



การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา :
พหุกรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน



ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสยาม



A Research and Development of Professional Learning Community
Management Procedure to Enhance Active Learning Competencies of
Primary School Teachers: A Multiple Case-Study under The Office of
Private School Education Commission



Miss Pinmook Senadisai
Student ID: 5819000004

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Degree of Doctor of Philosophy Program in
Education Administration
Graduate School of Education Siam University
Academic Year 2024
Copyright of Siam University

หัวข้อคุณิพนธ์ การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ
ประถมศึกษาตอนปลาย : พหุกรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

นามผู้วิจัย นางสาวปิ่นมุก เสนาดิสัย

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับคุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รัชพลเมือง)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิดา รัชพลเมือง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเรือตรีหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพันธ์ เดชะคุปต์)

กรรมการ/ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด)

กรรมการ/ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา)

วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ตอนปลาย : พุทธนิศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน

โดย : นางสาวปิ่นมุก เสนาดิสัย

ชื่อปริญญา : ปรัชญาดุชนิบัณฑิต

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาดุชนิพนธ์

.....*H. Anon*..... *ศิริพันธ์ ล้วนนมมค*.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ สุวรรณมรรคา)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในการบริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษา 2) พัฒนาการกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา และ 3) ศึกษาผลของการนำกระบวนการบริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษาไปใช้ ในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 3 แห่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และต่างจังหวัด การดำเนินการวิจัยใช้การวิจัยและพัฒนา 4 ระยะดังนี้ 1) การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา 2) การตรวจสอบ คุณภาพของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา 3) การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการนำกระบวนการบริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษาไปใช้ และ 4) การสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1.สถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง ได้มีการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปใช้ในโรงเรียน แล้วระยะหนึ่ง จุดร่วมในทั้ง 3 สถานศึกษาคือมีความต้องการจำเป็นร่วมกันในการพัฒนากระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีระบบการทำงานร่วมกันระหว่างครูประจำการและครูใหม่ที่ชัดเจน และแต่ละแห่งมีความต้องการจำเป็นเฉพาะเพิ่มเติมได้แก่ ความต้องการในการพัฒนากระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพกับการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ การพัฒนาผู้เรียนที่มี ความสามารถที่แตกต่างกันตามทฤษฎีปัญหา และการสร้างนิเวศน์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมอารมณ์ และสังคมของผู้เรียน

2. กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ที่ผ่านการพัฒนาโดยใช้หลักการ POSDC เป็นกรอบการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การชี้นำ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการบริหารฯ มี 8 ขั้นตอน เรียกว่า “6PLC Managing Procedure with AMCS” ได้แก่ การเตรียมความพร้อม (Preparation) การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Purpose) การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Planning) การสร้างกลุ่มและการรวมตัวกันของครู (People) การขับเคลื่อนกระบวนการ (Process) การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Learning reflection) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) บนพื้นฐานการสนับสนุนของผู้บริหารในบทบาท 4 ด้าน ได้แก่ การนำทางวิชาการ (Academic Leadership) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) การส่งเสริมสนับสนุน (Supporting)

3. ผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ พบว่า 1) ครูมีพัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านความสามารถในการแก้ปัญหาและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และ 3) ผู้บริหารทั้ง 3 โรงเรียนมีเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจใน “กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา” นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาสมรรถนะเกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล ระดับองค์กร และระดับเครือข่ายระหว่างองค์กร

คำสำคัญ : สมรรถนะ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ, กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผ่านการตรวจสอบ โดย

U. Anon.

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด)
อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ (หลัก)

ABSTRACT

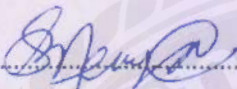
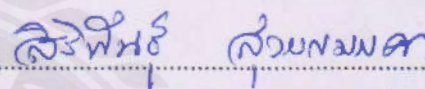
Title : A Research and Development of Professional Learning
 Community Management Procedure to Enhance Active Learning
 Competencies of Primary School Teachers: A Multiple Case-Study
 under The Office of Private School Education Commission

By : Pinmook Senadisai

Degree : Doctor of Philosophy (Ph.D.)

Major Field : Education Administration

Thesis Advisor

.....  

(Assoc. Prof. Dr. Boonmee Nenyod) (Assoc. Prof. Dr. Siripaan Suwanmonkha)

This research aimed to: 1) investigate the needs of educational institutions regarding the management of Professional Learning Communities (PLCs) to enhance elementary school teachers' competencies in active learning; 2) develop a management process for PLCs to foster elementary school teachers' competencies in active learning; and 3) examine the outcomes of implementing the management process for PLCs to strengthen teachers' active learning competencies in three private educational institutions: a large, medium, and small school, located in Bangkok, its metropolitan areas, and provinces. The research employed a four-phase research and development (R&D) process: 1) studying the needs for developing the management process of PLCs to promote elementary school teachers' active learning competencies, 2) evaluating the quality of the PLC management process, 3) conducting experimental research to study the outcomes of applying the PLC management process, and 4) conducting focus group discussions to validate the PLC management process aimed at enhancing teachers' active learning competencies.

The research findings revealed that:

1. All three educational institutions had already implemented PLC processes in their schools for some time. The common need across these institutions was the development of a PLC management process that established clear collaboration between experienced and novice teachers. Additionally, each institution had specific needs, such as the development of PLC processes to support students with special needs, students with diverse abilities based on the theory of multiple intelligences,

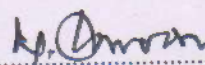
and the creation of a learning environment that fosters students' emotional and social development.

2. The PLC management process to enhance elementary school teachers' active Learning competencies was developed using the POSDC management framework, which consists of five key stages: Planning, Organizing, Staffing, Directing, and Controlling. Each stage plays a crucial role in ensuring that organizations operate effectively and achieve their set goals. The management process comprises eight steps, known as the "6PLC Managing Procedure with AMCS," including: Preparation, Purpose (setting shared goals and vision), Planning (designing learning management together), People (forming groups and uniting teachers), Process (driving the PLC process), Peer Coaching, Learning Reflection, and Continuous Improvement. These steps are supported by four key roles of administrators: Academic Leadership, Mentoring, Coaching, and Supporting.

3. The outcomes of implementing the PLC management process to enhance Teachers' active learning competencies indicated that: 1) teachers showed improvement in knowledge, skills, and positive attitudes toward active learning, 2) students demonstrated enhanced problem-solving abilities and positive attitudes toward learning, and 3) school administrators across the three institutions had positive attitudes and high satisfaction with the "PLC management process for enhancing elementary school teachers' active learning competencies." Furthermore, competency development was observed at the individual, group, organizational, and inter-organizational network levels.

Keyword: Competency, Active Learning, Professional Learning Community, Professional Learning Community Management Process

ผ่านการตรวจสอบ โดย



(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เนรยอด)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (หลัก)

กิตติกรรมประกาศ

ก่อนอื่นต้องขอขอบพระคุณอาจารย์พยุงค์ดี จันทรสุนทร ที่ได้ชวนมาเรียนปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยสยาม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และ ศาสตราจารย์ ดร.อารี สันทรวี ที่ช่วยสนับสนุนเช่นกัน ขอขอบพระคุณครอบครัวเสนาดีสัย และ ศรีไกรวิน ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รศ.ศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด และ รศ.ศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสนับสนุน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยสยาม ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย และผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยที่ได้เสียสละเวลา และให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมี จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ดวงวิญญาณคุณพ่อ ดร. ปัญจะ เสนาดีสัย และ คุณแม่ นางรัตนาวดี เสนาดีสัย ที่ได้อบรมเลี้ยงดู ส่งเสริม อุปถัมภ์ ทางด้านการศึกษา และให้โอกาสที่ดีกับผู้วิจัยมาโดยตลอด และน้องชายทั้งสองคน ชานนทร์ และ สรรค์ เสนาดีสัย อีกทั้งขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้จนประสบความสำเร็จได้ในวันนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้คงเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

ปิ่นมุก เสนาดีสัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ท
บทที่	1
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
ประชากร	6
ตัวแปรที่ศึกษา	6
บริบทของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย	6
ขอบข่ายเนื้อหาที่ศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)	12
1.1 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)	12
1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ	13
1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ	14
1.4 ประเภทของสมรรถนะ	18
1.5 สมรรถนะวิชาชีพครู	19
2. แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	23
2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	23
2.2 หลักการพื้นฐานและแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	24
2.3 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	30
2.4 กิจกรรมส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 แนวทางการสอนตามโมเดลชิปปาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	37
3. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community)	39
3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	39
3.2 สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	41
3.3 คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	43
3.4 แนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	45
3.5 การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	49
4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community Management Process - PLC Management Process)	50
4.1 แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแบบ POSDC	50
4.2 แนวคิดที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	52
4.3 แนวคิดการบริหารที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	62
4.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	65
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
5.1 วิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู	69
5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	70
5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ กรอบแนวคิดในการวิจัย	71
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	85
ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการวิจัย และพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R1D1)	88
ขั้นที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา (R1) จำนวน 3 โรงเรียน	88
ขั้นที่ 2 การร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (D1)	90

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษา (R2D2)	95
ชั้นที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพของร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูระดับประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (R2)	95
ชั้นที่ 2 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญก่อน การนำไปทดลองใช้จริง (D2)	96
ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ระดับประถมศึกษาไปใช้ (R3D3)	96
ชั้นที่ 1 การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการนำกระบวนการบริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ (R3)	97
ชั้นที่ 2 การปรับปรุงกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษาหลังทดลองใช้ พร้อมจัดทำคู่มือการดำเนินกิจกรรมตาม กระบวนการ (D3)	101
ระยะที่ 4 การสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษา (R4D4)	101
ชั้นที่ 1 การสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิง รุกของครูระดับประถมศึกษา (R4)	102
ชั้นที่ 2 การปรับปรุงกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ครูระดับประถมศึกษา (D4)	103
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของสถานศึกษา	111
ตอนที่ 2 กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษา	128

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษาไปใช้	141
3.1 การดำเนินการ ผลผลิต และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละ กรณีศึกษา	141
3.2.1 กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตพัฒนา	141
3.2.2 กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตบางนา	150
3.2.3 กรณีศึกษาโรงเรียนสุจริต	155
3.2) ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูราย กรณีศึกษา	166
3.2.1 กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตพัฒนา	166
3.2.2 กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตบางนา	173
3.2.3 กรณีศึกษาโรงเรียนสุจริต	182
3.3) ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน ภาพรวม	190
3.3.1 ผลที่เกิดขึ้นกับครู	190
3.3.2 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	198
ตอนที่ 4 ผลของการสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการฯ ตามความ คิดเห็นและประสบการณ์ของผู้บริหาร	201
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	208
สรุปผลการวิจัย	209
1) ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของสถานศึกษา เป็นผลการ ตรวจสอบบริบทและต้นทุนการทำงาน/ประสบการณ์การทำงานที่ผ่าน มาของสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตลอดจนความต้องการของสถานศึกษาในการ พัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	209
2) กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	209
3) ผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษาไปใช้	211
4) ผลของการสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการฯ ตามความคิดเห็น และประสบการณ์ของผู้บริหาร	214

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
อภิปรายผลการวิจัย	214
1. ผลการเปลี่ยนแปลงของครูในการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	214
2. ผลการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนในการวิจัยและพัฒนากระบวนการ บริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	215
3. ผลการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจของผู้บริหารและความคิดเห็นต่อการ พัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	216
ข้อเสนอแนะ	219
บรรณานุกรม	221
ภาคผนวก	228
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	229
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	263
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและตารางการดำเนินการ ตามกระบวนการ	265
ภาคผนวก ง เอกสารประกอบการประชุมกลุ่ม PLC ระหว่างโรงเรียน	284
ภาคผนวก จ ตัวอย่างบันทึก After Action Review : AAR	295
ภาคผนวก ฉ คู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาโดยใช้ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	331
ประวัติผู้วิจัย	333

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.	กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	31
2.	การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	68
3.	การสังเคราะห์หลักการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน	73
4.	การวิเคราะห์สาระสำคัญและองค์ประกอบของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามแนวคิดของ Senge, Bolam , Dufour, Stoll et al, Mclaughlin & Talbert และ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา	74
5.	การวิเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามแนวคิดของ Senge , Bolam , Dufour, Stoll et al, Mclaughlin & Talbert และ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา	78
6.	การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครู ของ OECD , SEAMEO Innotech, McClelland ,สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ทิศนา แชมมณี และ พิมพันธ์ เดชะคุปต์	82
7.	จำนวนผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แต่ละกรณีศึกษา	97
8.	การออกแบบการวิจัย 4 ระยะของการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	104
9.	การปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนของการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	129
10.	แผนการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	135
11.	การดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	138
12.	วง PLC ในโรงเรียนสาธิตบางนา	151
13.	การวิเคราะห์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา	166
14.	การวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา	167

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15. การวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา	168
16. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูฯ กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา	170
17. การวิเคราะห์เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา	172
18. การวิเคราะห์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา	174
19. การวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา	175
20. การวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา	176
21. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูฯ กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา	179
22. การวิเคราะห์เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา	180
23. การวิเคราะห์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจิตปูลิ	182
24. การวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจิตปูลิ	183
25. การวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจิตปูลิ	184
26. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูฯ กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจิตปูลิ	187

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
27.	การวิเคราะห์เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจิตบุลี	188
28.	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	190
29.	การวิเคราะห์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการ ดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน	191
30.	ความถี่และร้อยละของความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ครูต้องการได้รับการ พัฒนาเพิ่มเติม	191
31.	การวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการ ดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน	193
32.	ความถี่และร้อยละของทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ครูต้องการได้รับการ พัฒนาเพิ่มเติม	194
33.	การวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการ ดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ	196
34.	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนก่อนและหลัง การดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูฯ	199
35.	การวิเคราะห์เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย	200

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. องค์ประกอบของสมรรถนะ McClelland (1993 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี 2561)	16
2. The OECD Learning Framework 2030 (OECD , 201)	17
3. OECD Learning Compass 2030 (OECD, 2021)	18
4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	22
5. กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (C-TCF) (SEAMEO , 2019)	28
6. การเรียนรู้อย่างตื่นตัวแบบสมดุลทั้ง 4 ด้าน	28
7. การเรียนรู้อย่างตื่นตัวแบบเน้นทางด้านสติปัญญา	29
8. การเรียนรู้อย่างตื่นตัวแบบเน้นทางด้านสังคม	30
9. การเรียนรู้อย่างตื่นตัวแบบเน้นทางด้านร่างกาย	42
10. แสดงสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	44
11. วงจรการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	47
12. วงจร Plan – See - Reflect (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555)	57
13. แสดงวินัย 5 ประการของการบริหารให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge,1990)	64
14. กรอบแนวคิดในการวิจัย	84
15. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	87
16. กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (ฉบับร่าง)	94
17. ภาพที่ 18 ระบบการทำงานของโรงเรียนสุจริต	122
18. การจัดกลุ่มครูผู้สอนตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนสุจริต	123
19. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนสุจริต	125
20. กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง) D2	130
21. วงจรการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	137
22. กรอบแนวคิดการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนสาธิตพัฒนา	142

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
23. ขั้นตอนในการพัฒนาตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียน สาธิตพัฒนา	143
24. ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	144
25. ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์	145
26. ตัวอย่างการสะท้อนผลการเรียนรู้ในรายวิชาวิทยาศาสตร์	146
27. ตัวอย่างการสะท้อนผลการเรียนรู้ในรายวิชาบังคับเลือก Graphic Design	147
28. ตัวอย่างการสะท้อนผลในรายวิชา Animation	151
29. แผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่น	152
30. กิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์	152
31. บันทึกการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์	158
32. ภาพรวมของหน่วยบูรณาการเรียนรู้เรื่อง “ปีเก่าไป..ปีใหม่มา” ของโรงเรียน สุจิตุณี ผ่าน 7 ฐานกิจกรรม	192
33. แผนภูมิวงกลมแสดงร้อยละของความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ครูต้องการ ได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม	194
34. กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะใน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)	207

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค การแทนที่ของรูปแบบธุรกิจ Disruption สงครามการค้าระหว่างประเทศ และมาถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนทุกประเทศทั่วโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Money and wealth plus, 2563) ทำให้เห็นภาพของโลกในยุค VUCA World ที่มีความผันผวนสูง (Volatility) ไม่แน่นอน (Uncertainty) มีความซับซ้อนสูง (Complexity) และคลุมเครือสูง (Ambiguity) การจัดการศึกษาในศตวรรษนี้จึงจำเป็นต้องเตรียมผู้เรียนสำหรับการทำงานที่ยังไม่เคยปรากฏ การใช้เทคโนโลยีที่ยังไม่ได้คิดค้น เพื่อแก้ปัญหาที่เราเองยังไม่รู้ว่าปัญหานั้นคืออะไร (Richard Riley, 2014) ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่นักการศึกษาทั่วโลกให้ความสนใจและมีความพยายามในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาอย่างหลากหลาย

จากการศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดไว้ว่า คนไทยต้องเข้ารับการศึกษาอบรมในการศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้มีความรู้และทักษะและยังควรมีการเป็นพลเมืองที่มีส่วนร่วมใส่ใจสังคม ทั้งนี้รัฐมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับสมรรถนะและวัย พร้อมทั้งจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560) เชื่อมโยงไปถึงอนาคตประเทศไทยปี พ.ศ.2579 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) บนพื้นฐานการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ ที่บ่งชี้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความเสี่ยงและภัยคุกคาม รวมทั้งความท้าทายในด้านต่าง ๆ การขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ทั้งจากมุมมองด้านสภาพสังคมไทย คุณลักษณะของคนไทย ความก้าวหน้าของการพัฒนา ลักษณะปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ ของการพัฒนาระบบบริหารราชการแผ่นดิน รูปแบบทางธุรกิจ และฐานะทางเศรษฐกิจ และสาขาการผลิตและบริการที่โดดเด่น ประกอบด้วย (1) คนไทยคุณภาพ และมีความเป็นสากล (Quality Thais and Global Citizens) มีรายได้สูง มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข (2) สังคมไทยที่มีคุณภาพและเป็นธรรม การพัฒนามีความครอบคลุม ทั้งถึง ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (Inclusive Thailand) (3) ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก (Competitive Thailand) บนพื้นฐานของความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม มีความโดดเด่นในเศรษฐกิจฐานชีวภาพและอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (New S-Curves) เป็นแหล่งท่องเที่ยวและบริการสุขภาพคุณภาพสูง โดยมีลักษณะของสังคมประกอบการที่ผลิตได้ขายเป็น และเศรษฐกิจฐานรากของประเทศมีความหลากหลาย ครอบคลุม และแข็งแกร่ง (4) พื้นที่พัฒนาพิเศษ ภาค และเมืองมีความโดดเด่น มีเมืองสีเขียว แข่งขันได้ และน่าอยู่สำหรับ ทุกคนกระจายทั่วทั้งประเทศ (5) สังคมและเศรษฐกิจไทยที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Thailand) (6) ประเทศไทยมีความเป็น สากล เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่มีบทบาทสร้างสรรค์ และมีบทบาทสำคัญในเวทีโลก (7) มีความมั่นคงในด้าน

อาหาร น้ำ และ พลังงาน และเป็นประเทศที่มีความมั่นคงปลอดภัยในทุกระดับและทุกด้าน (Secured Thailand) และ (8) มีภาครัฐที่กะทัดรัด ทันสมัย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาคน/ทรัพยากรมนุษย์ ในทุกช่วงวัย เป็นการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด สุขภาพกาย และจิตใจ และจิตวิญญาณอย่างจริงจัง เพื่อให้คนไทยเป็นคนคุณภาพอย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์แผนการศึกษาชาติในด้านคุณภาพการศึกษา พบว่าผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น นอกจากนี้คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน แรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่ตรง ตามความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้มีผู้ว่างงานอยู่จำนวนมาก จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียน และกำลังแรงงานที่มีทักษะ และคุณลักษณะที่พร้อมเพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อวางเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและการพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งการยกระดับคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและทำงานในโลกอนาคตได้ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นในงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566 ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะแบบผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง เน้นการลงมือปฏิบัติจริงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจ และเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งกระบวนการเรียนรู้นี้เรียกว่าการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน ช่วยให้ ผู้เรียน เข้าใจบทเรียน สนใจ และเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้ (Morale, 2000 อ้างถึงใน นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) และจากการวิจัยของ Hoellwarth & Moelter (2011) อ้างถึงใน นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) พบว่า การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนฟิสิกส์จากวิธีการสอนแบบดั้งเดิม เป็นวิธีการสอนแบบ Active Learning ทำให้ประสิทธิภาพการสอนดีขึ้น โดยผู้เรียนร้อยละ 38 มีคะแนนพัฒนาขึ้นจากร้อยละ 12 เป็น มากกว่าร้อยละ 50 ในทำนองเดียวกัน Prince (2004) อ้างถึงใน นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) ได้นำ Active Learning มาใช้ในการสอนวิศวกรรมศาสตร์โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ การแก้ปัญหา พบว่า เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้น เช่นเดียวกับ Michael (2006) อ้างถึงใน นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) ได้นำ Active Learning ไปใช้ในการสอนการเติบโตของร่างกายในวิชาวิทยาศาสตร์ชุมชน พบว่า เป็นวิธีการที่ได้รับการสนับสนุน และยอมรับจากผู้เรียน จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรม วิธีการ หรือรูปแบบการสอน ทำให้ผู้เรียนสนใจ บทเรียน และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผู้สอนควรใช้หลักการของ Active Learning ออกแบบรูปแบบการสอนต่างๆให้เหมาะกับเนื้อหาที่ผู้เรียน และชั้นเรียน จะส่งผลให้ผู้สอนเป็นลักษณะผู้สอน เชิงรุก (Active Teacher) ไม่ใช่เป็นเพียงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเนื้อหาเท่านั้น แต่เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านเนื้อหา และผู้สอนเชิงรุก เตรียมโอกาสให้กับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่น และเป็นนักคิด เมื่อการ

เรียนมีบรรยากาศเชิงรุก ย่อมทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำเนื้อหาได้นาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
ได้ในบริบทต่างๆ

การดำเนินการตามนโยบายเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เกิดประสิทธิภาพ ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญโดยตรงที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตและมีคุณภาพตามที่ประเทศชาติต้องการ (คณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา, 2562) ครูในสถานศึกษาจึงต้องเป็นครूमืออาชีพ (Professional teacher) ที่เป็นผู้จัดการเรียนการสอน เน้นให้ผู้เรียนได้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา ได้ลงมือปฏิบัติมากกว่าท่องจำ ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้จึงต้องเปลี่ยนจาก Passive Learning เป็น Active Learning เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active Learning ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในเรื่องประสิทธิภาพของโรงเรียน Scheerens and Bosker (อ้างอิงใน Kyriakides, Cambell และ Christofidou, 2002) ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียน สามารถกล่าวได้ว่าคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ ถ้าครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มสมรรถนะ ดังนั้น ครูจึงนับได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถนำความรู้และคุณธรรมที่ได้รับจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและประเทศชาติ ครูจึงไม่ใช่ผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดเนื้อหาสาระวิชาความรู้เพียงอย่างเดียว หากต้องเป็นผู้ที่พัฒนา ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความเพียบพร้อมทั้งในด้านวิชาการ ทักษะกระบวนการ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพพร้อมที่จะออกไปเป็นพลเมืองดีและพึงประสงค์ของสังคม ประเทศชาติ และเป็นพลโลกที่ดีต่อไป (กรรยา พรรณนา, 2559; ดนุชา ปนคำ, 2555) กระบวนการเรียนรู้ที่ดีมิใช่การสอนดีหรือสอนเก่ง แต่ครูที่ดีควรจัดกระบวนการเรียน การสอนที่ช่วยให้เด็กๆ เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดี มุ่งพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้มุ่งสอนแต่วิชาการ (วิจารณ์, 2562) กล่าวคือ ทำให้เด็กใฝ่รู้ รู้วิธีที่จะเรียนรู้ และพัฒนาความ เป็นมนุษย์ของตนเองให้สมบูรณ์ หมายความว่ารู้จักเคารพตนเอง เคารพชุมชน และเคารพสิ่งแวดล้อม และต้องสามารถปรับมุมมองชุดความคิดของตนเอง โดยเริ่มต้นจากครูที่ดี ที่จะช่วยในการสร้าง ความหมายยามให้กับผู้เรียน ด้วยการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและกรอบแนวคิดของตนเอง รวมถึง การพัฒนาทั้งองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้เกิดเป็นสมรรถนะของครูที่จะสามารถจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับเด็กในศตวรรษที่ 21 ได้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นการสร้าง วัฒนธรรมในการทำงานและการพัฒนาครู โดยการรวมตัวของกลุ่มครูหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้าง กระบวนการเรียนรู้ของครู บุคลากรในโรงเรียน เกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน ผลการ เรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการร่วมแรงร่วมใจกัน รวมพลังกัน มีความหวัง มีความเชื่อ มีเป้าหมายร่วมกัน มีความจริงใจกัน ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน สะท้อนผลการปฏิบัติและให้การ สนับสนุนกันและกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในหน่วยงาน สร้างคุณภาพการสอน ให้แก่ครู และส่งเสริมครूमืออาชีพ และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีความ เชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ของครูและนักการศึกษา

(DuFour,2007 ; วิจารณ์,2559 ; สำนักงานราชบัณฑิตยสภา,2558) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการสร้างให้ครูเป็นครุมืออาชีพ มีความรู้ดีในเนื้อหา และรู้ปฏิบัติดีในศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21 ด้วยการทำงานร่วมกันทุกฝ่ายแบบร่วมมือรวมพลังและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความเป็นไปได้ที่จะนำมาเป็นหลักในการพัฒนาครูเพื่อให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพและความสามารถตามที่ต้องการต่อไป

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community procedure) เป็นกระบวนการที่ช่วยในการพัฒนาครู โดยอาศัยการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ วางแผนการจัดการศึกษาร่วมกัน การเข้าสังเกตการสอนเพื่อสังเกตการเรียนรู้ของผู้เรียน และการนำข้อสังเกตมาสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งกระบวนการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ที่จะทำให้นักครูเกิดการตื่นตัวและร่วมมือกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก มีรูปแบบ มีองค์ประกอบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถนำไปปรับใช้หรือพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับ ครูผู้สอน ในระดับต่างๆ โดยเฉพาะกับครูระดับประถมศึกษาตอนปลาย ที่จะต้องเข้าใจเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ที่เป็นสาระความรู้สำหรับผู้เรียน และต้องเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการตามช่วงวัยของเด็กประถมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้นที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ

โรงเรียนเอกชนเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองในการช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของรัฐ และพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ปัจจุบันมีจำนวนโรงเรียนเอกชนทั้งสิ้น 3,732 โรงเรียน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567) แต่เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ทำให้โรงเรียนขาดสภาพคล่องและมีโรงเรียนมากกว่า 50 แห่งต้องปิดตัวไป ความท้าทายของโรงเรียนเอกชน นอกจากต้องบริหารจัดการดูแลด้านเศรษฐกิจและการเงินเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการได้แล้วนั้น โรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครอง ซึ่งการพัฒนาคุณภาพดังกล่าวเริ่มจากการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล

การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ได้นั้นเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา (Gulick,1973) ในบทบาทของการบริหารงานวิชาการ ที่ต้องเป็นผู้กำกับ ติดตาม นิเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้กระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีประสิทธิผลมากขึ้น ทำให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายในการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนด้านวิชาการ และต้องสรรหากระบวนการในการพัฒนาครูให้เกิดความต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้เด็กเป็นผู้เรียนรู้เชิงรุก (Active Learner) วิธีชีวิตในโรงเรียนจะต้องมีบรรยากาศเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยเช่นกัน ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปใช้ในการจัดการศึกษาและพัฒนาครูอย่างหลากหลาย และมีการวิจัยในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลายรูปแบบ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะสำเร็จได้นั้น ครูผู้สอนจะต้องมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร รวมไปถึงการมีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิง

รुकได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในช่วงที่ผู้เรียนกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับภาวะการเรียนรู้ถดถอย (Learning Loss) หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ที่ผ่านมา ซึ่งยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในสถานการณ์นี้อย่างจริงจังมีเพียงข้อเสนอแนะประกอบการวิจัยในการพัฒนาครูเท่านั้น จากการศึกษางานวิจัยบนฐานข้อมูลจาก Thai Journals Online (ThaiJO) ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์กลางของประเทศไทย ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2565 จำนวน 229,080 เรื่อง ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 9,423 เรื่อง ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการพัฒนาครู จำนวน 202 เรื่อง โดยศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 47 เรื่อง และส่วนใหญ่ยังเป็นการศึกษาในบริบทของโรงเรียนในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ส่วนการศึกษาเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการพัฒนาครูระดับประถมศึกษาในบริบทของโรงเรียนเอกชน มีเพียง 3 เรื่อง และยังไม่มียานวิจัยฉบับใดที่ได้ศึกษาในบทบาทของผู้บริหาร (ThaiJO , 2565) ประกอบกับผู้วิจัยเป็นผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนผู้นำ ซึ่งได้ดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่มีความชัดเจนในแนวทางการบริหารกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ชัดเจน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาในบริบทของโรงเรียนเอกชนสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายเพื่อเป็นการพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการและการพัฒนาครูเพื่อยกระดับมาตรฐานในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องต่อไป

2. คำถามการวิจัย

1. กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาควรมีหลักการ องค์ประกอบ และขั้นตอนอะไรบ้าง
2. กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาควรเป็นอย่างไร
3. ผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้เป็นอย่างไรร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้

4.ขอบเขตของการวิจัย

1.ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 3) นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา 2566 ในงานวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษานักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เนื่องจาก ในนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีความจำเป็นที่ต้องเตรียมการสำหรับการสอบระดับชาติ (O-Net) ส่วนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เป็นนักเรียนปีแรกของการก้าวสู่การเป็นนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายจึงอาจไม่เหมาะสม ดังนั้น นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จึงมีความเหมาะสม และเป็นตัวแทนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายได้ดีที่สุด

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ตัวแปรตาม

1. สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา
2. สมรรถนะในการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และนักเรียน

3. บริบทของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย

โรงเรียนกลุ่มเป้าหมายอันเป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนเอกชนที่ผู้บริหารมีความสนใจและมีนโยบายในการให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียน ผ่านวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของครู โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา
- 2) เป็นโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ได้รับการยอมรับตามอุดมการณ์ปรัชญา และบริบทที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละโรงเรียน
- 3) เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารมีความสนใจในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) และมีความยินดีและต้องการในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
- 4) เป็นโรงเรียนที่สามารถสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดโครงการ

ทั้งนี้มีโรงเรียนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและยินดีเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ จำนวนทั้งสิ้น 3 โรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกันตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2566 ในพื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันออก ตามรายละเอียด ดังนี้

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) ขนาดใหญ่ เป็นโรงเรียนที่บริหารโดยเอกชน เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) ตั้งแต่ 721 คนขึ้นไป

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) ขนาดกลาง เป็นโรงเรียนที่บริหารโดยเอกชน เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) ตั้งแต่ 361 – 720 คน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) ขนาดเล็ก เป็นโรงเรียนที่บริหารโดยเอกชน เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) น้อยกว่า 360 คน

5. ขอบข่ายเนื้อหาที่ศึกษา

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารจัดการและการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งได้มีการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในด้านหลักการ องค์ประกอบ และขั้นตอนกระบวนการ สมาชิกของชุมชน คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพครูที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และ แนวคิดที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะครู และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้งความหมายของการจัดการเรียนรู้และกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ (Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรม การปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และสมรรถนะต่างๆ ที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ประสบความสำเร็จในการทำงาน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว เพื่อจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางกาย (active participation : physical) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ร่างกายและประสาทรับรู้ตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับรู้และเรียนรู้ได้ดี

2) การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสติปัญญา (active participation : intellectual) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวทางสติปัญญา หรือสมอง ได้คิด ได้กระทำโดยใช้ความคิด เป็นการใช้สติปัญญาของตนสร้างความหมาย ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้

3) การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ (active participation : emotional) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวทางอารมณ์ หรือความรู้สึก การเกิดความรู้สึกของบุคคลจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง และต่อการปฏิบัติมากขึ้น

4) การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสังคม (active participation : social) คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวทางสังคม หรือมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว จะช่วยขยายขอบเขตของการเรียนรู้ของบุคคลให้กว้างขวางขึ้น และการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่สนุก มีชีวิตชีวามากขึ้น หากผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น”

สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา ที่แสดงออกทางพฤติกรรมโดยมีการประยุกต์หรือบูรณาการ 1) ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการนำมาซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความเชี่ยวชาญที่ครูในสถานศึกษาแสดงให้เห็นการประยุกต์หรือบูรณาการความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในงาน (1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (2) การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ (3) การประชุมวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (4) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (5) การสังเกตการเรียนรู้ของผู้เรียน และ (6) การประชุมสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาใน 3 องค์ประกอบหลักได้แก่

1) ครูมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยแบ่งออกเป็น 3 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจในหลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2) ความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และ (3) ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตัวบ่งชี้ย่อย คือ (1) การดำเนินการสอนให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (2) การแก้ไขปัญหาระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการควบคุมชั้นเรียน และ (3) การนำผลการสะท้อนในการจัดการเรียนรู้ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

3) ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การที่ครูมีความตระหนักใน ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความพึงพอใจและพร้อมที่จะจัดการเรียนรู้เพื่อเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง

ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารมีความตระหนักใน ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความพึงพอใจและพร้อมที่จะจัดการเรียนรู้เพื่อเกิด ประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง

สมรรถนะในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ที่แสดงให้เห็นถึงการมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระและมีทักษะในการ ดำเนินการคิดแก้ปัญหาเพื่อให้ได้คำตอบหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน โดย พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้มีสมรรถนะในการเรียนรู้ คือ การเป็นผู้ที่สามารถตั้งคำถาม หรือ ระบุปัญหาที่ซับซ้อน จากการสังเกตสิ่งต่าง ๆ สถานการณ์ หรือปรากฏการณ์ในชีวิตประจำวัน โดยละเอียด สามารถวางแผนและดำเนินการการสำรวจตรวจสอบโดยใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยี พื้นฐาน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานที่ใช้เป็นหลักฐาน เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสร้างข้อสรุปที่แม่นยำและน่าเชื่อถือ สามารถพัฒนาชิ้นงานหรือวิธีการ โดยใช้ความคิดที่แปลกใหม่ที่ไม่มีใครหรือพัฒนาต่อยอดจากของเดิม ระบุแบบแผนของพฤติกรรม และองค์รวมขององค์ประกอบต่าง ๆ ในปัญหาหรือสถานการณ์นั้น เพื่อสร้างแบบจำลองอย่างง่าย พร้อมแสดงการแปลความหมายข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ ลงสรุปได้อย่างถูกต้อง และนำเสนอ และเปรียบข้อสรุปที่เหมือนหรือแตกต่างกับข้อสรุปเดิม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของชุมชนเชิงวิชาการที่มีเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง โดยการประสาน 2 แนวคิด คือ 1) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) และ 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อ สะท้อนผลการปฏิบัติ และการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะ อย่างยิ่งภายในชั้นเรียน

กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง ขั้นตอนและบทบาทของ ผู้บริหารในการจัดการและดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างเป็นระบบและมีโครงสร้าง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการนำแนวคิดการจัดการแบบ เป็นระบบมาใช้ในการดำเนินงานของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิ ภาพในการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนด เป้าหมายและกลยุทธ์ การจัดระเบียบโครงสร้างและบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม การสรรหาบุคลากรที่ เหมาะสมและการฝึกอบรม การนำทีมด้วยการสื่อสารและการขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และการ ติดตามผลและควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการนี้ช่วยสร้าง ความเป็นระบบและเพิ่มความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและบุคลากรในองค์กร การศึกษา

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง สิ่งสำคัญต่างๆ ที่ประกอบกัน เพื่อให้เป็นกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ระดับ คือ สมรรถนะของบุคคล(Personal capacity level) ระดับสมรรถนะของกลุ่มบุคคล (Interpersonal

capacity level) ระดับสมรรถนะขององค์กร (Organization capacity level) และระดับสมรรถนะระหว่างองค์กร (Networking capacity level) โดยแต่ละระดับ มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1) สมรรถนะของบุคคล (Personal capacity) ประกอบด้วยองค์ประกอบ การสร้างความรู้อย่างกระตือรือร้นและไตร่ตรอง ความทันสมัย และเป็นปัจจุบัน

2) สมรรถนะของกลุ่มบุคคล (Interpersonal capacity) ประกอบด้วยองค์ประกอบในเรื่องการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันแนวปฏิบัติ และการร่วมกันสะท้อนผล

3) สมรรถนะขององค์กร (Organizational capacity) ประกอบด้วย องค์ประกอบในเรื่อง ปัจจัยสนับสนุนทางโครงสร้าง ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม และการสนับสนุน ส่งเสริมด้านภาวะผู้นำ

4) สมรรถนะระหว่างองค์กร (Networking capacity) ประกอบด้วย องค์ประกอบในการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้กระบวนการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่เหมาะสม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูประถมศึกษา

2. ได้แนวปฏิบัติที่มีความชัดเจนในการจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นผู้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

3. สถานศึกษาในระดับต่างๆ สามารถนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ดังกล่าว ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา และแนวทางในการพัฒนาครู โดยสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.4 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.5 สมรรถนะวิชาชีพครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
 - 2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.2 หลักการพื้นฐานและแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.3 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.4 กิจกรรมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.5 แนวทางการสอนตามโมเดลชิปปาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community)
 - 3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 3.2 สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 3.3 คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 3.4 แนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 3.5 การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community Management Process - PLC Management Process)
 - 4.1 แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแบบ POSDC
 - 4.2 แนวคิดที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 4.3 แนวคิดการบริหารที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 4.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

1.1 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญและถูกนำมาใช้ในหลากหลายสาขาวิชาชีพเพื่ออธิบายถึงความสามารถที่แท้จริงของบุคคลในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยมีรากฐานมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่บุคคลนั้นมีอยู่ ทั้งนี้ คำว่า "สมรรถนะ" อาจแปลได้หลายความหมายในภาษาอังกฤษ เช่น Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skills, Fitness, และ Aptitude ซึ่งแต่ละคำก็มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน แต่เน้นย้ำที่คุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะในการนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถประเมินได้

จากการศึกษานิยามของสมรรถนะจากนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ พบว่ามีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกันในหลายประการ ตัวอย่างเช่น McClelland (1993) ได้กล่าวว่าสมรรถนะคือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลและสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด Spencer and Spencer (1993) ได้ขยายความแนวคิดนี้เพิ่มเติมว่าสมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของคุณลักษณะเฉพาะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

Richard Boyatzis (1982) ได้เน้นว่าสมรรถนะเป็นความสามารถภายในที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ Good (1973) ขยายขอบเขตของสมรรถนะให้ครอบคลุมทั้งทักษะ ความคิดรวบยอด และเจตคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประยุกต์ใช้ ทฤษฎีและเทคนิคต่าง ๆ ในสถานการณ์จริง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติจริง

Winert (2001) มองว่าสมรรถนะเป็นระบบที่รวมเอาความสามารถ ทักษะ และความชำนาญที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายตามกรอบคุณสมบัติของยุโรป ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคคลและการงานอาชีพ ในขณะที่เดียวกัน SEAMEO (2019) ได้ให้นิยามว่าสมรรถนะเป็นการผสมผสานระหว่างทักษะ องค์ความรู้ และพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในประเทศไทย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) ได้กำหนดว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากการผสมผสานของความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น โดยกำหนดสมรรถนะหลัก 5 ด้านที่ข้าราชการควรมี ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

สำนักราชบัณฑิตยสภา (2558) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นความสามารถที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการกระทำในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ขยายความว่าสมรรถนะคือพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

จากการรวบรวมนิยามเหล่านี้ สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่ ผสานความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือ แก้ปัญหาในบริบทต่าง ๆ สมรรถนะไม่ใช่เพียงแค่การมีความรู้หรือทักษะเท่านั้น แต่ยังรวมถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้สิ่งเหล่านั้นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างโดดเด่น และประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

ในปัจจุบันสังคมมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ภาคธุรกิจมีการแข่งขันอย่างรุนแรงองค์กรยุคใหม่ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เนื่องจาก หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มี คุณภาพก็ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างไร้ก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องง่าย ทำอย่างไรบุคลากรขององค์กรจึงจะเป็นคนที่มี คุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ดังที่มุ่งหวัง

ความสำคัญของสมรรถนะ ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่า การพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีก็ตามทัน เพราะซื้อหา ได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กร ดังนี้

1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และต้อง พัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากร

4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้ Competency ด้าน ไດบ้าง

5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขาย เพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความ ต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัด Competency แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชค ช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผล ให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุก คนในองค์กรมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้วหน่วยงานยังสามารถนำระบบ สมรรถนะ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection) หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับ ราชการไปทำเป็นแบบทดสอบ หรือแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ทักษะ ความสามารถตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรง ตามที่หน่วยงานต้องการ อย่างแท้จริง

2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal) ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ของ เจ้าหน้าที่มาใช้ให้สอดคล้องกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3) การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation) การบริหารงานภาครัฐใน แนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติม จากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้ เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนา ตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะ มาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรจะเห็นความสำคัญในการ พัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้นส่งผลให้ สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วยนอกจากนี้ยังช่วยให้การ บริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

4) การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession Plan) ระบบ สมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ และทราบถึงทักษะ หรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

5) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (RBM) ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์การเป็นหลักโดยมีตัวชี้วัด (KPIs) ในระดับต่างๆ เป็นตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ ปัจจุบันข้าราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยทำหน้าที่ เป็นแกนหลัก ในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการ ของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจมีผลทำให้ ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมือ อาชีพมากขึ้น

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

David C. McClelland แห่งมหาวิทยาลัย Harvard ได้เขียนบทความซึ่งได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กร (Excellent Performer) กับระดับทักษะ (Skill) ความรู้(Knowledge) และคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก (Attributes/Behavior) David C. McClelland ได้แสดงแนวคิด ของเขาในเรื่องนี้ว่า “IQ (ประกอบด้วยความถนัดหรือความ เชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและ ความสำเร็จโดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถ คาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่ เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบ ความสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือ วิชาการที่มีอยู่ใน ตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมี Competency McClelland ได้ทำให้สมรรถนะได้รับความสนใจ ศึกษาและใช้กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้ แนวคิด

เกี่ยวกับสมรรถนะอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งมีความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่ายคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยาก อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ซึ่งองค์ประกอบแต่ละส่วนสามารถอธิบายได้ดังนี้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา , 2564)

- Skill : สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟัน ในการอุดฟัน โดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ
- Knowledge : ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น
- Self-Concept : ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือ สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น Self-Confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ เป็นต้น
- Traits : บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและ ไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
- Motives : แรงจูงใจ หรือ แรงขับภายใน หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่างๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานสำเร็จ ตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพ

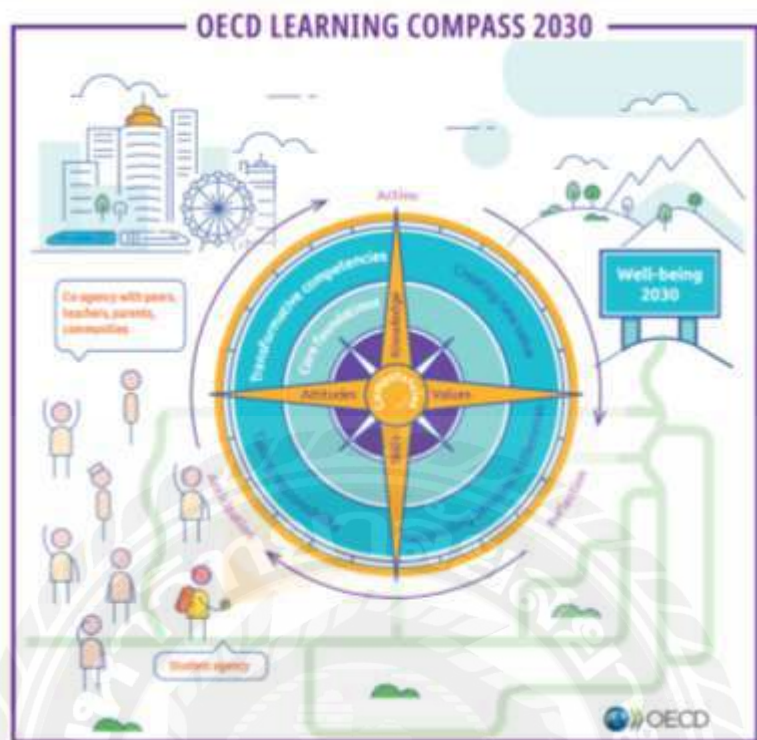


OECD ได้ริเริ่มโครงการ DeSeCo ซึ่งทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะตั้งแต่ช่วงปลายปี 1997 โดยมีจุดมุ่งหมายในการจัดทำกรอบแนวคิดที่ถูกต้องเพื่อแจ้งการระบุความสามารถหลักและเสริมสร้างความเข้มแข็ง และดำเนินการสำรวจระดับนานาชาติในการวัดระดับความสามารถของบุคคล มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาวิชาเพื่อทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนักวิเคราะห์นโยบายเพื่อสร้างนโยบายที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของสมรรถนะในแต่ละประเทศ และรวบรวมเพื่อสร้างกรอบสมรรถนะกลางที่ยอมรับในความหลากหลาย และพหุวัฒนธรรม เป็นเป้าหมายในการคุณภาพชีวิต รวมทั้งสุขภาพ การมีส่วนร่วมของพลเมือง ความเชื่อมโยงทางสังคม การศึกษา ความปลอดภัย ความพึงพอใจในชีวิต และสิ่งแวดล้อม การเข้าถึงสิ่งเหล่านี้ทั้งหมดอย่างเท่าเทียมกันเป็นรากฐานของแนวคิดของการเติบโตแบบมีส่วนร่วม เพื่อการมีคุณภาพชีวิตอย่างสมดุล ในปี ค.ศ. 2030 โดยได้กำหนดกรอบการพัฒนาตามองค์ประกอบสมรรถนะไว้ดังนี้ (OECD,2018)



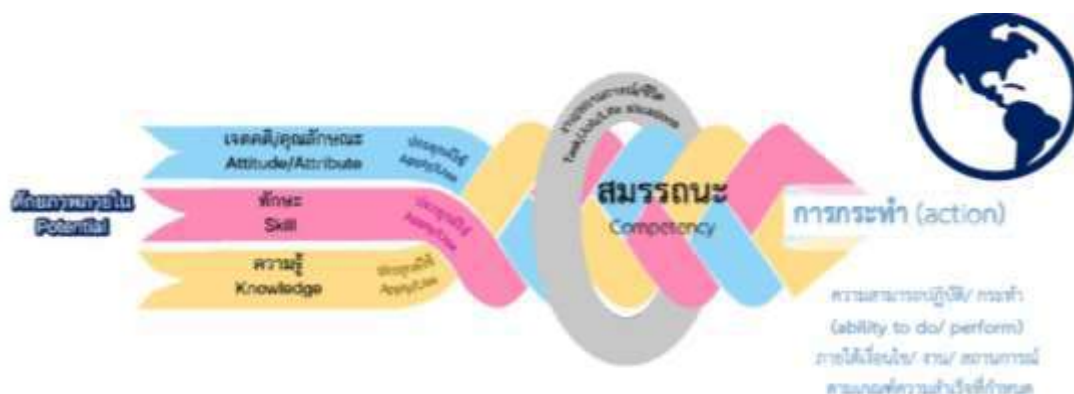
ภาพที่ 1 The OECD Learning Framework 2030 (OECD , 201)

โครงการ DeSeCo ยังมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างองค์ประกอบจาก “OECD Key Competencies” และกำหนดเป็น OECD Learning Compass 2030 ที่ระบุ "สมรรถนะการเปลี่ยนแปลง" เป็นประเภทของความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และค่านิยมที่บุคคลจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสังคมและกำหนดรูปแบบอนาคตเพื่อชีวิตที่สมดุล สิ่งเหล่านี้ถูกระบุว่าเป็นการสร้างคุณค่าใหม่ที่สามารถในการเปลี่ยนแปลงใช้ได้ ในบริบทที่หลากหลายผ่านสถานการณ์ที่ทำหายต่าง ๆ ดังภาพ



ภาพที่ 2 OECD Learning Compass 2030 (OECD, 2021)

ซึ่งผลการศึกษาของ OECD สอดคล้องกับ รศ.ดร.ทศนา แคมมณี คณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา และราชบัณฑิต ที่ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะเจตคติ และคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใด ระดับหนึ่ง โดยสมรรถนะ แสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน และสมรรถนะจะพัฒนาได้จากการประยุกต์ใช้ในงาน หรือสถานการณ์ที่มีความท้าทายอย่างต่อเนื่อง และได้อธิบายแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้ ดังนี้



ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
(ทีศนา แคมมณีและคณะ (2563), ปรับจาก OECD (2018))

1.4 ประเภทของสมรรถนะ

ในการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ตามความเห็นของ McClelland ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลที่จำเป็นต้องมีในการทำงานและสมรรถนะในกลุ่มที่สอง เป็นสมรรถนะที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากผู้อื่น มีผลการทำงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป สมรรถนะในกลุ่มนี้ มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่เลิศในงาน ขณะที่ McLagan (1997 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ให้ความคิดเห็นต่อลักษณะของสมรรถนะในมุมมองต่างๆ ที่รวมทั้งมุมมองขีดความสามารถเป็นปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ที่เข้าด้วยกัน ดังนี้

1) สมรรถนะตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) เป็นการแสดงถึงว่าสมรรถนะต่างๆ สามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ ได้แก่ งานการทำความสะอาดพื้น งานย่อยคือการเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้ไม้กวาดว่าจะเลือกใช้ไม้กวาดอันใดในการทำงานที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด

2) สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) ลักษณะสมรรถนะที่สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เหล่านั้นจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกัน

3) สมรรถนะตามผลของการกระทำ (Competency as Outputs) สมรรถนะในลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ความต้องการในการผลิตหรือบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และสามารถกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4) สมรรถนะตามความรู้ ทักษะและทัศนคติ (Competency as knowledge, Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือวิธีการต่างๆ ที่จะบ่งบอกว่าคนผู้นั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ในส่วนของสมรรถนะในลักษณะนั้นจะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นว่าความรู้ ทักษะและทัศนคติ อะไรบ้างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนั้น จะรวมไปถึงการมุ่งมั่นในความสำเร็จของเป้าหมาย การค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและจะนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงานต่อไปได้

5) สมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของสมรรถนะทางความรู้ ทักษะทัศนคติ ซึ่งเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่แต่เป็นการยากมากที่จะยกตัวอย่างให้เห็นอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้คนแสดงออกในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น คือจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ นั่นคือ ความสามารถที่ผู้นำจะต้องมี แต่อะไรคือสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมนั้น เช่น ความสามารถในการฟัง ความนึกคิด การพูดในที่ชุมชน องค์ประกอบบางอย่างหรือความรับผิดชอบในตัวเอง

จากแนวความคิดการแบ่งประเภทของสมรรถนะดังที่กล่าวมา อาจแบ่งสมรรถนะของบุคลากรในระดับปฏิบัติการออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึงบุคลิกลักษณะ ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคน และสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

1.5 สมรรถนะวิชาชีพครู

ปี พ.ศ.2553 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ออกกำหนด รายการสมรรถนะครูเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะครูในสังกัด ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through the Whole System: UTQ) ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 โดยมีรายการสมรรถนะประกอบ ด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจ และความเต็มใจในการบริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และ วิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม

เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และ พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความสุข และ ความปลอดภัยของผู้เรียน สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กร หรืองานในภาพรวม และดำเนินการ แก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 53 สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและกับเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ในปี 2564 ราชกิจจานุเบกษา ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 โดยได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาชีพครูอันประกอบด้วย (ก) ความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ (1) วิชาชีพครู (2) วิชาการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (3) วิชาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (4) วิชาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา และ (5) วิชาเอก ตามที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด และ (ข) การ

ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ (1) การจัดการเรียนรู้ (2) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และ (3) การปฏิบัติหน้าที่ครูและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ในขณะเดียวกันองค์การซีมีโอซึ่งมีภารกิจในการเสริมสร้างความร่วมมือ ทางด้านการศึกษา วิทยาศาสตร์ และ วัฒนธรรม ระหว่างประเทศสมาชิกซีมีโอ และสร้างความเป็นเอกภาพในระดับภูมิภาคระหว่างประเทศสมาชิก เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสมรรถนะทางการศึกษาในประเทศสมาชิก ได้มีการระดมความคิดเห็นและพัฒนากรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (C-TCF) ในเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ครูสภาโดยความร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซีเมส) และศูนย์ภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (ซีมีไอ อินโนเทค) ได้ริเริ่มพัฒนากรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ขึ้น และนำไปสู่การจัดประชุมเจ้าหน้าที่ ระดับสูงจากกระทรวงศึกษาธิการ 11 ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งได้มีการทบทวนและอภิปรายเกี่ยวกับมาตรฐานครู จากประเทศต่าง ๆ รวมถึงเอกสาร มาตรฐานสมรรถนะทางการสอนในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ : การตรวจสอบใน 11 ประเทศ รวมถึงการเรียนเชิญวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรและสถาบันการศึกษาชั้นนำ อาทิ วิทยาลัยครูของมหาวิทยาลัยโคลอมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา และองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) มาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะของครู เมื่อเสร็จสิ้นการประชุม ได้มีการสรุปข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับองค์ประกอบมาตรฐานที่จะใช้เป็น กรอบสมรรถนะของครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และมีการตรวจสอบยืนยันรายละเอียดร่างกรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาของครูกว่า 40 คน จากกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 11 ประเทศ และผู้แทนจากศูนย์ระดับภูมิภาคซีมีโอส่วนหนึ่งเข้าร่วมประชุม รวมถึงความต้องการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพครูในภูมิภาค ผู้เชี่ยวชาญยังได้มีการทบทวนความสมบูรณ์ และความเชื่อมโยงเชิงตรรกะของสมรรถนะภายใต้ขอบข่ายและข้ามขอบข่ายที่จำเป็น 4 ด้าน ดังภาพ



ภาพที่ 4 กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (C-TCF) (SEAMEO , 2019)

กรอบสมรรถนะนี้ ประกอบด้วยสมรรถนะที่จำเป็น 4 ด้าน และสมรรถนะทั่วไป 12 ด้าน ซึ่งครู ในภูมิภาคจำเป็นต้องมี นับเป็นเอกสารอ้างอิงที่มีลักษณะเฉพาะและทำให้เกิดการตอบสนองได้ง่ายเป็นพิเศษ ในการที่จะเติมเต็มมาตรฐานครูที่มีอยู่เดิมในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 11 ประเทศ ซึ่งจะคล้ายๆ กับวิธีการที่คณะกรรมการยุโรปนำมาใช้ในการรวมตัวกันในกลุ่มประเทศสมาชิกเพื่อปฏิรูปการศึกษาครู โดยใช้สมรรถนะเป็นแนวทางสำหรับการจัดการศึกษาให้แก่ครูก่อนประจำการ การสรรหาและการคัดเลือกครู การฝึกอบรมระหว่างประจำการ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครู เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความเข้าใจในตนเอง ใช้สติปัญญา คิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย

2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีผู้ที่ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไว้อย่างหลากหลาย โดยสามารถรวบรวมได้ ดังนี้

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2555) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ลดกระบวนการถ่ายทอดเนื้อหาให้กับผู้เรียนเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการพัฒนาความคิด ระดับสูง เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติมากกว่าฟังบรรยาย และเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้เรียนเป็นหลัก

แพทยศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2559) กล่าวว่า Active learning เป็นแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทมาก และสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ การรวบรวมข้อมูลและสรุปความเห็น โดยใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และน่าสนใจ ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ เดิมของตน และเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่จากการมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560) อธิบายว่า Active Learning คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจลึกซึ้งด้วยการเชื่อมโยงผู้เรียนกับเนื้อหาในองค์ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง แนวคิดและทักษะ ผ่านการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ให้ความหมายไว้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการ เรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) หมายถึง แนวการจัดการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน สร้างองค์ความรู้ จัดระบบการเรียนรู้ ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เกิดกระบวนการคิดในระดับสูง การคิด วิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ได้อภิปรายความรู้ และมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยที่การเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ มากกว่าเนื้อหาของรายวิชา ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาอย่างถ่องแท้ และเข้าใจในเชิงลึก และทำให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์จากสิ่งที่เรียน

2.2 หลักการพื้นฐานและแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวคิดสำคัญที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนาผู้เรียน โดยเป็นแนวคิดหรือมโนทัศน์สำคัญเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่อธิบายว่าผู้เรียนมิได้เป็นผู้รับความรู้หรือข้อมูลที่ผู้อื่นถ่ายทอดมาให้เท่านั้น แต่ผู้เรียนจะต้องเป็นฝ่ายรุก คือ มีความตื่นตัวที่จะศึกษา จัดกระทำข้อมูล และสร้างความเข้าใจในข้อมูล หรือความรู้นั้นๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อให้สิ่งที่เรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง อันจะส่งผลให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีลักษณะสำคัญคือเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรุก ผู้เรียนเป็นผู้ใช้เวลาในการเรียนรู้ เป็นส่วนใหญ่ในการคิด ลงมือปฏิบัติ สรุป และสร้างความรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทมากกว่าผู้สอน โดยผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจเป็นส่วนใหญ่ และเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในการจัดกระทำข้อมูล และสร้างความเข้าใจในข้อมูล หรือความรู้นั้นๆ ให้แก่ตนเองเพื่อให้สิ่งที่เรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง อันจะส่งผลให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนนั้นอาศัยการจัดการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (active learning) ทั้ง 4 ด้าน คือ ทางกาย (physically active) ทางสติปัญญา (intellectually active) ทางสังคม (socially active) และทางอารมณ์ (emotionally active) โดยความตื่นตัวแต่ละด้านมีลักษณะดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ให้ตื่นตัวทางกาย (physically active)

เป็นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเคลื่อนไหวร่างกายในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย และ วุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนอิริยาบถ สามารถคงความสนใจของผู้เรียน ช่วยให้ร่างกายและ ประสาทรับรู้ตื่นตัว พร้อมที่จะรับรู้และเรียนรู้ได้ดี ซึ่งมีความสำคัญสำหรับผู้เรียนในระดับประถมศึกษา

2. การจัดการเรียนรู้ให้ตื่นตัวทางสติปัญญา (intellectually active)

เป็นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเคลื่อนไหวทางสติปัญญาหรือสมอง ฝึกการใช้ความคิด เป็นการใช้สติปัญญาของตนสร้างความหมาย ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ การคิดในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจ ประเด็นท้าทาย ประเด็นที่มีความหมายต่อตนเอง จะทำให้ผู้เรียนมีความผูกพันในการคิด และการกระทำ (engagement) ในเรื่อง ที่เรียน และการเรียนรู้มีประสิทธิผลมากขึ้น

3. การจัดการเรียนรู้ให้ตื่นตัวทางสังคม (socially active)

เป็นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้เคลื่อนไหวทางสังคม หรือมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น และสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นการขยายขอบเขตการเรียนรู้ของผู้เรียนให้กว้างขึ้น เรียนรู้อย่างสนุกสนาน มีชีวิตชีวา ถ้าผู้เรียนได้มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ได้รับข้อมูลย้อนกลับ ได้ตรวจสอบความคิดของตนเอง ขยายความคิด และเรียนรู้จากผู้อื่น จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัว รับรู้และเกิดการเรียนรู้ได้ดีมากขึ้น

4. การจัดการเรียนรู้ให้ตื่นตัวทางอารมณ์ (emotionally active)

เป็นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้เคลื่อนไหวทางอารมณ์ หรือความรู้สึก การเกิดความรู้สึกของผู้เรียนจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมาย ต่อตนเอง กิจกรรมและประสบการณ์ที่ จัดควรกระทบต่อ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้เรียนในทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ในเรื่องที่เรียน กระทบต่อ ความรู้สึกของผู้เรียน มีความหมายต่อผู้เรียน และจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย

การจัดการเรียนรู้ให้ตื่นตัวทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อกันและกันและส่งผลต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน ครูควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ มีส่วน ร่วมในการเรียนรู้อย่างตื่นตัว (active learning) ทั้ง 4 ด้าน จะช่วยผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความ หมายต่อตนเอง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง ต่างจากการเรียนรู้เชิงรับ (passive learning) ผู้เรียนเป็นผู้รับที่ไม่มีบทบาท หรือมีบทบาทน้อยในการสร้างความเข้าใจในเรื่องที่จะเรียนรู้ ทำให้ ความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจ น้อยลง ส่งผลให้การเรียนรู้ขาดประสิทธิภาพ ศาสตร์ ทางการสอนมีทฤษฎี หลักการ และแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย รวมทั้งมีรูปแบบ การเรียนการสอน (instructional models) วิธีสอน (teaching methods) และเทคนิคการสอน (teaching techniques) อีกหลากหลายรูปแบบที่สามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการสอนได้อย่างดี ครูจึงต้องศึกษา เลือกรูปแบบให้เหมาะสม ตรงตามความต้องการเฉพาะในการสอนแต่ละครั้ง เพื่อให้ เป็นแนวทางกว้างๆ สำหรับครูในการเลือกกลยุทธ์ที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ของการเรียนรู้เชิงรุก ดังตัวอย่างรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านสติปัญญา ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างตื่นตัวโดยได้เคลื่อนไหวทาง สมองหรือสติปัญญา (intellectually active) คือการคิด ผู้เรียนจะตื่นตัวถ้าได้ใช้ความคิด การคิดเป็น เครื่องมือในการทำ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ การคิดในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจ ประเด็นท้าทาย ประเด็นที่ มี ความหมายต่อตนเอง จะทำให้ผู้เรียนมีความผูกพันในการคิด และการกระทำ ตัวอย่างกลยุทธ์การ จัดการเรียน การรู้เชิงรุกด้านสติปัญญามีดังนี้

- 1.1 การใช้คำถามกระตุ้นการคิด (questioning)
- 1.2 การให้ผู้เรียนใช้กระบวนการสืบสอบ (inquiry) หาคำตอบ
- 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้คำตอบหรือข้อสรุปในเรื่องต่าง ๆ และนำเสนอต่อกลุ่ม
- 1.4 การสังเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอต่อกลุ่มด้วยสื่อและเทคโนโลยี
- 1.5 การให้ผู้เรียนทำโครงการ/โครงการที่สนใจ
- 1.6 การแก้โจทย์ปัญหาทั้งโจทย์ที่ครูเตรียมมา โจทย์ที่ผู้เรียนตั้งขึ้น โจทย์ที่มาจาก ชีวิตประจำวัน รวมทั้งโจทย์ที่มาจากสังคม และโลก
- 1.7 การให้ผู้เรียนเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
- 1.8 การใช้เทคนิคแบบต่าง ๆ เช่น เทคนิคหมวก 6 ใบ ของเดอบอนโน (De Bono) เทคนิค การใช้ผังกราฟิก (graphic organizers) sandwich technique think-pair-share ฯลฯ
- 1.9 การใช้วิธีสอนแบบต่าง ๆ เช่น วิธีสอนแบบอุปนัย (inductive method) กรณีศึกษา บทบาทสมมติ การทัศนศึกษา ฯลฯ
- 1.10 การใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น project-based-learning problem – Based-learning situation-based-learning phenomenal - based-learning ฯลฯ

1.11 การใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ เช่น concept attainment Model Synaptic model inductive thinking model CIPPA model G PAS model ฯลฯ

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านสังคม ให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้อย่างตื่นตัว ได้เคลื่อนไหวทางสังคม (socially active) มีโอกาสนำเสนอความคิดของตนเองต่อผู้อื่น รับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับข้อมูลย้อนกลับ ตรวจสอบความคิด ขยายความคิดของตนเอง และพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น เป็นการได้เรียนรู้จากผู้อื่น กระบวนการต่าง ๆ นี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวในการเรียนรู้ สามารถรับรู้และเกิดการเรียนรู้ได้ดี กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านสังคมมีดังนี้

2.1 การให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ได้นำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับข้อมูลย้อนกลับและพัฒนาผลงาน โดยใช้วิธีการสอนต่าง ๆ เช่น การจัดการอภิปรายกลุ่มย่อย เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม การใช้บทบาทสมมติผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำกลุ่ม ได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่การทำงานร่วมกันเป็นทีม การโต้วาที สถานการณ์จำลอง กรณีตัวอย่าง เกม เป็นต้น

2.2 การใช้เทคนิคการจัดกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ (cooperative learning Techniques) เช่น เทคนิค think-pair-share เทคนิค Jigsaw เทคนิค fishbowl เทคนิค circular response เทคนิค brainstorm เป็นต้น

2.3 การใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะทางสังคม เช่น รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ (cooperative learning model) รูปแบบการเรียนรู้แบบสืบสอบและแสวงหาความรู้เป็นกลุ่ม (group investigation model) รูปแบบการเรียนรู้เป็นทีม (team learning model) เป็นต้น

3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านอารมณ์ (emotionally active learning) ให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวทางอารมณ์ ความรู้สึกและจิตใจ (emotionally active) กิจกรรมและประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียน ควรกระทบต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้เรียนในทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่จะเรียน เนื่องจากกิจกรรมใดกระทบต่อความรู้สึกของผู้เรียน กิจกรรมนั้นมักมีความหมายต่อผู้เรียนและจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านอารมณ์ มีดังนี้

3.1 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความรู้สึกที่แท้จริงโดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และปลอดภัย

3.2 การแสดงความไว้วางใจในตัวผู้เรียน และยอมรับในตัวผู้เรียน ไม่ตัดสินผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสะท้อนคิดเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น

3.3 การรับฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง (deep listening) ฟังให้เข้าใจความคิด ความรู้สึก ความต้องการของผู้เรียนและยอมรับความรู้สึกของผู้เรียน

3.4 การพัฒนาความตระหนักรู้ในอารมณ์ และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อกัน

3.5 การส่งเสริมให้ผู้เรียนเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้กับประสบการณ์และสร้างความเข้าใจต่อยอดเพื่อการปฏิบัติตนที่ดี เหมาะสมกว่าเดิม

3.6 ใช้วิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเปิดเผยสะท้อนหรือแสดงความรู้สึกและความคิดเห็น เช่น การแสดงบทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง การแสดง เกมต่าง ๆ เป็นต้น

3.7 ใช้รูปแบบการสอนที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดอารมณ์ ความรู้สึกไปในทางที่พึงประสงค์ เช่น การเรียนการสอนด้านจิตพิสัย (Instructional Model based on Affective Domain) กระบวนการกระจ่างค่านิยม (Value Clarification) กระบวนการกัลยาณมิตร กระบวนการสอนค่านิยมและจริยธรรม กระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองโดยใช้ระบบคู่สัญญา เป็นต้น

4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านร่างกาย (physically active learning) ให้ผู้เรียนเรียนรู้ อย่างตื่นตัวโดยการเคลื่อนไหวทางร่างกายอย่างเหมาะสมตามวัยและความสนใจของผู้เรียน จะช่วยให้ ประสาท การรับรู้ของผู้เรียนมีความตื่นตัว สามารถรับข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง ดีและรวดเร็ว ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมควรมีรูปแบบหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนอิริยาบถ และ คงความสนใจของ ผู้เรียนไว้ได้ ซึ่งการตื่นตัวทางร่างกายมีความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับผู้เรียนในระดับ ปฐมวัยและประถมศึกษา ตอนต้น กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านร่างกาย มีดังนี้

4.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทั้ง 4 ด้าน (ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม) อย่างสมดุลตามความเหมาะสมกับวัยและความสนใจ

1) สำหรับเด็กเล็ก อาจจะเริ่มต้นด้วยการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ เช่นการร้องเพลง และเต้นประกอบเพลง ต่อไปเรียนรู้ตามบทเรียน สลับด้วยการให้ออกไปเล่นและ กลับมาทำงานที่ได้รับมอบหมาย แล้วจึงปล่อยให้ไปเล่นเกมกับเพื่อนๆ

2) สำหรับผู้เรียนในวัยที่สูงขึ้น มีสมาธิมากขึ้น จะใช้เวลาในกิจกรรมการ เรียนรู้ได้นานขึ้น หรือหากเรื่องที่เรียนเป็นเรื่องที่ผู้เรียนสนใจจะมีสมาธิจดจ่อกับเรื่องที่เรียนได้นานขึ้น และมากขึ้น

4.2 จัดกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดความพร้อมในการรับรู้และเรียนรู้

4.3 กิจกรรมที่ต้องใช้กล้ามเนื้อใหญ่ ได้แก่การออกกำลังกาย การออกกำลังกายตั้งแต่ น้อยไปหามากเช่นการร้องเพลงและเต้นตามจังหวะ การออกกำลังกายโดยใช้ท่าต่างๆ จนถึง การทำงานที่ต้องออกแรงมาก เช่นการยกโต๊ะ เก้าอี้ กิจกรรมที่มีการลงมือทำ/ปฏิบัติที่มีความเหมาะสมจะ ทำให้ร่างกายมีความตื่นตัวอย่างต่อเนื่อง

4.4 กิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อเล็ก มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่อยู่ในวัยที่สูงขึ้น ซึ่งมี สมาธิมากขึ้น ทำงานที่มีความละเอียดได้มากขึ้น

ลักษณะการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างตื่นตัว

เมื่อพิจารณาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัวจะมีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับจุดเน้น ในการนำกลยุทธ์การเรียนรู้มาใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ในส่วนนี้จะนำเสนอลักษณะการ ออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัว 4 ลักษณะโดยใช้สีและตัวอักษรย่อแทนการตื่นตัว 4 ลักษณะคือ

(1) สีแดง และอักษรย่อ E แทนการตื่นตัวทางอารมณ์ หรือ Emotionally Active ซึ่งจะต้อง สร้างขึ้นร่วมกับความตื่นตัวด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน

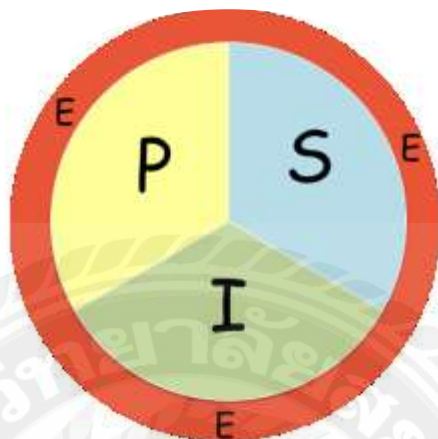
(2) สีเหลือง และอักษรย่อ P แทนการตื่นตัวทางร่างกาย หรือ Physically Active

(3) สีเขียว และอักษรย่อ I แทนการตื่นตัวทางสติปัญญา หรือ Intellectual Active และ

(4) สีฟ้าและอักษรย่อ S แทนการตื่นตัวทางสังคม หรือ Socially Active การออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างตื่นตัว 4 ลักษณะ มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้อย่างตื่นตัวแบบสมดุลทั้ง 4 ด้าน

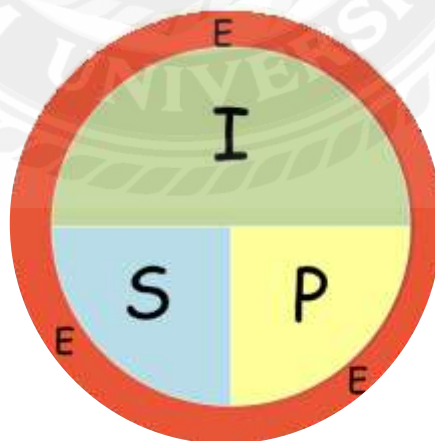
การจัดการเรียนรู้อย่างตื่นตัวแบบสมดุลทั้ง 4 ด้านเป็นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เลือกใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทางร่างกาย สติปัญญา และ สังคม อย่างสมดุล โดยในการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละด้านนั้นมุ่งเน้นการพัฒนาความตื่นตัวทางอารมณ์ร่วมด้วย ดังภาพ



ภาพที่ 5 การเรียนรู้อย่างตื่นตัวแบบสมดุลทั้ง 4 ด้าน

2. การจัดการเรียนรู้อย่างตื่นตัวแบบเน้นทางด้านสติปัญญา

การเรียนรู้แบบเน้นทางด้านสติปัญญานี้ ผู้ออกแบบให้ความสำคัญกับการพัฒนาสติปัญญา การคิดของผู้เรียนมากกว่าด้านอื่นๆ ผู้เรียนจึงใช้เวลา และเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาสติปัญญา และการคิด มากกว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาทางร่างกาย และ สังคม โดยยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความตื่นตัวทางอารมณ์ในการพัฒนาผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน ดังภาพที่ 2

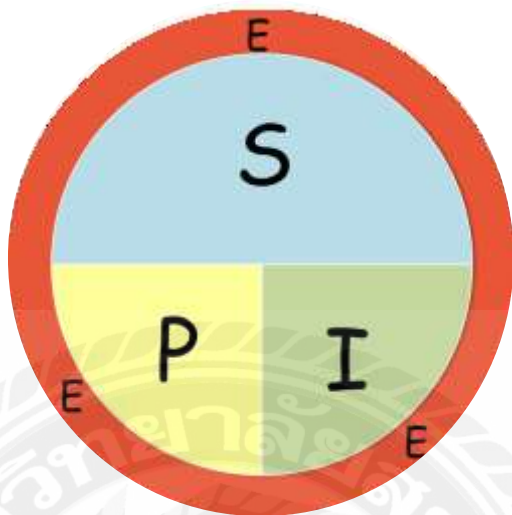


ภาพที่ 6 การเรียนรู้แบบเน้นทางด้านสติปัญญา

3. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นทางด้านสังคม

การเรียนรู้แบบเน้นทางด้านสังคมนี ผู้ออกแบบให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าด้านอื่นๆ ผู้เรียนจึงใช้เวลาและเรียนรู้จากกันและกัน การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด

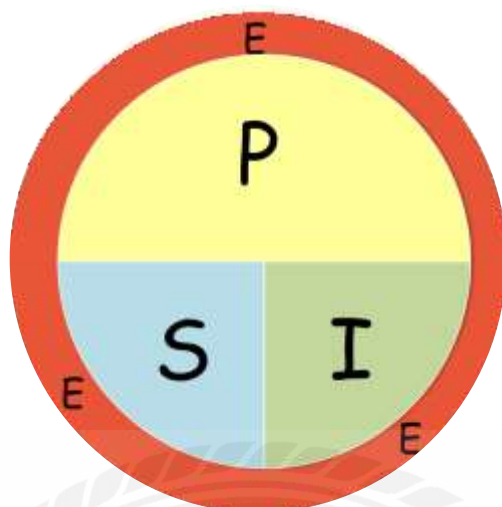
มากกว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาทางร่างกาย และ สติปัญญา โดยยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความตื่นตัวทางอารมณ์ในการพัฒนาผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 7 การเรียนรู้อย่างตื่นตัวแบบเน้นทางด้านสังคม

4. การจัดการเรียนรู้ที่ตื่นตัวแบบเน้นทางด้านร่างกาย

การเรียนรู้ที่ตื่นตัวแบบเน้นทางด้านร่างกายนี้ ผู้ออกแบบให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวร่างกาย ทั้งกล้ามเนื้อใหญ่ และกล้ามเนื้อเล็ก ตลอดจนการใช้ร่างกายในการสื่อสารความคิด ความรู้สึก มากกว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาทางสังคม และ สติปัญญา โดยยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความตื่นตัวทางอารมณ์ในการพัฒนาผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 8 การเรียนรู้อย่างตื่นตัวแบบเน้นทางด้านร่างกาย

ในการออกแบบการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างตื่นตัวโดยเน้นหนักที่วิธีการสอนหรือกิจกรรมที่มีความตื่นตัวในด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษนั้น สิ่งที่ผู้ออกแบบต้องคำนึงถึงคือลักษณะธรรมชาติวิชา ธรรมชาติของศาสตร์ เช่น วิชาทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ มีธรรมชาติวิชาที่เอื้อในการออกแบบการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างตื่นตัวที่เน้นหนักด้านสติปัญญา ส่วนวิชาทางพลศึกษาจะมีธรรมชาติวิชาจะเอื้อต่อการออกแบบการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างตื่นตัวที่เน้นหนักด้านร่างกายเป็นต้น ซึ่งผู้ที่ออกแบบกิจกรรมสามารถออกแบบกิจกรรมเพื่อให้เกิดความตื่นตัวด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นด้วย

2.3 กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาท หรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว (active) ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง โดยความตื่นตัวนี้ควรเป็นไปทั้งทางร่างกาย (physically active) ทางความคิดและสติปัญญา (intellectually active) ทางอารมณ์ และจิตใจ (emotionally active) และทางสังคม (socially active) การเรียนรู้ที่มีความตื่นตัว ทั้ง 4 ด้านดังกล่าว จะส่งผลให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ดี ซึ่งจะต่างจากการเรียนรู้เชิงรับ (Passive learning) ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้รับที่ไม่มีบทบาท หรือมีบทบาทน้อยในกระบวนการสร้างความเข้าใจในเรื่องที่เรียนรู้ ทำให้ความตื่นตัวที่จะเรียนรู้ให้เข้าใจมีน้อย จึงส่งผลให้การเรียนรู้ขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก็คือ การจัดกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างตื่นตัว ทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ กล่าวคือ เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

1) ได้เคลื่อนไหวทางร่างกาย (physically active) อย่างเหมาะสมตามวัยและความสนใจของตน เพื่อช่วยให้ประสาทการรับรู้ มีความตื่นตัวสามารถรับข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ

ได้อย่างดีและรวดเร็ว ดังนั้นในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และควรให้มีลักษณะหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้เปลี่ยนอิริยาบถ และสามารถคงความสนใจของผู้เรียนไว้ได้ ซึ่งเรื่องนี้ จะมีความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับผู้เรียนในระดับปฐมวัย และประถมศึกษาตอนต้น

2) ได้เคลื่อนไหวทางสมองหรือสติปัญญา (intellectually active) ซึ่งก็คือการคิดนั่นเอง ผู้เรียนจะตื่นตัวถ้าได้ใช้ความคิด การคิดเป็นเครื่องมือในการทำ ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ การคิดในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจ ประเด็นท้าทาย ประเด็นที่มีความหมายต่อตนเอง จะทำให้ผู้เรียนมีความผูกพันในการคิดและการกระทำ (engagement) ในเรื่องที่เรียน ส่งผลให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ได้เคลื่อนไหวทางสังคม (socially active) คือได้มีโอกาสนำเสนอความคิดของตนต่อผู้อื่น ได้รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้อื่น ได้รับข้อมูลย้อนกลับ ได้ตรวจสอบความคิดของตน ได้ขยายความคิดของตนเอง ได้เรียนรู้จากผู้อื่น กระบวนการต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวในการเรียนรู้สามารถรับรู้และเกิดการเรียนรู้ได้ดี

4) ได้เคลื่อนไหวทางอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจ (emotionally active) ซึ่งหมายถึงกิจกรรม และประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนนั้น ควรกระทบต่ออารมณ์ ความรู้สึก ของผู้เรียนในทางที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียน กิจกรรมใดกระทบต่อความรู้สึกของผู้เรียน กิจกรรมนั้นมักมีความหมายต่อผู้เรียน และจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย

ศาสตร์ทางการสอนได้ให้ทั้งทฤษฎี หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้หลากหลาย รวมทั้งยังได้มีการคิดค้น รูปแบบการเรียนการสอน (Instructional models) วิธีสอน (teaching methods) และเทคนิคการสอน (teaching techniques) ไว้มากมาย นับเป็นคลังความรู้ที่สามารถนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการสอนได้เป็นอย่างดี เพียงแต่ครูต้องศึกษา เลือกรรให้เหมาะสม ตรงตามความต้องการเฉพาะในการสอนแต่ละครั้ง เพื่อให้เป็นแนวทางกว้างๆ สำหรับครูในการพิจารณาเลือกกลยุทธ์ที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของการเรียนรู้เชิงรุก จึงได้ประมวลข้อมูลมานำเสนอในตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านร่างกาย (physically active learning)	<ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวทั้ง 4 ด้าน(กาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม)อย่างสมดุลตามความเหมาะสมกับวัยและความสนใจ เช่น สำหรับเด็กเล็กในคาบ 50 นาที ครูอาจจะเริ่มต้นด้วยการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้โดยการร้องเพลง และเต้นประกอบเพลง 5 นาที ต่อไปเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ตามบทเรียน 15 นาที สลับด้วยการให้ออกไปเล่น 5 นาที กลับมาทำงานที่ได้รับมอบหมาย 15 นาที แล้วจึงปล่อยให้เล่นเกมกับเพื่อนๆอีก 10 นาที สำหรับผู้เรียนในวัยที่สูงขึ้น มีสมาธิที่มากขึ้นจะสามารถใช้เวลาในกิจกรรมการเรียนรู้ได้นานขึ้น หรือหากเรื่องที่เรียนเป็นเรื่องที่

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
	<p>ผู้เรียนสนใจ ก็จะมีสมาธิจดจ่อกับเรื่องที่เรียนได้นานขึ้นและมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมที่ช่วยให้เกิดความพร้อมทางร่างกายที่จะรับรู้และ เรียนรู้ได้อย่างดีมีตั้งแต่กิจกรรมที่ต้องใช้กล้ามเนื้อใหญ่การออกแรง การออกกำลังกายตั้งแต่ตื่นไปมาก เช่นการร้องเพลง และเดินตามจังหวะ การออกกำลังกายด้วยท่าที่ง่ายๆ เบาๆ ไปจนถึงการวิ่งเล่นในสนาม การกระโดด ไปจนถึงการทำงานที่ต้องออกแรงมาก เช่นการยกโต๊ะ เก้าอี้ หรือของที่หนัก ๆ กิจกรรมที่มีการลงมือ ทำ/ปฏิบัติ ส่วนใหญ่จะมีทั้งกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้แรงมาก และที่จำเป็นต้องออกแรงมากผสมผสานกันไป กิจกรรมที่มีลักษณะเช่นนี้นับว่ามีความเหมาะสมในแง่ที่ทำให้ร่างกายมีความตื่นตัวอย่างต่อเนื่อง ● นอกจากกิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อใหญ่แล้ว ยังมีกิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อเล็กอีกจำนวนมาก ซึ่งมีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่อยู่ในวัยที่สูงขึ้น ที่มีสมาธิมากขึ้น การสลับกิจกรรมจากกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดมากซึ่งอาจทำให้ผู้เรียนเกิดความเครียด มาสู่กิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการผ่อนคลาย เช่นการให้ผู้เรียนช่วยกันวาดภาพ จัดโปสเตอร์ จัดห้องเพื่อเตรียมการแสดง ทำงานประดิษฐ์เพื่อใช้ในการเสนอผลงาน หรือการแสดง เหล่านี้ก็จะช่วยให้ผู้เรียนมีความตื่นตัว (active) ต่อเนื่องอย่างเหมาะสม
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านสติปัญญา(Intellectually active learning)	<ul style="list-style-type: none"> ● การใช้คำถามกระตุ้นการคิด (questioning) ● การให้ผู้เรียนใช้กระบวนการสืบสอบ(inquiry) ในการหาคำตอบในเรื่องที่สงสัย/สนใจ ● การวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้คำตอบหรือข้อสรุปในเรื่องต่าง ๆ และนำเสนอต่อกลุ่ม ● การสังเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอต่อกลุ่มหรือสาธารณชนโดยใช้สื่อและเทคโนโลยี ● การให้ผู้เรียนทำโครงการ/โครงการที่สนใจโดยครูเป็นที่ปรึกษา ● การแก้โจทย์ปัญหาทั้งโจทย์ที่ครูเตรียมมา โจทย์ที่ผู้เรียนตั้งขึ้นโจทย์ที่มาจากชีวิตประจำวันรวมทั้งโจทย์ที่มาจากสังคม และโลกการให้ผู้เรียนเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ● การใช้เทคนิคการคิดแบบต่าง ๆ เช่นเทคนิคการคิดนอกกรอบของกอร์ดอน (Gordon) เทคนิคหมวก 6 ใบ ของเดอบโน(De

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
	<p>Bono) เทคนิคการระดมสมองแบบต่าง ๆ เทคนิคการใช้ผังกราฟิก เช่น ผังมโนทัศน์ (concept map) ผังความคิด(mind map) ผังวัฏจักร (cyclical map) ผังเว็นน์ ไดอะแกรม (Venn diagram) ผังวีไดอะแกรม (Vee diagram)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การใช้วิธีสอนแบบต่าง ๆ เช่น วิธีสอนแบบอุปนัย (inductive method) วิธีสอนโดยใช้กรณีตัวอย่าง (case method) วิธีสอนแบบทัศนศึกษา (fieldtrip) วิธีสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง (simulation method) ฯลฯ ● การใช้รูปแบบการเรียนการสอน เช่น <ul style="list-style-type: none"> -รูปแบบการเรียนการสอนมโนทัศน์(Concept Attainment Model) -รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดอุปนัย (Inductive Thinking Model) โดยใช้แนวคิดของทาบ (Taba) -รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต (Future Problem Solving Model) พัฒนาโดย ทอร์แรนซ์ -รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ผังกราฟิก(Graphic Organizer Model)โดยใช้แนวคิดของโจนส์และคณะ (Jones and others)
<p>การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านสังคม(socially active learning)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มได้นำเสนอและแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกันได้รับข้อมูลย้อนกลับและพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น ● จัดการอภิปรายกลุ่มย่อยในประเด็นที่เรียนรู้เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและนำผลการอภิปรายไปใช้ประโยชน์ ● ใช้เทคนิคการจัดกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Cooperation Learning Techniques) เช่น เทคนิค Think-Pair-Share เทคนิค Jigsaw เทคนิค Fishbowl เทคนิค Circular Response เทคนิค Brainstorm ● ใช้วิธีสอนแบบต่าง ๆ เช่น วิธีสอนแบบอภิปรายกลุ่มย่อย วิธีสอนแบบโต้วาที วิธีสอนแบบสถานการณ์จำลอง วิธีสอนแบบกรณีตัวอย่าง วิธีสอนแบบเกม วิธีสอนแบบบทบาทสมมติ ● ให้ผู้เรียนผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำกลุ่ม ได้เรียนรู้บทบาทหน้าที่ กระบวนการทำงานเป็นทีมและทักษะการทำงานร่วมกัน ● ใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะทางสังคม เช่นรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning Model) รูปแบบการเรียนรู้แบบสืบสอบและแสวงหาความรู้เป็นกลุ่ม (Group Investigation Model) พัฒนาโดย จอยส์ และ เวลล์ (Joyce & Weil) (๑๙๙๖) โดยใช้แนวคิดของเฮเลน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
	(Thelen) รูปแบบการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning Model) พัฒนาโดย ไมเคิลเสน (Michaelsen , 2012)
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านอารมณ์(emotionally active learning)	<ul style="list-style-type: none"> ● เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความรู้สึที่แท้จริงโดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และปลอดภัย ● แสดงความไว้วางใจในตัวผู้เรียน และยอมรับในตัวผู้เรียน ● รับฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง (deep listening) ฟังให้เข้าใจความคิด ความรู้สึก ความต้องการของผู้เรียนและยอมรับความรู้สึกของผู้เรียน ● พัฒนาความตระหนักรู้ในอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อกัน ● ไม่ตัดสินผู้เรียน ส่งเสริมผู้เรียนให้สะท้อนคิดเพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น ● ส่งเสริมให้ผู้เรียนเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้กับประสบการณ์ของตน และสร้างความเข้าใจต่อยอดเพื่อการปฏิบัติตนที่ดีเหมาะสมกว่าเดิม ● เลือกใช้วิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเปิดเผย สะท้อนหรือแสดง ความรู้สึกและความคิดเห็นของตน เช่นวิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ วิธีสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง วิธีสอนโดยใช้การแสดง วิธีสอนโดยใช้เกม ● เลือกใช้รูปแบบการสอน หรือกระบวนการสอนที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดอารมณ์ ความรู้สึกไปในทางที่พึงประสงค์ อันจะทำให้ได้เกิดความเข้าใจ ความคิดและพฤติกรรมที่ต้องการ เช่นรูปแบบการเรียนการสอนด้านจิตพิสัย (Instructional Model based on Affective Domain) ของแครทวอล์ท (Krathwohl , 1956) กระบวนการกระจ่างค่านิยม (Value Clarification Model) ของราทส์ (Raths , 1966) กระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองโดยใช้ระบบคู้สัญญาของ ทิศนา ขัมมณี (2561)

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในด้านต่างๆ ได้แก่ กาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยความตื่นตัวทั้ง 4 ด้านนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงเน้นการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดและสติปัญญาในเรื่องที่เรียน (การตื่นตัวทางสติปัญญา) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (การตื่นตัวทางสังคม) รวมถึงการเคลื่อนไหวร่างกายผ่านกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติจริง การออกกำลังกาย หรือการใช้แรงตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี (การตื่นตัวทางร่างกาย) และที่สำคัญ กิจกรรมที่จัดควรส่งผลกระทบทางบวกต่อความรู้สึกและอารมณ์ของผู้เรียน (การตื่นตัวทางอารมณ์) เพราะอารมณ์และ

ความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องที่เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนมีความหมายในสิ่งที่เรียนรู้และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามที่คาดหวังได้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้านนี้เป็นแนวทางที่ดีและสามารถทำได้จริง เพียงแต่สัดส่วนของการมีส่วนร่วมในแต่ละด้านอาจไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของบทเรียนและลักษณะของผู้เรียน โดยหลักการทั่วไป ครูควรกำหนดหลักการเรียนรู้ด้านใดเป็นหลักก่อน แล้วจึงเสริมกิจกรรมด้านอื่นๆ ที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้านหลักให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ควรพิจารณาความสนใจและความพร้อมของผู้เรียนด้วย เช่น หากผู้เรียนมีสมาธิและความสนใจดีในเรื่องที่เรียน กิจกรรมการเคลื่อนไหวร่างกายหรือการกระตุ้นอารมณ์อาจมีสัดส่วนน้อยลง ครูจึงควรพยายามคิดและจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ได้จากการสอนจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการสอนได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

2.4 กิจกรรมส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

วิธีการและเทคนิคการสอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นกลวิธีที่จัดให้เกิดขึ้นด้วยเจตนาาร่วมกัน ที่จะพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยนำข้อปัญหาและแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ มากล่าวให้ช่วยกัน แสดงความคิดเห็นหรือช่วยขบคิดเกี่ยวกับข้อปัญหานั้น เพื่อหาข้อสรุป ทุกคนมีส่วนร่วมในการพูด ออกความเห็นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแยกผู้พูดและผู้ฟัง เป็นวิธีที่ทำให้เกิดผลดีมากมาย เพราะเป็นการเริ่มจากความรู้พื้นฐานของผู้เรียนไปสู่ประสบการณ์ใหม่ ช่วยพัฒนาเจตคติยกระดับความสนใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนทุกคนจากการทำงานเป็นกลุ่ม ใช้กระบวนการที่นำผู้เรียน ได้คิด สื่อสาร และแบ่งปันความเข้าใจต่อกัน ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ใหญ่ๆ ได้แก่

1.1 การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) เป็นกลวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพที่สุดอย่างหนึ่งที่สามารถใช้ได้กับการเรียนการสอนในกรณีที่ต้องการให้มีการแสดงความคิดเห็นกันอย่างทั่วถึง

1.2 การอภิปรายทั้งชั้นเรียน (Whole Class Discussion) เป็นการอภิปรายที่มักมีผู้สอนเป็นผู้นำในการอภิปราย มักใช้เร้าความสนใจให้ผู้เรียนเริ่มแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการนำเข้าสู่บทเรียนหรือสรุปบทเรียน

2. เกม (Games) คือกิจกรรมที่ใช้ผู้เล่นหนึ่งคนหรือมากกว่า เป็นการแข่งขันที่มีกฎเกณฑ์ ช่วยให้ผู้เรียนสนุก ตื่นเต้น มีส่วนร่วมและกระตุ้นให้เรียนรู้ ช่วยพัฒนาทักษะแก้ปัญหา การสื่อสารความร่วมมือซึ่งกันและกัน ผู้สอนสามารถใช้เกมในการเสริมแรง ทบทวน สอนข้อเท็จจริง ทักษะและ มโนทัศน์ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนสนใจบทเรียน

3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นกลวิธีเมื่อผู้สอนต้องการสำรวจ ความเข้าใจ เจตคติ หรือต้องการให้ผู้เรียนได้รู้ชัดเจนว่าบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ นั้น รู้สึก อย่างไรและเพื่อ เป็นการให้ข้อมูลสำหรับอภิปรายต่อไป โดยจัดให้มีการแสดงในสถานการณ์ที่คล้ายชีวิตจริง ผู้เรียนสวมบทบาทเป็นผู้เกี่ยวข้องที่อยู่ในสถานการณ์นั้น สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิด ความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และค่านิยม คือ การอภิปรายหลังการแสดง นอกจากเป็นผู้สังเกตการณ์ แล้ว ผู้สอนจะเป็นผู้นำ อภิปราย ผู้กำหนดบทบาท ผู้ควบคุมเวลาและช่วยแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ระหว่างการแสดงบทบาท

สมมติ โดยองค์ประกอบหลักของการแสดงบทบาทสมมติจะประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้อง ประเด็น ปัญหาที่จะทำความเข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เวลาและสถานที่ที่เกิดเหตุการณ์

4. การแสดงละคร (Drama) คล้ายคลึงกับการแสดงบทบาทสมมติกล่าวคือเป็นวิธีการที่ผู้เรียนเป็นผู้แสดงบทบาทที่ได้รับทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเรื่องราวที่แสดง แต่ใช้เวลามากกว่าบทบาทสมมติ จึงเหมาะสมสำหรับใช้สอนเนื้อหาที่ยาก

5. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมเฉพาะเรื่อง อาจเป็นเรื่องสมมติหรือชีวิตจริงที่อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นในชุมชน มักจะเกี่ยวกับปัญหาที่ผู้หนึ่งหรือหลายคนกำลังประสบอยู่ การใช้กรณีศึกษาจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมพิจารณา แสดงความรู้สึก เพื่อสรุปปัญหา แนวคิด และแนวทางแก้ปัญหา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเนื้อหา และสภาพความเป็นจริงที่ลึกซึ้ง พัฒนาความคิดทักษะการแก้ปัญหา การประยุกต์ความรู้เดิม สร้างความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนมีความสำคัญและเชื่อถือได้และสร้างแรงจูงใจที่จะเรียนสิ่งอื่นต่อไป

6. การสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation Techniques) คือ การสอนที่มีการเลียนแบบสภาพเหตุการณ์หรือสมมติสถานการณ์ใหม่ความคล้ายคลึงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงและสอดคล้องกับเนื้อหาบทเรียน จากนั้นเสนอเป็นกิจกรรมการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลอง ฝึกปฏิบัติ ออกความคิดเห็นหรือตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาจากสถานการณ์นั้น ทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในสภาพที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเข้าใจในหลักการและกระบวนการต่างๆ ที่ไม่เห็นเป็นรูปธรรม ผู้เรียนมีความรู้สึกร่วมต่อเหตุการณ์ได้ดี อีกทั้งยังสามารถถ่ายโยงการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงต่อไปได้โดยผู้สอนต้องเตรียมอุปกรณ์บทบาทหน้าที่และสถานที่ ตลอดจนกล่าวนำและอธิบายบทบาทของผู้เรียนให้เข้าใจตรงกัน

7. การอ่านอย่างกระตือรือร้น (Active Reading) เป็นกลวิธีการอ่านอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเรื่องการอ่านได้ดีขึ้น ไม่ใช่การอ่านอย่างคร่ำๆ หรืออ่านไปเรื่อยๆ เหมือนการอ่านทั่วไป แต่เป็นการอ่านที่มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคำตอบหรือตั้งคำถาม โดยประมวลความคิดจากสิ่งที่อ่าน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนได้รับสาระจากการอ่านอย่างต่อเนื่อง ทั้งได้ใช้วิจารณ์ญาณพิพินิจ พิจารณาเรื่องที่อ่าน เป็นการอ่านเนื้อหาที่สนใจและก่อให้เกิดความสนใจค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตัวผู้เรียนเอง โดยใช้เทคนิคต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมผู้เรียนในการอ่านและทำความเข้าใจเนื้อหาได้

8. การเขียนอย่างกระตือรือร้น (Active Writing) เป็นกลวิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงออกเชิงความรู้ความเข้าใจ โดยใช้เทคนิคต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมผู้เรียนในการเขียน เช่น บันทึกประจำวัน การเขียนบทละคร การทำรายงาน เป็นต้น

9. การทำงานกลุ่ม (Small group work) เป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มย่อยๆ พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น วิธีนี้ประสบผลสำเร็จเมื่อผู้เรียนมีการสะท้อนความคิดในสิ่งที่เรียนหรือประสบการณ์ที่ได้รับ

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัว เพื่อจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงอย่างรอบด้านทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางกาย (active participation : physical) การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้

เคลื่อนไหวร่างกายทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ร่างกายและประสาทรับรู้ตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับรู้และเรียนรู้ได้ดี 2) การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสติปัญญา (active participation : intellectual) การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวทางสติปัญญา หรือสมอง ได้คิด ได้กระทำโดยใช้ความคิด เป็นการใช้สติปัญญาของตนสร้างความหมาย ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ 3) การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ (active participation : emotional) การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวทางอารมณ์ หรือความรู้สึก การเกิดความรู้สึกของบุคคลจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายต่อตนเอง และต่อการปฏิบัติมากขึ้น และ 4) การมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทางสังคม (active participation : social) การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวทางสังคม หรือมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมรอบตัว จะช่วยขยายขอบเขตของการเรียนรู้ของบุคคลให้กว้างขวางขึ้น และการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่สนุก มีชีวิตชีวามากขึ้น หากผู้เรียนได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น”

2.5 แนวทางการสอนตามโมเดลชิปปาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.5.1 แนวคิด

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โมเดลชิปปา เป็นแนวคิดของทีศนา แชมมณี ที่กล่าวว่า ชิปปา (CIPPA) เป็นหลักการซึ่งสามารถนำไปเป็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน การจัดกระบวนการเรียนการสอนตามหลัก “CIPPA” สามารถใช้วิธีการและกระบวนการที่หลากหลาย อาจจัดเป็นแบบแผนได้หลายรูปแบบ CIPPA MODEL เป็นวิธีหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการแลกเปลี่ยนความรู้ การได้เคลื่อนไหวทางกาย การเรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

การจัดการเรียนการสอนแบบ CIPPA MODEL มาจากแนวคิดหลัก 5 แนวคิด ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานในการจัดการศึกษา ได้แก่

1. แนวคิดการสร้างสรรค์ความรู้ (Constructivism)
2. แนวคิดเรื่องกระบวนการกลุ่มและการเรียนแบบร่วมมือ (Group Process and Cooperative Learning)
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ (Learning Readiness)
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้กระบวนการ (Process Learning)
5. แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Transfer of Learning)

2.5.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบโมเดลชิปปา (CIPPA MODEL) ตามรูปแบบของทีศนาแชมมณี มีขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังนี้
 ขั้นที่ 1 การทบทวนความรู้เดิม

ขั้นนี้เป็นการดึงความรู้เดิมของผู้เรียนในเรื่องที่จะเรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมของตน ซึ่งผู้สอนอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย เช่น ผู้สอนอาจใช้การสนทนาซักถามให้ผู้เรียนเล่าประสบการณ์เดิม หรือให้ผู้เรียนแสดงโครงความรู้เดิม (Graphic Organizer) ของตน

ขั้นที่ 2 การแสวงหาความรู้ใหม่

ขั้นนี้เป็นการแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ของผู้เรียนจากแหล่งข้อมูล หรือแหล่งความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้สอนอาจจัดเตรียมมาให้ผู้เรียนหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนไปแสวงหาก็คได้ในขั้นนี้ผู้สอนควรแนะนำแหล่งความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนตลอดทั้งจัดเตรียมเอกสารสื่อต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 การศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล / ความรู้ใหม่ และเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม

ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนศึกษาและทำความเข้าใจกับข้อมูล / ความรู้ที่หามาได้ ผู้เรียนสร้างความหมายของข้อมูล / ประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ด้วยตนเอง เช่น ใช้กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่มในการอภิปราย และสรุปความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ๆ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงกับความรู้เดิม ในขั้นนี้ ผู้สอนควรใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม เช่น กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการสร้างลักษณะนิสัย กระบวนการทักษะทางสังคม ฯลฯ เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความรู้ขึ้นมาด้วยตนเอง

ขั้นที่ 4 การแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม

ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนอาศัยกลุ่มเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความรวมทั้งขยายความรู้ความเข้าใจของตนให้กว้างขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้แบ่งปันความรู้ความเข้าใจของตนเองแก่ผู้อื่น และได้รับประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจของผู้อื่นไปพร้อม ๆ กัน

ขั้นที่ 5 การสรุปและจัดระเบียบความรู้

ขั้นนี้เป็นขั้นของการสรุปความรู้ที่ได้รับทั้งหมด ทั้งความรู้เดิมและความรู้ใหม่ และจัดสิ่งที่เรียนให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้ผู้เรียนจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ง่าย ผู้สอนควรให้ผู้เรียนสรุปประเด็นสำคัญประกอบด้วยมโนทัศน์หลัก และมโนทัศน์ย่อยของความรู้ทั้งหมด แล้วนำมาเรียบเรียงให้ได้สาระสำคัญครบถ้วน ผู้สอนอาจให้ผู้เรียนจัดเป็นโครงสร้างความรู้ จะช่วยให้จดจำข้อมูลได้ง่าย

ขั้นที่ 6 การปฏิบัติและ / หรือการแสดงผลงาน

ขั้นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงผลงานการสร้างความรู้ของตนให้ผู้อื่นรับรู้ เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้ต่อย้ำหรือตรวจสอบความเข้าใจของตน และช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ แต่หากต้องมีการปฏิบัติตามข้อมูลที่ได้ ขั้นนี้จะเป็นขั้นปฏิบัติ และมีการแสดงผลงานที่ได้ปฏิบัติด้วย ในขั้นนี้ผู้เรียนสามารถแสดงผลงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การอภิปราย การแสดง บทบาทสมมติ เรียงความ วาดภาพ ฯลฯ และอาจจัดให้มีการประเมินผลงานโดยมีเกณฑ์ที่เหมาะสม

ขั้นที่ 7 การประยุกต์ใช้ความรู้

ขั้นนี้เป็นขั้นของการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการนำความรู้ความเข้าใจของตนไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพิ่มความชำนาญ ความเข้าใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและความจำในเรื่องนั้น ๆ เป็นการให้โอกาสผู้เรียนใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ เป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

หลังจากประยุกต์ใช้ความรู้ อาจมีการนำเสนอผลงานจากการประยุกต์อีกครั้งก็ได้ หรืออาจไม่มีการนำเสนอผลงานในขั้นที่ 6 แต่นำความมารวม แสดงในตอนท้ายหลังขั้นการประยุกต์ใช้ก็ได้เช่นกัน

ขั้นที่ 1-6 เป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ (Construction of Knowledge)

ขั้นที่ 7 เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ (Application) จึงทำให้รูปแบบนี้มีคุณสมบัติครบตามหลัก CIPPA ประโยชน์

1. ผู้เรียนรู้จักการแสวงหาข้อมูล ข้อเท็จจริงจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้
2. ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดที่หลากหลาย เป็นประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ได้ในการดำเนินชีวิต
3. ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับสมาชิกภายในกลุ่ม

3. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community)

3.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่า คำว่า "ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ" (Professional Learning Community: PLC) ยังไม่มีคำนิยามที่เป็นสากล (Universal Definition) แม้จะมีการศึกษาและพัฒนาแนวคิดนี้มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) โดย Richard DuFour ผู้ได้รับการยกย่องว่าเป็น "บิดาของ PLC" ได้ริเริ่มการวิจัยและส่งเสริมแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจนแนวคิดนี้ได้แพร่หลายไปทั่วสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับและถูกนำไปปรับใช้ในบริบทการศึกษาที่หลากหลายทั่วโลก อย่างไรก็ตาม คำนิยามของ PLC นั้นยังคงมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทและเป้าหมายการใช้ในแต่ละพื้นที่

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในลักษณะที่หลากหลาย โดยแต่ละคำนิยามมีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันในบางประเด็น แต่ก็มีการเน้นย้ำที่แตกต่างกันตามมุมมองและวัตถุประสงค์ของการใช้งาน สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) ได้ให้ความหมายว่า PLC คือการรวมกลุ่มของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของชุมชนเชิงวิชาการ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง วิจารย์ พานิช (2559) อธิบายว่า PLC คือการรวมตัวของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยมีการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบการศึกษา ซึ่งจะต้องสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดย PLC ที่แท้จริงนั้นจะต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบและครอบคลุมหลายบทบาทของผู้มีส่วนร่วม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2561) ให้ความหมายว่า PLC คือการรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรวมถึงผู้บริหาร ครูผู้สอน และชุมชน ในลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยมีการถอดบทเรียน การสะท้อนคิด และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous

Professional Development) กระบวนการดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2563) มองว่า PLC คือการรวมตัวของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งร่วมมือร่วมพลังกันในการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองและบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อสร้างคุณภาพที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กรและสังคมโดยรวม

ในมุมมองของศาสตร์การจัดการความรู้ (Knowledge Management หรือ KM) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถอธิบายได้ว่าเป็น "ชุมชนการปฏิบัติ" (Community of Practice: CoP) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างความรู้ผ่านการปฏิบัติงานของครู โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นจากหน้างาน (Bottom-Up) กล่าวได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือชุมชนการปฏิบัติของครูนั่นเอง (วิจารณ์ พานิช, 2555) ในขณะเดียวกัน สำนักราชบัณฑิตยสภา (2555) ได้ให้ความหมายของ "ชุมชนแห่งการเรียนรู้" (Learning Community) ไว้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) สังคมหรือกลุ่มคน เช่น ผู้บริหาร ผู้สอน และผู้เรียน ที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และร่วมมือกันในการแสวงหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) สิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและสังคมที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในสิ่งที่เรียนอย่างลึกซึ้ง และ 3) ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

แม้ว่าคำนิยามและคำจำกัดความของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะมีความหลากหลายและแตกต่างกันไปตามบริบทของการใช้งาน แต่จากการศึกษาพบว่าแนวคิดที่สอดคล้องกันหลายประการ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือกันเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม นอกจากนี้ แนวคิดของ DuFour (2541) ยังชี้ให้เห็นว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก ครูและผู้เกี่ยวข้องต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และพัฒนาระบบที่ส่งเสริมความเท่าเทียมและประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิมที่เน้นการทำงานแบบอิสระของครูมากกว่า

ศาสตราจารย์ นพ. วิจารณ์ พานิช (2555) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า กิจกรรมที่ไม่จัดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือโครงการที่มีลักษณะแคบ ตื้น และใช้ระยะเวลาสั้น ซึ่งมักเป็นกิจกรรมที่ฝ่ายบริหารกำหนดขึ้นหรือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในลักษณะการซื้อบริการที่ปรึกษา รวมถึงการประชุมประจำเดือนหรือประจำภาคของโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นการรวมตัวกันของครูกลุ่มหนึ่งในโรงเรียน โดยไม่มีการวางแผนหรือเป้าหมายที่ชัดเจน

ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) จึงถือเป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยการนิยามจากหลากหลายมุมมอง โดยองค์ประกอบสำคัญของ PLC คือการเน้นที่การเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่อง มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการตั้งคำถามและหาวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2563) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา หมายถึงการรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

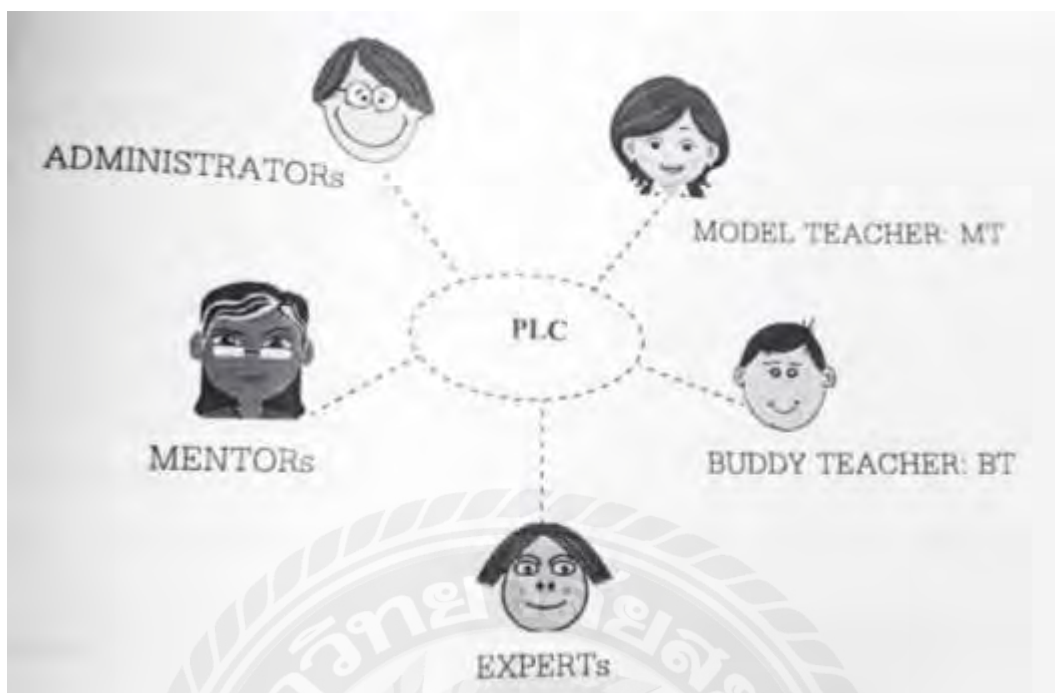
เพื่อร่วมมือในการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ตามมาตรฐานหลักสูตร และเพื่อให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อมกัน

จากการวิเคราะห์แนวคิดเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในงานวิจัยครั้งนี้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการวางเป้าหมายร่วมกัน การตรวจสอบผลการปฏิบัติ การสะท้อนผล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในส่วนของปัจเจกบุคคลและผลรวมที่เกิดขึ้นในกลุ่ม ผ่านกระบวนการวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน และการร่วมมือกันส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

3.2 สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะประกอบไปด้วย กลุ่มของนักการศึกษา กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครูผู้สอนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอาจหมายถึงผู้เรียนและอาจหมายรวมถึงกลุ่มผู้ปกครอง โดยสมาชิกเหล่านี้จะมีหน้าที่ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน และตรวจสอบผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลไปจนกระทั่งผลที่เกิดขึ้นโดยรวมเพื่อปรับปรุงความเป็นวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (Annenberg Institute for School Reform, 2013) ส่วน Hord, Roussin and Sommers (2010) ได้อธิบายเกี่ยวกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ว่า สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถจัดเป็นโครงสร้างหลัก 2 ส่วน คือ 1) สมาชิกส่วนที่เป็นครูผู้สอน หรือ Grade-Level team ซึ่งเป็นกลุ่มของครูผู้สอนในแต่ละระดับ ส่วนใหญ่ใช้ในการรวมกลุ่มของสมาชิกครูผู้สอนระดับประถมศึกษา หรือ Subject-matter team ซึ่งเป็นกลุ่มของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา และ 2) สมาชิกส่วนที่เป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหารนักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะในด้านหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด

แม้ว่าจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะพบว่าไม่มีการระบุจำนวนน้อยที่สุดหรือมากที่สุดของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหากการรวมกลุ่มดังกล่าวขาดคุณลักษณะสำคัญ โดยมีการกล่าวว่าคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งสิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ว่าประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน 5 กลุ่ม ได้แก่



ภาพที่ 9 แสดงสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2563)

- 1) ครูผู้สอน (Model teacher) คือ ครูผู้เขียนและพัฒนาบทเรียนของตน
 - 2) ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) คือ เพื่อนครูผู้ร่วมพัฒนาบทเรียนโดยการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) และร่วมมือรวมพลังเรียนรู้กับครูผู้สอนทั้งก่อนและหลังสอน
 - 3) ครูพี่เลี้ยง (Mentor) เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูเชี่ยวชาญและครูภูมิปัญญาของโรงเรียน เป็นต้น
 - 4) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator) เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น
 - 5) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เช่น ศึกษานิเทศก์ คณาจารย์มหาวิทยาลัย ประชาชนชาวบ้าน หรือผู้ประกอบการที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา
- ดังนั้นสรุปได้ว่า การดำเนินกิจกรรมให้กับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพประกอบด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลาย มารวมกลุ่มร่วมกันอย่างร่วมมือรวมพลัง โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน นั่นคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง โดยไม่ได้มีการกำหนดจำนวนสมาชิกไว้อย่างแน่ชัด และไม่จำเป็นว่าสมาชิกต้องครบทุกกลุ่มจึงจะดำเนินกิจกรรมได้ ทั้งนี้จะเป็นไปตามบริบทและความเหมาะสม รวมถึงความเป็นไปได้ของแต่ละโรงเรียนเป็นสำคัญ

3.3 คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ในการกล่าวถึงโรงเรียนใดมี PLC นั้นนอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคล ดังที่กล่าวไปแล้วนั้น การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพยังต้องประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ โดยมีกรกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ได้ 5 ประการ คือ (Martin, 2011, Hord, Roussin & Sommers, 2010, Annenberg Institute for School Reform, 2013 Richard DuFour, 2007 และ สิริพันธ์, 2563)

1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญเนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้ หรือ Learning Community ในโรงเรียน ดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐานค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective responsibility for Students learning) ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนนั้นย่อมต้องอาศัยแนวทางและกลยุทธ์ที่หลากหลาย โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อผู้เรียนในระดับสูงและอยู่บนฐานความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพทุกคน

3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective Professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอนผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดได้ดีขึ้นซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน หรือ ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4) การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลังโดยการร่วมมือร่วมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือร่วมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือร่วมพลังในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือร่วมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่างๆ

5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิชาทวิวิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้

ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะช่วยสนับสนุน ให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นไม่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่ใช้แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่าง PLC กับชุมชนหรือการรวมกลุ่มในโรงเรียน โดยทั่วไป นอกจากนี้ Hord, Roussin and Sommers (2010) ได้อธิบายว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพยังสามารถพิจารณาได้ในอีกลักษณะ คือ นอกจากจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ประการแล้ว องค์ประกอบเหล่านี้ยังจัดเป็นองค์ประกอบภายนอกหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2563) ได้อธิบายเรื่องลักษณะขององค์ประกอบ เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ องค์ประกอบของสมาชิก ได้แก่ ครูผู้สอน ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ ครูพี่เลี้ยง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญ และองค์ประกอบของกิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมสำคัญได้แก่ สุนทรียะสนทนา การชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง และการสะท้อนคิด โดยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่กล่าวมาสรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะประกอบด้วย 1) ส่วนที่เป็นผลลัพธ์ คือ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มและสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ และ 2) คุณลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ โดยความสำคัญดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังรูปประกอบ



ภาพที่ 10 แสดงสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3.4 แนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากการศึกษากระบวนการทำงานของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่ามีแนวทางที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีนักการศึกษาได้อธิบายแนวทางการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ (Stoll, L; Bolam, R; McMahon, A; Thomas, S; Wallace, M; Greenwood, A; Hawkey, K; (2018) ดังนี้

การบริหารจัดการทรัพยากรและโครงสร้างได้อย่างเหมาะสม (Optimizing Resources and Structures) กล่าวคือ การสนับสนุน จัดหา บริหารระบบโครงสร้างและทรัพยากรที่มีผลต่อการเสริมสร้างพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เช่น การจัดสรรเวลาให้ครูได้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน และควรมีพื้นที่ในการส่งเสริมให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์

1) การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งเป็นรายบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกัน (Promoting Individual and Collective Professional Learning) เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนในปัจจัยต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนและจัดการเวลาที่จะใช้ในการวางแผน การสังเกตชั้นเรียน และการสะท้อนผล การสนับสนุนในงบประมาณเพื่อการพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพ และการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

2) การประเมินผลและการสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Evaluating and Sustaining a Professional Learning Community) การสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนี้ ครูมีบทบาทสำคัญที่สุด ดังนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับครู เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมในการ ค้นพบ ตัดสินใจ และเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดสำหรับทีมและตนเอง ซึ่งจะเป็แรงขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในการสร้างความยั่งยืนและการเสริมสร้างให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการประเมินผลเป็นระยะๆ ที่เชื่อมโยงในสองมิติ นั่นคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ทำให้เห็นมิติของการเรียนรู้ของครู และการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ (Effective Professional Learning Community) คือการสร้างให้ผู้บริหารและครูเกิดภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนี้ โดยเป็นต้นแบบที่ดี มีวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมพลังและการทำงานเป็นทีม

การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของ Dufour et al.(2010) ได้กล่าวไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) การเตรียมความพร้อมในการลงมือทำ (Action Orientation) คือการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ ที่เป็นไปด้วยความรวดเร็ว จนสามารถเปลี่ยนแรงบันดาลใจให้กลายเป็นการกระทำ เพื่อให้วิสัยทัศน์จับต้องได้จริง โดยสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนี้ ควรมีความเข้าใจว่าการเรียนรู้ที่ทรงพลังที่สุดจะสามารถเกิดขึ้นได้เสมอเมื่อได้อยู่ในบริบทของการลงมือทำจริง และพวกเขาจะให้คุณค่าของการมีส่วนร่วมและการสะท้อนผลตามประสบการณ์ของครูที่มีประสิทธิภาพ

2) การปรับเปลี่ยนอย่างท้าทาย (Adaptive Challenges) คือความท้าทายในการค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยแนวทางในการแก้ไขปัญหา อาจไม่ชัดเจนในครั้งแรก ๆ จึงต้องมีการทดลอง ค้นหา ปรับเปลี่ยน ซึ่งถือว่าเป็นความท้าทายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นอย่างยิ่ง

3) การบรรลุเป้าหมาย (Attainable Goals) คือการตั้งเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ โดยผู้ที่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายนั้นๆ โดยการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว มีการแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า และช่วยสร้างแรงผลักดันให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระยะเวลาสั้น ๆ

4) การประเมินอย่างสมดุล (Balanced Assessment) คือกลวิธีในการประเมิน โดยเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักให้เห็นว่าการประเมินทางเดียวไม่สามารถได้ผลลัพธ์ที่ครอบคลุม จึงจำเป็นต้องมีการประเมินอย่างเป็นระบบ และสามารถวัดความสำเร็จของผลลัพธ์การเรียนรู้ได้อย่างรอบด้าน ทั้งการประเมินย่อย และการประเมินในภาพรวมของการเรียนรู้ การประเมินอย่างสมดุลยังหมายถึงการประเมินด้านความรู้และทักษะของผู้เรียนที่แตกต่างกันด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญ

5) การเรียนรู้ร่วมกัน (Building Shared Knowledge) คือการสร้างวัฒนธรรมในการแบ่งปันความรู้ โดยสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จะช่วยกันแก้ไขปัญหา หรือร่วมกันตัดสินใจ บนพื้นฐานของการเข้าถึงปัญหาที่ชัดเจนร่วมกัน บนพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกัน และเกิดการพัฒนาผ่านวัฒนธรรมของการเรียนรู้ร่วมกัน

โดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มได้ ดังนี้

1. ครูและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

2. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติการสอน การจัดการเรียนรู้และสิ่งที่มีผลกระทบกับการเรียนของผู้เรียน

3. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ควรจัดให้กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่

การจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งนั้นจะพบว่าผู้เรียนมีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไป ครูผู้สอนจึงไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะเจาะจงหรือใช้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมือนกันทุกครั้งได้ ดังนั้นในการเตรียมการสอนหรือวางแผนการสอนแต่ละครั้ง ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่อไปนี้

- ระบุขอบเขตความรู้ที่สำคัญที่ผู้เรียนควรได้เรียนรู้และพิจารณาเลือกจากสิ่งที่สำคัญที่สุด

- กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เรียนระยะนี้เป็นระยะที่ต้องอาศัยการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการเลือกใช้และพัฒนาเทคนิค วิธีการสอน แนวทางรวมทั้งรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

- ยอมรับเทคนิค วิธีการสอน แนวทางรวมทั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่ครูผู้สอนเกิดการเรียนรู้จากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้

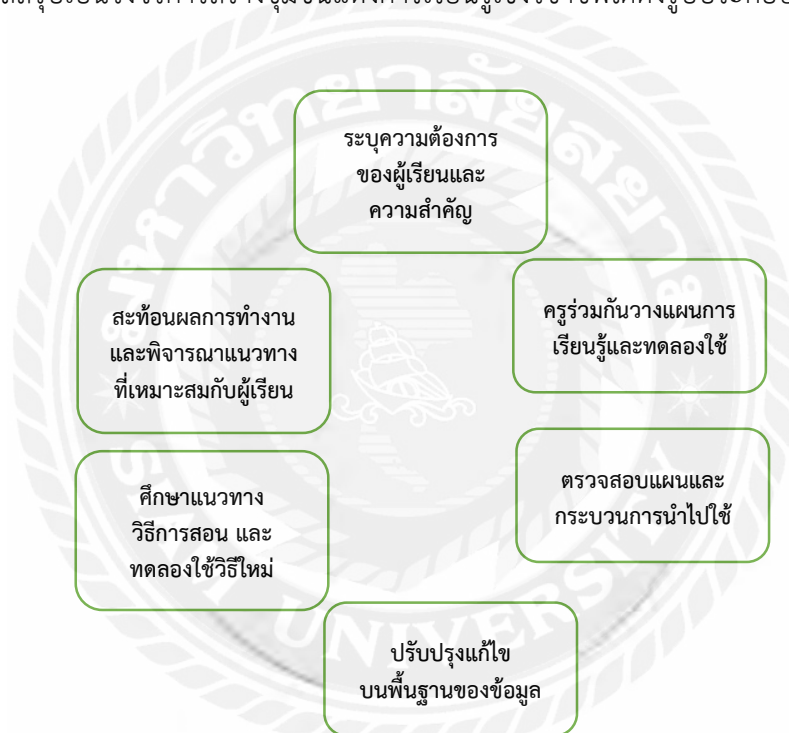
- ตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมและนำไปปรับใช้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนและของครูผู้สอนในเป็นสมาชิกใน PLC อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อทดลองใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น

- พิจารณาใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยอาจให้ผู้สอนท่านอื่นนำแผนดังกล่าวไปใช้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

- ปรับปรุงและแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ จนได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด

แนวทางดังกล่าวบางประเด็นมีการทับซ้อนกัน และเป็นวงจรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถสรุปเป็นวงจรการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้ดังรูปประกอบ



เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) ดัดแปลงจาก Luis Martinez cited in Shirley M.Hord et al. ภาพที่ 11 วงจรการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

นอกจากแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เสนอไปแล้วนั้น แนวทางสำคัญที่ควรใช้เพื่อให้ครูเกิดการรวมกลุ่มและเกิดการดำเนินงานแบบร่วมมือรวมพลังซึ่งจะทำให้ในโรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพขึ้น โดย การสร้างกลุ่มหรือทีม ได้แก่

กลุ่มคณะกรรมการ (Committees) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยสมัครใจ ส่วนใหญ่มักเป็นลักษณะงานด้านการบริหารที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยมีงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจุดเน้นในการสืบค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาเพื่อนำไปทดลองใช้

กลุ่มวิพากษ์ (Critical Friends Group) เป็นการรวมกลุ่มของครูผู้สอนที่มีความสนใจตรงกัน รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาของกลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิกไม่เกิน 12 คน เพื่อพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งฝึกวางแผนและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างน้อยเดือนละครั้งตามข้อตกลงที่วางไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

กลุ่มให้คำปรึกษา (Peer Coaching Team) เป็นการรวมกลุ่มของครูผู้สอน 2-3 คน เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้และทำการสังเกตการสอนของเพื่อนครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม จากนั้นจึงให้ข้อสังเกต คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กลุ่มเรียนรู้ (Study Groups / Independent or Stand-Alone) เป็นกลุ่มที่เรียนรู้การปฏิบัติจากกลุ่มการเรียนรู้ย่อย ๆ กลุ่มอื่น หรือสมาชิกคนอื่นในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในกรณีนี้อาจเป็นการเรียนรู้ของสมาชิกครูผู้สอนที่อยู่โรงเรียนต่างกันได้ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การเรียนรู้ในประเด็นที่ตนสนใจ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในประเด็นนั้นเพิ่มมากขึ้น

ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Team) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงาน เป็นกระบวนการวิจัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง โดยคำนึงถึงบริบททางการศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้ย่อย (Small Learning Community) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกส่วนหนึ่งในโรงเรียนที่มีภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน เช่น สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ประจําระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อแนะนำเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

นอกจากการสร้างกลุ่มหรือทีมแล้ว กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเช่น การประชุมกลุ่ม (Department, Team, and Grade-Level Meetings) ซึ่งมุ่งเน้นการประชุมของสมาชิกในหลายๆ ระดับอาจเป็นกลุ่มครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกัน หรือมีความสนใจในประเด็นเดียวกัน มารวมกลุ่มกันเพื่อ เพื่อมุ่งพัฒนาตามเป้าหมายที่โรงเรียนหรือเขตพื้นที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการพูดคุยเป็นหลัก หรือ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาคูที่มีกรรวมกลุ่มของครู อาจไม่จำเป็นต้องทำในโรงเรียน หรือใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based) โดยมุ่งที่การศึกษาด้วยบทเรียนซึ่งหมายถึงแผนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการสังเกต สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในบริบทการทำงานจริงและการวิจัยในชั้นเรียน เป็นวงจรการปฏิบัติ ก็อาจจะช่วยให้เกิดการรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เนื่องจากเป้าหมายหลักของ PLC คือ การเรียนรู้ของสมาชิกที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ดังนั้นในการร่วมมือรวมพลัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนเพื่อให้เกิด PLC นั้น Hord, Roussin and Sommers (2012) ระบุว่าความร่วมมือรวมพลังและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะต้องอาศัยความหวัง หรือ HOPE ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

H: Honesty and Humanity คือ มีความซื่อสัตย์และมีมนุษยธรรม หมายความว่าครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนจะต้องซื่อสัตย์กับข้อมูลที่มีอยู่จริงทั้งในแง่ของผลการเรียนของผู้เรียน ความรู้

และทักษะที่ตนเองมีอยู่ รวมทั้งกล้าที่จะขอความช่วยเหลือและเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากกว่าเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

O: Option and Openness คือ การมีทางเลือกและมีความจริงใจ เปิดเผย หมายความว่าในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายวิธีหรือแนวทางหลากหลายวิธี ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการหรือแนวทางที่ดีที่สุด และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้สมาชิกได้รับทราบร่วมกัน

P: Patience and Persistence คือ มีความอดทน ความเพียรพยายาม หมายความว่าครูผู้สอนต้องอดทนและเพียรพยายามเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดแม้ว่าความอดทนอาจไม่ใช่บรรทัดฐานของสังคมในปัจจุบัน แต่ความอดทนและเพียรพยายามในการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

E: Efficacy and Enthusiasm คือ ความมีประสิทธิภาพ และความกระตือรือร้น หมายความว่าครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต้องเชื่อมั่นว่าประสิทธิภาพของครูผู้สอนส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

3.5 การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการกระทำที่แสดงถึงการแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนของครู แต่มุ่งให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ความจริงใจของสมาชิกและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน และมุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีสมมติฐานคือ สิ่งที่ครูทำร่วมกันนอกห้องเรียนในการวางแผนการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการเตรียมการสอนมีความสำคัญเท่าๆกับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกระบวนการต่างๆ เหล่านี้สามารถปรับโครงสร้างของโรงเรียน พัฒนาศักยภาพครูและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ สอดคล้องกับนักการศึกษาอีกหลายท่านที่สรุปเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของ PLC ไว้ว่า ถึงแม้การสร้าง PLC ในโรงเรียนจะเป็นเรื่องยากแต่หากกลับเป็นสิ่งที่ช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน (Stoll, L; Bolam, R; McMahon, A; Thomas, S; Wallace, M; Greenwood, A; Hawkey, K; (2018))

บทบาทของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนจากการเน้นที่การสอนของครูเป็นเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน และเปลี่ยนจากเน้นที่การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (Individual Learning) มาเป็นเน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) รวมทั้งเปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นที่ความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน จึงถือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนและสมาชิกที่อยู่ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

นอกจากนี้ มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งแสดงถึงผลที่เกิดจาก PLC ว่าสามารถช่วยส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครูได้ และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Annenberg Institute for School Reform, 2013) เนื่องจากการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เข้มแข็งมี

ประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาในการช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ รวมทั้งวิธีการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพึงพอใจในการทำงาน ปฏิบัติการสอนมากขึ้น จึงช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้นและ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพยังช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทางโครงสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ในโรงเรียน โดยครูรวมทั้งผู้บริหารมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการ สอนในบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการพัฒนา โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกัน คือเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะเปลี่ยนบรรยากาศของ “โรงเรียน” ช่วยให้สมาชิกอันได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ผู้เรียนหรือแม้กระทั่งผู้ปกครอง มีความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดย มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลักและเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ในการ เรียนรู้ครูผู้สอนรวมทั้งสมาชิกทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงต้องร่วมกันคิดหาวิธีการ ใหม่ๆในการจัดการเรียนรู้แล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยทุก คนมีความเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นในกันละกันว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และสมาชิก ทุกคนจะเกิดการพัฒนาเนื่องจากคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ นั้น ครูผู้สอนรวมทั้งสมาชิกในชุมชนจะต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งร่วมกัน รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยกระบวนการที่สมาชิกทุกคนต้องดำเนินการคือการสืบสอบ เพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการทุกอย่างต้องอาศัยการร่วมมือร่วมพลังกัน และจำเป็นต้อง ได้รับการสนับสนุนด้านการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันสามารถสังเกตและสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพได้ ชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (community) และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้ง พัฒนาวินิจฉัยครู

4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community Management Process - PLC Management Process)

4.1 แนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแบบ POSDC

ในการจัดการองค์กร กรอบแนวคิด POSDC ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน (Planning), การ จัดองค์กร (Organizing), การจัดบุคลากร (Staffing), การชี้แนะ (Directing), และการควบคุม (Controlling) ถือเป็นกรอบแนวคิดที่มีความสำคัญและได้รับการยอมรับในวงการวิชาการและการ ปฏิบัติทางการจัดการมาอย่างยาวนาน Koontz และ O'Donnell (1976) ได้เสนอว่ากรอบแนวคิดนี้ เป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์การจัดการผ่านระบบและการพิจารณาตามสภาวะการณ์ขององค์กรที่ แตกต่างกัน ขณะที่ Fayol (1949) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารทั่วไปและการจัดการใน อุตสาหกรรมซึ่งเป็นรากฐานของการจัดการสมัยใหม่ นอกจากนี้ Hickson และ Pugh (2001) ได้ กล่าวถึงรูปแบบการจัดการที่โดดเด่นภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ในองค์กรต่างๆ ทั่วโลก และ

Mintzberg (1973) ได้สำรวจลักษณะการทำงานของผู้บริหารในแง่มุมที่หลากหลาย โดยเน้นถึงธรรมชาติของงานที่ผู้บริหารต้องเผชิญและจัดการในชีวิตประจำวัน

1) Planning (การวางแผน)

การวางแผนเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร การวางแผนเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ทรัพยากรที่จำเป็น และการสร้างกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมาย การวางแผนที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่มความพร้อมขององค์กรในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2) Organizing (การจัดองค์กร)

การจัดองค์กรคือกระบวนการในการรวบรวมและจัดระเบียบทรัพยากรขององค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่วางไว้ การจัดองค์กรรวมถึงการสร้างโครงสร้างขององค์กร การกำหนดหน้าที่ และการจัดทำสายการบังคับบัญชา การจัดองค์กรที่ดีสามารถช่วยให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

3) Staffing (การจัดบุคลากร)

การจัดบุคลากรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการรักษาพนักงานที่มีความสามารถในองค์กร การจัดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

4) Directing (การชี้นำ)

การชี้นำคือกระบวนการในการให้คำแนะนำและสนับสนุนพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งรวมถึงการสื่อสาร การจูงใจ และการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การชี้นำที่มีประสิทธิภาพช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจในหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

5) Controlling (การควบคุม)

การควบคุมเป็นกระบวนการที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าทุกอย่างเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากพบว่ามีความเบี่ยงเบนจากเป้าหมาย การควบคุมจะช่วยให้สามารถปรับปรุงและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การควบคุมที่ดีช่วยให้มั่นใจได้ว่าองค์กรยังคงอยู่ในทิศทางที่ถูกต้อง

สรุป กรอบ POSDC เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการจัดการองค์กร ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการควบคุม กระบวนการทั้งห้านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที การนำ POSDC ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

4.2 แนวคิดที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

4.2.1 การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)

การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development) ที่มุ่งเน้นการทำงานศึกษาวิจัยร่วมกันของกลุ่มครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและสถานศึกษาของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปพร้อมกัน แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนี้เริ่มต้นขึ้นที่ประเทศญี่ปุ่น โดยพบร่องรอยหลักฐาน ตั้งแต่ก่อนปี 1900 (Nakatome, 1984 อ้างถึงใน Fernandez และ Yoshida, 2004: 15) Fernandez และ Yoshida (2004) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Lesson Study” ไว้ว่า คำนี้เป็น การแปลความหมายโดยตรงจากคำในภาษาญี่ปุ่นที่ว่า “jugyo kenkyu” ซึ่งประกอบไปด้วยคำ ๒ คำ คือ “jugyo” ที่หมายถึง บทเรียน (Lesson) และ “kenkyu” ที่หมายถึง การศึกษา (Study) หรือ การวิจัย (Research) ซึ่งตามความหมายนี้ Lesson Study หมายถึงการศึกษาวิจัยหรือการทดสอบ และตรวจสอบการปฏิบัติงานการสอนของครู ซึ่งเป็นการที่กลุ่มครูพบปะกันในระยะยาว อาจหลาย เดือนต่อปี เพื่อทำงานออกแบบดำเนินการทดสอบ ศึกษาค้นคว้า และพัฒนาบทเรียนอย่างลุ่มลึกและ ต่อเนื่อง จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชาโรณี ตรีวรัญญ, 2556) สำหรับประเทศไทยมีข้อมูลว่ามีการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาครูตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. 2545 โดยมีคำเรียกแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือที่นิยมเรียกทับศัพท์ว่า Lesson Study นี้หลายคำด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาชั้นเรียน การศึกษาและพัฒนาบทเรียน การวิจัยบทเรียน การวิจัยแผนการสอน หรือการศึกษาและพัฒนาแผนการสอน ทั้งนี้ ในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555 ได้กำหนดให้ใช้คำว่า “การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน” แทนคำว่า “การศึกษาผ่านบทเรียน” ที่เคยใช้ในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2551 ปัจจุบัน นานาประเทศรวมถึงประเทศไทยได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในหลายบริบท ทั้งในมิติของการพัฒนาผู้เรียน มิติของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงมิติของการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งในส่วนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครู และการพัฒนาครูประจำการ

การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นแนวคิดการพัฒนาครูวิชาชีพที่ว่าด้วยการพัฒนาตนเองของครูในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและสถานศึกษาของตน ผ่านการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของกลุ่มครู ซึ่งดำเนินงานโดยร่วมกันเลือกบทเรียนที่ต้องการสอนมาศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของ “กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Process)” จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง รวมทั้งครูเกิดการเรียนรู้จากการพัฒนาบทเรียนนั้นด้วย คำว่า “บทเรียน (lesson)” ตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีความหมายครอบคลุม ใน 3 ประการ ดังนี้ (ชาโรณี ตรีวรัญญ, 2556)

บทเรียน หมายถึง แผนการจัดการเรียนการสอน

บทเรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู ตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งรวมถึงการใช้สื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

บทเรียน หมายถึง การเรียนรู้ของผู้เรียน อาจเป็นมโนทัศน์ ข้อความรู้ เจตคติ และทักษะ กระบวนการต่างๆ

ส่วนคำว่า “บทเรียนวิจัย” (lesson study lesson/ study lesson/ research lesson) หมายถึง บทเรียนที่ผ่านการศึกษาวิจัยตามแนวความคิดพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นบทเรียนที่กลุ่มครู เลือกมา ศึกษาวิจัย โดยดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จน ได้เป็น บทเรียนที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้จริงกับผู้เรียนของตน การดำเนินงานการพัฒนาบทเรียน ร่วมกันมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ในระยะยาวที่มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจรที่มีระบบ ต่อเนื่อง และมีการ ดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป

2) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning) ในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของครู (classroom –or school based development)

3) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มุ่งให้ครูเป็นผู้ขับเคลื่อน (teacher-led) และปรับกระบวนการ ทำงานด้วยตนเอง เนื่องจากครูเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจการทำงานของตนเองดีที่สุด

4) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเป้าหมายที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการโดยทั่วไป ที่สามารถนำไปใช้ได้หลาย วัตถุประสงค์สามารถปรับขั้นตอนของการดำเนินงานให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่ละบริบทได้ โดยยังคงไว้ซึ่งหลักการสำคัญของกระบวนการ

การพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีหลักการสำคัญของการดำเนินงาน ได้แก่

1) การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง คือ การทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังของครูและผู้มีส่วน ร่วมในการพัฒนาบทเรียน ซึ่งหมายถึงการทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ มีบทบาทในการทำงาน และการตัดสินใจที่เท่าเทียมกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน มีความรับผิดชอบและมีความเป็นเจ้าของ ร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น โดยเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเกิดสิ่งที่มีคุณค่าขึ้น

2) การกำหนดประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิด หรือ การ เรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน คือ การที่ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายหรือ ประเด็นในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยพิจารณาจากข้อมูลสภาพปัญหาด้านการเรียนรู้หรือการคิด ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของตนและมุ่งเป้าหมายของการพัฒนาบทเรียน ร่วมกันที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียน คือ การที่ครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดำเนินการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนที่เกิดขึ้น ในขณะที่มีการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและ การเรียนรู้ของผู้เรียน

4) การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน คือ การที่ครูและผู้มีส่วนร่วมใน การ พัฒนาบทเรียนดำเนินการอภิปรายร่วมกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียน เช่น การ

อภิปรายเพื่อกำหนดเป้าหมายการอภิปรายและสะท้อนความคิดเพื่อวางแผนการสอน ซึ่งขั้นตอนที่สำคัญ ที่จำเป็นต้องมีการอภิปรายคือ ขั้นสืบสอบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการอภิปรายและสะท้อนความคิดภายหลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน

5) การดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครู (teacher-driven) คือ การที่ครูดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มีลักษณะเป็นวงจรในระยะยาว เมื่อดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเสร็จสิ้นในวงจรหนึ่งแล้ว ก็ดำเนินการอีกรวมหนึ่งต่อ อาจเป็นการดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมในบทเรียนเดิมหรือดำเนินการศึกษาในบทเรียนใหม่ที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับบทเรียนเดิม ทั้งนี้ ครูเป็นผู้มีหน้าที่หลัก ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยครูต้องปรับขั้นตอนของการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานจริงของตนเอง

6) การมีส่วนร่วมของผู้รู้คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของผู้รู้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน ในการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จำเป็นต้องคำนึงถึง หลักการสำคัญของกระบวนการ และต้องใช้หลักการสำคัญนั้นๆ อย่างครบถ้วนในการดำเนินงาน การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแต่ละครั้ง รูปแบบ กระบวนการ และบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ในการดำเนินงาน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ครูหรือผู้ดำเนินการต้องพิจารณารูปแบบ การดำเนินงานและลักษณะการจัดกลุ่มการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมาย และบริบทของตน โดยรูปแบบการดำเนินงาน ลักษณะของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และรูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีรายละเอียด ดังนี้

1. รูปแบบการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Model of Lesson Study) โดยทั่วไป ในการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มี 3 รูปแบบ ดังนี้

- การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School-based Lesson Study) เป็นการดำเนินการพัฒนาวิชาซึ่งครูตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน เป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อศึกษาและพัฒนาบทเรียนเพื่อให้ได้บทเรียนที่มีคุณภาพเป็นไป ตามเป้าหมายของสถานศึกษา อาจเป็นการดำเนินการโดยครูเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสถานศึกษาหรือ เป็นการดำเนินการ ทั้งสถานศึกษา (whole-school) ก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่มีการดำเนินงานมากที่สุด

- การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามสถานศึกษา (Cross-school Lesson Study) เป็น การดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยการรวมกลุ่มกันของครูจากหลายสถานศึกษาที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน หรือในเขตพื้นที่เดียวกัน (district-wide lesson study) ซึ่งเป็นครูที่มีความสมัครใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเดียวกันหรือในบทเรียนเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกัน ตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนทำให้ได้บทเรียนที่ครูในกลุ่มสามารถใช้ร่วมกันได้

- การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามเขตพื้นที่ (Cross-district Lesson Study) เป็น การดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยการรวมกลุ่มกันของครูจากต่างสถานศึกษา และต่างเขตพื้นที่ที่มีความสมัครใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นหรือในบทเรียนเดียวกัน มักเป็นการดำเนินงาน

ร่วมกันตามนโยบายของสถานศึกษาที่มีหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน หรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้จัดตั้งกลุ่มในลักษณะเช่นนี้

2) กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Group) หมายความว่ากลุ่มครูที่ดำเนินการศึกษาวิจัยบทเรียนร่วมกันตามกระบวนการพัฒนาบทเรียน เป็นกลุ่มครูที่มีความสมัครใจใน การทำงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและสนใจที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน มีความสมัครใจและเจตนารมณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และสามารถทำงานร่วมกันได้ตลอดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยทั่วไปมักมีสมาชิกกลุ่มละประมาณ 3-7 คน ใน บางบริบทกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันอาจมีความหมายรวมถึง ผู้รู้ (Knowledgeable Others) ที่เข้า มาร่วมดำเนินงานกับกลุ่มครูในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการด้วย ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้นมี บุคลากรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่

- ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Participated Teachers) คือ ครูที่เข้าร่วมดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและทำงานร่วมกับกลุ่มตลอดในทุกขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

- ผู้ดำเนินการ (Implementors) คือ ผู้ริเริ่มนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มาแนะนำให้เป็นที่ยอมรับของครู และ/หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูแต่ละกลุ่ม ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และสามารถประสานงานครูกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งผู้ดำเนินการอาจเป็นผู้บริหาร ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันเองหรือเป็นบุคคลภายนอกที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูและการพัฒนาการศึกษา เช่น นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์

- ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Participants) คือ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของการดำเนินงานตามขั้นตอน ของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญ ได้แก่ ก. ผู้รู้(Knowledgeable Others) หมายถึง บุคคลภายนอกกลุ่มพัฒนาบทเรียน ร่วมกันหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน อาจเป็นครูหรือผู้บริหารที่มี ความรู้ความสามารถสูงและเป็นที่ยอมรับ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือศึกษานิเทศก์ ผู้รู้มี บทบาทเป็นที่ปรึกษาในการวางแผนการสอน หรือเป็นผู้ร่วมสังเกตและอภิปรายสะท้อนความคิดต่อ การเรียนการสอน เป็นผู้สรุป การอภิปรายหลังการสอน ช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความ สอดคล้องของแผนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงเป็นผู้นำแนวความคิด ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่ มาสู่กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้รู้ คือ การช่วยเหลือครูในการสร้างความชัดเจนหรือจัดระบบประสบการณ์ของครูให้เป็นองค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำมาใช้ ปฏิบัติงานได้ ข. ผู้ร่วมเรียนรู้ หมายถึง ครู ผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจที่ไม่ได้เข้าร่วมในกลุ่ม พัฒนาบทเรียนร่วมกัน แต่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในบางขั้นตอน อย่างจริงจังและร่วมมีบทบาทในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันในระยะนั้นๆ เช่น เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนและเขียนแผนการ

สอน เข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียนและอภิปรายสะท้อนความคิด แต่ไม่ได้มีส่วนร่วมดำเนินการตลอดในทุกขั้นตอน เช่นเดียวกับครูที่อยู่ในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

3) กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยให้ครูดำเนินงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการทำงานกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังในบริบทการทำงานจริงของตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านขั้นตอนสำคัญที่มีลักษณะเป็นวงจรและมีหลักการสำคัญของกระบวนการอย่างครบถ้วน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูควบคู่ไปกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ เนื่องด้วยกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีลักษณะเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบท จึงมีผู้เสนอขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา บทเรียนร่วมกันไว้ในหลายลักษณะ แนวทาง และกระบวนการที่นำเสนอในที่นี้ปรับจากผลการวิจัย ส่วนหนึ่งในการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงานของครูไทย สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาครู หรือสำหรับครูนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การเตรียมการดำเนินงาน ได้แก่ (1) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบทเรียน ร่วมกันให้เหมาะสมกับเป้าหมายและบริบทการทำงาน (2) การเผยแพร่แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง (3) การจัดกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (4) การแสวงหาและประสานงานผู้รู้ และ (5) การจัดตารางปฏิบัติงานและการจัดประชุมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการทำงานพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันของกลุ่มครูที่ให้ความสำคัญกับการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียนและการอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกัน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนี้ไม่มีขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง โดยยังคงไว้ซึ่งหลักการสำคัญทั้ง 6 หลักการดังที่ได้เสนอไว้ข้างต้น ในที่นี้ ขอเสนอขั้นตอนสำคัญของกระบวนการศึกษา ผ่านบทเรียนซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอนหลักที่มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจร ดังนี้

กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามวงจร Plan – See – Reflect



ภาพที่ 12 วงจร Plan – See – Reflect (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555)

รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan - Preparations)

การดำเนินในระยณะนี้เป็นระยะก่อนนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งมีการดำเนินการใน 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยกลุ่มพัฒนาบทเรียน ร่วมกันระบุปัญหาจากสภาพปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน กำหนดเป้าหมาย หัวเรื่อง หรือ ประเด็นในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา นโยบาย และหลักสูตร โดยมุ่งเน้นเป้าหมายในด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่ากำหนดเป้าหมายตามความสนใจของครูรวมถึงตรวจสอบความเข้าใจในเป้าหมายของสมาชิกกลุ่มทุกคน แล้วกำหนดแผนปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้นๆ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้กลุ่มเกิดความกระจำงในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของผู้เรียน มีทิศทาง และแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม

2) การวางแผนบทเรียน โดยกลุ่มเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมาวางแผนการสอนร่วมกัน เขียนแผนการจัดการเรียนการสอน และจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน ซึ่งกลุ่มมักเลือกบทเรียนที่ทำหายหรือจัดการเรียนการสอนได้ยาก

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ (See – Teaching & Observation)

การดำเนินในระยษนี้เป็นระยษของการนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งเป็นการสอนและสังเกตในชั้นเรียน โดยกลุ่มนำแผนการจัดการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นไปสอนในชั้นเรียนโดยครู 1 คนซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่ม ส่วนสมาชิกคนอื่นๆ เป็นผู้สังเกต บันทึก และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่างๆ ตามแผนที่ได้วางไว้โดยวิธีการต่างๆ เช่น บันทึกวิธีทัศน์ บันทึกเทปเสียง เก็บรวบรวมผลงานผู้เรียน หรือสัมภาษณ์ผู้เรียนหลังสอน ซึ่งเน้นการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ทำความเข้าใจในกระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อให้ได้ข้อมูลหลักฐานหรือประเด็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป ในการสังเกตชั้นเรียน มุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและผู้เรียน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้ในการอภิปรายสะท้อนความคิดถึงแนวทางการสอนที่ดีกว่าเดิม มิใช่เพื่อประเมินการสอนของครู ซึ่งในขณะที่สังเกต ผู้สังเกตไม่ควรให้ความช่วยเหลือหรือแทรกแซงการทำกิจกรรมของผู้เรียน และควรสังเกตในประเด็นของการจัดการเรียนการสอนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ไม่ใช่ลักษณะตามธรรมชาติ ของครูหรือผู้เรียนที่ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันที ขั้นตอนการสอนและสังเกตนี้ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการ และเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กัน กับขั้นตอนการสืบสอบผลการปฏิบัติงานหรือการอภิปรายสะท้อนความคิดหลังการสอนซึ่งเป็น ขั้นตอนต่อไปอยู่เสมอเพราะการดำเนินงานใน 2 ขั้นตอนนี้คือจุดศูนย์รวมขององค์ความรู้ ความคิด และการปฏิบัติของครู และเป็นบริบทในการเรียนรู้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งได้แก่ ครู ผู้เรียน และผู้รู้ ซึ่งจะช่วยส่งผลให้ครูได้ ความรู้ มุมมอง และแนวคิดใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การสังเกตผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียนจริง นี้ถือได้ว่าเป็นจุดเด่นและข้อบังคับสำคัญของกระบวนการที่สามารถช่วยแก้ปัญหาที่ครูอาจทำงาน พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงได้ และเป็น การกระตุ้นให้ครูต้องคิดวางแผนการสอนที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในชั้นเรียน ซึ่งต้องไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มิใช่คิดเพียงเพื่อให้ออกมาเป็นเอกสารหลักฐานส่งผู้บังคับบัญชาเท่านั้น รวมทั้งการให้ครูได้สังเกตผู้เรียนนี้ช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความรู้ความเข้าใจนี้จะช่วยให้ครูสามารถแสดงพฤติกรรมการสอนและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นที่ 3 สะท้อนผล (Reflect – Discussion & Reflection)

การดำเนินงานในระยษนี้ เป็นระยษหลังการนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง เป็นขั้นตอนของการย้อนทวน (recall) ไตร่ตรองสะท้อนคิด (reflect) ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข (re-design/ revise) สอนซ้ำ (re-teach) และถอดบทเรียนว่ากลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ในประเด็นใดบ้าง ซึ่งมีการดำเนินการใน 3 ขั้นตอนย่อยดังนี้

1) การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นที่กลุ่มอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกัน จากข้อมูลที่ได้ในขั้นที่ 2 โดยมุ่งเน้นการอภิปรายเพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยครูผู้สอนมักเป็นผู้เริ่มต้นการอภิปรายก่อน และ

อภิปรายมุ่งประเด็นที่ตัวบทเรียนว่าสิ่งใดคือปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และอภิปรายถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น รวมทั้งควรอภิปรายสะท้อนความคิดว่ากลุ่มได้เรียนรู้ อะไรจากการดำเนินงานในชั้นเรียนบ้าง นอกจากนี้ ครูสามารถให้ผู้เรียนเป็นผู้สะท้อนความคิด เกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ซึ่งหลายครั้งพบว่า ผู้เรียนสามารถให้ข้อมูลที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างน่าสนใจ

2) การปรับปรุงแก้ไขบทเรียน เป็นขั้นตอนที่กลุ่มปรับปรุงแก้ไขบทเรียนซึ่งรวมถึง แผนการจัดการเรียนการสอนและเอกสารหรือสื่อประกอบการเรียนการสอนต่างๆ ให้มีคุณภาพดีและสมบูรณ์เหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อสรุปที่ได้จากการอภิปราย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าครั้งที่ผ่านมา

3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่กลุ่มครูรวบรวมข้อมูลสรุปข้อเรียนรู้ และนำเสนอผลการเรียนรู้ที่ได้สู่บุคคลอื่นๆ อาจโดยการเปิดชั้นเรียน (open class) ซึ่งเชิญผู้สนใจ มาร่วมสังเกตการจัดการเรียนการสอน และนำเสนอทั้งผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและนวัตกรรมหรือวิธีการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ เพื่อขยายผลและเพื่อเติมเต็มการเรียนรู้ของกลุ่มต่อไป รวมทั้งเพื่อให้กลุ่มได้จัดระบบองค์ความรู้ที่ได้ของตนและมีหลักฐานในการดำเนินงานที่ชัดเจน ตลอดจนเพื่อให้มีโอกาสได้ภาคภูมิใจในผลงาน ในขั้นตอนที่ 2-3 นั้น อาจมีการดำเนินการซ้ำได้หลายครั้ง หากต้องการหรือจำเป็น ซึ่งหลังจากปรับปรุงแก้ไขบทเรียนในขั้นที่ 2 แล้ว อาจนำบทเรียนดังกล่าวไปสอนอีกครั้ง (reteach) กับผู้เรียนกลุ่มใหม่โดยครูคนเดิมหรือครูอื่น เพื่อพัฒนาบทเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเมื่อได้บทเรียนที่มีคุณภาพแล้ว กลุ่มก็สามารถเริ่มต้นดำเนินการตามวงจรพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับบทเรียนใหม่ที่ สอดคล้องกับเป้าหมายเดิมที่ได้กำหนดไว้ หรือบทเรียนตามเป้าหมายใหม่ได้ต่อไป

4.2.2 การเป็นพี่เลี้ยงและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

คำว่า “การโค้ช” (coaching) ถูกใช้เป็นครั้งแรกในปลายศตวรรษที่ 19 ในทีมกีฬา จุดประสงค์คือการทำให้นักกีฬาเล่นได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต่อมา ในศตวรรษที่ 20 จึงมีการใช้คำนี้ในด้านอื่นๆที่ไม่ใช่การกีฬาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็อยู่ในธุรกิจ หรือ ในองค์กรต่างๆ ในเวลาต่อมาก็มีการใช้คำนี้ในด้านพัฒนาการทางจิตวิทยาของคน “การถามคำถามอย่างไม่ชี้แนะ การกระตุ้นความสนใจ และการช่วย ให้วิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ท้าทายตัวเอง แทนการให้คำแนะนำ หรือ ชี้แนะ เป็น การยากที่จะนิยามคำว่า “การโค้ช” อย่างรัดกุม อย่างไรก็ตาม สถาบัน Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) ได้ให้แนวคิดที่เห็นพ้องกันของลักษณะการโค้ชดังต่อไปนี้

- ต้องเป็นรูปแบบการพัฒนาโดยไม่มีการชี้แนะ
- มุ่งเน้นการปรับปรุงการทำงาน หรือ ทักษะส่วนตัว
- อาจมีการพูดถึงประเด็นส่วนตัว แต่เน้นที่การปฏิบัติตัวในการทำงาน
- กิจกรรมในการโค้ชมีทั้งเป้าหมายด้านองค์กรและส่วนบุคคล
- มีสมมุติฐานว่าบุคคลนั้น ๆ มีสุขภาพจิตที่ดี และไม่ต้องการการแทรกแซงด้านจิตบำบัด
- ให้ผลสะท้อนกลับ (feedback) แก่คน ๆ นั้น ทั้งด้านจุดแข็งและจุดอ่อนของเขา
- เป็นกิจกรรมที่มีทักษะที่ควรจัดโดยคนที่ได้รับการอบรมมา

องค์ประกอบในการเป็นพี่เลี้ยง ได้แก่

1) การตั้งเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมายเกี่ยวข้องกับ “การตั้งจุดประสงค์ที่จำเพาะเจาะจง วัดได้ และมีเงื่อนไขเวลาที่กำหนดไว้” ในการตั้งเป้าหมายนั้น แรงบันดาลใจเป็นเรื่องสำคัญ คือทำไมต้องมีเป้าหมายนั้น หรือเป้าหมายนั้นสำคัญต่อชีวิตเพียงไร Howard และ William Hendricks ให้คำแนะนำบางอย่างเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายส่วนตัว โดยการนำให้คน ๆ นั้นคิดให้ปรับปรุงตามความสามารถของมนุษย์ 4 มิติ ได้แก่ ความรู้ ทักษะคต นิสัย หรือ พฤติกรรม และ ทักษะ หลังจากพิจารณาความสามารถ 4 มิตินั้นแล้ว อาจจำแนกความจำเป็นในการพัฒนาในแต่ละระดับ อีกวิธีหนึ่งที่จะเริ่มการตั้งเป้าหมายคือ การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่สำคัญในชีวิตคนเรา เป็นต้นว่า งาน ครอบครัว การแต่งงาน จิตวิญญาณ การมีส่วนร่วมในคริสตจักร และ ชุมชน จากนั้น จำเป็นต้องประเมินชีวิตของเขาในแต่ละด้านอย่างจริงจัง และพิจารณาถึงความจำเป็นในการปรับปรุงให้ดีขึ้น อีกอย่างหนึ่งที่โค้ชจำเป็นต้องคิดในการตั้งเป้าหมายคือระดับความมุ่งมั่นของ ต่อเป้าหมาย เพราะการเสียสละ และการทำงานหนัก เป็นกุญแจสำคัญสำหรับความสำเร็จ มีการทดสอบ และ แบบสอบถาม หลายรูปแบบที่ช่วยให้คนเรารู้จุดแข็ง จุดอ่อน อุปนิสัย ของประธาน ความสนใจ และ บุคลิกภาพ เครื่องมือเหล่านั้นสามารถใช้สนับสนุนกระบวนการโค้ชได้ ตัวอย่างของเครื่องมือเหล่านั้นได้แก่ Hout Spiritual Gift Inventory (การทดสอบของประธานฝ่ายจิตวิญญาณ) The System for Identifying Motivated Abilities (SIMA การทดสอบความสามารถและแรงบันดาลใจ) Meyers-Briggs Type Indicator (MBTI การทดสอบบุคลิกภาพ) หรือ Holland’s Self-Directed Search (การทดสอบความสนใจ)

2) กลยุทธ์ หรือ แผนปฏิบัติการ

กลยุทธ์ (แผนปฏิบัติการระยะยาว) หรือ แผนปฏิบัติการ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางเลือก ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ หลังจากที่ตั้งเป้าหมายเสร็จแล้ว กระบวนการต่อไปคือ การทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3) ผลสะท้อนกลับ และ การคิดทบทวน (Feedback and Reflection)

ผลสะท้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับกระบวนการโค้ช โค้ชต้องให้ผลสะท้อนกลับที่เพียงพอ และทันเวลา Susan M. Heathfield ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และปฏิบัติได้เกี่ยวกับผลสะท้อนกลับ ในบทความเรื่อง “How to Provide Feedback That Has an Impact” (จะให้ผลสะท้อนกลับที่มีผลกระทบได้อย่างไร) ดังต่อไปนี้

- ให้ความเห็นที่จำเพาะเจาะจงที่สุดเท่าที่เป็นไปได้
- มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของคน ไม่ใช่ความตั้งใจหรือแรงบันดาลใจ ให้พูดคุยเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำแผนปฏิบัติการใดและอย่างไร ไม่ใช่ “ทำไม” เพราะจะก่อให้เกิดการปกป้องตนเอง
- ทำอย่างซื่อสัตย์และจริงจัง
- พูดถึงแผนปฏิบัติการที่คน ๆ หนึ่งทำอะไรบางอย่างได้ (เช่นแนะนำว่า “เธอควรนอนตรงเวลา และ ตั้งนาฬิกาปลุก” แทนที่จะสะท้อนว่า “เธอขาดวินัย”)
- ส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและการสังเกตการณ์ ไม่พยายามให้คำแนะนำนอกจากจะได้รับการร้องขอ
- ให้แน่ใจว่าอีกคนเข้าใจ โดยใช้ตั้งคำถามย้ำความเข้าใจ
- คงเส้นคงวาที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

การคิดทบทวน (reflection) เป็น “การสังเกตด้านจิตใจตัวเอง การรับรู้การรายงานด้านการวิเคราะห์ของความสัมพันธ์ทางความคิดภายใน ความปรารถนา และ ประสบความสำเร็จ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้พิจารณาเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือ การปฏิบัติตัว และ ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของพฤติกรรมเหล่านั้น และผลที่ตามมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เคยมีโครงการระดับชาติในปี พ.ศ. 2556 ที่ส่งเสริมการพัฒนาครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์อย่างร่วมมือร่วมพลังในการเพิ่มคุณภาพนักเรียนทั้งระบบ ทั้งโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) โดยคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ทำโครงการนี้ พร้อมทั้งชื่อระบบว่า Chulalongkorn University-Coaching and Mentoring System โดยใช้ตัวย่อคือ CU-CMS เพื่อช่วยเพิ่มความเข้มแข็งของวัฒนธรรมในการทำงานแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้ (สิริพันธ์ , 2563)

1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ชัดเจนในเป้าหมายผลลัพธ์การเรียนรู้เชิงรุกที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียนทุกคน

2) การจับคู่เพื่อนครูร่วมเรียนรู้ (Buddy team) เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน ตามแนวคิดของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)

3) การประชุมกลุ่ม Buddy Team ของแต่ละระดับ หรือการประชุมโรงเรียน โดยมีวาระเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและบทเรียน

4) สัมพันธภาพภายในโรงเรียนระหว่างเพื่อนครู ครูกับผู้บริหาร ครู ผู้บริหาร นักเรียน เป็นแบบให้เกียรติ ชื่นชม รับฟังกัน เห็นคุณค่า ร่วมมือ ภายใต้การชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) กันและกัน แบบ “ไม่สั่ง ไม่สอน ไม่บอกคำตอบ” แต่ให้กำลังใจ “ชวนให้คิดและเชียวริให้ทำ”

5) ทุกคนบันทึกการทำงานและการเรียนรู้ เขียน Learning Logs และเขียนบทเรียนจากการปฏิบัติงาน

6) สิ้นสุดแต่ละเทอม ทุกคนมีการสรุปบทเรียนอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม เป็นข้อเขียนทำให้เห็นโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองและก่อให้เกิดความตื่นรู้ เกิดภูมิปัญญาร่วมและการพัฒนาแนวคิด นวัตกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนในเทอมต่อไป

โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยระบบการชี้แนะและเป็นที่เลี้ยง เพื่อการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ 5 ประเภท ได้แก่ 1) การประชุมปฏิบัติการ 2) การปฏิบัติชี้แนะและเป็นที่เลี้ยงระหว่างเพื่อนครู Model teacher และ Buddy teacher โดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ประกอบกับการชี้แนะและเป็นที่เลี้ยงห้องเรียนของตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3 วงจร 3) การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสื่อสาร การชี้แนะ การสะท้อนคิดและการนำเสนอผลงาน 4) การสะท้อนคิดเพื่อเรียนรู้และการพัฒนาการทำงานร่วมกันในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และการเขียนบทเรียนการพัฒนาการปฏิบัติของตนเอง และ 5) การประชุม Symposium เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ บทเรียนและแผนการพัฒนางานในอนาคต

4.3 แนวคิดการบริหารที่ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน ของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่เน้นบทบาทความเป็นผู้นำให้คนในองค์กรเพื่อเพิ่ม สมรรถนะของคนในองค์กรทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เหตุผลที่องค์กรต้องมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพราะสถานการณ์ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรจำเป็นต้อง ยืดหยุ่น (Flexible) ปรับตัว (Adaptive) และ มีผลิตผล (Productive) ถึงจะสามารถอยู่รอดได้ โดย องค์กรต้องมีความสามารถในการดึงเอาความสามารถ และการทุ่มเทของคนในองค์กรทุกระดับในการ เรียนรู้สิ่งใหม่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กร และระบบการทำงานของ องค์กรจะต้องปรับตัวตอบสนองการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการในอนาคตการเรียนรู้เป็นธรรมชาติ ในตัวมนุษย์ ดังนั้นมนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด (Survival learning) หรือเป็นการเรียนรู้ แบบปรับตัว (Adaptive learning) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารถกลับมาสร้างตนเองใหม่ (Re-create ourselves) และเรียนรู้ที่จะสร้างเสริม ขยายให้เกิดผลที่มากขึ้น (Generative learning) เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้มนุษย์มีสมรรถนะในการสร้างสิ่งใหม่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (Senge, 1990) โดย Peter M. Senge ได้ให้ความหมายขององค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่คนทำงานได้ขยายสมรรถนะของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานที่ต้องการอย่างแท้จริง โดยแบบความคิด (Patterns of thinking) ใหม่ของคนในองค์กรได้รับการพุ่มพัก อย่างอิสระ และคน ทั้งองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และได้นำเสนอแนวคิดสำคัญของการบริหารให้เกิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ ได้แก่นัย 5 ประการ (Senge, 1990) ได้แก่

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systemic Thinking)

การคิดอย่างเป็นระบบ (Systemic Thinking) เป็นแนวคิดหลักขององค์กรเรียนรู้ (Conceptual cornerstone) เพราะเป็นส่วนที่ต้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกับหลักสำคัญอื่นๆ โดยการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นวิธีการคิดและการใช้ภาษาที่อธิบายความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลต่อ พฤติกรรมของระบบ ซึ่งช่วยให้ทราบว่าจะเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับกระบวนการทางธรรมชาติและเศรษฐกิจ เป็นวิธีการทำความเข้าใจสัมพันธ์ที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น โดย ทำให้มองเห็นสาเหตุและผลกระทบของปัญหาต่าง ๆ ชัดเจนขึ้น เป็นผลให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ และแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น โดยมองเห็นภาพรวมของประเด็นปัญหา ซึ่งในความเป็นจริงองค์กร เป็น สิ่งมีชีวิตมีความเคลื่อนไหว มีพลวัตในตัว และองค์กรมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน (Dynamic process) จึงจำเป็นต้องดูองค์กรในลักษณะทั้งกระบวนการ ดังนั้นถ้าคนในองค์กรมีการ คิดอย่างเป็นระบบที่ดี ย่อมนำไปสู่ผลการปฏิบัติที่ดีขององค์กร การคิดอย่างเป็นระบบจึงเป็นการคิด เพื่อผลระยะยาว ที่ยั่งยืน ดังนั้น Peter Senge จึงแนะนำให้ใช้แผนผังระบบ (System map) ซึ่งทำให้ เรามองเห็นภาพและความสัมพันธ์ที่โยงใยกันของระบบทั้งหมด เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนว่าสิ่งใดมี ผลกระทบต่อสิ่งใดบ้าง เข้าใจเหตุ (Cause) และ ผลกระทบ (Effect) คนที่ไม่เข้าใจเรื่องความเป็น ระบบจะมองเห็นเฉพาะส่วนที่มากกระทบถึงตนและมักจะกล่าวโทษผู้อื่น (Blaming) โดยหาเหตุผล คอยปกป้องตนเอง (Self-defense) อยู่ตลอดเวลา

2. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery)

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) เป็นการพัฒนาระดับบุคคลที่ใช้การเรียนรู้ในการเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล (Personal Capacity) ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถสร้างผลลัพธ์ (Result) ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Purpose) ที่ตนต้องการบรรลุผล บุคลากรจะต้องมีการฝึกฝนเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ เสริมสร้างทักษะ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้ขยายขอบเขตความคิดสร้างสรรค์ให้องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะที่ชำนาญ และมีเจตคติที่ดี เพื่อนำไปสู่หนทางที่ดีกว่า โดยใช้ปัจจัยกระตุ้น 4 ประการ ในการเปลี่ยนเจตคติ ได้แก่ การประสบด้วยตนเองหรือเห็นตัวอย่าง การสร้างความสอดคล้องกับตัวอย่าง ความสมเหตุสมผล และความน่าเชื่อถือของผู้สอนงานทั้งด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ และการจะทำให้คนในองค์กรมีการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลไปสู่ความเป็นเลิศได้ องค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลาที่เข้มแข็งสนับสนุนการเรียนรู้ของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. แบบอย่างทางจิตใจ (Mental models)

หลักคิดนี้เป็นรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างซึ่งเป็นหลักคิดในจิตใจของบุคคลและกลายเป็นพื้นฐานความคิด จนมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกมา ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นผลมาจากแบบอย่างทางจิตใจ (Mental model) ที่เป็นพื้นฐานความคิดและมีอิทธิพลต่อการคิดและการแสดงออก แบบอย่างทางจิตใจ เป็นพัฒนาการทางความสามารถในการนำสิ่งที่เรารับรู้ในใจแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรม Peter Senge เห็นว่าความสามารถในการรับรู้และความสามารถในการแสดงออกของคนในองค์กร มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของคนในองค์กร และทำให้คนในองค์กรสามารถคิดอย่างเป็นระบบได้ ถ้าคนในองค์กรมีแบบอย่างทางจิตใจที่ดี มีความสามารถในการรับรู้และสื่อสารที่ดี องค์กรจะมีการเรียนรู้ได้รวดเร็วและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีบรรยากาศที่จะส่งเสริมให้คนในองค์กรเรียนรู้สิ่งใหม่ (New orientation) และทักษะใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อสามารถพัฒนาแบบอย่างทางจิตใจซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดและพฤติกรรมการเรียนรู้ของคนในองค์กรซึ่งมีผลโดยตรงต่อการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ขององค์กรควรสร้างขึ้นมาจากการผสมผสานกลมกลืน วิสัยทัศน์ขององค์กรเข้ากับวิสัยทัศน์ของบุคลากร องค์กรจึงควรรับฟังและให้พนักงานมีส่วนร่วมได้เปิดเผย ทั้งสิ่งที่พวกเขามุ่งหวังและสิ่งที่ไม่เห็นด้วยออกมา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานตั้งใจทำภารกิจให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่พวกเขามีส่วนร่วมสร้างและต้องการที่จะทำ ไม่ใช่เพราะถูกสั่งให้ต้องทำ ผลจากความมุ่งมั่นในการทำภารกิจให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ร่วม จะทำให้เกิดกลไกการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานว่า ควรแก้ไขอย่างไรจึงจะให้เกิดผลที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นได้ดีที่สุด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ขององค์กร คนในองค์กรต้องมีความเข้าใจ และมีความต้องการอยากทำให้วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรเป็นความจริงขึ้นมา ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้นำจึงไม่ใช่วิสัยทัศน์ส่วนตัวของผู้นำ แต่ผู้นำจะต้องถ่ายทอดออกมาจนแปรเปลี่ยนเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของคนทั้งองค์กร เป็นจินตนาภาพในอนาคตขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรมีพันธะร่วมในการทำจินตนาภาพในอนาคตขององค์กรให้เป็นจริง โดยที่

ทุกคนในองค์กรต้องมีความชัดเจนที่จะมุ่งมั่น ท่วมเท มีความกระตือรือร้น ที่จะทำให้วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรเป็นความจริง Peter Senge ให้ความเห็นว่า เมื่อคนพูด วิสัยทัศน์จะชัดเจนเพิ่มขึ้น และเมื่อคนเห็นชัดเจนขึ้นแล้ว ความกระตือรือร้นสำหรับผลประโยชน์ของการทำวิสัยทัศน์จะเพิ่มขึ้น

5. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)

การเรียนรู้ของทีม เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างพลังของทีม เมื่อคนในองค์กรได้รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้ว สิ่งที่ต้องทำต่อไปคือกระบวนการสร้างคนในองค์กรให้เข้ามาอยู่ในทิศทางเดียวกัน (Alignment) ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด เมื่อคนได้เข้าร่วมเป็นทีมงานแล้ว การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพและมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรในการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยกันเป็นทีม ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน เกิดการสนทนา เกิดการคิดร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และทำร่วมกัน มุมมองและวิธีการคิดแก้ไขปัญหาในลักษณะทีมงาน จะมีความคิดที่เป็นระบบมากกว่าการคิดเฉพาะส่วนที่คนแต่ละคนต่างคิดในมุมมองเฉพาะของตนเอง เป็นการพัฒนาปัญญา (Intelligence) และความสามารถ (Ability) ของกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการ ที่ช่วยประสานและพัฒนาความสามารถของทีมเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างแท้จริง มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเกิดความยั่งยืนในการทำงาน



ภาพที่ 13 แสดงวินัย 5 ประการของการบริหารให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge,1990)

ดังนั้นวินัยทั้ง 5 ประการเป็นแนวคิดสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานที่ทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นทีม มีมุมมองความคิดที่เปิดกว้าง พร้อมยอมรับสิ่งใหม่และความคิดของผู้อื่น ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืนต่อไป

4.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นแนวคิดที่มีมาและได้รับการพัฒนาตั้งต้นจาก องค์การแห่งการเรียนรู้ มาเป็นบริบทของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จนกลายเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้วยบริบทของโรงเรียนที่มีความแตกต่าง โดยองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและแนวคิดในการเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Building capacity) โดยได้มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

Peter Senge ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในหนังสือ "The Fifth Discipline" ซึ่งเป็นรากฐานของ PLC เขาเน้นความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม Senge เชื่อว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงในองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลทำงานร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับทั้งองค์กร หลักการสำคัญคือ "ผู้คนเรียนรู้ได้มากขึ้นเมื่อทำงานร่วมกันมากกว่าทำคนเดียว" หากมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

Kruse, Louis, และ Bryk ได้ระบุองค์ประกอบสำคัญหลายประการของ PLC ที่มุ่งเน้นการสร้างบทสนทนาที่สะท้อนให้ครูร่วมกัน สร้างค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน และการเปิดเผยการปฏิบัติ (deprivatizing practice) ซึ่งครูจะร่วมมือกันในการปฏิบัติการสอนอย่างเปิดเผย พวกเขายังเน้นความสำคัญของการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก และวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน

Bolam และเพื่อนร่วมงานได้อธิบาย PLC ว่าเป็นชุมชนที่พนักงานร่วมกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีภารกิจและเป้าหมายที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน พวกเขาระบุว่า การดำเนินการ PLC ที่ประสบความสำเร็จต้องการเงื่อนไขโครงสร้าง เช่น เวลาสำหรับการทำงานร่วมกัน รวมถึงเงื่อนไขทางวัฒนธรรม เช่น ความเคารพและความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จของนักเรียน

Stoll และเพื่อนร่วมงานได้ขยายแนวคิดของ PLC โดยแนะนำว่าควรมีการมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมของโรงเรียนด้วย พวกเขาเน้นความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมที่ไว้วางใจ เคารพ และสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

McLaughlin และ Talbert ได้ชี้ให้เห็นว่า PLC มีลักษณะเป็นหลายระดับ ซึ่งการเรียนรู้ของครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่มมีความสำคัญ พวกเขายังเน้นว่า PLC ดำเนินงานภายในบริบททางสังคมและองค์กรที่กว้างขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของ PLC นอกจากนี้พวกเขายังชี้ให้เห็นว่าชุมชนวิชาชีพจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง

Hord เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางสำหรับงานในการกำหนด PLC โดยเน้นถึงห้ามิติที่สำคัญ: ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน, ความรับผิดชอบร่วมกันในการเรียนรู้ของนักเรียน, การไตร่ตรองทางวิชาชีพ, การทำงานร่วมกัน และการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นกลุ่มและรายบุคคล โมเดลของ Hord มักถูกใช้เป็นพื้นฐานในการดำเนินการ PLC ในโรงเรียน

Carroll และเพื่อนร่วมงานมุ่งเน้นไปที่การทำงานของทีม PLC โดยเน้นความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมและประโยชน์ทางปัญญาที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของครู พวกเขาเชื่อว่า PLC ช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน

Richard DuFour เป็นหนึ่งในบุคคลสำคัญในการพัฒนา PLC โดยเน้นบทบาทของทีมที่ทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ของนักเรียน โมเดลของเขาประกอบด้วยแนวคิดใหญ่สามประการ: การรับรองว่านักเรียนได้เรียนรู้, การสร้างวัฒนธรรมแห่งการร่วมมือ และการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ งานของ DuFour มีบทบาทสำคัญในการทำให้ PLC เป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงโรงเรียนที่ได้รับความนิยม

Mitchell และ Sackney มองว่า PLC เป็นวิธีการในการสร้างความสามารถทางวิชาชีพในโรงเรียน พวกเขาเน้นที่ความต้องการของการเติบโตทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและร่วมมือกัน โดยเชื่อว่า PLC ที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีการสมดุลระหว่างอิสระทางวิชาชีพและความรับผิดชอบ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด มุ่งเน้นไปที่การประยุกต์ใช้ PLC ในบริบทของประเทศไทย โดยเน้นความสำคัญของการปรับแบบจำลอง PLC ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขทางการศึกษาและวัฒนธรรมในท้องถิ่น งานวิจัยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ PLC จะต้องมีความไวต่อบริบทและความท้าทายที่ครูไทยเผชิญ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม ได้พูดถึงบทบาทของการนำใน PLC โดยเน้นว่าการนำที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือในโรงเรียน เน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้นำโรงเรียนจะต้องสนับสนุนและรักษา PLC โดยการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา ได้สำรวจผลกระทบของ PLC ต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในประเทศไทย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า PLC สามารถเพิ่มทักษะและความรู้ทางวิชาชีพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญเมื่อดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เรวณี ชัยเชาวรัตน์ ได้ศึกษาความท้าทายและโอกาสในการดำเนินการ PLC ในโรงเรียนไทย งานของเธอเน้นความสำคัญของกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทในการพัฒนา PLC รวมถึงการจัดการกับอุปสรรคทางวัฒนธรรมและองค์กรที่ขัดขวางการทำงานร่วมกัน

ทั้งนี้เมื่อได้สังเคราะห์แนวคิดของ Senge (1990), Kruse et al. (1994), Mclaughlin and Talbert (2006), Stoll (2006), Hord (2008), Dufour and Eaker (2010), วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคนอื่น ๆ (2553) ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2556) และ เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) และแนวคิดความเป็นพหุมิติของแบบวัดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ Sleegers et al. (2013) จากการสังเคราะห์พบว่า องค์ประกอบของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นแบบพหุมิติ พหุระดับ (Multilevel multidimensional) กล่าวคือแนวคิดเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) ได้ถูกสังเคราะห์จากหลายแหล่งอ้างอิงและมีองค์ประกอบหลัก 3 ระดับ ได้แก่ สมรรถนะของบุคคล, สมรรถนะของกลุ่มบุคคล, และสมรรถนะขององค์กร ซึ่งแต่ละระดับมีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะของบุคคล (Personal Capacity Level)

ระดับนี้มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของบุคคลแต่ละคนภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย:

- การสร้างความรู้อย่างกระตือรือร้นและไตร่ตรอง: บุคคลในชุมชนควรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสะท้อนตนเองและประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย

- ความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน: บุคคลในชุมชนต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทปัจจุบันได้

2. สมรรถนะของกลุ่มบุคคล (Interpersonal Capacity Level)

ระดับนี้มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย:

- การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน: การที่สมาชิกทุกคนในชุมชนมีค่านิยมและเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดความสอดคล้องในการทำงานและการพัฒนา

- การเรียนรู้ร่วมกัน: การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแบ่งปันประสบการณ์

- การแบ่งปันแนวปฏิบัติ: สมาชิกควรแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและเรียนรู้จากกันและกัน เพื่อยกระดับความสามารถโดยรวมของชุมชน

- การร่วมกันสะท้อนผล: การประเมินผลและสะท้อนถึงประสบการณ์การทำงานร่วมกัน เพื่อหาข้อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

3. สมรรถนะขององค์กร (Organizational Capacity Level)

ระดับนี้มุ่งเน้นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาวิชาชีพในองค์กร ประกอบด้วย:

- ปัจจัยสนับสนุนทางโครงสร้าง: การมีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การจัดสรรทรัพยากร เวลา และโอกาสในการเรียนรู้

- ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม: การสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน

- การสนับสนุนส่งเสริมด้านภาวะผู้นำ: การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ องค์กรประกอบทั้งสามระดับนี้มีการปฏิสัมพันธ์กัน และเป็นพหุมิติ พหุระดับ ที่ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถพัฒนาตนเองและมีความยั่งยืนในบริบทของโรงเรียนและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามตารางได้ ดังนี้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 วิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู

Watzke (2007) ได้ทำการศึกษา วิธีการที่ต่างประเทศทำให้ความรู้ด้านเนื้อหาที่เกี่ยวกับความเป็นครูได้เริ่มต้นเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงของครูใหม่ที่สอนภาษา จำนวน 9 คน จาก 3 ประเทศ คือ ฝรั่งเศส เยอรมัน และ สเปน โดยศึกษาระยะยาวที่ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพเป็นวิธีการหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสังเกตชั้นเรียนการสนทนากลุ่มและการใช้เทคนิคการสร้างทฤษฎีฐานราก (grounded theory) สร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ตามประเด็นเนื้อหา 4 ส่วน คือ 1) ความรู้ที่มีมาก่อน 2) ทักษะที่มีต่อการควบคุมชั้นเรียน 3) เป้าหมายการจัดการเรียนการสอนในบทเรียนประจำ และ 4) การพิจารณาตอบสนองที่มีต่อผู้เรียน ผลการศึกษาที่สนับสนุนข้อเสนอ และสะท้อนไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูของครูใหม่ว่า จะต้องได้รับการสนับสนุนในเรื่องความรู้ที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ช่วงแรก

บุญฤทธิ์ ปิยะศรี (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีกระบวนการที่พัฒนาขึ้น 9 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การจัดกระทำข้อมูล การกำหนดวัตถุประสงค์ เครื่องมือการปฏิบัติการ การเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม ความสามารถในการประเมินผล การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัย การวินิจฉัยความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการทำงานเป็นทีม พบว่าหลังจากการทดลองใช้กระบวนการ ครูมีสมรรถนะในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และแผนการเรียนรู้ในระดับดีมาก

วรรณกร ศิริพละ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยในการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่ากระบวนการพัฒนาครูประกอบด้วยนวัตกรรมใหม่ตามบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่งเสริมการสร้างบทเรียนบนระบบการศึกษาแบบเปิดเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นการชี้แนะและติดตามผลที่สถานศึกษา โดยกระบวนการพัฒนาครูที่ได้จากการวิจัยคือ 1) จัดทำสารสนเทศจากผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ 2) จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาครู 3) ดำเนินการพัฒนาตามที่กำหนด และ 4) กำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนา ทั้งด้านความรู้และจิตพิสัย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู พบว่า ในการดำเนินการพัฒนาครูใดๆ ควรมีการกำหนดเป็นเป้าหมาย และขั้นตอนในการพัฒนาให้ชัดเจน รวมถึง การพิจารณา ถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการในการพัฒนา และผลผลิตเป็นสำคัญ และจำเป็นต้องศึกษาบริบทหรือข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ประกอบ ก่อนที่จะมีการดำเนินการตามกระบวนการ เพื่อให้มีความเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ และดำเนินการได้ตรงตามวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Tamrat Dina Teres (2018) โดยมหาวิทยาลัยกัมเบลล่า เอธิโอเปียได้ศึกษาการปฏิบัติและความท้าทายของการเรียนรู้เชิงรุก: ผลกระทบในทางปฏิบัติโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูแนวโน้มการพัฒนาโดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติและความท้าทายของการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า เมื่อใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนมากขึ้น รวมถึงการให้ความสำคัญและการประเมินผลกับการพัฒนาเป็นรายบุคคล

พิทยา อินทร์รัตน์ (2557) ได้ทำการศึกษาการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เชิงรุก ในผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยส่งเสริมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้น และมีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพิ่มสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑามาศ เพิ่มพูนเจริญยศ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะสำหรับผู้เรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลไทรโยค พบว่า ผลจากการเรียนรู้เชิงรุก ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีความพึงพอใจในการเรียนระดับดีมาก

พระมหาอภิรักษ์ นนทภาณีและคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สารระเหยที่พลเมือง ของผู้เรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพ และเห็นผลได้ชัดเจน เนื่องจาก การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเรียนรู้ที่เน้นให้ ผู้เรียนมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ตามความถนัด ทำให้ผู้เรียนสามารถถึงความถนัดของตนเองมาใช้ในการหาคำตอบ จัดทำชิ้นงาน และเสนอความคิดของตนเอง เพื่อนำมาเสนอต่อคุณครู และเพื่อนในชั้นเรียน ผู้เรียนมีความสนใจ ให้ความร่วมมือ นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่ดี ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์โดยตรง ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนมีบทบาทในการ แสวงหาความรู้และเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสัมพันธ์กับเพื่อนจนเกิดความรู้อ ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ดีและนำไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าหรือสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และพัฒนาตนเองเต็มความสามารถ รวมถึงมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ ได้มีโอกาสร่วมกันแสดงความคิดเห็น ผู้เรียนได้เรียนรู้สถานการณ์จำลอง มีการลงปฏิบัติจริง ทำให้เกิดการ เรียนรู้ที่ดีและมีผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

เยาวลักษณ์ ภาวะโชติ (2563) ได้ศึกษาประสิทธิภาพและศึกษาดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบเชิงรุก ประกอบกับชุดฝึกทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น โดยมีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 79.96/77.14 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีค่าดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 0.6678 หรือมีความก้าวหน้าในการเรียนคิดเป็นร้อยละ 66.78 และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความคิดสร้างสรรค์และมีเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

มุฮัมหมัด คามารูล คาร์บิลันและคณะ (Muhammad Kamarul Kabilan. et.al ,2017) ได้ศึกษาการพัฒนาตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในกลุ่มครูฝึกสอน ในประเทศ บังกลาเทศ พบว่าหลักการกระบวนการแบ่งออกได้เป็น 5 มิติ ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ การปฏิบัติส่วนบุคคลที่ใช้ร่วมกัน ความเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกัน และการสนับสนุน และเงื่อนไขการสนับสนุน โดยมีมิติข้อมูลทั้งห้าที่กล่าวถึงนี้ได้สนับสนุนแนวทาง ปฏิบัติต่อประสิทธิภาพและการปรับปรุงโรงเรียน ในบริบทของโรงเรียนพบว่าค่านิยมและวิสัยทัศน์ ร่วมกันระหว่างครูและผู้นำโรงเรียนทำให้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ได้รับความยินยอมร่วมกันสำหรับความเป็นอยู่ของโรงเรียน

ปกาวี พิพัฒนลักษณ์ (2557) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนร่วม ตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่าสภาพปัจจุบันของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ซึ่งอยู่ในระดับมาก ที่สุด มีจุดแข็ง 5 ด้าน คือ การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ การให้ความสำคัญต่อ ประสบการณ์ในอดีต การสืบสานความสำเร็จ การส่งเสริมความหลากหลาย การคำนึงถึงความเป็น ธรรมทางสังคม มีจุดอ่อน 5 ด้าน คือ การกระตือรือร้น การเฝ้าระวังสภาพแวดล้อม การพัฒนา ทรัพยากร การอดทนเพื่อผลสำเร็จที่แท้จริง การกระจายภาวะผู้นำ มีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส 2 ด้าน คือ นโยบายรัฐ และนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีปัจจัยภายนอกที่เป็นภาวะคุกคาม 2 ด้าน คือ สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคม กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตาม แนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มี 3 กลยุทธ์คือ 1) กลยุทธ์ การเสริมสร้างผู้บริหารเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง 2) กลยุทธ์การพัฒนา ผู้บริหารเพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำของบุคลากรครู และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารเพื่อการ ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก

ศุภวรรณ สัจจพิบูล (2562) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพครูผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรคต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาจรรยาบรรณ วิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (E-plc) เพื่อประเมินประสิทธิผลของกระบวนการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้าง ข้อเสนอเชิงนโยบายในการนำมาใช้ในการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือเจตคติเชิงบวกของผู้เข้าร่วมกระบวนการความร่วมมือ ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของความพร้อมของระบบและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยอุปสรรค ได้แก่ เจตคติ เชิงลบของผู้ร่วมกระบวนการ ความพร้อมของระบบและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และความซับซ้อนของ ขั้นตอนการดำเนินงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูที่เพิ่มขึ้นอาจ เป็นผลมาจากการที่นิสิตได้รับการหล่อหลอมจรรยาบรรณวิชาชีพครูจากการเรียนและการทำกิจกรรม เสริมหลักสูตรในแต่ละชั้นปี ส่วนในด้านข้อเสนอเชิงนโยบาย ได้แก่การกำหนดนโยบายในการพัฒนา นิสิตครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การส่งเสริมให้เกิดการ

สร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการเข้าร่วมชุมชน การสร้างระบบการส่งเสริมความรู้ที่จำเป็น การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพบนพื้นฐานของความไว้วางใจความสมัครใจและความเชื่อมั่นในทีม การสร้างระบบและเครือข่ายการส่งเสริมและพัฒนาครูที่ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการพัฒนาผู้เรียน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันครูศึกษาและสถานศึกษาที่เข้มแข็งเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน และ การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษา พบว่า กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีหลักการองค์ประกอบที่มีความยืดหยุ่น โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยที่เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล ปัจจัยภายนอก ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทีมในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ดังนั้นในการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการ ควรพิจารณาให้ครบในทุกมิติ

จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะเห็นว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถพัฒนาทักษะต่าง ของผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย ในหลายมิติ ดังนั้นถ้าครูสามารถพัฒนาให้จัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่สำคัญจำเป็นได้อย่างหลากหลาย จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ก่อนเข้าสู่การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน หลักการ องค์ประกอบ ขั้นตอนของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาการดำเนินการวิจัยในระยนี้ เป็นการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน หลักการ องค์ประกอบ และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา เพื่อการสังเคราะห์สรุปเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาต่อไป โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร (documentary study)

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย โดยเรียบเรียงข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ระหว่างการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านการลดทอนข้อมูล รวมทั้งการตรวจสอบข้อมูล แล้วจึงตีความจากข้อมูลเบื้องต้นที่จัดระบบไว้เป็นการให้ ความหมายกับข้อมูล (conceptualizing the data) เพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายตรง ตามที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการ จากนั้นนำข้อมูลที่ตีความหมายไว้มาจัดหมวดหมู่ (categorize the concepts) หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่จัดหมวดหมู่แล้วมาตีความ และสร้างข้อสรุปอุปนัย (analytic induction) ต่อไป

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผลที่ได้จากการดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะสามารถยกระดับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะสามารถช่วยครูในการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอน การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนและเป็นไปตามบริบทของโรงเรียนจริง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจากฐานคิดของ Senge (1990), Bolam et al (2005), Dufour (2010), Stoll et al (2006), Mclaughlin & Talbert (2006) และสิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2556) มาใช้ในการพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีประสิทธิผล โดยรายละเอียดในการวิเคราะห์ เป็นดังนี้

ตาราง 3 การสังเคราะห์หลักการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน

หลักการสำคัญ	แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน
ครูมีความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน	ครูมีความรับผิดชอบในการกำหนดประเด็นร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	ครูจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้ครบองค์ประกอบทั้ง 4 มิติ ได้แก่ ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม	ครูจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความรู้ ทักษะ และสร้างเจตคติที่ดีให้กับผู้เรียน
ครูต้องมีวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีและไม่ทิ้งครูคนใดไว้ข้างหลัง	ครูมีการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง และไม่ทำให้ครูรู้สึกโดดเดี่ยว ไม่ทิ้งครูคนใดไว้ข้างหลัง		
ผู้บริหารต้องมีระบบบริหารจัดการที่ช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการทำงาน ของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก	มีระบบบริหารจัดการที่ช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการทำงานของครู	มีระบบบริหารจัดการที่ช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	มีระบบบริหารจัดการที่ช่วยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน

ตาราง 4 การวิเคราะห์สาระสำคัญและองค์ประกอบของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามแนวคิดของ Senge, Bolam , Dufour, Stoll et al, McLaughlin & Talbert และ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา

แนวคิด	สาระสำคัญ	1.สมรรถนะ ของบุคคล		2. สมรรถนะของกลุ่ม บุคคล				3. สมรรถนะของ องค์กร		
		1.1 การสร้างความรู้เชิง รักและ เติบโตขึ้นผล	1.2 ความทันสมัยและ เป็นปัจจุบัน	2.1 การมีค่านิยมและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	2.2 การเรียนรู้ร่วมกัน	2.3 การแบ่งปันแนว ปฏิบัติ	2.4 การร่วมกันสะท้อน ผล	3.1 ปัจจัยสนับสนุนทาง โครงสร้าง	3.2 ปัจจัยสนับสนุนทาง สังคม	3.3 การสนับสนุน ส่งเสริมด้านภาวะผู้นำ
Senge (1990)	แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่เชื่อในการขยายสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดระดับสมรรถนะ เป็น 3 ระดับ ได้แก่ สมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของกลุ่มบุคคล และ สมรรถนะขององค์กร และได้กำหนดหลักสำคัญ 5 ประการที่จะมุ่งสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ (Systemic Thinking) ความสามารถส่วนบุคคล (Personal mastery) แบบอย่าง ทางจิตใจ (Mental model) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) และ การ เรียนรู้ร่วมกันของทีม (Team Learning)	✓		✓	✓	✓		✓		
Bolam et al (2005)	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นกระบวนการที่บุคลากร ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและเพื่อ ยกกระตือรือร้นการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน โดยมีหลักการสำคัญ และได้ กำหนดลักษณะสำคัญของ PLC 8 ประการ ได้แก่การมีค่านิยมและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันในการเรียนรู้ของนักเรียน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	

แนวคิด	สาระสำคัญ	1. สมรรถนะ ของบุคคล		2. สมรรถนะของกลุ่ม บุคคล				3. สมรรถนะของ องค์กร		
		1.1 การสร้างความรู้อย่าง ลึกและ เจาะลึกก่อนผล	1.2 ความทันสมัยและ เป็นปัจจุบัน	2.1 การมีค่านิยมและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	2.2 การเรียนรู้ร่วมกัน	2.3 การแบ่งปันแนว ปฏิบัติ	2.4 การร่วมกันสะท้อน ผล	3.1 ปัจจัยสนับสนุนทาง โครงสร้าง	3.2 ปัจจัยสนับสนุนทาง สังคม	3.3 การสนับสนุน ส่งเสริมตามภาวะผู้นำ
	ร่วมกันทำงานโดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้เป็นหลัก การเรียนรู้ทางวิชาชีพใน รายบุคคลและกลุ่ม การตั้งคำถามสะท้อนความคิดด้านวิชาชีพ การเปิด กว้าง เครือข่ายและการเป็นหุ้นส่วนร่วมกัน ตลอดจนการรวมสมาชิก ความไว้วางใจซึ่งกัน ความเคารพ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน									
Dufour (2010)	มโนทัศน์หลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูนั้นจะเน้นที่ ความสามารถในการเรียนรู้ (Learning how to learn) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) และผลการเรียนรู้ (Outcome) ซึ่งเป็นคุณภาพในทุก มิติที่คณะครูควรจะร่วมกันดำเนินการให้เกิดขึ้นด้วยความร่วมมือรวมพลัง โดยมีลักษณะสำคัญคือ 1) มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน (Shared Vision Mission and Value-Focus on Student Learning) 2) การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือรวมพลังที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Collaborative Culture with a Focus on Learning) สนับสนุน และ เป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) 3) การ รวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity) การสืบเสาะหา ความรู้เพื่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศในสภาพการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Collective Inquiry into Best Practice and Current Reality) 4)		✓	✓	✓	✓	✓			✓

แนวคิด	สาระสำคัญ	1. สมรรถนะของบุคคล		2. สมรรถนะของกลุ่มบุคคล				3. สมรรถนะขององค์กร		
		1.1 การสร้างความรู้สึกและเจตคติต่อผล	1.2 ความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน	2.1 การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	2.2 การเรียนรู้ร่วมกัน	2.3 การแบ่งปันแนวปฏิบัติ	2.4 การร่วมกันสะท้อนผล	3.1 ปัจจัยสนับสนุนทางโครงสร้าง	3.2 ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม	3.3 การสนับสนุนส่งเสริมตามภาวะผู้นำ
	การปฏิบัติจริงร่วมกัน (Action Orientation: Learning to Doing) และการแบ่งปันบทเรียน ส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) 5) การมีพันธสัญญาร่วมกันในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Commitment to Continuous Improvement) และร่วมกันจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) 6) การให้ความสำคัญกับผลที่เกิดขึ้น (Results Orientation)									
Stoll et al (2006)	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือการรวมกลุ่มด้วยความสมัครใจในการพัฒนาการทำงานร่วมกันแบบพันธสัญญาและเพื่อนเพื่อนคู่คิด โดยกำหนดองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 8 ประการประกอบด้วย 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) สนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน 5) การสืบเสาะอย่างไตร่ตรองในแงุ่มวิชาชีพพร้อมกันสะท้อนผล 6) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือจากองค์กรภายนอก 7) ความร่วมมือจากบุคลากรอื่น ๆ และ 8) การสร้างความไว้วางใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการส่งเสริมสนับสนุนกัน	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓

แนวคิด	สาระสำคัญ	1. สมรรถนะ ของบุคคล		2. สมรรถนะของกลุ่ม บุคคล				3. สมรรถนะของ องค์กร		
		1.1 การสร้างความรู้อย่าง ลึกและ เจาะลึกก่อนผล	1.2 ความทันสมัยและ เป็นปัจจุบัน	2.1 การมีค่านิยมและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	2.2 การเรียนรู้ร่วมกัน	2.3 การแบ่งปันแนว ปฏิบัติ	2.4 การร่วมกันและก่อน ผล	3.1 ปัจจัยสนับสนุนทาง โครงสร้าง	3.2 ปัจจัยสนับสนุนทาง สังคม	3.3 การสนับสนุน ส่งเสริมด้านภาวะผู้นำ
Mclaughlin & Talbert (2006)	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือการที่ครูทำงานร่วมกัน เพื่อสะท้อนแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ติดตามตรวจสอบ การปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนตามความต้องการ ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างและการจัดการเกี่ยวกับความรู้เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน 2) การร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ มาตรฐานในการ ทำงานร่วมกัน 3) การรักษาวินัยธรรมการเรียนรู้ที่ดีของโรงเรียน วินัยธรรมการทำงานด้านการเรียนการสอนร่วมกัน การสร้างบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการสนับสนุนจากผู้บริหารและการสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำ	✓		✓	✓			✓	✓	✓
สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2556)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) โดยใช้กระบวนการชี้แนะ และการเป็นที่เลี้ยง เพื่อ สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นจริงภายในโรงเรียน ผ่าน กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน (Co5Steps) โดยนำกระบวนการเรียนรู้ ต่าง ๆ มาประยุกต์ตามบริบทที่เหมาะสม มุ่งพัฒนาครูโดยใช้			✓	✓	✓	✓			✓

แนวคิด	สาระสำคัญ	1.สมรรถนะ ของบุคคล		2. สมรรถนะของกลุ่ม บุคคล				3. สมรรถนะของ องค์กร		
		1.1 การสร้างความรู้ เชิงสะท้อนผล รู้และ	1.2 ความทันสมัยและ เป็นปัจจุบัน	2.1 การมีค่านิยมและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	2.2 การเรียนรู้ร่วมกัน	2.3 การแบ่งปันแนว ปฏิบัติ	2.4 การร่วมกันสะท้อน ผล	3.1 ปัจจัยสนับสนุนทาง โครงสร้าง	3.2 ปัจจัยสนับสนุนทาง สังคม	3.3 การสนับสนุน ส่งเสริมตามภาวะผู้นำ
	กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) แล้วดำเนินการตามแผนที่วางไว้									

ตาราง 5 การวิเคราะห์ขั้นตอนของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามแนวคิดของ Senge , Bolam , Dufour, Stoll et al, Mclaughlin & Talbert และ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา

รายการ	กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตามแนวคิดของ					
		Senge (1990)	Bolam et al. (2005)	Du Four (2010)	Stoll et al (2006)	Mclaughlin & Talbert (2006)	สิริพันธ์ สุวรรณ มรรคา (2556)
ขั้นตอน กระบวนการ	การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Purpose)	วิสัยทัศน์ควรสร้าง ขึ้นมาจากการ ผสมผสานกลมกลืน ระหว่างวิสัยทัศน์	การกำหนด ค่านิยมและ วิสัยทัศน์ที่มี ร่วมกัน		การร่วมกัน รวบรวมข้อมูล เชิงประจักษ์ เกี่ยวกับระดับ		

รายการ	กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตามแนวคิดของ					
		Senge (1990)	Bolam et al. (2005)	Du Four (2010)	Stoll et al (2006)	Mclaughlin & Talbert (2006)	สิริพันธุ์ สุวรรณ มรรคา (2556)
		ขององค์กรเข้ากับ วิสัยทัศน์ของ บุคลากร			คุณภาพการ เรียนรู้ของ ผู้เรียนใน ปัจจุบัน		
	การวางแผนออกแบบ การจัดการ เรียนรู้ร่วมกัน (Planning)	การสร้างแบบแผน ความคิด ก่อนการ ลงมือทำจริง	การมีความ รับผิดชอบ ร่วมกันในการ เรียนรู้ของ ผู้เรียน	การพัฒนา แนวความ คิดและกล ยุทธ์การ จัดการ เรียนรู้			
	การร่วมกลุ่มทำงาน (People)	การเรียนรู้ร่วมกัน ของทีม	การมีความ ร่วมมือด้าน การเรียนรู้			การรวมกลุ่ม ด้วยความ สมัครใจ	การร่วมมือรวม พลังในการ ทำงานให้เกิด ความสำเร็จ

รายการ	กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตามแนวคิดของ					
		Senge (1990)	Bolam et al. (2005)	Du Four (2010)	Stoll et al (2006)	Mclaughlin & Talbert (2006)	สิริพันธุ์ สุวรรณ มรรคา (2556)
	การจัดการเรียนรู้ (Process)	การพัฒนา กระบวนการด้วย การคิดเชิงระบบ		การนำ แนวความคิดและกล ยุทธ์การจัดการ เรียนรู้ไป ใช้	การพัฒนา แนวความคิด และกลยุทธ์ การจัดการ เรียนรู้		
	การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)				การ พัฒนาการ ทำงานร่วมกัน แบบพันธ สัญญาและ เพื่อนเพื่อน คู่คิด		
	การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Learning reflection)			การ วิเคราะห์ ผลข้อ		การให้ Feedback ในการ	การฟังแบบ Deep Listening เพื่อ

รายการ	กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตามแนวคิดของ					
		Senge (1990)	Bolam et al. (2005)	Du Four (2010)	Stoll et al (2006)	Mclaughlin & Talbert (2006)	สิริพันธุ์ สุวรรณ มรรคา (2556)
				ค้นพบและ ความ เปลี่ยนแปลง ลงที่ เกิดขึ้น ร่วมกัน		ทำงาน เพื่อให้เกิด การพัฒนา	สะท้อนผลการ เรียนรู้และ พัฒนาร่วมกัน

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะครู และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะครูในมิติต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครู ของ OECD , SEAMEO Innotech, McClelland , สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ทิศนา แชมมณี และ พิมพันธ์ เตชะคุปต์

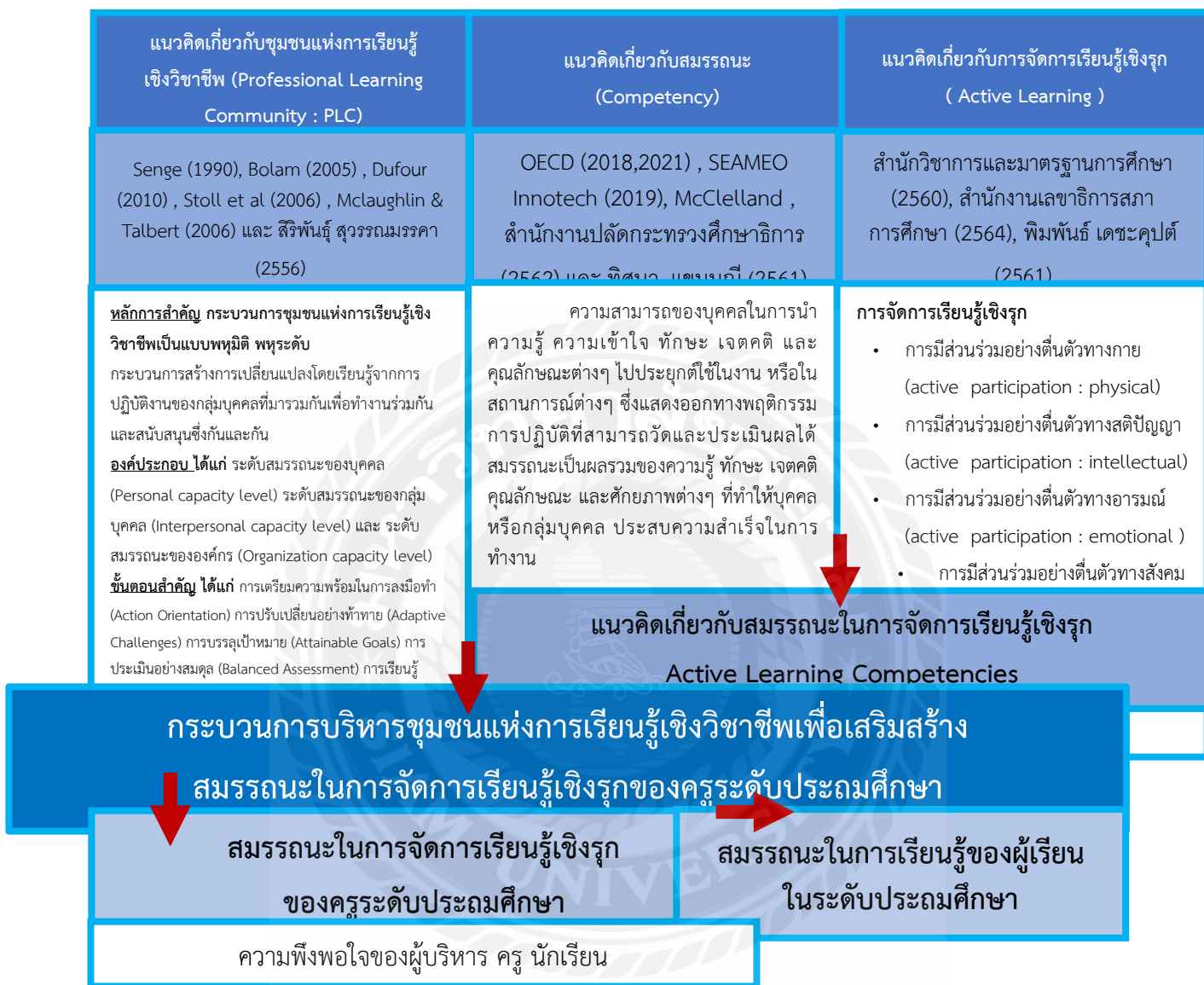
องค์ประกอบสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	องค์ประกอบสมรรถนะครูตามแนวคิดของ					
	OECD (2018,2021)	SEAMEO Innotech (2019)	McClelland (1993 อ้างถึงใน สกศ. 2562)	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2562)	ทิศนา แชมมณี (2561)	พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2561)
ความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Knowledge)	ความรู้ในศาสตร์เฉพาะ	-มาตรฐานการเรียนรู้	มีความรู้เฉพาะในเรื่องที่ควรรู้	การเขียนแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	มีความรู้ความเข้าใจ	มีความรู้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
	ความรู้แบบข้ามศาสตร์	-หลักการจัดการเรียนการสอน		การวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก		
		- การวัดประเมินผลผู้เรียน				
		-มีความเข้าใจพฤติกรรมของผู้เรียน				
ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Skill)	การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	-การสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น	สามารถทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	การจัดการชั้นเรียน	มีความสามารถในศาสตร์ของตนเอง	มีความชำนาญในการจัดการเรียนรู้
	การเข้าสังคมและควบคุมอารมณ์	-การบริหารและจัดการเรียนการสอน		การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	มีความสามารถข้ามศาสตร์	
	การใช้เทคโนโลยี	-การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ				

องค์ประกอบสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	องค์ประกอบสมรรถนะครูตามแนวคิดของ					
	OECD (2018,2021)	SEAMEO Innotech (2019)	McClelland (1993 อ้างถึง ใน สกศ. 2562)	สำนักงาน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ (2562)	ทีศนา แชมมณี (2561)	พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์ (2561)
เจตคติที่ดีต่อการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (Attitude/Attribute)	การมี จรรยาบรรณ	ความ ร่วมมือร่วม ใจ	มีบทบาททาง สังคม		มีทัศนคติที่ ดี	มีความมุ่งมั่น ในการเตรียม งานสำเร็จ
	การเห็นคุณค่า	ความรักใน อาชีพ	มีภาพพจน์ต่อ ตัวเองที่ดี		มี คุณลักษณะ ที่สำคัญของ การเป็นครู	
		ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	มีแรงจูงใจ			
		การสำนึก ต่อหน้าที่				
		การอุทิศตน				

โดยสรุปพบว่า การที่ครูจะมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ จะประกอบไปด้วยการมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมไปถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ได้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 14 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาตอนปลาย เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 4 ระยะของพหุกรณีศึกษา โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R1D1) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

ขั้นที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา (R1) จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อระบุความต้องการจำเป็นร่วมและเฉพาะของทั้ง 3 โรงเรียน และแต่ละโรงเรียน รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ขั้นที่ 2 การร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาฉบับร่าง 5PL (D1)

ระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ (R2D2) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

ขั้นที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R2)

ขั้นที่ 2 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญก่อนการนำไปทดลองใช้จริงฉบับร่าง 5PL (D2)

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ (R3D3) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

ขั้นที่ 1 การวิจัยเพื่อทดลองใช้กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R3)

ขั้นที่ 2 การปรับปรุงกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาหลังการทดลองใช้ฉบับปรับปรุง 6PLC (D3)

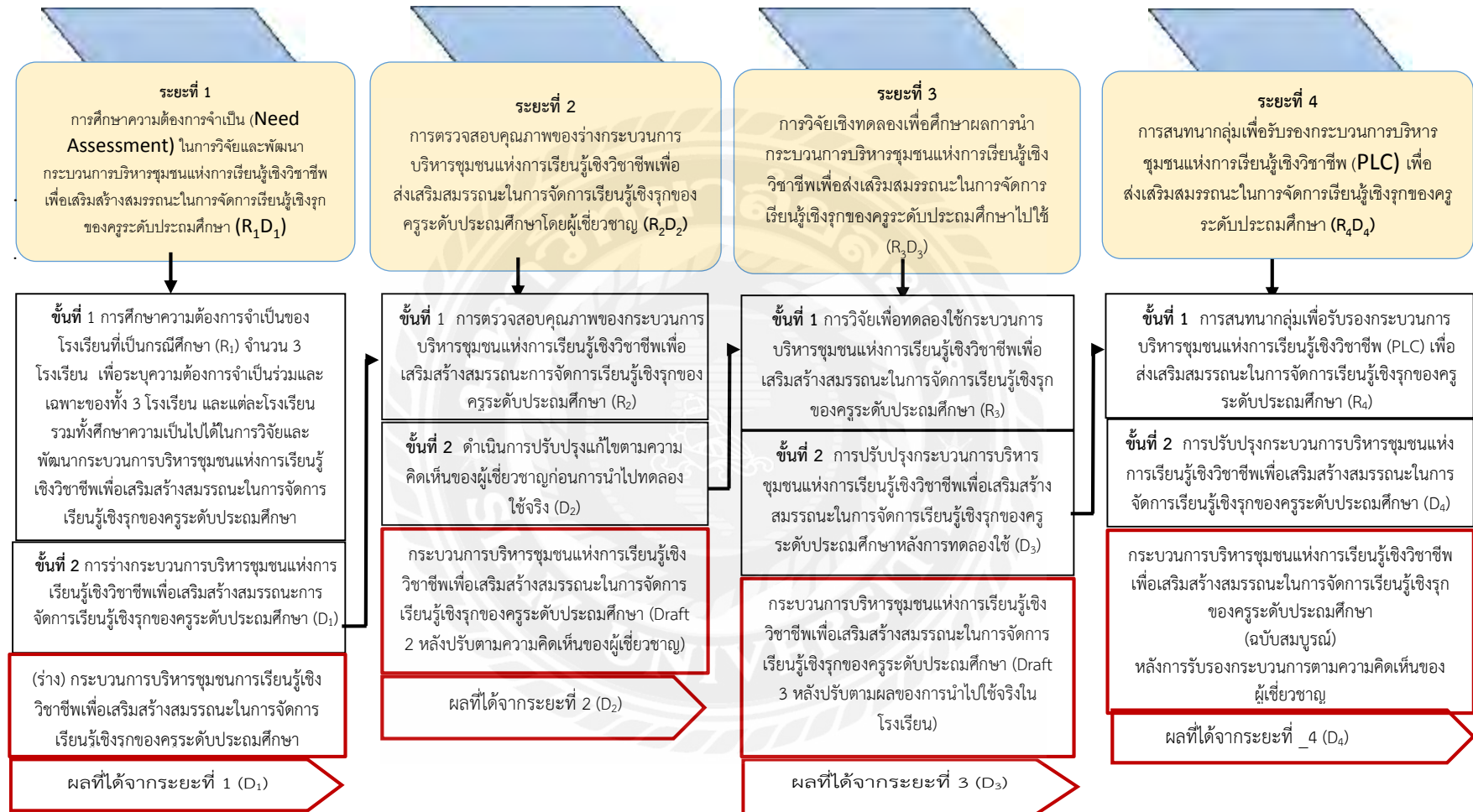
ระยะที่ 4 การสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R4D4) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

ขั้นที่ 1 การสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R4)

ขั้นที่ 2 การปรับปรุงกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์ 6 PLC with AMCS (D4)

ซึ่งรายละเอียดการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอนได้แสดงไว้ดังแผนภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 15

16 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

การดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R1D1)

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ เป็นการวิจัยเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในเรื่องการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาบริบทและศักยภาพของโรงเรียน และ 2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ด้วยวิธีวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา (Multiple Case Study) จำนวน 3 กรณี ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดกลาง และโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดเล็ก โดยมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการจำเป็น หลักการ องค์ประกอบ และขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา เพื่อสังเคราะห์เป็นร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ซึ่งการวิจัยในระยะนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา (R1) จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อระบุความต้องการจำเป็นร่วมและเฉพาะของทั้ง 3 โรงเรียน และแต่ละโรงเรียน รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

การดำเนินการวิจัยในระยะนี้ เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของกระบวนการหลักการองค์ประกอบ และขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อการสังเคราะห์ร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนกรณีศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกันตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2566 ในพื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันออก ตามรายละเอียด ดังนี้

1. โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) ขนาดใหญ่ เป็นโรงเรียนที่บริหารโดยเอกชน เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) ตั้งแต่ 721 คนขึ้นไป

2. โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) ขนาดกลาง เป็นโรงเรียนที่บริหารโดยเอกชน เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) ตั้งแต่ 361 – 720 คน

3. โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) ขนาดเล็ก เป็นโรงเรียนที่บริหารโดยเอกชน เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนในระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) น้อยกว่า 360 คน

แหล่งข้อมูลจากแต่ละกรณีศึกษาจะประกอบด้วย

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาจากแหล่งข้อมูล แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน รายงานการประเมินตนเองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน หลักสูตรสถานศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง โดยใช้แบบวิเคราะห์เอกสารในการ

วิเคราะห์ข้อมูล

2. ศึกษาข้อมูลจากบุคคลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าระดับ และครูผู้สอน เพื่อให้ได้ความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาร่างหลักการองค์ประกอบ และขั้นตอนของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

- 1) แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน
- 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารโรงเรียน

วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาจากบริบทจริงของโรงเรียน ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน ได้แก่ วิทยาลัยฯ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายของโรงเรียน อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของโรงเรียน จำนวนครู จำนวนผู้เรียน สภาพบรรยากาศภายในโรงเรียน รวมถึงสภาพในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน หนังสือที่ใช้ หนังสือที่ครูใช้ค้นคว้าประกอบการสอน สื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบการสอน

2. การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูผู้สอน เช่น เพศ อายุ ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ภาระงานของครูรวมถึงภาระหน้าที่อื่น ๆ ที่รับผิดชอบ

3. การสังเกตชั้นเรียน เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู เช่น พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน การวางแผนการสอน การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เจตคติในวิชาที่สอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้

ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน (ค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ขั้นที่ 2 การร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (D1) โดยการนำหลักการ องค์ประกอบและขั้นตอนที่สำคัญที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 ขั้นที่ 1 มาวิเคราะห์และร่วมกำหนดเป็นกรอบแนวคิด หลักการ องค์ประกอบ และขั้นตอนของกระบวนการ

โดยในขั้นตอนนี้ จะเป็นการนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักการศึกษาและแนวคิดที่ได้จากผลจากการวิจัย มาร่วมกำหนดเป็นหลักการ องค์ประกอบและขั้นตอนของกระบวนการ กำหนดหลักสูตรและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาครูจรรยาบรรณการฯ ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นของการศึกษา โดยดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนกระบวนการ 6 ขั้น เรียกว่า 5PL Procedure ได้แก่ Purpose, Planning, People, Process, Peer coaching, and Learning reflection โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(ร่าง) กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (5PL Procedure) มีรายละเอียดองค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการ

เป็นกระบวนการที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของครู ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของตนเพื่อให้เกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้แก่

1.1 การกำหนดเป้าหมายและคุณค่าร่วมของกระบวนการด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ต้องเกิดจากความเห็นพ้องต้องกัน และการยอมรับในคุณค่าร่วมนั้น

1.2 การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ต้องมีความเป็นรูปธรรม ชัดเจน คือ เรียบง่าย (Simple) สามารถวัดได้ (Measurable) สามารถบรรลุได้ (Achievable) มีความสมเหตุสมผล (Reasonable) และตรวจสอบได้ (Tractable)

1.3 การกำหนดกลุ่มผู้รับผิดชอบในการทำงาน ควรเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกัน และมุ่งหาวิธีการในการปรับปรุงการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบนั้น

1.4 การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมกระบวนการมีความจำเป็นในการขับเคลื่อนกระบวนการ แต่บทบาทหน้าที่อาจมีการสลับหมุนเวียน ตามความเหมาะสมได้

1.5 การพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ต้องมีความต่อเนื่องในการดำเนินการ และไม่สามารถเห็นการพัฒนาที่ชัดเจนได้ในระยะเวลาอันสั้น

1.6 ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ ต้องร่วมเป็นผู้กำหนดปัจจัยหนุนเสริม เพื่อให้กระบวนการเกิดผลสำเร็จดังเป้าหมาย

1.7 การสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของผู้ร่วมกระบวนการเป็นสิ่งสำคัญของการเริ่มต้นกระบวนการ

1.8 ในกระบวนการพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดสิ้นสุด เป็นการพัฒนาแบบเป็นวงจรที่ปฏิบัติอย่างซ้ำ ๆ และต่อเนื่อง เพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นตลอดเวลา

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

3. กระบวนการ

ขั้นตอนที่ 1 การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Purpose)

คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา อันประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมระบุมความต้องการและจุดมุ่งหมายร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการระบุมความต้องการอยู่บนหลักของ SMART คือ เรียบง่าย (Simple) สามารถวัดได้ (Measurable) สามารถบรรลุได้ (Achievable) มีความสมเหตุสมผล (Reasonable) และตรวจสอบได้ (Trackable) โดยเมื่อจบขั้นตอนนี้ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาควรบ่งชี้ความต้องการที่เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เป็นเป้าหมายร่วมของการดำเนินการ โดยขั้นตอนย่อย ดังนี้

1) คณะกรรมการฯ ร่วมกันระบุมความต้องการที่แสดงให้เห็น ถึงการเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นเป้าหมายร่วมกัน โดยอาศัยข้อมูลจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการประเมินคุณภาพผู้เรียน หลักสูตรสถานศึกษา อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของโรงเรียน ตลอดจนความต้องการของชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

2) คณะกรรมการฯ ร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้ย่อยของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Planning)

ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการและวางระบบให้ครูผู้สอนตรวจสอบเป้าหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ ตามหลักของ SMART คือ เรียบง่าย วัดได้ บรรลุได้ สมเหตุสมผล และตรวจสอบได้ ด้วยการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยทำให้ครูร่วมกันวางแผน ดังนี้

1) ร่วมกันระบุสภาพปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ตนเองจะสอน

2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม โดยเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับผู้เรียน

3) วางแผนบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และนำมาจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ เตรียมการสอน และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดในแต่ละครั้ง

ขั้นตอนที่ 3 การจัดการระบบกลุ่มและการรวมตัวกันของครู (People)

การจัดการระบบกลุ่มและการรวมตัวกันของครู เป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้เกิดสัมพันธภาพอันดี เนื่องจากลักษณะและความสัมพันธ์ของครูผู้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน จะสามารถส่งผลต่อการพัฒนางานและสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นในการรวมกลุ่มหรือการสร้างทีมครู มีหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติ ดังนี้

1) สามารถกำหนดทีมที่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน เช่นการกำหนดจาก ทีมครูผู้สอนที่รับผิดชอบในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน กลุ่มครูผู้สอนที่รับผิดชอบในระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มครูผู้สอนที่รับผิดชอบในโครงการเดียวกัน โดยในแต่ละกลุ่มจะมีผู้ที่ทำหน้าที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาร่วมกัน

2) จำนวนครูที่อยู่ในกลุ่มไม่ควรมากเกินไป อาจอยู่ระหว่าง 3 – 5 คน เมื่อเกิน 5 คน ควรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการในขั้นตอนที่ 4 มีความคล่องตัวและสามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบได้มากขึ้น

3) กรณีที่มีกลุ่มครูจำนวนมาก (10 กลุ่มขึ้นไป) ควรมีการกำหนดผู้ทำหน้าที่เป็น Master Classes ซึ่งเป็นผู้ร่วมดำเนินการและขับเคลื่อนให้การทำงานของครูแต่ละกลุ่มเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 4 การขับเคลื่อนกระบวนการ (Process)

ขั้นตอนนี้ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากเป็นขั้นของการดำเนินการกระบวนการด้วยเทคนิคและวิธีการที่มีความเฉพาะเจาะจงตามกระบวนการ Lesson Study และเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเป็นการจัดการเรียนรู้ในการนำแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ไปปฏิบัติ โดย

1) ผู้บริหารแนวทางเชิงระบบในการขับเคลื่อนกระบวนการ เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถนำบทเรียนที่วางแผนไว้ไปใช้ได้จริง

2) ครูนำบทเรียนที่ได้วางแผนร่วมกันไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน

3) กำหนดสมาชิกในกลุ่มครูร่วมกันสังเกตชั้นเรียนและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกระหว่างการจัดการเรียนรู้ของครู

4) ประเมินการจัดการเรียนรู้ประจำสัปดาห์ ผ่านการสะท้อนผลการทำงานร่วมกันของครูผู้สอน

ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)

ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาครูที่ใช้กิจกรรมการโค้ชทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างการดำเนินขั้นตอนต่าง ๆ และเกิดได้หลายกิจกรรม เช่น การร่วมสอน บทเรียน การร่วมกันศึกษาความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การโค้ชโดยผู้มีประสบการณ์สูงกว่า การร่วมวางแผนการสอน ร่วมกันสะท้อนคิด ในเวลาที่เหมาะสม โดยผู้บริหารเป็นผู้ร่วมวางระบบการพัฒนาพัฒนาร่วมกันกับครู

ขั้นตอนที่ 6 การสะท้อนผลการเรียนรู้(Learning reflection)

ขั้นตอนนี้เป็นการจัดระบบการทำงานที่ช่วยให้สมาชิกในทีมได้ทบทวนการทำงาน เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารและทีมงานจะร่วมประชุม ปรึกษาหารือ และสะท้อนผลการทำงานของตน โดยการนำผลงานผู้เรียน หรือพฤติกรรมผู้เรียนที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการ มาร่วมกันวิเคราะห์ในภาพรวม จากนั้นดำเนินการนำเสนอในรูปแบบเวทีวิชาการ หรือ symposium เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันกลุ่มครูร่วมกันอภิปรายผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลและหลักฐานที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงบทเรียนให้ดียิ่งขึ้น

การดำเนินการในแต่ละขั้นตอน จะมีระบบบริหารงานตามวงจรเดมมิ่งโดยดำเนินการผ่านองค์ประกอบใน 3 ระดับ ได้แก่ การทำงานระดับบุคคล การทำงานระหว่างบุคคล และการทำงานระดับองค์กร ผ่านขั้นตอนกระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอน กระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สามารถดำเนินการเป็นวงจรต่อเนื่องไม่รู้จบ โดยในรอบที่ 1 จะกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการทุกสัปดาห์ และดำเนินการครบรอบ 3-4 รอบ ต่อ 1 ภาคการศึกษา รวม 20 สัปดาห์ ทั้งนี้สามารถปรับเวลาได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา หรือแตกต่างกันไปตามความยากง่ายของจุดมุ่งหมายที่แต่ละสถานศึกษากำหนด

4. การวัดและประเมินผล

1. ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะในการจัดการเรียนรู้ และมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน
3. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี มีสมรรถนะการคิด และมีความพึงพอใจในการเรียน

สามารถเขียนรูปประกอบแสดงกระบวนการได้ดังนี้





ภาพที่ 16 กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (ฉบับร่าง)

ระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R2D2)

การดำเนินการในระยะนี้เป็น การนำร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ที่ได้จากระยะที่ 1 มาตรวจสอบคุณภาพของกระบวนการโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา และ 2) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของ แบบวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ด้วยวิธีการตรวจสอบคุณภาพ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพของร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (R2) การวิจัยในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา และความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1) ร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ที่เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย หลักการ องค์ประกอบ ขั้นตอนของกระบวนการ PLC

2) ร่างหลักสูตรในการพัฒนาครูตามกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC)

3) แบบวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความสอดคล้องแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ขั้นตอนในการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด 9 คน โดยจำแนกเป็น

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์จากการดำเนินการวิจัย การเป็นวิทยากร การบริหารงาน และมีประสบการณ์ในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) มากกว่า 5 ปี

2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสมรรถนะครู จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์จากการดำเนินการวิจัย การเป็นวิทยากร การบริหารงาน และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูมากกว่า 3 ปี

3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์จากการดำเนินการวิจัย การเป็นวิทยากร การบริหารงาน และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากกว่า 3 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในระยาะนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1. ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (Riviovelli and Hambleton, 1997)

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

โดยใช้สูตรการหาค่า IOC คือ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

N

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

2. การวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

ขั้นที่ 2 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญก่อนการนำไปทดลองใช้จริง (D2) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำผลจากการแสดงความคิดเห็นในการตรวจสอบคุณภาพกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มาปรับปรุงแก้ไข เป็น (ร่าง) กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 เพื่อนำไปทดลองใช้จริงกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยผลการปรับแก้ไขภายหลังการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญจะรายงานตามลำดับต่อไป

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ (R3D3)

การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ 2) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูระดับประถมศึกษา และกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความพึง

พอใจของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ที่ใช้กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัย ด้วยการทดลองแบบพหุกรณีศึกษา (Multiple Case Study Experiment) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

ขั้นที่ 1 การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ (R3) เป็นการนำร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้ตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 2 การปรับปรุงกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาหลังทดลองใช้ พร้อมจัดทำคู่มือการดำเนินงานกิจกรรมตามกระบวนการ โดยแต่ละขั้นมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ (R3) เป็นการนำร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้ตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ในขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองที่ใช้พหุกรณีศึกษา (Multi Case Study) ที่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยไว้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีการดำเนินกระบวนการคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive random) เป็นการเลือกตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนที่มีการใช้กระบวนการในการพัฒนาครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีความพร้อมและสนใจแต่ยังไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวนทั้งสิ้น 3 โรงเรียน แบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนทั้งสิ้น 52 คน และนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวนทั้งสิ้น 240 คน รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 7 จำนวนผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แต่ละกรณีศึกษา

ลำดับ	กรณีศึกษา	ผู้บริหาร	ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาตอนปลาย	จำนวนห้องเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	จำนวนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
1	โรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่	2	21	5	125
2	โรงเรียนเอกชนขนาดกลาง	2	17	3	90
3	โรงเรียนเอกชนขนาดเล็ก	2	8	1	25
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง		6	46	9	240
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น		52			

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ตัวแปรตาม

1. สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา
2. สมรรถนะในการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และนักเรียน

การวางแผนการทดลอง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยเป็นแบบสามกลุ่ม โดยมีการประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (The one group Pretest – Posttest Design) โดยแบบแผนการทดลองสามารถระบุได้ ดังนี้

O ₁	X	O ₂
O ₁	X	O ₂
O ₁	X	O ₂

O₁ หมายถึง การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ก่อนการเข้าร่วมกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

X หมายถึง กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

O₂ หมายถึง การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา หลังการเข้าร่วมกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 6 ฉบับ ดังนี้

- 1) การประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาประกอบด้วย เครื่องมือ 3 ฉบับ ได้แก่

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 (สำหรับครูผู้สอน)

- แบบประเมินความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2 (สำหรับครูผู้สอน)
- แบบประเมินทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3 (สำหรับครูผู้สอน)
- แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามให้ครูและผู้บริหารแต่ละคน ได้ประเมินตนเองในรายการที่สะท้อนการประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยรายการเชิงบวก จำนวน 11 ข้อ และรายการเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 6/10/11 และ 15 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2) การประเมินสมรรถนะในการคิดของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ฉบับ ตามรายละเอียด ดังนี้

- เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 4 (สำหรับครูประเมินผู้เรียน)
 - แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับครูประเมินผู้เรียน)
- เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 5 (สำหรับผู้เรียนประเมินตนเอง)
 - แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับนักเรียนประเมินตนเอง)

หมายเหตุ : เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 4 และ 5 ใช้เครื่องมือจาก คู่มือการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) จัดทำโดย สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดพิมพ์ปี 2565

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 6 (สำหรับผู้เรียน)

- แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้เรียนแต่ละคน ได้ประเมินตนเองในรายการที่สะท้อนการประเมินเจตคติต่อการเรียนรู้ จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วยรายการเชิงบวก จำนวน 16 ข้อ และรายการเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 2/5/10/12 และ 18 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ โดยวิเคราะห์ผลการวิจัยจากผลของสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา และนำข้อมูลที่ได้จากการมาปรับปรุงแก้ไขโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล และการนำผล

มาวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะเริ่มต้นกระบวนการ (ระยะต้นน้ำ) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลักการสำคัญกระบวนการและวิธีการในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการสร้างความตระหนัก และความสำคัญของการพัฒนาด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยผู้วิจัยมีบทบาทในการสรรหาผู้เชี่ยวชาญในการเป็นโค้ชและร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในการวางระบบของกระบวนการ พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการดำเนินการวิจัยในเบื้องต้น 2) ระยะระหว่างดำเนินการ (ระยะกลางน้ำ) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผล ติดตาม การดำเนินการ และการหนุนเสริมเติมพลัง โดยการนำผลที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ ได้แก่ กระบวนการหนุนเสริม การรวมตัวกันของครู วัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ มาถอดบทเรียนและร่วมประชุมวางแผนเพื่อปรับกระบวนการทำงานในระยะต่อไป โดยในระยะนี้ ผู้วิจัยจะทำงานร่วมกับผู้บริหารและครูอย่างใกล้ชิด และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ 3) ระยะก่อนเสร็จสิ้นกระบวนการ (ระยะปลายน้ำ) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผล ติดตาม การดำเนินการ และการหนุนเสริมเติมพลังในระยะที่ 2 เพื่อถอดบทเรียนจากการทำงาน เพื่อค้นหาวิธีการทำงานที่เป็นต้นแบบของกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติงานต่อไป โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย พร้อมสรุปผลเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อรับรองกระบวนการต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยง ความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน (ค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

การวิเคราะห์คะแนนเจตคติ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อรายการเชิงบวก		ข้อรายการเชิงลบ	
เห็นด้วยมากที่สุด	5	เห็นด้วยมากที่สุด	1
เห็นด้วยมาก	4	เห็นด้วยมาก	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2	เห็นด้วยน้อย	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	เห็นด้วยน้อยที่สุด	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยจะกลับ Scale คะแนนสำหรับข้อที่เป็นเชิงลบก่อน แล้วจึงคำนวณคะแนนรวมทุกข้อ และผลค่าเฉลี่ย \bar{X} ของคะแนนเจตคติที่ดี ดังนี้

การแปลผลระดับเจตคติที่ดีในภาพรวมจากค่า \bar{X} มี 5 ระดับ ดังนี้

ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	4.51 – 5.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	3.51 – 4.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	2.51 – 3.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.51 – 2.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อย
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.00 – 1.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 2 การปรับปรุงกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาหลังทดลองใช้ พร้อมจัดทำคู่มือการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการ (D3) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำผลจากการวิจัยทดลองใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา มาปรับปรุงและแก้ไข โดยพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องตามองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อการรับรองกระบวนการฯ ต่อไป

ระยะที่ 4 การสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R₄D₄)

การวิจัยในระยะนี้เป็นการดำเนินการเพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสอดคล้องและความเป็นไปได้ในการใช้กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา 2) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลหรือสนับสนุนกระบวนการ PLC ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียม/พัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) รับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสนทนากลุ่ม(Focus Group) เพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ขั้นที่ 2 การปรับปรุงกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (D4) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ปรับปรุงแก้ไข รวมไปถึงการรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R4) เป็นการรับรองการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความเป็นไปได้ ด้วยวิธีการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมแสดงความคิดเห็น

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

- 1) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มจำนวน 24 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
- 2) ร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาหลังการปรับปรุงแก้ไขหลังทดลองใช้ (ฉบับที่ 3)
- 3) คู่มือการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่

- 1) ความสอดคล้องขององค์ประกอบในกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนกระบวนการ และการวัดและประเมินผล
- 2) ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา
- 3) ภาพรวมของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา
- 4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลหรือสนับสนุนกระบวนการ PLC ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียม/พัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 5) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และครูผู้สอน และมีการกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 24 คน ตามรายละเอียด ดังนี้

- ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะครู และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจำนวน 3 คน
- ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน จาก 3 สถานศึกษาอันเป็นกรณีศึกษา

○ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 16 คน จาก 3 สถานศึกษาอันเป็นกรณีศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้กรอบการพิจารณาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ 2 การปรับปรุงกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (D4) ผู้วิจัยจะได้นำผลหลังจากผ่านกระบวนการสนทนากลุ่มไปปรับปรุงแก้ไขกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงเพิ่มเติมให้มีความสอดคล้อง เหมาะสมเพื่อจัดทำเป็นกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์เพื่อทำให้เกิดความต่อเนื่องของการใช้กระบวนการ และพัฒนาขยายผลในวงกว้างต่อไป ทั้งนี้รายละเอียดการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ สามารถสรุปภาพรวมได้ตามตาราง



ตาราง 8 การออกแบบการวิจัย 4 ระยะของการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ระยะของการวิจัย	ระยะที่ 1 (พฤษภาคม 2566 - สิงหาคม 2566)	ระยะที่ 2 (กันยายน 2566 – พฤศจิกายน 2566)	ระยะที่ 3 (ธันวาคม 2566 - มีนาคม 2567)	ระยะที่ 4 (เมษายน 2567 - มิถุนายน 2567)
ระยะของการวิจัย	การศึกษาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	การตรวจสอบคุณภาพของร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้	การสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา
1. วัตถุประสงค์	1) ศึกษาบริบทและศักยภาพของโรงเรียน 2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการ PLC เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา	1) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของกระบวนการ PLC เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดสมรรถนะ	1) เพื่อศึกษาการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ 2) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสมรรถนะในการ	1) เพื่อศึกษาความสอดคล้องและความเป็นไปได้ในการใช้กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ระยะของการวิจัย	ระยะที่ 1 (พฤษภาคม 2566 - สิงหาคม 2566)	ระยะที่ 2 (กันยายน 2566 – พฤศจิกายน 2566)	ระยะที่ 3 (ธันวาคม 2566 - มีนาคม 2567)	ระยะที่ 4 (เมษายน 2567 - มิถุนายน 2567)
		การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	จัดการเรียนรู้ของครูระดับประถมศึกษา และกระบวนการ PLC ของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ที่ใช้กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	2) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลหรือสนับสนุนกระบวนการ PLC ที่เกี่ยวข้องกับ การเตรียม/พัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) เพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา
2. วิธีดำเนินการวิจัย	การศึกษาความต้องการจำเป็นด้วยพหุกรณีศึกษา	การตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ	การทดลองแบบพหุกรณีศึกษา (Multiple Case Study Experiment)	การวิจัยเพื่อรับรองด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
3. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย (Sampling Design)	กรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 กรณี โดยเป็นโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด สข.	1) ร่างกระบวนการ PLC ที่เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่	แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ระยะของการวิจัย	ระยะที่ 1 (พฤษภาคม 2566 - สิงหาคม 2566)	ระยะที่ 2 (กันยายน 2566 – พฤศจิกายน 2566)	ระยะที่ 3 (ธันวาคม 2566 - มีนาคม 2567)	ระยะที่ 4 (เมษายน 2567 - มิถุนายน 2567)
	<p>ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก อย่างละ 1 โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลด้วยเครื่องมือและการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้</p> <p>แหล่งข้อมูลจากแต่ละกรณีศึกษาจะประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เอกสารหลักสูตรสถานศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการ รายงานพัฒนาคุณภาพประจำปี (SAR) 2) ข้อมูลบุคคล ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าระดับ และครูผู้สอน 	<p>ซึ่งประกอบด้วย หลักการองค์ประกอบ ขั้นตอนของกระบวนการ PLC</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) ร่างหลักสูตรในการพัฒนาครูตามกระบวนการ PLC 3) แบบวัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ครูผู้สอน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 3) หัวหน้าระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 4) นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา หลังการปรับปรุงแก้ไขหลังทดลองใช้ (ฉบับที่ 3) 2) คู่มือการดำเนินงานกิจกรรมตามกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ระยะของการวิจัย	ระยะที่ 1 (พฤษภาคม 2566 - สิงหาคม 2566)	ระยะที่ 2 (กันยายน 2566 – พฤศจิกายน 2566)	ระยะที่ 3 (ธันวาคม 2566 - มีนาคม 2567)	ระยะที่ 4 (เมษายน 2567 - มิถุนายน 2567)
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย Measurement Design	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารโรงเรียน	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินความสอดคล้องแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC)	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) แบบประเมินทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา 4) แบบประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับครูประเมินผู้เรียน) 5) แบบประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับนักเรียนประเมินตนเอง)	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ความสอดคล้องขององค์ประกอบในกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา 2) ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ระยะของการวิจัย	ระยะที่ 1 (พฤษภาคม 2566 - สิงหาคม 2566)	ระยะที่ 2 (กันยายน 2566 – พฤศจิกายน 2566)	ระยะที่ 3 (ธันวาคม 2566 - มีนาคม 2567)	ระยะที่ 4 (เมษายน 2567 - มิถุนายน 2567)
			6) แบบวัดเจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย	3) ภาพรวมของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา 4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลหรือสนับสนุนกระบวนการ PLC ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียม/พัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
5. ขั้นตอนในการดำเนินการจัดเก็บข้อมูล	ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจาก 1. การศึกษาจากบริบทจริงของโรงเรียน 2. การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และนักเรียน	ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล จากผู้เชี่ยวชาญ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้	1) ทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test) 2) ดำเนินการตามแผนกิจกรรม 3) ทดสอบหลังเรียน (Post-Test)	ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 24 คน ตามรายละเอียด ดังนี้ - ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

ระยะของการวิจัย	ระยะที่ 1 (พฤษภาคม 2566 - สิงหาคม 2566)	ระยะที่ 2 (กันยายน 2566 – พฤศจิกายน 2566)	ระยะที่ 3 (ธันวาคม 2566 - มีนาคม 2567)	ระยะที่ 4 (เมษายน 2567 - มิถุนายน 2567)
	3. การสังเกตชั้นเรียน	2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสมรรถนะครู 3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก		<ul style="list-style-type: none"> ○ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จำนวน 1 คน ○ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาสมรรถนะครู จำนวน 1 คน ○ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 1 คน - ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน - ครูผู้สอน จำนวน 16 คน
6. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Design)	การวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้กรอบการพิจารณาข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน (ค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา ด้วย IOC การวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การประเมินเชิงเนื้อหา ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการบรรยาย (ร้อยละ) คะแนนพัฒนาการ	การวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้กรอบการพิจารณาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ระยะของการวิจัย	ระยะที่ 1 (พฤษภาคม 2566 - สิงหาคม 2566)	ระยะที่ 2 (กันยายน 2566 – พฤศจิกายน 2566)	ระยะที่ 3 (ธันวาคม 2566 - มีนาคม 2567)	ระยะที่ 4 (เมษายน 2567 - มิถุนายน 2567)
	D1	D2	D3	D4
การพัฒนา	นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนา 1) กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) 2) หลักสูตรและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาครู	กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา หลังการแก้ไขตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ	กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาหลังการปรับปรุงแก้ไขหลังทดลองใช้ พร้อมจัดทำคู่มือการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการ	กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาตอนปลาย : พหุกรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาการกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา 2) ศึกษาผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา เป็นผลการตรวจสอบบริบทและต้นทุนการทำงาน/ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตลอดจนความต้องการของสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 2 กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา เป็นผลของการพัฒนากระบวนการโดยผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทดลองใช้แล้วนำมาปรับปรุงกระบวนการ

ตอนที่ 3 ผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- 3.1) การดำเนินการ ผลผลิต และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณีศึกษา
- 3.2) ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเป็นรายกรณีศึกษา
- 3.3) ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวม

ตอนที่ 4 ผลของการสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการฯ ตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้บริหาร

โดยในแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของสถานศึกษา

การศึกษาบริบทและความต้องการของสถานศึกษาเอกชนในครั้งนี้ เป็นผลการตรวจสอบบริบทและต้นทุนการทำงาน/ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของสถานศึกษา ใน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสาธิตพัฒนา โรงเรียนสาธิตบางนา และ โรงเรียนสุจิตปูลิ ซึ่งครอบคลุมขนาดโรงเรียน ใหญ่ กลาง และเล็ก ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และต่างจังหวัด โดยมีจุดหมายสำคัญเพื่อประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ความต้องการ และแนวทางในการดำเนินการ โดยผลการศึกษา มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนสาธิตพัฒนา

บริบทพื้นฐานของโรงเรียน

มูลนิธินวัตกรรมการศึกษาทำบันทึกข้อตกลงกับ บริษัท แสนสิริ รามอินทรา จำกัด เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2549 ขออนุญาตจัดตั้ง โรงเรียนบ้านของเล่นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 จากนั้นได้ดำเนินการเปลี่ยนชื่อ จากโรงเรียนบ้านของเล่น เป็นโรงเรียนอนุบาลต้นกล้าสาธิต เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2550 ต่อมาได้ขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนสาธิตพัฒนา เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 หลังจากนั้น ในวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ได้โอนกิจการโรงเรียนอนุบาลต้นกล้าสาธิต และโรงเรียนสาธิตพัฒนาให้กับ บริษัท เนชั่น แนน เอ็ดดูเคชั่น ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด เป็นผู้รับใบอนุญาต และได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท เอ็นอีดี แมแนจเม้นท์ จำกัด เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2555 และเป็นผู้รับใบอนุญาตในปัจจุบัน วันที่ 16 พฤษภาคม 2551 โรงเรียนอนุบาลต้นกล้าสาธิตและโรงเรียนสาธิตพัฒนา ได้เข้าร่วมกิจการโดยใช้ชื่อว่า "โรงเรียนสาธิตพัฒนา" โดยขยายชั้นเรียนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และวันที่ 16 พฤษภาคม 2554 โรงเรียนสาธิตพัฒนา ได้ขยายชั้นเรียนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ปัจจุบัน กิจการ “โรงเรียนสาธิตพัฒนา” พร้อมทั้งที่ดินสิ่งปลูกสร้าง-ใบอนุญาตประกอบกิจการ ได้ถูกโอนให้แก่ บริษัท เดอะ เบสท์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด เข้ามาเป็นเจ้าของกิจการ ส่วนสิทธิ์ในการดำเนินการเป็นของบริษัท เลิร์น คอร์ปอเรชั่น จำกัด

โรงเรียนสาธิตพัฒนา เป็นโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ที่มีการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับเตรียมอนุบาล – มัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีนักเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 796 คน (เฉพาะนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 122 คน) ครู 166 คน ปัญหาการรับครูใหม่ เข้ามาทำงานเพื่อเป็นทางผ่านไปสู่การสอบบรรจุเป็นครูในโรงเรียนของรัฐ ซึ่งมีความมั่นคงมากกว่าจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องหาแนวทางในการแก้ไข เพื่อความมั่นคงขององค์กร

ที่มาของการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน

ผู้บริหารได้ไปศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ พบว่ากระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง โดยผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสังเกตการสอนในห้องเรียน จึงนำกระบวนการนี้เข้ามาพัฒนาครูจนถึงปัจจุบัน ผู้บริหารในปัจจุบันให้ความสำคัญ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วย

เป้าหมายของการนำกระบวนการ PLC มาใช้

1. การดูแลนักเรียน (ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนา)
2. การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
3. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการทำงานเป็นทีม ครูมีความเป็นผู้นำ

แนวทางในการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้

จากการได้มีโอกาสประชุมในเวทีต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศและพบว่า การปฏิรูปการศึกษาควรเริ่มจากคนในโรงเรียนที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงโดยการนำของผู้อำนวยการที่มีวิสัยทัศน์และนำ

การเปลี่ยนแปลงพาครูทั้งโรงเรียนไปด้วยกัน จึงได้พัฒนานวัตกรรม “**เพื่อนร่วมคิด มิตรร่วมทาง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สานิตพัฒนา**” เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน ต่อไป

นวัตกรรม “**เพื่อนร่วมคิด มิตรร่วมทาง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สานิตพัฒนา**” เป็นนวัตกรรมที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้น Analyze 2) ขั้น Plan 3) ขั้น Do & See 4) ขั้น Reflect 5) ขั้น Redesign ของครูที่จะต้องเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน (5 STEPs) ประกอบด้วย 1) ขั้นตั้งคำถาม (Learning to Question) 2) ขั้นแสวงหาสารสนเทศ (Learning to Search) 3) ขั้นสร้างความรู้ (Learning to Construct) 4) ขั้นสื่อสาร (Learning to Communicate) และ 5) ขั้นตอบแทนสังคม (Learning to Service) โดยผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่ประกอบด้วยสมาชิกอย่างน้อย 2-5 คน ได้แก่ 1) ครูผู้สอน Model Teacher 2) ครูร่วมเรียนรู้ Buddy (Co-Teacher) 3) พี่เลี้ยง Mentor 4) ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้นิเทศ Expert/Supervisor และ 5) ผู้บริหาร Administrator

นวัตกรรม “**เพื่อนร่วมคิด มิตรร่วมทาง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สานิตพัฒนา**” มีจุดเด่นดังนี้

1. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูที่ยั่งยืนและครูไม่ถูกทิ้งให้โดดเดี่ยวอีกต่อไป เพราะมีเพื่อนร่วมคิดร่วมทำงานโดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำที่สนับสนุนการทำงานของกลุ่มครูทุกๆ ด้าน
2. ครูมีความมั่นใจและภูมิใจในการทำงานและรักวิชาชีพครู
3. บรรยากาศในการทำงานทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เด็กกับเด็ก ครูกับเด็ก ครูกับครู ครูกับผู้บริหาร ครูกับผู้ปกครอง
4. เด็กๆ มีความสุข สนุกและได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
5. เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนรักและผูกพันกับการทำงานในองค์กร

การนำ นวัตกรรม “**เพื่อนร่วมคิด มิตรร่วมทาง สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู่ผู้เรียน**” ไปปรับใช้ในโรงเรียนอื่นๆ หากได้ศึกษารายละเอียดทุกขั้นตอนสามารถดำเนินการได้ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยเริ่มจากกลุ่มครูน้อยคนบางระดับชั้น บางกลุ่มสาระการเรียนรู้แล้วค่อยขยายผลไปสู่ครูกลุ่มใหญ่ทั้งโรงเรียน

การออกแบบนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา

กรอบแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรม “**เพื่อนร่วมคิด มิตรร่วมทาง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สานิตพัฒนา**” ใช้หลักการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) โดยครูผู้สอนออกแบบการจัดการทำแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยแนวคิด 5 STEPs ประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ผ่านกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่ประกอบด้วย Model Teacher Buddy (Co-Teacher) Mentor Expert หรือ Supervisor และ Administrator จำนวน 2-5 คน (กลุ่ม PLC เริ่มได้ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยเริ่มจาก Model Teacher และ Buddy Teacher

ขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนา

1. ขั้นเตรียมการ

1.1) ประชุมทีมผู้บริหารของโรงเรียนเพื่อระดมสมอง เรื่อง การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยจัดโครงการพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ กำหนดให้มีการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการประจำปี ตลอดปีการศึกษา ทั้งที่จัดโดยหน่วยงานภายใน ด้วยการเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่ครู และการศึกษาพัฒนาด้วยตนเองจากการดู

- รายการโทรทัศน์ครู Teacher TV ที่มีถึง 3,600 ตอน ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การดูแลนักเรียน การจัดหาแหล่งเรียนรู้ การบริหารจัดการของผู้บริหารในระดับต่างๆ การแก้ปัญหาเด็กพิเศษ การแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน แล้วบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วย

- รายการ Teachers as Learners ที่มีเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับการชี้แนะ (Coaching) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) และ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงเทคนิคต่างๆ ในการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทักษะศตวรรษที่ 21 ของเด็กไทย กลวิธีการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นต้น

- รายการ DLIT การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และรายการต่างๆ มากมาย ของ Mahidol Chanel เป็นต้น

รวมทั้งรายการอื่นๆอีกมากมายที่สามารถดาวน์โหลด Application ต่างๆเหล่านั้นลงในโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งสามารถดูได้ตลอดเวลา และนำมาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูรับผิดชอบ โดยนำสิ่งต่างๆที่ได้เรียนรู้จาก Best Practice จากรายการดังกล่าวมาเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2) กำหนดเป็นภาระงานประจำในการพัฒนาตนเองของครู ที่จะต้องเข้าร่วมอบรม และประชุมเชิงปฏิบัติการในงานมหกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู (EDUCA 2012 จนถึงปัจจุบัน) ซึ่งจัดช่วงเดือนตุลาคมเป็นประจำทุกปี และบันทึกการเรียนรู้เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตามตารางที่จัดให้ แล้วนำไปปรับใช้ให้เหมาะกับการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

1.3) ฝ่ายวิชาการจัดตารางการนิเทศแบบกัลยาณมิตรนิเทศ โดยจัดกลุ่มครูผู้สอน และกลุ่มอาจารย์อาวุโสร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)

2. ขั้นตอนดำเนินงาน

2.1) จัดประชุมครูทั้งโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้วยกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ด้วยการให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับชั้นศึกษากระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจากวีดิทัศน์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ชุด Understanding Lesson Study ตอนที่ 1 – 6

2.2) ฝ่ายวิชาการของโรงเรียนจัดกลุ่มครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยการจัดตารางเวลาของ Model Teacher Buddy Teacher และกลุ่ม PLC ให้ว่างตรงกัน เพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกันทุกขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ขั้น Analyze เป็นขั้นตอนที่มีจุดประสงค์ให้ครู Model Teacher มีความชัดเจนกับเนื้อหาสาระที่จะสอนในช่วงเวลานั้นๆ โดยการเขียนวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ของครูให้ตรงตามตัวชี้วัดในมาตรฐานการเรียนรู้ที่ครูกำลังจะสอนนักเรียน ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ถูกต้อง ชัดเจน ครูต้องมีความชัดเจนว่าจะสอนอะไร และนักเรียนต้องได้อะไรในสิ่งที่ครูต้องการสอนในช่วงเวลานั้นๆ

2.2.2 ขั้น Plan ครูที่เป็น Model Teacher จะนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เขียนด้วยตนเองมาเล่าในกลุ่ม PLC ว่าตนเองจะสอนเรื่องอะไร มีวัตถุประสงค์ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านคุณลักษณะหรือค่านิยมที่พึงประสงค์ (Attribute) อะไร ที่จะให้เกิดกับผู้เรียนตามตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ รวมถึงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สื่อและอุปกรณ์ต่างๆ กลุ่ม PLC ร่วมให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อให้แผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพมากขึ้น อันจะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2.2.3 ขั้น Do & See ครูที่เป็น Model Teacher ทำหน้าที่สอนโดยมีกลุ่ม PLC เข้าไปร่วมสังเกตการณ์ และบันทึกพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อนำมาร่วมแลกเปลี่ยน สะท้อนคิด (Reflect) ผู้สังเกตการสอนจะต้องบันทึกวีดิทัศน์พฤติกรรมการเรียนของเด็ก โดยคำนึงว่าเด็กทุกคนได้เรียนรู้หรือไม่ หากมีนักเรียนไม่ได้เรียนรู้ คุณครูผู้สอนทำอย่างไรเพื่อให้เด็กคนนั้นได้เรียนรู้ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กเป็นอย่างไร จากการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative) ในขั้นนี้ผู้สังเกตการสอน (กลุ่ม PLC) ต้องทำความเข้าใจก่อนว่าใครจะดูอะไร ตรงไหนบ้าง และจดบันทึกประเด็นสำคัญๆ เพื่อนำมาร่วมสะท้อนคิดในขั้นต่อไป

2.2.4 **ขั้น Reflect** เป็นขั้นที่ทุกคนมาร่วมกันสะท้อนคิดในสิ่งที่ไปสังเกต การสอนของครู Model Teacher โดยให้ครู Model Teacher เป็นผู้ Reflect การสอนของ ตนเองก่อน เพื่อประเมินการสอนของตนเองในมุมมองของผู้สอน และบอก ข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในการสอนครั้งนี้ หลังจากนั้นกลุ่ม PLC จะเป็นผู้สะท้อนคิดผ่านพฤติกรรมเด็กที่ได้ไปสังเกตมา โดยการดูผ่านวิดีโอ (ใช้โทรศัพท์มือถือในการถ่าย ซึ่งไม่ยากเย็นอะไร ครูทุกคนทำได้) โดยมีหลักการของการสะท้อนคิดว่าต้องสนทนาเชิงบวก (Positive Dialogue) เพื่อให้ผู้สอนได้มองเห็น ภาพการสอนของตนเองได้ชัดเจนขึ้น

2.2.5 **ขั้น Redesign** หลังจากที่ครู Model Teacher ได้รับการสะท้อนคิด ก็สามารถนำข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปปรับแผนการจัดการเรียนรู้ (Redesign) เพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการสอนกับนักเรียนห้องเรียนต่อไป (กรณีสอนหลายห้องเรียน)

การกำกับติดตาม

- เมื่อประชุม PLC ครูจะลงตารางเวลาในการทำ LSPLC จากนั้นจะดำเนินการตามกำหนด โดยฝ่ายวิชาการจะเข้าร่วมประชุมคาบ PLC เพื่อติดตาม และแลกเปลี่ยน
- อุปสรรคที่พบบางครั้งมีกิจกรรมพิเศษที่กระทบเวลาที่ลงตารางไว้ แก้ไขโดยการปรับเปลี่ยนวันใหม่

การประเมินผล

- ระบุปัญหาของนักเรียนอย่างชัดเจน
- การมีกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งที่การพัฒนานักเรียน เป้าหมายคือ การดูแลนักเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้

ผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

ผลจากการใช้นวัตกรรม **“เพื่อนร่วมคิด มิตรร่วมทาง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สานิตพัฒนา”** ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจในการเรียน และสนุกกับการเรียน รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือกันและกัน ทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง เป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active Learner) จากการจัดกิจกรรมของครูที่เด็กนักเรียนทุกคนต้องได้ลงมือปฏิบัติ แสดงความคิดเห็น รู้จักค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง สร้างความรู้ และสามารถสรุปองค์ความรู้ เพื่อนำเสนอและขยายผลต่อไปได้

2. ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกันและกัน ทำงานเป็นระบบมากขึ้น รู้จักเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์ตัวชี้วัดในมาตรฐานการเรียนรู้ และเข้าใจแก่นของเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างแท้จริง มีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น และเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญไม่รู้สึกลำบากใจ เพราะมีเพื่อนช่วยคิด ความสัมพันธ์ระหว่างครูในกลุ่มสาระ

การเรียนรู้เดียวกันหรือต่างกลุ่ม ต่างระดับชั้น ทำให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ซึ่งรวมไปถึง การแก้ปัญหาในด้านอื่นๆ เช่น พฤติกรรมของนักเรียนที่มีปัญหาด้วย

3. ผู้บริหารทุกระดับมีความเป็นกันเอง ทำงานแบบกัลยาณมิตร ในลักษณะเพื่อนร่วมงานมากกว่า เจ้านาย ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม ครูกล้าที่จะเข้ามาหา พบปะ พูดคุยมากขึ้น ผู้บริหารเข้าใจ ลูกน้อง ในขณะที่ลูกน้องก็เข้าใจผู้บังคับบัญชา ตัวผู้บริหารเองก็มีความเข้าใจในการทำงานของครูมากขึ้น และพร้อมจะช่วยเหลือเสมอ

4. ผู้ปกครองมีความเข้าใจในการทำงานของครูมากขึ้น พร้อมทั้งเข้ามาร่วมเป็นผู้ปกครองอาสา ช่วยสอนในรายวิชาเลือกเสรีให้กับนักเรียนของโรงเรียน พร้อมทั้งช่วยจัดกิจกรรมต่างๆที่ส่งเสริม พัฒนาการ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาให้กับนักเรียนอีกด้วย

ผลงาน/ชิ้นงานที่เกิดจากการดำเนินงานการพัฒนานวัตกรรม มีดังนี้

1. งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนในด้านต่างๆของครู ซึ่งครูทุกคนต้องทำงาน วิจัยจากข้อค้นพบในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันคนละอย่างน้อย 1 เรื่อง

2. แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพราะผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยกลุ่มชุมชน แห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพมาแล้ว

สรุปสิ่งที่เรียนรู้และการปรับปรุงให้ดีขึ้น

ข้อคิด ประสบการณ์ และองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนานวัตกรรมนี้ พบว่าการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน (LS) เป็นกระบวนการทำงาน ที่มีระบบ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ และไม่ตายตัว ทำให้ผู้ ปฏิบัติไม่เกิดความเครียดหรือกดดันแต่อย่างใด การทำงานกับกลุ่มคนที่มีความเข้าใจและเปิดใจรับ การเปลี่ยนแปลง จะมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าจะมีปัญหาอยู่บ้างในระยะเริ่มต้นของการพัฒนา แต่การทำงานที่จริงใจและจริงจัง ของผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะทำให้ปัญหาต่างๆหมดสิ้นไปใน ระยะเวลาไม่นาน การแก้ปัญหาต้องใช้สุนทรียสนทนา (Positive Dialogue) และรับฟังซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงพัฒนานวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกระบวนการพัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ไปใช้ใน

สถานศึกษา

ปัจจัยที่สนับสนุน

- ทบทวนหลักการ เป้าหมาย ของ LSPLC
- การจัดคาบ PLC ลงในตารางสอน และฝ่ายวิชาการเข้าร่วมประชุมด้วย
- การมีส่วนร่วม และสนับสนุนของฝ่ายวิชาการ
- Open class
- Symposium

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

- กิจกรรมพิเศษที่มีเพิ่มเติมนอกเหนือปฏิทินกิจกรรมที่กำหนดไว้
- ครูมีการสอบบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้อัตราการเปลี่ยนครูสูง ต้องพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงาน

- การวางแผนการทำงานร่วมกับครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ระบบการพัฒนา ช่วยเหลือครู เพื่อลงไปสู่นักเรียน

สิ่งที่ยังเป็นข้อสงสัย และสิ่งที่ต้องการเรียนรู้/พัฒนาตัวเองเพิ่มเติมเพื่อการทำงานในโอกาสต่อไป

- วิธีการพัฒนาเกณฑ์ระบุประสิทธิภาพ PLC
- PLC กับการศึกษาพิเศษ

2. โรงเรียนสาธิตบางนา

บริบทพื้นฐานของโรงเรียน

โรงเรียนสาธิตบางนาก่อตั้งขึ้นมาจากการมองเห็นไกลของคุณรัตน์ ศรีไกรวิน อดีตรองประธานศาลฎีกา และรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม ที่ได้ตระหนักถึงปัญหาในการพัฒนาการศึกษาสำหรับเด็กไทยในเมืองใหญ่ที่มีภาพการจราจรที่แออัด ท้องถนนเต็มไปด้วยมลพิษของควัน ฝุ่น และเสียง เด็กต้องเสียเวลาในการเดินทางไปกลับ ระหว่างบ้านกับโรงเรียนวันหนึ่ง ๆ หลายชั่วโมง ทำให้เด็กขาดโอกาสที่จะเล่นกีฬาหรือปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาร่างกายและจิตใจ คุณรัตน์ จึงคิดที่จะสร้างโรงเรียนย่านชานเมืองให้เป็นโรงเรียนที่ดีมีบรรยากาศใกล้ชิดกับธรรมชาติ เอื้อต่อการเรียนการสอนและปฏิบัติกิจกรรมกีฬา ทั้งยังช่วยลดภาระความกังวลของผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่ต้องเสาะแสวงหาโรงเรียนที่คิดว่าดีแต่อยู่ในเมืองใกล้บ้าน

ในปี 2537 คุณจุไรรัตน์ โปโนเธิร์น บุตรีของคุณรัตน์ ซึ่งในขณะนั้นดำรงตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บมจ. Raimon Land PCL จึงได้มอบที่ดิน จำนวน ประมาณ 20 ไร่ ในบริเวณโครงการไรมอนพาร์ค ถนนเทพารักษ์ หมู่ที่ 11 ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พร้อมสร้างอาคารเรียน มีบริเวณที่เป็นการศึกษาและนันทนาการ คือสนามฟุตบอล สนามบาสเกตบอล สนามเทนนิส และสระว่ายน้ำขนาดมาตรฐาน ให้แก่มูลนิธิโรงเรียนสาธิตบางนา

คณะกรรมการมูลนิธิโรงเรียนในปีเดียวกัน มีมติเอกฉันท์เห็นสมควรให้เรียนเชิญ ศาสตราจารย์เกียรติคุณดร.อารี สันทรวี อดีตอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมสาธิต มศว.ประสานมิตร และอดีตอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมสาธิต มศว.ประสานมิตร มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่คนแรกของโรงเรียน โดยตั้งชื่อว่า "โรงเรียนสาธิตบางนา"

โรงเรียนสาธิตบางนามุ่งมั่นการเป็นโรงเรียนชั้นนำของประเทศในการพัฒนาและปฏิรูปการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ มีจิตสำนึกในความเป็นไทย ใน

ขณะเดียวกันต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะมีความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาและเผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อยู่ในหลักปรัชญาการศึกษาที่เชื่อมั่นในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้เรียนทุกคนว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ บรรลุถึงขั้นสูงสุดของศักยภาพและความสามารถพิเศษของแต่ละคนได้โดยมีปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมที่ดี คือ พ่อแม่ และครู ผู้เป็นกัลยาณมิตรส่งเสริม สนับสนุน โดยมีเด็กเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

ในปีการศึกษา 2566 โรงเรียนมีนักเรียนระดับเตรียมอนุบาล – มัธยมศึกษาปีที่ 6 รวม 1,245 คน เป็นนักเรียนระดับอนุบาล 359 คน และระดับประถมศึกษา จำนวน 645 คน และระดับมัธยมศึกษา 241 คน (เฉพาะนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 93 คน)

ที่มาของการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน

ด้วย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.อารี สันหลวี อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตบางนา เห็นความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด จึงทำการทดลองนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) มาร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหาร บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน PLC จึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้และออกการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นรายบุคคล ในศักยภาพที่แตกต่างกัน และส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งเข้าใจบทบาทและพฤติกรรมกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด ซึ่งจะเกิดจากการคอยสังเกตอย่างใส่ใจ

เป้าหมายของการนำกระบวนการ PLC มาใช้

1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามศักยภาพ
2. เพื่อให้เกิดการร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพของผู้เรียน
3. เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอน

หลักการและองค์ประกอบของ PLC ที่ดำเนินการอยู่

แนวทางปฏิบัติในการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน

ระยะต้นน้ำ

ครูและผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียน

ระยะกลางน้ำ

สร้างแนวทางการทำงานในรูปแบบ “การทำงานแบบกัลยาณมิตร” เน้นการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหาร ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน นำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วม รวมถึงภาวะผู้นำร่วม คือ มีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยในแต่ละเดือนครูผู้รับผิดชอบในแต่ละกลุ่มสาระ จะมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ทั้งแบบประชุมในโรงเรียนและประชุม online ผ่านกระบวนการ Plan Do See ที่ครูมาออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน เข้าสังเกตชั้นเรียน และสะท้อนผลชั้นเรียน สู่การปรับแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อีกต่อวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนต่อไป

ระยะปลายน้ำ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและครู

แนวทางในการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้

จากชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้วางแผน ผู้ร่วมคิด พี่เลี้ยง สู่การเป็นพี่เลี้ยงแบบพี่เลี้ยง การนิเทศภายใน สู่กระบวนการบนฐานวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ สู่การเพิ่มคุณภาพผู้เรียน ลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกระบวนการพัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ใน

สถานศึกษา

ช่วยแก้ปัญหาที่พบในโรงเรียน ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจากการดูแลผู้เรียนไม่ทิ้งผู้ใดไว้ข้างหลัง จัดการเรียนรู้แบบรวมพลังโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและการสะท้อนคิดหลังปฏิบัติการ (After Action Review)

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงาน

การนำกระบวนการนี้ไปใช้ในสถานศึกษา PLC ช่วยแก้ปัญหาที่พบในโรงเรียน ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจากการดูแลผู้เรียนไม่ทิ้งผู้ใดไว้ข้างหลัง จัดการเรียนรู้แบบรวมพลังโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและการสะท้อนคิดหลังปฏิบัติการ (After Action Review)

สิ่งที่ยังเป็นข้อสงสัย และสิ่งที่ต้องการเรียนรู้/พัฒนาตัวเองเพิ่มเติมเพื่อการทำงานในโอกาสต่อไป

- การพัฒนาครูใหม่
- การมุ่งเน้นการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาพหุปัญญาในผู้เรียน

3. โรงเรียนสุจิตปูลิ

บริบทพื้นฐาน

โรงเรียนสุจิตปูลิก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2562 โดย ดร.นาฏฤดี จิตรรังสรรค์ ที่ต้องการสร้างโรงเรียนบนฐานการวิจัยตามข้อเสนอเชิงนโยบาย ในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน โดยโรงเรียนสุจิตปูลิมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาให้ผู้เรียน เป็นผู้มีสมรรถนะที่จำเป็น ที่จะดำรงชีวิตในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม (Whole Child Development) โรงเรียนจึงได้จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ สร้างกรอบความคิดให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ เห็นคุณค่าของการเรียนรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ได้ลงมือทำจริงในรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ฝึกฝนให้ใช้กระบวนการในการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสะท้อนคิด และการอภิปรายในชั้นเรียนตามสถานการณ์ที่หลากหลาย โรงเรียนนำแนวคิดการพัฒนาแนวคิดการพัฒนานวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากระบบการศึกษาของฟินแลนด์ นั่นคือ การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาสอนให้นักเรียนในระดับประถมศึกษาทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาตามกระบวนการ รวมถึงโรงเรียนยังให้ความสำคัญในการสร้างพลเมืองไทยที่ใส่ใจสังคมและการจัดการตนเองผ่านกระบวนการสร้างอุปนิสัย ตามหลักสูตร 7 Habits & The Leader in Me เพื่อเป็นการสร้างคุณลักษณะของเด็กๆ และเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ ได้ค้นหาศักยภาพในตนเอง ได้เรียนรู้ในสิ่งที่รัก และพัฒนาจนเป็นความถนัด พร้อมหนทางที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต

ในปีการศึกษา 2566 โรงเรียนมีนักเรียนระดับอนุบาล- มัธยมศึกษาตอนต้น รวม 529 คน เป็นนักเรียนระดับอนุบาล 256 คน และระดับประถมศึกษา จำนวน 246 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 27 คน (เฉพาะนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 25 คน) มีจำนวนครูผู้สอนจำนวน 59 คน และบุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน 23 คน รวมทั้งสิ้น 82 คน

ที่มาของการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียน

ด้วยโรงเรียนจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่บนฐานสมรรถนะ ซึ่งไม่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เพียงลำพัง ดังนั้นผู้บริหารจึงได้นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาครูให้สามารถร่วมมือร่วมพลังในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมได้

เป้าหมายของการนำกระบวนการ PLC มาใช้

1. ต้องการพัฒนาครูให้สามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้บนฐานสมรรถนะได้อย่างมั่นใจ
2. สร้างพื้นที่ปลอดภัยด้วยการส่งเสริมจิตวิทยาเชิงบวกและ Social Emotional Learning
3. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง

หลักการและองค์ประกอบของ PLC ที่ดำเนินการอยู่

แนวทางปฏิบัติการสร้าง “สายน้ำสมรรถนะ” ที่ส่งเสริมต่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกของโรงเรียนสุจิตปูลิ แบ่งออกเป็น

ระยะต้นน้ำ แนวคิดทางการศึกษาสู่การพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งส่งเสริมสมรรถนะ

ระยะกลางน้ำ กระบวนการทำงานร่วมกันของครู การออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกและการวัดและประเมินผลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของนักเรียน รวมไปถึงการทำงานรวมพลังระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและนักเรียน สร้างแนวทางการทำงานในรูปแบบ “การรวมพลัง” ของครูต่อการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผ่านรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยในแต่ละสัปดาห์คุณครูผู้รับผิดชอบในหน่วยบูรณาการนั้น ๆ จะมีการนัดหมายประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างน้อย 1 ชั่วโมง หลังจากนั้นจะมีการประชุมร่วม เพื่อกำหนดหัวข้อ วัตถุประสงค์ กิจกรรมและแนวทางการประเมินผล และการประชุมมีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านกระบวนการสำคัญ Plan Do See ได้แก่การที่ครูมาออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน เข้าสังเกตชั้นเรียน และสะท้อนผลชั้นเรียน สู่อการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ต่อไป

ระยะปลายน้ำ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและครู

แนวทางในการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้

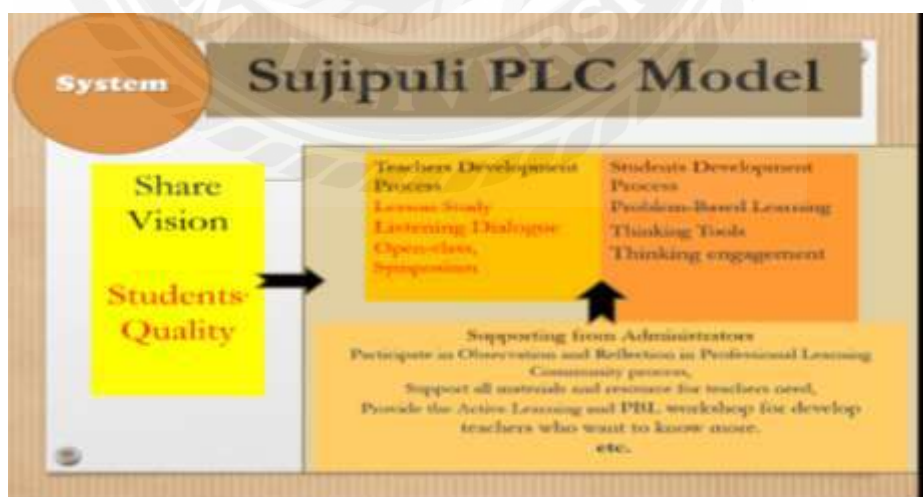
การเตรียมการ

เป็นขั้นตอนสำคัญในการเริ่มต้นการทำงาน โดยการเตรียมการจะเตรียมในส่วนของพื้นที่ต้นน้ำ ได้แก่ การตั้งนโยบายที่ชัดเจน การเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเบื้องต้น สำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในอนาคต

ขั้นการดำเนินงาน

เป็นขั้นตอนในการลงมือทำ ที่จะต้องมีการกำกับติดตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีระบบกลไกหนุนเสริมการทำงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และยังคงเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน เป็นช่วงกลางน้ำ ที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

ระบบการทำงาน PLC ของโรงเรียนสุจริตปฐุติ สามารถแสดงได้ดังภาพ

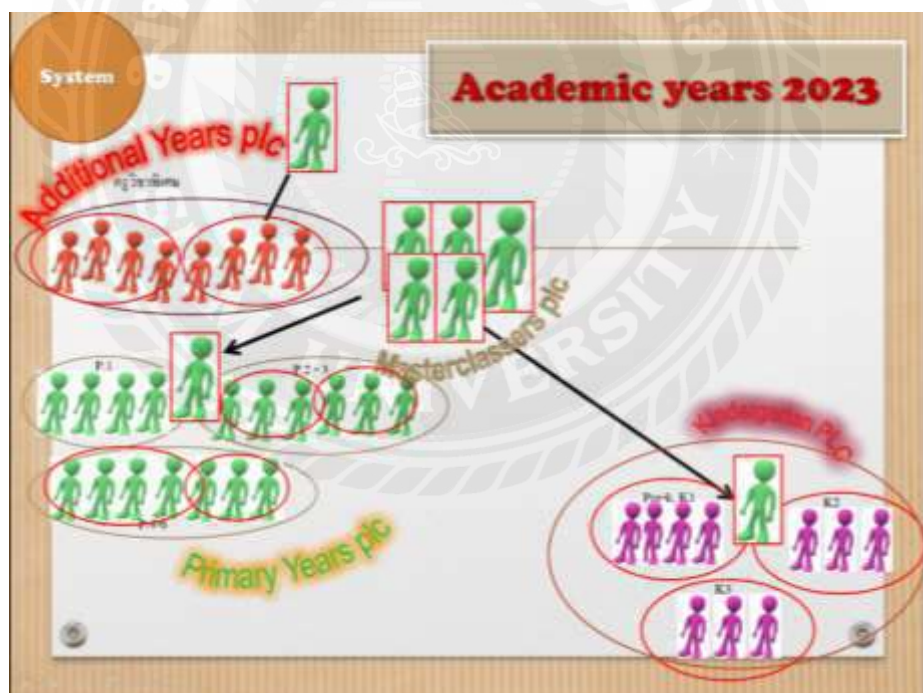


ภาพที่ 17 ระบบการทำงานของโรงเรียนสุจริตปฐุติ

Sujipuli PLC Model เป็นกระบวนการในการพัฒนาครูผ่านแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะได้อย่างเป็นระบบ และครูมีความมั่นใจในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังกับเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง เพื่อเป็นพันธมิตรในการดูแลนักเรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวัง

บทบาทของผู้บริหารในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือการร่วมเรียนรู้ไปกับครูผู้สอนและนักเรียน ผ่านการร่วมสังเกตและสะท้อนผลชั้นเรียน สนับสนุนงบประมาณ จัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่จำเป็น รวมถึงการจัดสรรเวลาเพื่อให้ครูได้ทำงานภายใต้ความสมดุลของชีวิต (Work life balance) ทั้งนี้ยังดำเนินการพัฒนาครูตามความต้องการ เพื่อหนุนเสริมและเติมองค์ความรู้ทักษะ และเจตคติที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกให้กับผู้เรียนต่อไป

ในการแบ่งกลุ่มการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนสุจิตูลิ จะแบ่งตามระดับชั้น และระดับช่วงชั้นในการสอน โดยมีครูประจำชั้นและครูวิชาพิเศษทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ โรงเรียนได้จัดให้มีครูผู้นำวงที่เรียกว่า Masterclasser PLC เป็นผู้ดำเนินการในการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยจะมีการหมุนเวียนผู้ทำหน้าที่นี้ภาคเรียนละ 1 ครั้ง แสดงรายละเอียดการดำเนินการได้ ดังภาพ



ภาพที่ 18 การจัดกลุ่มครูผู้สอนตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนสุจิตูลิ

โดยในกระบวนการขั้นตอนที่เป็นแบบอย่างสามารถสรุปกิจกรรมแต่ละขั้นได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม

- เตรียมความพร้อมของครูที่เข้าร่วมกลุ่ม
- สร้างความตระหนักของการสร้างชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- สร้างความตระหนักถึงเป้าหมายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับคณะครู
- สร้างระบบการหนุนเสริมจากกลุ่มผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 2 การดำเนินการตามกระบวนการ

- ครูวางแผนกิจกรรมตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับผู้เรียนร่วมกัน
- ครูจัดตารางเพื่อเข้าสังเกตการสอนของเพื่อนครูอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยบันทึกการเรียนรู้ของผู้เรียน บันทึกพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องเรียน
- ครูจัดตารางในการทำ AAR สะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน โดยนำข้อมูลที่บันทึกและตัวอย่าง ผลงานของผู้เรียนมาร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงาน พฤติกรรมของผู้เรียนที่เกิดขึ้นและสิ่งที่สามารถ ปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดร่วมกันในกลุ่มวิชาชีพย่อยของตน

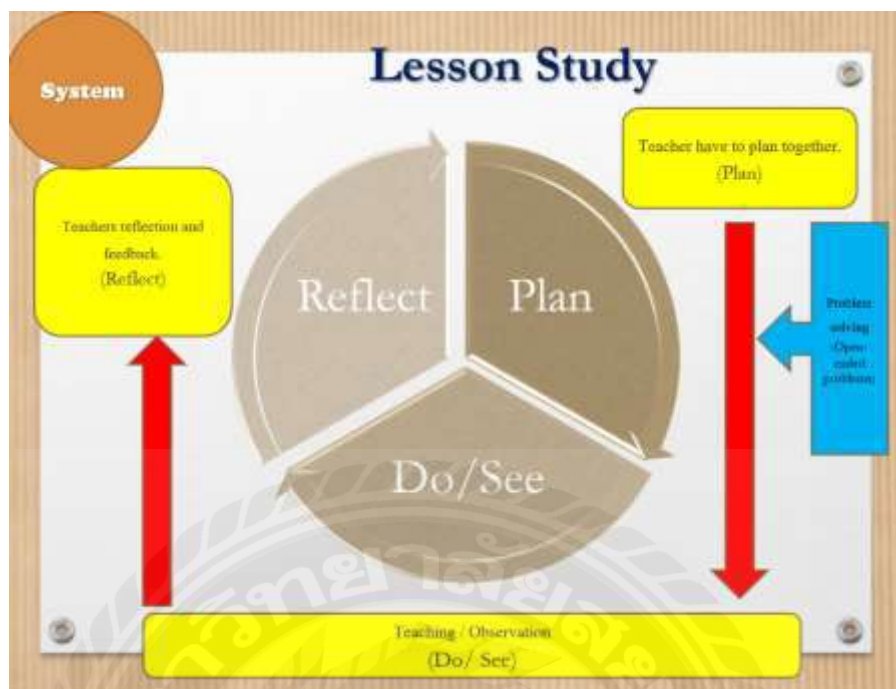
ขั้นที่ 3 กิจกรรมเปิดชั้นเรียน

- โรงเรียนสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนครูและผู้ปกครอง เป็นเวทีแลกเปลี่ยนทางวิชาการโดยการเชิญเพื่อนครูในโรงเรียนและผู้ปกครองเข้าร่วมการเปิดชั้นเรียน และร่วมสะท้อนผลการจัดการเรียนร่วมกันรู้ร่วมกัน

ขั้นที่ 4 กิจกรรม Show & Share

โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนทางวิชาการ โดยนำผลจากการดำเนินงาน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำภาคเรียน เพื่อสรุปงานที่ทำได้ดีในปีที่ผ่านมา และแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

หลักการสำคัญในการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนสุจิตบูลิ จะดำเนินการผ่านวิธีการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson Study) ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้



ภาพที่ 19 รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
ของโรงเรียนสุจริต

การประเมินผล

การประเมินผลกระบวนการ นับเป็นอีกขั้นตอนสำคัญที่ทำให้เห็นภาพปลายทางแห่งการพัฒนา โดยเน้นให้เกิดการประเมินตามสภาพจริงในสถานการณ์ที่หลากหลาย

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

โดยภาพรวมของผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1) **ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน** คือ นักเรียนมีความสุขและสนุกกับการเรียนเพิ่มมากขึ้น นักเรียนได้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในทุกๆคาบ

2) **ผลที่เกิดขึ้นกับครู** ครูได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน การที่ครูได้มาร่วมกลุ่มกันทำงานตามกระบวนการ PLC ทำให้ครูได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งด้านความรู้ในเนื้อหาสาระวิชา และด้านความรู้ในศาสตร์การสอน รวมถึงการจัดการชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น เกิดความเข้าใจนักเรียน เพราะการที่ครูได้มีโอกาสไปสังเกตการสอนในห้องเรียน ทำให้ครูได้รู้จักนักเรียนของตนเองเพิ่มมากขึ้น เห็นมุมมองที่แตกต่างของนักเรียน เมื่อเรียนในวิชาอื่นๆ ที่แตกต่างออกไป มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนของตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างครู การที่ครูได้มาร่วมกลุ่มกันทำงาน ทำให้ครูมีความใกล้ชิดและเข้าใจ เปิดใจในการพูดคุยกันในประเด็นการทำงานมาก

ขึ้น ระหว่างครูใหม่-ครูเก่า ครูอายุมาก-ครูอายุน้อย ครูมีความสุขและเพื่อนที่ช่วยเหลือกันในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานของครูเป็นไปแบบช่วยเหลือเกื้อกูลและร่วมมือร่วมพลังกันมากขึ้น มีการเข้ากลุ่มกันนอกเหนือเวลาที่โรงเรียนได้ระบุไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3) **ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร** คือ ผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับครูมากขึ้น มีความเข้าใจในการทำงานและความยากลำบากของครู ผู้บริหารรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมตามกระบวนการ PLC ที่พร้อมสนับสนุนเพื่อให้ครูสามารถบรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกระบวนการพัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ไปใช้ใน

สถานศึกษา

ปัจจัยที่สนับสนุน

- ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
- การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและการสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน
- การมีกลไกสนับสนุนและขับเคลื่อนการทำงาน อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง
- การที่ผู้ปกครองมีความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

- ครูมีภาระงานเอกสารและงานอื่น ๆ มาก
- ความไม่ชัดเจนในนโยบายจากหน่วยงานราชการ

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงาน

- กระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นกระบวนการทำงานที่มีความเป็นพลวัต ต้องมีความต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ผ่านระบบกลไกการทำงานที่สอดคล้องและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ

สิ่งที่ยังเป็นข้อสงสัย และสิ่งที่ต้องการเรียนรู้/พัฒนาตัวเองเพิ่มเติมเพื่อการทำงานในอนาคตต่อไป

- การพัฒนานิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาด้านอารมณ์และสังคมให้กับผู้เรียน

สรุปผลการศึกษาริบทพื้นฐานและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาทั้ง 3 กรณีศึกษา

แนวทางการพัฒนาครูนั้นทุกสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยแต่ละสถานศึกษามีการดำเนินการในรูปแบบที่แตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้พบว่าในภาพรวมสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาครูดังนี้

1) การสร้างความเข้าใจแก่ครู ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดจุดเน้นและลักษณะการพัฒนาแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาแบบต่อยอดประสบการณ์และดำเนินการทั้งในลักษณะเป็นรายบุคคล กลุ่มคูคิด กลุ่มเล็ก และกลุ่มใหญ่

ซึ่งประเด็นสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อการทำงานพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน เช่น การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ทั้งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) (การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม) holistic learning (การจัดการเรียนรู้เชิงลึก) deep learning (การจัดการเรียนรู้ผ่านโครงงาน) project-based learning (การจัดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง) work-based learning (การจัดการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริง) phenomenal-based learning (การจัดการเรียนรู้สนองความแตกต่าง) differentiated learning (การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน) problem-based learning (การตั้งคำถามกระตุ้นการเรียนรู้ การพัฒนาการสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ชี้แนะ) coach (การให้ข้อมูลป้อนกลับ) feedback (การประเมินเพื่อการเรียนรู้) Assessment for Learning ฯลฯ รวมทั้งการพัฒนาครูแกนนำที่เข้มแข็งเพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือเป็นแบบอย่างการทำงาน เป็นเพื่อนคู่คิดของครูคนอื่นในโรงเรียน

2) การสนับสนุนและสร้างแนวทางการพัฒนาครูต่อเนื่องทั้งระบบโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ผ่านแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based development) โดยมุ่งเปลี่ยนชุดความคิด (Mindset) ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู และควรดำเนินการวางกลยุทธ์การทำงานเป็นระยะ

จุดร่วมของการพัฒนาในอนาคตของโรงเรียนทั้งสามโรง คือการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีระบบการทำงานร่วมกันระหว่างครูประจำการและครูใหม่ที่ชัดเจน เป็นระบบมีการให้ความสำคัญกับขั้นตอนของการเตรียมการและการสะท้อนงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ และการพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน โดยในการวิจัยฉบับนี้ ได้มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน ผ่านการจัดการเรียนรู้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สำหรับความต้องการจำเป็นเฉพาะของแต่ละโรงเรียนเพิ่มเติมได้ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. โรงเรียนสาธิตพัฒนา

มีความต้องการในการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพกับการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ
2. โรงเรียนสาธิตบางนา

มีความต้องการในการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพกับการพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถที่แตกต่างกันตามทฤษฎีพหุปัญญา
3. โรงเรียนสุจริต

มีความต้องการในการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพควบคู่ไปกับการสร้างนิเวศการเรียนรู้แบบบูรณาการและการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม

ตอนที่ 2 กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

จากการศึกษาบริบทพื้นฐานและความต้องการของโรงเรียนที่เข้าร่วมการวิจัยทั้ง 3 โรงเรียนพบว่า แต่ละโรงเรียนมีระบบการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสามารถออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนได้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญร่วมกัน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นดำเนินการ 3) ขั้นกำกับติดตาม และ 4) ขั้นประเมินผล โดยมีรายละเอียดย่อย ๆ ที่แตกต่างกันตามบริบทและจุดเน้นของโรงเรียน

โดยผู้วิจัยได้นำร่างกระบวนการฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ได้แก่

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ถัดดา ภูเกียรติ | อดีตอาจารย์คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาริณี ตรีวิญญู | อาจารย์คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ดร.นาฏฤดี จิตรรังสรรค์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสุจิตปูลิ |
| 4. นายภัทรพล ลาภเกียรติพร | รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตพัฒนา |
| 5. นางสาวนงชนก อัครโชคปัญญา | รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตบางนา |
| 6. นางสาวกฤตพร ช่อไม้ทอง | ครูโรงเรียนสุจิตปูลิ |
| 7. นางสาววิวรรณ สดางาม | ครูโรงเรียนสาธิตบางนา |

ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย (Index of Congruency: IOC) สำหรับเครื่องมือวิจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะและเจตคติของครูและนักเรียนในเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้ในระดับประถมศึกษา โดยมีการแสดงผลคะแนน IOC ของแต่ละข้อคำถามพร้อมกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมยิ่งขึ้นกับจุดประสงค์ของการวิจัย




โดย ค่า IOC ที่ได้สะท้อนถึงระดับความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย ยิ่งค่า IOC ใกล้ 1 เท่าใด แสดงถึงความสอดคล้องที่ดีมากขึ้น โดยในบางกรณี ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้มีการปรับปรุงข้อคำถามเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้มากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น การเพิ่มหรือปรับปรุงข้อความในข้อคำถามเพื่อให้สะท้อนถึงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะที่ต้องการวัด หรือการปรับปรุงรูปแบบการถามเพื่อให้เข้าใจง่ายและไม่ก่อให้เกิดความสับสนในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ทั้งนี้ได้มีการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากการศึกษา

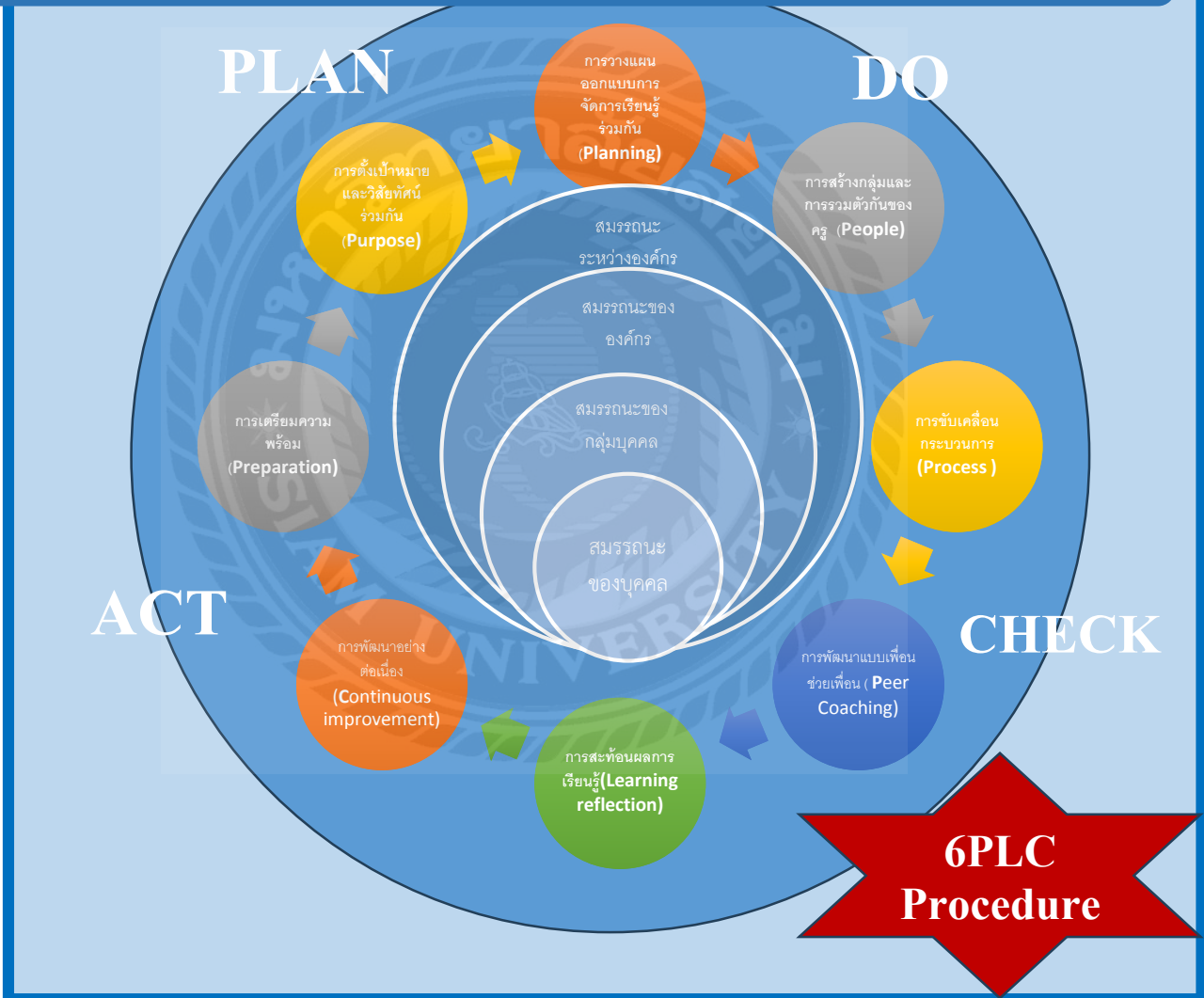
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการ 5PL Procedure 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Purpose) 2) การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Planning) 3) การสร้างกลุ่มและการรวมตัวกันของครู (People) 4) การขับเคลื่อนกระบวนการ (Process) 5) การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) และ 6) การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Learning reflection) และผลการศึกษาริบทพื้นฐานและการดำเนินการของโรงเรียนที่เข้าร่วมการวิจัยมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และพัฒนา ปรับปรุงเป็นกระบวนการฉบับนำไปทดลองใช้ ซึ่งได้มีการเพิ่มขึ้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม (Preparation) และ ขั้นตอนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) รวมเป็น 6PLC Procedure ซึ่งสามารถแสดงการปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนของการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้ดังนี้

ตาราง 9 การปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนของการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

กระบวนการเดิม (D1) 5PL Procedure	กระบวนการปรับใหม่ (D2) 6PLC Procedure
	1) การเตรียมความพร้อม (Preparation)
1) การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Purpose)	2) การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Purpose)
2) การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Planning)	3) การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Planning)
3) การสร้างกลุ่มและการรวมตัวกันของครู (People)	4) การสร้างกลุ่มและการรวมตัวกันของครู (People)
4) การขับเคลื่อนกระบวนการ (Process)	5) การขับเคลื่อนกระบวนการ (Process)
5) การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)	6) การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)
6) การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Learning reflection)	7) การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Learning reflection)
	8) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)

<p>หลักการ เป็นกระบวนการที่เกิดจากการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันของครู ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหลักเพื่อให้เกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา</p>	<p>ครูมีสมรรถนะและมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p>	
		<p>ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู</p>	
		<p>ผู้เรียนมีสมรรถนะการคิด และมีความพึงพอใจในการเรียน</p>	

กระบวนการบริหารชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา



ภาพที่ 20 กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง) D2

โดยในแต่ละส่วนมีรายละเอียดองค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการ

เป็นกระบวนการที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของครู ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของตนเพื่อให้เกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้แก่

- 1.1 การกำหนดเป้าหมายและคุณค่าร่วมของกระบวนการด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ต้องเกิดจากความเห็นพ้องต้องกัน และการยอมรับในคุณค่าร่วมนั้น
- 1.2 การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ต้องมีความเป็นรูปธรรม ชัดเจน คือ เรียบง่าย (Simple) สามารถวัดได้ (Measurable) สามารถบรรลุได้ (Achievable) มีความสมเหตุสมผล (Reasonable) และตรวจสอบได้ (Trackable)
- 1.3 การกำหนดกลุ่มผู้รับผิดชอบในการทำงาน ควรเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกัน และมุ่งหาวิธีการในการปรับปรุงการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบนั้น
- 1.4 การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมกระบวนการมีความจำเป็นในการขับเคลื่อนกระบวนการ แต่บทบาทหน้าที่อาจมีการสลับหมุนเวียน ตามความเหมาะสมได้
- 1.5 การพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ต้องมีความต่อเนื่องในการดำเนินการ และไม่สามารถเห็นการพัฒนาที่ชัดเจนได้ในระยะเวลาอันสั้น
- 1.6 ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ ต้องร่วมเป็นผู้กำหนดปัจจัยหนุนเสริมเพื่อให้กระบวนการเกิดผลสำเร็จดังเป้าหมาย
- 1.7 การสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของผู้ร่วมกระบวนการเป็นสิ่งสำคัญของการเริ่มต้นกระบวนการ
- 1.8 ในกระบวนการพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดสิ้นสุด เป็นการพัฒนาแบบเป็นวงจรที่ปฏิบัติอย่างซ้ำ ๆ และต่อเนื่อง เพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้นตลอดเวลา

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

3. กระบวนการ (6PLC) ประกอบไปด้วย 8 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม (Preparation)

ขั้นของการเตรียมความพร้อมครู เป็นขั้นตอนที่กำหนดกลยุทธ์และโครงสร้างเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยเป็นขั้นตอนของการพัฒนาทีมงาน คือการอบรมทีม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะสำคัญของทีมคือการทำงานที่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน และมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสิ่งใดสิ่ง

หนึ่งเหมือนกัน คนหนึ่งคนอาจจะจะเป็นสมาชิกได้มากกว่าหนึ่งทีม และการดำเนินการแต่ละทีมสามารถดำเนินการไปพร้อมๆ กันได้ การกำหนดทีมที่มีความสัมพันธ์ร่วมกันสามารถกำหนดได้จากทีมครูผู้สอนที่รับผิดชอบในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน กลุ่มครูผู้สอนที่รับผิดชอบในระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มครูผู้สอนที่รับผิดชอบในโครงการเดียวกัน

การอบรมทีมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ใช้การอบรมโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ ด้านชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาให้ความรู้ควบคู่ไปกับการช่วยสอนงานในการปฏิบัติจริง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในระดับประถมศึกษา โดยเนื้อหาสาระมุ่งเน้นที่กระบวนการของการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกโดยแบ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะเริ่มต้นกระบวนการ (ระยะต้นน้ำ)

เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลักการสำคัญกระบวนการและวิธีการในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการสร้างความตระหนักและความสำคัญของการพัฒนาด้วยชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

2. ระยะระหว่างดำเนินการ (ระยะกลางน้ำ)

เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผล ติดตาม การดำเนินการ และการหนุนเสริมเติมพลัง โดยการนำผลที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ ได้แก่ กระบวนการหนุนเสริม การรวมตัวกันของครู นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ มาถอดบทเรียนและร่วมประชุมวางแผนเพื่อปรับกระบวนการทำงานในระยะต่อไป

3. ระยะก่อนเสร็จสิ้นกระบวนการ (ระยะปลายน้ำ)

เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผล ติดตาม การดำเนินการ และการหนุนเสริมเติมพลังในระยะที่ 2 เพื่อถอดบทเรียนจากการทำงาน เพื่อค้นหาวิธีการทำงานที่เป็นต้นแบบของกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการปฏิบัติงานต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Purpose)

คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา อันประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมระบุความต้องการและจุดมุ่งหมายร่วมในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการระบุความต้องการอยู่บนหลักของ SMART คือ เรียบง่าย (Simple) สามารถวัดได้ (Measurable) สามารถบรรลุได้ (Achievable) มีความสมเหตุสมผล (Reasonable) และตรวจสอบได้ (Trackable) โดยเมื่อจบขั้นตอนนี้

คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาควรบ่งชี้ความต้องการที่เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เป็นเป้าหมายร่วมของการดำเนินการ โดยขั้นตอนย่อย ดังนี้

1) คณะกรรมการฯ ร่วมกันระบุความต้องการที่แสดงให้เห็น ถึงการเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นเป้าหมายร่วมกัน โดยอาศัยข้อมูลจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการประเมินคุณภาพผู้เรียน หลักสูตรสถานศึกษา อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของโรงเรียน ตลอดจนความต้องการของชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

2) คณะกรรมการฯ ร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้ย่อยของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนต่อไป

ในขั้นตอนนี้ ทั้ง 3 โรงเรียนสามารถระบุเป้าหมายเพิ่มเติมสำหรับการทำงานที่เฉพาะเจาะจงตามความต้องการจำเป็นได้ เช่น การตั้งเป้าหมายที่เอื้อต่อการดูแลนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ การพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถที่แตกต่างกันตามทฤษฎีปัญหา และการสร้างนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมอารมณ์และสังคมของผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Planning)

ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการและวางระบบให้ครูผู้สอนตรวจสอบเป้าหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ ตามหลักของ SMART คือ เรียบง่าย วัดได้ บรรลุได้ สมเหตุสมผล และตรวจสอบได้ ด้วยการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยทำให้ครูร่วมกันวางแผน ดังนี้

- 1) ร่วมกันระบุสภาพปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ตนเองจะสอน
- 2) ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม โดยเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับผู้เรียน
- 3) วางแผนบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และนำมาจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้เตรียมการสอน และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดในแต่ละครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 การจัดการระบบกลุ่มและการรวมตัวกันของครู (People)

การจัดการระบบกลุ่มและการรวมตัวกันของครู เป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้เกิดสัมพันธภาพอันดี เนื่องจากลักษณะและความสัมพันธ์ของครูผู้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน จะสามารถส่งผลต่อการพัฒนางานและสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นในการรวมกลุ่มหรือการสร้างทีมครู มีหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) สามารถกำหนดทีมที่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน เช่นการกำหนดจาก ทีมครูผู้สอนที่รับผิดชอบในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน กลุ่มครูผู้สอนที่รับผิดชอบในระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มครูผู้สอนที่รับผิดชอบในโครงการเดียวกัน โดยในแต่ละกลุ่มจะมีผู้ทำหน้าที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาร่วมกัน

- 2) จำนวนครูที่อยู่ในกลุ่มไม่ควรมากเกินไป อาจอยู่ระหว่าง 3 – 5 คน เมื่อเกิน 5 คน ควรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการในขั้นตอนที่ 4 มีความคล่องตัวและสามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบได้มากขึ้น
- 3) กรณีที่มีกลุ่มครูจำนวนมาก (10 กลุ่มขึ้นไป) ควรมีการกำหนดผู้ทำหน้าที่เป็น Master Classes ซึ่งเป็นผู้ร่วมดำเนินการและขับเคลื่อนให้การทำงานของครูแต่ละกลุ่มเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 5 การขับเคลื่อนกระบวนการ (Process)

ขั้นตอนนี้ นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากเป็นขั้นของการดำเนินการกระบวนการด้วยเทคนิคและวิธีการที่มีความเฉพาะเจาะจงตามกระบวนการ Lesson Study และเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเป็นการจัดการเรียนรู้ในการนำแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ไปปฏิบัติ โดย

- 1) ผู้บริหารแนวทางเชิงระบบในการขับเคลื่อนกระบวนการ เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถนำบทเรียนที่วางแผนไว้ไปใช้ได้จริง
- 2) ครูนำบทเรียนที่ได้วางแผนร่วมกันไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน
- 3) กำหนดสมาชิกในกลุ่มครูร่วมกันสังเกตชั้นเรียนและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกระหว่างการจัดการเรียนรู้ของครู
- 4) ประเมินการจัดการเรียนรู้ประจำสัปดาห์ ผ่านการสะท้อนผลการทำงานร่วมกันของครูผู้สอน

ขั้นตอนที่ 6 การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)

ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาครูที่ใช้กิจกรรมการโค้ชทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างการดำเนินขั้นตอนต่าง ๆ และเกิดได้หลายกิจกรรม เช่น การร่วมสอน บทเรียน การร่วมกันศึกษาความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การโค้ชโดยผู้มีประสบการณ์สูงกว่า การร่วมวางแผนการสอน ร่วมกันสะท้อนคิด ในเวลาที่เหมาะสม โดยผู้บริหารเป็นผู้ร่วมวางระบบการพัฒนา ร่วมกับกับครู

ขั้นตอนที่ 7 การสะท้อนผลการเรียนรู้(Learning reflection)

ขั้นตอนนี้เป็นการทบทวนการทำงาน เป็นขั้นตอนที่ทีมงานจะร่วมประชุม ปรึกษาหารือ และสะท้อนผลการทำงานของตน โดยการนำผลงานนักเรียน หรือพฤติกรรมนักเรียนที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการ มาร่วมกันวิเคราะห์ในภาพรวม จากนั้นดำเนินการนำเสนอในรูปแบบเวทีวิชาการ หรือ symposium เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันกลุ่มครูร่วมกันอภิปรายผลการปฏิบัติงาน จากข้อมูลและหลักฐานที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงบทเรียนให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 8 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ฝ่ายบริหาร และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ปรึกษาหารือและระดมสมอง เพื่อช่วยให้การขับเคลื่อนการพัฒนาด้วยชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สามารถทำอย่างต่อเนื่องได้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานของครูผู้สอน และเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นจากครูผู้ร่วมกระบวนการอย่างแท้จริง รวมถึงการสร้างแนวทางในการทำงานที่ยั่งยืนต่อไป

การดำเนินการในแต่ละขั้นตอน จะดำเนินการผ่านองค์ประกอบใน 3 ระดับ ได้แก่ การทำงานระดับบุคคล การทำงานระหว่างบุคคล และการทำงานระดับองค์กร ผ่านขั้นตอนกระบวนการทั้ง 8 ขั้นตอน กระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สามารถดำเนินการเป็นวงจรต่อเนื่องไม่รู้จบ โดยในรอบที่ 1 จะกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการทุกสัปดาห์ และดำเนินการครบรอบ 3-4 รอบ ต่อ 1 ภาคการศึกษา รวม 20 สัปดาห์ ทั้งนี้สามารถปรับเวลาได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา หรือแตกต่างกันไปตามความยากง่ายของจุดมุ่งหมายที่แต่ละสถานศึกษากำหนด

4. การวัดและประเมินผล

1. ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะในการจัดการเรียนรู้ และมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน
3. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี มีสมรรถนะการคิด และมีความพึงพอใจในการเรียน

โดยรายละเอียดการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาสามารถแสดงได้ดังตาราง

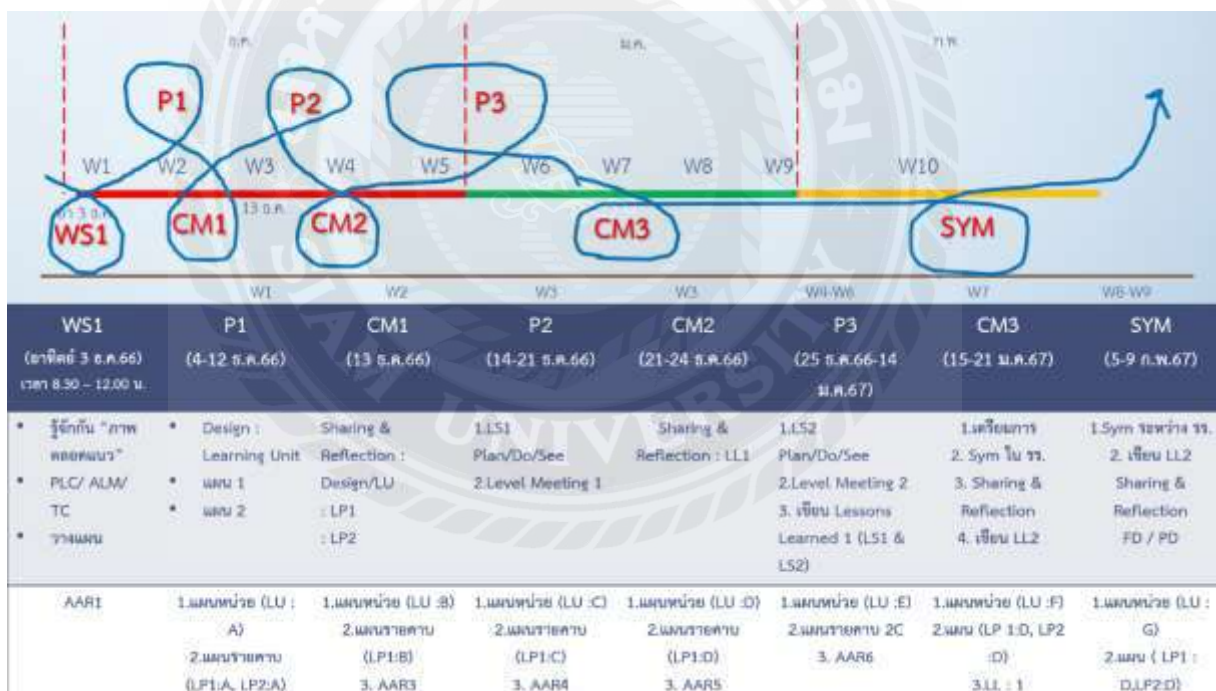
ตารางที่ 10 แผนการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาการดำเนินการ	การดำเนินกิจกรรม	บทบาท
ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม (การประชุมเชิงปฏิบัติการ)			
กิจกรรมที่ 1 WS1		-เตรียมความพร้อมของครูที่เข้าร่วมกลุ่ม -สร้างความตระหนักของการสร้างชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	- ผู้วิจัย ประธานวิทยากรอบรมให้กับผู้บริหารและครูในโรงเรียน

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	การดำเนินกิจกรรม	บทบาท
		-สร้างความตระหนักถึงเป้าหมาย ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิง รุกให้กับคณะครู -สร้างระบบการหนุนเสริมจาก กลุ่มผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้เชี่ยวชาญ	- ผู้บริหาร ดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม ชุมชนครูในโรงเรียน และดำเนินการตาม ระบบ - ผู้วิจัย ติดตามและ หนุนเสริมการดำเนิน กิจกรรมตามวงรอบ
ระยะที่ 2 การดำเนินการตามกระบวนการ 3 วงรอบ ของการปฏิบัติการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน การ ชี้แนะ และการเป็นพี่เลี้ยง			
กิจกรรมที่ 2 P1 CM1 P2 CM2 P3 CM3 Open Class		-ครูวางแผนกิจกรรมตาม กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพเพื่อจัดการเรียนรู้ เชิงรุกให้กับผู้เรียนร่วมกัน -ครูจัดตารางเพื่อเข้าสังเกตการ สอนของเพื่อนครูอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยบันทึกการเรียนรู้ของ ผู้เรียน บันทึกพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในห้องเรียน -ครูสะท้อนคิดผลการจัดการเรียน การสอน โดยนำข้อมูลที่บันทึก AAR และตัวอย่างผลงานของ ผู้เรียน มาร่วมกันสะท้อนผลการ ดำเนินงาน พฤติกรรมของผู้เรียน ที่เกิดขึ้น และสิ่งที่สามารถ ปรับปรุงและพัฒนาต่อยอด ร่วมกัน ในกลุ่มวิชาชีพย่อยของ ตน -โรงเรียนสร้างโอกาสในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนครู เป็นเวที แลกเปลี่ยนทางวิชาการภายนอก โรงเรียน โดยการเชิญ	

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	การดำเนินกิจกรรม	บทบาท
		บุคคลภายนอกเข้าร่วมการเปิดชั้นเรียน และร่วมสะท้อนผลการจัดการเรียนร่วมกันรู้ร่วมกัน	
ระยะที่ 3 การสรุปงาน			
กิจกรรมที่ 3 Symposium		-โรงเรียนจัดเวทีแลกเปลี่ยนทางวิชาการ โดยนำผลจากการดำเนินงาน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำภาคเรียน	- ผู้วิจัยและผู้บริหาร สรุปผลและถอดบทเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู

จากกิจกรรมในตารางสามารถแสดงเป็นแผนภาพรวมในการดำเนินการ ได้ ดังนี้



ภาพที่ 21 วงจรการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ดำเนินการครบตามกระบวนการ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (WS) การฝึกปฏิบัติและดำเนินการในโรงเรียน (P1-3) การ Coaching & Mentoring (CM 1-3) และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Symposium) รวมทั้งหมด 8 ครั้ง โดยในแต่ละแห่งมีการปรับรายละเอียดและกำหนดการในการดำเนินการที่ยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิทินการดำเนินการของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันผ่านช่องทาง Online ด้วย Program Zoom Application แบบพร้อมกันทั้ง 3 โรงเรียน แบบรายคู่ และแบบเฉพาะโรงเรียน รวมถึงการจัดช่วงเวลาในการดำเนินการโดยอิสระในโรงเรียน การสื่อสารผ่านกลุ่ม Line และการเยี่ยมชมการเปิดชั้นเรียนระหว่างโรงเรียน ครูผู้เข้าร่วมการวิจัย จะมีการบันทึกสะท้อนผลการเข้าร่วม (AAR) ในทุกครั้งของการดำเนินกิจกรรม โดยตารางในการดำเนินการตามกระบวนการสามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 11 การดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

กระบวนการ	โรงเรียนสาธิตพัฒนา	โรงเรียนสาธิตบางนา	โรงเรียนสุจิตปุณี
WS1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ	การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” ผ่าน Zoom Application วันอาทิตย์ที่ 3 ธันวาคม พ.ศ.2566 เวลา 8.30 – 12.00 น.		
P1 การฝึกปฏิบัติและดำเนินการในโรงเรียน	ประชุมจัดกลุ่ม PLC คณะครู และวางแผนการทำงานร่วมกัน วันพฤหัสบดีที่ 7 ธันวาคม 2566 เวลา 16.30 – 18.00 น.	ประชุมจัดกลุ่ม PLC คณะครู และวางแผนการทำงานร่วมกัน วันพฤหัสบดี ที่ 7 ธันวาคม 2566 เวลา 16.30 – 18.00 น.	ครูในกลุ่ม PLC ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ (6 กลุ่ม PLC 7 แผนย่อย) วันศุกร์ที่ 8 – วันจันทร์ 11 ธันวาคม 2566 นำเสนอแผนการเรียนรู้ในการประชุมระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย วันจันทร์ ที่ 11 ธันวาคม 2566 เวลา 18.00–20.00 น.

กระบวนการ	โรงเรียนสาธิตพัฒนา	โรงเรียนสาธิตบางนา	โรงเรียนสุจิปุลิ
CM1 การ Coaching & Mentoring	นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนในโครงการ และรับข้อเสนอแนะจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ วันพุธที่ 13 ธันวาคม 2566 เวลา 17.00 – 19.30 น.		
P2 การฝึกปฏิบัติ และดำเนินการ ในโรงเรียน	ประชุมจัดกลุ่ม PLC เพื่อ ปรับแก้ไขแผนการทำงาน โดยการระบุนเวลาแต่ละช่วง ที่ชัดเจน วัน พฤหัสบดีที่ 4 มกราคม 2567 07:15-08:15 น	.ประชุมเพื่อปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกัน วันจันทร์ที่ 8 – วันศุกร์ ที่ 12 มกราคม 2567	ประชุมปรับปรุงแผนการ จัดการเรียนรู้ หน่วย บูรณาการ เรื่อง “ปีเก่า ไป..ปีใหม่มา” ก่อน นำไปใช้จริง โดยร่วมกัน ปรับในส่วนของการ ประเมินผล และการระบุน เวลาแต่ละช่วงที่ชัดเจน วันจันทร์ ที่ 18 ธันวาคม 2566 เวลา 18.00 – 19.30 น.
	ร่วมสังเกตชั้นเรียนและ สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ณ โรงเรียนสุจิปุลิ วันพฤหัสบดีที่ 21 ธันวาคม 2566 เวลา 8.30 – 15.30น.	ร่วมสังเกตชั้นเรียนและ สะท้อนผลการจัดการ เรียนรู้ ณ โรงเรียนสุจิปุลิ วันพฤหัสบดีที่ 21 ธันวาคม 2566 เวลา 8.30 – 15.30น.	จัดการเรียนรู้ตาม แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยบูรณาการ เรื่อง “ปีเก่าไป..ปีใหม่มา” ให้กับนักเรียนชั้นป. 5 ประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียนในวัน Assessment Day ผ่าน กิจกรรม “Christmas Party” โดยครูและ นักเรียนร่วมสะท้อนผล การเรียนรู้ วันจันทร์ที่ 25 ธันวาคม 2566 เวลา 12.00–15.00 น. ประชุมสะท้อนผลการ จัดการเรียนรู้หน่วย บูรณาการ “ปีเก่าไป.. ปีใหม่มา”

กระบวนการ	โรงเรียนสาธิตพัฒนา	โรงเรียนสาธิตบางนา	โรงเรียนสุจิตบุลี
			วันพฤหัสบดีที่ 4 ม.ค. 2567 เวลา 16.30 น.
CM2 การ Coaching & Mentoring	นำเสนอผลการจัดการ เรียนรู้ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ วันพุธที่ 16 มกราคม 2567 19:00-20:00 น.	นำเสนอผลการจัดการ เรียนรู้ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ วันพุธที่ 10 มกราคม 2567 19:00-20:00 น.	นำเสนอผลการจัดการ เรียนรู้ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ วันพุธที่ 10 มกราคม 2567 19:00-20:00 น.
P3 การฝึกปฏิบัติ และดำเนินการ ในโรงเรียน	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน โรงเรียน วันจันทร์ที่ 29 – วันพุธที่ 31 มกราคม 2567	ประชุมเพื่อปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกัน วันจันทร์ที่ 22 – วันศุกร์ที่ 26 มกราคม 2567	ประชุมปรับปรุงแผนการ จัดการเรียนรู้ หน่วย บูรณาการ เรื่อง “ตรุษจีนหรรษา” ก่อน นำไปใช้จริง โดยร่วมกัน ปรับในส่วนของการ ประเมินผล และการระบุ เวลาแต่ละช่วงที่ชัดเจน วันจันทร์ 22 - อังคาร 23 มกราคม 2567 เวลา 19.00 น.
CM3 การ Coaching & Mentoring	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน หัวข้อ “ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษา” (ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์) วันพฤหัสบดีที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 19.00 – 21.00 น.		
SYM การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียน ในโครงการและรับฟังข้อคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้บริหาร และครูผู้เกี่ยวข้อง วันพฤหัสบดีที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 19.00 – 21.00 น.		

ตอนที่ 3 ผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้

การศึกษาผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ มีการศึกษาผลใน 2 ส่วน คือ 1) การดำเนินการ ผลผลิต และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณีศึกษา 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเป็นรายกรณีศึกษา และ 3) ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวม โดยรายละเอียดสามารถแสดงได้ ดังนี้

3.1 การดำเนินการ ผลผลิต และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณีศึกษา

1) กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตพัฒนา (โรงเรียนขนาดใหญ่)

โรงเรียนสาธิตพัฒนาเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เปิดสอนตั้งแต่ปี 2549 โรงเรียนมีประสบการณ์ในการจัดทำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นต้นแบบของการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ โรงเรียนสาธิตพัฒนา ได้เล็งเห็นว่า ครู เป็นบุคคลสำคัญในการนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย เด็กไทยที่ชาติต้องการ “ดี เก่ง สุข ดำรงชีวิตอยู่อย่างสง่างามในฐานะพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก” ด้วยความเชื่อมั่นว่าครูที่มีคุณภาพจะสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพได้ การสร้างครูที่มีคุณภาพหรือครูมืออาชีพที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคนี้ที่ความรู้ไร้พรมแดน เทคโนโลยี และโซเชียลเน็ตเวิร์คเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องพัฒนาครูให้เท่าทันและเท่าเทียมต่อการเปลี่ยนแปลง

โรงเรียนสาธิตพัฒนาเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีการเข้าออกของครูบ่อยมาก ครูรุ่นใหม่จะมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้อ่อนข้าน้อย ความอดทน ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความทุ่มเทด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูต้องอาศัยเวลาในการพัฒนา ซึ่งโรงเรียนได้มีการพัฒนาครูด้วยกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study : LS) ผ่านชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในรูปแบบของกัลยาณมิตรนิเทศ มาตั้งแต่ปี 2553 จนถึงปัจจุบัน โดยใช้แนวคิดการปฏิรูปโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ของศาสตราจารย์ ดร.มานาบุ ซาโตะ ตามหลักการของคุณภาพและความเท่าเทียม ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนที่นำความหลากหลาย แตกต่าง ของแต่ละคนมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่ผู้เรียนทุกคน โรงเรียนมีรูปแบบการดำเนินการ PLC ของโรงเรียนตามขั้นตอนดังต่อไปนี้



ภาพที่ 22 กรอบแนวคิดการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
ในโรงเรียนสาธิตพัฒนา

จากแผนภาพจะแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสาธิตพัฒนา มีการนำหลักการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงอย่างร่วมมือรวมพลัง เน้นกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอนควบคู่กับการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
ขั้นตอนในการพัฒนาตามกระบวนการของโรงเรียนสาธิตพัฒนา มีขั้นตอนสำคัญในการดำเนินการดังนี้



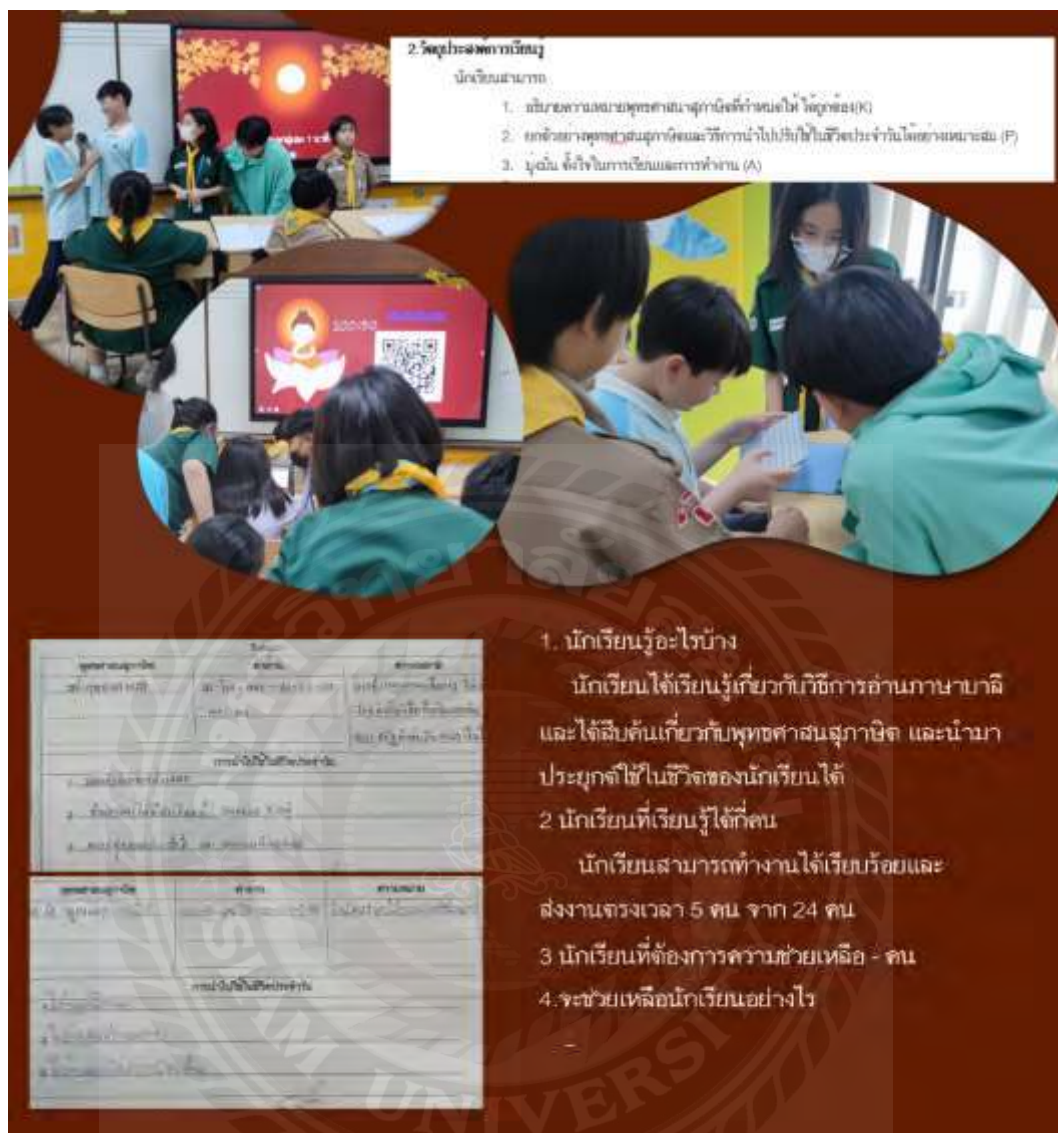
ภาพที่ 23 ขั้นตอนในการพัฒนาตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ
โรงเรียนสาธิตพัฒนา

หลังจากที่โรงเรียนสาธิตพัฒนาเข้าร่วมกระบวนการวิจัยในการนำกระบวนการบริหารชุมชน
แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ครูระดับ
ประถมศึกษาไปใช้ จึงมีการทบทวนกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ และมีการทำงานของครูร่วมกับ
เครือข่ายและเป็นไปอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผลงานการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน สามารถ
แสดงตัวอย่างได้ ดังนี้

วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยในวงประชุมการพัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้ช่วยกันออกแบบและแสดง
ความคิดเห็นที่ทำให้การเรียนการสอนที่เป็นรูปแบบลักษณะของการบรรยาย มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการ
เรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งมีการคำนึงถึงการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงของผู้เรียนได้อีกด้วย





ภาพที่ 24 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

วิชาคณิตศาสตร์

เดิมกิจกรรมในแผนจัดการเรียนรู้จะเป็นลักษณะของการเน้นความรู้และสร้างความเข้าใจ เมื่อผ่านกระบวนการ PLC ได้มีการปรับปรุงแผนก่อนการสอน ให้มีองค์ประกอบในการต้นตัวทางกาย และสติปัญญาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุก



ภาพที่ 25 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ในการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง โรงเรียนสาธิตพัฒนาจะให้ความสำคัญในการสะท้อนผลการเรียนรู้ โดยมีคำถามสำคัญ ได้แก่

- 1) สิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้
- 2) จำนวนนักเรียนที่สามารถเรียนรู้ได้
- 3) จำนวนนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ
- 4) วิธีช่วยเหลือนักเรียน

โดยมีการบันทึกการสะท้อนผลดังกล่าวเพื่อส่งต่อให้เพื่อนครูได้รับทราบ แสดงให้เห็นถึงกระบวนการร่วมมือร่วมพลังในการทำงานเพื่อไม่ทิ้งนักเรียนคนใดไว้ข้างหลัง โดยจะมีการดำเนินการทำอย่างต่อเนื่อง

ตัวอย่างของการสะท้อนผลของโรงเรียนสาธิตพัฒนา แสดงได้ดังนี้

วิทยาศาสตร์ ป.5
เรื่อง : นิทานดาว

สิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้

- นักเรียนได้ใช้จินตนาการเขียนดาวให้เป็นรูปร่างต่างๆ
- นักเรียนแต่งนิทานเกี่ยวกับกลุ่มดาวที่สร้างขึ้น
- นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อน

จำนวนนักเรียนที่สามารถเรียนรู้ได้

- นักเรียนที่เรียนรู้ได้ดี สามารถตอบคำถาม และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มี 23 คน

จำนวนนักเรียนที่ใฝ่求精การช่วยเหลือ

- นักเรียนที่เรียนที่ใฝ่求精การช่วยเหลือ 1 คน

วิธีช่วยเหลือนักเรียน

- ครูกระตุ้นให้นักเรียนสื่อสารกับเพื่อนมากขึ้น

ภาพที่ 26 ตัวอย่างการสะท้อนผลการเรียนรู้ในรายวิชาวิทยาศาสตร์

PowToon Animation

เรื่อง การออกแบบ Animation การนับถอยหลัง

สิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้

- นักเรียนได้ใช้โปรแกรมสร้าง Animation การนับถอยหลัง
- หลักการสร้าง Animation
- การออกแบบ Animation การนับถอยหลัง

จำนวนนักเรียนที่สามารถเรียนรู้ได้

- นักเรียนที่เรียนรู้ได้ดี เข้าหลักการใช้งานโปรแกรม มี 17 คน
- จำนวนนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ มี 2 คน
- (ไม่ใช่ นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมาย)

จำนวนนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ

วิธีช่วยเหลือนักเรียน

- ครูตรวจสอบชิ้นงานเพื่อสำรวจว่าส่วนใดที่นักเรียนยังไม่ถูกต้อง
- ครูอธิบายวิธีการสร้างชิ้นงานในส่วนที่ยังไม่ถูกต้อง
- ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนสอบถามเกี่ยวกับการสร้างชิ้นงาน

ภาพที่ 27 ตัวอย่างการสะท้อนผลในรายวิชา Animation

ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1. ผลที่เกิดขึ้นกับครู

1.1 สร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานของครู และมีการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Collegiality) ผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (LS) โดยกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.2 ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนรวมไปถึงการแก้ไขปัญหาด้านอื่นๆ เช่น ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนด้วย

1.3 ครูพัฒนาทักษะการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์ตัวชี้วัดในมาตรฐานการเรียนรู้ และเข้าใจแก่นของเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างแท้จริง

1.4 ครูมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้นที่สำคัญคือไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเพราะมีเพื่อนช่วยคิดความสัมพันธ์ระหว่างครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือต่างกลุ่ม ต่างระดับชั้นเพิ่มความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อร่วมทางการปฏิบัติงาน

1.5 ครูเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง

2. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

2.1 นักเรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จากการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Learning) ในห้องเรียนผ่านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู

2.2 นักเรียนมีความกระตือรือร้น สนใจในการเรียนและสนุกกับการเรียน

2.3 รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือกันและกัน

2.4 ทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง เป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active Learner) จากกิจกรรมของครูที่ทุกคนต้องได้ลงมือปฏิบัติ และร่วมแสดงความคิดเห็น รู้จักค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง สร้างความรู้ด้วยตนเอง

2.5 รู้จักตั้งคำถาม ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง สร้างความรู้ใหม่ได้

2.6 สามารถสรุปองค์ความรู้เพื่อนำเสนอและขยายผลสู่การใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ต่อไปได้

3. ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร

3.1 ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ที่ดี สื่อสารและทำงานแบบร่วมมือรวมพลังกับครูมากขึ้น

3.2 ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง ทำงานแบบกัลยาณมิตร ในลักษณะเพื่อนร่วมงานมากกว่าเจ้านาย ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม

3.3 ครูกล้าที่จะเข้ามาหา พบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมสร้างสรรค์มากขึ้น

3.4 ผู้บริหารเข้าใจศักยภาพ และความต้องการของลูกน้องมากขึ้น ในขณะที่ลูกน้องก็เข้าใจเป้าหมาย แนวคิด แนวปฏิบัติและผลลัพธ์ที่ผู้บังคับบัญชาต้องการให้เกิดมากขึ้น

3.5 ผู้บริหารมีความเข้าใจในความสนใจ ความสามารถ และข้อจำกัดในการทำงานของครูมากขึ้น และให้ความร่วมมือที่ดี

4. ผลที่เกิดขึ้นกับผู้ปกครอง

4.1 ผู้ปกครองมีความเข้าใจในเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของโรงเรียนและของครูมากขึ้น

4.2 ผู้ปกครองเข้ามาร่วมเป็นผู้ปกครองอาสาช่วยสอนในรายวิชาเลือกเสรีให้กับนักเรียนของโรงเรียน

4.3 ผู้ปกครองช่วยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมพัฒนาการ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญาให้กับนักเรียน

4.4 ผู้ปกครองร่วมเป็นผู้ปกครองอาสาพาสูโลกกว้างในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และวิชาชีพในอนาคต

การถอดบทเรียนในการทำงานของโรงเรียนสาธิตพัฒนากับความต้องการจำเป็น

การดำเนินการตามกระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ของโรงเรียนสาธิตพัฒนามีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ (Special Needs Students) โดยผ่านการสร้างความร่วมมือระหว่างครู ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ปกครองเพื่อออกแบบและปรับปรุงแผนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของนักเรียนเหล่านี้ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้:

1. **การแบ่งปันความรู้และทรัพยากร:** ครูและผู้เชี่ยวชาญสามารถแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสอน เทคนิค และทรัพยากรที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในกลุ่ม PLC เพื่อเพิ่มความเข้าใจและวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือนักเรียนเหล่านี้
2. **การทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม:** การทำงานร่วมกันระหว่างครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ (Special Education) ในการวางแผนการสอน การปรับหลักสูตร และการประเมินผลที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยการใช้ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและประเมินนักเรียน
3. **การประเมินและปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง:** ครูสามารถใช้กระบวนการ PLC ในการตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้ข้อมูลและผลลัพธ์ที่ได้มาเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น
4. **การสนับสนุนด้านอารมณ์และจิตใจ:** การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนด้านอารมณ์และจิตใจของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยใช้กลุ่ม PLC ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และวิธีการที่ช่วยให้นักเรียนรู้สึกมั่นใจและมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน

5. **การสื่อสารกับผู้ปกครอง:** การประสานงานและสื่อสารกับผู้ปกครองเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเกี่ยวกับพัฒนาการของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการ PLC จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลและสนับสนุนนักเรียน

การนำกระบวนการ PLC มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการพิเศษจะช่วยให้การเรียนการสอนมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพที่มี

2) กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตบางนา (โรงเรียนขนาดกลาง)

ด้วย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.อารี สันหวี อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตบางนา เห็นความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด จึงทำการทดลองนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) มาร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหาร บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน PLC จึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้และออกการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นรายบุคคล ในศักยภาพที่แตกต่างกัน และส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกลดเดี๋ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งเข้าใจบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด ซึ่งจะเกิดจากการคอยสังเกตอย่างใส่ใจ

โรงเรียนสาธิตบางนานั้น เริ่มจากจุดเล็กๆ (Start Small) จากการรวมกลุ่มครู 2-3 คน จับคู่ข้ามศาสตร์ เพื่อวางแผนด้านความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดข้อมูลสารสนเทศ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เช่น ตัวอย่าง แผนการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือวัดและประเมินผล ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเริ่มจากขั้นตอนง่ายๆ (Take a Baby Steps) ด้วยการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อน ผล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน กำหนดและวางแผนว่าจะดำเนินการพัฒนาอย่างไร โดยพิจารณาและ สะท้อนผลในประเด็น ต่อไปนี้ 1) นักเรียนเรียนรู้อะไร 2) เราจะพัฒนานักเรียนอย่างไรได้อีก 3) เครื่องมืออะไรที่ควรนำมาใช้ในการตรวจสอบหลักฐานการเรียนรู้ จากนั้นสมาชิกในวง PLC แต่ละวง แสวงหาวิธีการ ที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยดำเนินการตามแผนและข้อตกลงที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ จัดให้มีช่วงเวลาของการสังเกตการจัดการเรียนรู้ สะท้อนผลและชี้แนะ โดยเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนและกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นหลัก หลังจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้และการสะท้อนผล สมาชิกในวง PLC แต่ละวงจึงร่วมกันกำหนดว่า เทคนิควิธีไหนควรใช้ต่อไป เทคนิควิธีไหนควรปรับปรุงหรือ

ยกเลิก วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for Success) เรียนรู้จากอดีตที่ผ่านมา ปรับปรุง แก้ไขในสิ่งที่ไม่สำเร็จและพัฒนาต่อไป เทคนิคหรือวิธีไหนที่ประสบผลสำเร็จ ก็เผยแพร่ให้ครูคนอื่นๆ ได้ รับรู้ และเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยจัดทำเป็นแผนการจัดการเรียนรู้แบบ Co 5 steps และสอดแทรก 7 อุปนิสัยในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยตัวอย่างของ PLC สามารถแสดงได้ ดังนี้

วง PLC โรงเรียนสาธิตบางนา

Administrator Teacher ผู้บริหารสถานศึกษา	Model Teacher ครูผู้สอน	Buddy Teacher ครูร่วมเรียนรู้	Mentor Teacher หัวหน้ากลุ่มสาระ / วิชาการ	Expert Teacher ผู้เชี่ยวชาญ
นางภาสสิมีย์ กุศลกรวิภาค นางสรนันทนา ลักขโณคณินฤญา	นางสาววรารุณี แดงดีวะ	นางสาววิสาข์ สุขใหญ่ล้น	นางสาววิวิฏญ์ สดางาม	รศ.ดร.สิริพรรณ สุธรรมแวงศา
	นางสาวสุพิศอุษา นามเมือง	นางสาววิภาวรรณ พิกแก้ว	นางสาววิวิฏญ์ ออบอู่	
	นางสาวอุณิศา ศรีนาควง	นางสาวศุภรารี บุญยี่	นางสาววันนีย์ ทองถวิล	
	นางสาวสุวิญญา อจระ	นางสาวโสมวรรณ อัมรักษ์	นางสาวสุศาริณี สิงทะสงเคราะห์	
	นางสาวอมรรัตน์ แทนไทย	นายอนุรักษ์ น่วมภค	นางสาวนารีรัตน์ เครือสิทธิ์	
	นายอดนันทินทร์ อิงทรวีเชีย	นายอภภกร มีทอง	นายอำนาจ แสโพรวังค์	
	Mr.Regine Serrano	Mrs.Sheila B. Olavidez	Mrs.Lilibeth O. Bantol	

ตาราง 12 วง PLC ในโรงเรียนสาธิตบางนา

1.การบูรณาการภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่น

แผนการจัดการเรียนรู้ CO-5 STEPS

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่น
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การอ่าน

รายวิชา ภาษาไทย รหัสวิชา ท 15101, ญี่ปุ่น 15101
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566
จำนวน 3 คาบ

- 1. ผลการเรียนรู้**
 1. สามารถอ่านและเรียนคำศัพท์ภาษาไทยและญี่ปุ่นได้
 2. สามารถยกความหมายของคำศัพท์ภาษาไทยและญี่ปุ่นได้
 3. สามารถนำคำศัพท์มาประยุกต์ใช้ระหว่างภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม
- 2. วัตถุประสงค์การเรียนรู้**
 1. นักเรียนมีความเข้าใจหลักการอ่านภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นได้
 2. นักเรียนเข้าใจความหมายของภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นได้
 3. นักเรียนสามารถนำคำศัพท์มาประยุกต์ใช้ระหว่างภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม
- 3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้**
 1. ประเมินก่อนคำศัพท์
 2. ประเมินการสรุปเรื่องจากเนื้อที่อ่าน
 3. ประเมินพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 4. ประเมินสมุดบันทึกการอ่าน

ภาพที่ 28 แผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่น

2.คณิตศาสตร์



ภาพที่ 29 กิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์

บันทึกการสะท้อนผล
(ผู้สอนสะท้อนตนเอง)

**1.ด้านความรู้**

นักเรียนสามารถแปลงหน่วยวัดจากหน่วยสุบมาตริเป็นหน่วยเมตริกและหาปริมาตรและ
ความจุของภาชนะทรงสี่เหลี่ยมมุมฉากได้

2.ด้านทักษะ

นักเรียนสามารถในการนำเสนอแนวคิด ใช้การแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาด
และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

3.ด้านเจตคติ

นักเรียนมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน



ภาพที่ 30 บันทึกการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

ครูในโรงเรียนสาธิตบางนาxonน้อมนำ พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 “ให้ครูรักเด็กและเด็กรักครู ให้ครูสอนเด็กให้มีน้ำใจต่อเพื่อน ไม่ให้แข่งขันกัน แต่ให้แข่งขันกับตัวเอง ให้เด็กที่เรียนเร็วกว่าสอนเพื่อนที่เรียนช้ากว่า ให้ครูจัดกิจกรรมให้เด็กทำร่วมกันเป็น หมู่คณะเพื่อให้เกิดความสามัคคี” มาออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายของผ่าน กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ทำให้ครูเห็นพัฒนาการนักเรียนตาม Bloom’s Taxonomy และยังแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียน 5 ประการ ดังนี้

1. บรรยากาศในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้สนุกสนานไม่เครียด นักเรียนอยากเรียนรู้ก่อนที่จะเรียนรู้ สนุกกับการเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมด้วยความมั่นใจและมีความสุข
2. นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดีกับครูและกับเพื่อน ยอมรับความคิดเห็นที่มีความแตกต่าง รวมถึงยอมรับในศักยภาพของเพื่อนที่ต่างกัน สังเกตได้จากการคิดคู่ คิดกลุ่ม การสะท้อนผล ภายในกลุ่มและร่วมกันหาวิธีการ แนวคิดในการหาคำตอบร่วมกันเป็นทีม
3. นักเรียนมีความมั่นใจในการแก้ไขปัญหา กล้าคิดสิ่งใหม่ๆแตกต่าง กล้าถามในสิ่งที่สงสัย คิดได้ ทำได้ อย่างสร้างสรรค์และลงมือทำด้วยความมุ่งมั่น สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ใน ชีวิตจริง
4. นักเรียนในกลุ่มมีความเป็นผู้นำในตนเอง มีการการแบ่งบทบาทหน้าที่ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อนช่วยเพื่อน ร่วมเรียนรู้ รวมถึงการฝึกพลังประสาน ความต่างในการทำกิจกรรมกลุ่ม
5. นักเรียนเลือกใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการแก้โจทย์หรือสถานการณ์ในกิจกรรม ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียนผ่านการลงมือทำด้วยตนเอง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู

ในการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนสาธิตบางนาผ่านกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนสาธิตพัฒนา โรงเรียนสุจริต และจาก ผู้เชี่ยวชาญ แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู 6 ประการ ดังนี้

1. ครูได้รับแรงบันดาลใจจากผู้เชี่ยวชาญและสมาชิกในวงและต่างวง PLC ทำให้ครูไม่รู้สึก โดดเดี่ยว ในการจัดการเรียนรู้ มีความมั่นใจและมีแรงกระตุ้นในการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ มีโอกาสปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้โดยตรง รวมถึงมีการสร้างสรรค์ความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูในวงและต่างวง PLC มีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนมุมมอง แนวทางการปฏิบัติ ระดมความคิดและหาวิธีการใหม่ๆ เช่น การบูรณาการข้ามศาสตร์กันจะเห็นถึงความร่วมมือของครูในปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเองและร่วมกันขับเคลื่อนความสำเร็จของนักเรียน อีกทั้งยังเป็นการสะท้อนเกี่ยวกับผลลัพธ์ของนักเรียนอีกด้วย
2. ครูกับสมาชิกในวงและต่างวง PLC มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ในการ PLC ทุก สัปดาห์จะมีบรรยากาศการ PLC ที่เป็นกันเอง สบายๆ ไม่เป็นพิธีการ แต่เป็นเสมือนการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ร่วมกัน รับฟังและแสดงความคิดเห็นด้วยทัศนคติเชิงบวก ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างครูในวงและต่างวง PLC และเป็น การสร้างทีมผู้นำ PLC ภายในโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งครูมีการเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างทางความคิดและศักยภาพของสมาชิกในวงและต่างวง PLC

3. ครูมีการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่สำหรับห้องเรียน ในการนำเสนอการจัดการเรียนรู้ผ่านการ PLC ภายในโรงเรียนและจากโรงเรียนสาธิตพัฒนาและโรงเรียนสุจิปูลิ ทำให้ครูมีโอกาสนำความรู้จากกันและกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทำให้ครูแบ่งปันและเรียนรู้จากกันและกันได้จากการใช้โซเชียลมีเดียอื่น ๆ ช่วยให้ครูสามารถทำงานร่วมกันและสร้างชุมชนแห่งการปฏิบัติที่เกินขอบเขตในห้องเรียน อีกทั้งยังทำให้ครูได้เรียนรู้เครื่องมือเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่สำหรับห้องเรียนและช่วยให้ครูเห็นว่าโรงเรียนอื่น ๆ กำลังทำอะไรกันอยู่บ้าง

4. ครูมีการสะท้อนความคิดจากการเรียนรู้จากวง PLC ของโรงเรียนสาธิตพัฒนาและโรงเรียนสุจิปูลิ ทำให้ครูสามารถไตร่ตรองถึงการปรับวิธีการจัดการเรียนรู้และปรับวิธีการปฏิบัติของตนเองเพราะในวง PLC มีความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายมาก ทำให้ครูก็จะมีโอกาสเพิ่มคุณค่าในการจัดการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น รวมถึงครูมีการตั้งคำถามให้นักเรียนได้สะท้อนคิดร่วมกับเพื่อน

5. ครูในวงและต่างวง PLC มีความมั่นใจในการเป็นครูมืออาชีพที่สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียน มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือนักเรียน มีเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนไปทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ แนวคิด ความสามารถหลากหลายและแตกต่างกัน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของนักเรียน

6. ครูมีทัศนคติในเชิงบวก มีการการพูดเสริมแรงทางบวกโดยการให้คำชมเชยสม่ำเสมอเมื่อนักเรียนร่วมกิจกรรมหรือออกมาแนะนำผลงานหน้าชั้นเรียน ทำให้นักเรียนกล้าคิดสิ่งที่แปลกใหม่และแตกต่างโดยไม่ต้องกังวลถึงข้อผิดพลาด และเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนแสดงออกถึงความคิดเห็นที่หลากหลายได้

การถอดบทเรียนในการทำงานของโรงเรียนสาธิตบางนากับความจำเป็น

การดำเนินการตามกระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ของโรงเรียนสาธิตบางนา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักเรียนตามแนวทางพหุปัญญา (Multiple Intelligences) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการออกแบบและปรับปรุงการสอนเพื่อให้ตอบสนองต่อปัญหาหลากหลายรูปแบบของนักเรียน ซึ่งแนวทางนี้มีองค์ประกอบสำคัญดังนี้:

1. การระบุปัญญาหลากหลายของนักเรียน

ครูในกลุ่ม PLC ร่วมกันประเมินและระบุประเภทของปัญญาที่นักเรียนแต่ละคนมีความโดดเด่น เช่น ปัญญาด้านภาษา (Linguistic Intelligence), ปัญญาด้านตรรกะ-คณิตศาสตร์ (Logical-Mathematical Intelligence), ปัญญาด้านมิติสัมพันธ์ (Spatial Intelligence), และอื่นๆ การระบุ

ปัญหาเหล่านี้จะช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น

2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย

กลุ่ม PLC ทำงานร่วมกันเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและตอบสนองต่อปัญหาหลากหลายของนักเรียน โดยครูแต่ละคนสามารถนำเสนอกิจกรรมหรือวิธีการสอนที่สอดคล้องกับประเภทของปัญหาที่ตนเองเชี่ยวชาญ ตัวอย่างเช่น การใช้การเรียนรู้ผ่านการทดลอง (Experiential Learning) สำหรับนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเคลื่อนไหว (Bodily-Kinesthetic Intelligence) หรือการใช้ดนตรีและจังหวะในการสอนสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาด้านดนตรี (Musical Intelligence)

3. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม

กลุ่ม PLC ร่วมมือกันในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาปัญหาหลากหลายของนักเรียน การจัดหาสื่อและทรัพยากรที่หลากหลาย เช่น สื่อเสียง ภาพ วิดีโอ หรือกิจกรรมเชิงปฏิบัติ จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ในแบบที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเอง

4. การประเมินและปรับปรุงวิธีการสอน

ครูใช้ PLC ในการประเมินผลลัพธ์ของการสอนตามแนวทางพหุปัญญาและปรับปรุงวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง การประเมินที่อิงกับพหุปัญญาจะช่วยให้ครูทราบว่าวิธีการสอนที่ใช้ได้ผลกับนักเรียนประเภทใด และสามารถปรับปรุงการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาหลากหลายได้มากยิ่งขึ้น

5. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในกลุ่ม PLC เกี่ยวกับการสอนตามแนวทางพหุปัญญา ช่วยให้ครูได้เรียนรู้วิธีการใหม่ๆ และสามารถนำไปปรับใช้ในห้องเรียนของตนเองได้ ตัวอย่างเช่น การใช้เกมหรือกิจกรรมกลุ่มในการเสริมสร้างปัญญาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Intelligence) การนำกระบวนการ PLC มาประยุกต์ใช้กับแนวทางพหุปัญญาจะช่วยให้การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้นักเรียนทุกคนได้รับการสนับสนุนและพัฒนาตามศักยภาพเฉพาะบุคคลอย่างเต็มที่

3) กรณีศึกษาโรงเรียนสุจริต (โรงเรียนขนาดเล็ก)

โรงเรียนสุจริต เริ่มต้นจากวิสัยทัศน์ในการก่อตั้งโรงเรียน ที่ต้องการให้เป็นโรงเรียนแนวคิดใหม่ในฉะเชิงเทรา เป็นโรงเรียนทางเลือกที่ใช้การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นตัวตั้งในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียน ซึ่งมีหลักการบริหารโรงเรียน ที่มีผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีระบบการทำงานที่เข้มแข็งและมุ่งเน้นเป้าหมายที่ต้องการพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นที่จะดำรงชีวิตในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุข และเป็นเป้าหมายร่วมในการพัฒนานักเรียนร่วมกันของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง โดยได้มีการกำหนดหลักสูตรที่เน้นการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และมีวัฒนธรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานร่วมกันแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วย

ความเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันของผู้เรียนทุกคน และจุดเน้นในการทำงานที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพและความสามารถสูง โรงเรียนสุจริตจึงกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนว่า โรงเรียนสุจริตเตรียมความพร้อมให้เด็กมีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อดำรงชีวิตอยู่ในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุข โดยในการพัฒนาให้ผู้เรียนให้เป็นผู้มีสมรรถนะที่จำเป็น ที่จะดำรงชีวิตในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุขนั้นโรงเรียนนำแนวคิดการพัฒนาวัตกรรมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากระบบการศึกษาของฟินแลนด์ นั่นคือ การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาสอนให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาตามกระบวนการ รวมถึงโรงเรียนยังให้ความสำคัญในการสร้างพลเมืองไทยที่ใส่ใจสังคมและการจัดการตนเองผ่านกระบวนการสร้างอุปนิสัย ตามหลักสูตร 7 Habits & The Leader in Me เพื่อเป็นการสร้างคุณลักษณะของเด็กๆ และเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ ได้ค้นหาศักยภาพในตนเอง ได้เรียนรู้ในสิ่งที่รัก และพัฒนาจนเป็นความถนัด พร้อมหนทางที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต

ผลการศึกษารายกรณีศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ช่วงคือ ช่วงต้นน้ำ ช่วงกลางน้ำ และช่วงปลายน้ำ แต่ละช่วงมีการดำเนินการที่น่าสนใจดังนี้

1) ช่วง ต้นน้ำ เริ่มต้นจากวิสัยทัศน์ในการก่อตั้งโรงเรียน ที่ต้องการให้เป็นโรงเรียนแนวคิดใหม่ในฉะเชิงเทรา เป็นโรงเรียนทางเลือกที่ใช้การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นตัวตั้งในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียน ซึ่งมีหลักการบริหารโรงเรียน ที่มีผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีระบบการทำงานที่เข้มแข็งและมุ่งเน้นเป้าหมายที่ต้องการพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นที่จะดำรงชีวิตในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุข และเป็นเป้าหมายร่วมในการพัฒนานักเรียนร่วมกันของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง โดยได้มีการกำหนดหลักสูตรที่เน้นการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ และมีวัฒนธรรมการทำงานตามกระบวนการทำงานร่วมกันแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยมีการระดมความคิดผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือหรือช่องทางในการปรึกษา การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

2) ช่วง กลางน้ำ เป็นช่วงการทำงานที่ครูเข้าร่วมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เน้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกผ่านหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ คุณครูมีแนวทางการทำงานในรูปแบบ “การรวมพลัง” ผ่านรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยในแต่ละสัปดาห์คุณครูผู้รับผิดชอบในหน่วยบูรณาการนั้นๆ จะมีการนัดหมายประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างน้อย 1 ชั่วโมง หลังจากนั้นจะมีการประชุมร่วม เพื่อกำหนดหัวข้อ วัตถุประสงค์ กิจกรรมและแนวทางการประเมินผล โดยดำเนินการ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กำหนดหัวข้อหรือประเด็นของหน่วยการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะ ขั้นที่ 3 วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้

ตามพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ที่เกี่ยวข้อง ชั้นที่ 4 การออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้อง ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ การเรียนรู้เชิงสมรรถนะ ชั้นที่ 5 การกำหนดสื่อ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ และ ชั้นที่ 6 การกำหนดสถานการณ์หรือวิธีการประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง การทำงานในช่วงนี้เกิดหน่วยการเรียนรู้หลายลักษณะ นอกจากนี้มีการกำหนดการวัดและประเมินผล 2 รูปแบบ คือรูปแบบที่ 1 การประเมินตามสภาพจริง (Formative Learning) ซึ่งเป็น การประเมินผลการเรียนรู้เพื่อที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนรอบด้าน ส่งเสริมให้นักเรียน ประเมินศักยภาพจากผลการปฏิบัติภายใต้งานหรือสถานการณ์ที่ครูเป็นผู้กำหนด เพื่อที่นักเรียนจะ สามารถรู้ระดับความสามารถของตนเอง และสามารถวางแผนทางการพัฒนาความสามารถของตนเอง ในงานหรือสถานการณ์ครั้งต่อไป และ รูปแบบที่ 2 การประเมินผลลัพท์ (Summative Assessment) มุ่งเน้นการรายงานผลรูปแบบการพัฒนาความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคล เพื่อให้ นักเรียนรับรู้ระดับสมรรถนะของนักเรียน นำไปสู่การหาแนวทางเพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดย ในการดำเนินการครั้งนี้ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้ร่วมกันออกแบบหน่วยบูรณาการ ที่สัมพันธ์กับเทศกาลในกิจกรรมโรงเรียนตามปฏิทินที่โรงเรียนกำหนดไว้ ได้แก่ เทศกาลสงฆ์เข้าปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ และเทศกาลตรุษจีน โดยจัดทำเป็นแผนการสอนหน้าเดียวแบบไม่จำกัดรูปแบบ แต่ กำหนดให้มืองค์ประกอบสำคัญที่ครบถ้วน ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการ เรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยตัวอย่างของแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้สามารถ แสดงได้ ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้บูรณาการเรื่อง “ปีเก่าไป..ปีใหม่ม้า”

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 9 ชั่วโมง

หน่วยการเรียนรู้บูรณาการ เรื่อง ปีเก่าไป..ปีใหม่ม้า ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เกิดขึ้น จากแนวคิดในการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูของโรงเรียนสุจริตที่ต้องการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้นอกห้องเรียนให้กับนักเรียน จึงมีการประชุมร่วมกันเพื่อยกระดับการเรียนรู้จากการทำ กิจกรรมตามตารางปฏิทินหินก้อนใหญ่ (Big Rocks) ของโรงเรียน ให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้เชิง สมรรถนะ และ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับกิจกรรมตามเทศกาล จึง นำมาสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครูและนักเรียน โดยกำหนดจุดประสงค์การ เรียนรู้เชิงสมรรถนะของนักเรียน คือ **นักเรียนสามารถออกแบบแผนการจัดกิจกรรมปีใหม่ได้อย่างมี ความสุข สนุกสนาน และ Think Win Win กับผู้เกี่ยวข้องและโลกใบนี้** โดยระหว่างการทำงาน กิจกรรม ครูกำหนดอุปนิสัย 7 ประการ (7 Habits) ที่มุ่งส่งเสริมให้กับนักเรียน ได้แก่ อุปนิสัยที่ 1 Be Proactive อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the end in mind) อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ-ชนะ (Think Win-Win) อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังผสานความต่าง (Synergize) และ อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Sharpen the saw)

เมื่อกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะข้างต้น ขั้นตอนต่อไปครูจึงวิเคราะห์ความรู้อรรถนะและคุณลักษณะที่จะนำมาสู่การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละคาบเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนสามารถออกแบบกิจกรรมผ่านสถานการณ์จำลองที่จะต้องจัดงานปีใหม่ในห้องเรียน ซึ่งเป็นสถานการณ์หลักที่จะประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง โดยได้มีการกำหนดเป็นฐานกิจกรรมย่อย ๆ จำนวน 7 ฐานกิจกรรม และกำหนดสาระการเรียนรู้ที่นำมาสอนให้กับนักเรียน ได้แก่ การบูรณาการภาษาไทยและศิลปะ การบูรณาการวิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา การบูรณาการดนตรีและภาษาจีน คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ 7 Habits และทักษะชีวิต ดังภาพ



ภาพที่ 31 ภาพรวมของหน่วยบูรณาการเรียนรู้เรื่อง “ปีเก่าไป..ปีใหม่ม้า” ของโรงเรียนสุวิบูลย์ ผ่าน 7 ฐานกิจกรรม

สำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละฐานกิจกรรมมีรายละเอียด ดังนี้
การบูรณาการภาษาไทยและศิลปะ

กิจกรรมการ์ดปีใหม่ เป็นการบูรณาการระหว่างสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและศิลปะ โดยมีจุดประสงค์เชิงสมรรถนะเพื่อให้ นักเรียนสามารถทำบัตรอวยพรวันปีใหม่ด้วยการแต่งกลอนสี่งมอบความสุขให้กับผู้รับได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะ การจัดการตนเอง (การรู้จักรัก เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น) การคิดขั้นสูง (คิดสร้างสรรค์) และการสื่อสาร (การเลือกกลยุทธ์ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม) โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องการแต่งคำประพันธ์ให้ถูกต้องตาม

ฉันทลักษณ์ และสาระการเรียนรู้ศิลปะ เรื่องการวาดภาพ ระบายสี และการประดิษฐ์การ์ดสร้างสรรค์ เพื่อให้นักเรียนได้ประยุกต์ใช้ในการออกแบบการ์ดของตนเอง พร้อมนำเสนอ ก่อนส่งต่อความสุขให้ผู้รับอันเป็นที่รักต่อไป

การบูรณาการวิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา

กิจกรรมดวงดีปีใหม่ เป็นการบูรณาการวิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา โดยมีจุดประสงค์เชิงสมรรถนะ เพื่อให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ของความเชื่อด้านโหราศาสตร์และการเดินทางของดวงดาวได้อย่างมีเหตุผล โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะการคิดขั้นสูง (การคิดอย่างมีวิจารณญาณ) และสมรรถนะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน ครูผู้สอนได้กำหนดสาระการเรียนรู้ดาราศาสตร์ การดูดาว เวลาและทิศทางของการเดินทางของดวงดาว รวมถึงตำนานความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับโหราศาสตร์ เพื่อนำมาใช้เป็นสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้ร่วมกันวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนๆ และสามารถสร้างข้อสรุปตามหลักการอย่างมีเหตุผลและหลักฐานเชิงประจักษ์ได้ต่อไป

กิจกรรมเพลงปีใหม่ เป็นการบูรณาการดนตรีและภาษาจีน โดยมีจุดประสงค์เชิงสมรรถนะ เพื่อให้นักเรียนสามารถใช้ภาษาจีนในการแต่งเพลงอย่างง่ายเพื่อใช้ในการอวยพรปีใหม่ได้ โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะการคิดขั้นสูง (การคิดสร้างสรรค์) การรวมพลังทำงานเป็นทีม (การร่วมมือรวมพลังกันทำงานอย่างเป็นระบบ) โดยได้กำหนดสาระการเรียนรู้ เรื่องคำศัพท์และความหมายของคำในภาษาจีนที่ใช้ในการอวยพรปีใหม่ และทำนองเพลงอย่างง่าย เพื่อให้นักเรียนสามารถนำคำศัพท์และประโยคที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการแต่งเพลงเพื่ออวยพรปีใหม่ตามวัตถุประสงค์ได้ต่อไป

คณิตศาสตร์

กิจกรรมห่อของขวัญ มีจุดประสงค์เชิงสมรรถนะเพื่อให้นักเรียนสามารถห่อกระดาษกล่องของขวัญด้วยตนเองให้ได้โดยใช้กระดาษอย่างประหยัดที่สุด โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะการคิดขั้นสูง (การคิดแก้ปัญหา) และสมรรถนะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน (การแก้ปัญหาด้วยความพอเพียง) โดยครูใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ ผ่านรูปแบบการเรียนรู้แบบเปิด (Open Approach) โดยมีการนำเสนอสถานการณ์ปัญหา ด้วยการนำกล่องของขวัญหลายๆ ขนาดให้นักเรียนได้ร่วมกันหาพื้นที่และปริมาตร ให้เวลาสำหรับนักเรียนในการศึกษาและแก้ปัญหาด้วยตนเอง จากนั้นให้นักเรียนได้อภิปรายขยายแนวคิด และสร้างข้อสรุปร่วมกัน เมื่อดำเนินการสอนครบทุกขั้นตอนแล้ว ครูผู้สอนได้กำหนดภารกิจในการให้นักเรียนได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการห่อของขวัญเพื่อนำมาจับฉลากกับเพื่อนๆ ในวันฉลองปีใหม่ต่อไป

ภาษาอังกฤษ

กิจกรรม Santa cause is coming to town เป็นกิจกรรมที่มีจุดประสงค์เชิงสมรรถนะให้นักเรียนได้ตระหนักในความสำคัญของพหุวัฒนธรรม โดยมุ่งพัฒนาการคิดขั้นสูง (การคิดอย่างมีวิจารณญาณ) สมรรถนะการสื่อสาร (การเลือกกลวิธีในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์) โดยครูผู้สอนได้

กำหนดสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับประวัติของเทศกาลคริสมาสต์ในบริบทของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ให้นักเรียนได้สืบค้นและสรุปผ่านการนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย

7 Habits & The Leader in me

กิจกรรมปีเก่าไปปีใหม่มา มีจุดประสงค์เชิงสมรรถนะเพื่อให้นักเรียนสามารถสะท้อนตนเองในปีที่ผ่านมาและตั้งเป้าหมายในปีถัดไปได้อย่างมีแบบแผน โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะการคิดขั้นสูง (การคิดเชิงระบบ, การคิดอย่างมีวิจารณญาณ) และ การจัดการตนเอง (การเห็นคุณค่าในตนเอง และการตั้งเป้าหมายชีวิต) โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ใน Habit 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin with the end in mind) โดยกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้ทบทวนและแบ่งปันเรื่องราวที่ผ่านมาในปี 2023 ทั้งเรื่องราวความประทับใจ เรื่องราวที่ภาคภูมิใจ เรื่องราวที่ทำได้สำเร็จและไม่สำเร็จ จากนั้นให้ตั้งเป้าหมายโดยใช้หลักการแบบ X to Y by When พร้อมกำหนดสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จ (To do List) ในปีใหม่นี้ พร้อมแบ่งปันเป้าหมายของตนเองกับเพื่อนและครู

ทักษะชีวิต

กิจกรรมฉลองปีใหม่ มีจุดประสงค์เชิงสมรรถนะเพื่อให้นักเรียนได้วางแผนการจัดกิจกรรมงานฉลองปีใหม่ในห้องเรียนสนุกสนาน พอเพียง และ Win – Win กับทุกคน โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะการคิดขั้นสูง (การคิดเชิงระบบ การคิดแก้ปัญหา) สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม (กระบวนการทำงานที่ต้องวางแผนร่วมกัน) และสมรรถนะการสื่อสาร (การนำเสนอข้อมูล และการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ) โดยกำหนดสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการเวลา การใช้เครื่องมือ Grantt Chart และเครื่องมือระดมสมอง เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกพลังร่วมกันในการจัดงานตามวันและเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงผลกระทบต่ออย่างรอบด้านและฟังเสียงของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน

3) ช่วง “ปลายน้ำ” จะพบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและคุณครู รวมไปถึงบรรยากาศของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ระหว่างบ้านและโรงเรียน

ความสำเร็จจากการพัฒนาครูตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนสุจริต เกิดจากโครงสร้างการบริหารจัดการที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับนักเรียน โดยให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมทั้งส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอนก่อนการดำเนินการทำให้มีกรอบคิดในการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงที่มีลำดับขั้นตอน ที่สามารถสร้างให้เกิดความตระหนัก เข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องพัฒนา และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึง การมีหลักสูตรที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระบบการทำงานในการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมไปถึงการทำงานร่วมกับระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีการดำเนินการดังนี้

1) การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก โดยในส่วน การเตรียมความพร้อมผู้บริหาร นั้นมีประเด็นสำคัญ ดังนี้ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การสร้างทีมงาน ทักษะการเป็นผู้ชี้แนะ (coach) และการ

เป็นที่เลี้ยง (Mentoring) ทักษะการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองในการสร้างแรงจูงใจ การประสานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน สำหรับการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้สอนครูผู้สอนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้ การเป็นผู้มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ การสอนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล (Differentiated Instruction) การบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ การจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้านทักษะการเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) และการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)

2) การบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานสอนของครู โดยส่งเสริมให้ครูได้ใช้เวลากับงานสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตอย่างสมดุล (Work-life balance) ด้วยการลดภาระงานเอกสารที่ไม่จำเป็น อาทิ การให้ครูเขียนแผนการสอน 1 หน้า เป็นต้น รวมทั้งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิชาการ สามารถให้คำแนะนำทางด้านการจัดการเรียน การรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกแก่ครูได้ โดยบทบาทสำคัญของผู้บริหารมีดังนี้ บทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ บทบาทในการเป็นผู้นำทางความคิด บทบาทในการเป็นผู้ชี้แนะ บทบาทในการส่งเสริมและให้การสนับสนุน

3) บทบาทการทำงานของครูผู้สอนครูมีบทบาทสำคัญ ดังนี้ บทบาทในการจัดการเรียนรู้ บทบาทในการพัฒนานักเรียน บทบาทในการประเมินผลนักเรียน บทบาทในการพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

4) ด้านหลักสูตรและแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน มีการออกแบบหลักสูตรที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสมรรถนะตามหลักสูตรที่ส่งเสริมอุปนิสัย 7 Habits & The Leader in Me ของสถาบัน Franklin Covey สหรัฐอเมริกา ให้เกิดกับนักเรียน กำหนดแนวคิดในการจัดการเรียนรู้มุ่งส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ศักยภาพ ได้เรียนรู้สิ่งที่รัก และพัฒนาจนเป็นความถนัดของตนเอง สามารถประยุกต์การเรียนรู้ไปสู่การประยุกต์ใช้ในชีวิต ด้วยแนวคิดการศึกษาของโรงเรียน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ การสะท้อนคิด การอภิปรายผ่านสถานการณ์ที่หลากหลาย การออกแบบหลักสูตรของโรงเรียนจึงเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) โรงเรียนสุจริตกำหนดกระบวนการทำงานร่วมกันของครูโดยใช้รูปแบบกระบวนการทำงานแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (โดยครูจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกและการวัดประเมินผลร่วมกัน กระบวนการทำงานร่วมกันนี้จึงส่งเสริมให้ครูได้มีจุดมุ่งหมายต่อการพัฒนานักเรียนร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ในการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติในกิจกรรมที่หลากหลายผ่านการแสดงความคิดเห็น การนำเสนอแลกเปลี่ยนความคิด จนกระทั่งได้แผนการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกในการพัฒนานักเรียน ครูจึงการพัฒนาสมรรถนะในการออกแบบกิจกรรมภายใต้การทำงานร่วมกัน และเกิดการแลกเปลี่ยนศักยภาพของครูแต่ละบุคคล นำมาสู่ความสำเร็จในการพัฒนานักเรียนให้เกิด

สมรรถนะ

6) ด้านการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง โรงเรียนสุจริตมีนโยบาย ส่งเสริมการทำงานร่วมกับโรงเรียนและผู้ปกครอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน อาทิ การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ Home-based Learning ซึ่งมีการจัดให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมต่อการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจต่อแนวทางการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ตลอดจนการสร้างควมมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนร่วมกับโรงเรียน โดยโรงเรียนใช้หลักการ 7 Habits ในการเลือกที่จะฟังเสียงของผู้ปกครองให้เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ มีการประชุมสะท้อนผลระหว่างครูและผู้ปกครองเป็นระยะ เพื่อพัฒนาแนวทางและบทเรียนในการพัฒนานักเรียนร่วมกัน

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกของโรงเรียนสุจริต ไม่ใช่เพียงส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามหลัก 7 Habits และตามจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะที่กำหนดเท่านั้น แต่ส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงของนักเรียนทั้งต่อเจตคติการเรียนในห้องเรียน หรือการใช้ชีวิตในชีวิตประจำวัน ดังนี้

1. นักเรียนเกิดความสุข ความสนุกในการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติ
2. นักเรียนเกิดการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการพัฒนาสมรรถนะตามศักยภาพของตนเอง
3. นักเรียนกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น รับฟังผลสะท้อนกลับตนเองจากผู้มีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผล พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองโดยไม่รู้สึกลัวว่าตนเองถูกตัดสิน
4. นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมไปสู่การนำไปใช้ในชีวิต
5. นักเรียนเรียนรู้ที่จะคิดแก้ไขปัญหาในสถานการณ์และกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ในวิธีของตนเอง และเกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
6. นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการเรียนการสอน พร้อมทั้งจะสืบสอบด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
7. นักเรียนเกิดความยอมรับในศักยภาพของตนเองและผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ตัวอย่างจากการเปลี่ยนแปลงในนักเรียน

“น้องเอ”

น้องเอเป็นนักเรียนที่ย้ายมาเรียนในช่วงกลางภาคเรียน ชั้นป.5 เมื่อเข้ามาเรียนครั้งแรก น้องเอเป็นเด็กที่ไม่พูด ไม่ตอบคำถาม เกรงกลัวในการที่ต้องพูดต่อหน้าคนอื่น ไม่มีเพื่อน แต่เมื่อผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้พบว่าน้องเอเป็นเด็กที่มีความตั้งใจในการทำงานสูง รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น และพยายาม น้องมีความชอบและเชี่ยวชาญในเรื่องต้นไม้หลากหลายชนิด ทำให้น้องเอมีความมั่นใจในการนำเสนองานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตนถนัดมากขึ้น น้องเล่าว่าบรรยากาศในการเรียนรู้สร้างให้รู้สึกปลอดภัย สามารถตอบคำถามครูได้โดยไม่ต้องกลัวผิด

“น้องบี”

น้องบีเป็นเด็กผู้หญิงที่คุณแม่แจ้งว่าน้องไม่เก่งวิชาการ ไม่ค่อยมีความรับผิดชอบ ไม่ส่งงาน และไม่ส่งการบ้านใด ๆ ให้คุณครูที่โรงเรียนเดิมเลย เมื่อผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกทำให้โรงเรียนและคุณแม่ทราบว่าน้องบีเป็นเด็กชอบลงมือทำ มีความสนใจและใส่ใจกับการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี น้องมีความสามารถด้านการร้องเพลง และดาราศาสตร์ น้องเป็นหลักให้เพื่อนในการทำกิจกรรมแต่งเพลงอวยพรปีใหม่เป็นภาษาจีน มีความรู้เรื่องดวงดาวหลายชนิด ในการสะท้อนผลกิจกรรมกลุ่มน้องปีอาสา เป็นผู้นำเสนอและสะท้อนผลการดำเนินการในกลุ่มให้เพื่อนด้วย

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู

การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก ไม่เพียงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนเท่านั้น แต่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อครู ดังนี้

1. ครูเกิดการพัฒนาระบบการคิดจากการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดการทำงานร่วมกันระหว่างคุณครูในการออกแบบการเรียนรู้ การรับฟังข้อคิดเห็นทั้งจากเพื่อนครูและนักเรียน จึงช่วยขยายกรอบการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์เปิดกว้างมุมมองของครูมากยิ่งขึ้น
2. ครูยอมรับต่อความแตกต่างในศักยภาพของเพื่อนครูและนักเรียน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ในการพัฒนาครูตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนสุจริตปีนั้น มีจุดเน้นสำคัญ 3 เรื่อง ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนที่เน้นวิชาการเป็นตัวตั้ง เป็นการดำเนินการที่เน้นหลักการบริหารโรงเรียน ที่มีผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ มีระบบการทำงานที่เข้มแข็งและมุ่งเน้นเป้าหมายที่

ต้องการพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นที่จะดำรงชีวิตในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุข และเป็นเป้าหมายร่วมในการพัฒนานักเรียนร่วมกันของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง คณะผู้บริหารจะมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาและมีนโยบายที่ยืดหยุ่นในการบริหารงาน โดยปรับโครงสร้างการบริหารงานให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของครู เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระทางความคิด ปรับลดงานที่ไม่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูสามารถทุ่มเทต่อการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมอื่น ๆ อย่างสมดุล และให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนแก่ครูในโรงเรียนได้

2. การดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวทางเดิมแต่เพิ่มเติมการค้นหาแนวทางที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับบริบทธรรมชาติวิชา และพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละวัยมากขึ้น ที่สำคัญคือการนำหลักการของการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก (Competency-Based- Education) มาใช้เป็นฐานในการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเพิ่มขึ้นภายใต้โจทย์ ประเด็น หรือสถานการณ์ ที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันและสอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ศักยภาพของตนเอง ได้รับฟังผลสะท้อนกลับเพื่อนำผลการเรียนรู้ที่ได้รับไปสู่การพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก คือ *“การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้เวลาในการเรียนรู้ ได้คิด ลงมือปฏิบัติ สรุปและสร้างความรู้ด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย เชื่อมโยงความรู้สู่การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้”*

3. การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง เพื่อการเรียนรู้ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของผู้ปกครองที่ผสมผสานใจสานการทำงานอย่างเต็มกำลัง การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ให้ชัดเจนมากขึ้นทั้งเพื่อ *“การรับ”* ความรู้ใหม่ ๆ และ *“การให้”* ในลักษณะการ ขยายผล เผยแพร่ผลการทำงานผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ได้ต่อไป

การถอดบทเรียนในการทำงานของโรงเรียนสุจริตกับความต้องการจำเป็น

กระบวนการ Professional Learning Community (PLC) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา อารมณ์และสังคม (Social and Emotional Learning: SEL) ของนักเรียน โดยเน้นการทำงานร่วมกันของครูและผู้เชี่ยวชาญในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านอารมณ์และสังคมให้กับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญของการทำงานของโรงเรียนสุจริตในการใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนา SEL ของนักเรียนมีดังนี้:

1. การวางแผนและการออกแบบกิจกรรม SEL ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

ครูในกลุ่ม PLC ร่วมกันวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ SEL ของนักเรียน โดยพิจารณาจากความต้องการและบริบทของนักเรียนแต่ละกลุ่ม เช่น การสร้างความสามารถในการจัดการอารมณ์ การเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกัน การพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการสร้างทัศนคติที่เป็นบวกต่อการเรียนรู้และชีวิต

2. การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันวิธีการและทรัพยากร

ครูแลกเปลี่ยนวิธีการสอน เทคนิค และทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา SEL ในกลุ่ม PLC ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและประสบการณ์ในการสอน SEL ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้วรรณกรรมในการสอนทักษะอารมณ์ การนำเทคนิคการฝึกสติ (Mindfulness) มาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน หรือการจัดกิจกรรมกลุ่มที่เสริมสร้างความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน SEL

กลุ่ม PLC ร่วมกันพัฒนาแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม SEL ในห้องเรียน เช่น การสร้างวัฒนธรรมของความเคารพและความเข้าใจ การสนับสนุนให้นักเรียนแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมที่นักเรียนรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ และการส่งเสริมให้นักเรียนมีความมั่นใจในการเรียนรู้

4. การประเมินและติดตามความก้าวหน้า

ครูในกลุ่ม PLC ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน SEL ของนักเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอน SEL อย่างต่อเนื่อง การใช้แบบประเมินต่าง ๆ เช่น แบบประเมินตนเอง แบบประเมินโดยเพื่อนร่วมชั้น หรือการสังเกตพฤติกรรมในห้องเรียน จะช่วยให้ครูสามารถตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนได้อย่างแม่นยำ

5. การสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ครู

การใช้กระบวนการ PLC ยังช่วยให้ครูได้รับการสนับสนุนและคำปรึกษาจากเพื่อนครูและผู้เชี่ยวชาญในการจัดการกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการสอน SEL การได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจและสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

กลุ่ม PLC สทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริม SEL ของนักเรียน โดยการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากผู้ปกครองในการสนับสนุนการพัฒนา SEL ที่บ้าน และการเชื่อมโยงทรัพยากรในชุมชนที่สามารถเสริมสร้าง SEL ให้นักเรียน

การนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการพัฒนา SEL ของนักเรียนจะช่วยให้การสอนทักษะด้านอารมณ์และสังคมมีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้นักเรียนสามารถเติบโตเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการกับความท้าทายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.2) ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูรายกรณีศึกษา

3.2.1 กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตพัฒนา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูจากผู้บริหาร ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 รวม 23 คนและนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 125 คน โดยผลการศึกษาศาสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

1) ครูมีความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจของครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกใน 3 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ (2) ความรู้ความเข้าใจด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และ (3) ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รายละเอียดสามารถแสดงได้ ดังตาราง

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา

รายการ	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. ด้านจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้	3.24	.476	3.50	.382	0.26
2. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	3.42	.325	3.75	.390	0.33
3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.96	.442	3.32	.366	0.36
ผลรวมทุกด้าน	3.21	.414	3.52	.379	0.32

N = 23

จากตารางการวิเคราะห์พัฒนาการความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นในทุกด้าน โดยด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และด้านการกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้

2) ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน กรณีศึกษา โรงเรียนสาธิตพัฒนา ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกาย 2) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา 3) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์ และ 4) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม โดยรายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังตาราง

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา

N = 23

รายการ	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกาย	3.42	.427	3.75	.325	0.33
2. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา	3.44	.366	3.82	.279	0.38
3. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์	3.50	.422	3.80	.308	0.30
4. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม	3.60	.503	3.85	.389	0.25
ผลรวมทุกด้าน	3.49	.430	3.85	.326	0.32

จากตารางการวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพบว่า ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น โดยมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การตื่นตัวทางร่างกาย การตื่นตัวทางสติปัญญา การตื่นตัวทางอารมณ์ และการตื่นตัวทางสังคม โดยมีพัฒนาการด้าน การตื่นตัวทางสติปัญญาเพิ่มขึ้นสูงที่สุด รองลงมาคือการตื่นตัวทางร่างกายและการตื่นตัวทางอารมณ์ ตามลำดับ

3) ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามให้ครูและผู้บริหารแต่ละคน ได้ประเมินตนเองในรายการที่สะท้อนการประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยรายการเชิงบวก จำนวน 11 ข้อ และรายการเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 6/10/11 และ 15 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อรายการเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ข้อรายการเชิงลบ

เห็นด้วยมากที่สุด	1
เห็นด้วยมาก	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยจะกลับ Scale คะแนนสำหรับ 4 ข้อที่เป็นเชิงลบก่อน แล้วจึงคำนวณคะแนนรวมทั้ง 15 ข้อ และผลค่าเฉลี่ย \bar{X} ของคะแนนเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

การแปลผลระดับเจตคติในภาพรวมจากค่า \bar{X} มี 5 ระดับ ดังนี้

ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	4.51 – 5.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	3.51 – 4.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	2.51 – 3.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.51 – 2.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อย
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.00 – 1.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยรายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา

ข้อที่	รายการ	N = 23				พัฒนาการ
		ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล	4.36	0.42	4.76	0.504	0.40
2	ท่านเห็นว่าผู้เรียนควรได้ทำกิจกรรมทุกกิจกรรมเหมือนกันเพื่อให้เกิดความเท่าเทียม	4.77	0.412	4.77	0.544	0.00
3	ท่านมุ่งเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง (การนำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินค่าและ คิดสร้างสรรค์)	4.50	0.485	4.75	0.424	0.25
4	ท่านเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง	4.80	0.325	4.85	0.485	0.05
5	ท่านให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก	4.72	0.427	4.88	0.389	0.16
6*	ท่านเห็นว่าการให้เด็กลงมือทำอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านสอนไม่ทัน	4.00*	0.876	4.02*	0.985	0.02
7	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน	4.75	0.275	4.76	0.422	0.01

ข้อที่	รายการ	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
8	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์ ความรู้รอบตัว ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนมาร่วมกันกำหนดกิจกรรมสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.80	0.442	4.82	0.325	0.02
9	ท่านมักจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้	4.72	0.359	4.75	0.422	0.03
10*	ท่านเห็นว่าการสอนตามหนังสือเรียนจนจบเล่มหรือสอนครบตามโครงสร้างรายวิชาเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการสอนตามที่นักเรียนสนใจ	4.20*	0.544	4.22*	0.752	0.02
11*	ท่านเห็นว่าการที่ครูต้องอธิบายความรู้ให้กระจ่างและชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้	4.50*	0.428	4.56*	0.485	0.06
12	ท่านให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.75	0.392	4.85	0.585	0.10
13	ท่านให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย	4.50	0.428	4.65	0.548	0.15
14	ท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้แบบร่วมมือ	4.08	0.488	4.12	0.425	0.04
15*	ท่านคิดว่าการสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้วัดความสามารถในการเรียนของผู้เรียน	4.50*	0.558	4.58*	0.966	0.08
	รวม	4.53		4.62		0.09

*คะแนนที่รายการในรายการเชิงลบนี้ได้มีการกลับ Scale แล้ว

จากตารางเป็นการวิเคราะห์เจตคติของครูผู้สอนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการที่โรงเรียนสาธิตพัฒนา โดยพิจารณาในรายชื่อ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการในเชิงบวกของเจตคติในหลายด้าน ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าเจตคติของครูผู้สอนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีแนวโน้มที่ดีขึ้นหลังจากการดำเนินการ โดยเฉลี่ยแล้ว ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ก่อนการดำเนินการอยู่ที่ 4.53 และเพิ่มขึ้นเป็น

4.62 หลังการดำเนินการ พัฒนาการรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.09 ซึ่งบ่งชี้ถึงการปรับปรุงเจตคติที่ดีขึ้นในหลายด้าน การจัดกิจกรรมที่สนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล มีพัฒนาการ 0.40 ซึ่งเป็นพัฒนาการที่สูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูมีความเข้าใจและความสำคัญในด้านนี้มากขึ้น การใช้กระบวนการคิดขั้นสูง มีพัฒนาการ 0.25 ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์ในหมู่ครูผู้สอน การลงมือปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ มีพัฒนาการ 0.16 แสดงถึงการให้ความสำคัญมากขึ้นในการสนับสนุนผู้เรียนผ่านกิจกรรมที่ครูมีบทบาทเป็นผู้แนะนำและอำนวยความสะดวก การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย มีพัฒนาการ 0.15 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าครูพยายามออกแบบกิจกรรมที่ทำหยาบมากขึ้นเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากผลการวิเคราะห์ เจตคติของครูผู้สอนมีการปรับปรุงในเชิงบวกหลังการดำเนินการตามกระบวนการ โดยเฉพาะในด้านการออกแบบกิจกรรมที่สนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียน การส่งเสริมการคิดขั้นสูง และการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

4) ผลการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

การประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา เป็นการประเมินนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 125 คน โดยครูผู้สอนเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียนประเมินตนเอง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการประเมินใน 2 ระยะ ได้แก่ 1) ประเมินก่อนครูเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาฯ 2) ประเมินหลังครูเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาฯ ซึ่งจะประเมินจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ปัญหา รายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูฯ กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตพัฒนา

N = 125

ผู้ประเมิน	ก่อนการดำเนินการ			หลังการดำเนินการ			พัฒนาการ
	\bar{X}	SD.	แปลผล	\bar{X}	SD.	แปลผล	
ครูผู้สอน	2.24	0.422	พอใช้	2.85	0.433	ดี	0.61
นักเรียน	3.25	0.385	ดี	3.32	0.428	ดี	0.07

จากตารางข้างต้น พบว่าจากการประเมินของครูผู้สอน พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนเพิ่มจากระดับพอใช้เป็นระดับดี และมีพัฒนาการที่เพิ่มสูงขึ้นที่ระดับ 0.61 และเมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของ

นักเรียนอยู่ในระดับดี ทั้งก่อนการดำเนินการและหลังดำเนินการ โดยหลังการดำเนินการค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นที่ระดับ 0.07 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการประเมินของครู

5) เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้เรียนแต่ละคน ได้ประเมินตนเองในรายการที่สะท้อนการประเมินเจตคติต่อการเรียนรู้ จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วยรายการเชิงบวก จำนวน 16 ข้อ และรายการเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 2/5/10/12 และ 18 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อรายการเชิงบวก		ข้อรายการเชิงลบ	
เห็นด้วยมากที่สุด	5	เห็นด้วยมากที่สุด	1
เห็นด้วยมาก	4	เห็นด้วยมาก	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2	เห็นด้วยน้อย	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	เห็นด้วยน้อยที่สุด	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยจะกลับ Scale คะแนนสำหรับ 5 ข้อที่เป็นเชิงลบก่อน แล้วจึงคำนวณคะแนนรวมทั้ง 21 ข้อ และผลค่าเฉลี่ย \bar{X} ของคะแนนเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

การแปลผลระดับเจตคติในภาพรวมจากค่า \bar{X} มี 5 ระดับ ดังนี้

ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	4.51 – 5.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	3.51 – 4.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	2.51 – 3.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.51 – 2.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อย
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.00 – 1.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยรายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย กรณีศึกษา :
โรงเรียนสาธิตพัฒนา

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		\bar{X}	SD.	
1	การเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ ช่วยให้ฉันและเพื่อน เข้าใจกันและช่วยเหลือกัน	3.65	0.465	มาก
2*	ฉันรู้สึกไม่มั่นใจและกังวลเวลาที่ครูตั้งคำถาม	3.53*	0.435	มาก
3	ฉันชอบศึกษาและทำความเข้าใจในเนื้อหาวิชาล่วงหน้าก่อนที่ครูจะสอน	3.13	0.443	ปานกลาง
4	การเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ มีเนื้อหาท้าทายความคิดของฉันเสมอ	3.22	0.513	ปานกลาง
5*	ถ้าเลือกได้ฉันไม่อยากมาโรงเรียน	3.78*	0.568	มาก
6	เกมที่ครูให้เล่นในการเรียนรู้สาระวิชาต่าง ๆ สนุกและช่วยให้ฉันได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับเพื่อน ๆ	3.13	0.444	ปานกลาง
7	ฉันรู้สึกภูมิใจในตัวเอง เมื่อทำการบ้านได้ด้วยตนเอง	3.03	0.407	ปานกลาง
8	ฉันใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดีเพื่อให้พ่อแม่ภูมิใจ	3.85	0.409	มาก
9	เมื่อฉันมีความไม่สบายใจ ฉันชอบปรึกษาครู	3.44	0.535	ปานกลาง
10*	กิจกรรมทางวิชาการท้าทายความสามารถฉันมากกว่ากิจกรรมอื่น	3.25*	0.455	ปานกลาง
11	การสอบช่วยให้ฉันได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	3.33	0.564	ปานกลาง
12*	ฉันชอบแข่งขันกับเพื่อนในการเรียน และรู้สึกดีใจเมื่อฉันเรียนชนะเพื่อน	3.48*	0.549	ปานกลาง
13	การเรียนทำให้ฉันค้นพบความสามารถของตนเองในการทำประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างมีความสุข	3.66	0.488	มากที่สุด
14	การเรียนช่วยให้ฉันค้นพบว่าฉันอยากประกอบอาชีพใด	3.72	0.708	มากที่สุด
15	การตั้งใจเรียน ช่วยฉันให้เรียนรู้ได้เร็วและสนุก	4.01	0.445	มากที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		\bar{X}	SD.	
16	ทุกเรื่องที่ครูสอน ฉันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้	3.42	0.764	มาก
17	การเรียนทำให้ฉันมั่นใจว่า ฉันต้องเติบโตเป็นคนดี มีคุณค่าแก่ส่วนรวมอย่างมีความสุข	3.58	0.604	มากที่สุด
18*	เวลาที่ฉันมีปัญหาในการเรียน ฉันไม่กล้าถามเพื่อน	3.56*	0.555	มาก
19	การบ้านคือการนำสิ่งที่เรียนรู้จากโรงเรียนมาใช้ในชีวิตจริงที่บ้าน	3.33	0.459	ปานกลาง
20	การเรียนช่วยให้ฉันคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ	3.96	0.496	มาก
21	ครูฟังความคิดเห็นของฉัน และให้โอกาสฉันได้สรุปการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.23	0.587	ปานกลาง
รวม		3.49	0.187	ปานกลาง

*คะแนนที่รายการในรายการเชิงลบนี้ได้มีการกลับ Scale แล้ว

จากตารางข้างต้น พบว่า นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ในระดับปานกลาง โดย มีความคิดเห็นว่าการตั้งใจเรียน ช่วยให้เรียนรู้ได้เร็วและสนุก ($\bar{X}=4.01$) การเรียนช่วยให้คิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.96$) และฉันใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดีเพื่อให้พ่อแม่ภูมิใจ ($\bar{X}=3.85$) มากที่สุด ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าทัศนคติของนักเรียนต่อการเรียนมีแนวโน้มที่เป็นบวกในหลายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของการตั้งใจเรียน การค้นพบความสามารถของตนเอง และการที่การเรียนช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม ยังมีบางประเด็นที่นักเรียนมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ความมั่นใจในการทำการบ้านและการตอบคำถามของครู รวมถึงการปรึกษาเพื่อนเมื่อเกิดปัญหาในการเรียน

3.2.2 กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตบางนา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูจากผู้บริหาร ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 รวม 19 คนและนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 90 คน โดยผลการศึกษาสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

1) คุรุมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจของครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกใน 3 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ (2) ความรู้ความเข้าใจด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และ (3) ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รายละเอียดสามารถแสดงได้ ดังตาราง

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา

รายการ	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. ด้านจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้	3.45	0.465	3.75	0.385	0.30
2. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	3.48	0.398	3.62	0.422	0.14
3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1.48	0.306	3.74	0.398	2.26
ผลรวมทุกด้าน	3.03	0.390	3.60	0.402	0.57

จากตารางการวิเคราะห์พัฒนาการความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นในทุกด้าน โดยด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และด้านการกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้

2) คุรุมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน กรณีศึกษา โรงเรียนสาธิตบางนา ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกาย 2) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา 3) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์ และ 4) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม โดยรายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังตาราง

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา

รายการ	ก่อนการดำเนินการ				พัฒนาการ
	ดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกาย	3.25	0.425	3.44	0.345	0.19
2. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา	3.32	0.334	3.75	0.425	0.43
3. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์	3.5	0.425	3.75	0.285	0.25
4. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม	3.44	0.627	3.48	0.568	0.04
ผลรวมทุกด้าน	3.25	0.425	3.44	0.345	0.19

จากตารางการวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพบว่า ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น โดยมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การตื่นตัวทางร่างกาย การตื่นตัวทางสติปัญญา การตื่นตัวทางอารมณ์ และการตื่นตัวทางสังคม โดยมีพัฒนาการด้านการตื่นตัวทางสติปัญญาเพิ่มขึ้นสูงที่สุด รองลงมาคือการตื่นตัวทางอารมณ์ และการตื่นตัวทางร่างกายตามลำดับ

3) ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายชื่อ

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามให้ครูและผู้บริหารแต่ละคน ได้ประเมินตนเองในรายการที่สะท้อนการประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยรายการเชิงบวก จำนวน 11 ข้อ และรายการเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 6/10/11 และ 15 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อรายการเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด 5

เห็นด้วยมาก 4

ข้อรายการเชิงลบ

เห็นด้วยมากที่สุด 1

เห็นด้วยมาก 2

เห็นด้วยปานกลาง	3	เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2	เห็นด้วยน้อย	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	เห็นด้วยน้อยที่สุด	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยจะกลับ Scale คะแนนสำหรับ 4 ข้อที่เป็นเชิงลบก่อน แล้วจึงคำนวณคะแนนรวมทั้ง 15 ข้อ และผลค่าเฉลี่ย \bar{X} ของคะแนนเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

การแปลผลระดับเจตคติในภาพรวมจากค่า \bar{X} มี 5 ระดับ ดังนี้			
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	4.51 – 5.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับมากที่สุด	
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	3.51 – 4.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก	
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	2.51 – 3.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับปานกลาง	
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.51 – 2.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อย	
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.00 – 1.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด	

โดยรายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา

ข้อ ที่	รายการ	N = 19				
		ก่อนการ ดำเนินการ		หลังการ ดำเนินการ		พัฒนาการ
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล	4.98	0.425	4.55	0.354	-0.43
2	ท่านเห็นว่าผู้เรียนควรได้ทำกิจกรรมทุกกิจกรรมเหมือนกันเพื่อให้เกิดความเท่าเทียม	4.32	0.455	4.46	0.285	0.14
3	ท่านมุ่งเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง (การนำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินค่าและ คิดสร้างสรรค์)	4.56	0.765	4.47	0.445	-0.09
4	ท่านเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง	4.52	0.385	4.45	0.867	-0.07

ข้อ ที่	รายการ	ก่อนการ		หลังการ		พัฒนาการ
		ดำเนินการ		ดำเนินการ		
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
5	ท่านให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก	4.58	0.445	4.53	0.309	-0.05
6*	ท่านเห็นว่าการให้เด็กลงมือทำอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านสอนไม่ทัน	3.46*	0.624	3.44*	0.509	-0.02
7	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน	4.72	0.476	4.75	0.486	0.03
8	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์ความรู้รอบตัว ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนมาร่วมกันกำหนดกิจกรรมสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.58	0.448	4.88	0.575	0.3
9	ท่านมักจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้	4.72	0.442	4.85	0.477	0.13
10*	ท่านเห็นว่าการสอนตามหนังสือเรียนจนจบเล่มหรือสอนครบตามโครงสร้างรายวิชาเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการสอนตามที่นักเรียนสนใจ	4.02*	0.984	4.05*	0.583	0.03
11*	ท่านเห็นว่าการที่ครูต้องอธิบายความรู้ให้กระจ่างและชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้	4.42*	0.456	4.48*	0.58	0.06
12	ท่านให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.72	0.489	4.69	0.498	-0.03
13	ท่านให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย	4.85	0.588	4.54	0.872	-0.31
14	ท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้แบบร่วมมือ	4.95	0.485	5	0.482	0.05

ข้อ ที่	รายการ	ก่อนการ		หลังการ		พัฒนาการ
		ดำเนินการ		ดำเนินการ		
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
15*	ท่านคิดว่าการสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้วัด ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน	4.15*	0.464	4.18*	0.494	0.03
	รวม	4.50		4.59		

*คะแนนที่รายการในรายการเชิงลบนี้ได้มีการกลับ Scale แล้ว

จากตารางแสดงการวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ ทัศนศึกษา โรงเรียนสาธิตบางนา พบว่า เจตคติของครูมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านบวกและลบเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการดำเนินการ โดยรายละเอียดการวิเคราะห์สามารถแปลผลได้ดังนี้

การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้ประสบการณ์ ความรู้รอบตัว ความถนัดและความสนใจในการกำหนดกิจกรรม มีพัฒนาการที่ดีมากที่สุด โดยมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น 0.30 จากค่าเฉลี่ยก่อนการดำเนินการที่ 4.58 เป็น 4.88 หลังการดำเนินการ แสดงถึงความสำคัญที่ครูให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ **การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเรียนรู้แบบร่วมมือ** ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก 4.95 เป็น 5.00 พัฒนาการ 0.05 แสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักเรียนอย่างต่อเนื่อง **การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม** มีพัฒนาการ 0.13 ซึ่งแสดงถึงการเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้น เจตคติของครูผู้สอนที่โรงเรียนสาธิตบางนามีแนวโน้มเชิงบวกโดยรวม โดยค่าเฉลี่ยรวมเพิ่มขึ้นจาก 4.50 เป็น 4.59 ซึ่งแสดงถึงการปรับปรุงในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างไรก็ตาม ยังมีบางประเด็นที่ต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะการสนับสนุนให้ครูสามารถปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน

4) ผลการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

การประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ทัศนศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา เป็นการประเมินนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 25 คน โดยครูผู้สอนเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียนประเมินตนเอง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการประเมินใน 2 ระยะ ได้แก่ 1) ประเมินก่อนครูเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาฯ 2) ประเมินหลังครูเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาฯ ซึ่งจะประเมินจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ปัญหา รายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูฯ กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา

N = 25

ผู้ประเมิน	ก่อนการดำเนินการ			หลังการดำเนินการ			พัฒนาการ
	\bar{X}	SD.	แปลผล	\bar{X}	SD.	แปลผล	
ครูผู้สอน	2.15	0.422	พอใช้	2.74	0.433	ดี	0.59
นักเรียน	3.32	0.385	ดี	3.45	0.428	ดี	0.13

จากตารางข้างต้น พบว่าจากการประเมินของครูผู้สอน พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนเพิ่มจากระดับพอใช้เป็นระดับดี และมีพัฒนาการที่เพิ่มสูงขึ้นที่ระดับ 0.59 และเมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนอยู่ในระดับดี ทั้งก่อนการดำเนินการและหลังดำเนินการ โดยหลังการดำเนินการค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นที่ระดับ 0.13 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการประเมินของครู

5) เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้เรียนแต่ละคน ได้ประเมินตนเองในรายการที่สะท้อนการประเมินเจตคติต่อการเรียนรู้ จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วยรายการเชิงบวก จำนวน 16 ข้อ และรายการเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 2/5/10/12 และ 17 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อรายการเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ข้อรายการเชิงลบ

เห็นด้วยมากที่สุด	1
เห็นด้วยมาก	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยจะกลับ Scale คะแนนสำหรับ 5 ข้อที่เป็นเชิงลบก่อน แล้วจึงคำนวณคะแนนรวมทั้ง 21 ข้อ และผลค่าเฉลี่ย \bar{X} ของคะแนนเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

การแปลผลระดับเจตคติในภาพรวมจากค่า \bar{X} มี 5 ระดับ ดังนี้

ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	4.51 – 5.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	3.51 – 4.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก

ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	2.51 – 3.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.51 – 2.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อย
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.00 – 1.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย กรณีศึกษา : โรงเรียนสาธิตบางนา

N = 25

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		\bar{X}	SD.	
1	การเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ ช่วยให้ฉันและเพื่อน เข้าใจกันและช่วยเหลือกัน	3.45	0.708	ปานกลาง
2*	ฉันรู้สึกไม่มั่นใจและกังวลเวลาที่ครูตั้งคำถาม	3.52*	0.445	มาก
3	ฉันชอบศึกษาและทำความเข้าใจในเนื้อหาวิชาล่วงหน้าก่อนที่ครูจะสอน	3.03	0.764	ปานกลาง
4	การเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ มีเนื้อหาท้าทายความคิดของฉันเสมอ	3.35	0.604	ปานกลาง
5*	ถ้าเลือกได้ฉันไม่อยากมาโรงเรียน	3.95*	0.591	มาก
6	เกมที่ครูให้เล่นในการเรียนรู้สาระวิชาต่าง ๆ สนุกและช่วยให้ฉันได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับเพื่อน ๆ	3.25	0.584	ปานกลาง
7	ฉันรู้สึกภูมิใจในตัวเอง เมื่อทำการบ้านได้ด้วยตนเอง	3.10	0.536	ปานกลาง
8	ฉันใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดีเพื่อให้พ่อแม่ภูมิใจ	4.05	0.519	มาก
9	เมื่อฉันมีความไม่สบายใจ ฉันชอบปรึกษาครู	3.36	0.406	ปานกลาง
10*	กิจกรรมทางวิชาการท้าทายความสามารถฉันมากกว่ากิจกรรมอื่น	3.36*	0.49	ปานกลาง
11	การสอบช่วยให้ฉันได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	3.01	0.525	ปานกลาง
12*	ฉันชอบแข่งขันกับเพื่อนในการเรียน และรู้สึกดีใจเมื่อฉันเรียนชนะเพื่อน	3.18*	0.541	ปานกลาง

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		\bar{X}	SD.	
13	การเรียนทำให้ฉันค้นพบความสามารถของตนเองในการทำประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างมีความสุข	3.64	0.578	มาก
14	การเรียนช่วยให้ฉันค้นพบว่าฉันอยากประกอบอาชีพใด	3.58	0.601	มาก
15	การตั้งใจเรียน ช่วยฉันให้เรียนรู้ได้เร็วและสนุก	4.05	0.456	มาก
16	ทุกเรื่องที่ครูสอน ฉันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้	3.45	0.564	ปานกลาง
17*	การเรียนทำให้ฉันมั่นใจว่า ฉันต้องเติบโตเป็นคนดี มีคุณค่าแก่ส่วนรวมอย่างมีความสุข	3.44*	0.549	ปานกลาง
18	เวลาที่ฉันมีปัญหาในการเรียน ฉันไม่กล้าถามเพื่อน	3.01	0.488	ปานกลาง
19	การบ้านคือการนำสิ่งที่เรียนรู้จากโรงเรียนมาใช้ในชีวิตจริงที่บ้าน	3.42	0.708	ปานกลาง
20	การเรียนช่วยให้ฉันคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ	3.98	0.604	มาก
21	ครูฟังความคิดเห็นของฉัน และให้โอกาสฉันได้สรุปการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.35	0.555	ปานกลาง
	รวม	3.45	0.459	ปานกลาง

*คะแนนที่รายการในรายการเชิงลบนี้ได้มีการกลับ Scale แล้ว

จากตารางข้างต้น พบว่า นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก โดย มีความคิดเห็นว่าการตั้งใจเรียน ช่วยทำให้เรียนรู้ได้เร็วและสนุก ($\bar{X}=4.05$) การเรียนช่วยให้คิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.98$) มากที่สุด ตามลำดับ

การวิเคราะห์เจตคติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายโรงเรียนสาธิตบางนา แสดงถึงทัศนคติของนักเรียนต่อการเรียนในหลายมิติ โดยมีการประเมินทั้งด้านความมั่นใจ ความสนุกในการเรียน การมีส่วนร่วม และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของนักเรียนในแต่ละข้อมีค่าอยู่ในช่วง 3.01 ถึง 4.05 ซึ่งแสดงถึงการมีทัศนคติที่แตกต่างกันไปในแต่ละมิติของการเรียนโดยผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับ

ปานกลางถึงมาก โดยนักเรียนมีทัศนคติในเชิงบวกต่อบางด้าน เช่น การตั้งใจเรียน ความใฝ่ฝันที่จะทำ
ให้พ่อแม่ภูมิใจ และการเรียนที่ช่วยให้เกิดการคิดสร้างสรรค์

3.2.3 กรณีศึกษาโรงเรียนสุจิตปุณี

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ
ครูจากผู้บริหาร ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 รวม 10 คนและนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 5 จำนวน 25 คน โดยผลการศึกษาศาสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

1) ครูมีความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจของครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกใน 3 ทัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ (1)
ความรู้ความเข้าใจด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ (2) ความรู้ความเข้าใจด้านการออกแบบกิจกรรมการ
เรียนรู้ และ (3) ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รายละเอียดสามารถแสดงได้
ดังตาราง

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการ
ตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจิตปุณี

รายการ	N = 10				พัฒนาการ
	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. ด้านจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้	3.69	0.425	4.00	0.444	0.31
2. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	3.48	0.345	3.88	0.245	0.40
3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.76	0.442	3.86	0.456	1.10
ผลรวมทุกด้าน	3.31	0.404	3.91	0.382	0.60

จากตารางการวิเคราะห์พัฒนาการความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและ
หลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการความรู้
ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นในทุกด้าน โดยด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีพัฒนาการ
เพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และด้านการกำหนดจุดประสงค์
การจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2) ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน กรณีศึกษา โรงเรียน
สุจิตปุณี ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกระตุ้นให้
ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกาย 2) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา 3) การกระตุ้น

ให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์ และ 4) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม โดยรายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังตาราง

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจริต

N = 10

รายการ	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
	1. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกาย	3.69	0.427	4.00	
2. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา	3.80	0.366	3.98	0.245	0.18
3. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์	3.62	0.425	3.82	0.456	0.20
4. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม	3.55	0.285	4.07	0.425	0.52
ผลรวมทุกด้าน	3.69	0.376	3.97	0.285	0.30

จากตารางการวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพบว่า ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น โดยมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การตื่นตัวทางร่างกาย การตื่นตัวทางสติปัญญา การตื่นตัวทางอารมณ์ และการตื่นตัวทางสังคม โดยมีพัฒนาการด้านการตื่นตัวทางสังคมเพิ่มขึ้นสูงสุด รองลงมาคือการตื่นตัวทางร่างกาย การตื่นตัวทางอารมณ์ และการตื่นตัวทางสติปัญญาตามลำดับ

3) ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามให้ครูและผู้บริหารแต่ละคน ได้ประเมินตนเองในรายการที่สะท้อนการประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยรายการเชิงบวก จำนวน 11 ข้อ และรายการเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 6/10/11 และ 15 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อรายการเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ข้อรายการเชิงลบ

เห็นด้วยมากที่สุด	1
เห็นด้วยมาก	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยจะกลับ Scale คะแนนสำหรับ 4 ข้อที่เป็นเชิงลบก่อน แล้วจึงคำนวณคะแนนรวมทั้ง 15 ข้อ และผลค่าเฉลี่ย \bar{X} ของคะแนนเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

การแปลผลระดับเจตคติในภาพรวมจากค่า \bar{X} มี 5 ระดับ ดังนี้

ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	4.51 – 5.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	3.51 – 4.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	2.51 – 3.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.51 – 2.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อย
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.00 – 1.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยรายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อ กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจริต

ข้อที่	รายการ	N = 10				พัฒนาการ
		ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล	4.97	0.425	5.00	0.325	0.03
2	ท่านเห็นว่าผู้เรียนควรได้ทำกิจกรรมทุกกิจกรรมเหมือนกันเพื่อให้เกิดความเท่าเทียม	4.71	0.455	4.08	0.427	-0.37
3	ท่านมุ่งเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง (การนำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินค่าและ คิดสร้างสรรค์)	4.95	0.765	4.73	0.876	-0.22

ข้อที่	รายการ	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
4	ท่านเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง	4.69	0.385	4.83	0.275	0.14
5	ท่านให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก	4.95	0.445	4.96	0.442	0.01
6*	ท่านเห็นว่าการให้เด็กลงมือทำอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านสอนไม่ทัน	4.17*	0.42	4.42*	0.455	0.25
7	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน	4.84	0.412	4.98	0.765	0.14
8	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์ ความรู้รอบตัว ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนมาร่วมกันกำหนดกิจกรรมสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.87	0.425	4.91	0.385	0.04
9	ท่านมักจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้	4.81	0.455	4.95	0.445	0.14
10*	ท่านเห็นว่าการสอนตามหนังสือเรียนจนจบเล่มหรือสอนครบตามโครงสร้างรายวิชาเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการสอนตามที่นักเรียนสนใจ	4.71*	0.765	4.99*	0.412	0.28
11*	ท่านเห็นว่าการที่ครูต้องอธิบายความรู้ให้กระจ่างและชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้	4.21*	0.385	4.27*	0.485	-0.06
12	ท่านให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.78	0.445	4.89	0.325	0.11
13	ท่านให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย	4.90	0.624	5.00	0.427	0.10

ข้อที่	รายการ	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
14	ท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเรียนรู้แบบร่วมมือ	4.72	0.476	4.95	0.876	0.23
15*	ท่านคิดว่าการสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้วัดความสามารถในการเรียนของผู้เรียน	4.21*	0.448	4.04*	0.445	-0.43
	รวม	4.70		4.73	0.03	

*คะแนนที่รายการในรายการเชิงลบนี้ได้มีการกลับ Scale แล้ว

จากตาราง เป็นการวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการในโรงเรียนสุจริต ซึ่งมีผู้เข้าร่วมการศึกษา 10 คน โดยผลการวิเคราะห์แบ่งเป็นรายข้อและแสดงผลเชิงพัฒนาการ ค่าเฉลี่ยเจตคติของครูก่อนการดำเนินการอยู่ที่ 4.70 และเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเป็น 4.73 หลังการดำเนินการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาเจตคติเชิงบวกของครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวม อย่างไรก็ตาม การพัฒนาการเฉลี่ยที่ 0.03 แสดงถึงความเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการดำเนินการใกล้เคียงกัน (4.97 และ 5.00) โดยมีพัฒนาการ 0.03 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับการปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนอย่างมาก **ด้านการส่งเสริมการใช้กระบวนการคิดขั้นสูง** มีการลดลงเล็กน้อยจาก 4.95 เป็น 4.73 (พัฒนาการ -0.22) ซึ่งอาจสะท้อนถึงความท้าทายในการส่งเสริมการคิดขั้นสูงในกระบวนการสอนจริง **ด้านการเห็นความสำคัญของการลงมือปฏิบัติจริง** มีการพัฒนาการเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจาก 4.95 เป็น 4.96 แสดงให้เห็นว่าครูยังคงให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง **ด้านการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกิจกรรม** มีพัฒนาการเชิงบวกที่ 0.14 (จาก 4.81 เป็น 4.95) ซึ่งบ่งบอกว่าครูให้ความสำคัญมากขึ้นในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยภาพรวม เจตคติของครูผู้สอนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนสุจริตมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก โดยครูให้ความสำคัญมากขึ้นกับการจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมและการสนับสนุนความแตกต่างระหว่างผู้เรียน

1) ผลการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

การประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจริต เป็นการประเมินนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 25 คน โดยครูผู้สอนเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียนประเมินตนเอง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการประเมินใน 2 ระยะ ได้แก่ 1) ประเมินก่อนครูเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาฯ 2) ประเมินหลังครูเข้าร่วม

กระบวนการพัฒนาฯ ซึ่งจะประเมินจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ปัญหา รายละเอียดผลการศึกษาศึกษา สามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูฯ กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจริต

N = 25

ผู้ประเมิน	ก่อนการดำเนินการ			หลังการดำเนินการ			พัฒนาการ
	\bar{X}	SD.	แปลผล	\bar{X}	SD.	แปลผล	
ครูผู้สอน	2.39	0.422	พอใช้	3.20	0.433	ดี	0.81
นักเรียน	3.03	0.385	ดี	3.25	0.428	ดี	0.22

จากตารางข้างต้น พบว่าจากการประเมินของครูผู้สอน พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนเพิ่มจากระดับพอใช้เป็นระดับดี และมีพัฒนาการที่เพิ่มสูงขึ้นที่ระดับ 0.81 และเมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนอยู่ในระดับดี ทั้งก่อนการดำเนินการและหลังดำเนินการ โดยหลังการดำเนินการค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นที่ระดับ 0.22 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการประเมินของครู

5) เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้เรียนแต่ละคน ได้ประเมินตนเองในรายการที่สะท้อนการประเมินเจตคติต่อการเรียนรู้ จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วยรายการเชิงบวก จำนวน 16 ข้อ และรายการเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 2/5/10/12 และ 17 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อรายการเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ข้อรายการเชิงลบ

เห็นด้วยมากที่สุด	1
เห็นด้วยมาก	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยจะกลับ Scale คะแนนสำหรับ 5 ข้อที่เป็นเชิงลบก่อน แล้วจึงคำนวณคะแนนรวมทั้ง 21 ข้อ และผลค่าเฉลี่ย \bar{X} ของคะแนนเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

การแปลผลระดับเจตคติในภาพรวมจากค่า \bar{X} มี 5 ระดับ ดังนี้

ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	4.51 – 5.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	3.51 – 4.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	2.51 – 3.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.51 – 2.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อย
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.00 – 1.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย กรณีศึกษา : โรงเรียนสุจิตปูลิ

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		\bar{X}	SD.	
1	การเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ ช่วยให้ฉันและเพื่อน เข้าใจกันและช่วยเหลือกัน	3.82	0.435	มาก
2*	ฉันรู้สึกไม่มั่นใจและกังวลเวลาที่ครูตั้งคำถาม	3.27*	0.443	ปานกลาง
3	ฉันชอบศึกษาและทำความเข้าใจในเนื้อหาวิชาล่วงหน้าก่อนที่ครูจะสอน	3.62	0.513	มาก
4	การเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ มีเนื้อหาท้าทายความคิดของฉันเสมอ	3.12	0.568	ปานกลาง
5*	ถ้าเลือกได้ฉันไม่อยากจะมาโรงเรียน	3.52*	0.444	ปานกลาง
6	เกมที่ครูให้เล่นในการเรียนรู้สาระวิชาต่าง ๆ สนุกและช่วยให้ฉันได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับเพื่อน ๆ	3.52	0.584	มาก
7	ฉันรู้สึกภูมิใจในตัวเอง เมื่อทำการบ้านได้ด้วยตนเอง	3.47	0.536	ปานกลาง
8	ฉันใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดีเพื่อให้พ่อแม่ภูมิใจ	4.01	0.519	มาก
9	เมื่อฉันมีความไม่สบายใจ ฉันชอบปรึกษาครู	3.64	0.584	มาก
10*	กิจกรรมทางวิชาการท้าทายความสามารถฉันมากกว่ากิจกรรมอื่น	3.22*	0.536	ปานกลาง
11	การสอบช่วยให้ฉันได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	3.12	0.519	ปานกลาง

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		\bar{X}	SD.	
12*	ฉันชอบแข่งขันกับเพื่อนในการเรียน และรู้สึกดีใจเมื่อฉันเรียนชนะเพื่อน	3.60*	0.406	มาก
13	การเรียนทำให้ฉันค้นพบความสามารถของตนเองในการทำประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างมีความสุข	3.74	0.49	มาก
14	การเรียนช่วยให้ฉันค้นพบว่าฉันอยากประกอบอาชีพใด	3.89	0.578	มาก
15	การตั้งใจเรียน ช่วยฉันให้เรียนรู้ได้เร็วและสนุก	4.24	0.601	มาก
16	ทุกเรื่องที่ครูสอน ฉันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้	3.45	0.456	ปานกลาง
17*	การเรียนทำให้ฉันมั่นใจว่า ฉันต้องเติบโตเป็นคนดี มีคุณค่าแก่ส่วนรวมอย่างมีความสุข	3.90*	0.549	มาก
18	เวลาที่ฉันมีปัญหาในการเรียน ฉันไม่กล้าถามเพื่อน	3.80	0.488	มาก
19	การบ้านคือการนำสิ่งที่เรียนรู้จากโรงเรียนมาใช้ในชีวิตจริงที่บ้าน	3.66	0.708	มาก
20	การเรียนช่วยให้ฉันคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ	4.12	0.445	มาก
21	ครูฟังความคิดเห็นของฉัน และให้โอกาสฉันได้สรุปการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.74	0.764	มาก
	รวม	3.64	0.708	มาก

*คะแนนที่รายการในรายการเชิงลบนี้ได้มีการกลับ Scale แล้ว

จากตารางข้างต้น พบว่า นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดย มีความคิดเห็นว่าการตั้งใจเรียน ช่วยให้เรียนรู้ได้เร็วและสนุก ($\bar{X}=4.24$) การเรียนช่วยให้คิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.12$) และฉันใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดีเพื่อให้พ่อแม่ภูมิใจ ($\bar{X}=4.01$) มากที่สุด ตามลำดับจากผลการวิเคราะห์ เจตคติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนสุจริตส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะในเรื่องการตั้งใจเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สนุกสนาน และการค้นพบความสามารถของตนเองผ่านการเรียน

3.3) ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวม

3.3.1 ผลที่เกิดขึ้นกับครู

การพัฒนาครูในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา โดยศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีการประยุกต์หรือบูรณาการ 1) ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการและครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดกรองข้อมูลจากครูที่เข้าร่วมกระบวนการพัฒนาครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามขั้นตอนได้อย่างน้อยร้อยละ 80 ซึ่งมีจำนวนครูที่เป็นไปตามเกณฑ์รวมทั้งสิ้น 52 คน แบ่งออกเป็น ครูจากโรงเรียนสาธิตพัฒนาจำนวน 23 คน โรงเรียนสาธิตบางนา จำนวน 19 คน และโรงเรียนสุจิตปูลิ จำนวน 10 คน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียด ได้ ดังนี้

ตารางที่ 28 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 52

รายการ	สาธิตพัฒนา (ขนาดใหญ่)	สาธิตบางนา (ขนาดกลาง)	สุจิตปูลิ (ขนาดเล็ก)
ตำแหน่ง			
- ผู้บริหาร	2	2	2
- ครูผู้สอน	21	17	8
เพศ			
- ชาย	12	3	4
- หญิง	11	16	6
อายุ			
- น้อยกว่า 30 ปี	10	8	4
- 31 – 40 ปี	10	6	4
- 41 – 50 ปี	2	4	1
- มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	1	1	1
รวมทั้งสิ้น	52 คน		
จำนวนห้องเรียนระดับชั้นป.5	5	3	1
จำนวนนักเรียนระดับชั้นป. 5	125	90	25

โดยผลการศึกษาสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

1) ครุมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจของครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกใน 3 ตัวบ่งชี้ย่อย ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ (2) ความรู้ความเข้าใจด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และ (3) ความรู้ความเข้าใจด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รายละเอียดสามารถแสดงได้ ดังตาราง

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน

N = 52

รายการ	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
	1. ด้านจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้	3.46	.468	3.75	
2. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	3.46	.418	3.75	.392	0.29
3. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.40	.254	3.64	.406	1.24
ผลรวมทุกด้าน	3.18	.300	3.72	.299	0.54

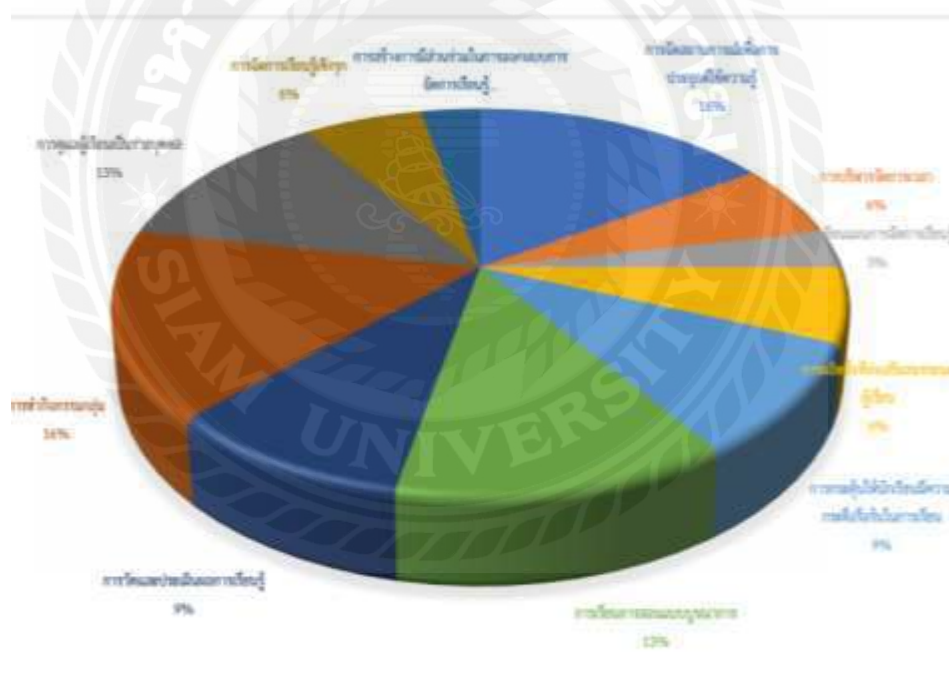
จากตารางการวิเคราะห์พัฒนาการความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นในทุกด้าน โดยด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือด้านการกำหนดจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้และด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ตารางที่ 30 ความถี่และร้อยละของความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ครูต้องการได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
การจัดสถานการณ์เพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้	5	15.6
การทำกิจกรรมกลุ่ม	5	15.6
การเรียนการสอนแบบบูรณาการ	4	12.5
การดูแลผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4	12.5
การกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน	3	9.4
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3	9.4

การบริหารจัดการเวลา	2	6.3
การผลิตสื่อที่ส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียน	2	6.3
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2	6.3
การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	1	3.1
การสร้างการมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้	1	3.1
รวม	32	100

จากข้อมูลในตาราง พบว่า ครูต้องการได้รับการพัฒนาในเรื่องของการจัดสถานการณ์เพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้ (15.6%) และการทำกิจกรรมกลุ่ม (15.6%) มากที่สุด รองลงมาคือการเรียนการสอนแบบบูรณาการ (12.5%) การดูแลผู้เรียนเป็นรายบุคคล (12.5%) การกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน (9.4%) และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (9.4%) ตามลำดับ สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังภาพ



ภาพที่ 32 แผนภูมิวงกลมแสดงร้อยละของความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ครูต้องการได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

2) ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกาย 2) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา 3) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์ และ 4) การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม โดยรายละเอียดผลการศึกษาศาสามารถแสดงได้ ดังตาราง

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกตามภาพรวมรายด้าน

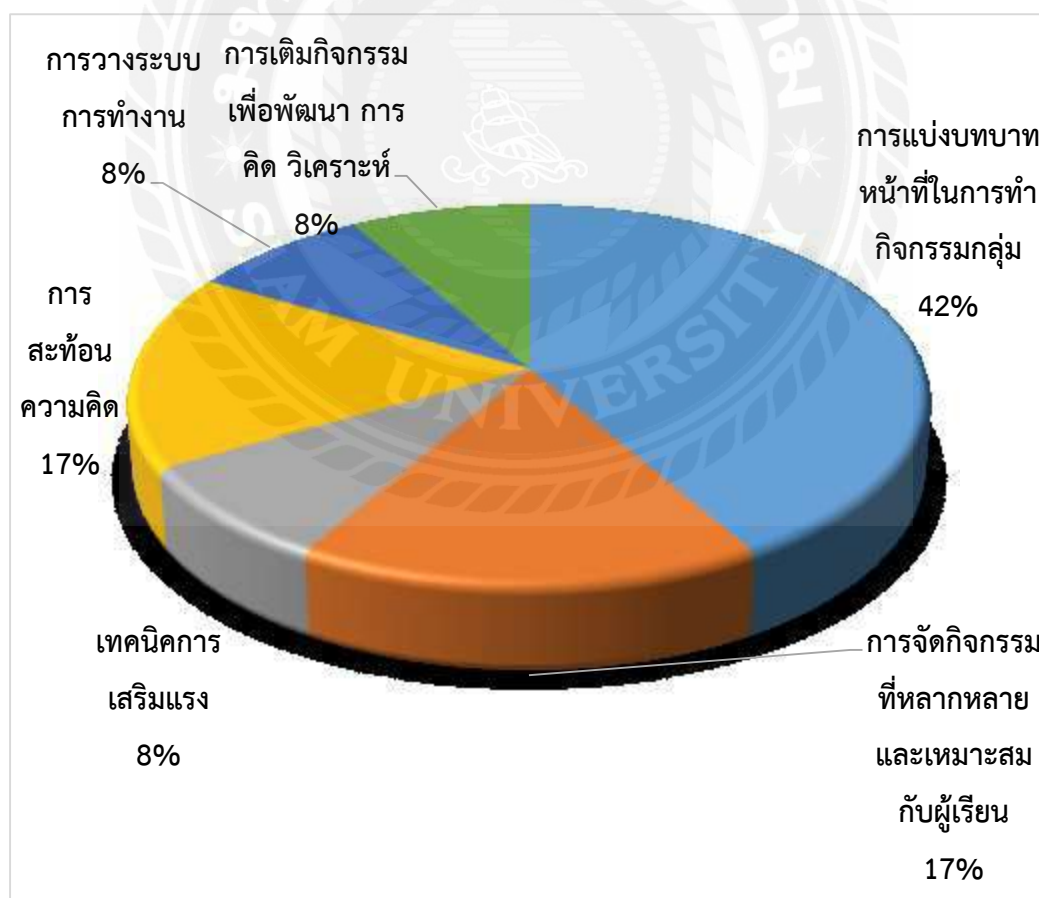
รายการ	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกาย	3.46	.468	3.80	.258	0.34
2. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา	3.52	.500	3.85	.218	0.33
3. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์	3.54	.485	3.79	.316	0.25
4. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม	3.53	.513	3.80	.331	0.27
ผลรวมทุกด้าน	3.52	.478	3.82	.227	0.30

จากตารางการวิเคราะห์ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพบว่า ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น โดยมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การตื่นตัวทางร่างกาย การตื่นตัวทางสติปัญญา การตื่นตัวทางอารมณ์ และการตื่นตัวทางสังคม โดยมีพัฒนาการด้านการตื่นตัวทางร่างกายและการตื่นตัวทางสติปัญญาเพิ่มขึ้นสูงที่สุดทั้งนี้เมื่อได้มีการสอบถามข้อมูลทักษะที่ครูต้องการได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมพบว่า มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 32 ความถี่และร้อยละของทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ครูต้องการได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
การแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำกิจกรรมกลุ่ม	5	41.7
การจัดกิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	2	16.7
การสะท้อนความคิด	2	16.7
เทคนิคการเสริมแรง	1	8.3
การวางระบบการทำงาน	1	8.3
การเติมกิจกรรมเพื่อพัฒนา การคิด วิเคราะห์	1	8.3
รวม	12	100

จากข้อมูลในตาราง พบว่า ครูต้องการได้รับการพัฒนาทักษะในเรื่องของการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำกิจกรรมกลุ่ม (41.7%) มากที่สุด รองลงมาคือการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน (16.7%) และการสะท้อนความคิด (16.7%) ตามลำดับ สามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังภาพ



ภาพที่ 33 แผนภูมิวงกลมแสดงร้อยละของทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ครูต้องการได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

3) เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามให้ครูและผู้บริหารแต่ละคน ได้ประเมินตนเองในรายการที่สะท้อนการประเมินเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยรายการเชิงบวก จำนวน 11 ข้อ และรายการเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 6/10/11 และ 15 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อรายการเชิงบวก		ข้อรายการเชิงลบ	
เห็นด้วยมากที่สุด	5	เห็นด้วยมากที่สุด	1
เห็นด้วยมาก	4	เห็นด้วยมาก	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2	เห็นด้วยน้อย	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	เห็นด้วยน้อยที่สุด	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยจะกลับ Scale คะแนนสำหรับ 4 ข้อที่เป็นเชิงลบก่อน แล้วจึงคำนวณคะแนนรวมทั้ง 15 ข้อ และผลค่าเฉลี่ย \bar{X} ของคะแนนเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

การแปลผลระดับเจตคติในภาพรวมจากค่า \bar{X} มี 5 ระดับ ดังนี้

ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	4.51 – 5.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	3.51 – 4.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	2.51 – 3.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.51 – 2.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อย
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.00 – 1.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยรายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ จำแนกรายละเอียดเป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	รายการ	N = 52				
		ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล	4.77	.425	4.77	.509	0
2	ท่านเห็นว่าผู้เรียนควรได้ทำกิจกรรมทุกกิจกรรมเหมือนกันเพื่อให้เกิดความเท่าเทียม	4.60	.425	4.77	.534	0.17
3	ท่านมุ่งเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง (การนำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินค่าและ คิดสร้างสรรค์)	4.67	.513	4.65	.480	-0.02
4	ท่านเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง	4.67	.513	4.71	.457	0.04
5	ท่านให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้แนะนำ กระตุ้นหรืออำนวยความสะดวก	4.75	.437	4.79	.412	0.04
6*	ท่านเห็นว่าการให้เด็กลงมือทำอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านสอนไม่ทัน	3.96*	1.342	4.21*	1.072	0.25
7	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน	4.77	.425	4.83	.382	0.06
8	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์ ความรู้รอบตัว ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนมาร่วมกันกำหนดกิจกรรม สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.75	.437	4.87	.345	0.12
9	ท่านมักจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้	4.75	.437	4.85	.364	0.1
10*	ท่านเห็นว่าการสอนตามหนังสือเรียนจนจบเล่มหรือสอนครบตามโครงสร้างรายวิชาเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการสอนตามที่นักเรียนสนใจ	4.31*	.825	4.42*	.875	0.11
11*	ท่านเห็นว่าการที่ครูต้องอธิบายความรู้ให้กระจ่างและชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้	4.71*	.425	4.77*	.498	0.06

ข้อ ที่	รายการ	ก่อนการดำเนินการ		หลังการดำเนินการ		พัฒนาการ
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
12	ท่านให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดหรืออ่านในการเรียนรู้	4.75	.437	4.81	.398	0.06
13	ท่านให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ทำท่าย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย	4.75	.437	4.73	.448	-0.02
14	ท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเรียนรู้แบบร่วมมือ	4.73	.490	4.79	.412	0.06
15*	ท่านคิดว่าการสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้วัดความสามารถในการเรียนของผู้เรียน	4.42*	.664	4.60*	.936	0.18
	รวม	4.62		4.70		0.08

*คะแนนที่รายการในรายการเชิงลบนี้ได้มีการกลับ Scale แล้ว

จากตารางแสดงการวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการ ซึ่งมีการประเมินทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การใช้กระบวนการคิดขั้นสูง การกระตุ้นการลงมือปฏิบัติจริง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่เกิดขึ้นในหลายๆ ด้าน

จากข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของเจตคติก่อนการดำเนินการกระบวนการมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.62 และหลังการดำเนินการเพิ่มขึ้นเป็น 4.70 แสดงถึงพัฒนาการเชิงบวกในเจตคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีพัฒนาการเฉลี่ยที่ 0.08 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความเข้าใจและยอมรับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีพัฒนาการเชิงบวกที่สูงที่สุดคือ ข้อ 6 “ท่านเห็นว่าการให้เด็กลงมือทำอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านสอนไม่ทัน” โดยมีพัฒนาการอยู่ที่ 0.25 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการให้เด็กลงมือปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีข้อกังวลเกี่ยวกับเวลาในการสอน แต่ก็ยังคงเห็นว่าการลงมือทำเป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

นอกจากนี้ ข้อ 15 “ท่านคิดว่าการสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้วัดความสามารถในการเรียนของผู้เรียน” มีพัฒนาการ 0.18 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูยังคงให้ความสำคัญกับการสอบในการประเมินผลผู้เรียน ในขณะที่ข้ออื่นๆ เช่น ข้อ 2 “ท่านเห็นว่าผู้เรียนควรได้ทำกิจกรรมทุกกิจกรรมเหมือนกันเพื่อให้เกิดความเท่าเทียม” มีพัฒนาการเชิงบวกเล็กน้อยที่ 0.17 แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาทัศนคติในการสร้างความเท่าเทียมในห้องเรียน อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีพัฒนาการเชิงลบเล็กน้อย เช่น ข้อ 3 และ ข้อ 13 ซึ่งแสดงว่าครูอาจมีความยากลำบากในการมุ่งเน้นการคิดขั้นสูงและการออกแบบกิจกรรมที่ทำท่าย ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการสนับสนุนและพัฒนาต่อไป โดยสรุป ผลการวิเคราะห์เจต

คติของครูผู้สอนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาทัศนคติที่ดีขึ้นหลังการดำเนินการ โดยเฉพาะในด้านการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม การลงมือปฏิบัติ และการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

3.3.2 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน

การพัฒนาสมรรถนะในการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย โดยมีการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยแบ่งการประเมินออกเป็น การประเมินโดยครูผู้สอน และผู้เรียนประเมินตนเอง รวมถึงมีการศึกษาเจตคติต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วยความตระหนักในความสำคัญของการเรียน ความรู้สึกที่ดีต่อการเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียน โดยผู้เรียนประเมินตนเอง ทั้งนี้ผลการศึกษาในรายละเอียด สามารถแสดงผลได้ ดังนี้

1) ผลการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

การประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน เป็นการประเมินโดยครูผู้สอนเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียนประเมินตนเอง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการประเมินใน 2 ระยะ ได้แก่ 1) ประเมินก่อนครูเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาฯ 2) ประเมินหลังครูเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาฯ ซึ่งจะประเมินจากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ปัญหา ได้แก่ สามารถบอกปัญหาอย่างง่าย รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้ สามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาอย่างง่าย เสนอวิธีการแก้ปัญหาและ ดำเนินการแก้ปัญหาได้ สามารถตั้งคำถามได้ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งระบุข้อดีและข้อเสียของวิธีการแก้ปัญหา และ ดำเนินการแก้ปัญหาได้ สามารถตั้งคำถามได้ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถวิเคราะห์ และ จัดลำดับสาเหตุของปัญหา ออกแบบวิธีการในการสร้างชิ้นงาน พร้อมทั้งระบุ ข้อดีและข้อเสียของวิธีการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาได้หลายวิธี สามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาที่ซับซ้อนและมีผลกระทบวิเคราะห์และประเมินความสำคัญของปัญหา จัดลำดับสาเหตุของปัญหา ออกแบบวิธีการหรือเสนอทางเลือกหลายทางเลือกที่เป็นไปได้และมีเหตุผล ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งระบุข้อดีและข้อเสียของวิธีการหรือทางเลือก และดำเนินการแก้ปัญหาได้หลายวิธี และสามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาที่ซับซ้อนและมีผลกระทบ ประเมินผลกระทบของปัญหาได้ สามารถแยกปัญหาออกเป็นปัญหาย่อย ๆ เพื่อจัดการแก้ปัญหาได้ ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา เสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยมีเกณฑ์สำหรับเลือกวิธีแก้ปัญหาสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา และใช้กระบวนการติดตามแผนการแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจได้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00	มีความสามารถในการแก้ปัญหาระดับดีเยี่ยม
2.51 – 3.50	มีความสามารถในการแก้ปัญหาระดับดี
1.51 – 2.50	มีความสามารถในการแก้ปัญหาระดับพอใช้
1.00 – 1.50	มีความสามารถในการแก้ปัญหาระดับควรปรับปรุง

รายละเอียดผลการศึกษา สามารถแสดงผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนก่อนและหลังการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาครูฯ

N = 240

ผู้ประเมิน	ก่อนการดำเนินการ			หลังการดำเนินการ			พัฒนาการ
	\bar{X}	SD.	แปลผล	\bar{X}	SD.	แปลผล	
ครูผู้สอน	2.26	.441	พอใช้	2.93	.563	ดี	0.67
นักเรียน	3.20	.433	ดี	3.34	.477	ดี	0.14

จากตารางข้างต้น พบว่าจากการประเมินของครูผู้สอน พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนเพิ่มจากระดับพอใช้เป็นระดับดี และมีพัฒนาการที่เพิ่มสูงขึ้นที่ระดับ 0.67 และเมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนอยู่ในระดับดี ทั้งก่อนการดำเนินการและหลังดำเนินการ โดยหลังการดำเนินการค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นที่ระดับ 0.14 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการประเมินของครู

2) เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้เรียนแต่ละคน ได้ประเมินตนเองในรายการที่สะท้อนการประเมินเจตคติต่อการเรียนรู้ จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วยรายการเชิงบวก จำนวน 16 ข้อ และรายการเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ คือข้อ 2/5/10/12 และ 17 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อรายการเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ข้อรายการเชิงลบ

เห็นด้วยมากที่สุด	1
เห็นด้วยมาก	2
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูล นักวิจัยจะกลับ Scale คะแนนสำหรับ 5 ข้อที่เป็นเชิงลบก่อน แล้วจึงคำนวณคะแนนรวมทั้ง 21 ข้อ และผลค่าเฉลี่ย \bar{X} ของคะแนนเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

การแปลผลระดับเจตคติในภาพรวมจากค่า \bar{X} มี 5 ระดับ ดังนี้

ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	4.51 – 5.00	แปลผลว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	3.51 – 4.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	2.51 – 3.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.51 – 2.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อย
ถ้าค่า \bar{X} อยู่ระหว่าง	1.00 – 1.50	แปลผลว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		\bar{X}	SD.	
1	การเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ ช่วยให้ฉันและเพื่อน เข้าใจกันและช่วยเหลือกัน	3.64	.591	มาก
2*	ฉันรู้สึกไม่มั่นใจและกังวลเวลาที่ครูตั้งคำถาม	3.44*	.584	ปานกลาง
3	ฉันชอบศึกษาและทำความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ล่วงหน้าก่อนที่ครูจะสอน	3.26	.536	ปานกลาง
4	การเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ มีเนื้อหาท้าทายความคิด ของฉันเสมอ	3.23	.519	ปานกลาง
5*	ถ้าเลือกได้ฉันไม่ยอมมาโรงเรียน	3.75*	.682	มาก
6	เกมที่ครูให้เล่นในการเรียนรู้อะไรต่าง ๆ สนุกและ ช่วยให้ฉันได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับเพื่อน ๆ	3.30	.483	ปานกลาง
7	ฉันรู้สึกภูมิใจในตัวเอง เมื่อทำการบ้านได้ด้วยตนเอง	3.20	.406	ปานกลาง
8	ฉันฝันที่จะเป็นคนดีเพื่อให้พ่อแม่ภูมิใจ	3.97	.490	มาก
9	เมื่อฉันมีความไม่สบายใจ ฉันชอบปรึกษาครู	3.48	.525	ปานกลาง
10*	กิจกรรมทางวิชาการท้าทายความสามารถฉันมากกว่า กิจกรรมอื่น	3.28*	.478	ปานกลาง
11	การสอบช่วยให้ฉันได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	3.07	.640	ปานกลาง
12*	ฉันชอบแข่งขันกับเพื่อนในการเรียน และรู้สึกดีใจเมื่อ ฉันเรียนชนะเพื่อน	3.42*	.541	ปานกลาง
13	การเรียนทำให้ฉันค้นพบความสามารถของตนเองใน การทำประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างมีความสุข	3.68	.578	มาก
14	การเรียนช่วยให้ฉันค้นพบว่าฉันอยากประกอบอาชีพ ใด	3.73	.601	มาก
15	การตั้งใจเรียน ช่วยฉันให้เรียนรู้ได้เร็วและสนุก	4.10	.456	มาก

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		\bar{X}	SD.	
16	ทุกเรื่องที่ครูสอน ฉันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้	3.44	.564	ปานกลาง
17*	การเรียนทำให้ฉันมั่นใจว่า ฉันต้องเติบโตเป็นคนดี มีคุณค่าแก่ส่วนรวมอย่างมีความสุข	3.64*	.507	มาก
18	เวลาที่ฉันมีปัญหาในการเรียน ฉันไม่กล้าถามเพื่อน	3.45	.523	ปานกลาง
19	การบ้านคือการนำสิ่งที่เรียนรู้จากโรงเรียนมาใช้ในชีวิตจริงที่บ้าน	3.47	.546	ปานกลาง
20	การเรียนช่วยให้ฉันคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ	4.02	.479	มาก
21	ครูฟังความคิดเห็นของฉัน และให้โอกาสฉันได้สรุปการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.44	.544	ปานกลาง
	รวม	3.52	.202	มาก

*คะแนนที่รายการในรายการเชิงลบนี้ได้มีการกลับ Scale แล้ว

จากตารางข้างต้น พบว่า นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ในระดับมาก โดย มีความคิดเห็นว่าการตั้งใจเรียน ช่วยให้เรียนรู้ได้เร็วและสนุก ($\bar{X}=4.10$) และการเรียนช่วยให้คิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.02$) มากที่สุด ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด 2 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความคิดเห็นว่าการเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ มีเนื้อหาทำท่ายความคิดเสมอ ($\bar{X}=3.23$) และความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง เมื่อทำการบ้านได้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.20$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลของการสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการฯ ตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้บริหาร

จากการสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการฯ ตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ความพึงพอใจของผู้บริหารทั้ง 3 โรงเรียนต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนได้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นไว้ ดังนี้

1) โรงเรียนสาธิตพัฒนา

โรงเรียนสาธิตพัฒนาได้รับโอกาสเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่อง “กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นโครงการที่น่าสนใจและมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนรู้สึกพึงพอใจอย่างยิ่งที่โรงเรียนสาธิตพัฒนาได้เข้าร่วมในโครงการนี้ การวางแผนและการดำเนินการในโครงการมีความเป็นระบบและมีการประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้

สามารถตรวจสอบความก้าวหน้า และปรับปรุงกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากทีมงานวิจัยเป็นไปอย่างดีเยี่ยม ทั้งในด้านการ ให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้บริหารและคณะครูของโรงเรียนสาธิตพัฒนาได้รับความ มั่นใจในการทำงานและสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น การมีส่วนร่วมในโครงการนี้ทำให้ผู้บริหารและคณะครูของโรงเรียนสาธิตพัฒนาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการศึกษา การเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นพื้นฐานที่ช่วยพัฒนาเด็กๆ ให้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเติบโตในอนาคต การเห็น ความก้าวหน้าและพัฒนาการของครูที่เข้าร่วมโครงการ รวมถึงผลกระทบต่อที่เป็นประโยชน์ต่อเด็กๆ ทำให้ผู้บริหารและคณะครูรู้สึกว่าการทำงานในครั้งนี้มีคุณค่าและมีความหมาย โครงการนี้ได้ส่งผลให้ครูของโรงเรียนสาธิตพัฒนาที่มีความมั่นใจและมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากยิ่งขึ้น การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญและสร้างความร่วมมือที่ดีในหมู่ครู ทำให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสรุป ผู้บริหารและคณะครูของโรงเรียนสาธิตพัฒนาที่มีความพึงพอใจและรู้สึกดีใจที่ได้มีโอกาสเข้าร่วม โครงการวิจัยนี้ การที่ได้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืนทำให้ยิ่งมั่นใจในความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนสาธิตพัฒนาและในประเทศไทย

2) โรงเรียนสาธิตบางนา

โรงเรียนสาธิตบางนาได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเรื่อง “กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา” ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้เห็นว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญมาก ทำให้มองเห็นกลยุทธ์การเรียนรู้วิธีสอน (Teaching Method) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ (Instructional Model) จากการมีส่วนร่วมแนวการสอน (Teaching Approach) บูรณาการและประยุกต์กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลัง 5 ขั้นตอน (Co 5 steps) และเทคนิคการสอน (Teaching Technique) การเขียนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และคุณค่าของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมองเห็นผลต่อผู้เรียน ผลต่อครู ผลต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผลต่อโรงเรียน ผลต่อโรงเรียนเครือข่าย สามารถเห็นภาพการเขียนบันทึกจากการสะท้อนคิดหลังปฏิบัติการ (After Action Review :AAR) ในฐานะของผู้บริหารขอชื่นชมผู้ทำวิจัยและโดยส่วนตัวเชื่อว่างานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นงานวิจัยที่มีคุณค่าสำหรับการปฏิรูปการศึกษาไทย ส่งผลให้เกิดคุณภาพการศึกษาโดยทันทีหากนำผลงานวิจัยไปวิเคราะห์สังเคราะห์ และลงมือสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

3) โรงเรียนสุจริต

ในการเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่อง “กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา” เป็นการทำงานในระดับเครือข่ายที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในวงกว้างระหว่างโรงเรียน มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารและครูเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ในส่วนของโรงเรียนสุจริตพบว่าปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ส่งเสริมให้ครูของโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตามสมรรถนะเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การได้รับการสนับสนุนจากคณะผู้บริหารโรงเรียนที่วางนโยบายการบริหารมุ่งเน้นการให้อิสระทางความคิดแก่ครู จึงทำให้ครูกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและแสดงศักยภาพของตนเองสู่การจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทของครูในโรงเรียน เช่น เมื่อผู้บริหารประเมินว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นครูรุ่นใหม่ที่รักอิสระ กล้าแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารจึงปรับโครงสร้างการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อโรงเรียน และการจัดการห้องเรียนของตนเองได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานสอนของครู โดยส่งเสริมให้ครูได้ใช้เวลากับงานสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตอย่างสมดุล (Work-life balance) ด้วยการลดภาระงานเอกสารที่ไม่จำเป็น อาทิ การให้ครูเขียนแผนการสอน 1 หน้า เป็นต้น รวมทั้งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิชาการ สามารถให้คำแนะนำทางด้านการจัดการเรียนการสอนตามสมรรถนะเชิงรุกแก่ครูได้

จากการประมวลผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้ง 3 โรงเรียน พบว่าบทบาทสำคัญของผู้บริหารสำหรับมุมมองของโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย มีดังนี้

บทบาทของผู้บริหาร

1) บทบาทในการนำทางวิชาการ ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของครู เกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้งเรื่องของการออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการวัดและประเมินผล ให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนจึงจะสามารถดำเนินการต่อไปได้เป็นอย่างดี และสามารถส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและเป็นรูปธรรม

2) บทบาทในการเป็นพี่เลี้ยง ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการจัดศึกษา เพื่อสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้แก่ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย พร้อมชี้แจง ชี้แนวทาง และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3) บทบาทในการชี้แนะ ผู้บริหารทำหน้าที่ในการเป็นผู้ให้การชี้แนะ (Coaching) นิเทศติดตาม ให้กำลังใจและข้อเสนอแนะ เพื่อให้ครูมีความรู้ และมีความมั่นใจในการนำหลักสูตรไปใช้เป็นฐานในการออกแบบการเรียนการสอน จากนั้นเปิดพื้นที่ให้โอกาสแก่ครูได้ทดลองใช้การเรียนการสอนที่ออกแบบไว้ไปใช้ในห้องเรียนอย่างเต็มที่ มีการมอบหมายให้ครูที่มีความรู้และประสบการณ์สูง ทำ

หน้าที่สอนงาน ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางาน โดยเฉพาะงานสอนให้แก่ครูที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อปฏิบัติแล้วหากเกิดความสำเร็จหรือพบปัญหา ผู้บริหารจะ สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จและปัญหาที่พบจากการเรียน การสอนของครูว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ โดยให้คำแนะนำในการเขียนแผนจัดการเรียน การสอน อย่างเป็นมิตรและเสริมกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไป นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิด เห็นและร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอน มีการให้อิสระในความคิดของครูและใช้การ เสริมแรงทางบวก โดยนำแผนหรือกิจกรรมที่เป็นต้นแบบให้ครูท่านอื่นเห็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น พยายามหาต้นแบบเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นสามารถทำได้ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้คิด ต่อยอด

4) บทบาทในการส่งเสริมและให้การสนับสนุน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในด้านการบริหาร จัดการให้บุคลากรสามารถพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรควรให้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน สนับสนุนทรัพยากรการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครู อาทิ งบประมาณ อุปกรณ์การเรียนการสอน พาหนะ ฯลฯ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการ ทำงานของครูให้สามารถออกแบบและนำกิจกรรมการเรียนรู้บนฐานสมรรถนะไปใช้ในชั้นเรียนได้จริง และลดภาระงานที่ไม่จำเป็นลง จัดสภาพแวดล้อม พื้นที่ และแหล่งการเรียนรู้ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่ายการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน ช่วยสนับสนุนการทำงาน และสร้างแรงผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ ที่ดี

จากความคิดเห็นของผู้บริหารทั้ง 3 โรงเรียนพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจใน “กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ ประถมศึกษา” เนื่องจากเป็นการสนับสนุนและต่อยอดงานชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่โรงเรียนได้ ดำเนินการมาก่อนให้เป็นระบบ มีความชัดเจน เพิ่มความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และสร้างเครือข่ายการ เรียนรู้ที่ทำให้สามารถพัฒนาต่อเนื่องได้อย่างไม่สิ้นสุด โดยผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ ขับเคลื่อนกระบวนการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้ผู้บริหารทั้ง 3 โรงเรียนยังมีความพึงพอใจและ เห็นความสำคัญในการทำงานเชิงเครือข่าย ว่าสามารถสร้างให้เกิดการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด และ เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จได้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุง “กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา” โดยเพิ่มบทบาทของผู้บริหารใน กระบวนการให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น เป็น 6 PLC Managing Procedure with AMCS Model กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิง รุกของครูระดับประถมศึกษาเป็นผลของการพัฒนากระบวนการโดยผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์

และทดลองใช้แล้วนำมาปรับปรุงกระบวนการเป็นกระบวนการฉบับสมบูรณ์ บทหลักการสำคัญคือ เป็นกระบวนการที่เกิดจากการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันของครู ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหลักเพื่อให้เกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา เพื่อให้ครูมีสมรรถนะและมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้เรียนมีสมรรถนะการคิด และมีความพึงพอใจในการเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักการ POSDC เป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารจัดการองค์กรมมาใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลักที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เริ่มจาก การวางแผน (Planning) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางในการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างแผนงานที่มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จากนั้นคือ การจัดองค์กร (Organizing) ที่มุ่งเน้นการจัดโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการกำหนดบทบาทของบุคลากร เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ต่อมาคือ การบริหารบุคลากร (Staffing) ซึ่งครอบคลุมถึงการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ต้องการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน การอำนวยการ (Directing) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะ การสื่อสาร และการจูงใจบุคลากร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการนำพาทีมงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ และสุดท้ายคือ การควบคุม (Controlling) ซึ่งเป็นขั้นตอนของการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่างานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ รวมถึงการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน กระบวนการทั้งหมดนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมในส่วนของการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการ 8 ขั้นตอน บนฐานการสนับสนุนของผู้บริหารเรียกว่า 6PLC Management Procedure with AMCS

1. การเตรียมความพร้อม (Preparation)

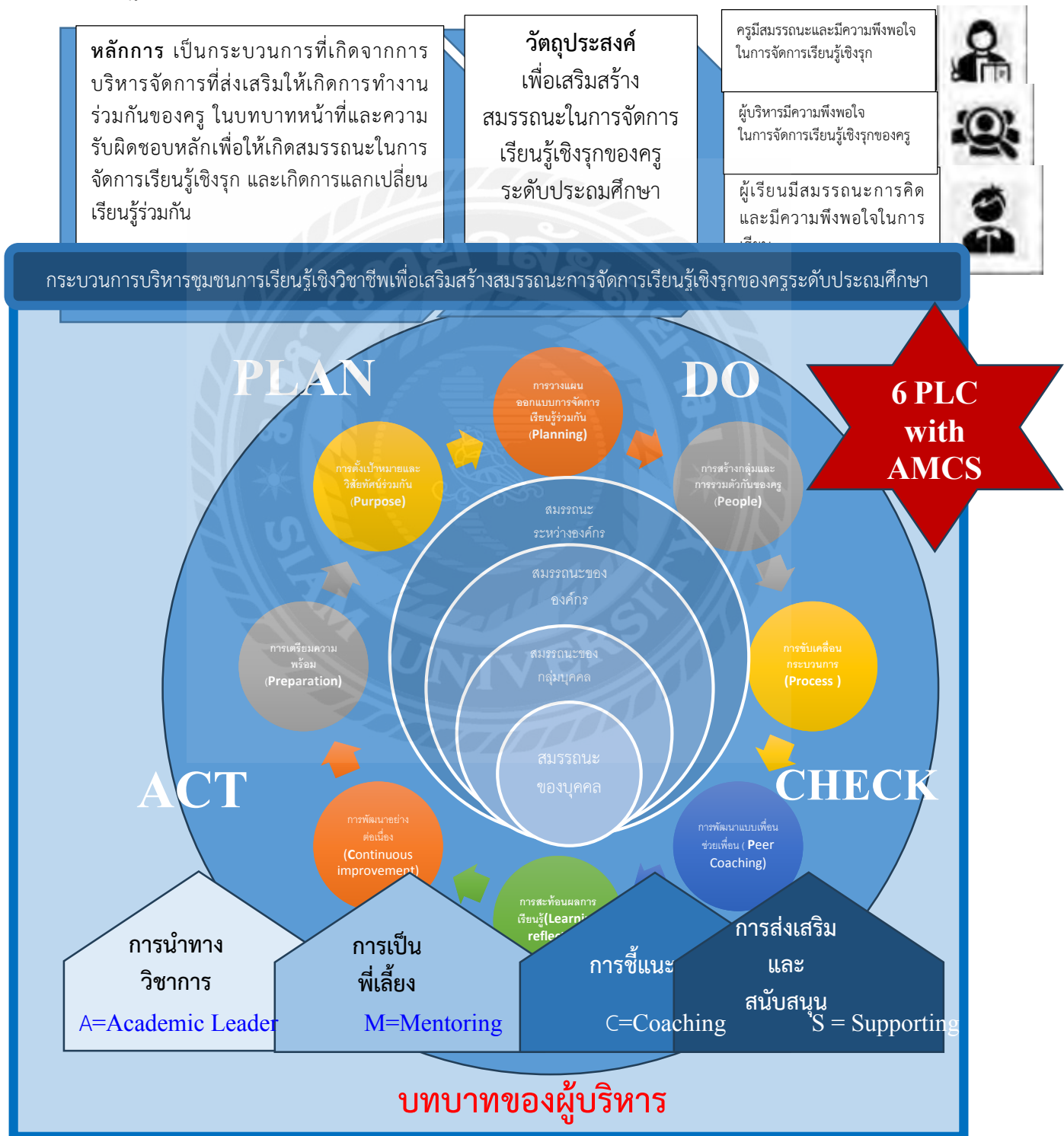
- พัฒนาทีมครูผ่านการอบรม โดยเน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบ่งการอบรมเป็น 3 ระยะ: ต้นน้ำ (เริ่มต้นกระบวนการ), กลางน้ำ (ติดตามและปรับปรุง), และปลายน้ำ (สรุปและถอดบทเรียน)

2. การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Purpose)
 - คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาร่วมกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามหลัก SMART เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครู โดยอ้างอิงข้อมูลจากหลักสูตรและความต้องการของชุมชน
3. การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Planning)
 - ครูร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยระบุปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดเป้าหมาย และวางแผนบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย
4. การจัดการระบบกลุ่มและการรวมตัวกันของครู (People)
 - สร้างทีมครูที่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน โดยกำหนดทีมตามกลุ่มสาระหรือระดับชั้น และให้มีจำนวนครูที่เหมาะสม เพื่อการทำงานที่คล่องตัว
5. การขับเคลื่อนกระบวนการ (Process)
 - นำบทเรียนที่วางแผนไว้ไปใช้ในการสอน โดยมีการสังเกตและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ
6. การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)
 - ใช้กิจกรรมโค้ชเพื่อพัฒนาครูผ่านการร่วมสอน ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ และสะท้อนคิดร่วมกัน
7. การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Learning reflection)
 - ทบทวนผลการทำงานโดยนำผลงานและพฤติกรรมนักเรียนมาวิเคราะห์และนำเสนอในเวทีวิชาการ เพื่อปรับปรุงบทเรียนให้ดียิ่งขึ้น
8. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)
 - ปรีกษาหารือเพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพให้ยั่งยืน โดยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และดำเนินการพัฒนาเป็นวงจรต่อเนื่อง

กระบวนการเหล่านี้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องในแต่ละรอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนบนพื้นฐานการสนับสนุนของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่

 - บทบาทในการนำทางวิชาการ (Academic Leadership): ผู้บริหารส่งเสริมความเข้าใจในหลักสูตรฐานสมรรถนะ (competency-based curriculum) แก่ครู ช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ถูกต้องและชัดเจน
 - บทบาทในการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring): ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและชี้แนะแนวทางในการจัดการศึกษา พร้อมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
 - บทบาทในการชี้แนะ (Coaching): ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นโค้ช ติดตามผลการสอนและสนับสนุนครูในการพัฒนาศักยภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community - PLC)

- บทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุน (Supporting): ผู้บริหารจัดการทรัพยากรและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ รวมถึงสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างโรงเรียน (networking between schools) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา กระบวนการ 8 ขั้นตอน "6PLC Management Procedure with AMCS" บนฐานการสนับสนุนของผู้บริหารสามารถแสดงได้ดังนี้



ภาพที่ 34 กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาตอนปลาย : พหุกรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาในการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา 2) พัฒนาการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา และ 3) ศึกษาผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ โดยมีสถานศึกษาเอกชน จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนสาธิตพัฒนา โรงเรียนสาธิตบางนา และ โรงเรียนสุจีปูลิ ซึ่งครอบคลุมขนาดโรงเรียน ใหญ่ กลาง และเล็ก ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และต่างจังหวัด เข้าร่วมโครงการวิจัย

การดำเนินการวิจัยและพัฒนาแบ่งเป็น 4 ระยะดังนี้ 1) การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาด้วยการศึกษาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R1D1) 2) การตรวจสอบคุณภาพของร่างกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R2D2) 3) การวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาผลการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ (R3D3) และ 4) การสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา (R4D4)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) แบบประเมินทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน 4) แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับครูประเมินผู้เรียน) 5) แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับนักเรียนประเมินตนเอง) และ 6) แบบวัดเจตคติต่อการเรียน ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โดยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1) ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของสถานศึกษา เป็นผลการตรวจสอบบริบทและต้นทุนการทำงาน/ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตลอดจนความต้องการของสถานศึกษาในการพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการตรวจสอบบริบทและต้นทุนการทำงาน/ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของสถานศึกษา ใน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสาธิตพัฒนา โรงเรียนสาธิตบางนา และ โรงเรียนสุจิตปูลิ ซึ่งครอบคลุมขนาดโรงเรียน ใหญ่ กลาง และเล็ก ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และต่างจังหวัด โดยมีจุดหมายสำคัญเพื่อประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ความต้องการ และแนวทางในการดำเนินการ โดยผลการศึกษามีรายละเอียดพบว่า โรงเรียนทั้ง 3 แห่ง ได้มีการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปใช้ในโรงเรียนแล้ว โดยแต่ละโรงเรียนมีบริบทการนำไปใช้ที่ใกล้เคียงกัน แตกต่างกันในรายละเอียดการทำงาน

จุดร่วมของการพัฒนาในอนาคตของโรงเรียนทั้งสามโรงเรียน คือการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีระบบการทำงานร่วมกันระหว่างครูประจำการและครูใหม่ที่ชัดเจน เป็นระบบมีการให้ความสำคัญกับขั้นตอนของการเตรียมการและการสะท้อนงานเพื่อพัฒนางานที่ต่อเนื่อง สม่่าเสมอ และการพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน โดยในการวิจัยฉบับนี้ ได้มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน ผ่านการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

สำหรับความต้องการจำเป็นเฉพาะของแต่ละโรงเรียนเพิ่มเติมได้ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. โรงเรียนสาธิตพัฒนา มีความต้องการในการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพกับการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ
2. โรงเรียนสาธิตบางนา มีความต้องการในการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพกับการพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถที่แตกต่างกันตามทฤษฎีพหุปัญญา
3. โรงเรียนสุจิตปูลิ มีความต้องการในการพัฒนากระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพควบคู่ไปกับการสร้างนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมอารมณ์และสังคมของผู้เรียน

2) กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาเป็นผลของการพัฒนากระบวนการโดยผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทดลองใช้แล้วนำมาปรับปรุงกระบวนการเป็นกระบวนการฉบับสมบูรณ์ บทบาทที่สำคัญคือเป็นกระบวนการที่เกิดจากการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันของครู ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหลักเพื่อให้เกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา เพื่อให้ครูมีสมรรถนะและมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้เรียนมีสมรรถนะการคิด และมีความพึงพอใจใน

การเรียนรู้ กระบวนการ "6PLC Management Procedure with AMCS" เป็นการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้อิงวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยใช้หลักการ POSDC เป็นกรอบการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 5 หลักการสำคัญ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การชี้นำ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งแต่ละหลักการมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการบริหารจัดการและเพิ่มบทบาทของผู้บริหารให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอนดังนี้:

1. การเตรียมความพร้อม (Preparation): พัฒนาทีมครูผ่านการอบรมที่แบ่งเป็น 3 ระยะ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจใน PLC และส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Purpose): ร่วมกำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามหลัก SMART โดยอ้างอิงจากข้อมูลหลักสูตรและความต้องการของชุมชน
3. การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Planning): ครูร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยระบุปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
4. การจัดการระบบกลุ่มและการรวมตัวกันของครู (People): สร้างทีมครูตามกลุ่มสาระหรือระดับชั้นเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การขับเคลื่อนกระบวนการ (Process): นำแผนการสอนไปใช้จริงและมีการสังเกตและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ
6. การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching): ส่งเสริมการโค้ชเพื่อพัฒนาครูผ่านการร่วมสอนและแลกเปลี่ยนความรู้
7. การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Learning Reflection): ทบทวนและวิเคราะห์ผลการสอนเพื่อนำไปปรับปรุง
8. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement): สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในวงจรการทำงาน

การบริหารจัดการเหล่านี้อยู่บนฐานการสนับสนุนของผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่

1. บทบาทในการนำทางวิชาการ (Academic Leadership): ส่งเสริมความเข้าใจในหลักสูตรฐานสมรรถนะแก่ครู
2. บทบาทในการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring): ชี้แนะแนวทางในการจัดการศึกษาและรับฟังความคิดเห็นของครู
3. บทบาทในการชี้แนะ (Coaching): ติดตามผลการสอนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้
4. บทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุน (Supporting): จัดสรรทรัพยากรและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้

กระบวนการนี้ถูกออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในโรงเรียน

3) ผลของการนำกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาไปใช้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

3.1) การดำเนินการ ผลผลิต และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณีศึกษา

โรงเรียนสาธิตพัฒนา มีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ผ่านชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ได้ก่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ครูได้สร้างความสัมพันธ์แบบเพื่อนร่วมงาน มีการพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้ และมีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุก มีความกระตือรือร้นในการเรียน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับครู ทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร และเข้าใจศักยภาพของครูได้ดียิ่งขึ้น ส่วนผู้ปกครองก็มีความเข้าใจในวิธีการและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนสาธิตบางนา ได้นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในโรงเรียน ส่งผลให้เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัดทั้งต่อนักเรียนและครู นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้มากขึ้น ร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นและมั่นใจ พัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ นอกจากนี้ นักเรียนยังมีความเป็นผู้นำในตัวเอง มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตจริง และเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา ส่วนครูมีความมั่นใจในบทบาทการสอนมากขึ้น ได้รับแรงบันดาลใจจากการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและสมาชิกในวง PLC ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับสมาชิกในวงและต่างวง PLC แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอน ครูยังมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง และมีการสะท้อนคิดถึงการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการสอน ซึ่งส่งเสริมให้นักเรียนกล้าคิด กล้าทำ และมีความมั่นใจในสิ่งที่เรียนรู้มากขึ้น ผลลัพธ์เหล่านี้ทำให้โรงเรียนสาธิตบางนามีความก้าวหน้าในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

โรงเรียนสุจริตเน้นการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ครูมีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ผ่านการออกแบบและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีความหลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น นักเรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถประเมินตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบ Formative และ Summative ช่วยให้นักเรียนและครูสามารถติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุนและสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ผู้ปกครองก็มีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนมากขึ้น ส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาที่เป็นระบบและมีความยั่งยืนในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับอนาคต

3.2) ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเป็นรายกรณีศึกษา

จากกรณีศึกษาของโรงเรียนสาธิตพัฒนา โรงเรียนสาธิตบางนา และโรงเรียนสุจิตปูลิ พบว่ามีผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูและนักเรียนที่คล้ายคลึงกันในหลายด้าน โดยสามารถสรุปภาพรวมได้ดังนี้:

1. การพัฒนาความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ครูในทั้งสามโรงเรียนมีพัฒนาการในด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีพัฒนาการสูงสุดในทั้งสามโรงเรียน รองลงมา คือด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) สามารถเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ครูในทั้งสามโรงเรียนมีทักษะในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวในด้านต่าง ๆ มากขึ้น โดยมีการพัฒนาทักษะในการกระตุ้นการตื่นตัวทางสติปัญญาและการตื่นตัวทางสังคมเป็นพิเศษ นอกจากนี้ การตื่นตัวทางร่างกายและอารมณ์ก็ได้รับการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้นเช่นกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปรับปรุงทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลดีต่อผู้เรียน

3. การพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ครูในทั้งสามโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และการส่งเสริมการใช้กระบวนการคิดขั้นสูง นอกจากนี้ ยังมีการลดทอนความสำคัญของการวัดผล โดยการสอบเพียงอย่างเดียว ซึ่งแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในทุกมิติ

4. การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

นักเรียนในทั้งสามโรงเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้นหลังจากครูได้เข้าร่วมกระบวนการพัฒนาครู โดยความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนได้รับการประเมินว่าเพิ่มขึ้นจากระดับ "พอใช้" เป็น "ดี" ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินของนักเรียนที่ประเมินตนเองว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาในระดับ "ดี" ตั้งแต่ก่อนและหลังการดำเนินการ

5. การพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

นักเรียนในทั้งสามโรงเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับการตั้งใจเรียน การเรียนรู้ที่สนุกสนาน และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการเรียน นอกจากนี้ นักเรียนยังรู้สึกภูมิใจในตัวเองเมื่อสามารถทำการบ้านได้ด้วยตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นคนดีเพื่อให้พ่อแม่ภูมิใจ

3.3) ผลการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในภาพรวม

ผลที่เกิดขึ้นกับครู

1) ครูมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความรู้ความเข้าใจด้านจุดประสงค์ การเรียนรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นในทุกด้าน และครูมีความต้องการได้รับการพัฒนาในเรื่องของการจัดสถานการณ์เพื่อการประยุกต์ใช้ความรู้และการทำกิจกรรมกลุ่มมากที่สุด

2) ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยสามารถจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกายการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์ และการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน และครูมีความต้องการได้รับการพัฒนาทักษะในการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำกิจกรรมกลุ่มมากที่สุด

3) ครูมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนทุกคน เกี่ยวกับความตระหนักในความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับดี

ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

1) ผลการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน โดยครูเป็นผู้ประเมินและผู้เรียนประเมินตนเอง ซึ่งผลการประเมินจากทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น โดยในส่วนของครูประเมิน ความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนเพิ่มจากระดับพอใช้ เป็นระดับดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนของผู้เรียนประเมินตนเองเพิ่มสูงขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีในการเรียนอยู่ในระดับมาก การศึกษาในทั้งสามโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะของครูและนักเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการพัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านความสามารถในการแก้ปัญหาและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์

4) ตอนที่ 4 ผลของการสนทนากลุ่มเพื่อรับรองกระบวนการฯ ตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้บริหาร

ผู้บริหารทั้ง 3 โรงเรียนมีความพึงพอใจใน “กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา” เนื่องจากเป็นการสนับสนุนและต่อยอดงานชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่โรงเรียนได้ดำเนินการมาก่อนให้เป็นระบบ มีความชัดเจน เพิ่มความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ทำให้สามารถพัฒนาต่อเนื่องได้อย่างไม่สิ้นสุด โดยผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการ 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ บทบาทการเป็นผู้นำทางความคิด บทบาทการเป็นผู้นำการเป็นผู้ชี้แนะ และบทบาทการเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการเปลี่ยนแปลงของครูในการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

1. โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาระยะหนึ่ง ทำให้คุ้นชินกับวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง และกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นอย่างดี ไม่มีความรู้สึกกังวลในเวลาที่มิได้เข้ามาสังเกตการสอนในห้องเรียน หรือแม้แต่การถ่ายวิดีโอในเวลาที่สังเกตการสอน เมื่อร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายในการดำเนินการของแต่ละสถานศึกษาได้ชัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับที่ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพแล้วพบว่า ปัญหาสำคัญของการรวมกลุ่มการทำงานของครู คือ การที่ครูมีความคุ้นชินเดิมกับการทำงานเพียงลำพัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562), อภิปริญา พ., & สุตรุ่ง จ. (2019), สมพร บัวกล้าธนกิจ (2562)) การพัฒนาครูใหม่ หรือครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จะสามารถช่วยให้ครูพัฒนาตนเองได้แบบก้าวกระโดด และมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนครู ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว

2. การเริ่มต้นเพื่อให้ครูดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ควรเริ่มต้นให้ครูเกิดความตระหนัก เห็นความสำคัญ มีแรงบันดาลใจ ที่ต้องการดำเนินการมาจากภายในตัวครู ก่อน ที่จะใช้กระบวนการนี้ในการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนานักเรียนร่วมกัน เพราะถ้าครูมีความต้องการที่จะทำ การให้ความรู้และทักษะในการทำงานจะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

3. ในการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในแต่ละกลุ่มจะมีบริบทและลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ไม่มีวิธีใดที่เรียกว่าดีที่สุด แต่จะมีเฉพาะวิธีที่จะพัฒนาให้ดีขึ้นได้อย่างไร

4. การจะทำโครงการใดให้เกิดผลสำเร็จนั้น การวางแผนงานเป็นสิ่งจำเป็น แต่แผนงานดังกล่าวต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

5. ความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในกระบวนการ เป็นสิ่งจำเป็น และไม่จำเป็นต้องรอให้พร้อม 100% ถึงจะเริ่มทำ ถ้ารอให้ทุกอย่างพร้อมจะไม่ได้เริ่มทำ สู้ลงมือทำ พบปัญหา และช่วยกันหาวิธีการ แก้ไขไปพร้อมๆกัน จะทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของการเดินทางตามกระบวนการ เพิ่มขึ้น

6. การเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรม Open – Class ควรให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจ หรือขอครูอาสาสมัครที่มีความพร้อมในการ เปิดชั้นเรียนของตนเองก่อน หลังจากนั้นมีการสะท้อนผลอย่างเป็นกัลยาณมิตรกลุ่มใหญ่ ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมั่นใจในการดำเนินการตามกระบวนการเพิ่มมากขึ้น

2. ผลการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนในการวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ผลการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน หลังจากครูได้จัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้กับผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีสมรรถนะการคิดและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Egar Dale, 1969) ซึ่งกล่าวไว้ถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิด และการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณ์ญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียน จะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง และมีการใช้วิจารณ์ญาณ ในการคิด และตัดสินใจในการ ปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหาสไตล์ การเรียนรู้ของตนเอง สู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) ใน การมีวิจารณ์ญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์ สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือใน การปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึง ความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นใน สภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือก เรียนรู้กิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบ และทุ่มเทเพื่อมุ่ง สู่ความสำเร็จ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียน และตัวครู เป็น การปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความตระหนักแนว ทางการนิเทศเพื่อ พัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลด เวลาเรียน เพิ่มเวลาที่ปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วย เสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอน และมีความ เชี่ยวชาญในบทบาท หน้าที่ ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและความคิดเห็นต่อการพัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ผลการศึกษาแนวทางการบริหารที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

4.1 ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับที่ทุกหน่วยงานและองค์กรให้ความสำคัญมากเป็นอันดับต้นคือ “การพัฒนาครูในฐานะที่เป็นกลุ่มบุคคลเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อการออกแบบและการจัดการเรียนการสอน” ทั้งนี้องค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญคือ “ความกระฉ่างทางวิชาการ” สิ่งสำคัญมากที่สุดในการปฏิบัติงานของครู คือความเข้าใจในเรื่องที่ทำ ซึ่งในกระบวนการของการพัฒนาการสอนมักพบปัญหาการขาดความเข้าใจ การสร้างความกระฉ่างในเรื่องที่ทำจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ให้ครูได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างเพียงพอ (ทิตานา แชมมณี และคณะ, 2548) โดยผลการศึกษาว่ามีค่าสำคัญเกี่ยวกับวิธีและแนวทางในกลุ่มนี้ที่สร้างความกระฉ่างทางวิชาการ และส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการออกแลและจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing professional development) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) การมีผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำเชิงวิชาการ (Academic Leader) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิตานา แชมมณี และคณะ (2548) ที่พบว่าผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงวิชาการ (Academic Leader) เป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการสูง เป็นผู้นำทางวิชาการมีความสามารถและคุณสมบัติที่ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธา เชื่อถือ และยินดีปฏิบัติตามคำแนะนำ และผลการศึกษาของ วารุณี ลักนโชคดี (2560) พบว่าผู้บริหารที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม และกระจายอำนาจในการทำงานผ่านรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่รับผิดชอบงานแต่ละด้านของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการกระจายงาน และความรับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียน การบริหารดังกล่าวมีการระดมความคิด การร่วมประชุมการปรึกษาหารือ ช่วยเหลือกันแก้ปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จโดยการสนทนาทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะอย่างทั่วถึง

4.2 ผู้บริหารมีบทบาทการเป็นผู้นำทางความคิด ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับการจัดศึกษาเพื่อสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้แก่ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย พร้อมชี้แจงชี้แนวทาง และ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ John Hattie (2015) ที่ได้ศึกษาพบว่า กลไกสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ คือ ประสิทธิภาพของการรวมกลุ่มของครู (Collective teachers Efficacy: CTE) โดยได้นำเสนอในการประชุมการเรียนรู้ที่มองเห็นชัดเจนระดับอุดมศึกษา Visible Learning to Higher Education (2015) ว่าตัวแปรทางการศึกษาจำนวน 195 ตัวแปร โดยตัวแปรเรื่องประสิทธิภาพการรวมกลุ่มของครูอยู่ในลำดับที่สอง มีค่า effect size = 1.57 ซึ่งสูงมากกว่าการจัดการเรียนรู้ที่มีการสะท้อนบทเรียน (d=0.72) และการจัดการชั้นเรียน (d=0.52) และ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) ได้ศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับกลไก การพัฒนาครูไว้ว่า professional learning community หรือชุมชนแห่งการ

เรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มกันของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของชุมชนเชิงวิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวคิดที่นำเสนอโดย Richard DuFour และ Robert Eaker เมื่อ ค.ศ.1998 กล่าวคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นนวัตกรรมที่พัฒนามาจากการจัดการความรู้ (knowledge management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) ตามลำดับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ (professional) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีลักษณะเฉพาะดังนี้

1) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (shared vision) เป็นการแลกเปลี่ยนความคิด และประสบการณ์ของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง ที่นำสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงการการพัฒนาคุณภาพและการจัดการศึกษา โดยมีพื้นฐานของกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บัญชา

2) การมีวัฒนธรรมรวมพลัง (collaborative culture) เป็นความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหาร ผู้สอน ชุมชน ภูมิปัญญาของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย

3) การปรับปรุงและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (focus on outcomes) เป็นการให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (learning outcomes) และดำเนินการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระบวนการชี้แนะ (coaching) ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการชี้แนะโดยพี่เลี้ยง (mentoring กระบวนการชี้แนะโดยผู้เชี่ยวชาญ (expert coaching) กระบวนการชี้แนะโดยผู้บริหาร (administrator coaching) และกระบวนการชี้แนะโดยเพื่อน (peer coaching)

4) การสนับสนุนและการแบ่งปันภาวะผู้นำ (supportive and shared leadership) เป็นการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้สอนได้เป็นผู้นำทางความคิดและการตัดสินใจทางวิชาการ

5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (shared personal practice) เป็นการนำความรู้และประสบการณ์ที่ผู้สอนแต่ละคนได้รับจากการจัดการเรียนรู้ของตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพและคุณภาพผู้เรียน

นอกจากนี้ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558) ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ยังมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอีกหลายประการ ได้แก่ 1) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2) การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การเรียนรู้ร่วมกัน 5) การตั้งคำถามที่นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม 6) การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และ 8) การสะท้อนผลการดำเนินการเพื่อการพัฒนาต่อยอด ซึ่งเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ได้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษา เครือข่ายสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

4.3 ผู้บริหารทำหน้าที่ในการเป็นผู้ให้การชี้แนะ (Coaching) นิเทศติดตาม ให้กำลังใจและข้อเสนอแนะ เพื่อให้ครูมีความรู้ และมีความมั่นใจในการนำหลักสูตรไปใช้เป็นฐานในการออกแบบการเรียนการสอน จากนั้นเปิดพื้นที่ให้โอกาสแก่ครูได้ทดลองใช้การเรียนการสอนที่ออกแบบไว้ไปใช้ในห้องเรียนอย่างเต็มที่ มีการมอบหมายให้ครูที่มีความรู้และประสบการณ์สูง ทำหน้าที่สอนงานช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนางานโดยเฉพาะงานสอนให้แก่ครูที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อปฏิบัติแล้วหากเกิดความสำเร็จหรือพบปัญหา ผู้บริหารจะสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จและปัญหาที่พบจากการเรียนการสอนของครูว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ โดยให้คำแนะนำในการเขียนแผนจัดการเรียนการสอน อย่างเป็นมิตรและเสริมกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไป นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอน มีการให้อิสระในความคิดของครูและให้การเสริมแรงทางบวก โดยนำแผนหรือกิจกรรมที่เป็นต้นแบบให้ครูท่านอื่นเห็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น พยายามหาต้นแบบเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นสามารถทำได้ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้คิดต่อยอด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของทิสนา แคมมณี และคณะ (2548) ที่พบว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน องค์ประกอบหรือปัจจัยในการเป็นผู้ชี้แนะที่ดีคือ (1) เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี (2) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจมุ่งมั่น (3) อุทิศเวลาให้กับการทำงาน (4) มีความสามารถทางวิชาการ (5) มีกลยุทธ์หรือวิธีการในการนิเทศ และ (6) มีทักษะการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการนิเทศที่มีลักษณะเป็นการชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) คือ การนิเทศที่เน้นกระบวนการคิด ซึ่งผลวิจัยของ Lungu และคณะ (2020) พบว่าการชี้แนะทางปัญญาเป็นวิธีการของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานในสภาพแวดล้อมจริง จะมีประสิทธิภาพในการลดความเครียดของครู เพิ่มพูนความเป็นอยู่ที่ดี และเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

4.4 บทบาทในการส่งเสริมและให้การสนับสนุน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในด้านการบริหารจัดการให้บุคลากรสามารถพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรควรให้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานสนับสนุนทรัพยากรการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครู อาทิ งบประมาณ อุปกรณ์การเรียนการสอน พาหนะ ฯลฯ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการทำงานของครูให้สามารถออกแบบและนำกิจกรรมการเรียนรู้บนฐานสมรรถนะไปใช้ในชั้นเรียนได้จริง และลดภาระงานที่ไม่จำเป็นลง จัดสภาพแวดล้อม พื้นที่ และแหล่งการเรียนรู้ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่ายการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน ช่วยสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบการหนุนเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมีองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีลักษณะเป็น “กลไก” ที่สำคัญที่ช่วยให้การดำเนินการในสถานศึกษาได้ประสบความสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรถูก เป็นตัวช่วยหรือตัวผลักดันให้ระบบ (system) บริหารจัดการด้านระบบการทำงาน มีการปรับปรุงระบบการทำงาน การวางแผน ยุทธศาสตร์ การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ การนิเทศกำกับติดตามงาน และระบบการประเมินตรงกับกระบวนการ "PDCA" คือ Plan - วางแผน Do - ปฏิบัติ Check - ตรวจสอบ และ Action - ปรับปรุง

ให้ระบบแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถเป็นระบบครบวงจร จนสามารถทำให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง และปรับเข้าสู่ระบบการทำงานปกติของโรงเรียน (Whole school institutionalization) หรือเป็นวัฒนธรรมการทำงานใหม่ อันเป็นเป้าหมายปลายทางสำคัญของการพัฒนาระบบกลไก ประเด็นการปรับเปลี่ยนนวัตกรรมการศึกษาไปสู่การทำงานในระบบปกติ (Institutionalization)

5.3 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) ข้อค้นพบในการใช้กระบวนการ 6PLC with AMCS นี้ ดำเนินการวิจัยในบริบทของโรงเรียนเอกชนกลุ่มตัวอย่างทั้งบริบทโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก ที่เคยมีประสบการณ์ในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาก่อนหน้า ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งกับผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้เรียน และการทำงานที่เข้มแข็งในระดับเครือข่ายในระยะเวลา 4 เดือน ดังนั้นกรณีโรงเรียนสังกัดเอกชนอื่น ๆ สามารถนำกระบวนการทั้ง 8 ขั้นตอนมาประยุกต์ใช้เริ่มจากการเตรียมความพร้อม (Preparation) ที่ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกัน จากนั้นจะเป็นการตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Purpose) เพื่อให้ทุกฝ่ายมีแนวทางเดียวกันในการทำงาน การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Planning) จะทำให้ขั้นตอนถัดไปสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างกลุ่มและการรวมตัวกันของครู (People) เป็นการสร้างความเข้มแข็งในทีมงานซึ่งจะส่งเสริมให้การขับเคลื่อนกระบวนการ (Process) เป็นไปได้อย่างราบรื่น การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) จะช่วยเสริมทักษะและความรู้ให้กับทุกคนในทีม การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Learning reflection) เป็นการทบทวนเพื่อหาแนวทางพัฒนา และสุดท้ายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) จะช่วยให้กระบวนการทั้งหมดสามารถปรับปรุงได้ตลอดเวลา ซึ่งคาดว่าจะเห็นผลลัพธ์ในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้เช่นเดียวกัน แต่ระยะเวลาในการดำเนินการอาจแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละโรงเรียน

1.2) การใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนาสมรรถนะนั้นสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร และระหว่างองค์กร ซึ่งทำให้โรงเรียนทุกขนาด ไม่ว่าจะ เป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่สามารถนำไปใช้ได้ โดยเฉพาะในกรณีการทำงานในระดับเครือข่ายองค์กร โรงเรียนขนาดใหญ่จะได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กจะมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาในบริบทที่กว้างขึ้น ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งและเพิ่มขีดความสามารถของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.3) การทำหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญจะต้องอิงอยู่บนพื้นฐานของบทบาทผู้บริหารใน 4 ด้าน ได้แก่ การนำทางวิชาการ (Academic Leader) ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางและวางแผนในเชิงวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่เกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำ และการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้กับบุคลากรในองค์กร การชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน และสุดท้ายคือการส่งเสริมและสนับสนุน (Supporting) ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทุก

บทบาทนี้มีความสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรและช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

.1) ข้อค้นพบในการใช้กระบวนการ 6PLC with AMCS นี้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งกับผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้เรียนในบริบทของโรงเรียนเอกชน ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไปถ้าต้องการนำไปใช้แก้ปัญหา การพัฒนาครูในบริบทของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ เช่น สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาครูตามสภาพจริงที่อาจเป็นปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก หรือกลุ่มโรงเรียนชายขอบ เป็นต้น

2.2) กระบวนการ 6PLC with AMCS เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูทั้ง ในโรงเรียนของตนเองและระหว่างโรงเรียนเครือข่ายโดยมีนักวิจัยและคณาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ ทำหน้าที่สนับสนุนและร่วมเรียนรู้ ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษา บทบาทของการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูประจำการในโรงเรียน ร่วมกับคณาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จากมหาวิทยาลัย ในการสร้างเครือข่ายการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยในการที่จะหนุนเสริมเพื่อร่วมมือรวมพลังในการพัฒนาครูสู่การเพิ่มสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนต่อไป

บรรณานุกรม

- จุฑามาศ เพิ่มพูนเจริญยศ. (2561). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านห้องเรียนอัจฉริยะสำหรับผู้เรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลไทรโยค. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชาโรณี ตริวัณณ. (2552). การศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson Study): ทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. *วารสารครุศาสตร์*, 37(3), 131-149.
- ทิตนา แคมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้ เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณี. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิตนา แคมมณี. (2561). สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรวิ ทองเจือ และ ปรีดี ทুমเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21: มิติด้านการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 5(3), 389-403.
- บุญยฤทธิ ปิยะศรี. (2556). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปภาวิ พิพัฒนลักษณ์. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาล์มเมอร์, ปาร์กเกอร์ เจ. (2557). *กล้าที่จะสอน: การสำรวจโลกภายในของชีวิตครู [The courage to teach : exploring the inner landscape of a teacher's life]* (เพ็ญนภา หงส์ทอง และณัฐพร วังวิญญู, ผู้แปล). สวนเงินมีมา.
- พรทิพย์ วงษ์ไพบูลย์. (2560). การเรียนรู้เชิงรุกและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning). *Journal of Yanasangvorn Research Institute*, 8(2), 327-326.
- พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา และ จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2562). สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร. *An Online Journal of Education*, 14(2), OJED1402047.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/193342>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาอภิรักษ์ นนทภาณี, พระธีรวัฒน์ อนาวีโล, พระมหาศักดิ์ดีดา สิริเมธี, นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และ สมชัย ศรีนอก. (2562). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก สารระ หน้าทีพลเมือง ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาลวัดศาลามีชัย อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์*, 6(3), 1148-1160.
- พิทยา อินทุรัตน์. (2557). ผลการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์เชิงรุกเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข.(2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง กับ PLC เพื่อการพัฒนา. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2556). เปิด 6 อุปสรรคการทำงานครูไทย สอนหนัก ขาดจิต วิญญาณ ไร้ทักษะ ICT. <http://www.enn.co.th/5942>
- เยาวลักษณ์ ภาวะโชติ. (2563). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบเชิงรุกประกอบกับชุดฝึกทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่5. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 2(4), 53-65.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์.(2558). กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนของนักศึกษปฏิบัติกรวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ: การวิจัยกรณีศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณกร ศิริพละ.(2559). รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตที่ไม่มีการตีพิมพ์). สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และ ขวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. ตาตาพับบลิเคชัน.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *บันทึชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- ศุภวรรณ สัจจพิบูล. (2562). การประเมินผลชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(2), 118-137.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษา วิเคราะห์ การกำหนดสมรรถนะและโมเดลสมรรถนะวิชาชีพศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมพร บัวกล่ำธนกิจ. (2562, มกราคม-มิถุนายน). ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูผู้สอนในโรงเรียนที่สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี*, 8(1), 50-59.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). *สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการหนุนเสริมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. สุทรไพศาล.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *สรุปการประชุมแผนพัฒนาการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). *80 ปี ราชบัณฑิตยสถาน*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคล*. ผู้แต่ง
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *สมรรถนะในบริบทของกรอบคุณสมบัติแห่งยุโรป*. ผู้แต่ง
- สิทธิชัย วิชัยดิษฐ์. (2564). *การพัฒนาครูอย่างเป็นองค์รวม: เส้นทางร่วมสร้างของก่อการครู*. โครงการผู้นำแห่งอนาคต คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ภาพพิมพ์.
- สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา. (2556). *การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (ออนไลน์)*.

https://www.youtube.com/watch?v=aQzyUmQnn_Q

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2563). หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 1-7* (พิมพ์ครั้งที่ 3, น. 6-1-52). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

References

- Akinoğlu, O., & Tandoğan, R. Ö. (2007). The Effects of Problem-Based Active Learning in Science Education on Students' Academic Achievement, Attitude and Concept Learning. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 3(1), 71-81. <https://www.ejmste.com/download/the-effects-of-problem-basedactive-learning-in-scienceeducation-on-students-academicachievement-4048.pdf>
- Anderson, E. (2007). *Growing great employees: Turning ordinary people into extraordinary performers*. Penguin Publishing Group.
- Aronson, J., Fried, C. B., & Good, C. (2002). Reducing the Effects of Stereotype Threat on African American College Students by Shaping Theories of Intelligence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 113-125. <https://doi.org/10.1006/jesp.2001.1491>
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A., & Smoth, M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. University of Bristol.
- Boyatzis, R. E. (1991). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Carroll, T. G., Fulton, K., & Doerr, H. (2010). *Team up for 21st century teaching and learning: What research and practice reveal about professional learning*. National Commission on Teaching and America's Future.
- Cheung, A. C. K., & Wong, P. M. (2012). Factors affecting the implementation of curriculum reform in Hong Kong: Key findings from a large-scale survey study. *International Journal of Educational Management*, 26(1), 39-54. <https://eric.ed.gov/?id=EJ953548>

References

- Chua, W. C. et al. (2020, April-June). *Unveiling the practices and challenges of professional learning community in a Malaysian Chinese Secondary School*. SAGE Open, 1–11.
- Confer, C. S. (2001). *Student participation in a process of teacher change: Toward student – centered teaching and learning*. Dissertation Abstracts International.
- Craeford, L. & Hagedorn, C. (2009). *Classroom discipline: Guiding adolescents to responsible independence*. Program.
- Dilworth, M. E. & Imig, D. G. (1995). *Professional teacher development and the reform agenda*. ERIC Digest. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383694.pdf>
- Dufour, R. (2004). What is a professional learning community. *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.
- Dufour, R., Dufour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work*. Solution Tree.
- Dufour, R., Dufour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). *Learning by doing: A handbook for Professional learning communities at work* (2nd ed.). Solution Tree.
- Dufour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices of enhancing student achievement*. Solution Tree.
- Dufour, R., & Eaker, R. (2008). *Revisiting professional learning communities at work: New insights for improving schools*. Solution Tree.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. Pitman Publishing.
- Fenwick, L., & Cooper, M. (2012). *Prevailing pedagogies for classes in low SES contexts and the implications for standards-based reform in Australia*. (Online). <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs13384-012-0066-8>
- Fullan, M. (2006). Change theory: A force for school improvement. *Center for Strategic Education*, 157, 3-14.
- Goldstein, S. & Brooks, R. (2007). *Understanding and managing children's classroom behavior: Creating sustainable, resilient schools*. John Wiley&Sons.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). McGraw-Hill.

References

- Gulick, L., & Urwick, L. (1937). *Papers on the science of administration*. Institute of Public Administration, Columbia University.
<https://ia802808.us.archive.org/34/items/paperscience00guli/paperscience00guli.pdf>
- Hickson, D. J., & Pugh, D. S. (2001). *Management worldwide: Distinctive styles amid globalization*. Penguin Books.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Laboratory.
- Hord, S. M., & Sommers, W. A. (2008). *Leading professional learning communities: Voices from research and practice*. Corwin Press & National Association of Secondary School Principals.
- Kabilan, M. K., Hussin, H., Zul-Qarnain, N., Abdullah, A. C., Osman, S., Ismail, H. N., Khan, M. A., & Zinnah, M. A. (2017). International teaching practicum in Bangladesh: An investigation of tesol pre-service teachers' professional development experiences. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 117–140. <https://doi.org/10.32890/mjli.2017.7800>
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (2000). *Participatory action research*. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (2nd ed.). Sage,
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1976). *Management: A systems and contingency analysis of managerial functions*. McGraw-Hill.
- Kruse, S. D., Louis, K. S., & Culture, A. (1995). An emerging framework for analyzing Schoolbased professional community. In S. D. Kruse, & K. S. Louis (Eds.), *Associate, Professionalism and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools* (pp. 12-16). Corwin.
- McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (2006). *Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement*. Teacher College Press.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Harper & Row.
- Mitchell, C. & Sackney, L. (2011). *Profound improvement: Building learning-community capacity on living-system principles* (2nd ed.). Routledge

References

- OECD. (2018). *The future of education and skills 2030*. Position paper. <https://www.oecd.org/en/about/projects/future-of-education-and-skills-2030.html>
- OECD. (2021). *Conceptual learning framework: Transformative Competencies for 2030*. Position paper. https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative_Competencies_for_2030_concept_note.pdf.
- Queensland University of Technology. (2012). *The Thailand education reform project*. <http://www.edthai.com/publication/0005/fulltext.pdf>.
- Schools that Learn: A fifth discipline field book for educators, parents, and everyone who cares about education*. Doubleday.
- Seameo. (2019). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาคการศึกษา*. Author.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday, Seameo Innotech.
- Senge, P. M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Kleiner, A., Dutton, J., & Smith, B. (2000). Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A. J., Wallace, M., & Thomas, S. M. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., & Hawkey, K. (2018). *Professional learning communities: Source materials for school leaders and other leaders of professional learning*. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10106722/>
- Teresa, T. D. (2018). Students perception on active learning: practical implications. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 6(7), 200-209.
- The Teachers' Council of Thailand, Seameo Innotech. (2019). *Southeast Asia Teachers Competency Framework (SEA-TCF)*. Author. <https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/southeast-asia-teachers-competency-framework-sea-tcf>
- Watamura, K. P. (2001). *Child-centered learning versus direct instruction in mathematics in the elementary classroom*. Masters Abstracts International.



ภาคผนวก



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายการเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วยชุดเครื่องมือรวม 10 ฉบับ จากการวิจัย 4 ระยะ โดยรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแต่ละระยะ สามารถแสดงได้ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วยชุดเครื่องมือ 2 ฉบับ ได้แก่

- 1) แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน
- 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วยชุดเครื่องมือ 1 ฉบับ ได้แก่

- 1) แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ประกอบด้วยชุดเครื่องมือ 6 ฉบับ ได้แก่

1) การประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ฉบับ ได้แก่

- เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1* (สำหรับครูผู้สอน) แบบประเมินความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2 (สำหรับครูผู้สอน) แบบประเมินทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3 (สำหรับครูผู้สอน) แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

2) การประเมินสมรรถนะในการคิดของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ฉบับ ตามรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 4 (สำหรับครูประเมินผู้เรียน) แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับครูประเมินผู้เรียน)

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 5 (สำหรับผู้เรียนประเมินตนเอง) แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับนักเรียนประเมินตนเอง)

หมายเหตุ : เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 4 และ 5 ใช้เครื่องมือจาก คู่มือการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) จัดทำโดย สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดพิมพ์ปี 2565

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 6 (สำหรับผู้เรียน) แบบวัดเจตคติต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 4 ประกอบด้วยชุดเครื่องมือ 1 ฉบับ ได้แก่

- 1) ประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1
แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

ชื่อโรงเรียน.....

สังกัด () สช. หน่วยงานต้นสังกัด

ที่ตั้ง เลขที่.....หมู่ที่.....หมู่บ้าน

ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์

ขนาดของโรงเรียน () เล็ก () กลาง () ใหญ่ () ใหญ่พิเศษ

ระดับชั้นที่เปิดสอนและจำนวนนักเรียน () อนุบาล จำนวนคน

() ประถมศึกษา จำนวนคน

() มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวนคน

() มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวนคน

รวมจำนวน.....คน

นักเรียนเฉพาะชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวนคน

ชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษา.....

โทรศัพท์ติดต่อ..... โทรศัพท์มือถือ.....

E-mail.....

ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาและสาขาที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรี	
ปริญญาโท	
ปริญญาเอก	

ข้อมูลพื้นฐานของครูในโรงเรียน

จำนวนบุคลากรครูคน จำนวนฝ่ายสนับสนุนการสอนคน

วุฒิการศึกษา	จำนวนคน	หมายเหตุ
ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู		
- ปริญญาตรี		
- ปริญญาโท		
- ปริญญาเอก		
มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู		
- ปริญญาตรี		
- ปริญญาโท		
- ปริญญาเอก		

ทรัพยากรพื้นฐานที่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน (สามารถเพิ่มเติมบรรทัดบันทึกข้อมูลหรือจัดพิมพ์ในเอกสารอื่นแนบ)

ประเภทของห้อง	จำนวนห้อง	หมายเหตุ
ห้องปฏิบัติการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้		
ห้องคอมพิวเตอร์		
ห้องสมุด		
ห้องเรียน		
ห้องอื่นๆ (ระบุ)		

จำนวนนักเรียนเฉลี่ย.....คนต่อห้อง

จำนวนชั่วโมงสอนของครูเฉลี่ย.....ชั่วโมง/สัปดาห์

จำนวนโครงการที่โรงเรียนต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภายในโรงเรียน.....โครงการ / ต่อปีการศึกษา

จำนวนโครงการที่โรงเรียนต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภายนอก.....โครงการ / ต่อปีการศึกษา

โดยมีความร่วมมือกับ (ระบุหน่วยงานภายนอก).....

.....

.....

ประวัติโรงเรียนโดยสังเขป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

โรงเรียนของท่านผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจากสมศ. ปี.....

ผลการประเมิน มาตรฐานที่ 1..... มาตรฐานที่ 2.....

มาตรฐานที่ 3.....

โรงเรียนของท่านมีการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ดำเนินการ ไม่ได้ดำเนินการ

ปัญหาที่โรงเรียนเผชิญและเป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สิ่งที่โรงเรียนต้องการความช่วยเหลือในการแก้ปัญหานั้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ.....

สถานที่สัมภาษณ์

วันที่ เดือน..... พ.ศ..... เวลา.....

ประวัติของผู้ให้สัมภาษณ์ (โดยสังเขป)

.....

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับบริบทพื้นฐานของสถานศึกษา

- 1) ขอให้ท่านแนะนำประวัติและบริบทพื้นฐานของสถานศึกษาท่านโดยสังเขป
- 2) ท่านมีการวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาครูของสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร และใครมีบทบาทเกี่ยวข้องบ้าง
 - สถานศึกษามีจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในเรื่องใด
 - สถานศึกษามีสิ่งใดที่เป็นโอกาสและสิ่งใดที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาครูในโรงเรียนของท่าน

2. ข้อคำถามเกี่ยวกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- 1) ที่มาของการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร
- 2) กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ท่านนำมาใช้ มีเป้าหมายในการพัฒนาครูในเรื่องใด
- 3) กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ท่านนำมาใช้ มีหลักการ และองค์ประกอบใดบ้าง
- 4) ท่านมีแนวทางในการนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้อย่างไร
 - การเตรียมการ (เตรียมการใครในเรื่องใดบ้าง และดำเนินการระหว่างเตรียมการอย่างไร)
 - การดำเนินงานตามกระบวนการ (มีกระบวนการ ขั้นตอนอย่างไร มีใครที่เข้ามาร่วมดำเนินงานบ้างและมีบทบาทอย่างไร)
 - การกำกับติดตาม (มีกระบวนการขั้นตอนอย่างไร ในการดำเนินงานพบปัญหาใดบ้าง และท่านแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร ใครมีบทบาทที่เกี่ยวข้องบ้าง)
 - การประเมินผล (ท่านมีวิธีการในการประเมินผลกระบวนการอย่างไร อะไรเป็นเป้าหมายแห่งความสำเร็จของกระบวนการนี้ และปัจจัยแห่งความสำเร็จคืออะไร)

- 5) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของท่านเป็นอย่างไร
 - ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
 - ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา (ผู้บริหาร ครู บุคลากร)
 - ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ปกครอง และชุมชน (ถ้ามี)
 - 6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกระบวนการพัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ไปใช้ในสถานศึกษา
 - ปัจจัยใดบ้างที่สนับสนุนให้การนำกระบวนการนี้ไปใช้ในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี
 - ปัจจัยใดบ้างที่เป็นอุปสรรคในการนำกระบวนการนี้ไปใช้ในสถานศึกษา
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาต่อ
- 1) สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานครั้งนี้มีอะไรบ้าง
 - 2) สิ่งใดบ้างที่ยังเป็นข้อสงสัย และสิ่งที่ต้องการเรียนรู้/พัฒนาตัวเองเพิ่มเติมเพื่อการทำงานในอนาคตต่อไป



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย
(Index of Item-Objective Congruence : IOC)

การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะใน
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาตอนปลาย : พหุกรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Developing a Managing Professional Learning Community procedure to enhance
primary teachers' active learning management competency.

Multiple case-study under Office of school the Private Education Commission

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย (Index of Congruency : IOC) ในเค้าโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาตอนปลาย : พหุกรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสยาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินข้อคำถามของการวิจัยว่ามีค่าความสอดคล้องเหมาะสมเชิงเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของการวิจัยอยู่ในระดับใด โดยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้อง ดังนี้

- +1 หมายถึง เห็นด้วย ว่าประเด็นข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าประเด็นข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย ว่าประเด็นข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 6 รายการ ดังนี้

2.1 แบบประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ประกอบด้วยเครื่องมือ

3 ชุด ได้แก่

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 (สำหรับครูผู้สอน)

- แบบประเมินความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2 (สำหรับครูผู้สอน)
- แบบประเมินทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3 (สำหรับครูผู้สอน)
- แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

2.2 แบบประเมินสมรรถนะในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ชุด ตามรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 4 (สำหรับครูประเมินผู้เรียน)

- แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับครูประเมินผู้เรียน)

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 5 (สำหรับผู้เรียนประเมินตนเอง)

- แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับนักเรียนประเมินตนเอง)

หมายเหตุ : เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 4 และ 5 ใช้เครื่องมือจาก คู่มือการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) จัดทำโดย สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดพิมพ์ปี 2565

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 6 (สำหรับผู้เรียน)

- แบบวัดเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย

ผู้พัฒนาเครื่องมือวิจัยต้องขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาของท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้และกรุณาให้ความอนุเคราะห์ส่งกลับคืนผู้พัฒนาเครื่องมือ ภายในวันที่ 25 กันยายน พ.ศ.2566 ด้วยความขอบพระคุณยิ่ง

นางสาวปิ่นมุก เสนาดิสัย (081-399-9555)

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

(Index of Congruency : IOC)

แบบประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 (สำหรับครูผู้สอน)

แบบประเมินความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นว่า ข้อคำถามที่ผู้พัฒนาเครื่องมือสร้างขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับ
กรอบแนวคิดในการวิจัยหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้					
1.1	กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่เน้น ความสามารถทางสติปัญญาในการสร้างองค์ ความรู้ สะท้อนความเข้าใจที่ลึกซึ้ง สามารถ นำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้				
1.2	กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่เน้นการลง มือปฏิบัติจริง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนา ทักษะการคิดแก้ปัญหา (การวิเคราะห์ การ สังเคราะห์ และ การประเมินค่า)				
1.3	กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่เน้น คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ ความมุ่งมั่นอดทน ความ รับผิดชอบ ความมีเหตุผล การร่วมแสดง ความคิดเห็น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และ การตระหนักในส่วนรวม				
2.การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้					
2.1	มีการกำหนดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนๆ แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ				
2.2	มีการกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนใช้การคิดและ ทักษะกระบวนการคิด มีวิธีการหรือคำถามที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า				
2.3	มีกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสในการทำงานเป็นทีมตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2.4	มีการกำหนดให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ ใหม่				
2.5	มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการใช้สถานการณ์ที่อยู่ รอบตัวหรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่ คล้ายคลึงกัน กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามที่เชื่อมโยงกับองค์ ความรู้ที่สร้างขึ้น ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมนำการ เรียนรู้ไปประยุกต์หรือมีการเชื่อมโยงการ เรียนรู้กับชีวิตประจำวัน				
2.6	มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีการสะท้อน คิดหรือประเมินตนเอง มีการกำหนดกิจกรรม ให้ผู้เรียนสะท้อนคิด แสดงความคิดเห็นจากที่ ได้รับฟังโดยมีเหตุผลประกอบ				
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุก					
3.1	มีการวัดและประเมินผลจากพฤติกรรม การ กระทำ หรือการปฏิบัติที่แสดงออกถึงการ ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตาม เกณฑ์ปฏิบัติ (Performance Criteria)				
3.2	เลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพ จริงที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การ ปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ การบันทึก พฤติกรรม การตรวจงาน บันทึกการเรียนรู้ของ ผู้เรียน แฟ้มสะสมงาน ฯลฯ				
3.3	มีการใช้สถานการณ์เป็นฐาน เพื่อการประเมิน สมรรถนะ เพื่อสะท้อนการประยุกต์การใช้ ความรู้ ทักษะ และเจตคติในสถานการณ์ที่ท่า ทนาย				
3.4	มีการประเมินเพื่อพัฒนา หรือการประเมินเพื่อ การเรียนรู้ในระหว่างเรียนไปตามลำดับขั้นเป็น ระยะ เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับผู้เรียน การ ซ่อมเสริมในส่วนที่ผู้เรียนยังไม่บรรลุ เป็นต้น				

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

(Index of Congruency : IOC)

แบบประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2 (สำหรับครูผู้สอน)

แบบประเมินทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นว่า ข้อคำถามที่ผู้พัฒนาเครื่องมือสร้างขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับ
กรอบแนวคิดในการวิจัยหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกาย					
1.1	ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การลงมือทำ การทดลอง				
1.2	ครูจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้ขยับหรือเคลื่อนไหวทางร่างกาย เช่น การเล่นเกมส์				
2. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา					
2.1	ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น ทำท่าย และนำเสนอใจ				
2.2	ครูใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดสิน และประเมินค่า				
2.3	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคน ได้เกิดความสงสัย สามารถตั้งคำถาม และตอบคำถามได้ โดยให้อิสระทางความคิด				
2.4	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการฟัง คิด ไตร่ตรอง และตัดสินใจด้วยตนเอง				
2.5	ครูจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อนคิด				
3. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์					
3.1	ครูสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น โดยปราศจากความกลัว ความกังวล				
3.2	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความหมาย และมีอารมณ์ร่วมในการเรียนรู้				
3.3	ครูจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขและสนุกกับการเรียนรู้				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.4	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญ ในสิ่งที่เรียนรู้				
4. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม					
4.1	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถามเพิ่มเติม เชื่อมโยงกับองค์ความรู้ที่สร้างขึ้น				
4.2	ครูจัดกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงาน เป็นทีมร่วมกัน				
4.3	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ทุกคนได้ร่วมอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกัน				

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

(Index of Congruency : IOC)

แบบประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3 (สำหรับครูผู้สอน)

แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับข้อคำถามที่ผู้พัฒนาเครื่องมือสร้างขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการวิจัยหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล				
2	ท่านเห็นว่าผู้เรียนควรได้ทำกิจกรรมทุกกิจกรรมเหมือนกันเพื่อให้เกิดความเท่าเทียม				
3	ท่านมุ่งเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง (การนำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินค่าและ คิดสร้างสรรค์)				
4	ท่านเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง				
5	ท่านให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก				
6	ท่านเห็นว่าการให้เด็กลงมือทำอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านสอนไม่ทัน				
7	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน				
8	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์ ความรู้รอบตัว ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนมาร่วมกันกำหนดกิจกรรม				
9	ท่านมักจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้				
10	ท่านเห็นว่าการสอนตามหนังสือเรียนจนจบเล่มเป็นสิ่งสำคัญ				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
11	ท่านเห็นว่าการที่ครูต้องอธิบายความรู้ให้ กระจ่างและชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการ จัดการเรียนรู้				
12	ท่านให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้				
13	ท่านให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรม การเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาส ผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย				
14	ท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้แบบร่วมมือ				
15	ท่านคิดว่า การสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้วัด ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน				

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

(Index of Congruency : IOC)

แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับครูประเมินผู้เรียน)

เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 4

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นว่า ข้อคำถามที่ผู้พัฒนาเครื่องมือสร้างขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการวิจัยหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้เรียนสามารถบอกปัญหาอย่างง่าย รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้				
2	ผู้เรียนสามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาอย่างง่าย เสนอวิธีการแก้ปัญหาและ ดำเนินการแก้ปัญหาได้				
3	ผู้เรียนสามารถตั้งคำถามได้ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งระบุข้อดีและข้อเสียของวิธีการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาได้				
4	ผู้เรียนสามารถตั้งคำถามได้ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถวิเคราะห์ และจัดลำดับสาเหตุของปัญหา ออกแบบวิธีการในการสร้างชิ้นงาน พร้อมทั้งระบุ ข้อดีและข้อเสียของวิธีการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาได้หลายวิธี				
5	ผู้เรียนสามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาที่ซับซ้อนและมีผลกระทบวิเคราะห์และประเมินความสำคัญของปัญหา จัดลำดับสาเหตุของปัญหา ออกแบบวิธีการหรือเสนอทางเลือกหลายทางเลือกที่เป็นไปได้และมีเหตุผล ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งระบุข้อดีและข้อเสียของวิธีการหรือทางเลือก และดำเนินการแก้ปัญหาได้หลายวิธี				
6	ผู้เรียนสามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาที่ซับซ้อนและมีผลกระทบ ประเมินผลกระทบของปัญหาได้ สามารถแยกปัญหาออกเป็นปัญหาย่อย ๆ เพื่อจัดการแก้ปัญหาได้ ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา เสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยมีเกณฑ์สำหรับเลือกวิธีแก้ปัญหาสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อ				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	แก้ปัญหา และใช้กระบวนการติดตามแผนการ แก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจได้				

เกณฑ์การประเมิน

- เลือกตอบใช่ ในข้อ 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6 มีความสามารถ ในระดับ ดีเยี่ยม
- เลือกตอบใช่ ในข้อ 1 , 2 , 3 , 4 , 5 มีความสามารถ ในระดับ ดี
- เลือกตอบใช่ ในข้อ 1 , 2 , 3 , 4 มีความสามารถ ในระดับ พอใช้
- เลือกตอบใช่ ในข้อ 1 , 2 , 3 มีความสามารถ ในระดับ ปรับปรุง
- หมายเหตุ ถ้าไม่ตรงตามเกณฑ์การประเมินข้างต้น ให้อยู่ในระดับ ปรับปรุง

สรุป ระดับความสามารถ คือ ได้

คะแนน ระดับ ดีเยี่ยม ได้ 4 คะแนน ระดับ ดี ได้ 3 คะแนน ระดับ พอใช้ ได้ 2 คะแนน ระดับ ปรับปรุง ได้ 1 คะแนน

คู่มือการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560
(สำนักทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

(Index of Congruency : IOC)

แบบประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ฉบับผู้เรียนประเมินตนเอง)

เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 5

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นว่า ข้อคำถามที่ผู้พัฒนาเครื่องมือสร้างขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับ
กรอบแนวคิดในการวิจัยหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ฉันสามารถบอกปัญหาอย่างง่าย รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้				
2	ฉันสามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาอย่างง่าย เสนอวิธีการแก้ปัญหาและ ดำเนินการแก้ปัญหาได้				
3	ฉันสามารถตั้งคำถามได้ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งระบุข้อดีและข้อเสียของวิธีการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาได้				
4	ฉันสามารถตั้งคำถามได้ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถวิเคราะห์ และจัดลำดับสาเหตุของปัญหา ออกแบบวิธีการในการสร้างชิ้นงาน พร้อมทั้งระบุ ข้อดีและข้อเสียของวิธีการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาได้หลายวิธี				
5	ฉันสามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาที่ซับซ้อน และมีผลกระทบวิเคราะห์และประเมินความสำคัญของปัญหา จัดลำดับสาเหตุของปัญหา ออกแบบวิธีการหรือเสนอทางเลือกหลายทางเลือกที่เป็นไปได้และมีเหตุผล ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งระบุข้อดีและข้อเสียของวิธีการหรือทางเลือก และดำเนินการแก้ปัญหาได้หลายวิธี				
6	ฉันสามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาที่ซับซ้อน และมีผลกระทบ ประเมินผลกระทบของปัญหาได้ สามารถแยกปัญหาออกเป็นปัญหาย่อย ๆ เพื่อจัดการแก้ปัญหาได้ ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา เสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยมีเกณฑ์สำหรับเลือกวิธีแก้ปัญหาสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา และใช้กระบวนการติดตามแผนการแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจได้				

เกณฑ์การประเมิน

เลือกตอบใช่ ในข้อ 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6	มีความสามารถ ในระดับ ดีเยี่ยม
เลือกตอบใช่ ในข้อ 1 , 2 , 3 , 4 , 5	มีความสามารถ ในระดับ ดี
เลือกตอบใช่ ในข้อ 1 , 2 , 3 , 4	มีความสามารถ ในระดับ พอใช้
เลือกตอบใช่ ในข้อ 1 , 2 , 3	มีความสามารถ ในระดับ ปรับปรุง

หมายเหตุ ถ้าไม่ตรงตามเกณฑ์การประเมินข้างต้น ให้อยู่ในระดับ ปรับปรุง

สรุป ระดับความสามารถ คือ ได้

คะแนน ระดับ ดีเยี่ยม ได้ 4 คะแนน ระดับ ดี ได้ 3 คะแนน ระดับ พอใช้ ได้ 2 คะแนน ระดับ ปรับปรุง ได้ 1 คะแนน

คู่มือการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)
(สำนักทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

(Index of Congruency : IOC)

แบบวัดเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย (ผู้เรียนประเมินตนเอง)

เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 6 (สำหรับผู้เรียน)

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นว่า ข้อคำถามที่ผู้พัฒนาเครื่องมือสร้างขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับ
กรอบแนวคิดในการวิจัยหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	วิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ไร้สาระ				
2	วิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่เรียนรู้ได้ยาก				
3	ฉันชอบศึกษาและทำความเข้าใจในเนื้อหาวิชา คณิตศาสตร์ที่ครูจะสอนล่วงหน้า				
4	วิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่มีเนื้อหาท้าทายความคิดของ มนุษย์				
5	ถ้าเลือกได้ฉันจะเลือกไม่เรียนวิชาคณิตศาสตร์				
6	ฉันชอบเล่นเกมคณิตศาสตร์				
7	ฉันชอบทำที่บ้านวิชาคณิตศาสตร์ด้วยตนเอง				
8	ถ้าเลือกได้ฉันอยากเรียนสายอื่นที่ไม่มีวิชาคณิตศาสตร์				
9	ฉันใฝ่ฝันที่จะเข้าแข่งขันตอบปัญหาเกี่ยวกับคณิตศาสตร์				
10	วิชาคณิตศาสตร์ทำให้ผู้เรียนมีความวิตกกังวล				
11	ฉันชอบทำกิจกรรมทางคณิตศาสตร์มากกว่ากิจกรรมอื่น				
12	ฉันให้ความสำคัญในการสอบวิชาคณิตศาสตร์				
13	เป็นการเสียเวลาโดยใช่เหตุที่ต้องมานั่งแก้สมการ				
14	วิชาคณิตศาสตร์ทำให้ผู้เรียนมีความเครียด				
15	วิชาคณิตศาสตร์ไม่ได้ช่วยในการประกอบอาชีพ				
16	วิชาคณิตศาสตร์ช่วยพัฒนาสมอง				
17	วิชาคณิตศาสตร์มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้				
18	วิชาคณิตศาสตร์ทำให้ผู้เรียนมีไหวพริบดี				
19	วิชาคณิตศาสตร์ทำให้ผู้เรียนหมดกำลังใจ				
20	วิชาคณิตศาสตร์ช่วยพัฒนาความเจริญทางด้าน เทคโนโลยี				

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

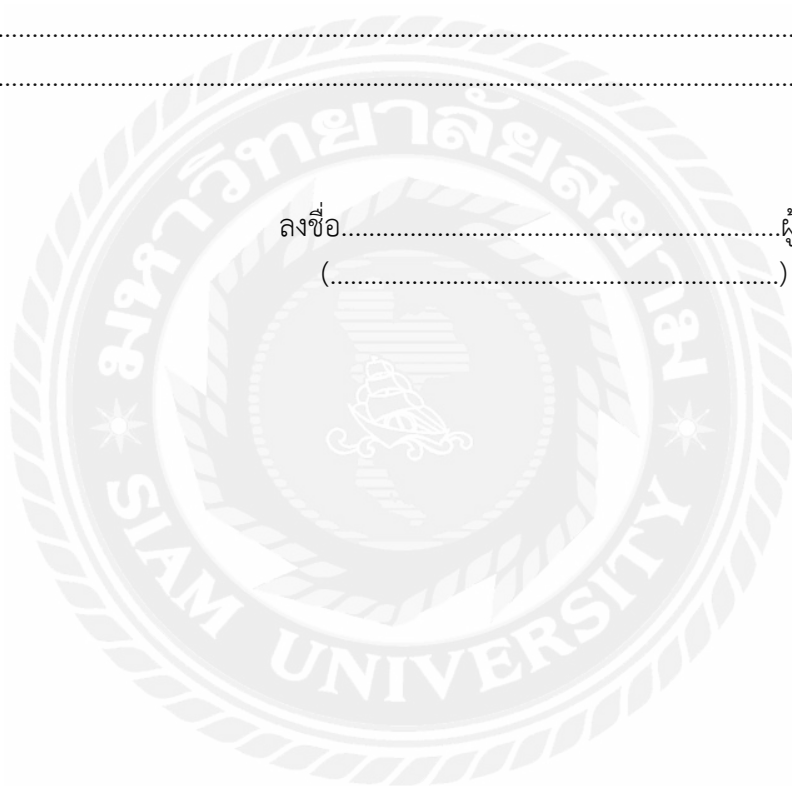
.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 6 ฉบับ ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา

ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ฉบับ ได้แก่

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1 (สำหรับครูผู้สอน)

- แบบประเมินความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2 (สำหรับครูผู้สอน)

- แบบประเมินทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3 (สำหรับครูผู้สอน)

- แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

2. การประเมินสมรรถนะในการคิดของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย

เครื่องมือ 3 ฉบับ ตามรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 4 (สำหรับครูประเมินผู้เรียน)

- แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับครูประเมินผู้เรียน)

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 5 (สำหรับผู้เรียนประเมินตนเอง)

- แบบประเมินพฤติกรรมของผู้เรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (สำหรับนักเรียนประเมินตนเอง)

หมายเหตุ : เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 4 และ 5 ใช้เครื่องมือจาก คู่มือการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) จัดทำโดย สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดพิมพ์ปี 2565

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 6 (สำหรับผู้เรียน)

- แบบวัดเจตคติต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย

ผู้พัฒนาเครื่องมือวิจัยต้องขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาของท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้และกรุณาให้ความอนุเคราะห์ส่งกลับคืนผู้พัฒนาเครื่องมือภายในวันที่

ด้วยความขอบพระคุณยิ่ง

นางสาวปิ่นมุก เสนาดิสัย (081-399-9555)

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 1

แบบประเมินความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (สำหรับครูผู้สอนประเมินตนเอง)

ชื่อผู้ประเมิน..... สอนระดับชั้น วันที่ประเมิน.....

คำชี้แจง แบบประเมินความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา เป็นแบบประเมินตนเอง โดยใช้รายการประเมินที่ครอบคลุมการออกแบบและการวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยให้ครูผู้สอนได้ทบทวนการปฏิบัติการของตนเองว่าได้มีการปฏิบัติการตามรายการต่าง ๆ ต่อไปนี้หรือไม่ในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่คิดว่าตรงกับระดับความรู้ของท่านตามรายละเอียด ดังนี้

ถ้า “มี” ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “มี” โดยเลือกระดับให้สอดคล้องกับการปฏิบัติ ได้แก่
 ระดับ 4 หมายถึง มีในระดับมากที่สุด มีความชัดเจน ครบถ้วน สมบูรณ์ หรือปฏิบัติได้ในทุกครั้ง
 ระดับ 3 หมายถึง มีในระดับมาก มีความชัดเจนเกือบจะครบถ้วน สมบูรณ์ หรือปฏิบัติได้เป็นส่วนมาก
 ระดับ 2 หมายถึง มีในระดับปานกลาง มีความชัดเจนแต่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ปฏิบัติได้บ้างเป็นบางครั้ง
 ระดับ 1 หมายถึง มีในระดับน้อย ยังไม่มีความชัดเจน ไม่ครบถ้วน ปฏิบัติได้บ้างนานๆ ครั้ง
 ถ้า “ไม่มี” ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ไม่มี”

ลำดับ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		มี				ไม่มี
		4	3	2	1	
1. จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้						
1.1	กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ที่สะท้อนความเข้าใจที่ลึกซึ้งในสาระการเรียนรู้ที่สอน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้					
1.2	กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา (การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ)					
1.3	กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่เน้นให้เห็นถึงการมีเจตคติที่ดีในการเรียน หรือการมีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพิ่มเติมเช่น ความสนใจใฝ่รู้ ความมุ่งมั่นอดทน ความรับผิดชอบ ความมีเหตุผล การร่วมแสดงความคิดเห็น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักในส่วนรวม					
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้						
2.1	มีการกำหนดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนๆ แหล่งการเรียนรู้					

ลำดับ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		มี				ไม่มี
		4	3	2	1	
	ต่าง ๆ หรืออาจให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม					
2.2	มีการกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนใช้การคิดและทักษะกระบวนการคิด มีวิธีการหรือคำถามที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า					
2.3	มีกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการทำงานเป็นทีมตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป					
2.4	มีการกำหนดให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่					
2.5	มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการใช้สถานการณ์ที่อยู่รอบตัวหรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่ คล้ายคลึงกันกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามที่เชื่อมโยงกับองค์ความรู้ที่สร้างขึ้น ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมนำการเรียนรู้ไปประยุกต์หรือมีการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตประจำวัน					
2.6	มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีการสะท้อนคิดหรือประเมินตนเอง มีการกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนสะท้อนคิด แสดงความคิดเห็นจากที่ได้รับฟังโดยมีเหตุผลประกอบ					
2.7	มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน					
2.8	มีกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจและความท้าทายให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับบทเรียนนั้น					
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
3.1	มีการวัดและประเมินผลจากพฤติกรรม การกระทำ หรือการปฏิบัติที่แสดงออกถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามเกณฑ์ปฏิบัติ (Performance Criteria)					
3.2	เลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย เช่น การทดสอบ การสังเกต การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ การบันทึกพฤติกรรม การตรวจงาน บันทึกการเรียนรู้ของผู้เรียน แฟ้มสะสมงาน ฯลฯ					
3.3	มีการใช้สถานการณ์เป็นฐาน เพื่อการประเมินสมรรถนะ เพื่อสะท้อนการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติในสถานการณ์ที่ท้าทาย					
3.4	มีการประเมินเพื่อพัฒนา หรือการประเมินเพื่อการเรียนรู้ในระหว่างเรียนไปตามลำดับขั้นเป็นระยะ เช่น					

ลำดับ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		มี				ไม่มี
		4	3	2	1	
	การให้ข้อมูลป้อนกลับผู้เรียน การซ่อมเสริมในส่วนที่ผู้เรียนยังไม่บรรลุ เป็นต้น เพื่อการปรับปรุงการเรียนรู้หรือการทำงานของผู้เรียน					

ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ท่านต้องการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคือเรื่องใด

.....

.....

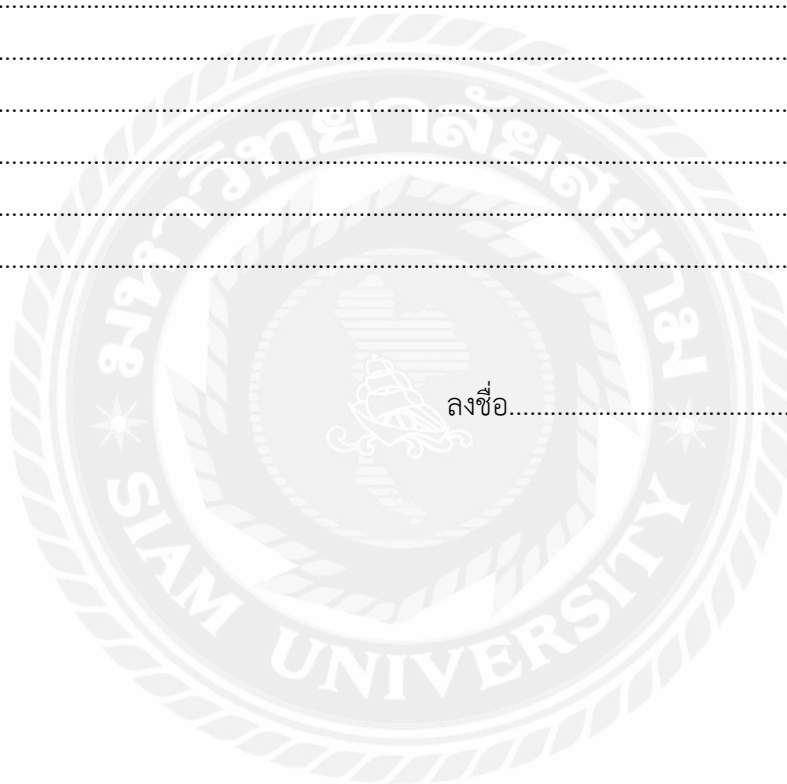
.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน



เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 2

แบบประเมินทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (สำหรับครูผู้สอนประเมินตนเอง)

ชื่อผู้ประเมิน..... สอนระดับชั้น วันที่ประเมิน.....

คำชี้แจง แบบประเมินทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา เป็นแบบประเมินตนเอง โดยใช้รายการการประเมินที่ครอบคลุมการปฏิบัติติดตามหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้ง 4 ด้าน ในสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยให้ครูผู้สอนได้ทบทวนการปฏิบัติการสอนของตนเองว่าได้มีการปฏิบัติการตามรายการต่าง ๆ ต่อไปนี้หรือไม่ ในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่คิดว่าตรงกับระดับความรู้ของท่านตามรายละเอียด ดังนี้

ถ้า “มี” ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “มี” โดยเลือกระดับให้สอดคล้องกับการปฏิบัติ ได้แก่
 ระดับ 4 หมายถึง มีในระดับมากที่สุด มีความชัดเจน ครบถ้วน สมบูรณ์ หรือปฏิบัติได้ในทุกครั้ง
 ระดับ 3 หมายถึง มีในระดับมาก มีความชัดเจนเกือบจะครบถ้วน สมบูรณ์ หรือปฏิบัติได้เป็นส่วนมาก
 ระดับ 2 หมายถึง มีในระดับปานกลาง มีความชัดเจนแต่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ปฏิบัติได้บ้างเป็นบางครั้ง
 ระดับ 1 หมายถึง มีในระดับน้อย ยังไม่มีความชัดเจน ไม่ครบถ้วน ปฏิบัติได้บ้างนานๆ ครั้ง
 ถ้า “ไม่มี” ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ไม่มี”

ลำดับ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		มี				ไม่มี
		4	3	2	1	
1. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางร่างกาย						
1.1	ครูจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การลงมือทำ การทดลอง การค้นหา สืบค้น					
1.2	ครูจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้ขยับหรือเคลื่อนไหวทางร่างกาย เช่น การเล่นเกม					
1.3	ครูมีการเปลี่ยนกิจกรรมให้มีความหลากหลายเพื่อปรับเปลี่ยนอิริยาบถและการตื่นตัว					
2. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสติปัญญา						
2.1	ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น ทำทาย และนำเสนอใจ					
2.2	ครูใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะการคิดที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทเรียน เช่น วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดสิน และประเมินค่า					
2.3	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคน ได้เกิดความสงสัย สามารถตั้งคำถาม และตอบคำถามได้โดยให้อิสระทางความคิด					
2.4	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการฟัง คิด ไตร่ตรอง และตัดสินใจด้วยตนเอง					
2.5	ครูจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อนคิด					
3. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางอารมณ์						
3.1	ครูสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น โดยปราศจากความกลัว ความกังวล					

ลำดับ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		มี				ไม่มี
		4	3	2	1	
3.2	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความหมายและมีอารมณ์ร่วมในการเรียนรู้					
3.3	ครูจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขและสนุกกับการเรียนรู้					
3.4	ครูกระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญในสิ่งที่เรียนรู้					
4. การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัวทางสังคม						
4.1	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถามเพิ่มเติมเชื่อมโยงกับองค์ความรู้ที่สร้างขึ้น					
4.2	ครูจัดกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นทีมร่วมกัน ฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตาม มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน					
4.3	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้ร่วมอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน					

ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ท่านต้องการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคือเรื่องใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

เครื่องมือวิจัยฉบับที่ 3

แบบวัดเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
แบบวัดเจตคติฉบับนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมที่สนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล (+)					
2	ท่านเห็นว่าผู้เรียนควรได้ทำกิจกรรมทุกกิจกรรมเหมือนกันเพื่อให้เกิดความเท่าเทียม (+)					
3	ท่านมุ่งเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง (การนำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ การประเมินค่าและ คิดสร้างสรรค์) (+)					
4	ท่านเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง (+)					
5	ท่านให้ความสำคัญกับการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก (+)					
6	ท่านเห็นว่าการให้เด็กลงมือทำอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านสอนไม่ทัน (-)					
7	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน (+)					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
8	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์ ความรู้รอบตัว ความถนัดและความสนใจของ ผู้เรียนแต่ละคนมาร่วมกันกำหนดกิจกรรม สร้าง องค์ความรู้ด้วยตนเอง (+)					
9	ท่านมักจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุก กิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบ ความสำเร็จในการเรียนรู้ (+)					
10	ท่านเห็นว่าการสอนตามหนังสือเรียนจนจบเล่ม หรือสอนครบตามโครงสร้างรายวิชาเป็นสิ่งสำคัญ มากกว่าการสอนตามที่นักเรียนสนใจ (-)					
11	ท่านเห็นว่าการที่ครูต้องอธิบายความรู้ให้กระจ่าง และชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้ (-)					
12	ท่านให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ (+)					
13	ท่านให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมการ เรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับ วิธีการสอนที่หลากหลาย (+)					
14	ท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ การเรียนรู้แบบร่วมมือ (+)					
15	ท่านคิดว่าการสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้วัด ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน (-)					

เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 5

แบบประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (สำหรับนักเรียนประเมินตนเอง)

ชื่อนักเรียน ชั้น เลขที่

คำชี้แจง ให้ผู้เรียนพิจารณารายการประเมิน แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ใช่ หรือ ไม่ใช่ ที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเอง

ข้อที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน	
		ใช่	ไม่ใช่
1	ฉันเข้าใจปัญหาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้		
2	ฉันสามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาอย่างง่าย เสนอวิธีการแก้ปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาได้		
3	ฉันสามารถตั้งคำถามได้ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งระบุข้อดีและข้อเสียของวิธีการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาได้		
4	ฉันสามารถตั้งคำถามได้ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถวิเคราะห์และจัดลำดับสาเหตุของปัญหา ออกแบบวิธีการในการสร้างชิ้นงาน พร้อมทั้งระบุ ข้อดีและข้อเสียของวิธีการแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาได้หลายวิธี		
5	ฉันสามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาที่ซับซ้อนและมีผลกระทบวิเคราะห์และประเมินความสำคัญของปัญหา จัดลำดับสาเหตุของปัญหา ออกแบบวิธีการหรือเสนอทางเลือกหลายทางเลือกที่เป็นไปได้และมีเหตุผล ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งระบุข้อดีและข้อเสียของวิธีการหรือทางเลือก และดำเนินการแก้ปัญหาได้หลายวิธี		
6	ฉันสามารถตั้งคำถามเพื่อระบุปัญหาที่ซับซ้อนและมีผลกระทบ ประเมินผลกระทบของปัญหาได้ สามารถแยกปัญหาออกเป็นปัญหาย่อย ๆ เพื่อจัดการแก้ปัญหาได้ ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา เสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยมีเกณฑ์สำหรับเลือกวิธีแก้ปัญหาสามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา และใช้กระบวนการติดตามแผนการแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจได้		
รวม			

เกณฑ์การประเมิน

เลือกตอบใช่ ในข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6 มีความสามารถ ในระดับ ดีเยี่ยม

เลือกตอบใช่ ในข้อ 1, 2, 3, 4, 5 มีความสามารถ ในระดับ ดี

เลือกตอบใช่ ในข้อ 1, 2, 3, 4 มีความสามารถ ในระดับ พอใช้

เลือกตอบใช่ ในข้อ 1, 2, 3 มีความสามารถ ในระดับ ปรับปรุง

หมายเหตุ ถ้าไม่ตรงตามเกณฑ์การประเมินข้างต้น ให้อยู่ในระดับ ปรับปรุง

สรุป ระดับความสามารถ คือ ได้

คะแนน ระดับ ดีเยี่ยม ได้ 4 คะแนน ระดับ ดี ได้ 3 คะแนน ระดับ พอใช้ ได้ 2 คะแนน ระดับ ปรับปรุง ได้ 1 คะแนน

คู่มือการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560
(สำนักทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2565 หน้า 56)

เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 6

แบบวัดเจตคติต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย (ผู้เรียนประเมินตนเอง)

คำนิยาม เจตคติต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง แนวคิด ความคิดเห็น ความรู้สึก ที่มีต่อการเรียนรู้ การที่ผู้เรียนมีความตระหนักในสำคัญของการเรียน มีความรู้สึกที่ดีต่อการเรียน และมีความพึงพอใจต่อการเรียน

โครงสร้าง ของเจตคติต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วยความตระหนักในสำคัญของการเรียน ความรู้สึกที่ดีต่อการเรียน และความพึงพอใจต่อการเรียน

คำชี้แจง ให้นักเรียนทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ แบบวัดเจตคติฉบับนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตัวอย่าง

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
00. การเรียนรู้ในสาระต่างๆ มีเนื้อหา เหมาะสมกับเวลา		✓			

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	การเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ ช่วยให้ฉันและเพื่อน เข้าใจกัน และช่วยเหลือกัน (+)					
2	ฉันรู้สึกไม่มั่นใจและกังวลเวลาที่ครูตั้งคำถาม (-)					
3	ฉันชอบศึกษาและทำความเข้าใจในเนื้อหาวิชาล่วงหน้า ก่อนที่ครูจะสอน (+)					
4	การเรียนในสาระวิชาต่าง ๆ มีเนื้อหาท้าทายความคิดของ ฉันเสมอ (+)					
5	ถ้าเลือกได้ฉันไม่อยากมาโรงเรียน (-)					
6	เกมที่ครูให้เล่นในการเรียนรู้สาระวิชาต่าง ๆ สนุกและช่วย ให้ฉันได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับเพื่อน ๆ (+)					
7	ฉันรู้สึกภูมิใจในตัวเอง เมื่อทำการบ้านได้ด้วยตนเอง (+)					
8	ฉันใฝ่ฝันที่จะเป็นคนดีเพื่อให้พ่อแม่ภูมิใจ (+)					
9	เมื่อฉันมีความไม่สบายใจ ฉันชอบปรึกษาครู (+)					
10	กิจกรรมทางวิชาการท้าทายความสามารถฉันมากกว่า กิจกรรมอื่น (-)					
11	การสอบช่วยให้ฉันได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (+)					
12	ฉันชอบแข่งขันกับเพื่อนในการเรียน และรู้สึกดีใจเมื่อฉัน เรียนชนะเพื่อน (-)					

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
13	การเรียนรู้ทำให้ฉันค้นพบความสามารถของตนเองในการ ทำประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างมีความสุข (+)					
14	การเรียนรู้ช่วยให้ฉันค้นพบว่าฉันอยากประกอบอาชีพใด (+)					
15	การตั้งใจเรียน ช่วยฉันให้เรียนรู้ได้เร็วและสนุก (+)					
16	ทุกเรื่องที่ครูสอน ฉันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ใน ชีวิตประจำวันได้ (+)					
17	การเรียนรู้ทำให้ฉันมั่นใจว่า ฉันต้องเติบโตเป็นคนดี มีคุณค่า แก่ส่วนรวมอย่างมีความสุข (+)					
18	เวลาที่ฉันมีปัญหาในการเรียน ฉันไม่กล้าถามเพื่อน (-)					
19	การบ้านคือการนำสิ่งที่เรียนรู้จากโรงเรียนมาใช้ในชีวิตจริง ที่บ้าน (+)					
20	การเรียนรู้ช่วยให้ฉันคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ (+)					
21	ครูฟังความคิดเห็นของฉัน และให้โอกาสฉันได้สรุปการ เรียนรู้ด้วยตนเอง (+)					

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 4

ประเด็นคำถามการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

การวิจัย “การวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้าง
 สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาตอนปลาย : พหุกรณีศึกษา
 โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน” คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
 (ผ่านระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์)

- 1) ท่านมีความคิดเห็นว่าองค์ประกอบในกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนกระบวนการ และการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงไร อย่างไร
- 2) ท่านมีความคิดเห็นว่ากระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร อย่างไร
- 3) ท่านมีความคิดเห็นต่อภาพรวมของกระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาอย่างไร
- 4) ท่านคิดว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลหรือสนับสนุนกระบวนการบริหาร PLC ที่เกี่ยวข้องกับการเตรียม/พัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรเป็นอย่างไร
- 5) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ลัดดา ภูเกียรติ | อดีตอาจารย์คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาริณี ตริวิรัญญู | อาจารย์คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ดร.นาฎฤดี จิตรรังสรรค์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสุจิตปุณี |
| 4. นายภัทรพล ลาภเกียรติพร | รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตพัฒนา |
| 5. นางสาวนงชนก อัครโชคปัญญา | รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตบางนา |
| 6. นางสาวกฤตพร ช่อไม้ทอง | ครูโรงเรียนสุจิตปุณี |
| 7. นางสาววิวิรรณ สดางาม | ครูโรงเรียนสาธิตบางนา |



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและตารางการดำเนินการตามกระบวนการ

โรงเรียนสาธิตบางนา

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและตารางการดำเนินการตามกระบวนการ

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
WS1	การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ”	วันอาทิตย์ 3 ธันวาคม 2566 08:30-12:00 น.	1. นางสาววิวรรณ สตางาม 2. นางสาววราภรณ์ แต่งด้วง 3. นางสาวโสมวรรณ อัมรักษ์ 4. นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี 5. นางสาววิสาข์ สุขไพบูลย์ 6. นางสาวอมรรัตน์ แทนไทย 7. นางสาวศุภาวรี บุญมี 8. นางสาวสุพัทธรา นามเมือง 9. นางสาวสุนิสา ศรีนาควง 10. นางสาวสุรัญญา จะรา 11. นางสาวอุมาพร ขาวรุ่งเรือง 12. นางสาวน้ำฝน กิ่งก้าน 13. นางสาวสุพานี ศรีบุญ 14. นางสาวหยาดเดือน อุปชัย 15. นางสาวเมธณี ฤกษ์ลักษณ์ 16. นายนฤปดิษฐ์ อินทร์วิเชียร 17. นายกฤษณะ พยัคฆ์ 18. Mrs.Sheila B. Olavidez 19. Mr.Regine Serrano	Zoom
P1	ประชุมจัดกลุ่ม PLC คณะครูและวางแผนการทำงานร่วมกัน	วันพฤหัสบดีที่ 7 ธันวาคม 2566 16:30-18:00 น.	1. นางสาวนงชนก อัสวโชคปัญญา 2. นางสาววิวรรณ สตางาม 3. นางสาวศุภาวรี บุญมี 4. นางสาววราภรณ์ แต่งด้วง 5. นางสาวสุรัญญา จะรา 6. นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี 7. นางสาวอมรรัตน์ แทนไทย 8. นายนฤปดิษฐ์ อินทร์วิเชียร 9. นางสาวโสมวรรณ อัมรักษ์ 10. Mr.Regine Serrano 11. Mrs.Sheila B. Olavidez	

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
	ครูในกลุ่ม PLC ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้	วันเสาร์ที่ 9 ธันวาคม 2566 09:00-12:00 น.	1. นางสาวนงชนก อัครโชคปัญญา 2. นางสาววิวรรณ สดางาม 3. นางสาววิสาข์ สุขไพบูลย์ 4. นางสาววราภรณ์ แต่งด้วง 5. นางสาวสุรัญญา จะรา 6. นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี 7. นางสาวโสมวรรณ อัมรักษ์ 8. นางสาวศุภาวารี บุญมี 9. Mrs.Sheila B. Olavidez	Zoom
CM1	นำเสนอแผนการเรียนรู้อาเซียนศึกษาศาสตร์ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนในโครงการ และรับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	วันพุธที่ 13 ธันวาคม 2566 17:00-19:30 น.	1. นายภาคนัย สุนทรวิภาต 2. นางสาวนงชนก อัครโชคปัญญา 3. นางสาววิวรรณ สดางาม 4. นางสาววิสาข์ สุขไพบูลย์ 5. นางสาวสุพัทธรา นามเมือง 6. นางสาววราภรณ์ แต่งด้วง 7. นางสาวจิรกุล ออบอ่อน 8. นางสาวสุนิสา ศรีนาควง 9. นางสาวศุภาวารี บุญมี 10. นางสาววันทนี ทองอำไพ 11. นางสาวสุรัญญา จะรา 12. นางสาวโสมวรรณ อัมรักษ์ 13. นางสาวสุดารัตน์ ฉินทะสงเคราะห์ 14. นางสาวอมรรัตน์ แทนไทย 15. นายอนุรักษ์ น่วมนาค 16. นางสาวนารีรัตน์ เครือสังข์ 17. นายนฤปดิษฐ์ อินทร์วิเชียร 18. นางสาววิภาวรรณ พักแก้ว 19. นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี 20. Mr.Regine Serrano 21. Mrs.Sheila B. Olavidez	Zoom
P2	ประชุมจัดกลุ่ม PLC เพื่อปรับแก้ไขแผนการทำงานโดยการระบุเวลาแต่ละช่วงที่ชัดเจน	วันพฤหัสบดีที่ 4 มกราคม 2567 07:15-08:15 น.	1. นางสาวนงชนก อัครโชคปัญญา 2. นางสาววิวรรณ สดางาม 3. นางสาววราภรณ์ แต่งด้วง 4. นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี 5. นางสาวสุพัทธรา นามเมือง	

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
			6. นางสาววิภาวรรณ พักแก้ว 7. นางสาวจิรกุล ออบอ่อน 8. นางสาวสุนิสา ศรีนาควง 9. นางสาวศุภาวารี บุญมี 10. นางสาววันทนี ทองอำไพ 11. นางสาวสุรัญญา จะรา 12. นางสาวนารีรัตน์ เครือสังข์ 13. นางสาวสุดารัตน์ ฉินทะสงเคราะห์ 14. นายธนากร ฝั่งทอง 15. นายอนุรักษ์ น่วมนาค 16. นายอำนาจ แผ่ไพรวงศ์ 17. นายนฤปดิษฐ์ อินทร์วิเชียร 18. Mr.Regine Serrano 19. Mrs.Sheila B. Olavidez 20. Mrs.Lilibeth O. Bentor	
P2	ประชุมเพื่อปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	วันจันทร์ที่ 8 – วันศุกร์ที่ 12 มกราคม 2567	1. นางสาวนงชนก อัครโชคปัญญา 2. นางสาววารภรณ์ แต่งด้วง 3. นางสาววิสาข์ สุขไพบูลย์ 4. นางสาววิวรรธน์ สดางาม 5. นางสาวสุพัทธรา นามเมือง 6. นางสาววิภาวรรณ พักแก้ว 7. นางสาวจิรกุล ออบอ่อน 8. นางสาวสุนิสา ศรีนาควง 9. นางสาวศุภาวารี บุญมี 10. นางสาววันทนี ทองอำไพ 11. นางสาวสุรัญญา จะรา 12. นางสาวโสมาตรณ อัมรินทร์ 13. นางสาวสุดารัตน์ ฉินทะสงเคราะห์ 14. นางสาวอมรรัตน์ แทนไทย 15. นายอนุรักษ์ น่วมนาค 16. นางสาวนารีรัตน์ เครือสังข์ 17. นายนฤปดิษฐ์ อินทร์วิเชียร 18. นายธนากร ฝั่งทอง 19. นายอำนาจ แผ่ไพรวงศ์ 20. Mr.Regine Serrano	LS1 Plan Do/See

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
			21. Mrs.Sheila B. Olavidez 22. Mrs.Lilibeth O. Bentor	
CM2	ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนสุจริตและรับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	วันพุธที่ 10 มกราคม 2567 19:00-20:00 น.	1. นายภาคินัย สุนทรวิภาต 2. นางสาวนงชนก อัสวโชคปัญญา 3. นางสาวรวิวรรณ สดางาม 4. นางสาววิสาข์ สุขไพบูลย์ 5. นางสาวสุพัตตรา นามเมือง 6. นางสาววราภรณ์ แต่งด้วง 7. นางสาวจิรกุล อบอุ้น 8. นางสาวสุนิสา ศรีนาควง 9. นางสาวศุภาวารี บุญมี 10. นางสาววันทนี ทองอำไพ 11. นางสาวสุรัญญา จะรา 12. นางสาวโสภณวรรณ อัมรักษ์ 13. นางสาวสุดารัตน์ ฉินทะสงเคราะห์ 14. นางสาวอมรรัตน์ แทนไทย 15. นายอนุรักษ น่วมนาค 16. นางสาวนารีรัตน์ เครือสังข์ 17. นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี 18. นางสาววิภาวรรณ พักแก้ว 19. นายนฤปดิษฐ์ อินทร์วิเชียร 20. นายอำนาจ แผ่ไพรวงศ์ 21. นายธนากร ฝั่งทอง 22. Mrs.Lilibeth O. Bentor 23. Mr.Regine Serrano 24. Mrs.Sheila B. Olavidez	Zoom
P3	ประชุมเพื่อปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	วันจันทร์ที่ 22 – วันศุกร์ที่ 26 มกราคม 2567	1. นางสาวนงชนก อัสวโชคปัญญา 2. นางสาววราภรณ์ แต่งด้วง 3. นางสาววิสาข์ สุขไพบูลย์ 4. นางสาวรวิวรรณ สดางาม 5. นางสาวสุพัตตรา นามเมือง 6. นางสาววิภาวรรณ พักแก้ว 7. นางสาวจิรกุล อบอุ้น 8. นางสาวสุนิสา ศรีนาควง 9. นางสาวศุภาวารี บุญมี	LS2 Plan Do/See

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
			10. นางสาววันทนี ทองอำไพ 11. นางสาวสุรัญญา จะรา 12. นางสาวโสมวรรณ อัมรักษ์ 13. นางสาวสุดารัตน์ ฉินทะสงเคราะห์ 14. นางสาวอมรรัตน์ แทนไทย 15. นายอนุรักษ์ น่วมนาค 16. นางสาวนารีรัตน์ เครือสังข์ 17. นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี 18. นายธนากร ผึ้งทอง 19. นายอำนาจ แผ่ไพรวงศ์ 20. นายนฤปดิษฐ์ อินทร์วิเชียร 21. Mrs.Sheila B. Olavidez 22. Mrs.Lilibeth O. Bentor 23. Mr.Regine Serrano	
CM3	Symposium ในโรงเรียนสาธิต บางนา	วันจันทร์ที่ 29 – วันพุธที่ 31 มกราคม 2567	1. นายภาคินัย สุนทรวิภาต 2. นางสาวนงชนก อัครโชคปัญญา 3. นางสาววิวรรณ สดางาม 4. นางสาววิสาข์ สุขไพบูลย์ 5. นางสาวสุพัทธรา นามเมือง 6. นางสาววราภรณ์ แต่งด้วง 7. นางสาวจิรกุล ออบอุ้น 8. นางสาวสุนิสา ศรีนาควง 9. นางสาวศุภาวารี บุญมี 10. นางสาววันทนี ทองอำไพ 11. นางสาวสุรัญญา จะรา 12. นางสาวโสมวรรณ อัมรักษ์ 13. นางสาวสุดารัตน์ ฉินทะสงเคราะห์ 14. นางสาวอมรรัตน์ แทนไทย 15. นายอนุรักษ์ น่วมนาค 16. นางสาวนารีรัตน์ เครือสังข์ 17. นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี 18. นางสาววิภาวรรณ พักแก้ว 19. นายนฤปดิษฐ์ อินทร์วิเชียร 20. นายอำนาจ แผ่ไพรวงศ์ 21. นายธนากร ผึ้งทอง	

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม	หมายเหตุ
			22. Mrs.Lilibeth O. Bentor 23. Mr.Regine Serrano 24. Mrs.Sheila B. Olavidez	
SYM	ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับโรงเรียน ในโครงการและรับ ข้อเสนอแนะ จากผู้ทรงคุณวุฒิ	วันพุธที่ 7 – วันพฤหัสบดีที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567	1. นายภาคินัย สุนทรวิภาต 2. นางสาวนงชนก อัครโชคปัญญา 3. นางสาววิวรรณ สดางาม 4. นางสาววิสาข์ สุขไพบูลย์ 5. นางสาวสุพัตตรา นามเมือง 6. นางสาววารภรณ์ แต่งด้วง 7. นางสาวจิรกุล ออบอ่อน 8. นางสาวสุนิสา ศรีนาควง 9. นางสาวศุภาวารี บุญมี 10. นางสาววันทนี ทองอำไพ 11. นางสาวสุรัญญา จะรา 12. นางสาวโสภวรรณ อัมรินทร์ 13. นางสาวสุดารัตน์ ฉินทะสงเคราะห์ 14. นางสาวอมรรัตน์ แทนไทย 15. นายอนุรักษ์ น่วมนาค 16. นางสาวนารีรัตน์ เครือสังข์ 17. นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี 18. นางสาววิภาวรรณ พักแก้ว 19. นายนฤบดีนทร์ อินทร์วิเชียร 20. นายอำนาจ แผ่ไพรวงศ์ 21. นายชนากร ผึ้งทอง 22. Mrs.Lilibeth O. Bentor 23. Mr.Regine Serrano 24. Mrs.Sheila B. Olavidez	Zoom

รายชื่อผู้เข้าร่วมการวิจัย

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. นายภาคินัย สุนทรวิภาต | ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตบางนา |
| 2. นางสาวนงชนก อัครโชคปัญญา | รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตบางนา ฝ่ายประถมศึกษา |
| 3. นางสาววิวิรรณ สดางาม | หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์ |
| 4. นางสาวนารีรัตน์ เครือสังข์ | หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย |
| 5. นางสาววันทนี ทองอำไพ | หัวหน้ากลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| 6. นางสาววิสาข์ สุขไพบูลย์ | หัวหน้ากลุ่มสาระศิลปะ / ครูผู้สอนวิชาศิลปะ ป.5 |
| 7. นางสาวสุพัตตรา นามเมือง | หัวหน้ากลุ่มสาระการงานอาชีพ / ครูผู้สอนวิชาการงาน |
| อาชีพ ป.8. นายอำนาจ แผ่ไพรวงศ์ | หัวหน้ากลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา |
| 9. นางสาวจิรกุล อบอุ่น | หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ |
| 10. นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี | รองหัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ |
| 11. นางสาวศุภวารีย์ บุญมี | หัวหน้างานแนะแนว / ครูผู้สอนวิชาแนะแนว ป.5 |
| 12. นางสาวสุดารัตน์ ฉินทะสงเคราะห์ | หัวหน้ากลุ่มภาษาจีน |
| 13. นายอนุรักษ์ น่วมนาค | หัวหน้ากลุ่มภาษาญี่ปุ่น / ครูผู้สอนวิชาภาษาญี่ปุ่น ป.5 |
| 14. Mrs.Lilibeth O. Bentor | หัวหน้ากลุ่มภาษาอังกฤษ |
| 15. นางสาวราภรณ์ แต่งด้วง | ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ ป.5 |
| 16. นางสาววิภาวรรณ พิภแก้ว | ครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ ป.5 |
| 17. นางสาวโสมวรรณ อัมรักษ์ | ครูผู้สอนวิชา Coding ป.5 |
| 18. นางสาวอมรรัตน์ แทนไทย | ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ป.5 |
| 19. นางสาวสุนิสา ศรีนาควง | ครูผู้สอนวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ป.5 |

โรงเรียนสุจริต

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและตารางการดำเนินการตามกระบวนการ

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม
WS1	การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ”	อาทิตย์ 3 ธันวาคม 2566 8.30 – 12.00 น.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดร.นาฏฤดี จิตรรังสรรค์ 2. นายธรรมภณ จงรัมย์ 3. นายธนากร มะลิตอง 4. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 5. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 6. นายหุติพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 7. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 8. นายณัฐพงษ์ สุพรรณ (ดนตรีไทย) 9. นางสาวอาภากร เตยระชากุล (ภาษาจีน) 10. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 11. นายศิริชัย คิดเห็น (สุขศึกษาและพลศึกษา) 12. นายอภิรักษ์ สมฤทธิ์ (สุขศึกษาและพลศึกษา) 13. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ)
P1	ประชุมจัดกลุ่ม PLC คณะครู และวางแผนการทำงานร่วมกัน	พฤหัสบดี 7 ธันวาคม 2566 16.30 – 18.00 น.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดร.นาฏฤดี จิตรรังสรรค์ 2. นายธรรมภณ จงรัมย์ 3. นายธนากร มะลิตอง 4. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 5. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 6. นายหุติพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 7. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 8. นายณัฐพงษ์ สุพรรณ (ดนตรีไทย) 9. นางสาวอาภากร เตยระชากุล (ภาษาจีน) 10. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 11. นายศิริชัย คิดเห็น (สุขศึกษาและพลศึกษา) 12. นายอภิรักษ์ สมฤทธิ์ (สุขศึกษาและพลศึกษา) 13. นางสาวจุฑารัตน์ เกษมจิตร (Coding) 14. นางสาวกฤตพร ช่อไม้ทอง

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม
			15. นางสาว สุชาดา เจริญทรัพย์ 16. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ) 17. MR. Mahomed cassim randeree (ภาษาอังกฤษ) 18. Miss Rebecca Joycelin Kimalyo (STEM)
	ครูในกลุ่ม PLC ร่วมกันวาง แผนการจัดการ เรียนรู้ (6 กลุ่ม PLC 7 แผนย่อย)	ศุกร์ 8 – จันทร์ 11 ธันวาคม 2566	<div data-bbox="901 660 1444 996" data-label="Diagram"> </div> <div data-bbox="901 1008 1444 1948" data-label="List-Group"> <p>คณิตศาสตร์/7Habits</p> <ol style="list-style-type: none"> นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์/7Habits) นางสาวจันทร์ทิพย์ สาตา (คณิตศาสตร์) <p>ภาษาไทย/ศิลปะ</p> <ol style="list-style-type: none"> นายทุติพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) <p>วิทยาศาสตร์</p> <ol style="list-style-type: none"> นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) นางสาว สุชาดา เจริญทรัพย์ (สังคมศึกษา) <p>ภาษาจีน/ดนตรี</p> <ol style="list-style-type: none"> นายณัฐพงษ์ สุพรรณ (ดนตรีไทย) นางสาวอาภากร เตยระราชกุล (ภาษาจีน) <p>Coding</p> <ol style="list-style-type: none"> นางสาวจุฑารัตน์ เกษมจิตร (Coding) นางสาวกฤตพร ช่อไม้ทอง <p>ภาษาอังกฤษ</p> <ol style="list-style-type: none"> Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ) </div>

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม
	นำเสนอแผนการเรียนรู้ ในการประชุมระดับชั้น ประถมศึกษาตอนปลาย	จันทร์ 11 ธันวาคม 2566 เวลา 18.00–20.00 น.	<ol style="list-style-type: none"> 2. MR. Mahomed cassim randeree (ภาษาอังกฤษ) 3. Miss Rebecca Joycelin Kimalyo (STEM) 3. นายธนากร มะลิตอง (ผู้ช่วยระดับประถมศึกษาตอนปลาย) 4. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 5. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 6. นายทุดิพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 7. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์/7Habits) 8. นายณัฐพงษ์ สุพรรณ (ดนตรีไทย) 9. นางสาวอาภากร เตยระชากุล (ภาษาจีน) 10. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 11. นายศิริชัย คัดเห็น (สุขศึกษาและพลศึกษา) 12. นายอภิวัฒน์ สมฤทธิ์ (สุขศึกษาและพลศึกษา) 13. P1Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ) 14. MR. Mahomed cassim randeree (ภาษาอังกฤษ) 15. Miss Rebecca Joycelin Kimalyo (STEM)
CM1	นำเสนอแผนบูรณาการ เรื่อง “ปีเก่าไป..ปีใหม่มา” ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนในโครงการ และรับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	พุธ 13 ธันวาคม 2566 17.00 – 19.30 น.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดร.นาฎฤดี จิตรรังสรรค์ 2. นายธรรมภณ จงรัมย์ 3. นายธนากร มะลิตอง 4. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 5. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 6. นายทุดิพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 7. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 8. นางสาวอาภากร เตยระชากุล (ภาษาจีน) 9. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 10. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ)

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม
P2	ประชุมปรับปรุง แผนการจัดการ เรียนรู้ หน่วย บูรณาการ เรื่อง “ปีเก่าไป..ปีใหม่ มา” ก่อนนำไปใช้ จริง โดยร่วมกัน ปรับในส่วนของ การประเมินผล และการระบุเวลา แต่ละช่วงที่ ชัดเจน	จันทร์ 18 ธันวาคม 2566 เวลา 18.00 – 19.30 น.	<ol style="list-style-type: none"> 1. นายธนาคาร มะลิตอง 2. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 3. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 4. นายหุติพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 5. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 6. นางสาวอาภากร เตยระราชกุล (ภาษาจีน) 7. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 8. นายศิริชัย คิดเห็น (สุขศึกษาและพลศึกษา) 9. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ)
	จัดการเรียนรู้ตาม แผนฯ โดยมีคณะครู Buddy ของ โรงเรียน คณะ ผู้บริหารและครู จากโรงเรียนสาธิต พัฒนา และ ผู้วิจัย เข้าร่วม สังเกตชั้นเรียน	พฤหัสบดี 21 ธันวาคม 2566 เวลา 8.30 – 15.30น.	<ol style="list-style-type: none"> 1. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 2. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 3. นายหุติพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 4. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 5. นายณัฐพงษ์ สุพรรณ (ดนตรีไทย) 6. นางสาวอาภากร เตยระราชกุล (ภาษาจีน) 7. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 8. นายศิริชัย คิดเห็น (สุขศึกษาและพลศึกษา) 9. นายอภิวัฒน์ สมฤทธิ์ (สุขศึกษาและพลศึกษา) 10. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ) 11. MR. Mahomed cassim randeree (ภาษาอังกฤษ) 12. Miss Rebecca Joycelin Kimalyo (STEM)
	ประเมินผลการ เรียนรู้ ของ นักเรียนในวัน Assessment Day ผ่านกิจกรรม “Christmas Party” โดยครู	จันทร์ 25 ธันวาคม 2566 เวลา 12.00–15.00 น.	<ol style="list-style-type: none"> 1. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 2. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 3. นางสาวอาภากร เตยระราชกุล (ภาษาจีน) 4. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ) 5. MR. Mahomed cassim randeree (ภาษาอังกฤษ)

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม
	และนักเรียนร่วมสะท้อนผลการเรียนรู้		
	ประชุมสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ “ปีเก่าไป..ปีใหม่มา”	พฤหัสบดี 4 มกราคม 2567 เวลา 16.30 น.	<ol style="list-style-type: none"> 1. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 2. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 3. นายทุดิพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 4. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 5. นายณัฐพงษ์ สุพรรณ (ดนตรีไทย) 6. นางสาวอาภากร เตยระราชกุล (ภาษาจีน) 7. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 8. นายศิริชัย คัดเห็น (สุขศึกษาและพลศึกษา) 9. นายอภิรักษ์ สมฤทธิ (สุขศึกษาและพลศึกษา) 10. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ) 11. MR. Mahomed cassim randeree (ภาษาอังกฤษ) 12. Miss Rebecca Joycelin Kimalyo (STEM)
CM2	นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ	จันทร์ 8 มกราคม 2567 เวลา 19.00 น.	<ol style="list-style-type: none"> 1. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 2. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 3. นายทุดิพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 4. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 5. นายณัฐพงษ์ สุพรรณ (ดนตรีไทย) 6. นางสาวอาภากร เตยระราชกุล (ภาษาจีน) 7. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 8. นายศิริชัย คัดเห็น (สุขศึกษาและพลศึกษา) 9. นายอภิรักษ์ สมฤทธิ (สุขศึกษาและพลศึกษา) 10. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ) 11. MR. Mahomed cassim randeree (ภาษาอังกฤษ)

รหัส	การดำเนินการ	กำหนดการ	ผู้เข้าร่วม
P3	ประชุมปรับปรุง แผนการจัดการ เรียนรู้ หน่วย บูรณาการ เรื่อง “ตรุษจีนหรรษา” ก่อนนำไปใช้จริง โดยร่วมกันปรับ ในส่วนของการ ประเมินผล และ การระบุเวลาแต่ ละช่วงที่ชัดเจน	จันทร์ 22 - อังคาร 23 มกราคม 2567 เวลา 19.00 น.	1. นายธนากร มะลิตอง 2. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 3. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 4. นายทุดิพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 5. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 6. นางสาวอาภากร เตยระชากุล (ภาษาจีน) 7. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 8. นายศิริชัย คิดเห็น (สุขศึกษาและพล ศึกษา) 9. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ)
CM3	การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่าง โรงเรียน หัวข้อ “ กระบวนการ ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ เชิงวิชาชีพเพิ่ม เสริมสร้าง สมรรถนะในการ จัดการเรียนรู้เชิง รุกของครูระดับ ประถมศึกษา”	วันพฤหัสบดีที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 19.00 – 21.00 น. (ผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์)	1. ดร.นาฎฤดี จิตรรังสรรค์ 2. นายธรรมภณ จงรัมย์ 3. นายธนากร มะลิตอง 4. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 5. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 6. นายทุดิพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 7. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 8. นางสาวอาภากร เตยระชากุล (ภาษาจีน) 9. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 10. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ)
SYM	ร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับโรงเรียน ในโครงการและ รับข้อเสนอแนะ จากผู้ทรงคุณวุฒิ	วันพุธที่ 7 – วันพฤหัสบดีที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567	1. ดร.นาฎฤดี จิตรรังสรรค์ 2. นายธรรมภณ จงรัมย์ 3. นายธนากร มะลิตอง 4. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์) 5. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์) 6. นายทุดิพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย) 7. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์) 8. นางสาวอาภากร เตยระชากุล (ภาษาจีน) 9. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ) 10. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ)

รายชื่อผู้เข้าร่วมวิจัย

1. ดร.นาฏฤดี จิตรรังสรรค์ ผู้อำนวยการ
2. นายธรรมภณ จงรัมย์ รองผู้อำนวยการ
3. นายธนาคาร มะลิตอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการระดับประถมปลายและมัธยม
4. นางสาวจันทร์ทิพย์ สาดา (คณิตศาสตร์)
5. นางสาวพิมพ์ชนก ราชีวงศ์ (วิทยาศาสตร์)
6. นายทุดิพงษ์ รักจรรยาบรรณ (ภาษาไทย)
7. นางสาวภัทรนิภา แซ่อึ้ง (นาฏศิลป์)
8. นางสาวอาภากร เตยระชากุล (ภาษาจีน)
9. นางสาวภัทรศยา บานเย็น (ศิลปะ)
10. Mr.Rafael Simbulan Falsario (ภาษาอังกฤษ)

ตาราง LSPLC ป.5 โรงเรียนสาธิตพัฒนา

ครั้งที่ 1

ที่	คุณครู	บัดดี	วิชา	Plan	Do/See	Reflect
	ตัวอย่าง ครูภัทรพล	ครูพรกนก	วิทยาศาสตร์	จ. 8 ม.ค. 66 เวลา 09.50 - 10.40 น. ห้องสมุด	พ. 10 ม.ค. 66 เวลา 08.00 - 08.50 น. ป.4/1	พ. 11 ม.ค. 66 เวลา 12.30 - 13.20 น. ห้องสมุด
1.	ครูวัลยา	ครูอารีสา	Social English	พ. 7 ธ.ค. 66 เวลา 14.20 - 15.00 น. ห้อง Learning Support	ศ. 12 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้อง ป.5/3	พ. 18 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง Learning Support
2.	ครูผกาวรรณ	ครูพิพัฒน์	ทัศนศิลป์ (เทคนิคสีไม้ ระบายน้ำ) ห้อง ป.5/2	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้องศิลปะ	พ. 18 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้อง ป.5/1	จ. 22 ม.ค. 67 เวลา 10.40 - 11.30 น. ห้องศิลปะ
3.	ครูลลิตา	ครูรสสุคนธ์	ทัศนศิลป์ (Graphic Design)	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้อง ป.5/1	อ. 9 ม.ค. 67 เวลา 09.50 - 10.40 น. ห้องคอมพิวเตอร์	พ. 11 ม.ค. 67 เวลา 08.50 - 09.40 น. ห้องสมุด
4.	ครูเรวัต	ครูวิฑูรย์	ทัศนศิลป์ (วาดภาพ การ์ตูน) ห้อง ป.5/1	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา 10.40 - 11.30 น. ห้องศิลปะ	อ. 9 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องศิลปะ	จ. 15 ม.ค. 67 เวลา 10.40 - 11.30 น. ห้องศิลปะ

ที่	คุณครู	บัดดี้	วิชา	Plan	Do/See	Reflect
5.	ครูพิพัฒน์	ครูผกาวรรณ	คณิตศาสตร์ ห้อง ป.5/2	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้องศิลปะ	อ. 9 ม.ค. 67 เวลา 08.50 - 09.40 น. ห้อง ป.5/2	พ. 11 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้องศิลปะ
6.	ครูกริช	ครูพิมพ์ศิริ	พลศึกษา (ฟุตบอล) ห้อง ป.5/2 สนามฟุตบอล	พ. 10 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้อง	พ. 11 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. สนามฟุตบอล	จ. 15 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้อง
7.	ครูอภิวรรณ	ครูศศิกรินทร์	พลศึกษา (บาสเกตบอล)	จ. 15 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องสมุด	พ. 18 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. อาคารกีฬาในร่ม	จ. 22 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องสมุด
8.	ครูศศิกรินทร์	ครูอภิวรรณ	ภาษาไทย ห้อง ป.5/2	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องสมุด	พ. 11 ม.ค. 67 เวลา 12.30 - 13.20 น. ห้อง ป.5/2	จ. 15 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องสมุด
9.	ครูอารียา	ครูอสมารณ์	พลศึกษา (แชร์บอล)	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้อง ป.2/5	อ. 9 ม.ค. 67 เวลา 9.50 - 10.40 น. อาคารกีฬาในร่ม	จ. 15 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้อง ป.2/5
10.	ครูวิฑูรย์	ครูเรวัต	ดนตรีไทย ปี่พาทย์	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา 10.40 - 11.30 น. ห้องศิลปะ	พ 10 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10	จ. 15 ม.ค. 67 เวลา 10.40 - 11.30 น. ห้องศิลปะ
11.	ครูอสมารณ์	ครูอารียา	คณิตศาสตร์ ห้อง ป.5/5	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้อง ป.2/5	อ. 9 ม.ค. 67 เวลา 8.00 - 8.50 น. ห้อง ป.5/5	จ. 15 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้อง ป.2/5
12	ครูรสสุคนธ์	ครูลลิตา	วิทยาศาสตร์ ห้อง ป.5/1	ศ.12 ม.ค. 67 เวลาหลังเลิก เรียน ห้อง ป.5/1	อ. 16 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้อง ป.5/1	อ.16 ม.ค. 67 เวลาหลังเลิกเรียน ห้อง ป.5/1
13	ครูอาริสสา	ครูวัลยา	สังคมศึกษา ห้อง ป.5/3	พ. 7 ธ.ค. 66 เวลา 14.20 - 15.00 น. ห้อง Learning Support	พ. 11 ม.ค. 67 เวลา 14.20 - 13.10 น. ห้อง ป.5/3	พ. 18 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง Learning Support
14	ครูยุทธภุมม์	ครูณัฐฐาภรณ์	พลศึกษา (แบดมินตัน)	จ. 8 ม.ค. 67	อ. 9 ม.ค. 67	จ. 15 ม.ค. 67

ที่	คุณครู	บัดดี้	วิชา	Plan	Do/See	Reflect
				เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง ป.1/5	เวลา 9.50 - 10.40 น. อาคารกีฬาในร่ม	เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง ป.1/5
15	ครูณัฐฐาภรณ์	ครูยุทธรณ์	ทัศนศิลป์ (PowToon Animation)	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง ป.1/5	พ. 17 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องคอมพิวเตอร์	ศ. 19 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง ป.1/5

ครั้งที่ 2

ที่	คุณครู	บัดดี้	วิชา	Plan	Do/See	Reflect
1.	ครูวัลยา	ครูอาริสา	Social English	พ. 11 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง Learning Support	ศ. 19 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้อง ป.5/3	พ. 25 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง Learning Support
2.	ครูผกาพรรณ	ครูพิพัฒน์	ทัศนศิลป์ (เทคนิคสีไม้ระบายน้ำ) ห้อง ป.5/2	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิกเรียน ห้องศิลปะ	พ. 25 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้อง ป.5/1	จ. 5 ก.พ. 67 เวลา 10.40 - 11.30 น. ห้องศิลปะ
3.	ครูลลิตา	ครูรสสุคนธ์	ทัศนศิลป์ (Graphic Design)	พ. 11 ม.ค. 67 เวลา 08.50 - 09.40 น. ห้องสมุด	อ. 16 ม.ค. 67 เวลา 09.50 - 10.40 น. ห้องคอมพิวเตอร์	พ. 18 ม.ค. 67 เวลา 08.50 - 09.40 น. ห้องสมุด
4.	ครูเรวัต	ครูวิฑูรย์	ทัศนศิลป์ (วาดภาพการ์ตูน) ห้อง ป.5/1	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา 10.40 - 11.30 น. ห้องศิลปะ	อ. 23 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องศิลปะ	จ. 5 ก.พ. 67 เวลา 10.40 - 11.30 น. ห้องศิลปะ
5.	ครูพิพัฒน์	ครูผกาพรรณ	คณิตศาสตร์ ห้อง ป.5/2	จ. 15 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิกเรียน ห้องศิลปะ	อ. 16 ม.ค. 67 เวลา 08.50 - 09.40 น. ห้อง ป.5/2	พ. 18 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิกเรียน ห้องศิลปะ
6.	ครูกริช	ครูพิมพ์ศิริ	พลศึกษา (ฟุตบอล) ห้อง ป.5/2 สนามฟุตบอล	จ. 15 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิกเรียน ห้อง	พ. 18 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. สนามฟุตบอล	จ. 22 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิกเรียน ห้อง

ที่	คุณครู	บัดดี	วิชา	Plan	Do/See	Reflect
7.	ครูอภิวรรณ	ครูศักรินทร์	พลศึกษา (บาสเกตบอล)	จ. 29 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องสมุด	พ. 1 ก.พ. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. อาคารกีฬาในร่ม	จ. 5 ก.พ. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องสมุด
8.	ครูศักรินทร์	ครูอภิวรรณ	ภาษาไทย ห้อง ป.5/2	จ. 22 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องสมุด	พ. 25 ม.ค. 67 เวลา 12.30 - 13.20 น. ห้อง ป.5/2	จ. 29 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้องสมุด
9.	ครูอารียา	ครูสมภารณ์	พลศึกษา (แชร์บอล)	จ. 29 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิกเรียน ห้อง ป.2/5	อ. 30 ม.ค. 67 เวลา 9.50 - 10.40 น. อาคารกีฬาในร่ม	จ. 5 ก.พ. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้อง ป.2/5
10.	ครูวิฑูรย์	ครูเรวัต	ดนตรีไทยปี่พาทย์	จ. 8 ม.ค. 67 เวลา 10.40 - 11.30 น. ห้องศิลปะ	พ 24 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10	จ. 5 ก.พ 67 เวลา 10.40 - 11.30 น. ห้องศิลปะ
11.	ครูสมภารณ์	ครูอารียา	คณิตศาสตร์ ห้อง ป.5/5	จ. 15 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิกเรียน ห้อง ป.2/5	อ. 16 ม.ค. 67 เวลา 8.00 - 8.50 น. ห้อง ป.5/5	จ. 29 ม.ค. 67 เวลา หลังเลิก เรียน ห้อง ป.2/5
12	ครูรสสุคนธ์	ครูลลิตา	วิทยาศาสตร์ ห้อง ป.5/1	ศ. 19 ม.ค. 67 เวลาหลังเลิกเรียน	อ. 23 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.20 น. ห้อง ป.5/1	อ. 23 ม.ค. 67 เวลาหลังเลิกเรียน ห้อง ป.5/1
13	ครูอารีสา	ครูวัลยา	สังคมศึกษา ห้อง ป.5/3	พ. 11 ม.ค. 67 เวลา 14.20 - 13.10 น. ห้อง Learning Support	พ. 18 ม.ค. 67 เวลา 14.20 - 13.10 น. ห้อง ป.5/3	พ. 18 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง Learning Support
14	ครูยุฑธุมภ์	ครูณัฐฐาภรณ์	พลศึกษา (แบดมินตัน)	จ. 22 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง ป.1/5	อ. 23 ม.ค. 67 เวลา 9.50 - 10.40 น. อาคารกีฬาในร่ม	จ. 30 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง ป.1/5
15	ครูณัฐฐาภรณ์	ครูยุฑธุมภ์	ทัศนศิลป์ (PowToon Animation)	จ. 22 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง ป.1/5	พ. 24 ม.ค. 67 เวลา 13.20 - 14.10 น. ห้อง คอมพิวเตอร์	จ. 30 ม.ค. 67 เวลา 15.30 - 16.30 น. ห้อง ป.1/5

รายชื่อผู้เข้าร่วมการวิจัย

1. ผู้อำนวยการ : ดร.กาญจน์วรินทร์ ผลอนันต์
2. รองผู้อำนวยการ
 - 2.1 นางสาวปรียา พิพิธภณท์
 - 2.2 นายภัทรพล ลาภเกียรติพร
3. ครูผู้สอน ป.5
 - 5.1 นายศักรินทร์ เดชผดุง (ภาษาไทย)
 - 5.2 นางสาวรสสุคนธ์ เอี่ยมเกต (วิทยาศาสตร์,STEAM PBL)
 - 5.3 นางอาริสา ธรรมบุญญา (ภาษาไทย,สังคมศึกษา,ประวัติศาสตร์)
 - 5.4 นายพิพัฒน์ แร่ทอง (คณิตศาสตร์,STEAM PBL)
 - 5.5 นางสาววัลยา ซอเสียงดี (Social English)
 - 5.6 นายวิฑูรย์ ทั้งสนธิ (รวมวงดนตรีไทย,ดนตรีไทยปี่พาทย์)
 - 5.7 นายณัฐภัทร เรืองบุญ (ดนตรีสากล)
 - 5.8 นางสาวพิมพ์ศิริ สุขประเสริฐ (เพลงปลุกใจ)
 - 5.9 ครูเรวัต ทองมา (วาดภาพการ์ตูน, Drawing)
 - 5.10 ครูลลิตา คงมัน (Graphic Design)
 - 5.11 ครูณัฐฐาภรณ์ แสนข้าง (Powtoon Animation)
 - 5.12 ครูผกาพรรณ ทองมา (เทคนิคสีไม้ระบายน้ำ)
 - 5.13 ครูยุทธภูมิ รักษาภักดี,ครูเบญจรัตน์ กอกวงใน (แบดมินตัน)
 - 5.14 ครูอาริยา โปธินรินทร์ (แชร์บอล)
 - 5.15 ครูกริช รัญสราวงค์,ครูเบญจรัตน์ กอกวงใน (ฟุตบอล)
 - 5.16 ครูอภิวรรณ แก้วกิตติกาญจนา (บาสเกตบอล)
 - 5.17 ครูพิมพ์พรรณ กรอบมุข (ภาษาจีน)
 - 5.18 Mr.Aky Hunt,Mr.Oliver Dougan, Miss Leia Shagieva, Miss Rebecca Matumba (English)
 - 5.19 Mr.Bart Gortworst, Miss Stacey Logan (Science)
 - 5.20 Mr.Daniel Simon-Miller (English, Global Perspective)
 - 5.21 Mr.Liam Mussell, Tanaka Gwasira Constance (Math)



ภาคผนวก ง

เอกสารประกอบการประชุมกลุ่ม PLC ระหว่างโรงเรียน

โรงเรียนสาริตพัฒนา



สิ่งที่ได้เรียนรู้



Workshop
ทบทวนการทำ Lesson Study



Coaching & Mentoring
แผนการจัดการเรียนรู้หน้าเดียว
การออกแบบการเรียนรู้แบบสืบเสาะ
รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ



ความท้าทาย

- 01 ระยะเวลาการร่วมงานวิจัย
- 02 รูปแบบการ COACHING & MENTORING (ONLINE)

แนวทางการพัฒนา

ความร่วมมือกัน
ระหว่างโรงเรียน

SLC

เปิดชั้นเรียนเพื่อให้
คุณครูเข้าไปเรียนรู้

OPENCLASS

สรุปบทเรียนที่ได้
ร่วมกัน

SYMPOSIUM



SYMPOSIUM

1 สิ่งที่คุณได้เรียนรู้คืออะไร

- ได้เรียนรู้จุดจัดการของครูในโรงเรียนและครูต่างโรงเรียน
- ได้แลกเปลี่ยนข้อดีการจัดการของครูผู้สอน
- นำข้อดีของโรงเรียนไปปรับใช้ใหม่กับโรงเรียนของตนเอง
- ได้รู้กระบวนการจัดทำ PIC มากขึ้น

2 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง และผู้เรียนเป็นอย่างไร

- ครูได้เรียนรู้วิธีประเมินผลนักเรียนซึ่งแตกต่างจากเดิมโดยใช้ระบบตามตัว
- นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้จากผู้สอนและเพื่อนนักเรียน
- ครูได้พัฒนาวิธีการสอนจากครูท่านอื่นมาประยุกต์ใช้ใช้กับตนเองจนเกิดผลในทางดี

3 สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อมีอะไรบ้าง

- นำเทคนิคการสอนที่ศึกษามาไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป
- นำวิธีการประเมินนักเรียนไปปรับใช้ เมื่อมีการวัดผลนักเรียน
- สื่อสาร ขยาย กับครูผู้สอนอื่นๆ มากขึ้น
- เพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนและของตนเองให้ดีขึ้น

ครูลลิตา คงมัน

SYMPOSIUM

สิ่งที่คุณได้เรียนรู้

ได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนกับคู่บัดดี้ของตนเองและเทคนิคการสอนของครูผู้เข้าร่วมทุกท่าน ได้เรียนรู้กระบวนการ PIC มากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง

ครูได้พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงได้นำเทคนิคหรือวิธีการสอนของครูท่านอื่นมาปรับใช้ในกิจกรรมการสอนของตนเองให้เหมาะสมใจมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

นักเรียนมีความสนุกสนานกับการเรียนมากขึ้นผ่านกิจกรรมที่ครูจัดขึ้น สิ่งเกิดได้จากความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมของนักเรียน

สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อมีอะไรบ้าง

พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง(แผนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากแผนที่นำมาเสนอ) พัฒนาการรบกวนการช่วยเหลือนักเรียนในคาบเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

ครูบุษกรภูมิ ธิกษามักดิ์

SYMPOSIUM

Social English P.5
T. Wanlaya Sorsiang dee

สิ่งที่คุณได้เรียนรู้

- ★ ได้เรียนรู้กระบวนการเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผ่านกระบวนการ LS/PLC มากขึ้น
- ★ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคในการสอน และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย
- ★ ได้รับคำแนะนำจากการสะท้อนคิด และเทคนิคในการจัดการชั้นเรียนจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนร่วมกัน

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้เรียน

- ★ นักเรียน ➡ ได้เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมผ่านการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจของครูมากขึ้น ฝึกการคิดอย่างสร้างสรรค์
- ★ ครู ➡ ได้สะท้อนการกระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองและสามารถนำไปปรับกิจกรรมมีคุณภาพมากขึ้น

สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อ

- ★ นำเทคนิคและกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนไปปรับใช้ในการเรียนการสอนครั้งต่อไป
- ★ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) การเตรียมการสอนร่วมกันในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือในระดับให้มากขึ้น

**เรื่อง.....การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา
โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

สิ่งที่ครูได้เรียนรู้คืออะไร	การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง และผู้เรียนเป็นอย่างไร	สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อ มีอะไรบ้าง
ได้เรียนรู้พัฒนาการเรียน การสอนต่างๆ ของเพื่อน ร่วมงานและเพื่อนต่าง โรงเรียนผ่านกระบวนการ PLC	ตนเอง : ได้พัฒนาตนเอง PLC ได้พัฒนาตนเอง รู้จักนักเรียนในชั้น ผู้เรียน : ได้ค้นพบตนเอง ได้เรียนรู้ผ่าน กิจกรรมที่หลากหลายมากขึ้น	สามารถนำกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน ของครูโรงเรียน มาปรับใช้ พัฒนา พัฒนาไปให้ถึงประโยชน์ กับนักเรียนมากที่สุด

ชุมชน ๓๒๖ (GIP)

SYMPOSIUM

ครูวิฑูรย์ หังสนธิ
โรงเรียนสาธิตพัฒนา

1 สิ่งที่ครูได้เรียนรู้

1. ได้เรียนรู้เทคนิคการสอนที่มีความแตกต่างหลากหลาย
2. ได้เห็นกระบวนการ PLC ที่น่าสนใจของแต่ละโรงเรียน
3. การบูรณาการ 2 วิชา ใช้ในการสอนผ่าน PLC

2 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง และผู้เรียน

1. ครูได้แนวคิดและเทคนิคการสอนใหม่
2. ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่ดีขึ้นและมีความสุข สนุกสนานมากขึ้น

3 สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อ

1. นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน
2. ปรับใช้กับกระบวนการ PLC ที่ดำเนินการอยู่

**เรื่อง.....การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา
โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ**

สิ่งที่ครูได้เรียนรู้คืออะไร	การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง และผู้เรียนเป็นอย่างไร	สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อ มีอะไรบ้าง
ได้เรียนรู้กระบวนการ PLC ที่ชัดเจน จับ ได้ปฏิบัติจริงโดยใช้กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพกับ นักเรียนและเห็นผลจริง	ตนเอง : ได้พัฒนาตนเองในวิชาชีพ ใช้รู้จักนักเรียน ได้ช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนาเด็กเรียนรายบุคคลมากขึ้น ผู้เรียน : ได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ได้มีความสุขและเห็นคุณค่า	สามารถนำกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิคในการเรียนการสอนต่างๆ มาปรับใช้ ประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ ในรายวิชาตนเองได้

SYMPOSIUM

<p style="text-align: center;">สิ่งที่ครูได้เรียนรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> ได้แลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน จากครูผู้สอนในรายวิชาที่แตกต่าง ได้รับคำแนะนำในมุมมองที่แตกต่าง จากบุคลากรภายนอกโรงเรียน 	<p style="text-align: center;">การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ครู : ได้แนวทางการจัดกิจกรรมเพิ่มเติม ที่สามารถนำมาปรับใช้กับกิจกรรมการสอน ผู้เรียน : ได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างจากเดิม โดยเชื่อมโยงกับสิ่งรอบตัวมากขึ้น 	<p style="text-align: center;">สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> ส่งต่อข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางสำหรับกาจัดการเรียนรู้ของครูคุณครูในปีการศึกษาถัดไป
---	---	---

ครูพิพัฒน์ แร่ทอง

SYMPOSIUM

ครูอสมภรณ์ สาทิพนันท์

1. สิ่งที่ครูได้เรียนรู้คืออะไร

การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง และผู้เรียนเป็นอย่างไร

ผู้เรียน -ได้รับจุดประสงค์ในการเรียนรู้อย่างครบถ้วน
 ผู้สอน -นำเทคนิคที่หลากหลายมาปรับใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน

3. สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อมีอะไรบ้าง

การปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และสื่อการสอนให้หลากหลายเน้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจมากขึ้น

SYMPOSIUM

สิ่งที่ครูได้เรียนรู้คืออะไร

- ได้รู้เกี่ยวกับกระบวนการรองการท่า PLC
- ได้เรียนรู้เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย
- ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้กับครูในหลายวิชา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้เรียนเป็นอย่างไร

- ครูได้นำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาปรับใช้ได้แก่การจัดการเรียนการสอน
- ครูมีส่วนร่วมเหมือนนักเรียนที่สังเกตความร่วมเหมือนที่หลากหลายขึ้น

สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อมีอะไรบ้าง

- นำเทคนิคการสอนที่หลากหลายมาปรับใช้ให้เข้ากับภาระงานในการสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

ครูสุคนธ์

SYMPOSIUM

เครือข่ายรรณ แก้วกิตติกาญญา
วิทยาลัยศึกษานังคัปลือก
กีฬาบาสเกตบอล ป.5

สิ่งที่ได้เรียนรู้

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้เรียน

สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อ

แนวทาง เทคโนโลยี การประเมินผู้เรียนและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

นักเรียน ได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่ไวสนใจและได้รับการพัฒนาได้เต็มศักยภาพมากขึ้น ครูเข้าใจกระบวนการและได้แนวทางการจัดการเรียนการเรยนร้กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ และการทำ PLC ที่หลากหลายมากขึ้น

ป็นใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หลากหลาย นำสิ่งนี้และบูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระห้ระดับชั้นอื่น ๆ รวมถึงนำแนวทางการช่วยเหลือนักเรียนไปป็นใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

นำเสนองาน Symposium

- 1. สิ่งทีครูได้เรียนรู้ คือ อะไร**

ครูได้นำเสนอกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาหัวข้อ “เทศกาลวันขึ้นปีใหม่” ทำให้ได้เกิดการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนที่เรียนรู้ได้ในระดับแตกต่างกันไป และเพื่อหาวิธีช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนรู้ได้ช้า และส่งเสริมศักยภาพนักเรียนที่เรียนรู้ได้ดี รวมทั้งได้เทคนิคจากครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนำไปพัฒนาตนเองต่อ
- 2. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง และ ผู้เรียนเป็นอย่างไร**

สำหรับครู การเปลี่ยนแปลง คือ ครูมีความใส่ใจในการสังเกตนักเรียนและสร้างสรรคกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การสร้างสื่อ และการเตรียมตัวก่อนสอน ส่วนนักเรียนเห็น ได้ชัดว่านักเรียนมีความตั้งใจในการเรียนมากขึ้น นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนตลอด และมีความสุขในการเรียน
- 3. สิ่งทีจะนำไปดำเนินการต่อมีอะไรบ้าง**

นำความรู้ที่ได้ไปปรับแผนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอนให้หลากหลาย และนำเทคนิคการสอน แนวทางการช่วยเหลือนักเรียน ไปปรับใช้ให้เกิดผลกับนักเรียน

ครูศักรินทร์ เจษฎาสูง

SYMPOSIUM

สิ่งที่ครูได้เรียนรู้

ได้เรียนรู้เทคนิคการสอนของผู้อื่นดี และครูต่างโรงเรียน และได้แลกเปลี่ยนวิธีการสอนกับครูท่านอื่น

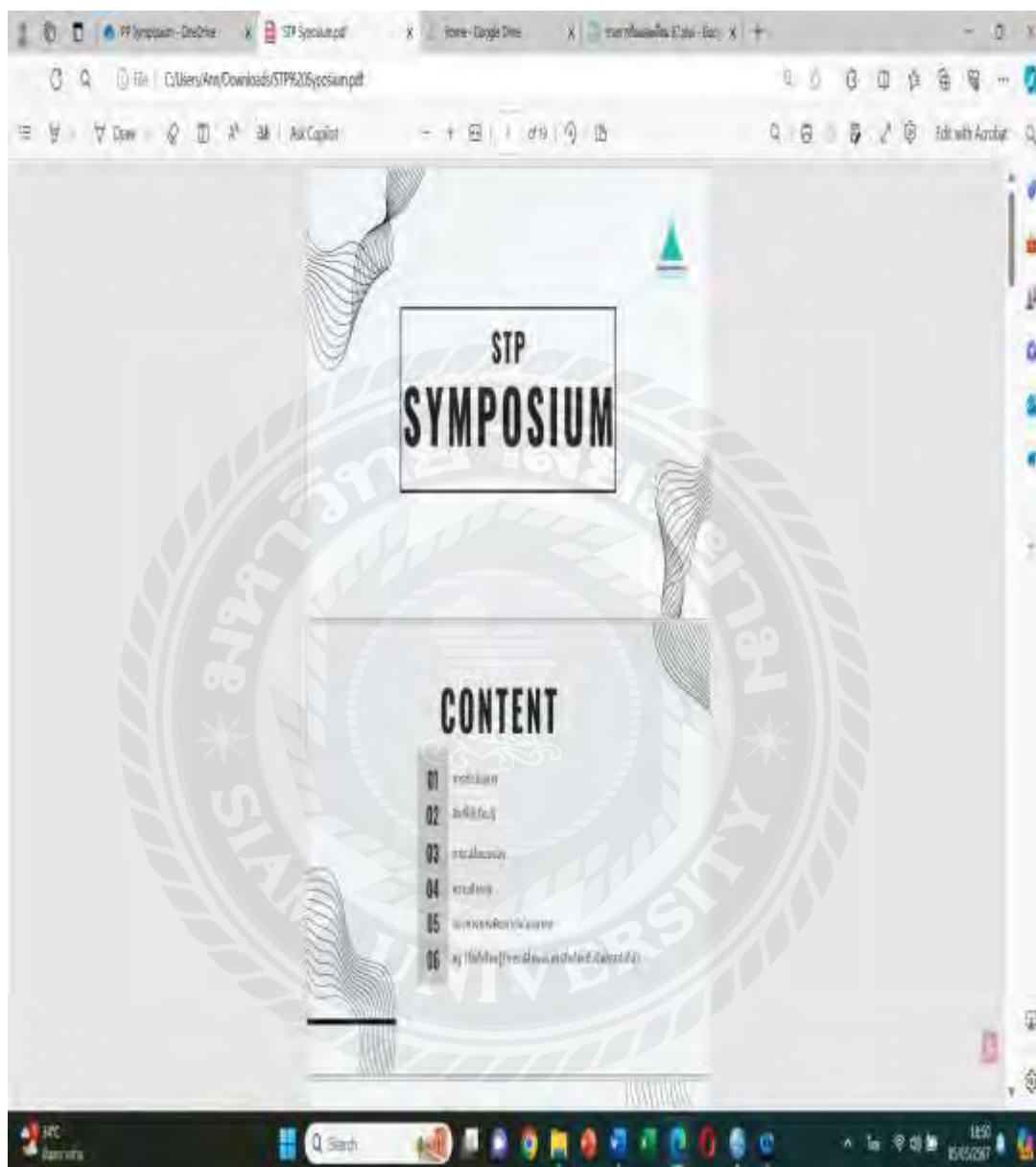
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง และผู้เรียน

ครูได้พัฒนาแผนการสอนของตนเอง และได้เรียนรู้วิธีช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ

สิ่งที่จะนำไปดำเนินการต่อ

นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้นำมาสนใจมากยิ่งขึ้น และพัฒนาการช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

โรงเรียนสุจริต





แผนการจัดการเรียนรู้
วิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เวลา : 09:00 - 09:40 น.

<p>ผู้เรียน ครูผู้สอน (ผู้สอน) ผู้เรียนทั้งหมด 25 คน</p> <p>เนื้อหา : การคูณ : ผลคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ</p> <p>จุดประสงค์การเรียนรู้ (จุดประสงค์)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นักเรียนสามารถหาผลคูณของจำนวนเต็มบวกและลบได้ 2. นักเรียนสามารถแก้โจทย์ปัญหาการคูณของจำนวนเต็มบวกและลบได้ 3. นักเรียนสามารถหาผลคูณของจำนวนเต็มบวกและลบได้ <p>สาระการเรียนรู้</p> <p>1. การคูณจำนวนเต็มบวกและลบ 2. การคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ 3. การแก้โจทย์ปัญหาการคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ</p> <p>สื่อการเรียนรู้</p> <p>สื่อการเรียนรู้ : ใบความรู้เกี่ยวกับผลคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ</p> <p>สื่อการเรียนรู้</p> <p>สื่อการเรียนรู้ : ใบความรู้เกี่ยวกับผลคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ</p> <p>สื่อการเรียนรู้</p> <p>สื่อการเรียนรู้ : ใบความรู้เกี่ยวกับผลคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ</p>	<p>สถานการณ์ 4 : สถานการณ์การคูณ (Open Approach)</p> <p>เวลา (เวลา 1) : 15 นาที</p> <p>สถานการณ์ 1 (เวลา 1) : 15 นาที</p> <p>สถานการณ์ 2 (เวลา 2) : 15 นาที</p> <p>สถานการณ์ 3 (เวลา 3) : 15 นาที</p> <p>สถานการณ์ 4 (เวลา 4) : 15 นาที</p>
--	---

STEP 1
ลักษณะผู้เรียน

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

- จำนวน 25 คน
- ขอบเขตเนื้อหา
- ขอบข่ายคำถาม
- จัดการเวลา

STEP 2 ทักษะการคูณและการคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ

Competency (สมรรถนะ)

1. การคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ
2. การคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ
3. การคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ

Action / Challenge
ที่ให้ผู้เรียนฝึกคิด

นักเรียนสามารถหาผลคูณของจำนวนเต็มบวกและลบได้

STEP 3 งาน “ด้านกิจกรรม”
ถอดบทเรียน จาก Demo Class 2024

1. ครูผู้สอนและผู้เรียนร่วมกัน

2. ครูผู้สอนและผู้เรียนร่วมกัน

3. ครูผู้สอนและผู้เรียนร่วมกัน

4. ครูผู้สอนและผู้เรียนร่วมกัน

5. ครูผู้สอนและผู้เรียนร่วมกัน

STEP 4
ผู้สอนจะ “เห็น” สมรรถนะได้อย่างไร

การสังเกตการคูณจำนวนเต็มบวกและลบ	การสังเกตการคูณ	การสังเกตการคูณและการคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ	การสังเกตการคูณและการคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ	การสังเกตการคูณและการคูณของจำนวนเต็มบวกและลบ
----------------------------------	-----------------	--	--	--

STEP 1
ลักษณะผู้เรียน

นักเรียนเป็นประเภทที่ 5

- จำนวน 25 คน
- สอนสองคาบ
- สอนวิทยาศาสตร์
- สอนภาษาอังกฤษ
- รักการวาดรูป

STEP 2 ทักษะ-สมรรถนะการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์

K การดูดาว การสำรวจดวงจันทร์/ การวาดดวงดาว บริเวณีตากลางและดวงจันทร์เต็มดวง

S การสังเกต การสืบเสาะ

A การไม่ยอมแพ้ต่อสิ่ง การทำให้อุณหภูมิ

Competency (สมรรถนะ)

- การตั้งข้อสงสัย การตั้งสมมติฐาน
- การรวบรวมหลักฐานและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ
- การสื่อสารข้อมูลและข้อสรุป

Action / Challenge
ที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติ

นักเรียนสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างดาวเคราะห์ การสังเกตดาวในมุมมองของตนเองผ่านการวาดรูป



STEP 3 ทาง

“ค่านิจกรรณ”

ถอดบทเรียน จาก Demo Class

ดวงดีปีใหม่

1

Check-in สืบเสาะทำนายดวงดาวจากสื่อต่างๆที่นักเรียนนำมาเขียนในใบเขียนโดยระบุ ดวงดีดวงไม่ดี วิจารณ์คุณภาพว่าดวงดีหรือไม่

2

ครูชวนนักเรียนคิดว่าใครราศีมาจากไหน ขึ้นดาว สีมงคลมาดวงอาทิตย์ ดวงจันทร์ แดงชมพู ทำปีที่ตัวเอง เวลา และกรอ้มปีไหน ดวงไทย แดงชมพู

3

ชวนนักเรียนวาดดวงดาว 12 ราศีบนกระดาษสีตามแบบที่ตนเองคิดค้น StarWalk สิบสองราศีแล้วส่งดวงดาว ตามสีมงคลผู้ดูแล “มีอีกแบบของดาว ดูจากดาวรูปดวงดีไหม

4

ชวนนักเรียนแสดงดวงดาวที่ตนเองวาด เราไม่มีดวงดาว และดวงดาวที่ตนเองวาดเวลา หรือไม่มีปฏิทิน วัน เวลา เราจะทำเป็นวิธีอย่างไร จะอย่างไร โดยให้นักเรียนคิด 12 ราศี

5

นักเรียนสรุปดวงดาว 2 เรื่องที่ตัวเองเขียนได้

- ดวงดีดวงไม่ดี
- การทำปีดวง เวลาที่เขียนใบกับปีจริงหรือไม่

STEP 4
ผู้สอนจะ“เห็น”สมรรถนะได้อย่างไร

การรับฟังนักเรียนโดยไม่ตัดสินความเชื่อ

การสังเกตการอภิปรายในกลุ่ม

การสังเกตความเชื่อมโยงของชิ้น

การสังเกตการคิด แสวงหาคำอธิบาย

เขียนสรุปผลของชิ้นงาน

STEP 1
ลักษณะผู้เรียน

นักเรียนเป็นประเภทที่ 5

- จำนวน 25 คน
- สอนสองคาบ
- สอนทั้งกิจกรรม

STEP 2 ทักษะ-สมรรถนะการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์

K นักเรียนเข้าใจความหมายของวงโคจร

S การเชื่อมโยงและคิดเชิงคำนวณ

A นักเรียนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเรียนรู้

Competency (สมรรถนะ)

- การตั้งข้อสงสัย การตั้งสมมติฐาน
- การรวบรวมหลักฐานและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ
- การสื่อสารข้อมูลและข้อสรุป

Action / Challenge
ที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติ

นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความเชื่อมโยงในภาษาไทย การทำปีดี ดวงดีดวงหายของดวงอาทิตย์ตามวงโคจร



STEP 3 ทาง

“ค่านิจกรรณ”

ถอดบทเรียน จาก Demo Class

1

Check-in สืบเสาะทำนายนักเรียนที่มีนักเรียนที่สนใจสนใจเรียนเรื่องอะไร

2

ครูเปิดสอนปีไหนภาษาที่มีนักเรียนสนใจ จากวันที่นักเรียนสนใจเรียนวันนั้นหรือวันใด และนักเรียนอยากเรียนเรื่องอะไร

3

ครูสอนนักเรียนเรื่องวงโคจรของดาวเคราะห์บนโลกและภาษาอื่น จากนั้นให้นักเรียนจับกลุ่มนักเรียนแล้วทำวงโคจรของดาวเคราะห์ด้วยตนเอง

4

ครูให้นักเรียนแสดงกลุ่มสิ่งที่ทำมา ซึ่งมีความหมายให้เข้าใจตนเอง

5

ครูให้นักเรียนแสดงกลุ่มผลงานของตัวเองพร้อมทำภาพหน้าชั้นเรียน

STEP 4
ผู้สอนจะ“เห็น”สมรรถนะได้อย่างไร

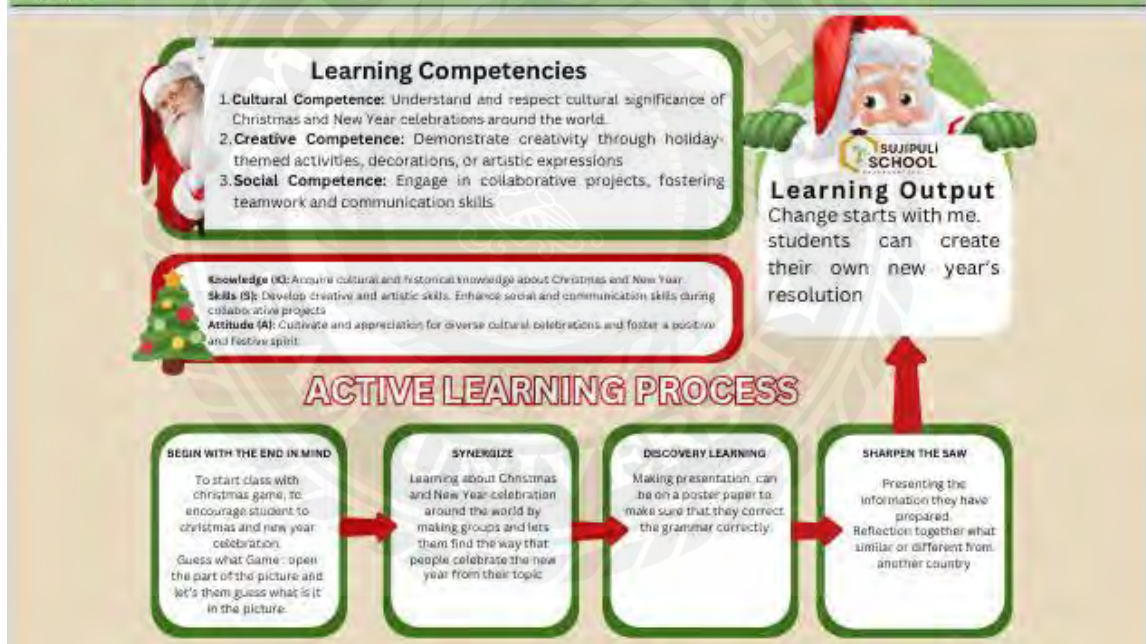
การสังเกตการตอบคำถาม

การร่วมเขียนภาษาอื่น

การเชื่อมโยง

การทำกิจกรรมกลุ่ม

การนำเสนอหน้าชั้นเรียน





ภาคผนวก จ
ตัวอย่างบันทึก After Action Review : AAR

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

- ทำกิจกรรมทำความรู้จักกันทั้ง 3 โรงเรียน
- ชี้แจงภาพรวมในการวิจัย รายละเอียด เนื้อหาในเอกสารคู่มือในการวิจัย และแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- ให้ความรู้เรื่องกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หลักการสำคัญ กระบวนการ และแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และ แนวทางการพัฒนาตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- นำเสนอผลการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการจัดกลุ่ม PLC ของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในโรงเรียนตัวอย่างแผนบูรณาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของคุณครู ร่วมสะท้อนผลและเติมเต็มแผน โดยผู้เข้าร่วมการประชุมจากโรงเรียน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสาธิตบางนา โรงเรียนสุจิตปุณีและโรงเรียนสาธิตพัฒนา
- ร่วมสะท้อนผลและแสดงความคิดเห็นในภาพรวม โดย 3 โรงเรียน , รศ.ดร.บุญมี เณรยอด และ รศ.ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา
- คุณปิ่นมุก เสนาดิสัย และตัวแทนโรงเรียน 3 โรงเรียน นำเสนอ AAR จากการเข้าร่วมกิจกรรมในการประชุม
- ท่านอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 ท่าน (รศ.ดร.บุญมี เณรยอด และ รศ.ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา) กล่าวสรุปการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนสาธิตบางนา โรงเรียนสุจิตปุณีและโรงเรียนสาธิตพัฒนา
- เตรียมความพร้อมในวันดอกไม้บาน (Symposium)

2. ผลที่เกิดขึ้น

- ทำความรู้จักกัน สะท้อนผลและร่วมเติมเต็มการจัดการเรียนรู้ร่วมกันทั้ง 3 โรงเรียน
- มีความเข้าใจในหลักความคิด ความสำคัญและแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของแต่ละโรงเรียน และร่วมกันเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันทั้ง 3 โรงเรียน
- เข้าใจในบริบทของแต่ละโรงเรียนในการจัดกลุ่ม PLC เห็นภาพการทำงานและการจัดกลุ่ม PLC ที่มีการบูรณาการหลากหลายของแต่ละโรงเรียน
- เข้าร่วมสังเกตการสอน เติมเต็มในการจัดการเรียนการสอนของครู และกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน
- แลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการ PLC และการจัดกิจกรรมของแต่ละโรงเรียนที่มีความเป็นเอกลักษณ์และเติมเต็มซึ่งกันและกัน
- มีเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะครูและพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนไปทิศทางเดียวกัน
- ได้รับประสบการณ์จากกิจกรรมที่มีการบูรณาการหลายศาสตร์เข้าด้วยกัน การนำ 7 habits เข้ามาเชื่อมโยงในแผนการจัดการเรียนรู้
- ท่านอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 ท่าน (รศ.ดร.บุญมี เณรยอด และ รศ.ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา) เสนอแนะแนวคิดใหม่ๆ เติมเต็มความรู้และประสบการณ์ให้กับคุณครู

3. บทเรียนที่ได้

- โรงเรียนแต่ละโรงมีวิธีการจัดวาง PLC ที่หลากหลายและแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามอัตลักษณ์ของแต่ละโรงน่าสนใจ สามารถเรียนรู้และเติมเต็มกันและกันได้
- การได้ทบทวนกระบวนการ PLC การบูรณาการข้ามศาสตร์ การไม่ตัดสินนักเรียนก่อนที่จะได้ลงมือทำ
- มีแรงผลักดันในการทำ PLC เนื่องจากประทับใจท่านอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 ท่าน (รศ.ดร.บุญมี เณรยอต และ รศ.ดร.สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา) ที่คอยเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ให้กับคุณครู

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

- การจัดเวลาที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการและเข้าร่วมกิจกรรม Symposium ของแต่ละโรงเรียน ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
- การถอดบทเรียนและการบูรณาการร่วมกันของแต่ละโรง เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมต่อยอดความสำเร็จ
- การบูรณาการข้ามศาสตร์ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนที่แตกต่างกันให้รักการเรียนรู้ก่อนที่จะเรียนรู้ และรู้สึกท้าทายกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ที่เป็นชีวิตประจำวัน

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

- บรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่เครียด นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้ ร่วมกิจกรรมด้วยความมั่นใจ และมีความสุข
- นักเรียนกับครูมีปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดี กล้าถามในสิ่งที่สงสัย กล้าคิดสิ่งใหม่ๆและลงมือทำด้วยความมุ่งมั่น
- ครูในวงและต่างวง PLC ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันมากขึ้นถึงมุมมองในวิชาของตนเองที่จะนำมาบูรณาการข้ามศาสตร์กัน

6. คำถาม/ความท้าทาย

- ความท้าทายในการปรับเวลาและการปรับแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีศักยภาพที่ต่างกัน (กิจกรรมมุ่งเน้น น้อย แต่หนักหน่วง)
- ความท้าทายในการบูรณาการร่วมกับศาสตร์อื่นๆ เพื่อลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนใกล้เคียงกับชีวิตประจำวัน
- นักเรียนเห็นคุณค่าของการร่วมเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูวางแผนไว้ ได้ประโยชน์อะไรจากการเรียนรู้ในครั้งนี้และสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ได้

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- มีการใช้สะท้อนคิดแผนการจัดการเรียนรู้ของแต่ละโรง เพื่อการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- จัดนำคณะครูที่เข้าร่วมกิจกรรม ไปร่วมสังเกตกิจกรรมการเรียนรู้และสะท้อนผลจริงในทุกโรง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมพัฒนาบทเรียนให้สมบูรณ์และเกิดสมรรถนะกับนักเรียนเต็มศักยภาพ
- ครูแต่ละวง PLC ร่วมวิเคราะห์ หาวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายบุคคลจากการเรียนรู้เป็น Gang of 4 หรือเป็นกลุ่มเล็ก

นางสาวนงชนก อัครโชคปัญญา
รองผู้อำนวยการฝ่ายประถมศึกษา

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

- ได้รับฟังจุดประสงค์การเรียนรู้
- ได้รับฟังความรู้ในหลักการ กระบวนการและแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- ได้รับฟังและแลกเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกลุ่ม PLC ของแต่ละโรงเรียน
- ได้จัดวาง PLC ที่เดิมมีเพียงครูผู้สอนที่เป็น Model Teacher และ Buddy Teacher เพิ่มให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็น Mentor
- ได้เห็นและรับฟังแผนการจัดการเรียนรู้ของทั้งโรงเรียนสาธิตบางนา โรงเรียนสุจิตบุลี และโรงเรียนสาธิตพัฒนา พร้อมทั้งได้ฟังการสะท้อนผลของทั้ง 3 โรงเรียน ในแต่ละกิจกรรมที่มีทั้งการบูรณาการหลายๆศาสตร์เข้าด้วยกัน การนำ 7habits เข้ามาเชื่อมโยงในแผนการจัดการเรียนรู้
- ได้รับฟังท่านอาจารย์กล่าวสรุปการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนสาธิตบางนา โรงเรียนสุจิตบุลีและโรงเรียนสาธิตพัฒนา

2. ผลที่เกิด

- เข้าใจในจุดประสงค์ของการเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้
- เข้าใจในหลักการความหมายของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- เข้าใจในบริบทของแต่ละโรงเรียนในการจัดกลุ่ม PLC
- ได้เข้าช่วยสังเกตการสอน เติมเต็มในการจัดการเรียนการสอน
- เข้าใจในกิจกรรมทุกกิจกรรมที่มีการบูรณาการหลายๆศาสตร์เข้าด้วยกัน การนำ 7habits เข้ามาเชื่อมโยงในแผนการจัดการเรียนรู้
- เข้าใจท่านอาจารย์ ที่ได้เสนอแนะ แนวคิดใหม่ๆ หรือเพิ่มเติมให้กับคุณครู

3. บทเรียนที่ได้

- ได้วิธีการสอน การนำเสนอ การจัดกลุ่มนักเรียน ที่หลากหลาย เทคโนโลยีที่นำมาใช้ ผลการจัดกิจกรรมที่ดีและต้องแก้ไขหรือเพิ่มเติม
- การได้ทบทวนกระบวนการ PLC การบูรณาการข้ามศาสตร์ การไม่ตัดสินนักเรียนก่อนที่จะได้ลงมือทำ
- แนวความคิดที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนช่วยให้นักเรียนมีความรู้สึกรู้สีกที่ต้องการจะเข้าร่วมกิจกรรม

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

- สร้างผู้เรียนที่เป็นผู้นำในอนาคต Activity Leader Ship Day การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้ การบูรณาการ 7 อนุสัย
- การบูรณาการนำเทคโนโลยีมาใช้โดยมีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย
- จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีความต้องการที่จะเรียนรู้และรู้สึกสนุกกับการเรียนรู้
- การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการร่วมกัน การกำหนดแผนให้นำเสนอแบบหน้าเดียว

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

- นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครูในทางที่ดีมีการถาม-ตอบกันในชั้นเรียน กล้าถามในสิ่งที่ตนเองสงสัย กล้าคิดและลงมือทำ
- บรรยากาศในชั้นเรียนเป็นกันเองไม่เครียด ทุกคนยิ้มแย้ม ทำกิจกรรมด้วยความสุข
- ครูและเพื่อนครูได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันมากขึ้นถึงมุมมองในวิชาของตนเองนำมาบูรณาการข้ามศาสตร์กัน

6. คำถาม/ความท้าทาย

- ความท้าทายที่จะบูรณาการศาสตร์อื่น เพื่อลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน จัดการเรียนที่เข้าใจวิถีชีวิตจริงที่สุด
- นักเรียนมีความสนใจในบทเรียนที่เตรียม มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา
- นักเรียนเห็นคุณค่าของสิ่งที่ทำรู้ว่าทำแล้วได้ประโยชน์อะไร จะทำให้นักเรียนปฏิบัติและทำให้เขาได้ความรู้ หรือสิ่งที่เรียนว่าสมรรถนะ

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- ครูผู้ร่วมประชุมมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดของตนเองได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน
- การได้เห็นที่ครูมีการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลแม้ว่าจะจัดกิจกรรมเป็นกลุ่ม
- ผลการจัดกิจกรรมหรือผลจากการประเมินการจัดกิจกรรมนั้นว่ามีการวัดผลแบบใดที่จะรู้ได้ว่าผู้เรียนมีความรู้สึกสนุกและต้องการที่จะเรียนรู้

นางสาววิวิรรณ สตาจาม
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

เข้าร่วมรับฟังจุดประสงค์ของหลักสูตร “การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับประถมศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในโครงการวิจัยของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสาธิตพัฒนา โรงเรียนสาธิตบางนา และโรงเรียนสุจีปูลิ ซึ่งได้มีจับคู่บัดดี้ ในโรงเรียนร่วมกัน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างรายวิชาคณิตศาสตร์กับวิชาศิลปะ แล้วนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริงในห้องเรียนและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ PLC จากนั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนการเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารและจากครูในโรงเรียนและต่างโรงเรียน รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผลที่เกิดขึ้น

1. มีความรู้ในกระบวนการ PLC ทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนมากยิ่งขึ้น
2. ได้เรียนรู้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการจากต่างโรงเรียนที่มีความหลากหลาย โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาคณิตศาสตร์ได้
3. นำข้อเสนอแนะของคุณครูผู้ร่วม PLC และผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน
4. การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. บทเรียนที่ได้

การออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกจะต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวางแผนการดำเนินงานและกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน เพื่อจะได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและลดโอกาสการเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

1. ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับรายวิชาอื่น ๆ โดยเน้นกิจกรรมที่สอดคล้องกับเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน
2. ครูผู้สอนนำกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้กับนักเรียนระดับชั้นอื่น ๆ

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะการคิด
2. ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์
3. ครูผู้สอนได้ร่วมกันออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้กับผู้เรียน

6. คำถาม/ความท้าทาย

การออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับคุณครูต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องมีการวางแผนงาน และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ร่วมกันอย่างชัดเจน การจัดทำตารางการเข้าสังเกตการสอนและการสะท้อนผลหลังการจัดการเรียนรู้เนื่องจากคุณครูมีเวลาว่างที่ไม่ตรงกัน

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

การออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยเน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถมองเห็นประโยชน์ของสิ่งที่เรียน มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตรงตามศักยภาพ ความถนัดและความสนใจของตนเอง

นางสาววารภรณ์ แต่งด้วง
ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”

วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

แนวทางการจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้และระยะเวลาที่คณะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและกระบวนการ Lesson Study มี 3 โรงเรียนแกนนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย โรงเรียนสาธิตบางนา โรงเรียนสุจิตติและโรงเรียนสาธิตพัฒนา มีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมกระบวนการ PLC กับกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้ฝึกฝนในการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ในการจัดสอนนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 รวมถึงการเข้าสังเกตการณ์การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาคอมพิวเตอร์ หัวข้อเรื่อง สร้างงานนำเสนอด้วยโปรแกรมประยุกต์ และเข้าสังเกตการณ์สอนในวิชาการงานอาชีพ ในหัวข้อเรื่อง อาชีพในฝัน พร้อมรับฟังการนำเสนอกระบวนการ PLC ทั้ง 3 โรงเรียนร่วมถึงการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิและการนำแนวทางที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผลที่เกิดขึ้น

1. ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในการปรับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้รู้ถึงการนำแผนการสอนการเรียนรู้แบบใหม่มาปรับใช้ในรายวิชาของตนเอง ซึ่งสามารถนำศาสตร์หลายศาสตร์มารวมเป็นหนึ่งเดียวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ได้รับฟังแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ จากเพื่อนกลุ่ม PLC ในโรงเรียนสาธิตบางนา โรงเรียนสุจิตติ และโรงเรียนสาธิตพัฒนา

3. บทเรียนที่ได้

การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาอื่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความเข้าใจ พร้อมทั้งเสริมสร้างผู้เรียนมีความสุข สนุกสนาน ความคิดสร้างสรรค์ ผ่านกระบวนการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

รายวิชาคอมพิวเตอร์เป็นรายวิชาที่ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอุปกรณ์มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอครูผู้สอนต้องมีกรอบแบบและบูรณาการให้เข้ากับตัวของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของ 2 รายวิชาทำให้เกิดกิจกรรมการจัดการเรียน การสอนแบบใหม่การนำเสนอเนื้อหาการเรียนการสอนมาบูรณาการจะทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนน่าสนใจและสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

6. คำถาม/ความท้าทาย

การบูรณาการกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนของ 2 วิชา มาจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในกิจกรรมการเรียนการสอน

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้การช่วยเหลือที่มีความเหมาะสม ทั้งในการทำกิจกรรม ใบกิจกรรม และการประเมิน

นางสาวจิรกุล อบอุ่น
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

เข้ารับฟังแนวทางการปฏิบัติและจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้และระยะเวลาที่คณะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ปฏิบัติกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและกระบวนการ Lesson Study ทั้ง 3 โรงเรียนแกนนำ คือ โรงเรียนสาธิตบางนา โรงเรียนสุจิตปูลิ และโรงเรียนสาธิตพัฒนา โดยผู้เชี่ยวชาญเข้า PLC ร่วมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและงานอาชีพฝึกพลังแก้/ปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้พร้อมกับการสอนนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ .5 รวมถึงเข้าสังเกตการณ์สอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ในหัวข้อเรื่อง ดาวฤกษ์และดาวเคราะห์ และเข้ารับฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิและนำแนวทางที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผลที่เกิด

1. ได้รับการแรงผลักดันจากผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งปล้ำใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้รู้ถึงการนำแผนการสอนการเรียนรู้แบบใหม่มาปรับใช้ในรายวิชาของตนเอง ซึ่งสามารถนำศาสตร์หลายศาสตร์รวมเป็นหนึ่งเดียวได้อย่างกลมกลืน
2. ได้รับแนวทางการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ จากเพื่อนกลุ่ม PLC ในโรงเรียนตนเอง โรงเรียนสุจิตปูลิ และโรงเรียนสาธิตพัฒนา

3. บทเรียนที่ได้

การบูรณาการในรายวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาอื่นได้มีการแนะนำและปรึกษาในการสอนให้มีความเข้าใจง่ายและเข้าถึงวิชาตนเองสอนมากขึ้นได้อย่างลงตัว เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความสุข สนุกสนาน ความคิดสร้างสรรค์ไปพร้อมกันได้วิชาการครบถ้วนมีการร่วมมือของทั้ง 2 รายวิชาทำให้การบูรณาการนั้นมีความสมบูรณ์

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

ในรายวิชาวิทยาศาสตร์เป็นรายวิชาที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ต้องทันโลก ทันเหตุการณ์ ครูผู้สอนต้องมีการออกแบบบูรณาการให้เข้ากับตัวของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การสร้างสรรคกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการของทั้ง 2 รายวิชาทำให้เกิดการเรียนการสอนแบบใหม่เพื่อนำมาสอนและได้รับแรงบันดาลใจในการที่ได้นำเนื้อหาวิชาทั้ง 2 มาบูรณาการที่ตนเองไม่ถนัดออกมาในรูปแบบที่สมบูรณ์แบบมากขึ้น

6. คำถาม/ความท้าทาย

การนำเนื้อหาสาระทั้ง 2 วิชา มาบูรณาการในกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างลงตัว

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

ครูควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และควรให้การช่วยเหลือที่มีความเหมาะสม ทั้งการทำกิจกรรมใบกิจกรรม และการประเมิน

นางสาวสุธีรา แก่นโพธิ์ศรี
รองหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”

วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

เข้ารับฟังแนวทางการปฏิบัติและจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้และระยะเวลาที่คณะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ต้องปฏิบัติ ถึงกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และกระบวนการ Lesson Study ทั้งโรงเรียนสุจริต โรงเรียนสาธิตพัฒนาและโรงเรียนสาธิตบางนา โดยผู้เชี่ยวชาญเข้า PLC ร่วมกับกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและงานอาชีพ/ปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้พร้อมกับการสอนนักเรียนในระดับ ชั้นป.5 รวมถึงเข้าสังเกตการณ์สอน ในหัวข้อเรื่องดาวฤกษ์และดาวเคราะห์ และเข้ารับฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแนวทางที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผลที่เกิดขึ้น

1. ได้รับแนวทางและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสามารถนำกิจกรรมที่ครูแต่ละท่านนำเสนอมาต่อยอดในการจัดการเรียนการสอนได้

2. การจัดกิจกรรมและสื่อการสอนที่หลากหลายช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นและสนใจในการเรียนมากยิ่งขึ้น

3. บทเรียนที่ได้

การบูรณาการเรียนการสอนร่วมกับรายวิชาอื่นๆ เป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ ที่จะส่งเสริมการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ที่ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยการบูรณาการของแต่ละกลุ่มสาระร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และกระตือรือร้นในการเรียนการสอน มีความคิดสร้างสรรค์

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

1. ผู้เรียนได้การเรียนรู้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการบูรณาการเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชาร่วมกัน

2. ได้รับความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรม

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ทำให้ครูได้มาแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ระดมความคิด และหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงแผนการสอน สื่อการสอนและขับเคลื่อนความสำเร็จของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการบูรณาการร่วมกันของแต่ละกลุ่มสาระ

6. คำถาม/ความท้าทาย

ช่วงเวลาในการสะท้อนผลหรือการประชุมของครูในกลุ่ม PLC ไม่ตรงกัน

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และนำนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

นางสาวนิภาวรรณ พักแก้ว
 ครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

รับฟังจุดประสงค์กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่5รวมถึงแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพการจัดการกลุ่ม PLC ของทั้ง 3 โรงเรียน 1. โรงเรียนสาธิตบางนา 2.โรงเรียนสุจิตบุรี 3.โรงเรียนสาธิตพัฒนา การPLCร่วมกันของกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาจีน)ร่วมกันปรับแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่5 ทั้ง3ห้องเรียนและร่วมสังเกตการสอนวิชาภาษาจีนบูรณาการวิชาคอมพิวเตอร์เรื่องวันตรุษจีนและรับฟังการสะท้อนผลจากการPLCและรับฟังอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิสะท้อนผลแผนการจัดการเรียนการสอนและแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้แผนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลที่เกิด

1. เข้าใจหลักความคิด ความสำคัญและแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
2. ได้ประสบการณ์และแนวคิดการจัดการเรียนการสอนการทำแผนการเสนอที่มีการบูรณาการหลากหลายวิชารวมเป็นแผนเดียวกัน

3.บทเรียนที่ได้

กระบวนการวิธีการ ขั้นตอน กำหนดการวางแผนในการร่วมPLC ของโรงเรียนและหลักการจัดการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการวิชาต่างๆเข้ามาร่วมในแผนการจัดการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

1. ครูผู้สอนสามารถทำแผนการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการรายวิชาอื่นๆเข้ากับแผนการสอนทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
2. การบูรณาการร่วมกันระหว่าง Model teacher และ Buddy teacher วิชาในการสอนต่างวิชาสามารถนำมาบูรณาการให้สอดคล้องกันได้
3. การPLCครูสามารถนำไปพัฒนาในการทำแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมที่หลากหลายหรือประยุกต์ใช้กับระดับชั้นอื่นต่อไปได้

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นักเรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายทำให้มีความรู้สนุกสนานและต้องการที่จะเรียนรู้ ครูแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วมมากขึ้นของครูในโรงเรียนและต่างโรงเรียน สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนได้บอกความสำเร็จได้บอกปัญหาและอุปสรรคของตนเอง

6. คำถาม/ความท้าทาย

1. ผลลัพธ์ของการจัดกลุ่มPLC และการจัดทำแผนการสอนที่บูรณาการวิชาต่างๆที่มีคุณภาพ
2. เรื่องของเวลาในการกำหนดวางแผนการPLC ร่วมกัน เนื่องจากครูแต่ละคนมีเวลาไม่ตรงกันรวมถึงแต่โรงเรียนมีกิจกรรมค่อนข้างเยอะทำให้ต้องจัดการเวลาที่กระชั้นมากขึ้น

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

การทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการหลากหลายวิชาด้วยกันจะทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนที่หลากหลายยิ่งขึ้น

นางสาวโสมวรรณ อัมรักษ์
ครูผู้สอนวิชาคอมพิวเตอร์

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

การเตรียมความพร้อมเข้ารับฟังการจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ และแนวทางในการทำงานของครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเตรียมแนวทางในการดำเนินงานของแต่ละบุคคล และเข้ารับฟังความรู้ในหลักการ กระบวนการและแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ รับฟังและแลกเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการจัดกลุ่ม PLC ของแต่ละโรงเรียนโดยกระบวนการ Lesson Study ทั้ง 3 โรงเรียน โดยมีผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วม PLC กับกลุ่มสาระภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นที่ได้ร่วมมือกันบูรณาการแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปรับแผนการจัดการเรียนรู้กับการเรียนการสอนของนักเรียนในระดับชั้น ป.5 หัวหน้ากลุ่มสาระได้ร่วมสังเกตการณ์สอนวิชาภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นว่าเป็นไปตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ครูทุกท่านเข้ารับฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน และผู้เข้าร่วมทุกท่านได้รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำไปปรับใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและมีศักยภาพในการพัฒนานักเรียนมากยิ่งขึ้น

2. ผลที่เกิดขึ้น

1. ครูผู้สอนได้รับความรู้ ทักษะประสบการณ์จากครูกลุ่ม PLC ในโรงเรียนสาธิตบางนา สามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ต่อไป
2. การได้รับความรู้ในมุมมองใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มที่มีการบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ
3. การนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายมากขึ้น และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. บทเรียนที่ได้

การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของแต่ละโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกันออกไป การจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน การสร้างทักษะที่เหมาะสมกับผู้เรียนมีกระบวนการที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของโรงเรียน การเสริมแรงในการทำงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการทำงานให้เกิดความท้าทายในการทำงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีศักยภาพให้เกิดหลากหลายด้านเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

1. ครูผู้สอนสามารถวางแผนในอนาคตได้ว่าต้องการจัดการเรียนการสอนเป็นไปในรูปแบบใด
2. ครูผู้สอนสามารถบูรณาการได้ทุกกลุ่มสาระเพื่อเกิดความหลากหลายของการเรียนการสอน
3. ผู้เรียนสามารถร่วมออกแบบการเรียนการสอนกับครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม
4. ครูสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายจากการจัดการเรียนรู้บูรณาการ นักเรียนเรียนรู้ได้ทั้งวิชาภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นในเวลาเดียวกัน และเป็นกิจกรรมที่แปลกใหม่ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการจัดการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอนตรงกับวัตถุประสงค์ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้วางไว้

6. คำถาม/ความท้าทาย

การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระอื่นที่มีความแตกต่างกันด้านภาษาทำให้ครูต้องเตรียมความพร้อมเป็นอย่างมากและอุปสรรคที่ครูผู้สอนต้องพบในระหว่างการเรียนการสอนแบบบูรณาการการจัดกลุ่ม PLC ที่ต้องมีการวางแผนเรื่องเวลาเนื่องจากอยู่ต่างกลุ่มสาระ

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สามารถให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายควรนำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องและหลายช่วงชั้นเพื่อให้นักเรียนทุกระดับชั้นเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันหรือการเรียนในอนาคต

นางสาวนารีรัตน์ เครือสังข์
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย



บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

เตรียมความพร้อมรับฟังจุดประสงค์การเรียนรู้ และแนวทางในการทำงานการทำงาน รับฟังความรู้ในหลักการ กระบวนการและแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ รับฟังและแลกเปลี่ยนรูปแบบ การจัดการเรียนรู้และการจัดกลุ่ม PLC ของแต่ละโรงเรียนโดยกระบวนการ Lesson Study ทั้ง 3 สถาบัน โดย ผู้เชี่ยวชาญเข้า PLC ร่วมกับกลุ่มสาระภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นร่วมมือกันบูรณาการแผนการจัดการเรียนรู้พร้อม ช่วยเหลือปรับแผนให้พร้อมกับการสอนนักเรียนในระดับชั้นป.5 ร่วมสังเกตการณ์สอนวิชาภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่น รับ ฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 สถาบันวิชา รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำไปปรับใช้และพัฒนาในการ จัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายและมีศักยภาพมากขึ้น

2. ผลที่เกิด

1. ได้รับความรู้และประสบการณ์จากเพื่อนกลุ่ม PLC ในโรงเรียนสาธิตบางนาและนำไปปรับใช้ในการจัดการ เรียนการสอนต่อไป
2. ได้รับแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่ม PLC ที่สามารถนำไปปรับใช้ใน การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายมากขึ้น
3. เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. บทเรียนที่ได้

การดำเนินงานวางแผนการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของ โรงเรียน การพูดเสริมแรงในการทำงานเพื่อสร้างและกระตุ้นการทำงานให้เกิดความท้าทายในการทำงานเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลายในด้านและมีความหลากหลายของการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

1. ด้านครูผู้สอนสามารถวางแผนและจัดการเรียนการสอนโดยการบูรณาการเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชา ร่วมให้มีความหลากหลายได้
2. ครูสามารถช่วยกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความสนุกและมีความหลากหลายของกิจกรรมการ เรียนรู้ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
3. การนำความรู้และประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับห้องเรียนในระดับชั้นอื่น ๆ ได้

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นักเรียนได้รับความรู้และทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายซึ่งสามารถบูรณาการเรียนรู้ได้ทั้งวิชาภาษาไทย และภาษาญี่ปุ่นในเวลาเดียวกัน ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบตามแผนที่กำหนดจึงทำให้นักเรียนมีความสนใจ และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น

6. คำถาม/ความท้าทาย

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระที่มีความแตกต่างกัน และการประชุมสะท้อนผลที่เวลา ไม่ ตรงกันจึงต้องจัดการเวลาในการสะท้อนผลที่เหมาะสมกับกลุ่ม PLC

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

การเปิดโอกาสในการนำความรู้และประสบการณ์ให้ครูทุกระดับชั้นได้เข้าร่วมในการเรียนรู้เพื่อนำความรู้และ ประสบการณ์ไปใช้ในทุกระดับชั้นเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความเท่าเทียมกัน

นางสาวอมรรัตน์ แทนไท
 ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

- รับฟังที่มาและวัตถุประสงค์ของการทำโครงการวิจัย โดยคุณปิ่นมุก เสนาดิสัย ผู้ทำการวิจัย
- รับฟังหลักการสำคัญ กระบวนการ และแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และกระบวนการ Lesson Study โดย รศ.ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา
- รับฟังกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับชั้นประถมศึกษาและแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยนางสาวปิ่นมุก เสนาดิสัย ผู้ทำการวิจัย
- มีการประชุมวางแผนการจัดกลุ่มวง PLC ร่วมกันวางแผนการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง Model Teacher และ Buddy Teacher ในแต่ละรายวิชาของโรงเรียนสาธิตบางนา
- รับฟังการนำเสนอการสรุปผลของ AAR โดยตัวแทนของแต่ละโรงเรียนและผลการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการจัดกลุ่ม PLC ของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยการแลกเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียนตามวัฒนธรรมของโรงเรียน
- จัดประชุมการเตรียมความพร้อมในการสอนของ Model Teacher และ Buddy Teacher ก่อน Symposium และนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับแก้ไขมาให้ตรวจสอบสะท้อนเติมเต็มร่วมกันกับหัวหน้ากลุ่มสาระหรือ Mentor ของแต่ละวง
- ติดตามการลงกำหนดการวันที่และห้องที่จะสอนของ Model Teacher และ Buddy Teacher ในความรับผิดชอบของตนเอง
- รับฟังการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ LS ของ Model Teacher และ Buddy Teacher โรงเรียนสาธิตบางนาและสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนโดย Buddy Teacher และผู้ทรงคุณวุฒิและการสะท้อนผลหลังจากการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาหลังจากใช้แผนการจัดการเรียนรู้และ Buddy Teacher

2. ผลที่เกิดขึ้น

- รับรู้ที่มาและวัตถุประสงค์ของการทำโครงการวิจัย หลักการสำคัญ กระบวนการ และแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการ PLC และกระบวนการ Lesson Study
- รับรู้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับชั้นประถมศึกษาเพื่อที่จะนำไปใช้ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนการสอน
- รับรู้การรวมกลุ่มวง PLC ของ Model Teacher และ Buddy Teacher ของโรงเรียนสาธิตบางนาและร่วมกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการเนื้อหาสาระเข้าด้วยกัน
- รับรู้และเข้าใจการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และการจัดกลุ่ม PLC ของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของแต่ละโรงเรียนโดยการบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนทำให้เห็นการจัดกระบวนการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียนที่มีความหลากหลาย
- นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นแนวทางการพัฒนาเติมเต็มแผนการจัดการเรียนรู้และการเลือกห้องนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป
- ได้รับรู้การเตรียมความพร้อมในการสอนของ Model Teacher และ Buddy Teacher แต่ละวงก่อน Symposium และรับฟังแผนการจัดการเรียนรู้ LS ของ Model Teacher และ Buddy Teacher ในแต่ละรายวิชาและสะท้อนผลการเข้าสังเกตกิจกรรมการเรียนการสอน โดย Buddy Teacher

3. บทเรียนที่ได้

- ภาพรวมของการทำโครงการวิจัย หลักการสำคัญ กระบวนการ และแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการ PLC และกระบวนการ Lesson Study กระบวนการ (5PLC2) Plan Do Check Act
- การวางแผนการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ Active Learning
- การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ของ Model Teacher และ Buddy Teacher โดยใช้ Active Learning และการจัดกลุ่ม PLC ของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของแต่ละโรงเรียน
- การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมจะช่วยให้นักเรียนสนใจเพิ่มมากขึ้น
- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง Model Teacher และ Buddy Teacher ของแต่ละวงให้ได้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย
- ครูควรให้นักเรียนได้ลงมือทำก่อนเพราะนักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้เหมือนกัน

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

- การวางแผนการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เมื่อแผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวได้นำไปใช้แล้วพบส่วนที่ต้องเติมเต็มก็ให้นำแผนการจัดการเรียนรู้เดิมมาปรับเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ใหม่
- การวางแผนการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง Model Teacher และ Buddy Teacher
- กิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning โดยการบูรณาการร่วมกันในแต่ละรายวิชา
- การสร้างห้องเรียนแบบประชาธิปไตยและเน้นให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมโดยที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังจะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
- การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและน่าสนใจ
- การจัดการเรียนการสอนบูรณาการข้ามสาระสามารถทำได้โดยคุณครูจะต้องมีการวางแผนร่วมกัน
- หัวหน้ากลุ่มสาระหรือ Mentor เข้าร่วมกับวง PLC ระหว่าง Model Teacher และ Buddy Teacher ทำให้เห็นกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในวง PLC จากนั้นนำผลการเข้าสังเกตมาสะท้อนผลให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (นักเรียน / บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ / ความสัมพันธ์ระหว่างครูและเพื่อนครู)

- จากการเข้าสังเกตการณ์สอนนักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน นักเรียนกล้าซักถามเมื่อเกิดข้อสงสัย มีการฝึกพลังประสานความต่างในการทำกิจกรรมกลุ่ม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ครูมีการพูดเสริมแรงทางบวก โดยการให้คำชมเชย เมื่อนักเรียนออกมานำเสนอผลงานหน้าชั้นเรียนและตอบคำถามเสมอ
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูและเพื่อนครู คุณครูมีการวางแผนร่วมกันในเรื่องที่จะสอนโดยจะสอดแทรกโดยการบูรณาการ เช่น ครูวิชาสังคมศึกษาสอนเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพของตะวันออกเฉียงเหนือ ครูแนะแนวก็มีการสอนแทรกเรื่องอาชีพที่เกี่ยวข้องกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือเข้าไปด้วย เช่น

6. คำถาม/ความท้าทาย

- การวางแผนการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้โดยการพัฒนาเด็กนักเรียนให้เกิดสมรรถนะในการคิดขั้นสูงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์แห่งการเรียนรู้ Life Long Learners
- การจัดห้องเรียนให้มีความเสมอภาคโดยที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง
- ระยะเวลาในการวางแผนการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง Model Teacher และ Buddy Teacher ในระยะเวลาที่จำกัด
- ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอาจจะไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่ได้วางไว้ อาจจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา

- การเตรียมสื่อการเรียนการสอนของครูต้องมีความน่าสนใจและหลากหลายเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น
- การสอนแบบบูรณาการต้องมีการวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างครูผู้สอนในแต่ละรายวิชาเพื่อลดจำนวนภาระงานของนักเรียนลง
- หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ต้องจัดหาเวลาหรือแลกคาบสอนเพื่อที่จะได้เข้าไปติดตามการจัดการเรียนการสอนของ Model Teacher และ Buddy Teacher ในวันเวลาและห้องที่ได้กำหนดไว้
- การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ลงมือทำก่อนโดยไม่ตัดสินว่านักเรียนจะสามารถทำได้หรือไม่ได้ ครูสามารถเป็นโค้ชในการอำนวยความสะดวกในกิจกรรมการเรียนการสอนได้

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ
- การจัดห้องเรียนให้มีคุณภาพและความเสมอภาคโดยที่ไม่มีใครถูกทิ้งต้องเป็น ห้องเรียนแห่งประชาธิปไตย
- ติดตามการวางแผนการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง Model Teacher และ Buddy Teacher ในวงที่ตนเองรับผิดชอบ
- ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น
- นำตัวอย่างการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ของแต่ละโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนของตนเองและคุณครูในกลุ่มสาระสังคมศึกษา
- การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ๆ ที่มีความหลากหลาย
- การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในบางครั้งไม่สามารถวัดผลและประเมินผลได้เพียงคาบเดียว แต่อาจจะต้องใช้ระยะเวลา
- พัฒนาสื่อการจัดการเรียนสอนให้มีความหลากหลายและมีการบูรณาการเนื้อหาสาระร่วมกันในสาระภูมิศาสตร์ร่วมกับวิชาวิทยาศาสตร์หรือวิชาแนะแนวในเรื่องของอาชีพได้
- นำข้อเสนอแนะที่ได้มาพัฒนาต่อยอดในการจัดการเรียนการสอนต่อไป
- ติดตามการเข้าสังเกตการสอนของครูในกลุ่มสาระของตนเอง
- ครูต้องให้โอกาสเด็กได้ลงมือทำ อย่าเอาความหวังดีของเรามาปิดโอกาสนักเรียน ต้องเชื่อว่านักเรียนของเราสามารถทำได้

นางสาววันทนี ทองอำไพ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”

วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

รับฟังแนวทางในการปฏิบัติและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC และกำหนดระยะเวลาที่คณะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ต้องปฏิบัติ ถึงกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และกระบวนการ Lesson Study ทั้งโรงเรียนสุจิปรี โรงเรียนสาธิตพัฒนาและโรงเรียนสาธิตบางนา โดยเข้า PLC ร่วมกับกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกิจกรรมแนะแนว ได้มีการแก้ / ปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการสอนนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 รวมถึงเข้าสังเกตการณ์สอนวิชาแนะแนวในหัวข้อเรื่องอาชีพรอบตัว และเข้ารับฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ และคำแนะนำที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับใช้กับการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลที่เกิด

1. ได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับความรู้และประสบการณ์จากกลุ่ม PLC นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. ได้รับความรู้ในการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายจากกลุ่ม PLC ในโรงเรียน และอีก 2 โรงเรียน

3. บทเรียนที่ได้

ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการจัดการเรียนการสอน และร่วมกันพัฒนาผู้เรียน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามบริบทของแต่ละโรงเรียน คณะครูในโรงเรียนได้เสริมแรงในการทำงานร่วมกันให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานเพิ่มขึ้น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันแต่ยังสามารถ

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

1. ครูผู้สอนบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาบทเรียนเข้าด้วยกันได้

2. ครูผู้สอนสามารถขอคำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะกับครูผู้สอนต่างรายวิชาได้

3. มีทักษะในการออกแบบการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีในชั้นเรียนและสร้างสรรค์ความรู้ให้กับผู้เรียน

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ครูผู้สอนเขียนแผนการจัดการเรียนรู้สร้างกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างเต็มศักยภาพ นักเรียนให้ความร่วมมือมากขึ้น เนื่องจากครูผู้สอนมีการบูรณาการเชื่อมโยงเนื้อหาต่างสาระเข้าด้วยกัน ทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนเพิ่มขึ้น

6. คำถาม/ความท้าทาย

ระยะเวลาในการ PLC เพิ่มขึ้นจะทำให้มีการทบทวนเนื้อหาการสอนและการจัดเตรียมสื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงระยะเวลาของครูผู้สอนกับคู่เข้าร่วมการสังเกต และการประชุมสะท้อนผลที่เวลาไม่ตรงกัน

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

อยากให้ครูทุกระดับชั้นได้มีโอกาสเข้าร่วมกระบวนการ PLC เพื่อให้นักเรียนทุกระดับชั้นได้เรียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการ PLC และมีกระบวนการเชื่อมโยงต่างกลุ่มสาระ

นางสาวสุนิสา ศรีนาควง
 ครูผู้สอนวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

- 1.1 รับฟังและแลกเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกลุ่ม PLC ของแต่ละโรงเรียน
- 1.2 รับฟังจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละวิชาและหลักการกระบวนการและแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 1.3 กำหนดรูปแบบเอกสารต่างๆ ที่ต้องนำเสนอ
- 1.4 จัดวง PLC จากเดิมมีเพียงครูผู้สอนที่เป็น Model Teacher และ Buddy Teacher และได้เพิ่มเติมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็น Mentor
- 1.5 วางแผนการดำเนินให้เป็นไปตามแบบแผน กำหนดวันที่ในการส่งงานและการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน
- 1.6 รับฟังผลสรุป AAR ของเพื่อนต่างโรงเรียน
- 1.7 จัดบันทึก เพื่อเตือนความจำ ว่าวิธีการใดบ้างที่ได้เคยนำมาแก้ปัญหาแล้ว เพราะเมื่อเวลาเปลี่ยนไป บริบทที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงไป ย่อมทำให้เกิดปัญหาใหม่ได้ตลอดเวลา ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาที่ย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย
- 1.8 รับฟังผลการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

2. ผลที่เกิด

- 2.1 ได้รับฟังการจัดกลุ่ม PLC ที่หลากหลาย การบูรณาการที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียน
- 2.2 ทำให้เกิดความเข้าใจในจุดประสงค์ของการเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้
- 2.3 เข้าใจในหลักการความหมายของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.4 การจัดทำแผนการจัดเรียนรู้ที่มีการบูรณาการร่วมกัน การกำหนดแผนให้นำเสนอแบบหน้าเดียว
- 2.5 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นและรับข้อฟังข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2.6 ครูผู้สอนเป็น Model Teacher และ Buddy Teacher PLC โดยแต่ละวง PLC จะมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็น Mentor ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงข้อดี ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อครูผู้สอนสามารถนำไปพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. บทเรียนที่ได้

- 3.1 การบูรณาการการสอนจากเนื้อหาในหน่วยเดียวกันมาบูรณาการร่วมกันหลายวิชา เป็นการสอนแบบ STEAM EDUCATION
- 3.2 กำหนดการวางแผนในการร่วม PLC แลกเปลี่ยนความรู้ของแต่ละโรงเรียน
- 3.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้เกิดห้องเรียนแห่งคุณภาพและความเสมอภาค ผลลัพธ์ของคุณภาพการเรียนรู้ทำให้เกิดผู้เรียนในอุดมคติ
- 3.4 ได้รับความรู้จากการบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้และข้ามศาสตร์
- 3.5 แผนงานได้มีการกำหนดวันที่จึงสามารถทำให้ดำเนินงานได้แบบชัดเจนยิ่งขึ้น
- 3.6 กำหนดการวางแผนในการร่วม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนของแต่ละโรงเรียน

3.7 การบูรณาการการสอนจากหน่วยเดียวกันมาบูรณาการร่วมกันได้ในหลายวิชา รวมทั้งการนำทั้ง 2 วิชามาจับคู่ จึงทำให้มีการสอนที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันแต่สามารถเข้ากันได้ด้วยความกลมกลืนได้ทบทวนความรู้และกิจกรรมการเรียนการสอนจากการประชุมในครั้งที่ผ่านมา

3.8 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น ได้แนวคิด วิธีการเรียนการสอน รวมถึงกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบเหมาะสมกับผู้เรียน

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

4.1 การสร้างผู้เรียนที่สามารถเป็นผู้นำได้ในอนาคต Activity Leader Ship Day การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้การบูรณาการ 7 อนุบัญญัติ

4.2 การมีแผนงานที่ชัดเจนทำให้กำหนดได้ว่าควรจะต้องดำเนินการในช่วงใดบ้าง

4.3 การที่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ได้แลกเปลี่ยนมุมมองทำให้แผนการจัดการเรียนรู้มีความแปลกใหม่มากยิ่งขึ้น

4.4 สามารถนำมาปรับการวางแผนการสอนกลุ่ม PLC เป็นกลุ่มใหญ่ ก่อนเข้าสู่กลุ่มย่อย เพื่อมองเห็นมุมมองการคิดและการออกแบบการสอนที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

4.5 สามารถนำมาใช้สร้างผู้เรียนให้เป็นผู้นำในอนาคตโดยใช้การบูรณาการ 7 อนุบัญญัติ

4.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความน่าสนใจ

4.7 นำแผนการจัดการเรียนรู้เดิมมาปรับเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ใหม่

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5.1 โรงเรียนได้มีภาวะผู้นำพร้อมกัน ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

5.2 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน

5.3 ภาพบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้สนุกสนาน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนแสดงออกถึงความคิดเห็นที่หลากหลายได้

6. คำถาม/ความท้าทาย

6.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนได้ครบ 6 ส

6.2 เรื่องของเวลาเนื่องจากมีกิจกรรมค่อนข้างเยอะในช่วงเดือนธันวาคม

6.3 การบูรณาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ได้อยู่ในศาสตร์เดียวกันจะทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจได้อย่างไร

6.4 การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน

6.5 สิ่งที่ได้เรียนรู้และวิธีการลดและแก้ไขความแตกต่างคืออะไร

6.6 เวลาในการเรียนรู้อาจจะไม่พอเนื่องจากมีกิจกรรมต่างๆ จำนวนมาก

6.7 การเตรียมความพร้อมในด้านการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้อันหลากหลาย เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

7.1 (ตัวเอง) ถ้าคุณครูทุกคนทุกระดับในโรงเรียนได้อบรมในลักษณะเดียวกันหรือหัวหน้ากลุ่มสาระได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในครั้งนี้อย่างครบถ้วนจะทำให้เห็นการพัฒนาที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น

7.2 (ครู) ถ้ามีตัวอย่างหรือรูปแบบแผน หรือกระบวนการ PLC จากการอบรมจะทำให้ครูเข้าใจได้ง่ายขึ้น

7.3 (โรงเรียน) กลยุทธ์ทางการสอนที่หลากหลายที่จะนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

7.4 ผู้เข้าร่วมประชุมอาจจะต้องมีการแสดงความคิดเห็น การสะท้อนทางความคิด การเสนอแนะ และเติมเต็มซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

7.5 การร่วมมือร่วมพลังของทุกฝ่าย ครู นักเรียน บุคลากรทุกคน รวมถึงผู้เชี่ยวชาญทุกฝ่าย

7.6 ถ้าคุณครูทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมนี้จะทำให้ครูทุกคนเข้าใจในการทำ PLC ได้ละเอียดและมากขึ้น จะเห็นถึงการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างเป็นระบบ

7.7 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการสะท้อนผล เพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7.8 ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความน่าสนใจมากน้อยเพียงใด สามารถวัดได้จากตัวของผู้เรียน

นางสาวสุดารัตน์ ฉินทะสงเคราะห์
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาจีน)



บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”

วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

รับฟังวิธีการดำเนินงาน กิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระของโรงเรียนสาธิตพัฒนา โรงเรียนสุจริต และโรงเรียนสาธิตบางนา ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ได้มีการนำศาสตร์มาบูรณาการร่วมกัน มีการสะท้อนผล หลังกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการสะท้อนกลุ่ม PLC มีหัวหน้ากลุ่มสาระ คู่บัดดี มีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกิจกรรมให้เข้ากับผู้เรียน รวมถึงมีการนำเสนอกิจกรรมการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียน และรับฟังการสะท้อนผล คำแนะนำ แนวทางในการพัฒนาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สอนและผู้เรียน

2. ผลที่เกิด

- ได้เรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายจากต่างโรงเรียน สามารถนำไปต่อยอดแก่นักเรียนของเราได้
- ได้รับคำแนะนำจากการสะท้อนผล นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในชั้นเรียน

3. บทเรียนที่ได้

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีความแตกต่างและหลากหลายในแต่ละโรงเรียน ทางโรงเรียนและคณะครูมีการฝึกพลังร่วมกัน ช่วยทำงานให้ออกมาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

ครูผู้สอนสามารถนำวิชาของตนเองไปบูรณาการการเรียนการสอนร่วมกับวิชาอื่นๆ ได้อีกมากมาย เพื่อเพิ่มความท้าทายในตัวผู้สอนและการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

- เมื่อนำศาสตร์วิชาต่างๆมาบูรณาการทำให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวและเพิ่มการอยากเรียนรู้มากขึ้น
- บรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนไป มุ่งเน้นที่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนได้นำเสนอความคิดเห็น หรือรังสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างภูมิใจ

6. คำถาม/ความท้าทาย

การบูรณาการกิจกรรมการเรียนการสอน คุณครูต้องมีการพูดคุย วางแผนเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะสอน เพื่อจุดประสงค์ที่ตรงกัน

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

ผู้สอนสามารถนำหลักการการบูรณาการร่วมกับศาสตร์วิชาอื่น นำไปใช้กับกิจกรรมการเรียนการสอนในทุก ระดับชั้นที่ตนเองสอนได้

นางสาวสุรัญญา จะรา
ครูผู้สอนวิชาภาษาจีน

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

เตรียมความพร้อมรับฟังจุดประสงค์การเรียนรู้ รับฟังแนวทางในการทำงานตลอดระยะเวลาการทำงานรับองค์ความรู้ในการทำ PLC กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และกระบวนการ Lesson Study ทั้ง 3 สถาบันโดยรศ.ดร.ศิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา PLC ร่วมกับกลุ่มสาระภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นร่วมมือกันช่วยเหลือแก้ปรับแผนให้พร้อมกับการสอนนักเรียนในระดับชั้น ป.5 ร่วมสังเกตการณ์สอนวิชาภาษาไทยเรื่องการอ่านและการสะกดคำ วิชาภาษาญี่ปุ่นเรื่องคำศัพท์จากภาษาต่างประเทศ รับฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 สถาบันวิชา รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. ผลที่เกิดขึ้น

1. ได้ความแปลกใหม่ในการสร้างองค์ความรู้โดยบูรณาการเข้ากับวิชาภาษาไทย
2. ได้รับชมการนำเสนอ วิธีการสอน การแก้ไขปัญหา ของโรงเรียนต่างๆ และผู้ทรงคุณวุฒิ
3. ได้ทำงานร่วมกับกลุ่มสาระภาษาไทยเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน
4. ได้รับฟังความคิดเห็นและสะท้อนผลเพื่อนำมาพัฒนาให้การสอนดียิ่งขึ้น
5. ได้เรียนรู้นักเรียนเห็นความกระตือรือร้น ทักษะ และความสนใจต่อกิจกรรม
6. นักเรียนได้เรียนรู้วิชาภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นโดยมีกิจกรรมเชื่อมโยงกัน

3. บทเรียนที่ได้

การทำงานร่วมกับผู้อื่น เกิดทักษะการบูรณาการร่วมกับวิชาภาษาไทย สร้างสรรค์สื่อและวิธีการสอนในรูปแบบที่แตกต่าง

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

1. สามารถนำไปปรับใช้กับวิชาภาษาญี่ปุ่นได้
2. สามารถสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความแปลกใหม่และหลากหลาย
3. สามารถนำไปต่อยอดในการสอนระดับชั้นต่างๆ ได้

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นักเรียนได้รับความรู้ในเรื่องที่คล้ายกันทั้งภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่น ทำกิจกรรมที่เชื่อมโยงกัน ทำให้ได้ทบทวนและเสริมสร้างองค์ความรู้ได้มากยิ่งขึ้น นักเรียนมีความเข้าใจในการเรียนทั้งวิชาภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่น เกิดเจตคติที่ดีต่อครูผู้สอนและรายวิชาภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่น

6. คำถาม/ความท้าทาย

ช่วงเวลาในการสะท้อนผลหรือการประชุมของเพื่อนวง PLC ไม่ตรงกันทำให้ต้องจัดการเวลาให้มีความรัดกุมมากขึ้น

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

-

นายอนุรักษ์ น่วมนาค
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาญี่ปุ่น)

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

เตรียมความพร้อมรับฟังจุดประสงค์การเรียนรู้ รับฟังแนวทางในการทำงานตลอดระยะเวลาการทำงานรับองค์ความรู้ในการทำ PLC กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และกระบวนการ Lesson Study ทั้ง 3 สถาบันโดย รศ.ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา PLC ร่วมกับกลุ่มสาระคณิตศาสตร์และศิลปะร่วมมือกันช่วยเหลือแก่ปรับเปลี่ยนให้พร้อมกับการสอนนักเรียนในระดับชั้น ป.5 ร่วมสังเกตการณ์สอนวิชาคณิตศาสตร์หัวข้อการหาปริมาตร รับฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 สถาบันวิชา รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. ผลที่เกิดขึ้น

1. ได้รับการชมเชยจากท่าน อ. แหวง พร้อมทั้งปลื้มใจในการทำงาน ในการจัดการเรียนการสอน
2. ได้รับประสบการณ์จากเพื่อนกลุ่ม PLC ในโรงเรียนสาธิตบางนาและนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป
3. เสริมสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ได้รับฟังความคิดเห็นที่มีความหลากหลายทางความคิดและข้อคิดดีๆ จากครูผู้ร่วม PLC

3. บทเรียนที่ได้

การดำเนินงานการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกันตามบริบทของโรงเรียน การพูดเสริมเติมพลังให้กันและกันเพื่อนำใช้ในการพัฒนาต่อไปได้ทดลองการจัดการเรียนการสอนที่มีความท้าทาย และทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความหลากหลาย

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

1. ครูผู้สอนสามารถวางแผนและจัดการเรียนการสอนโดยการบูรณาการเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชา ร่วมกันได้
2. ครูมีเพื่อนคู่คิดที่ช่วยกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความสนุกและเท่าทันเหตุการณ์ปัจจุบัน ทำให้การสอนไม่ซ้ำจำเจช่วยให้นักเรียนสนุกที่จะเรียนรู้และเข้าใจการเรียนการสอนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้จริง
3. ครูนำการจัดการเรียนการสอนไปพัฒนาในด้านของการบูรณาการวิชาในห้องเรียนหรือชั้นเรียนอื่นที่มีใช้แก่นักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อให้นักเรียนในระดับชั้นอื่นได้รับความรู้อย่างเท่าเทียม

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นักเรียนได้รับความรู้แบบองค์รวมได้รับความรู้ทั้งวิชาคณิตศาสตร์ในช่วงเวลาเดียวกัน บรรยากาศในชั้นเรียนนักเรียนเป็นศูนย์กลางและมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ตนเองสร้างสรรค์ผลงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูหรือคู่บัดดี้ได้รู้จักและเข้าใจบริบทของวิชาของกันและกันได้

6. คำถาม/ความท้าทาย

ช่วงเวลาในการสะท้อนผลหรือการประชุมของเพื่อนวง PLC ไม่ตรงกันทำให้ต้องจัดการเวลาให้มีความรัดกุมมากขึ้น

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

นำการจัดการเรียนการสอนในครั้งนี้คิดพัฒนาต่อยอดให้นักเรียนในชั้นอื่นๆ ได้เรียนรู้อย่างเท่าเทียม

นางสาววิวิสาข์ สุขไพฑูรย์
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

เข้ารับฟังแนวทางการปฏิบัติและจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้และระยะเวลาที่คณะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ต้องปฏิบัติ ถึงกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และกระบวนการ Lesson Study ทั้งโรงเรียนสุจิบุรี โรงเรียนสาธิตพัฒนาและโรงเรียนสาธิตบางนา โดยผู้เชี่ยวชาญเข้า PLC ร่วมกับกลุ่มสาระศิลปะและกลุ่มสาระพลศึกษาฝึกพลังแก่/ปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้พร้อมกับการสอนนักเรียนในระดับชั้น ป.5 รวมถึงเข้าสังเกตการณ์สอนในรายวิชาพล ในหัวข้อเรื่องการเรียนรู้ป้องกัน และเข้ารับฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแนวทางที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผลที่เกิด

1. ได้รับการแรงผลักดันจากผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งพลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการจัดการเรียนการสอน ได้รู้ถึงการนำแผนการสอนรูปแบบใหม่มาปรับใช้ในรายวิชาของตนเอง
2. ได้รับแนวทางการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ จากเพื่อนกลุ่ม PLC ในโรงเรียนและอีก 2 โรงเรียน

3. บทเรียนที่ได้

การบูรณาการในรายวิชานาฏศิลป์ และวิชาพลศึกษาได้มีการแนะนำและปรึกษาในการสอนให้มีความเข้าใจง่ายและเข้าใจถึงความ เป็นนาฏศิลป์และพลศึกษาได้อย่างลงตัวเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานไปพร้อมกับได้วิชาการครบถ้วนมีการร่วมมือของทั้ง 2 รายวิชาทำให้การบูรณาการนั้นมีความสมบูรณ์อย่างที่ได้ออกแบบการสอนจาก PLC

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

ในรายวิชานาฏศิลป์เป็นรายวิชาที่จะร่างกายในการเรียนการสอนจึงจะต้องมีการบูรณาการในการนำวิชาพลศึกษาเข้ามาร่วมด้วยในการจะมีการบูรณาการครูผู้สอนต้องมีการออกแบบในรู้แบบบูรณาการในเข้ากับตัวของผู้เรียนให้มีการผสมผสานเหมาะสมกับตัวผู้เรียนและให้มีการเรียนที่มีความสนุกสนานไปพร้อมกับได้ความรู้วิชาการได้อย่างครบถ้วน

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การสร้างสรรค์รูปแบบการบูรณาการของทั้งสอนรายวิชาทำให้เกิดการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่เพื่อนำมาสอนและได้รับแรงบันดาลใจในของการทำงานที่ได้นำมาบูรณาการของรายวิชาที่ตนเองไม่ถนัดออกมาในรู้แบบที่สมบูรณ์

6. คำถาม/ความท้าทาย

การนำทั้งสองรายวิชามาบูรณาการให้นักเรียนเข้าถึงจุดประสงค์ของการเรียนได้อย่างครบถ้วน

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

สร้างความเข้าใจและบอกถึงจุดประสงค์ของแรงบันดาลใจเพื่อในแผนการสอนออกมาอย่างสมบูรณ์และได้มีการพัฒนาตนเองได้ดี

นายธนากร ผึ้งทอง
ครูผู้สอนวิชานาฏศิลป์

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

- 1.1 รับฟังและแลกเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดกลุ่ม PLC ของแต่ละโรงเรียน
- 1.2 รับฟังจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละวิชา
- 1.3 รับฟังความรู้ในหลักการกระบวนการและแนวทางการดำเนินงานตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- 1.4 กำหนดรูปแบบเอกสารต่างๆ ที่ต้องนำเสนอ
- 1.5 จัดวง PLC จากเดิมมีเพียงครูผู้สอนที่เป็น Model Teacher และ Buddy Teacher และได้เพิ่มเติมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็น Mentor
- 1.6 วางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามแบบแผน กำหนดวันที่ในการส่งงานและการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน
- 1.7 รับฟังผลสรุป AAR ของเพื่อนต่างโรงเรียน
- 1.8 จัดบันทึก เพื่อเตือนความจำ ว่าวิธีการใดบ้างที่ได้เคยนำมาแก้ปัญหาแล้ว เพราะเมื่อเวลาเปลี่ยนไปบริบทที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงไป ย่อมทำให้เกิดปัญหาใหม่ได้ตลอดเวลา ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย
- 1.9 รับฟังผลการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

2. ผลที่เกิดขึ้น

- 2.1 ได้รับฟังการจัดกลุ่ม PLC ที่หลากหลาย การบูรณาการที่แตกต่างกันของแต่ละโรงเรียน
- 2.2 ทำให้เกิดความเข้าใจในจุดประสงค์ของการเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้
- 2.3 เข้าใจในหลักการความหมายของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.4 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการร่วมกัน การกำหนดแผนให้นำเสนอแบบหน้าเดียว
- 2.5 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นและรับข้อฟังข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- 2.6 ครูผู้สอนเป็น Model Teacher และ Buddy Teacher PLC โดยแต่ละวง PLC จะมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็น Mentor ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงข้อดี ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อครูผู้สอนสามารถนำไปพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. บทเรียนที่ได้

- 3.1 การบูรณาการการสอนจากเนื้อหาในหน่วยเดียวกันมาบูรณาการร่วมกันหลายวิชา เป็นการสอนแบบ STEAM EDUCATION
- 3.2 กำหนดการวางแผนในการร่วม PLC แลกเปลี่ยนความรู้ของแต่ละโรงเรียน
- 3.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้เกิดห้องเรียนแห่งคุณภาพและความเสมอภาค ผลลัพธ์ของคุณภาพการเรียนรู้ทำให้เกิดผู้เรียนในอุดมคติ
- 3.4 ได้รับความรู้จากการบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้และข้ามศาสตร์
- 3.5 แผนงานได้มีการกำหนดวันที่จึงสามารถทำให้ดำเนินงานได้แบบชัดเจนยิ่งขึ้น

3.6 กำหนดการวางแผนในการร่วม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนของแต่ละโรงเรียน

3.7 การบูรณาการการสอนจากหน่วยเดียวกันมาบูรณาการร่วมกันได้ในหลายวิชา รวมทั้งการนำทั้ง 2 วิชา มาจับคู่ จึงทำให้มีการสอนที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันแต่สามารถเข้ากันได้ด้วยความกลมกลืน ได้ทบทวนความรู้และกิจกรรมการเรียนการสอนจากการประชุมในครั้งที่ผ่านมา

3.8 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น ได้แนวคิด วิธีการเรียนการสอน รวมถึงกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบเหมาะสมกับผู้เรียน

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

4.1 การสร้างผู้เรียนที่สามารถเป็นผู้นำได้ในอนาคต Activity Leader Ship Day การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้การบูรณาการ 7 อนุสัย

4.2 การมีแผนงานที่ชัดเจนทำให้กำหนดได้ว่าควรจะต้องดำเนินการในช่วงใดบ้าง

4.3 การที่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้ได้แลกเปลี่ยนมุมมองทำให้แผนการจัดการเรียนรู้มีความแปลกใหม่มากยิ่งขึ้น

4.4 สามารถนำมาปรับการวางแผนการสอนกลุ่ม PLC เป็นกลุ่มใหญ่ ก่อนเข้าสู่กลุ่มย่อย เพื่อมองเห็นมุมมองการคิดและการออกแบบการสอนที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

4.5 สามารถนำมาใช้สร้างผู้เรียนให้เป็นผู้นำในอนาคตโดยใช้การบูรณาการ 7 อนุสัย

4.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความน่าสนใจ

4.7 นำแผนการจัดการเรียนรู้เดิมมาปรับเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ใหม่

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5.1 โรงเรียนได้มีภาวะผู้นำพร้อมกัน ครูทุกคนได้มีส่วนในการบริหาร มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

5.2 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน

5.3 ภาพบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้สนุกสนาน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนแสดงออกถึงความคิดเห็นที่หลากหลายได้

6. คำถาม/ความท้าทาย

6.1 ผลลัพธ์ของคุณภาพการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนได้ครบ 6 ส

6.2 เรื่องของเวลาเนื่องจากมีกิจกรรมค่อนข้างเยอะในช่วงเดือนธันวาคม

6.3 การบูรณาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ได้อยู่ในศาสตร์เดียวกันจะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจได้อย่างไร

6.4 การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เข้ากับยุคปัจจุบัน

6.5 สิ่งที่ได้เรียนรู้และวิธีการลดและแก้ไขความแตกต่างคืออะไร

6.6 เวลาในการเรียนรู้อาจจะไม่พอเนื่องจากมีกิจกรรมต่างๆ จำนวนมาก

6.7 การเตรียมความพร้อมในด้านการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

7.1 (ตัวเอง) ถ้าคุณครูทุกคนทุกระดับในโรงเรียนได้อบรมในลักษณะเดียวกันหรือหัวหน้ากลุ่มสาระได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในครั้งนี้อย่างครบถ้วนจะทำให้เห็นการพัฒนาที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น

7.2 (ครู) ถ้ามีตัวอย่างหรือรูปแบบแผน หรือกระบวนการ PLC จากการอบรมจะทำให้ครูเข้าใจได้ง่ายขึ้น

7.3 (โรงเรียน) กลยุทธ์ทางการสอนที่หลากหลายที่จะนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

7.4 ผู้เข้าร่วมประชุมอาจจะต้องมีการแสดงความคิดเห็น การสะท้อนทางความคิด การเสนอแนะ และเติมเต็มซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

- 7.5 การร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่าย ครู นักเรียน บุคลากรทุกคน รวมถึงผู้เชี่ยวชาญทุกฝ่าย
- 7.6 ถ้าคุณครูทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมนี้จะทำให้ครูทุกคนเข้าใจในการทำ PLC ได้ละเอียดและมากขึ้น จะเห็นถึงการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างเป็นระบบ
- 7.7 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการสะท้อนผล เพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 7.8 ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความน่าสนใจมากน้อยเพียงใด สามารถวัดได้จากตัวของผู้เรียน

นางสาวสุพัตรา นามเมือง
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ



บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

เข้ารับฟังแนวทางการปฏิบัติและจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้และระยะเวลาที่คณะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ต้องปฏิบัติ ถึงกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และกระบวนการ Lesson Study ทั้งโรงเรียนสุจริต โรงเรียนสาธิตพัฒนาและโรงเรียนสาธิตบางนา โดยผู้เชี่ยวชาญเข้า PLC ร่วมกับกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกิจกรรมแนะแนว ฝึกพลังแก้/ปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้พร้อมกับการสอนนักเรียนในระดับชั้น ป.5 รวมถึงเข้าสังเกตการณ์สอนวิชาสังคมศึกษา ในหัวข้อเรื่องลักษณะภูมิศาสตร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเข้ารับฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแนวทางที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผลที่เกิดขึ้น

1. ได้รับการแรงผลักดันจากผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งพลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการจัดการเรียนการสอน
2. ได้รับแนวทางการจัดการเรียนการสอนใหม่ๆ จากเพื่อนกลุ่ม PLC ในโรงเรียนและอีก 2

โรงเรียน

3. บทเรียนที่ได้

การวางแผนการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ให้ประสบความสำเร็จที่ได้ตกลงร่วมกัน ตามบริบทของแต่ละโรงเรียน คณะครูในโรงเรียนได้เสริมแรงในการทำงานร่วมกันให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานเพิ่มขึ้นทั้งที่มีสิ่งท้าทายเกิดขึ้นมากมายก็ตาม

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

1. ครูผู้สอนมองเห็นทิศทางในการจัดการเรียนการสอนที่สามารถบูรณาการได้หลากหลายวิชา
2. ครูผู้สอนสามารถบริหารจัดการเวลากับภาระงานได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น
3. ครูผู้สอนสามารถปรึกษากับครูผู้สอนต่างรายวิชาได้ หลังจากได้วางแผนบูรณาการร่วมกัน

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ครูผู้สอนเกิดแรงกระตุ้นในการจัดการสอนอย่างเต็มศักยภาพ นักเรียนให้ความร่วมมือมากขึ้น เนื่องจากครูผู้สอนมีการบูรณาการเนื้อหาต่างสาระเข้าด้วยกันทำให้นักเรียนเกิดแรงกระตุ้นในการเรียนและให้ความสนใจเพิ่มขึ้น

6. คำถาม/ความท้าทาย

หากได้รับระยะเวลาที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีการทบทวนเนื้อหาการสอนและจัดเตรียมสื่อให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงระยะเวลาของครูผู้สอนกับคู่เข้าร่วมการสังเกตไม่ตรงกัน

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

ในการปฏิบัติครั้งต่อไป อยากเปิดโอกาสให้กับนักเรียนทุกระดับใช้ได้เรียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการ PLC และมีการบูรณาการร่วมกับสาระอื่น ๆ

นางสาวศุภวารีย์ บุญมี
ครูผู้สอนวิชาแนะแนว

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

เตรียมความพร้อมรับฟังจุดประสงค์การเรียนรู้ รับฟังแนวทางในการทำงานตลอดระยะเวลาการทำงานรับองค์ความรู้ในการทำ PLC กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และกระบวนการ Lesson Study ทั้ง 3 สถาบันโดยศ.ดร.ศิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา PLC ร่วมกับกลุ่มสาระคณิตศาสตร์และศิลปะร่วมมือกันช่วยเหลือแก่ปรับแผนให้พร้อมกับการสอนนักเรียนในระดับชั้น ป.5 ร่วมสังเกตการณ์สอนวิชาคณิตศาสตร์หัวข้อการหาปริมาตร รับฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 สถาบันวิชา รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. ผลที่เกิด

1. ได้รับการชมเชยจากท่าน อ. แหวว พร้อมทั้งปลงใจในการทำงาน ในการจัดการเรียนการสอน
2. ได้รับประสบการณ์จากเพื่อนกลุ่ม PLC ในโรงเรียนสาธิตบางนาและนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

3. บทเรียนที่ได้

การดำเนินงานการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกันตามบริบทของโรงเรียน การพูดเสริมเติมพลังให้กันและกันเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไปได้ทดลองการจัดการเรียนการสอนที่มีความท้าทาย และทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความหลากหลาย

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

ครูผู้สอนสามารถวางแผนและจัดการเรียนการสอนโดยการบูรณาการเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชา ร่วมกันได้ ครูนำการจัดการเรียนการสอนไปพัฒนาในด้านของการบูรณาการวิชาในห้องเรียนหรือชั้นเรียนอื่นที่มีใช้แก่นักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อให้นักเรียนในระดับชั้นอื่นได้รับความรู้อย่างเท่าเทียม

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นักเรียนได้รับความรู้แบบองค์รวมได้รับความรู้ทั้งวิชาคณิตศาสตร์ในช่วงเวลาเดียวกัน บรรยากาศในชั้นเรียนนักเรียนเป็นศูนย์กลางและมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ตนเองสร้างสรรค์ผลงาน

6. คำถาม/ความท้าทาย

ช่วงเวลาไม่เพียงพอ ทำให้การเตรียมการสอนไม่เหมาะสม

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

นำการจัดการเรียนการสอนในครั้งนี้ออกมาพัฒนาต่อยอดให้นักเรียนในชั้นอื่น ๆ

นายอำนาจ แผ่ไพรวงศ์
 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. สิ่งที่ทำ

เตรียมความพร้อมรับฟังจุดประสงค์การเรียนรู้ รับฟังแนวทางในการทำงานตลอดระยะเวลาการทำงานรับองค์ความรู้ในการทำ PLC กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และกระบวนการ Lesson Study ทั้ง 3 สถาบันโดยรศ.ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา PLC ร่วมกับกลุ่มสาระคณิตศาสตร์และศิลปะร่วมมือกันช่วยเหลือแก้ปัญหาปรับแผนให้พร้อมกับการสอนนักเรียนในระดับชั้น ป.5 ร่วมสังเกตการณ์สอนวิชาคณิตศาสตร์หัวข้อการหาปริมาตร รับฟังการนำเสนอของโรงเรียนทั้ง 3 สถาบันวิชา รับฟังการสะท้อนผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. ผลที่เกิดขึ้น

1. ได้รับการชมเชยจากท่าน อ. แหวง พร้อมทั้งพลังใจในการทำงาน ในการจัดการเรียนการสอน
2. ได้รับประสบการณ์จากเพื่อนกลุ่ม PLC ในโรงเรียนสาธิตบางนาและนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ต่อไป
3. ได้รับฟังความคิดเห็นที่มีความหลากหลายทางความคิดและข้อคิดดีๆ จากครูผู้ร่วม PLC

3. บทเรียนที่ได้

การดำเนินงานการวางแผนในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกันตามบริบทของโรงเรียน การพูดเสริมเติมพลังให้กันและกันเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไปได้ทดลองการจัดการเรียนการสอนที่มีความท้าทาย และทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความหลากหลาย

4. การใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าในอนาคต

1. ครูผู้สอนสามารถวางแผนและจัดการเรียนการสอนโดยการบูรณาการเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชา ร่วมกันได้
2. ครูนำการจัดการเรียนการสอนไปพัฒนาในด้านของการบูรณาการวิชาในห้องเรียนหรือชั้นเรียนอื่นที่มีใช้แก่นักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เพื่อให้นักเรียนในระดับชั้นอื่นได้รับความรู้อย่างเท่าเทียม

5. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นักเรียนได้รับความรู้แบบองค์รวมได้รับความรู้ทั้งวิชาคณิตศาสตร์ในช่วงเวลาเดียวกัน บรรยากาศในชั้นเรียนนักเรียนเป็นศูนย์กลางและมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ตนเองสร้างสรรค์ผลงาน

6. คำถาม/ความท้าทาย

ช่วงเวลาไม่เพียงพอ ทำให้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

นำการจัดการเรียนการสอนในครั้งนี้คิดพัฒนาต่อยอดให้นักเรียนในชั้นอื่น ๆ ได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

นายณฤพดินทร์ อินทร์วิเชียร
 ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. What do you do?

- Listened to other teachers and gathered things that might be used in my teaching and things that can be shared with other teachers who were not given the opportunity to participate in this project

2. Results.

1. There was an opportunity to help prepare a lesson for children in grade 5.
2. Gain experience that will strengthen and help my teaching the language.
3. I took part for the teacher to be inspired in his teaching
4. Listen to opinions and diversity of thought and great ideas from the teachers who participated in the PLC

3. Lessons learned.

- I learned that the teachers of different departments can work together depending on their topic of what they will teach the students and there is no need to focus only on different departments, the children can have many activities that can help to speed up the explanation of lesson.

4. How to use it? What to create next?

1. There was an opportunity to help in preparing a lesson for the students in grade 5.
2. Gain experience that will strengthen and help my language teaching.
3. I had an opportunity to be a part for the teacher to be inspired in his teaching
4. Listen to diversity of thought and great ideas from the teachers who participated in the PLC as well as from the expert.

5. Changes that have occurred.

- Because 3 classrooms were used to be observed with the same lesson, there was an opportunity to change and adjust the teacher's teaching style after each classroom therefore in the last classroom taught by the teacher, the enthusiasm of the students in doing the activities was very different from the first class. There was an opportunity to develop everything with the help of the teacher buddy.

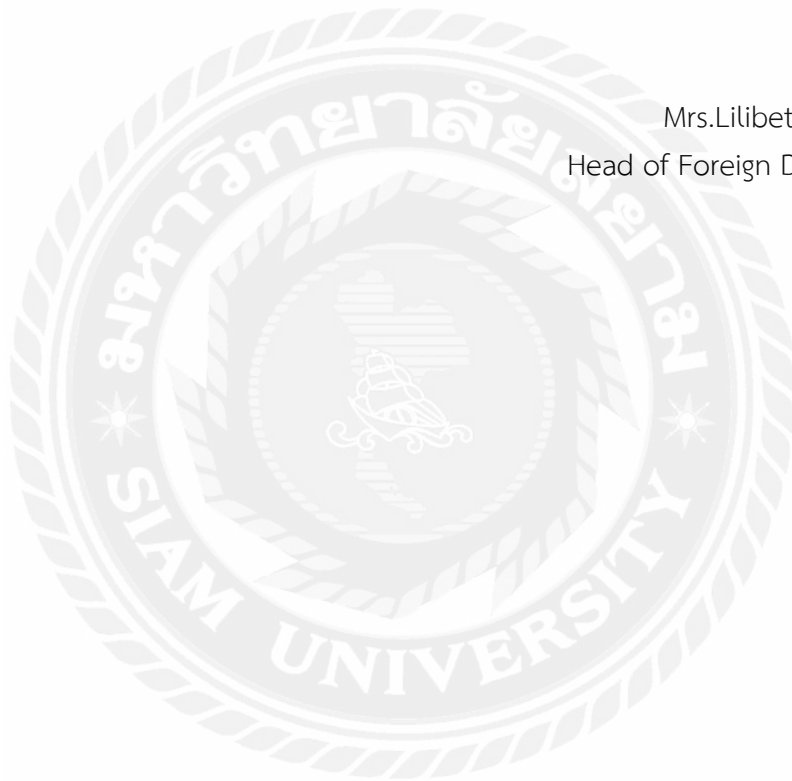
6. Questions and Challenges.

- It was a bit difficult for the teacher and the buddy teacher to find the time to teach and observe the class. There was also little time in adjusting and arranging the lesson proper and the activities.

7. Suggestions for development.

- It would be better if the next time there is an opportunity to do this kind of project, any grade level of the children can be used depending on what the teachers and buddy teachers are teaching so that they can both focus on the students and their interest in learning.

Mrs.Lilibeth Bentor
Head of Foreign Department



บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. What do you do?

Deepened understanding of the importance of data-informed decision-making in driving instructional improvement. By systematically collecting, analyzing, and interpreting student data, gained valuable insights into student progress, learning trends, and areas for growth. This data-driven approach has empowered to tailor instruction, target interventions, and monitor student outcomes more effectively.

2. Results.

Progress made toward achieving these goals, including milestones reached, strategies implemented, and any adjustments made to the action plan based on ongoing evaluation.

3. Lessons learned.

Emphasize the value of collaboration, data-informed decision-making, reflection, and a commitment to ongoing growth and improvement in teaching and learning practices.

4. How to use it? What to create next?

Envision future developments in personalized learning pathways tailored to meet the diverse needs and interests of students. And keep on exploring strategies for differentiation, individualized goal setting, and leveraging student voice and choice to personalize the learning experience.

5. Changes that have occurred.

Through gathered data, peer observations, and targeted professional development sessions, educator has expanded knowledge base, honed instructional skills, and cultivated a growth mindset. This emphasis on continuous learning has revitalized teaching practices and reignited passion for education.

6. Questions and Challenges.

By discussing how to leverage PLC meetings as opportunities for meaningful professional learning, collaboration, and reflection. Questions emerged regarding the identification of individual learning needs, accessing relevant resources and supports, and establishing accountability measures to track progress towards personal and collective goals.

7. Suggestions for development.

Implementing these suggestions and developments, aim to create a supportive and inclusive learning environment that empowers educators to excel and students to thrive.

Mr. Regine Serrano
English Conversation teacher, Grade 5

บันทึก After Action Review : AAR
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน
“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูระดับประถมศึกษา”
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2566 – วันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

1. What do you do?-

Collect feedback from participating schools, educators, administrators, and other stakeholders involved in the knowledge exchange initiative. Evaluate whether these goals were achieved and to what extent the objectives were met. Look at quantitative data such as improvements in student outcomes, changes in instructional practices, and increases in teacher efficacy, as well as qualitative insights on the perceived benefits and challenges experienced by participants.

2. Results

Expressed appreciation for the opportunity to learn from other schools, and share the best practices, and collaborate with peers.

3. Lessons learned

The knowledge exchange initiative fostered a collaborative learning culture among participating schools. Educators felt more connected to their peers, valued the opportunity to collaborate, and were more willing to share resources and experiences.

4. How to use it? What to create next? (Future developments)

Build upon the success of the professional learning community process by expanding the knowledge exchange program to include more schools and educators. This could involve reaching out to neighboring districts, partnering with educational organizations, or leveraging digital platforms to facilitate broader participation.

5. Changes that have occurred

Increased student engagement: Students may become more actively involved in their learning process because teachers implement new active learning strategies learned through the professional learning community process. Improved learning outcomes: With more engaging and effective instructional methods in place, students may demonstrate improved academic performance, comprehension, and retention of course material. Positive classroom environment: Teachers may create a more positive and conducive learning atmosphere by incorporating collaborative learning activities, discussions, and hands-on experiences.

Students may feel more motivated to participate in class activities and take ownership of their learning, leading to a more dynamic and stimulating learning environment.

Teachers may develop stronger professional relationships with their peers as they collaborate on lesson planning, share resources, and exchange feedback on instructional practices.

Teachers may feel more comfortable sharing their expertise and seeking advice from colleagues, leading to a culture of mutual support and continuous professional growth.

Increased trust and camaraderie: Through the exchange of knowledge and experiences, teachers may build trust and camaraderie with one another, fostering a sense of community and collective responsibility for student success.

Teachers may acquire new skills and competencies related to organizing active learning, such as facilitating group discussions, implementing project-based learning activities, and integrating technology into lessons.

Engaging in collaborative professional development opportunities can instill a mindset of lifelong learning among teachers, encouraging them to continuously seek out new ideas and approaches to enhance their practice.

6. Questions and Challenges

The PLC procedure is expected to support teachers in designing and implementing engaging learning experiences for students. Data collection methods include surveys, interviews, and classroom observations to assess the impact of PLC on teacher competency and student outcomes. Preliminary findings suggest positive changes in instructional strategies and student engagement. Challenges and recommendations for sustaining PLC initiatives are discussed.

Active learning is recognized as an effective pedagogical approach that promotes student engagement, critical thinking, and deeper understanding. However, organizing active learning experiences requires teachers to possess specific competencies in instructional design, classroom management, and assessment. The professional learning community (PLC) procedure offers a collaborative framework for teachers to enhance their skills through shared inquiry, experimentation, and reflection. PLC procedure contributes to the development of primary school teachers' competency in organizing active learning.

The importance of active learning in primary education and emphasizes the role of teachers in creating conducive learning environments. It demonstrate the effectiveness of PLCs in improving teaching practices and student outcomes by fostering collaboration and professional growth among educators.

Primary school teachers from the three schools participate in PLC meetings focused on exploring and implementing active learning strategies. Assess teachers' perceptions of their competency levels before and after engaging in PLC activities. Shared ideas provide deeper insights into the experiences, challenges, and perceived benefits of the PLC procedure. Classroom observations capture the implementation of active learning strategies and their impact on student engagement and learning outcomes.

PLC activities and perceived competency in organizing active learning. Teachers report increased confidence in designing and implementing diverse active learning strategies tailored to students' needs and interests. Qualitative data from interviews reveal the importance of collaboration, peer support, and shared resources in enhancing professional growth. Classroom observations demonstrate a variety of active learning techniques being utilized, resulting in higher levels of student engagement and participation.

Discussion: The findings suggest that the PLC procedure effectively enhances primary school teachers' competency in organizing active learning. Collaboration among teachers facilitates the exchange of knowledge, ideas, and best practices, leading to continuous improvement in teaching strategies. However, challenges such as time constraints, resistance to change, and resource limitations are identified, requiring careful consideration for sustaining PLC initiatives.

Recommendations include providing ongoing support and professional development opportunities, fostering a culture of collaboration, and integrating PLCs into school policies and practices.


Overall, the PLC procedure in promoting professional learning and improving teaching practices in primary schools. By fostering collaboration and collective inquiry, PLCs empower teachers to develop their competency in organizing active learning experiences that enhance student engagement and achievement. Continued research and investment in PLC initiatives are essential for building a culture of lifelong learning and continuous improvement in education.

7. Suggestions for development

Leverage technology platforms to enhance the exchange of knowledge between schools. This could involve creating online forums or communities of practice where educators can share resources, ask questions, and engage in ongoing discussions around best practices in active learning.

Mrs. Sheila M. Olavidez
English teacher, Grade 5



The logo of Siam University is a circular emblem. It features a central five-pointed star with a smaller star inside it. The star is surrounded by a wreath. The outer ring of the logo contains the text 'SIAM UNIVERSITY' in English and Thai. The Thai text 'มหาวิทยาลัยสยาม' is written in a stylized font along the top inner edge of the circle.

ภาคผนวก ฉ

คู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูระดับ
ประถมศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

คู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ระดับประถมศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวปิ่นมุก เสนาดิสัย
 วัน เดือน ปี เกิด วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2521
 สถานที่เกิด กรุงเทพฯ
 ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 10 ซอยอินทามาระ 40 ถนนสุทธิสาร เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2539-2543 มหาวิทยาลัยนานาชาติอเมริกันริชมอนด์ ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด
 พ.ศ. 2546-2548 มหาวิทยาลัยเว็บสเตอร์ (ประเทศไทย) ปริญญาโท บริหารธุรกิจ
 พ.ศ. 2558 ถึง ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยสยาม ปริญญาเอกปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2543 - 2546 ฝ่ายบริหารสินเชื่อ กลุ่มบริหารสินเชื่อและความเสี่ยง (CRMG) ธนาคารดีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน) (ปัจจุบันคือ ธนาคารทหารไทยธนชาติจำกัด มหาชน)
 พ.ศ. 2548 - 2550 ผู้จัดการฝ่ายการตลาด การตลาดพันธมิตร สำนักงานบริหาร ประธานและกรรมการผู้จัดการใหญ่ – ทีมข้อป้าง บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) (KTC)
 พ.ศ. 2550 – 2556 กรรมการผู้อำนวยการฝ่ายขายและการตลาด บริษัท เดวตี้เวลลอปเมนท์ จำกัด(มหาชน)
 พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและรองผู้อำนวยการฝ่ายการตลาดและทรัพยากรบุคคล โรงเรียนสาธิตบางนา สมาชิกกลุ่มผู้อำนวยการผู้นำ (Thailand Principal Forum)

การอบรมและสัมมนาทางวิชาการ

- เข้าร่วมการประชุม World Association of Lesson Study Wals2017 ณ Nagoya University ประเทศญี่ปุ่น
- เข้าร่วมการอบรมทางวิชาการ ในงาน EDUCA ตั้งแต่ปี 2557 - ปัจจุบัน