

การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง

อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

THE STUDY OF TEACHER DEVELOPMENT IN LESSON STUDY

OF BAN MAE JONG SCHOOL, DOI SAKAET DISTRICT,

CHIANG MAI PROVINCE

วราภรณ์ วงษาปัน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัย

วราภรณ์ วงษาปิ่น

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมั่นแจ่ม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

อาจารย์ ดร.จักรปรุพห์ วิชาอัครวิทย์

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เจียน วันทนิยตระกูล)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมั่นแจ่ม)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จักรปรุพห์ วิชาอัครวิทย์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้นำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้วิจัย : วราภรณ์ วงษาปัน

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมั่นแจ่ม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

: อาจารย์ ดร.จักรปรุพห์ วิชาอักษรวิทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มเป้าหมายคือ ครู จำนวน 6 คน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน นักเรียนจำนวน 12 คน และผู้ปกครองจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ แบบสังเกตการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วนำเสนอการวิจัยโดยวิธีการพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนบ้านแม่จ้องได้พัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2) ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) และขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4)

2. ผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้ฟังที่ดี สุขุมเยือกเย็น มีเหตุมีผล มีความเป็นกลาง สื่อสารกับครูและให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก ช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูปรับกระบวนการคิด เปลี่ยนวิธีการสอน ให้ความสำคัญกับนักเรียน เอาใจใส่และวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองในการจัดการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมคิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน เพื่อนำไปใช้

ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป และครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยรวมภาพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$) หากพิจารณาตามขั้นการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พบว่า ครูมีความพึงพอใจขั้นสะท้อนบทเรียนมากที่สุด ($\mu = 4.54$) รองลงมาคือขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน ($\mu = 4.39$) และครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ขั้นการจัดการทำแผนการจัดการเรียนรู้และขั้นสังเกตการสอน ($\mu = 4.28$) นอกจากนี้ นักเรียนมีส่วนร่วมและฝึกปฏิบัติในการทำกิจกรรมร่วมกับครูด้วยความตั้งใจ มีความสนุกสนาน กระตือรือร้น สามารถโต้ตอบและแสดงความคิดเห็นร่วมกับครูในการทำกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในกลุ่ม สุดท้ายนักเรียนเกิดความสุขในการทำกิจกรรม ส่งผลให้นักเรียนเกิดทักษะชีวิต ทักษะอาชีพเกิดความรักความห่วงหาอาลัย อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชุมชน ในท้องถิ่นและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ สำหรับผู้ปกครองรู้สึกดีใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เกิดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน มองเห็นพัฒนาการของนักเรียน และเกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้ของครูเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาครู, การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

The Title : The Study of Teacher Development in Lesson Study of Ban Mae Jong
School, Doi Saket District, Chiang Mai Province

The Author : Waraporn Wongsapan

Program : Educational Administration

Thesis Advisors : Assistant Professor Dr.Samnao Muenjaem Chairman
: Lecturer Dr.Chakparun Wichaakarawit Member

ABSTRACT

This research aimed to study the teacher development and the results of teacher development in collaborative lesson development of Ban Mae Jong School, Doi Saket District, Chiang Mai Province. The target group consisted of 6 Ban Mae Jong school teachers. The informants included the school director, 12 students and 12 parents. The instruments used in this research were a document analysis form, an in-depth interview, a learning management observation form, an observation form of school administration, and a focus group discussion guideline. The content analysis was used to analyze the qualitative data and the results are presented descriptively.

The research findings reveal that:

1. The school applied 4 steps of the Lesson Study to develop the teachers: 1) planning: LS1, 2) designing lesson plan: LS2, 3) class observation: LS3 and 4) reflection: LS4.

2. The results of teacher development in collaborative lesson development showed that the school director focused on participative administration. He was a good listener, calm, reasonable, and impartial. He always gave positive suggestions, helped and kindly supported teachers in learning management by aiming to develop students. The teachers changed their thinking process, adjusted their teaching methods by emphasizing student-centered learning activities and paying attention to students individually. The teachers learnt to accept their learning management drawbacks from their buddies, head of the academic department and the school director in a friendly way and they also had a good feeling toward one another for further

learning management resolutions. The overall result of teachers' satisfaction was at a high level ($\mu = 4.40$). When the four steps of the collaborative lesson study were considered, it was found that the teachers were satisfied with the reflection step the most ($\mu = 4.54$), followed by the planning step ($\mu = 4.39$). The least satisfaction was the designing lesson plan and class observation steps ($\mu = 4.28$). Moreover, students participated in and practiced the activities with teachers attentively, happily, enjoyably and actively. They were able to respond and give their opinions to the teachers and share their ideas among group members. At the end, they were happy to do the activities that encouraged them to have more life and occupational skills. They also loved, cared for and realized the conservation of their good local traditions and culture, and were able to apply those things to their daily lives. Moreover, the parents were very pleased to participate in planning and learning management. They had more knowledge and understood more about school learning activities. They saw the development of the students and better believed in teachers' learning management.

Keywords : Teacher Development, Lesson Study, Professional Learning Community



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมีนแจ่ม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.จักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.เขียน วันทนีตระกูล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษา คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนการแนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน รวมทั้งคณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ทุกท่านที่ได้ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์และแนวคิดต่าง ๆ ให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านแม่จ้อง หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนบ้านแม่จ้อง คณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียน โรงเรียนบ้านแม่จ้องที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในตรวจเครื่องมือ และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 2 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจตลอดมา

วราภรณ์ วงษาปัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	๗
ABSTRACT.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
สารบัญ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๑๑
สารบัญภาพ.....	๑๒
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การชี้แนะ (Coaching) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
การถอดบทเรียน.....	81
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	88
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	90
รูปแบบการวิจัย.....	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	90
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
ตอนที่ 1 ศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของ โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	97
ตอนที่ 2 ศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของ โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	117
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบผลการพัฒนาครูในการพัฒนา บทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้องอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	120
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	130
สรุปผลการวิจัย.....	130
อภิปรายผล.....	132
ข้อเสนอแนะ.....	137
บรรณานุกรม.....	138

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ประวัติผู้วิจัย.....	146
ภาคผนวก.....	147
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	148
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	149
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์.....	152
ภาคผนวก ง แบบวิเคราะห์เอกสาร การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	153
ภาคผนวก จ แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)	154
ภาคผนวก ฉ แบบการสังเกตไม่มีโครงสร้าง.....	159
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องการศึกษาผลการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	161
ภาคผนวก ซ แบบการสนทนากลุ่ม.....	165
ภาคผนวก ฌ เครื่องมือแบบบันทึกการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้องอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	169
ภาคผนวก ญ ผลการบันทึกการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน(Lesson Study: LS) ของครู โรงเรียนบ้านแม่จ้อง.....	178
ภาคผนวก ฎ ภาพกิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน(Lesson Study: LS) ของครู โรงเรียนบ้านแม่จ้อง.....	185

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 วิธีการดำเนินวิจัย.....	92
4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	120
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครู ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน.....	122
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครู ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน : ขั้นวางแผนร่วมกัน (LS1)	125
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครู ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน : ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2).....	126
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครู ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน : ขั้นการสังเกตการสอน (LS3).....	127
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครู ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน : ขั้นสะท้อนผล (LS4).....	128

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.....	9
2.2 การเปรียบเทียบ การแบ่งการพัฒนาการทางด้านสติปัญญา ตามการแบ่งของ Bloom กับของ Anderson and Krathwohl.....	21
2.3 ลักษณะครูในศตวรรษที่ 21	22
2.4 ทักษะครูในศตวรรษที่ 21	23
2.5 รูปแบบกระบวนการศึกษาชั้นเรียน.....	32
2.6 กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามวงจร Plan-See-Reflect	34
2.7 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย.....	41
2.8 รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	44
2.9 Tuna Model.....	49
2.10 รูปแบบกระบวนการจัดการความรู้.....	53
2.11 หลักการของการชี้แนะ.....	69
2.12 กรอบแนวคิดการวิจัย การศึกษาการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของ โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.....	89
4.1 แผนผังสรุปขั้นตอนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน.....	104
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมสร้างความเข้าใจให้กับครู.....	106
4.3 วางแผนการออกแบบการจัดการเรียนรู้.....	107
4.4 ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน.....	110
4.5 เพื่อนคู่คิด (Buddy) สังเกตการณ์สอนในห้องเรียน.....	112
4.6 สะท้อนตนเอง.....	113
4.7 สะท้อนเพื่อนคู่คิด (Buddy)	114
4.8 สะท้อนหัวหน้าวิชาการ (Mentor).....	115
4.9 สะท้อนผู้บริหารสถานศึกษา (Coach).....	116

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 27 ได้กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อและมาตรา 28 กำหนดให้หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคล มีลักษณะที่หลากหลาย จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553)

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นองค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวนักเรียนที่ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมุ่งพัฒนาตามความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นของนักเรียนในด้านภาษา (Literacy) ด้านคำนวณ (Numeracy) และด้านเหตุผล (Ability) เพื่อให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์และสามารถบูรณาการกับรายวิชาอื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง และการสอนที่ถือว่ามีประสิทธิภาพครูต้องมีคุณสมบัติมากกว่าการเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สอน (Instructor) ครูต้องมีลักษณะของผู้ที่สามารถชี้แนะการเรียนรู้ (Learning Coaching) และสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำนักเรียนไปสู่โลกแห่งการเรียนรู้ได้

บุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ ก็คือ “ครู” เพราะคุณภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพมีศักยภาพเป็น

“ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ โดยเปลี่ยนวิธีการสอนที่เน้น “วิชาเป็นตัวตั้ง” เป็น “เน้นชีวิตนักเรียนเป็นตัวตั้ง” ถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งในการ “อภิวัดการเรียนรู้” เพื่อนำพาประเทศไทยไปสู่อนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557, 6-7) ประกอบกับนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้น้อมนำพระราชดำรัสเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวปฏิบัติ ได้แก่ “ให้ครูรักเด็กและเด็กรักครู” “ให้ครูสอนเด็กให้มีน้ำใจต่อเพื่อน ไม่ให้แข่งขัน แต่ให้แข่งกับตัวเอง ให้เด็กที่เรียนเก่งกว่าช่วยสอนเพื่อนที่เรียนช้ากว่า” และ “ให้ครูจัดกิจกรรมให้เด็กทำร่วมกัน เพื่อให้เห็นคุณค่าของความสามัคคี” และสิ่งสำคัญยิ่งกว่านั้น ได้ยึดแนวนโยบายของนายกรัฐมนตรี ที่ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนครู เพื่อให้ครูมีเวลาทุ่มเทให้กับการเรียนการสอนแก่นักเรียนอย่างแท้จริง รวมไปถึงการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาการอบรมครู หรือพัฒนาตนเองของครูในช่วงเวลาราชการ (ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ, 2558, 1) สถานศึกษาได้นำกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และเรียนรู้อย่างมีความสุข ขณะเดียวกันมีกระบวนการ ขั้นตอนที่เป็นระบบ และสะท้อนผลของนักเรียน โดยครูจับคู่ Buddy กันทำให้ครูเกิดความสบายใจในการทำงาน ในรูปแบบกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ด้วยวิธีการของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และวิธีการชี้แนะ (Coaching) ได้นำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) องค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เข้ามาช่วยในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ปรับวิธีคิด เปลี่ยนวิธีสอน ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานให้อยู่ในรูปแบบของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมกับการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อนักเรียนในอนาคต

โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1 เดิมโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จตามโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ โดยบูรณาการเรียนรู้ในวันสำคัญต่าง ๆ ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning: BBL) ต่อมารัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครู ให้ครูใช้เวลาทุ่มเทกับการสอน และพัฒนาตนเองในสถานศึกษาทั้งนี้ เพื่อแก้ปัญหาในการอบรม สัมมนาครูในช่วงเวลาราชการ ปัจจุบันโรงเรียนบ้านแม่จ้องนำรูปแบบการพัฒนาครูในลักษณะของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาใช้ในการพัฒนาครูให้มีระบบ สามารถตอบสนองต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และสะท้อนผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยนำมาบูรณาการในหน่วยการเรียนรู้ของทุกระดับชั้นตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จนประสบความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาการพัฒนาคูในการพัฒนา
บทเรียนร่วมกันและนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ ให้มีทักษะ
และประสบการณ์ทางวิชาชีพ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้กับครูยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ นำการพัฒนาคูในการพัฒนา
บทเรียนร่วมกัน มาพัฒนาคูอย่างไร
2. ผลการพัฒนาคูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาคูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาคูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลการพัฒนาคูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
2. ได้ข้อมูลผลการพัฒนาคูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
3. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของ โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

การเลือกโรงเรียนที่เป็นพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1. การเลือกพื้นที่ มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 1.1 เป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

1.2 เป็นโรงเรียนที่เข้าร่วมการพัฒนาครูในโครงการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของจังหวัดเชียงใหม่

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนบ้านแม่โจ้งเต็มใจให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

2. การเลือกกลุ่มเป้าหมาย

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนบ้านแม่โจ้ง จำนวน 6 คน

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview of Key Informants) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน

2.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion of Key Informants) คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 คน และผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 คน รวม 24 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลทำหน้าที่ร่วมกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

2) ผู้ให้ข้อมูลเต็มใจให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) มีขั้นตอนของกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1)
2. ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2)
3. ขั้นสังเกตการสอน (LS3)
4. ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4)

ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ การพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่โจ้ง
2. ตัวแปรตาม คือ ผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่โจ้ง

ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการไว้ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู ตามบริบทในการทำงานในห้องเรียนและสถานศึกษา โดยการที่ครูทำกิจกรรมร่วมกันอย่างร่วมมือร่วมพลังได้แก่ การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การสังเกตการจัดการเรียนรู้ และการสะท้อนผลในห้องเรียน ซึ่งทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ ชี้แนะ และกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้จริงและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับนักเรียน

ความรู้ความเข้าใจของครู หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการสอนร่วมกัน การบันทึกแผนการจัดการเรียนรู้ การสังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง (Mentor) และการสะท้อนบทเรียนด้วยกระบวนการ KM

กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การวางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการจับคู่ Buddy การจัดการเรียนการสอนของครู การสังเกตการสอน และการสะท้อนบทเรียน โดยลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจรคุณภาพ (Plan – See – Reflect)

ศตวรรษที่ 21 (21st Century) หมายถึง ช่วงระยะเวลาระหว่างปี ค.ศ. 2001 ถึง ค.ศ. 2100 หรือ พ.ศ. 2544 ถึง พ.ศ. 2643

ถอดบทเรียน หมายถึง การสรุปบทบทนบทบาการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครูที่บูรณาการหลักการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS)

ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของ โรงเรียนบ้านแม่จ้องในปีการศึกษา 2560

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. การชี้แนะ (Coaching) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. การถอดบทเรียน
11. กรอบแนวคิดการวิจัย

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โลกปัจจุบันนี้ถือได้ว่ามีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆจากทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกันทำให้กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง แม้แต่ในวงการทางการศึกษาของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงนี้ สำหรับการดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ในครั้งนี้ซึ่งเป็น

กระบวนการวิจัยและพัฒนา ที่มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) วิจารณ์ พานิช (2555, 16) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์

วิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดย การส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) และความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และการสื่อสารและการร่วมมือ

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย นักเรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ประกอบด้วย ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ และความรู้ด้านเทคโนโลยี

ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต วิจารณ์ พานิช (2556, 16) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ 3Rs + 8Cs และผลเพิ่ม + 2L คือ Learning กับ Leadership ดังนี้

1. ทักษะ 3Rs ประกอบด้วย Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้), และ (A) Rithmetic (คิดเลขเป็น)

2. ทักษะ 8Cs ประกอบไปด้วย

2.1 Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)

2.2 Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)

2.3 Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างด้านวัฒนธรรม และความต่างด้านกระบวนทัศน์)

2.4 Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ)

2.5 Communications, Information, and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)

2.6 Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร)

2.7 Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

2.8 Change (ทักษะการเปลี่ยนแปลง)

3. ทักษะ 2Ls ประกอบไปด้วย

3.1 Learning Skill (ทักษะการเรียนรู้)

3.2 Leadership (ภาวะผู้นำ)

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวนักเรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอริป จิตตฤกษ์, 2554, 39) ซึ่งได้พัฒนารอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของนักเรียนทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต

กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่แสดงผลลัพธ์ของนักเรียนและปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยภาคิเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ที่มา : วิจารณ์ พานิช, 2556

กรอบความคิดเชิงมนทัศน์สำหรับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นที่ยอมรับในการสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Model of 21st Century Outcomes and Support Systems) การเรียนรู้เพื่อให้ได้วิชาแกนและแนวความคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 (สี่เขียวในรูป) ไม่เพียงพอ คือต้องให้ได้ทั้งสาระวิชา และได้ทักษะ 3 กลุ่ม คือ ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เป็นการฝึก การลงมือทำ สัจธรรมของการเรียนรู้สมัยใหม่คือ คนเราจะเรียนได้ต้องลงมือทำด้วยตนเองเท่านั้น เพราะฉะนั้นในการเรียนสาระวิชาเป็นการลงมือทำ (Learning by doing and Thinking) เพื่อจะให้เกิดทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นนักเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการ

เรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) ของนักเรียน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือ ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities, PLC) เกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะที่อยากให้เกิดกับนักเรียนมากที่สุด คือ 3Rs + 8Cs + 2Ls และนักเรียนต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เป็นต้น รวมทั้งยังส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากปัญหาสู่ปัญหา (Problem Based Learning, PBL) และพัฒนาครูผู้สอนผ่านกระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพราะการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ให้นักเรียนเกิดทักษะต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข การศึกษา คือสร้างพลังปัญญาแก่นักเรียน เพื่อพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ดังนั้นการศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับพัฒนานักเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมในยุคศตวรรษปัจจุบัน แต่ทั้งนี้การศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าที่แท้จริง ในความเป็นมนุษย์ ในฐานะเป็นหลักความคิดเชิงคุณภาพ รวมถึงครูผู้สอนปรับเปลี่ยนจากการสอนไปสู่การเป็นผู้แนะนำหรือผู้อำนวยความสะดวก (Coach) จากการถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกสร้างความรู้ให้นักเรียนเกิดการลงมือปฏิบัติจริง คิดเอง ทำเอง และจากการที่นักเรียนเรียนรู้แบบผิวเผินไปสู่การเรียนรู้ที่แท้จริง เปลี่ยนจากสอนวิชาไปสู่พัฒนาครบด้าน เปลี่ยนจากรู้วิชาไปสู่ การมีทักษะ ครูผู้สอนเปลี่ยนจากการเป็นผู้รู้เป็นผู้เรียนรู้ และเปลี่ยนจากครูผู้รอบรู้วิชาเป็นผู้กำกับ การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

หลักการจัดการเรียนรู้

การนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้นี้ไปใช้ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานของตนเองใหม่หลายประการ ซึ่งสามารถสรุปหลักการปฏิบัติได้ดังนี้ (วิจารณ์ พานิช, 2555, 51)

เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของนักเรียน ศรัทธาและเชื่อมั่นว่านักเรียนทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ทุกคนใฝ่ดีและปรารถนาความสุข ความสำเร็จในชีวิต

ตระหนักว่าผู้สอนไม่ใช่ผู้บอกความรู้ แต่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ จัดเตรียมกิจกรรมช่วยเหลือดูแลให้ความสะดวก และให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้

การพัฒนานักเรียนมุ่งพัฒนาความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นของนักเรียน 3 ด้านคือ ด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล รวมทั้งการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะหลอมรวมบูรณาการ

การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาสาระย่อยที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้การเรียนรู้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิตประจำวันของนักเรียนและท้องถิ่น

การกำหนดเวลาเรียนแต่ละแผนที่เหมาะสมให้นักเรียนมีเวลาเพียงพอที่จะใช้กระบวนการคิดกระบวนการปฏิบัติ และสามารถจัดเวลาในการสอนได้ตามตารางสอนปกติ

การสร้างความรู้สึกรักอยากเห็นให้กับนักเรียนเป็นก้าวแรกของการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ ความสนใจใคร่รู้ในสิ่งที่เรียน ทำให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์

นักเรียนเป็นเจ้าของกระบวนการเรียนรู้ที่แท้จริง มีสิทธิ์ที่จะตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ฯลฯ ตามความถนัด ความสนใจ ผู้สอนต้องช่วยให้นักเรียนเลือกได้เหมาะสมกับตนเองและใช้ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้เป็นแนวทางในการคิดและปฏิบัติ

นักเรียนทุกคนมีความสามารถ มีจุดเด่นเฉพาะตัว ผู้สอนต้องค้นให้พบ และช่วยให้นักเรียนนำจุดเด่นและความสามารถของนักเรียนมาใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

การเปิดโอกาสให้นักเรียนนำข้อมูลที่ได้จากการเรียนรู้นำมาเสนอเพื่อวิเคราะห์อภิปราย วิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวาง เพื่อจำแนกเปรียบเทียบ จัดลำดับ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ ฯลฯ ทำให้สามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

การให้นักเรียนนำความรู้ ข้อค้นพบนำมาจัดทำชิ้นงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัด ความสนใจ ทำให้ความรู้ความคิดของนักเรียนเป็นรูปธรรมชัดเจน ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจช่วยทำให้นักเรียนภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเองมากยิ่งขึ้น

การใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่หลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน ช่วยให้นักเรียนสามารถสร้างสาระความรู้และชิ้นงานต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ดี

การใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้ในลักษณะร่วมคิดร่วมทำช่วยให้มีความรู้ความคิดกว้างขวางซับซ้อน หลากหลายยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนาในทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางภาษา ทักษะด้านการรู้จักเข้าใจตนเอง เป็นต้น

การจัดกลุ่มนักเรียนที่มีความถนัด ความสามารถและประสบการณ์แตกต่างกัน ได้เรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน จะเอื้อให้เกิดการสร้างสรรคชิ้นงานและความรู้ และช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

การวัดและการประเมินผล เพื่อให้ทราบความสำเร็จและพัฒนาการที่แท้จริงของนักเรียน ต้องประเมินอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายตามหลักการของการประเมินผลตามสภาพจริง

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า การนำหลักการจัดการเรียนรู้มาใช้ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนให้ความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียนให้ความรัก ความศรัทธาให้นักเรียน ตระหนักว่าผู้สอนเป็นผู้แนะนำหรือผู้อำนวยความสะดวกที่ทำให้เกิดการเรียนรู้แก่นักเรียน ไม่ใช่เป็นผู้บอก ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นของนักเรียน 3 ด้าน คือ ด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล พร้อมกับการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการเรียนรู้ นักเรียนสามารถร่วมคิด ร่วมทำตามความถนัดและความสนใจที่แตกต่างกัน สามารถเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมตามกิจกรรมและ ครูผู้สอนใช้กระบวนการวัดและประเมินผลที่มีความหลากหลายตามหลักการประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนรู้

แนวคิดการจัดการเรียนรู้นี้ นักเรียนจะได้เป็นเจ้าของการเรียนรู้ที่แท้จริง ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตนเองเป็นผู้เผชิญสถานการณ์ผ่านกระบวนการคิด การปฏิบัติจริง จนตกผลึกเกิดเป็นความรู้ใหม่ของตนเอง ดังนั้นแนวคิดการจัดการเรียนรู้นี้จึงมีประโยชน์ทั้งต่อนักเรียนและครูผู้สอน ดังนี้ (วิจารณ์ พานิช, 2555, 58)

ประโยชน์ที่เกิดกับนักเรียน

แนวคิดการจัดการเรียนรู้นี้ ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง มีการพัฒนาความสามารถพื้นฐานที่จำเป็น 3 ด้าน มีความสุขและความภาคภูมิใจในตนเอง รวมทั้งมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อื่น ๆ อีกมากมาย ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เรียนเป็นผู้วิเคราะห์คุณค่าความสำคัญของสิ่งที่จะเรียนรู้ วางแผน กำหนดขอบเขตแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง ลงมือเรียนรู้ด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามความสามารถความถนัดความสนใจ ทำให้นักเรียนมีโอกาสค้นพบศักยภาพที่แท้จริงของตน รู้จักและเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น

2. นักเรียนจะได้รับข้อมูลความรู้จากประสบการณ์จริง แล้วใช้กระบวนการคิดเชื่อมโยงสรุปสิ่งที่เรียนรู้ และทำชิ้นงานนำเสนอความรู้และกระบวนการเรียนรู้ของตนได้เป็นรูปธรรม ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง รู้เข้าใจในสิ่งที่เรียนอย่างถ่องแท้ สามารถพูดได้ อธิบายได้ชัดเจน เห็นคุณค่าความสำคัญ มีค่านิยมที่เหมาะสม มีทักษะในการปฏิบัติได้ถูกต้องคล่องแคล่ว สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้เนื้อหาอื่น ๆ และใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

3. นักเรียนมีทักษะกระบวนการด้านต่าง ๆ ทั้งกระบวนการคิดและกระบวนการปฏิบัติจริง คิดเป็น ทำได้ แก้ปัญหาเป็น สามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการเรียนและ

แก้ปัญหาชีวิตประจำวันได้ เช่น สามารถคิดวางแผน คิดแก้ปัญหา วิเคราะห์วิจารณ์ และสรุป ตัดสินใจ ได้อย่างมีเหตุผล มีทักษะกระบวนการปฏิบัติ ปฏิบัติงานอย่างมีแผน เป็นระบบ มีขั้นตอนมีการประเมิน พัฒนาปรับปรุงชิ้นงาน มีทักษะในการสื่อสารทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน มีทักษะการแสวงหาความรู้ ฯลฯ

4. นักเรียนมีโอกาสเป็นเจ้าของกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง คิดและปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อแสวงหาค้นพบและสร้างสรรค์ความรู้ของตน ทำให้นักเรียนรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความสำคัญได้รับการยอมรับ มีความสุขและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5. นักเรียนถูกฝึกให้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ด้วยการคิดและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อการพัฒนาลักษณะนิสัยที่ดีงาม เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น มีความรับผิดชอบ ขยันอดทน มีทักษะทางสังคม ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขได้ทั้งชิ้นงาน และความรู้สึกที่ดีต่อกัน

ประโยชน์ที่เกิดกับครูผู้สอน

สำหรับประโยชน์ที่ครูผู้สอนจะได้รับจากการปฏิบัติตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้นี้มีดังต่อไปนี้

1. มีโอกาสได้พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความคิด จิตใจ ทักษะกระบวนการ เพราะครูไม่ได้ทำหน้าที่เพียงถ่ายทอดความรู้ แต่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ ให้นักเรียนสามารถสร้างความรู้ของตนเองได้ การฝึกฝนพัฒนานักเรียนย่อมหมายถึงการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้วย เพราะการสอนต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องมาก มีสิ่งใหม่ ๆ ให้คิดทำและแก้ปัญหาตลอดเวลา ด้วยจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชาที่ต่างกัน และความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ทำให้ครูต้องศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนคิด ปฏิบัติจริงได้เหมาะสมกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชา วัย ความสนใจ ความสามารถของนักเรียน ลงมือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สังเกตและประเมินผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องย่อมมีผลทำให้ผู้สอนพัฒนาทั้งความรู้ ความคิด เจตคติและทักษะกระบวนการตามลำดับ

2. การทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ได้สมบูรณ์จนปรากฏผลอย่างชัดเจนว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง มีการพัฒนาความสามารถตามเป้าหมาย ครูจะรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู มีความสุขและภาคภูมิใจในตนเอง รักและศรัทธาในอาชีพครู รักเด็ก รักโรงเรียน มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อนักเรียนและโรงเรียนมากขึ้น

3. การจัดการเรียนรู้ที่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของนักเรียนยึดหลักการที่เชื่อมั่นว่าทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ทุกคนมีความสามารถ ใฝ่ดีและปรารถนาความสุข ความสำเร็จในชีวิต นักเรียนมีหน้าที่ต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนมิใช่ผู้บอกความรู้แต่เป็นผู้สนับสนุน

การเรียนรู้ นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย มีกิจกรรมการคิดและปฏิบัติกับเพื่อน ๆ อย่างมีความสุข ครูทำหน้าที่เพียงคอยช่วยเหลือดูแล ใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนคิดและปฏิบัติงาน ให้การเสริมแรงเพื่อสนับสนุนและให้กำลังใจและประทับประกองการเรียนรู้ของนักเรียนสู่ความสำเร็จ บรรยากาศการเรียนรู้ข้างต้นจะทำให้ช่องว่างระหว่างครูกับนักเรียนแคบลง มีความสนิทสนมเป็นกันเองมากขึ้น ด้วยความรักและปรารถนาดีที่มีต่อกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร นักเรียนเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ รักเคารพศรัทธาครูผู้สอนมากขึ้นพร้อมที่จะเรียนรู้ และร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้ดียิ่งขึ้น

4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ การที่ครูได้ศึกษาเรียนรู้ฝึกปฏิบัติพัฒนาตนเองจนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนเกิดการเรียนรู้มีคุณภาพตามเป้าหมายย่อมได้รับเกียรติยกย่องจากหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง เพราะได้ชื่อว่าเป็นผู้ยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ทำให้สังคมยกย่องวิชาชีพครู

5. ครูมีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์จรรโลงสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าและได้ชื่อว่ามีคุณภาพการต่อประเทศชาติอย่างใหญ่หลวง เพราะการพัฒนาคนคือการพัฒนาชาติ

6. ครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ตามแนวคิดนี้ได้มีประสิทธิภาพ จะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพราะการปรับเปลี่ยนการสอนจากแบบเดิมที่ครูใช้ตนเองเป็นแหล่งความรู้ สอนแบบเน้นการอ่านจำเรื่องหรือการสอนแบบบอกความรู้ตรง ๆ มาเป็นการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนคิดและปฏิบัติจริงจนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาการสอนที่สอดคล้องกับแนวดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ การศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และแนวนโยบายปฏิรูปการเรียนรู้ของหน่วยงานทุกระดับ การพัฒนางานในหน้าที่การสอนได้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อตัวผู้สอนเองและต่อโรงเรียนในการรายงานผลการปฏิบัติงานหรือรับการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ เช่น การประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การประเมินมาตรฐานโรงเรียนของต้นสังกัด และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้มีประโยชน์ต่อนักเรียน ทำให้นักเรียนได้มีโอกาสค้นพบศักยภาพที่แท้จริงของตน รู้จักและเข้าใจตนเอง มีทักษะในการปฏิบัติได้ถูกต้อง สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ในเนื้อหา และใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ มีทักษะในการสื่อสารทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน และทักษะการแสวงหาความรู้มี

ความสุขและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และนักเรียนฝึกความรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง ด้วยการคิดและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ ประโยชน์ต่อครูผู้สอน ด้านการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความคิด จิตใจ ทักษะกระบวนการ เพราะครูไม่ได้ทำหน้าที่เพียงแค่ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวแต่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ ให้นักเรียนสามารถสร้างความรู้ของตนเองได้ การฝึกฝนพัฒนานักเรียนย่อมหมายถึงการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนด้วย มีความรักศรัทธาในอาชีพครู เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของนักเรียน ยึดหลักการที่ว่าทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของสมองและการเรียนรู้ของเด็กไทย เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้ระเบียบโลกชุดใหม่ พบว่าการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องสอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องปรับให้นักเรียนได้เรียนรู้ในลักษณะของสหวิทยาการและเรียนรู้พหุวัฒนธรรม คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การทำงานกันเป็นทีมและร่วมมือกัน ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สื่อต่าง ๆ และสามารถค้นกรองข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่มากมายได้ และทักษะชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะทางสังคมความเป็นอยู่อย่างสันติสุข เป็นต้น

เอกชัย พุทธสอน (2558) ศึกษาแนวโน้มการเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ พบว่า ทักษะที่ใช้ในการเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้ใหญ่ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีทักษะการรู้ การใช้ และการจัดการด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เท่าทันอยู่เสมอ และทักษะชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นทักษะในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ นอกจากนี้แนวโน้มในการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ แนวโน้มด้านหลักการและนโยบาย เน้นการเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานของการศึกษาผู้ใหญ่ แนวโน้มด้านคุณลักษณะทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและการทำงาน แนวโน้มด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมรูปแบบ การปฏิบัติจริง และ แนวโน้มด้านการสนับสนุนและส่งเสริม คือ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากทุกภาคส่วนในสังคม

นพพร ชลารักษ์ (2558) ศึกษาบทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 พบว่าการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เน้นให้ทั้งนักเรียนและครูก้าวเข้าสู่การเรียนรู้ไปพร้อมกัน ผู้ที่ต้องพัฒนาไม่ใช่เพียงนักเรียนเท่านั้น แต่รวมไปถึงครูผู้สอนที่ต้องปรับบทบาทเป็นครูในศตวรรษที่ 21

โดยการไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่เป็น “นักเรียนรู้” เรียนไปพร้อมกับนักเรียน ปรับกระบวนการเรียนการสอนเป็น “สอนน้อย เรียนมาก” เรียนรู้จากการปฏิบัติ เรียนรู้จากชีวิตจริง เรียนรู้จากความซับซ้อนและไม่ชัดเจนของโลกและสังคม รวมไปถึงสร้างความรู้ขึ้นใช้เองและส่งเสริมให้นักเรียนสร้างความรู้ขึ้นใช้เองเช่นกัน ครูต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนบทบาทเป็น “โค้ช” และการออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนในศตวรรษที่ 21

สุวณิ อิงวรากร (2558) ศึกษากรอบวิวัฒนาการเรียนรู้สู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะที่มีความจำเป็นต่อนักเรียนในการจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี โดยการลงมือปฏิบัติ สิ่งที่จะสนับสนุนให้เกิดการอภิวัดการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ คือการเปลี่ยนแปลงระบบการเรียนรู้ การใช้ระบบสารสนเทศ (ICT) และการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ ครูต้องยึดหลักสำคัญในการจัดการเรียนรู้ คือ ออกแบบการเรียนรู้ในเรื่องใกล้เคียงชีวิตจริงมากที่สุด จัดการเรียนรู้ด้วยการสร้างกระบวนการ การเรียนรู้ที่แท้จริงจะเกิดจากตัวของนักเรียนที่แท้จริง ซึ่งครูผู้สอนช่วยสนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้น คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน และต้องออกแบบการเรียนรู้ให้มีความสนุกเพลิดเพลิน ทั้งนี้ ครูผู้สอนต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ (3R) ได้แก่ อ่านออก เขียนได้และคิดเลขเป็น และ (7C) ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและเปลี่ยนวิธีทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ ปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนจึงจะสามารถสร้างศิษย์ให้มีคุณภาพสู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคปัจจุบัน เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้นักเรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมุ่งให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ การลงปฏิบัติ การคิดสร้างสรรค์ และการสร้างแรงบันดาลใจ อาจกล่าวได้ว่า นักเรียนไม่ได้เป็นเพียงแค่ผู้รับเพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป แต่นักเรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง การแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็น “โค้ช” หรือ “ผู้ชี้แนะ” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวก” ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุผลได้ และสิ่งสำคัญครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเองว่าเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมกับนักเรียน

การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โมเดลในการพัฒนาครูสำหรับศตวรรษที่ 21

อนุชา โสมาบุตร (2556, 1) กล่าวถึงระบบการสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 (21st Century Support Systems) ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้นักเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ตามโมเดลซึ่งประกอบไปด้วย

1. มาตรฐานในศตวรรษที่ 21 (21st Century Standards) โดยกำหนดจุดเน้น ได้แก่ (1) เน้นทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดกับนักเรียน (2) สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนในเชิงสหวิทยาการระหว่างวิชาหลักที่เป็นจุดเน้น (3) มุ่งเน้นการสร้างความรู้และเข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผิน (4) ยกระดับความสามารถนักเรียนด้วยการให้ข้อมูลที่เป็นจริงการใช้สื่อหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา การทำงานและในการดำรงชีวิตประจำวัน นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และ (5) ใช้หลักการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพระดับสูง

2. การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills) โดยกำหนดจุดเน้น ได้แก่ (1) สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ โดยการใช้แบบทดสอบมาตรฐานสำหรับการทดสอบย่อยและทดสอบรวมสำหรับการประเมินผลในชั้นเรียน (2) เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของนักเรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน (3) ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (4) สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของนักเรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

3. หลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 (21st Century Curriculum & Instruction) โดยกำหนดจุดเน้น ได้แก่ (1) การสอนให้เกิดทักษะการเรียนในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นเชิงสหวิทยาการของวิชาแกนหลัก (2) สร้างโอกาสที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการข้ามสาระเนื้อหา และสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based) (3) สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุน การเรียนรู้แบบสืบค้น และวิธีการเรียนจากการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based) เพื่อการสร้างทักษะขั้นสูงทางการคิด และ (4) บูรณาการแหล่งเรียนรู้ (Learning Resources) จากชุมชนเข้ามาใช้ในโรงเรียน

4. การพัฒนาทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 (21st Century Professional Development) โดยกำหนดจุดเน้น ได้แก่ (1) จุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อการสร้างครูให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเชิงบูรณาการ การใช้เครื่องมือและกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน และสร้างให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสม (2) สร้างความสมบูรณ์แบบในมิติของการสอนด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย (3) สร้างให้ครูเป็นผู้มีทักษะความรู้

ความสามารถในเชิงลึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การคิดแบบวิจารณ์ และทักษะด้านอื่น ๆ ที่สำคัญต่อวิชาชีพ (4) เป็นยุคแห่งการสร้างสรรค์ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นกับครูเพื่อเป็นต้นแบบ (Model) แห่งการเรียนรู้ของชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การสร้างทักษะการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ (5) สร้างให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถวิเคราะห์นักเรียนได้ทั้งรูปแบบการเรียนรู้ สติปัญญา จุดอ่อนจุดแข็งในตัวนักเรียน (6) ช่วยเหลือครูให้เกิดการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อนำไปใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์ทางการสอนและจัดประสบการณ์ทางการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับบริบททางการเรียนรู้ (7) สนับสนุนให้เกิดการประเมินนักเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างทักษะและเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ (8) แบ่งปันความรู้ระหว่างชุมชนทางการเรียนรู้โดยใช้ช่องทางหลากหลายในการสื่อสารให้เกิดขึ้น และ (9) สร้างให้เกิดต้นแบบที่มีการพัฒนาทางวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

5. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning Environment) โดยกำหนดจุดเน้น ได้แก่ (1) สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุนจากบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล (2) สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วม การแบ่งปันสิ่งปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกันรวมทั้งการบูรณาการหลอมรวมทักษะหลากหลายสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน (3) สร้างนักเรียนเกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติจริงตามบริบท โดยเฉพาะการเรียนรู้แบบโครงงาน (4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือหรือแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (5) ออกแบบระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งการเรียนเป็นกลุ่มหรือการเรียนรายบุคคล และ (6) นำไปสู่การพัฒนาและขยายผลสู่ชุมชนทั้งในรูปแบบการเผชิญหน้าหรือระบบออนไลน์

NIE (The National Institute of Education, 2008-2009, 1) เป็นสถาบันการศึกษาของครูที่มีรากฐานที่แข็งแกร่งในโครงสร้างและเนื้อหาในการศึกษา ได้เสนอโมเดลเพื่อการพัฒนาครูสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยใช้ V3SK Model ที่เน้นการสร้างค่านิยมใหม่ ทักษะคิดในเชิงบวก ทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาครูแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านค่านิยม (Values) ประกอบด้วยตัวย่อ V3 ตัว คือ

V-1 ค่านิยมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (Learner - Centered Values) ประกอบด้วย ค่านิยมย่อย ได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) นักเรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ (Belief that the Children can Learn) ความเอาใจใส่ในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน (Commitment to Nurturing the Potential in Each Child) และเห็นคุณค่าของความแตกต่างที่หลากหลาย (Valuing of Diversity)

V-2 อัตลักษณ์ของครู (Teacher Identity) ประกอบด้วย ค่านิยมย่อย ได้แก่ จุดมุ่งหมายสูงสุดสำหรับมาตรฐาน (Aims for High Standards) ชอบแสวงหา (Enquiring Nature)

ต้องการเรียนรู้ (Quest for Learning) มีความพยายามในการปรับปรุง (Strive to Improve) ความชื่นชอบในงาน (Passion) การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptive and Resilient) มีจริยธรรม (Ethical) และมีความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

V-3 การบริการของวิชาชีพและชุมชน (Service to the Profession and Community) ประกอบด้วย ค่านิยมย่อย ได้แก่ การเรียนรู้แบบร่วมมือและการปฏิบัติ (Collaborative Learning and Practice) การฝึกฝนนักเรียนและการเป็นพี่เลี้ยง (Building Apprenticeship and Mentorship) การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility and Engagement) และการมีจิตใจที่บริการ (Stewardship)

2. ทักษะ (Skill) ประกอบด้วยทักษะย่อย ได้แก่ ทักษะการสะท้อนความคิด และทักษะการคิด (Reflective Skills & Thinking Dispositions) ทักษะการวิธีสอน (Pedagogical Skills) ทักษะการจัดการเกี่ยวกับการบริหารบุคคล (People Management Skills) ทักษะการจัดการเกี่ยวกับตนเอง (Self-management Skills) ทักษะการบริหารและการจัดการ (Administrative & Management Skills) ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitative Skills) ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) ทักษะนวัตกรรมและการประกอบการ (Innovation and Entrepreneurship Skills) และทักษะความฉลาดทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Intelligence)

3. ด้านความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วยทักษะย่อย ได้แก่ ตนเอง (Self) นักเรียน (Pupil) ชุมชน (Community) เนื้อหาวิชา (Subject Content) วิธีการสอน (Pedagogy) พื้นฐานการศึกษาและนโยบาย (Educational Foundation and Policies) หลักสูตร (Curriculum) ความรู้ความเข้าใจในพหุวัฒนธรรม (Multicultural Literacy) ความตระหนักเกี่ยวกับโลก (Global Awareness) และความตระหนักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environment Awareness)

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ระบบการสนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Support Systems) เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้นักเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ตามโมเดล ได้แก่ มาตรฐาน การประเมินทักษะ หลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และโมเดลเพื่อการพัฒนาครูสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยใช้ชื่อว่า V3SK Model มุ่งเน้นกระบวนการ 3 ด้าน คือ (1) ด้านค่านิยม ได้แก่ การเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ อัตลักษณ์ของครู และการบริการของวิชาชีพและชุมชน (2) ด้านทักษะ และ (3) ด้านความรู้ ซึ่งการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ได้ตระหนักถึงการพัฒนานักเรียนที่มีความหลากหลาย การให้ความรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้กับนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติตามสภาพจริง ทั้งนี้ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเองจากผู้ให้ความรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือ

ผู้ชี้แนะ ให้นักเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และสิ่งสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงการตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครูผู้สอนให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของการเป็นวิชาชีพและชุมชนที่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงาน และพร้อมที่จะสร้างนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21

บลูม (Bloom, อ้างถึงใน หฤทัย อนุสตราขกิจ และคณะ, 2556) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ที่ให้นักเรียนประสบความสำเร็จซึ่งอาศัยจากทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาพื้นฐานว่ามนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้านคือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และนำหลักการนี้จำแนกเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเรียกว่า Taxonomy of Educational Objectives ได้จำแนกจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ออกเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึงพฤติกรรมด้านสมองเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรม 6 ระดับ ได้แก่

1.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นความสามารถในการจดจำแนกประสบการณ์ต่าง ๆ และระลึกเรื่องราวนั้น ๆ ออกมาได้ถูกต้องแม่นยำ

1.2 ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถบ่งบอกใจความสำคัญของเรื่องราวโดยการแปลความหลัก ดีความได้ สรุปใจความสำคัญได้

1.3 การนำความรู้ไปประยุกต์ (Application) เป็นความสามารถในการนำหลักการ กฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการต่าง ๆ ของเรื่องที่รู้มา นำไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้

1.4 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวที่สมบูรณ์ให้กระจายออกเป็นส่วนย่อย ๆ ได้อย่างชัดเจน

1.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อยเข้าเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยปรับปรุงของเก่าให้ดีขึ้นและมีคุณภาพสูงขึ้น

1.6 การประเมินค่า (Evaluation) เป็นความสามารถในการวินิจฉัยหรือตัดสินกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป การประเมินเกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์คือ มาตรฐานในการวัดที่กำหนดไว้

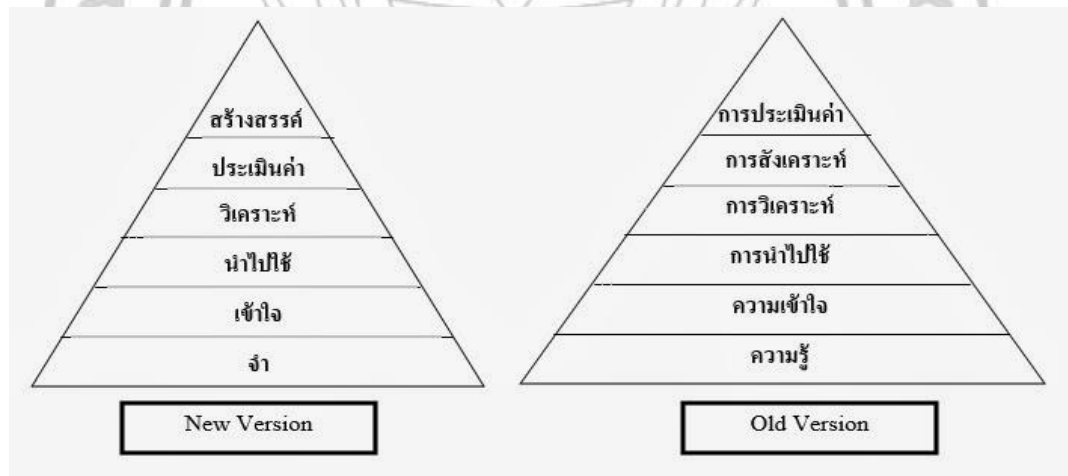
2. จิตพิสัย (Affective Domain) หมายถึง พฤติกรรมด้านจิตใจประกอบด้วย พฤติกรรมย่อย 5 ระดับ ได้แก่ การรับรู้ การตอบสนอง การเกิดค่านิยม การจัดระบบ และบุคลิกภาพ

3. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) หมายถึง พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อประสาทประกอบด้วย 5 ชั้น ได้แก่ การรับรู้ กระทำตามแบบ การหาความถูกต้อง การกระทำอย่างต่อเนื่อง หลังจากตัดสินใจ และการกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ

ทั้งนี้ บลูม (Bloom, 2013, 21) ได้แบ่งการเรียนรู้เป็น 6 ระดับ ดังต่อไปนี้

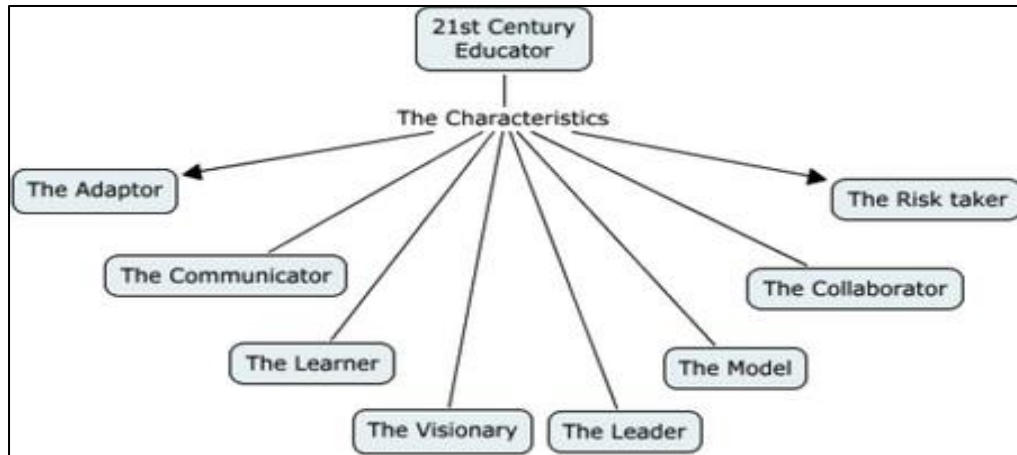
1. ความรู้ที่เกิดจากความจำ (Knowledge) ซึ่งเป็นระดับล่างสุด
2. ความเข้าใจ (Comprehend)
3. การประยุกต์ (Application)
4. การวิเคราะห์ (Analysis) สามารถแก้ปัญหา ตรวจสอบได้
5. การสังเคราะห์ (Synthesis) สามารถนำส่วนต่าง ๆ มาประกอบเป็นรูปแบบใหม่ให้มีความแตกต่างจากรูปแบบเดิม และเน้นโครงสร้างใหม่
6. การประเมินค่า (Evaluation) วัดได้ และตัดสินได้ว่าอะไรถูกหรือผิด ประกอบการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและเกณฑ์ที่แน่ชัด

ต่อมา แอนเดอร์สันและครัทวอล (Anderson and Krathwohl, 2001, 2) ซึ่งเป็นลูกศิษย์ของ บลูม (Bloom) ได้ปรับปรุงกลุ่มพฤติกรรมใหม่ และสะท้อนให้เห็นผลงานในศตวรรษที่ 21 ที่มีความหมายเกี่ยวกับ Bloom's Taxonomy ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบ การแบ่งการพัฒนาการทางด้านสติปัญญา ตามการแบ่งของ Bloom กับของ Anderson and Krathwohl
ที่มา : Anderson and Krathwohl, 2001

แอนดรู (Andrew Churches, 2009, 2) ได้เสนอแผนภาพเพื่ออธิบายลักษณะครูที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ 8 ประการดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ลักษณะครูในศตวรรษที่ 21

ที่มา : Churches, 2009

จากภาพดังกล่าวได้อธิบายลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. การปรับตัว (Adapting) ครูต้องสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนจากรูปแบบที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ ให้เป็นรูปแบบของความคิดสร้างสรรค์ โดยสามารถนำเครื่องมือที่เป็นซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยนักเรียนและความสามารถของนักเรียน
2. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Being Visionary) ครูต้องไม่จำกัดอยู่ในเฉพาะเนื้อหาวิชาหรือหลักสูตรที่สอน ควรมีจินตนาการและมองเห็นศักยภาพของเครื่องมือใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เทคโนโลยี และนำสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองความต้องการของตนเอง และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถศึกษาความคิดและเรียนรู้ของผู้อื่นแล้วรู้จักนำมาปรับใช้ในการเรียนการสอน
3. ความร่วมมือ (Collaborating) ครูควรให้ความร่วมมือโดยการแบ่งปัน (Sharing) เผยแพร่ (Contributing) ปรับตัว (Adapting) และคิดหาวิธีใหม่ ๆ (Inventing)
4. การเสี่ยง (Taking Risk) ครูต้องกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อเรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียนในบางเรื่องที่ตนเองไม่รู้ และมีวิสัยทัศน์ในการมองหาสื่อ เทคโนโลยีที่จะนำมาใช้สนับสนุนการเรียนการสอน วิเคราะห์เป้าหมายและเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับนักเรียน โดยสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการเรียนการสอนและให้นักเรียนเรียนรู้จากกันและไว้วางใจนักเรียน
5. การเรียนรู้ (Learning) การศึกษาคาดหวังให้นักเรียนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นครูต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ รับรู้ และประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

6. การสื่อสาร (Communicating) ครูต้องมีความสามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยในการสื่อสาร ให้ความร่วมมือในการทำงานโดยการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ช่วยคอยกระตุ้น ควบคุม ตรวจสอบและการจัดการให้กับนักเรียน

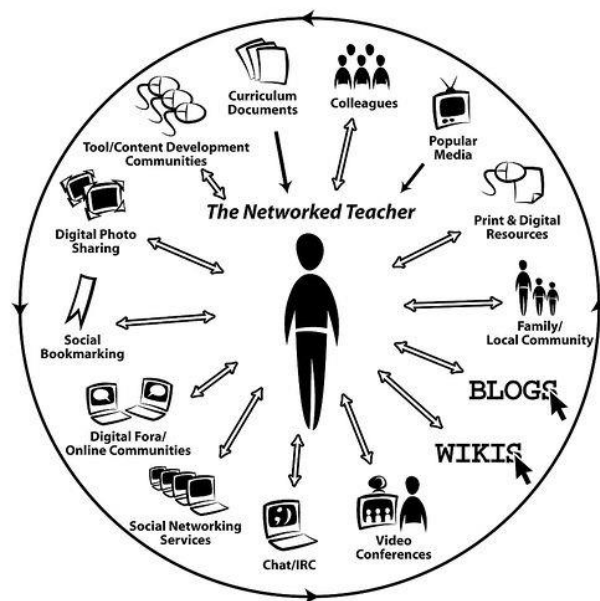
7. การเป็นต้นแบบพฤติกรรม (Modeling Behavior) ครูต้องสอนค่านิยมและเป็นต้นแบบพฤติกรรมหรือตัวอย่างพฤติกรรมที่อยากให้นักเรียนเป็น ซึ่งพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน เช่น ความอดทน และการตระหนักเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์ เป็นต้น

8. การเป็นผู้นำ (Leading) ครูต้องเป็นผู้นำให้กับนักเรียน ไม่ว่าการเป็นผู้นำจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ตาม

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการสอน โดยยึดหลักทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom) ในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย พร้อมกับลักษณะ 8 ประการ ได้แก่ (1) การปรับตัว (2) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (3) ความร่วมมือ (4) การเลี้ยง (5) การเรียนรู้ (6) การสื่อสาร (7) การเป็นต้นแบบพฤติกรรม และ (8) การเป็นผู้นำ (Leading) ครูควรปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้ชี้แนะให้นักเรียนสามารถพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ คิด วิเคราะห์บนพื้นฐานของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อพัฒนานักเรียนในด้านทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา รวมทั้งสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของการพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข

ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

สุนันท์ สังข์อ่อน (2555, 53) กล่าวถึงทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ที่ควรมีทักษะในการติดต่อสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ โดยการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีอยู่บนทางเว็บไซต์ (Web Based Tools) ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ทักษะครูในศตวรรษที่ 21

ที่มา : สุนันท์ สังข์อ่อน, 2555

จากภาพที่ 2.4 กล่าวได้ว่าทักษะที่ครูควรมีได้แก่ ทักษะการสืบค้นและการจัดการเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ การเผยแพร่ผลงานผ่านทางเว็บไซต์ และการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง คนในชุมชน ครูต้องมีทักษะเหล่านี้ เพื่อส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพสูงสุด และนักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้ครูต้องฝึกการใช้เครื่องมือบนเว็บไซต์ (Web Based Tools) และเช่นเดียวกันครูต้องฝึกให้นักเรียนได้ใช้ด้วย

วิจารณ์ พานิช (2556, 65) ได้กล่าวถึงทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ทักษะการวินิจฉัยทำความเข้าใจ ทำความเข้าใจศิษย์ ทักษะการออกแบบการเรียนรู้ ออกแบบ เป็นการเรียนรู้แบบโครงการ (Project Based Learning, PBL) ทักษะการชวนศิษย์ทำ (Reflection หรือ AAR) ทักษะการเรียนรู้ และสร้างความรู้ใหม่จากการทำหน้าที่ครูซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ และทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) โดยมีทักษะใหม่ที่ครูต้องฝึก ได้แก่ จัดห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ครูเป็นผู้ชี้แนะ (Coaching) ไม่ใช่เป็นผู้สอน (Teaching) และครูต้องมีการสะท้อนกลับต่อนักเรียนและต่อเพื่อนครู การสร้างแบบประเมินผล และครูผู้สอนเองต้องเรียนรู้ และฝึกทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning Skills) และทักษะการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Skills) เช่น สนทนา (Dialogue) การชื่นชม

(Appreciative Inquiry) และเครื่องมือจัดการความรู้อื่น ๆ ที่จะช่วยให้ครูมีทักษะในการเรียนรู้เป็นทีม ที่เรียกว่าเรียนรู้ร่วมกันผ่านการลงมือปฏิบัติ เป็นต้น

โดยสรุปจากกล่าวได้ว่า ครูในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากครูในศตวรรษที่ผ่านมาซึ่งครูในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดเนื้อหาให้แก่ นักเรียนอีกต่อไป และทักษะที่ครูควรมีคือความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ซึ่งต้องอาศัยสื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือพร้อมกับเปลี่ยนแปลงจากสอนไปสู่การเป็นผู้ชี้แนะ (Coach) จากถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกสร้างความรู้ และจากการที่นักเรียนเรียนรู้แบบผิวเผินไปสู่การเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติจริง เปลี่ยนจากสอนวิชาไปสู่พัฒนาครบด้าน เปลี่ยนจากรู้วิชาไปมีทักษะ ครูเปลี่ยนจากการเป็นผู้รู้เป็นนักเรียนรู้ และเปลี่ยนจากครูผู้รอบรู้วิชาเป็นผู้กำกับการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในยุคการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21

ลัดดา ศิลาน้อยและคณะ (2554) ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งมีรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูมี 5 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (School-based Management, SBM) การใช้ชุดการเรียนรู้ (Instruction Module) การเรียนผ่านบทเรียนออนไลน์ (Web-based Instructional) การฝึกอบรมโดยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย (Net-work) และการนำเสนอผลการฝึกอบรมมาใช้ในการเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโทพบว่าครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบนี้มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นกระบวนการ ขั้นนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุง พัฒนา แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบที่สามารถนำมาพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจมีข้อจำกัดในบริบทที่แตกต่างกัน

หฤทัย อนุสรราชกิจและคณะ (2556) ศึกษากระบวนการพัฒนาครูด้วยระบบหมุนนำต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในจังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการมี 2 วงรอบ วงรอบละ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล และขั้นตอนการสะท้อนผลการปฏิบัติ ซึ่งผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้คือการพัฒนาเครือข่ายระบบหมุนนำต่อเนื่อง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยการหมุนนำต่อเนื่องที่จะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน

ภาสกร เรืองรองและคณะ (2557) ศึกษาเทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ ให้เท่าทันยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ต้องพัฒนาทักษะ ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากในวงการศึกษา ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต เพื่อให้สามารถชี้แนะและส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา นอกจากนี้ ครูไทยในอนาคต ยังต้องมีความรู้จริงในเรื่องที่สอน และต้องมีเทคนิควิธีการให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งจัดกิจกรรมเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ฝึกให้นักเรียนทำงานเป็นทีม เป็นนักร้องแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และแสดงออกซึ่งความรักและความห่วงใยต่อนักเรียน ทั้งนี้กระบวนการเรียนการสอนดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ หากทุกภาคส่วนช่วยกันหาทางลดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวาง การพัฒนาครู ซึ่งแนวทางและความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 นั้น ต้องดำเนินการทั้งด้านนโยบาย และด้านการพัฒนาตนเองของครูควบคู่กันไป จึงจะทำให้ครูเป็นครูยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่ารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูมี 5 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (School-based Management, SBM) การใช้ชุดการเรียนรู้ (Instruction Module) การเรียนผ่านบทเรียนออนไลน์ (Web-based Instructional) การฝึกอบรมโดยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย (Net-work) และการนำเสนอผลการฝึกอบรมมาใช้ในการเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นกระบวนการ ขั้นนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา เมื่อการเปลี่ยนแปลงทางการจัดการเรียนรู้ได้เข้าสู่ในศตวรรษที่ 21 ครูจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้เป็นครูในศตวรรษที่ 21 มีกระบวนการขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครู ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล และขั้นตอนการสะท้อนผลการปฏิบัติ ซึ่งได้ตระหนักถึงการพัฒนานักเรียนที่มีความหลากหลาย การให้ความรู้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้กับนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติตามสภาพจริง ทั้งนี้ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเองจากผู้ให้ความรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ชี้แนะ ให้นักเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และสิ่งสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงการตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครูผู้สอนให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของการเป็นวิชาชีพ และชุมชนที่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงาน และพร้อมที่จะสร้างนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาศึกษาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการพัฒนาศึกษาบทเรียนร่วมกัน

นฤมล อินทร์ประสิทธิ์ (2552, 13) ให้ความหมายคำว่าของการศึกษาบทเรียนหรือการศึกษาชั้นเรียน คือการ “ศึกษา” ด้วยการดำเนินตามขั้นตอนในการพยายามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่ครู ทุกคนเลือกจะทำงานร่วมกัน การศึกษาชั้นเรียน คือรูปแบบหลักในการพัฒนาวิชาชีพครูที่ถูกเลือกโดยครูญี่ปุ่น

ซาริณี ศรีวัณณู (2552, 135 – 149) ให้ความหมายคำว่า “บทเรียน” ตามแนวคิดทางการศึกษาผ่านบทเรียนที่ครอบคลุมไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. บทเรียน หมายถึง แผนการจัดการเรียนการสอน
2. บทเรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู ตามแผนที่ได้วางไว้ซึ่งรวมถึงการใช้สื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
3. บทเรียน หมายถึง การเรียนรู้ของนักเรียน อาจเป็นมโนทัศน์ ข้อความรู้ เจตคติ และทักษะกระบวนการต่าง ๆ

นันทิพัฒน์ ปันแสน และอรุณศรี อึ้งประเสริฐ (2554, 65) ให้ความหมายคำว่า การพัฒนาศึกษาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) หมายความว่า การศึกษาวิจัยบทเรียน หรือการวิจัยแผนการสอนที่จัดแก่นักเรียนเป็นการศึกษาเพื่อหาคำตอบที่เป็นระบบตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงทดลองการวิจัยบทเรียน เป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มครูเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย และการพัฒนาแผนการสอนที่จะต้องมีการสังเกต การวิเคราะห์ และทบทวนร่วมกัน การกำหนดประเด็นของครูผ่านกระบวนการเหล่านี้ก็เพื่อที่จะปรับปรุงวิธีคิดของ นักเรียนและการทำให้บทเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ความหมายของ การพัฒนาศึกษาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study, LS) หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพซึ่งแนวทางหนึ่งที่กระทำโดยครูผู้สอน ซึ่งครูทำกิจกรรมร่วมกันอย่างร่วมมือรวมพลังได้แก่ การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สังเกตการจัดการเรียนรู้ และการสะท้อนผลในชั้นเรียน ซึ่งทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ได้จริงและพัฒนาไปพร้อมกับนักเรียน

หลักการของการพัฒนาศึกษาบทเรียนร่วมกัน

ซาริณี ศรีวัณณู (2552, 135 – 149) กำหนดหลักการการพัฒนาศึกษาบทเรียนร่วมกัน ไว้ดังนี้

1. การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง คือ การทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังของครูและ ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศึกษาบทเรียน ซึ่งหมายถึงการทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ มีบทบาทใน

การทำงานและการตัดสินใจที่เท่าเทียมกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน มีความรับผิดชอบและมีความเป็นเจ้าของร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น โดยเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเกิดสิ่งที่มีคุณค่ามากขึ้น

2. การกำหนดประเด็นการพัฒนাবทเรียนร่วมกันที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิด หรือ การเรียนรู้ของนักเรียนในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน คือ การที่ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย หรือ ประเด็นในการพัฒนাবทเรียนร่วมกัน โดยพิจารณาจากข้อมูลสภาพปัญหาการเรียนรู้หรือ การคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของตน และมุ่งเป้าหมายของการพัฒนাবทเรียนร่วมกันที่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของนักเรียนโดยตรงในชั้นเรียน คือการที่ครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนাবทเรียนร่วมกันดำเนินการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนที่เกิดขึ้นในขณะที่มีการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและ การเรียนรู้ของนักเรียน

4. การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน คือ การที่ครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนাবทเรียนดำเนินการอภิปรายร่วมกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนাবทเรียน เช่น การอภิปรายเพื่อกำหนดเป้าหมายการอภิปรายและสะท้อนความคิดเพื่อวางแผนการสอน ซึ่งขั้นตอนที่สำคัญที่จำเป็นต้องมีการอภิปรายคือ ขึ้นสืบสอบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการอภิปรายและสะท้อนความคิดภายหลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน

5. การดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครู (Teacher Driven) คือ การที่ครูดำเนินการพัฒนাবทเรียนร่วมกันที่มีลักษณะเป็นวงจรในระยะยาว เมื่อดำเนินการพัฒนাবทเรียนร่วมกันเสร็จสิ้นในวงจรหนึ่งแล้ว ก็ดำเนินการอีกวงจรหนึ่งต่อ อาจเป็นการดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมในบทเรียนเดิมหรือดำเนินการศึกษาในบทเรียนใหม่ที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับบทเรียนเดิม ทั้งนี้ ครูเป็นผู้มีหน้าที่หลัก ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยครูต้องปรับขั้นตอนของการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานจริงของตนเอง

6. การมีส่วนร่วมของผู้รู้ คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนাবทเรียนร่วมกันของผู้รู้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนাবทเรียนร่วมกัน หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนাবทเรียนร่วมกัน (Lesson Study , LS) จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญของกระบวนการได้แก่ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการศึกษามาจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามสภาพจริง ครูผู้สอนทำการสังเกตนักเรียนในชั้นเรียน โดยให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผล

การปฏิบัติงานของครู ซึ่งการดำเนินการเกิดขึ้นในระยะยาวและสามารถขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครูผู้สอน และการมีส่วนร่วมของผู้รู้หรือผู้ที่มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความรู้ในเนื้อหาสาระในการสอนของครู

รูปแบบการดำเนินงานและบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

การดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ครูหรือผู้ดำเนินการต้องพิจารณารูปแบบการดำเนินการและลักษณะของการจัดกลุ่มการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งมีรูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (ชาริณี ตรีวรัญญ, 2557, 18) รายละเอียดดังนี้

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

1.1 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School - based Lesson Study) เป็นการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน เป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อศึกษาและพัฒนาบทเรียนเพื่อให้ได้บทเรียนที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา อาจเป็นการดำเนินการโดยครูเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสถานศึกษาหรือเป็นการดำเนินการ ทั้งสถานศึกษา (Whole - School) ก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่มีการดำเนินงานมากที่สุด

1.2 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามสถานศึกษา (Cross - School Lesson Study) เป็นการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยการรวมกลุ่มกันของครูจากหลายสถานศึกษาที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน หรือในเขตพื้นที่เดียวกัน (District-Wide Lesson Study) ซึ่งเป็นครูที่มีความสมัครใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเดียวกันหรือในบทเรียนเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกันตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนทำให้ได้บทเรียนที่ครูในกลุ่มสามารถใช้ร่วมกันได้

1.3 การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามเขตพื้นที่ (Cross - District Lesson Study) เป็นการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยการรวมกลุ่มกันของครูจากต่างสถานศึกษา และต่างเขตพื้นที่ที่มีความสมัครใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นหรือในบทเรียนเดียวกัน มักเป็นการดำเนินงานร่วมกันตามนโยบายของสถานศึกษาที่มีหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน หรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้จัดตั้งกลุ่มในลักษณะเช่นนี้

2. กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Group) หมายถึงกลุ่มครูที่ดำเนินการศึกษาวิจัยบทเรียนร่วมกันตามกระบวนการพัฒนาบทเรียน เป็นกลุ่มครูที่มีความสมัครใจในการทำงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและสนใจที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน มีความสมัครใจและ

เจตนาารมณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และสามารถทำงานร่วมกันได้ตลอดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยทั่วไปมักมีสมาชิกกลุ่มละประมาณ 3-7 คน ในบางบริบทกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันอาจมีความหมายรวมถึง ผู้รู้ (Knowledgeable Others) ที่เข้าร่วมดำเนินงานกับกลุ่มครูในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการด้วย ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้นมีบุคลากรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่

2.1 ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Participated Teachers) คือ ครูที่เข้าร่วมดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและทำงานร่วมกับกลุ่มตลอดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

2.2 ผู้ดำเนินการ (Implementations) คือ ผู้ริเริ่มนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาแนะนำให้เป็นที่รู้จักของครู และ/หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูแต่ละกลุ่ม ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และสามารถประสานงานครูกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งผู้ดำเนินการอาจเป็นผู้บริหาร ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันเองหรือเป็นบุคคลภายนอกที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูและการพัฒนาการศึกษา เช่น นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์

2.3 ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Participants) คือ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญ ได้แก่

2.3.1 ผู้รู้ (Knowledgeable Others) หมายถึง บุคคลภายนอกกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน อาจเป็นครูหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสูงและเป็นที่ยอมรับ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือศึกษานิเทศก์ ผู้รู้มีบทบาทเป็นที่ปรึกษาในการวางแผนการสอน หรือเป็นผู้ร่วมสังเกตและอภิปรายสะท้อนความคิดต่อการเรียนการสอน เป็นผู้สรุป การอภิปรายหลังการสอน ช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงเป็นผู้แนะนำแนวความคิด ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่มาสู่กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้รู้ คือ การช่วยเหลือครูในการสร้างความชัดเจนหรือจัดระบบประสบการณ์ของครูให้เป็นองค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้

2.3.2 ผู้ร่วมเรียนรู้ หมายถึง ครู ผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจที่ไม่ได้เข้าร่วมในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แต่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในบางขั้นตอนอย่างจริงจังและร่วมมีบทบาทในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ในระยษณัั้น ๑ เช่น เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนและเขียนแผนการสอน เข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียนและอภิปรายสะท้อนความคิด แต่ไม่ได้มีส่วนร่วมดำเนินการตลอดในทุกขั้นตอนเช่นเดียวกับครูที่อยู่ในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมี 3 รูปแบบ คือ (1) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐาน ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของครูในสถานศึกษา เพื่อศึกษาและพัฒนาบทเรียนที่มีคุณภาพและมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยดำเนินการในสถานศึกษาและเป็นรูปแบบที่มีการดำเนินงานมากที่สุด (2) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันข้ามสถานศึกษา เป็นการรวมกลุ่มครูที่อยู่ที่หลากหลายสถานศึกษา หรือสถานศึกษาอยู่ใกล้เคียงกัน หรืออยู่ในบริเวณเขตพื้นที่เดียวกัน ด้วยความสนใจและสมัครของครู เพื่อให้ได้บทเรียนที่เป็นประเด็นเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้ (3) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามเขตพื้นที่ เป็นการรวมกลุ่มของครูต่างสถานศึกษา และต่างเขตพื้นที่ด้วยความสนใจและสมัครของครู เพื่อให้ได้บทเรียนที่เป็นประเด็นเดียวกัน ตามนโยบายของสถานศึกษาที่มีหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน เป็นต้น ซึ่งในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้นมีบุคลากรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่ ครู ผู้ดำเนินการ และผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ได้แก่ ผู้รู้ และผู้ร่วมเรียนรู้ ซึ่งเป็นบุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้เป็นรูปธรรมและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติได้

กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

กระบวนการการศึกษาชั้นเรียนที่ปรับเปลี่ยนนี้เป็นกระบวนการที่เหมาะสมกับสถานศึกษา (นฤมล อินทร์ประสิทธิ์, 2552, 15) มี 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ครูในกลุ่มการศึกษาชั้นเรียน ร่วมกันทำแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้และสังเกตชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 3 สะท้อนผลชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการเรียนรู้ของครู

ขั้นตอนที่ 5 ปรับแผนการจัดการเรียนรู้

ซึ่งขั้นตอนแต่ละขั้นตอนมีการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ครูในกลุ่มการศึกษาชั้นเรียนร่วมกันทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อใช้ในภาคเรียนหนึ่งภาคเรียนให้แล้วเสร็จในช่วงโรงเรียนปิดอาจใช้เวลา 2-3 วัน โดยควรอยู่ภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญภายนอก (นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยหรือ ศึกษาานิเทศก์) ส่วนกิจกรรมการตั้งเป้าหมาย

ซึ่งอยู่ในขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการการศึกษาชั้นเรียนที่ครูผู้ป็นใช้สามารถปรับเปลี่ยนโดยการให้ครูยึดจุดมุ่งหมายใหญ่ของโรงเรียนเป็นหลักเนื่องจากอาจเป็นกิจกรรมที่สลับซับซ้อนเกินไป

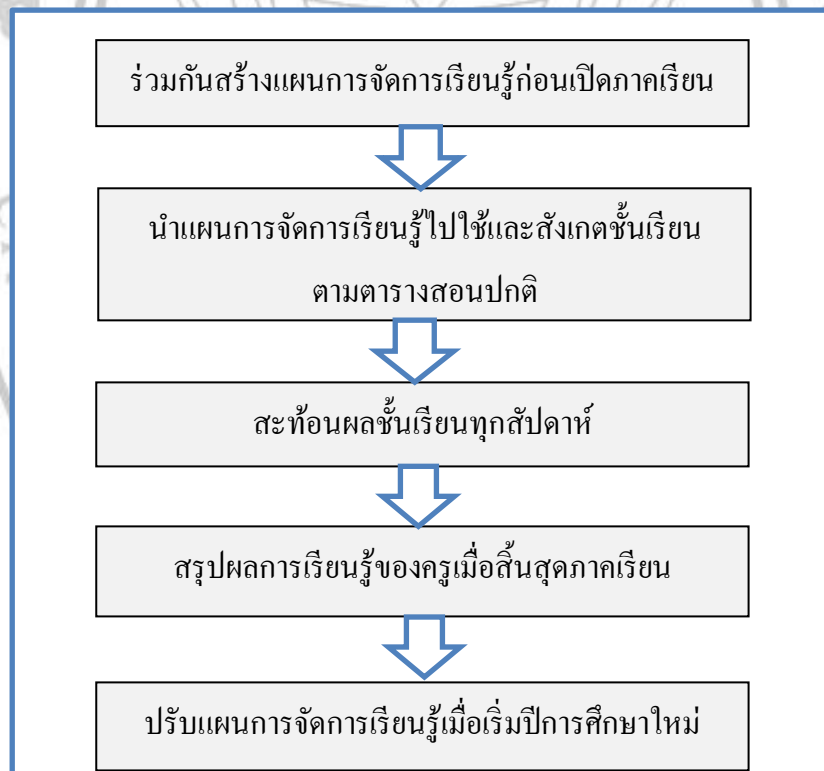
ขั้นตอนที่ 2 ครูในกลุ่มที่ได้รับเลือกจากเพื่อนในกลุ่มให้เป็นผู้สอนนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ ในขณะที่ครูคนอื่นในกลุ่มอย่างน้อย 1 คนสังเกตชั้นเรียนและจดบันทึกปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การสะท้อนผลชั้นเรียนโดยผู้บริหารและครูทุกคนในโรงเรียนร่วมกิจกรรมการสะท้อนผลชั้นเรียนซึ่งจัดสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง หลังเลิกเรียนของวันใดวันหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการเรียนรู้ของครูโดยครูทำภาคเรียนละ 1 ครั้ง หลังสิ้นสุดภาคเรียน แต่ละภาค

ขั้นตอนที่ 5 ปรับแผนการจัดการเรียนรู้เป็นการปรับแผนการจัดการเรียนรู้และสอนใหม่อีกครั้งหนึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำเมื่อจบปีการศึกษาโดยให้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เคยใช้แล้วเมื่อปีการศึกษาที่แล้วมาอภิปรายถึงข้อดี ข้อเสีย แล้วปรับเพื่อนำไปสอนใหม่ในปีการศึกษาต่อไป

ซึ่งสามารถแสดงดังแผนภูมิต่างต่อไปนี้



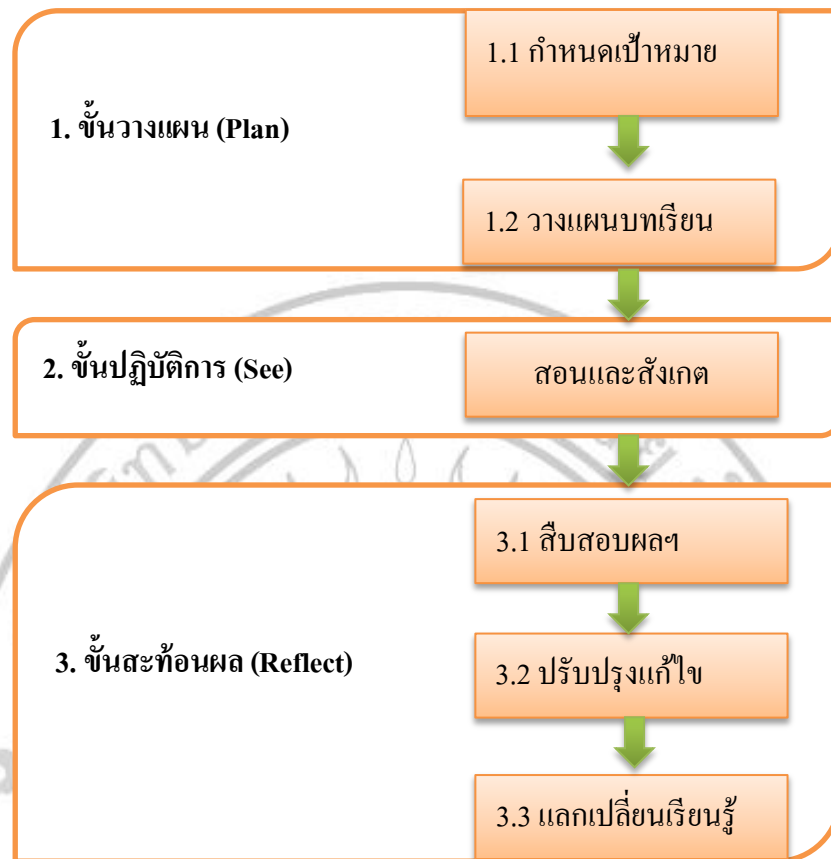
ภาพที่ 2.5 รูปแบบกระบวนการการศึกษาชั้นเรียน

ที่มา : นฤมล อินทร์ประสิทธิ์, 2552

กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีลักษณะเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบท จึงมีข้อเสนอขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไว้ในหลายลักษณะ ซึ่งแนวทางและกระบวนการได้ปรับจากผลการวิจัยส่วนหนึ่งในการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงานของครูผู้สอนในประเทศไทย สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาครู หรือสำหรับครูนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ส่วน (ขริณี ตรีวิญญู, 2557, 20) ได้แก่

ส่วนที่ 1 การเตรียมการดำเนินงาน ได้แก่ (1) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้เหมาะสมกับเป้าหมายและบริบทการดำเนินงาน (2) การเผยแพร่แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง (3) การจัดกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (4) การแสวงหาและประสานงานผู้รู้ และ (5) การจัดตารางปฏิบัติงานและการจัดประชุมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการทำงานพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันของกลุ่มครูที่ให้ความสำคัญกับการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรงในชั้นเรียน และการอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกัน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไม่มีขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง โดยยังคงไว้ซึ่งหลักการสำคัญทั้ง 6 หลักการดังที่ได้เสนอไว้ข้างต้น ซึ่งขั้นตอนสำคัญของกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอนหลักที่มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจร Plan – See – Reflect (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555, 21 อ้างอิงใน ขริณี ตรีวิญญู, 2557, 20) ตามรูปภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.6 กระบวนการพัฒนานาบทเรียนร่วมกันตามวงจร Plan – See – Reflect
ที่มา : ชาริณี ตริวรัญญ, 2557

รายละเอียดแต่ละขั้นตอนมีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan - Preparations) การดำเนินในขั้นตอนนี้เป็นระยะก่อนนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งมีการดำเนินการใน 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนานาบทเรียนร่วมกัน โดยกลุ่มพัฒนานาบทเรียนร่วมกันระบุปัญหาจากสภาพปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน กำหนดเป้าหมาย หัวเรื่อง หรือประเด็นในการพัฒนานาบทเรียนร่วมกันให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา นโยบาย และหลักสูตร โดยมุ่งเน้นเป้าหมายในด้านผลการเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่ากำหนดเป้าหมายตามความสนใจของครู รวมถึงตรวจสอบความเข้าใจในเป้าหมายของสมาชิกกลุ่มทุกคน แล้วกำหนดแผนปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ๆ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กลุ่มเกิดความกระจำในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของนักเรียน มีทิศทาง และแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนานักเรียนได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม

2. การวางแผนบทเรียน โดยกลุ่มเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมา วางแผนการสอนร่วมกัน เขียนแผนการจัดการเรียนการสอน และจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน ซึ่งกลุ่มมักเลือกบทเรียนที่ทำหายหรือจัดการเรียนการสอนได้ยาก

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ (See – Teaching & Observation) การดำเนินในขั้นนี้เป็นระยะของนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งเป็นการสอนและสังเกตในชั้นเรียน โดยกลุ่มนำแผนการจัดการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นไปสอนในชั้นเรียนโดยครู 1 คนซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่ม ส่วนสมาชิกคนอื่น ๆ เป็นผู้สังเกต บันทึก และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามแผนที่ได้วางไว้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น บันทึกวิดีโอ บันทึกเทปเสียง เก็บรวบรวมผลงานนักเรียน หรือสัมภาษณ์นักเรียนหลังสอน ซึ่งเน้นการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ทำความเข้าใจในกระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน และเพื่อให้ได้ข้อมูลหลักฐานหรือประเด็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป

ขั้นที่ 3 สะท้อนผล (Reflect – Discussion & Reflection) การดำเนินงานในขั้นนี้เป็นระยะหลังการนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง เป็นขั้นตอนของการย้อนทวน (Recall) ไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข (Re-design/ Revise) สอนซ้ำ (Re-Teach) และถอดบทเรียนว่ากลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ในประเด็นใดบ้าง ซึ่งมีการดำเนินการใน 3 ขั้นตอนย่อยดังนี้

1. การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นที่กลุ่มอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกันจากข้อมูลที่ได้ในขั้นที่ 2 โดยมุ่งเน้นการอภิปรายเพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยครูผู้สอนมักเป็นผู้เริ่มต้นการอภิปรายก่อน และอภิปรายมุ่งประเด็นที่ตัวบทเรียนว่าสิ่งใดคือปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และอภิปรายถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น รวมทั้งควรอภิปรายสะท้อนความคิดว่ากลุ่มได้เรียนรู้อะไรจากการดำเนินงานในชั้นเรียนบ้าง นอกจากนี้ ครูสามารถให้นักเรียนเป็นผู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ซึ่งหลายครั้งพบว่านักเรียนสามารถให้ข้อมูลที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างน่าสนใจ

2. การปรับปรุงแก้ไขบทเรียน เป็นขั้นตอนที่กลุ่มปรับปรุงแก้ไขบทเรียนซึ่งรวมถึงแผนการจัดการเรียนการสอนและเอกสารหรือสื่อประกอบการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้มีคุณภาพดีและสมบูรณ์เหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อสรุปที่ได้จากการอภิปราย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าครั้งที่ผ่านมา

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มรวบรวมข้อมูล สรุปข้อเรียนรู้ และนำเสนอผลการเรียนรู้ที่ได้ต่อบุคคลอื่น ๆ อาจโดยการเปิดชั้นเรียน (Open Class) ซึ่งเชิญผู้สนใจ

มาร่วมสังเกตการจัดการเรียนการสอน และนำเสนอทั้งผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและนวัตกรรม หรือวิธีการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน ทั้งนี้ เพื่อขยายผลและเพื่อเติมเต็มการเรียนรู้ของกลุ่มต่อไป รวมทั้งเพื่อให้กลุ่มได้จัดระบบองค์ความรู้ที่ได้ของตนและมีหลักฐานในการดำเนินงานที่ชัดเจน ตลอดจนเพื่อให้มีโอกาสดำเนินการในผลงาน

ซึ่งในขั้นตอนที่ 2-3 นั้น อาจมีการดำเนินการซ้ำได้หลายครั้ง หากต้องการหรือจำเป็น หลังจากการปรับปรุงแก้ไขบทเรียนในขั้นที่ 3.2 แล้ว อาจนำบทเรียนดังกล่าวกลับไปสอนอีกครั้ง (Reteach) กับนักเรียนกลุ่มใหม่โดยครูคนเดิมหรือครูท่านอื่น เพื่อพัฒนาบทเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเมื่อได้บทเรียนที่มีคุณภาพแล้ว กลุ่มก็สามารถเริ่มต้นดำเนินการตามวงจรพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับ บทเรียนใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายเดิมที่ได้กำหนดไว้ หรือบทเรียนตามเป้าหมายใหม่ได้ต่อไป

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามวงจร Plan – See – Reflect ได้กำหนดขั้นตอน 3 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน (Plan - Preparations) เป็นการดำเนินงานก่อนนำบทเรียนที่ พัฒนาขึ้นในชั้นเรียน โดยวางแผนการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา อาจเป็นครูในกลุ่มสาระ การเรียนรู้เดียวกัน หรืออาจเป็นครูต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่สามารถเรียนรู้ไปพร้อมกัน

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ (See – Teaching & Observation) เป็นการดำเนินงานของการนำ บทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งดำเนินการใน 2 ขั้นตอนย่อยดังนี้

1. ครูผู้สอนนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับ นักเรียนในชั้นเรียน
2. การสังเกตการสอนจากครูพี่เลี้ยง (Mentoring) หรือเพื่อนครู หรือผู้ชี้แนะ (Coaching) โดยบันทึก เก็บข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน และการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ตาม แผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการสังเกตและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิด และการ เรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียน พร้อมกับการสัมภาษณ์นักเรียนหลังการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือ ประเด็นปัญหาที่จะนำไปพัฒนาบทเรียนในครั้งต่อไป

ขั้นที่ 3 สะท้อนผล (Reflect – Discussion & Reflection) การดำเนินงานในขั้นนี้เป็นการ สะท้อนกลับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ซึ่งดำเนินการใน 3 ขั้นตอนย่อยดังนี้

1. ครูผู้สอนสะท้อนผลของการจัดการเรียนการสอนของตนเอง
2. ครูพี่เลี้ยง (Mentoring) หรือเพื่อนครู หรือผู้ชี้แนะ (Coaching) ได้รับฟังถึง ประเด็นปัญหาของการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และสะท้อนปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในชั้น เรียนให้กับครูผู้สอน เพื่อใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ปัญหในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป

3. ครูให้นักเรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนในด้านความรู้สึกรู้สึก
ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์ (2554) ศึกษาเรื่องการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study, LS) แนวคิด
ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครู Lesson Study, A New Concept for Teacher Professional Development ซึ่งมี
รูปแบบหลักในการพัฒนาวิชาชีพครูที่ได้รับการพัฒนาและใช้ได้ผลดีในประเทศญี่ปุ่นมาแล้ว และ
รูปแบบการสอนคณิตศาสตร์แบบเปิดที่เน้นวัตรกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ได้รับการ
พัฒนาและปรับปรุงให้เกิดการสอนที่ยั่งยืน รูปแบบนี้มีความสำคัญในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง
ตามเหตุผลคือ ทำให้เกิดความเข้าใจแนวคิดและแนวปฏิบัติการสอน ปรับเปลี่ยนความคิดวิธีสอนและ
การเรียนรู้ ครูได้รับการพัฒนาจากผลสะท้อนของนักเรียน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนครูด้วยกัน
ข้อดีของรูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) คือ ช่วยลดอุปสรรคเรื่องจำนวนเด็กต่อ
ห้องเรียนที่มากเกินไปได้ และครูจะได้ประโยชน์ตรงจากการพัฒนาแผนการเรียนรู้จนทำให้เกิดการวิจัย
ขึ้นได้ การเรียนแบบเปิดในการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ เป็นการเน้นให้นักเรียนเสาะหาคำตอบโดยได้
ร่วมกันคิด นักเรียนแต่ละคนจะมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่แตกต่างและการหาเหตุผลมาสนับสนุน
และได้อภิปรายผลร่วมกัน โดยครูและนักเรียนจะร่วมสรุปประเด็นความรู้ได้ ซึ่งรูปแบบนี้จะสามารถ
พัฒนาศักยภาพทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนแต่ละบุคคลได้ ซึ่งกระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
(Lesson Study) มีดังนี้

1. สร้างสถานการณ์หรือโจทย์การเรียนรู้
2. สร้างสื่อการเรียนรู้จะช่วยให้เห็นวิธีการคิดของนักเรียนแต่ละคนและช่วยให้นักเรียน
แต่ละคนแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
3. การมีช่วงเวลาให้นักเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. การแลกเปลี่ยนแนวความคิดร่วมกันของนักเรียนแต่ละกลุ่ม
5. ขั้นตอนการสรุปครูจะทำหน้าที่เชื่อมโยงความคิดของกลุ่มทุกกลุ่ม
6. สะท้อนผลการสอน
7. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ลักษณะของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)แตกต่าง
จากการพัฒนาครูทั่วไป คือ การเปิดโอกาสให้ครูได้มองเห็นการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่าง
เป็นรูปธรรม นักเรียนเป็นหัวใจหลักในการเรียน การสอน และครูได้มีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยน
พฤติกรรมในการสอนและการพัฒนาหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบสำคัญของการทำ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) คือ กลุ่มของ ผู้สอนร่วมกันเตรียมแผนการสอนของบทเรียน จากนั้นนำแผนการสอนนั้นไปสอนในชั้นเรียนโดยมีทีม การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ เข้าร่วมสังเกตการสอน หลังจากนั้น จะมีการอภิปรายหลังการสอนเพื่อวิเคราะห์การสอนบทเรียนนั้น การศึกษาชั้นเรียนจะช่วย ให้ครูสนใจกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในบทเรียน อีกทั้งเป็นโอกาสที่ครูจะได้รวบรวมข้อมูลจากการ สอนตามแผนการสอนที่ทีมการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ได้ร่วมกันจัดทำขึ้น ระหว่างการ อภิปรายหลังการสอน ครูร่วมกันพิจารณาข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติในการสอน แบ่งปันความคิดและปรับเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับการสอนและการ เรียนรู้ พิจารณาการสอนจากมุมมองของนักเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูด้วยกัน

ศิริประภา พุทธิกุล (2557) ศึกษาการวิจัยและพัฒนากระบวนการนิเทศตามแนว การพัฒนา บทเรียนร่วมกันเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยและพัฒนากระบวนการนิเทศตามแนวการพัฒนาบทเรียน ร่วมกัน และเพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการนิเทศที่มีต่อการส่งเสริมสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้และ ความพึงพอใจของนิสิต ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งได้ 4 ระยะ ได้แก่ การสร้างการทดลองใช้ การนำไปใช้จริง และการนำเสนอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะ การจัด การเรียนรู้ แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบบันทึกข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจก นับร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปพบว่า

1. กระบวนการนิเทศตามแนวการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีโครงสร้างประกอบด้วย

1.1 แนวคิดพื้นฐานของกระบวนการฯ ได้แก่ การเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การพัฒนา บทเรียนร่วมกัน การเรียนรู้แบบร่วมมือ การสะท้อนความคิด และทฤษฎีวัฒนธรรมเชิงสังคม

1.2 หลักการพื้นฐานของกระบวนการฯ ได้แก่ นิสิตมีบทบาทหลักในการชี้นำตนเอง สะท้อนความคิด สร้างองค์ความรู้ในฐานะผู้ปฏิบัติ ภายใต้วงจรเกลียวเวียนแห่ง การทำงานกลุ่มแบบ ร่วมมือกันอย่างลุ่มลึกและต่อเนื่อง โดยอาจารย์นิเทศเป็นกัลยาณมิตรสนับสนุน กระตุ้นให้คำปรึกษา

1.3 วัตถุประสงค์ คือเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

1.4 เนื้อหาประกอบด้วย การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กอนุบาลและ กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

1.5 ขั้นตอนของกระบวนการแบ่งได้ 6 ระยะ ได้แก่ กำหนดบทเรียน วิจัยบทเรียน อภิปรายบทเรียน วิจัยบทเรียนรอบที่สอง อภิปรายบทเรียนรอบที่สอง และรวบรวมการเรียนรู้

1.6 ลักษณะของกลุ่มพัฒนาบทเรียน เป็นการทำงานแบบร่วมมือที่สมาชิกทุกคนมี ส่วนร่วมทุกขั้นตอนของกระบวนการอย่างเคารพความเท่าเทียมกัน

1.7 การประเมินผล ได้แก่ การประเมินตามมาตรฐานสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ
 นิสิต

2. ผลการดำเนินงานกระบวนการนิเทศฯ พบว่า

2.1 ช่วยพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตดังนี้

2.1.1 เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและหลังเข้าร่วมกระบวนการฯ นิสิตร้อยละ 100
 พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นตั้งแต่ 1 - 4 ระดับ ทุกหน่วยสมรรถนะ

2.1.2 หลังเข้าร่วมกระบวนการฯ นิสิตมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้อยู่ใน
 ระดับ 3 ขึ้นไป ร้อยละ 100 ใน 17 หน่วยสมรรถนะ และ ร้อยละ 94.12 ในอีก 1 หน่วยสมรรถนะ
 ตามลำดับ

2.2 นิสิตร้อยละ 100 มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกระบวนการฯ ระดับมากขึ้นไป
 ทุกตัวบ่งชี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน สรุปได้ว่าการศึกษาระดับเรียนเป็นการ
 พัฒนาครูในการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีรูปแบบที่ให้ครูทำงานร่วมกัน โดยการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไป
 ใช้ในการจัดการเรียนการสอน สังเกตการสอน และสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของครู
 ร่วมกัน ซึ่งจากการทำงานร่วมกันของครูช่วยให้เกิดการพัฒนาค้นเองทั้งในด้านความรู้ กระบวนการ
 ทักษะ และที่สำคัญช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ริชาร์ด ดู (DuFour, 2007, 4-8) ป็นบิดาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้กล่าวถึง
 ลักษณะที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า PLC ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นสิ่งที่
 ช่วยสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาทุกระดับ ซึ่งครูผู้สอนและบุคลากรใน
 สถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนมากกว่าให้ความสำคัญในการสอน
 และให้ความสำคัญกับการร่วมมือในการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อไปสู่ความสำเร็จ
 ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน และอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน

สโตนและหลุยส์ (Stoll and Louis, 2007, 1-14) ให้ข้อสังเกตว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 คือ กลุ่มของครูที่ร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายของการทำงานร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และ
 สะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาการเจริญเติบโตทาง
 วิชาชีพ

แพทเวร์ดีและดิซิส (Padwa and Dixit, 2008, 1-11) อธิบายเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงาน สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การเจริญเติบโตของบุคคลที่เกิดการพัฒนาและเกิดความเป็นมืออาชีพขึ้น

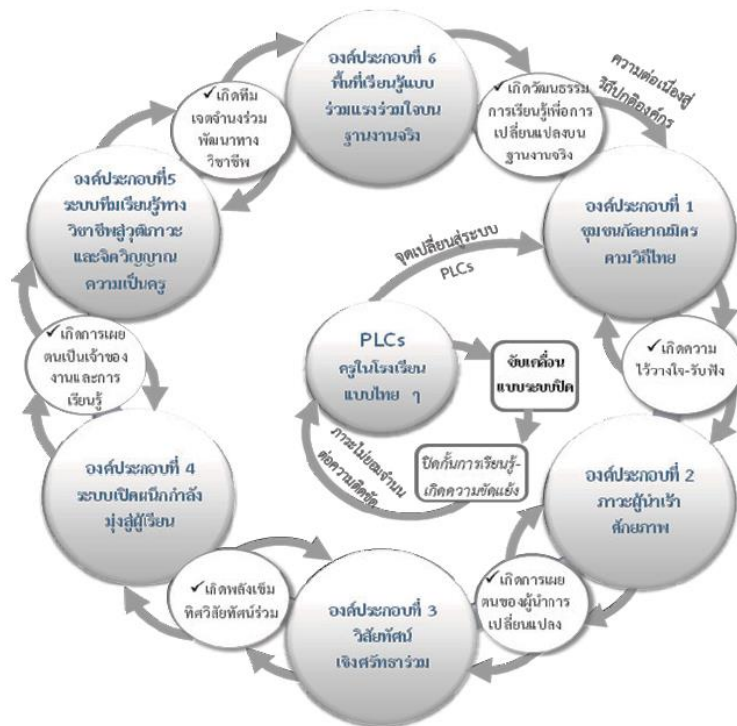
วิจารณ์ พานิช (2555, 133-136) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) หมายถึง เครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่ “เกิดจากภายใน” คือ ครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก

เรณิ ชัยเชาวรัตน์ (2556, 34-36) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้ การปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมกันวางแผนเป้าหมายการทำงานของนักเรียน ตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองและส่วนรวม ผ่านการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้การวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน ร่วมกัน โดยการมุ่งเน้นการทำงานที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มครูในการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การวางแผนเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน และสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ และการทำงาน โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมการทำงานเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ที่แสดงความสำคัญขององค์ประกอบ PLC ทั้ง 6 องค์ประกอบ และได้อธิบายคุณลักษณะของแต่ละองค์ประกอบ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ, 2557, 127) ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
บริบทโรงเรียนในประเทศไทย
ที่มา : วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ, 2557

อธิบายรูปแบบองค์ประกอบและคุณลักษณะของแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่ และรับฟัง รวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ที่ยึดเหนี่ยวกันไว้ด้วยความรู้สึกแบบเกื้อกูล เอื้ออาทร เน้นความสัมพันธ์กันในแนวนราบ เช่น คนในครอบครัวเดียวกันมากกว่าแนวตั้งเชิงสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจสามารถ เปิดใจเข้าหากันเป็นเบื้องต้น ซึ่งชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย มีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การหล่อเลี้ยงธรรมชาติ การอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูลของคนในองค์กร (2) เปลี่ยนจากอยู่แบบเป็นทางการสู่บรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว (3) เปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบปกป้องผู้วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการรับฟัง (4) การเปลี่ยนผ่านจากความขัดแย้งสู่วัฒนธรรมเคารพความแตกต่าง

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ มีลักษณะการนำที่เริ่มจากนำตนเอง เรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่มีพลังเพียงพอในการเหนี่ยวนำศักยภาพผู้อื่นให้เกิด ภาวะผู้นำร่วมด้วย โดยเน้นการทำหน้าที่เอื้ออำนวย ปัจจัยต่าง ๆ อย่างเข้าใจบริบท เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและมี

แรงบันดาลใจในการเรียนรู้ตามการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำทางปัญญาปฏิบัติ (2) ภาวะผู้นำสัมพันธ์ภาพด้วยการเปิดประตูใจ (3) ภาวะผู้นำแบบไม่นำหรือ นำร่วมกัน (4) ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ

องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม เป็นผลสืบเนื่องจากระบบเปิดที่เอื้อให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบ ตระหนักถึงคุณค่าในงานนั้น ๆ ทำให้เกิดแรงขับที่จะทำความเข้าใจกับทิศทางการทำงาน ร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อร่วม (2) คุณค่าร่วม โดยเฉพาะคุณค่าแท้ที่มีความหมายสัมพันธ์ชีวิตตนเองและวิชาชีพ (3) เป้าหมายร่วม เป้าหมายร่วมหลัก 4 ด้าน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อศิษย์ การรู้จักตนเองและพัฒนา วุฒิภาวะ และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (4) ภารกิจร่วม

องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบพนักำลึงมุ่งสู่นักเรียน มาจากบรรยากาศที่อยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร จนเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศในการรับฟัง และสามารถเปิดเผยความรู้สึกหรือเผยความสามารถทางวิชาชีพของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ (1) การกระจายอำนาจ ให้แต่ละหน่วยต้นตัวเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (2) การเปิดออกจากกรอบพิธีกรรมสู่วิถีพร้อมเรียนรู้และ (3) การเปิดเพื่อระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้สู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ในการมุ่งการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ ร่วมกันบนพื้นฐานของการมีวุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ (1) การเรียนรู้แบบเปิดจากภายในเชื่อมโยงภายนอก และ (2) การเรียนรู้แบบเปิดจากภายนอกเชื่อมโยงภายใน โดยยึดหลักการเข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์ ที่เกิดแรงจูงในการเรียนรู้ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 6 ระบบสนับสนุนพื้นที่ เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง สอดคล้องกับระบบเปิด ที่กระตุ้นให้เกิดระบบทีมเรียนรู้ในองค์กร และให้ความสำคัญกับเวลาของการทำงานในการร่วมมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ คือการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนในห้องเรียน และลดการอบรมหรือการสัมมนาที่อยู่นอกห้องเรียน ซึ่งมี 6 ลักษณะ ได้แก่ (1) พื้นที่กลาง เป็นพื้นที่ตามธรรมชาติไว้รองรับความเป็นทางการสะดวกใช้ พบปะได้ง่ายรู้สึกสะดวกสบายและเป็นกันเองในการรับฟังซึ่งกันและกัน (2) คู่วิชาชีพ เป็นพื้นที่เรียนรู้ที่เป็นหน่วยเล็กที่สุด ได้แก่ เพื่อนคู่ที่สนิทกัน เพื่อนคู่หู และคู่ที่เลียง (3) ทีมเรียนรู้ ได้แก่ ทีมรายวิชา ทีมจัดการความรู้ และทีมนิเทศ (4) วงเรียนรู้มีภารกิจร่วมแบบหลวมเน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (5) พื้นที่เสมือน คือ พื้นที่สื่อสารและเรียนรู้ระหว่างกัน ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (6) พื้นที่เรียนรู้ระหว่างโรงเรียน

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2557, 5) กล่าวถึงคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันและจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ Learning Community ในสถานศึกษา ดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Responsibility for Students Learning) ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียนนั้นย่อมต้องอาศัยแนวทางและกลยุทธ์ที่หลากหลาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังของครูผู้สอนมีต่อนักเรียนในระดับสูง และอยู่บนฐานความเชื่อที่นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ เป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน

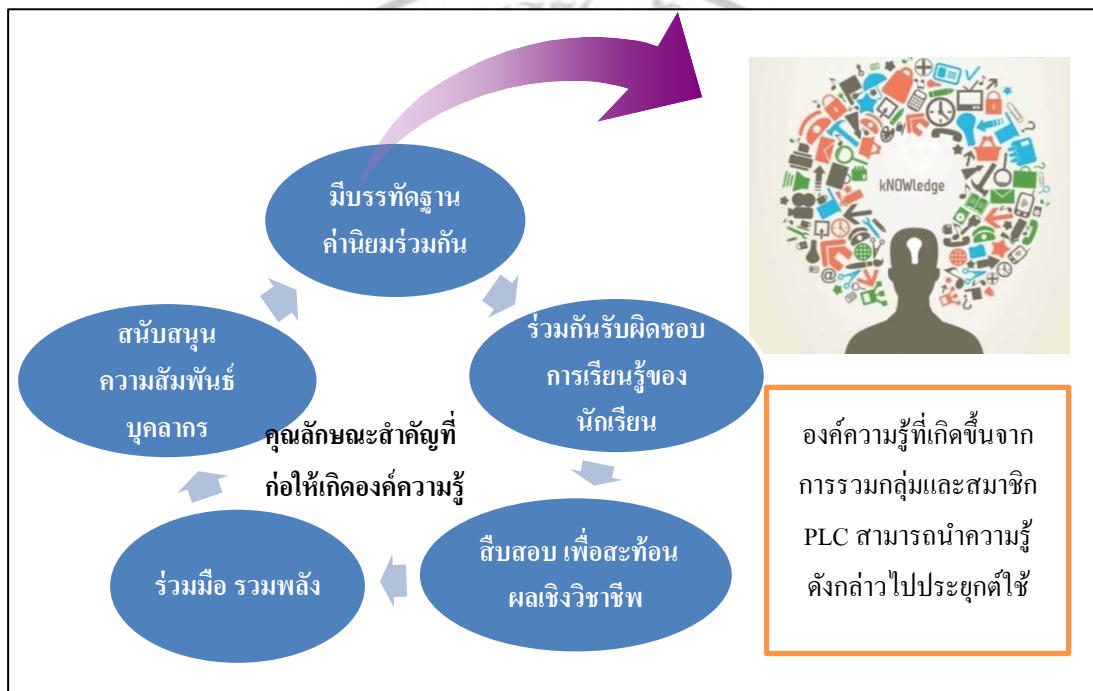
3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) เป็นการพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา และผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนและการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกัน และเสนอแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา หรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น

4. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) เป็นการร่วมมือร่วมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของสถานศึกษาและสิ่งสำคัญในการร่วมมือร่วมพลังคือการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างดำเนินการกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ

5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive Conditions Structural Arrangements and Collegial Relationships) การเตรียมความพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิทยาทักษะวิจักษ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและชุมชนการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่

เกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียนที่จะช่วยในการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นไม่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น แต่เป็นลักษณะที่ใช้แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.8 รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่มา : เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2557

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยส่วนที่เป็นผลลัพธ์ คือ องค์ความรู้ที่เกิดจากการรวมกลุ่มของครูและสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนมากที่สุด และส่วนที่เป็นคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ ได้แก่ (1) มีความเป็นชุมชนกัลยาณมิตรที่มีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ครูผู้สอนต้อง มีบรรทัดฐาน ค่านิยมในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (2) การมีวิสัยทัศน์และร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการคาดหวังที่ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบและตระหนักถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ที่เชื่อว่านักเรียนทุกคน

สามารถเรียนรู้ได้ ที่เกิดจากการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทำให้เกิดการทำงานที่มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(3) การสะท้อนผลเชิงวิชาชีพที่มุ่งสู่นักเรียน เป็นผลมาจากบรรยากาศการอยู่ร่วมกันของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบกัลยาณมิตร จนทำให้เกิดความไว้วางใจกัน จากการพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการศึกษา และผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนและการจัดการเรียนรู้ เพื่อการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดแนวทางที่ดีในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อนักเรียน

(4) การร่วมมือร่วมพลังและ จิตวิญญาณความเป็นครู เป็นกระบวนการทำงานที่เรียนรู้ร่วมกันในการจัดการเรียนรู้และจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นเครื่องมือที่ตระหนักถึงอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการร่วมมือร่วมพลังในการขับเคลื่อนของครูผู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยการแลกเปลี่ยนเทคนิค วิธีการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และ (5) การสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากรในการจัดการเรียนรู้บนพื้นฐานงานจริง เป็นการเตรียมความในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ได้มีโอกาสจัดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ จากการสังเกตการณ์สอน การวิพากษ์วิจารณ์ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ลดการแทรกแซง การพัฒนาครูนอกเหนือจากการปฏิบัติงานการสอนในชั้นเรียน เช่น การอบรมและการสัมมนา เป็นต้น

แนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555, 134) กล่าวถึงบทบาทของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ครูจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทการสอนของตนเองและการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงจากการที่เน้นการสอนของครูมาเป็นการเรียนรู้ของนักเรียน เปลี่ยนจากการเรียนของแต่ละบุคคล (Individual Learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงถือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับกระบวนการเรียนรู้ของครูและสมาชิกที่อยู่ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่แสดงผลที่เกิดขึ้นจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สามารถช่วยในการเชื่อมโยงบริบทนอกชั้นเรียนให้เห็นสภาพความเป็นจริง ส่งเสริมสมรรถนะของครูผู้สอน และช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น

The Annenberg Institute for School Reform (2013, 3) ได้กล่าวว่า เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ของครูในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการสร้างความรู้

ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน รวมทั้งวิธีการและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ครูมีความพอใจในการทำงานและปฏิบัติการสอนดีขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างวัฒนธรรมของการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งครูผู้สอนและผู้บริหารมีโอกาสและเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ในบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกัน คือ เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า แนวทางในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทการสอนของครูผู้สอนจาก “ครูสอน” มาเป็น “ครูฝึก” หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนของนักเรียน และบทบาททางการศึกษาเปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูเป็นการเน้นการเรียนของนักเรียน เปลี่ยนจากการเรียนของแต่ละบุคคล มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม ห้องเรียนเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เนื่องจากในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม และเน้นนักเรียนในการแข่งขัน เปลี่ยนเป็นเน้นการร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ซึ่งครูผู้สอนและสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ในบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกันคือให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่ชัดเจนที่สุดตามบริบทของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) ศึกษาแนวคิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้เปลี่ยนบรรยากาศของโรงเรียนแบบให้กลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีสมาชิกได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือนักเรียนหรือแม้กระทั่งผู้ปกครองที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยสมาชิกที่กล่าวมานี้จะต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันในการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการสะท้อนผลเชิงวิชาชีพโดยสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทั้งครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษา และผู้บริหาร มีการพูดคุย สนทนาเพื่อทำการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน พร้อมกับเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติที่จะช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยการร่วมมือร่วมพลังของครูทั้งหมดในโรงเรียน ซึ่งอาศัยการสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน คือ มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557) ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ทำให้ความไว้วางใจและรับฟัง ด้านภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์เชิง

ศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทศวิสัยร่วมกัน ด้านระบบเปิดผนึกกำลังมุ่งสู่นักเรียน ทำให้เกิดการ เป็นเจ้าของการเรียนรู้ ด้านระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้ เกิดการร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ และด้านพื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิด วัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริงจนกลายเป็นวิถีขององค์กร

มินตรา ลายสนิทเสรี (2558) ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้วิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพมีอยู่ 3 ด้าน ซึ่งเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและ ประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็งคือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อนคือ ด้านหลักสูตร กับด้านการจัดการเรียนการสอน และสำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ได้แก่ กลยุทธ์ด้านหลักสูตร กลยุทธ์ด้านการ จัดการเรียนการสอน และกลยุทธ์ด้านการวัดผลและประเมินผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มครูในการทำงานร่วมกัน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน วางเป้าหมาย ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน และสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นและ ส่งเสริมการทำงานเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูผู้สอนและสมาชิก ในชุมชนการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน โดยมี เป้าหมายหลักร่วมกันคือ ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่ชัดเจนที่สุดตามบริบทของ สถานศึกษา

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการจัดการความรู้

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542, 232)ให้ความหมายของ “ความรู้” หมายถึง สิ่งที่สั่งสม มาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ องค์วิชาในแต่ละสาขา

วิจารณ์ พานิช (2553, 205) ให้ความหมายของ “ความรู้” หมายถึง สิ่งที่ใช้อธิบายสิ่งต่างๆ ด้วย ประสบการณ์ ค่านิยม ข้อเท็จจริงอย่างสมเหตุสมผล เพื่อใช้ในการประเมิน เพื่อประกอบการตัดสินใจ และการปฏิบัติที่มีการสะสมเป็นชุมชนทรัพยากรทางปัญญา และนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรของตนเอง

สินีนาฏ โพธิ์ฉายาโน (2554, 40) ให้ความหมายของ “ความรู้” หมายถึง ประสบการณ์ เรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลาย ๆ เรื่องที่มีอยู่ในตัวบุคคล โดยที่บุคคลนั้นอาจรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวและเมื่อมีสถานการณ์เกิดขึ้นก็สามารถที่จะประเมินสถานการณ์ ประสบการณ์ และนำความรู้ออกมาใช้ได้

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นอาจรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว หรือที่มีการสั่งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ในการเล่าเรียน รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ กระบวนการคิด ความเข้าใจ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและเป็นประโยชน์การในสรุปหรือตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

ความหมายของการจัดการความรู้ มีผู้ให้คำนิยาม และคำจำกัดความไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2549, 1-5) กล่าวถึงการจัดการความรู้ ไว้ดังนี้

1. การจัดการความรู้มีความหมายรวมถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

2. การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ ความพยายามในการจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิถีปฏิบัติ มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ ประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้

3. การจัดการความรู้ ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางความรู้ในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งสำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและดี การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และการดึงคนมีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

4. การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กรการประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ เป็นดัชนีบอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่

ภารดร จินดาวงศ์ (2549, 5-6) กล่าวถึงการจัดการความรู้ว่า การจัดการความรู้เป็นวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ที่ผสมผสานกัน เป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนในการที่จะนำความรู้ที่มีมาสร้าง ขยายผล แบ่งปัน จัดเก็บและใช้ให้เกิดประโยชน์ อาจมีโอกาสดังเกิดขึ้นโดยบังเอิญ หรือโดยไม่มีขั้นตอนการวางแผนที่เป็นระบบ การจัดการความรู้ต้องเกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากในโลกปัจจุบันมีการ

เปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศอยู่ในสภาพล้น หากจัดการความรู้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบต่อการแข่งขัน

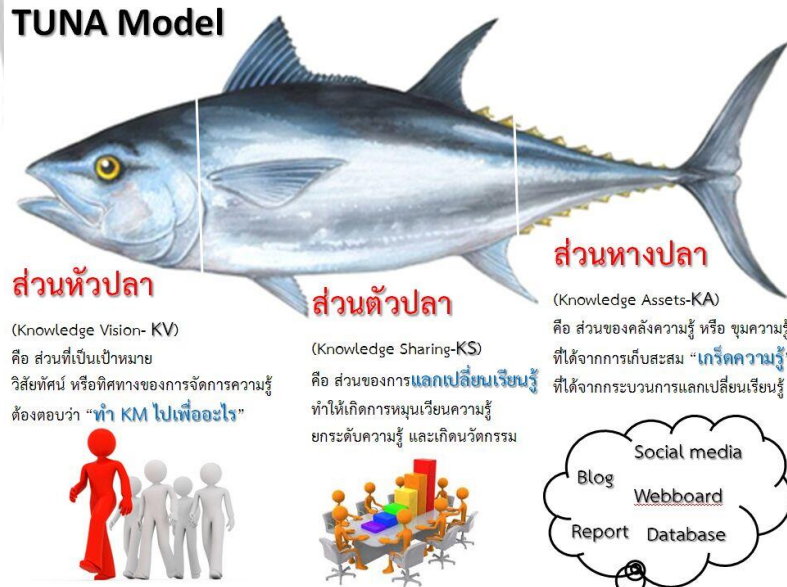
ธนศ เกสรศิริธร (2555, 21) ให้ความหมายของ “การจัดการความรู้” หมายถึง การนำความรู้ที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคล องค์กรนำออกมาแลกเปลี่ยน พัฒนา และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายในองค์กร โดยการนำความรู้ออกมาปฏิบัติได้พร้อมกัน เพื่อการกระจายความรู้ในองค์กร คือ ข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ และปัญญาขององค์กร ซึ่งความรู้เหล่านี้ สามารถนำมาพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า การจัดการความรู้หมายถึง กระบวนการรวบรวมความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างความรู้ อาจเป็นความรู้ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ภายในองค์กร และนอกองค์กร ซึ่งเป็นความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร แล้วนำมาจัดระบบและสร้างวิธีการเข้าถึงได้โดยง่าย และมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ พร้อมทั้งมีกระบวนการปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย มีบรรยากาศหรือวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดการแบ่งปันความรู้ สนับสนุนให้เกิดการถ่ายโอนและกระจายความรู้อย่างทั่วถึง

องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้

บังอร เสรีรัตน์ (2558, 43) ได้เปรียบเทียบการจัดการความรู้เหมือนปลาหูหนึ่งตัว ซึ่งมี 3 ส่วนต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และในแต่ละส่วนมีผู้ดำเนินการ และภารกิจดังนี้

TUNA Model



ภาพที่ 2.9 Tuna Model

ที่มา : บังอร เสรีรัตน์, 2558

1. ส่วน “หัวปลา” (Knowledge Vision- KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำการจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่า “เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร” โดย “หัวปลา” นี้จะต้องเป็นของ “คุณกิจ” หรือ ผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด โดยมี “คุณเอื้อ” และ “คุณอำนวย” คอยช่วยเหลือ

2. ส่วน “ตัวปลา” (Knowledge Sharing-KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญ ซึ่ง “คุณอำนวย” จะมีบทบาทมากในการช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกระดับความรู้ และเกิดนวัตกรรม

3. ส่วน “หางปลา” (Knowledge Assets-KA) เป็นส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ชุมชนความรู้” ที่ได้จากการเก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งเราอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” นี้ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด นำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป

สำหรับบทบาทสำคัญของคุณเอื้อ คุณอำนวย และคุณกิจ มีดังนี้

คุณเอื้อ ทำหน้าที่จัดการระบบของการจัดการความรู้ขององค์กร มีบทบาทดังนี้

1. ร่วมกับคุณอำนวย กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาความรู้ของหน่วยงาน
2. เชื่อมโยงเป้าหมายของการจัดการความรู้ของหน่วยงานเข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. จัดการบริหารแบบแนวราบ และการบริหารแบบเอื้ออำนาจ ภายในองค์กร
4. จัดทรัพยากร เช่น เงิน เวลา บุคลากร รวมทั้งระบบเทคโนโลยี สำหรับร่วมทำกิจกรรมระบบสารสนเทศและการสื่อสาร
5. ดำเนินการให้กิจกรรมการจัดการความรู้ฝังหรือแฝงอยู่ในงานประจำภายนอกองค์กร
6. เชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมด้านการสร้างสรรค์อื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
7. ติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวของการดำเนินการจัดการความรู้ แสดงท่าที ชื่นชม ให้คำแนะนำในบางเรื่องเพื่อแสดงความสนใจ รวมทั้งจัดให้มีรางวัลอาจไม่นับเป็นสิ่งของ แต่เน้นการสร้างสภาพภูมิใจในความสำนึก
8. ร่วมแบ่งปันทักษะในการเรียนรู้ และทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อให้ทุกคนเห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว

9. คอยจับประเด็นจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ชุมชนความรู้” และ “แก่นความรู้” ที่เกิดขึ้น ดีความหรือสังเคราะห์ความรู้ที่ระดับนามธรรม และรูปธรรมที่เชื่อมกับวิถีทัศน์ขององค์กร หรือเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงาน และคอยตั้งคำถามให้เกิดความคิดอยู่ตลอดเวลา

คุณอำนวย ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ บทบาทหลัก คือ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเชิงกิจกรรมเชิงระบบ และเชิงวัฒนธรรม โดยมีทักษะที่จำเป็นดังต่อไปนี้

1. จุดประกายความคิด การสร้างความกระตือรือร้น
2. การจัดประชุม
3. การเป็นวิทยากรกระบวนการ ในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการแบ่งปันความรู้
4. มีทักษะในการจับประเด็น บันทึกความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. รู้จักและสามารถในการเข้าถึงแหล่งความรู้ภายนอก
6. มีทักษะในการเขียน
7. มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. มีทักษะการสร้างบรรยากาศ มุ่งมั่น ชื่นชม แบ่งปันและเป้าหมาย
9. มีทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างหลากหลาย
10. มีทักษะในการทำงานเป็นทีมร่วมกับ “คุณอำนวย” คนอื่น ๆ และร่วมกับ “คุณเอื้อ”
11. ส่งเสริมสนับสนุนให้ “คุณกิจ” ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกัน เพื่อบรรลุ “หัวปลา” หรือเป้าหมายขององค์กร

คุณกิจ คือ ผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ เป็นผู้มีความรู้ชัดเจน และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปฏิบัติให้บรรลุ เป้าหมาย/หัวปลา ที่ตั้งไว้ มีทักษะดังนี้

1. ทักษะในการฟัง พร้อมที่จะรับฟังความรู้ใหม่ ๆ หรือเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
2. ทักษะในการพูด มีทักษะในการบอกความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจหรือการตีความของตนเอง
3. ทักษะในการคิดเชิงบวก เป็นทักษะพื้นฐานของทักษะอื่นๆ ทั้งหมด ต้องฝึกตนเองให้มีทักษะในเชิงบวก ชื่นชม และมองโลกในแง่ดี
4. ทักษะในการนำความรู้ หรือวิธีการใหม่ ๆ ไปทดลอง คุณกิจที่เก่งต้องนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้ไปทดลองใช้ด้วยวิธีของตนเอง
5. ทักษะในการสังเกต วัด นับ เพื่อบันทึกผลการทดลอง การจัดการความรู้ให้มีเป้าหมาย เพื่อให้ “คุณกิจ” หรือกลุ่ม “คุณกิจ” สร้างความรู้ขึ้นเองในการจัดการความรู้ของตนเอง
6. ทักษะในการประเมินผลการทดลองด้วยตนเอง หรือร่วมกับเพื่อน “คุณกิจ” ด้วยกัน

7. ทักษะในการจัดบันทึก เป็นการสร้างความต่อเนื่องของการจัดการความรู้ เพื่อนำการบันทึกกิจกรรม ข้อมูล และความรู้ไปใช้งาน

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า องค์ประกอบหลักในการจัดการความรู้โดยเปรียบเทียบความรู้เหมือนปลาทุตัวหนึ่ง มีอยู่ 3 ส่วน ที่เรียกว่า “Tuna Model” ได้แก่ ส่วน “หัวปลา” (Knowledge Vision-KV) เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ ส่วน “ตัวปลา” (Knowledge Sharing-KS) คือส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถือเป็นส่วนสำคัญ และ ส่วน “หางปลา” (Knowledge Assets-KA) คือส่วนของคลังความรู้ ที่ได้เก็บสะสมจากเกร็ดความรู้ต่าง ๆ ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวิธีที่หลากหลาย และโมเดลดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการความรู้ให้แก่คุณเอื้อหรือผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจในองค์กร สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนทักษะการเรียนรู้ ติดตามการดำเนินการจัดการความรู้ พร้อมให้รางวัลเป็นคำชื่นชมเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จ คุณอำนวย เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ โดยจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง ต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ “คุณกิจ” กับผู้บริหาร “คุณเอื้อ” เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กร กับภายนอกองค์กร ให้มีทักษะการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และสุดท้าย คุณกิจ หรืออาจเรียกว่า ผู้ปฏิบัติงานของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ทั้งหมด ซึ่ง “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ “หัวปลา” โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ชัดแจ้ง และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุถึง เป้าหมาย/หัวปลา ที่ตั้งได้ไว้

กระบวนการของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management, KM) เป็นกระบวนการในการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอน ความรู้ที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลาและเหตุการณ์ในปัจจุบัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณภาพ เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงมีผู้ให้กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรต่าง ๆ ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2549, 9) เสนอกระบวนการจัดการความรู้มี 6 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นต่องานหรือกิจกรรมขององค์กร
2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
3. การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งาน
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
5. การนำประสบการณ์จากการใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาบันทึกไว้

6. การจดบันทึก ขุมความรู้ แก่นความรู้ สำหรับไว้ใช้งาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการหรือ (ก.พ.ร., 2552, 83) ได้เสนอ กระบวนการจัดการความรู้มี 7 ขั้นตอน ดังแผนภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 รูปแบบกระบวนการจัดการความรู้

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ ก.พ.ร, 2552

จากภาพแสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้นำไปสู่การเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างองค์ความรู้ ที่นำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรจะต้องมองภาพรวมของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการความรู้ โดยนำกระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงมาเชื่อมโยง เพื่อจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้กระบวนการจัดการความรู้มีชีวิตหมุนเวียนต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง ซึ่งสามารถอธิบายกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ คือ การระบุประเด็นความรู้ รูปแบบ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ขอบเขตและเป้าหมายขององค์กร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ คือ การรวบรวมความรู้ใหม่ รักษาความรู้เดิม และกรองความรู้ที่ไม่ใช่ออกจากแหล่งรวบรวม

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ คือ การวิเคราะห์และคัดแยกความรู้เป็นกลุ่มประเด็นให้ง่ายต่อการเข้าถึงอย่างมีขั้นตอน

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือ การปรับปรุงให้ความรู้มีรูปแบบมาตรฐาน ไม่ซ้ำซ้อน มีความสมบูรณ์ มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

5. การเข้าถึงความรู้ คือ การสร้างแหล่งเผยแพร่ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ คือ การนำความรู้เข้าสู่เวทีแลกเปลี่ยนที่มีฐานความรู้หรือฐานข้อมูลรองรับให้ง่ายต่อการเข้าถึงและสืบค้น

7. การเรียนรู้ คือ การใช้ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นวงจรความรู้ที่มีการเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดประสบการณ์ใหม่อยู่เสมอ

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ วิธีการที่องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรซึ่งเป็นทรัพยากรทางความรู้ที่สำคัญที่สุด เห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ มีแนวคิดสำคัญในการจัดการความรู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญและเป็นความจำเป็นหลักขององค์กร สามารถที่จะเลือกใช้วิธีหรือกระบวนการจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

นันทรัตน์ เจริญกุล (2553) ศึกษาการจัดการความรู้ พบว่า แนวคิดการจัดการความรู้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ความต้องการของประเทศก่อให้เกิดการแข่งขันกันด้วยความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล องค์กรและชุมชน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

กัลยารัตน์ ชีระธนรัตน์ (2557) ศึกษาการจัดการความรู้ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ พบว่า การที่องค์กรจะบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้น โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้และรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสู่การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการทำงานของบุคลากรได้ โดยเริ่มจากการจำแนกองค์การที่บริหารนั้น มีวัฒนธรรมองค์การแบบใดและพิจารณาการพัฒนาหรือเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ต้องการด้วยวิธีใด ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ลักษณะขององค์กร สถานการณ์ของการแข่งขันของแต่ละองค์กรและปัจจัยอื่น ๆ ที่แวดล้อมองค์การนั้น ดังนั้น จึงไม่มีวัฒนธรรมแบบใดที่ ถือได้ว่าดีที่สุดที่

สามารถใช้ได้กับทุกองค์กร ส่วนด้านภาวะผู้นำในองค์กรนั้น ผู้นำในองค์กรต้องเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ที่กระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นริรัตน์ ธจิตธรรม (2557) ศึกษาการจัดการความรู้โรงเรียนบ้านสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ และด้านการวัดผล การจัดการความรู้ และการใช้เทคนิค PMI (Plus Minus Interesting) ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการจัดการความรู้ของโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการรวบรวมความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างองค์ความรู้ ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรซึ่งเป็นผู้ที่มีภูมิทรัพย์ทางความรู้ที่สำคัญที่สุด เห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ มีแนวคิดสำคัญในการจัดการความรู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญหลักขององค์กร สามารถที่จะเลือกใช้วิธีหรือกระบวนการจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization, LO)

ปีเตอร์ เซงเก้ (Senge, 1990, 3) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่มีสมาชิกขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมการสร้างและขยายรูปแบบทางความคิดใหม่ ๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นองค์กรที่ผู้คนเรียนรู้ถึงวิธีการในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

เดวิด เอ การ์วิล (Gavin, 1993, 78-91) ให้ความหมายขององค์กรแห่ง การเรียนรู้หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีลักษณะในการสร้างสรรค์ แสวงหา การได้มาซึ่งความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

มิเชล มาร์ควอตต์ (Marquardt, 1994, 19) ให้ความหมายขององค์กรแห่ง การเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการปรับเปลี่ยน องค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อการเก็บรวบรวม การจัดการ และการใช้ความรู้เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550, 17) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีความสนใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้เพื่อที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ตามลำดับ

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

กมลรัตน์ วัชรินทร์ (ม.ป.ป., 1) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์การ

1.2 ประเภทของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.3 ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) แบบแผนทางความคิด (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) และการสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

2. องค์กร (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ และโครงสร้าง

3. สมาชิกในองค์กร (People) หรือการเสริมความแข็งแกร่งแก่บุคคล (People Empowerment) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลากร ผู้บริหาร / ผู้นำ ผู้รับบริการ/ลูกค้า คู่ค้า พันธมิตร / หุ้นส่วน และชุมชน

4. ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

5. เทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application) ประกอบด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ และระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

สรุปอาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของการแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร ที่มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงซึ่งการที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความเป็น Learning Organization ต้องคำนึงถึงเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กรเป็นหลัก บุคลากรในองค์กรต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน ที่สำคัญสมาชิกต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

กมลรัตน์ วัชรินทร์ (ม.ป.ป., 4) ให้แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ
2. แบบแผนทางความคิด (Mental Model) หมายถึง ความเชื่อ ทักษะคิดที่แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

สรุปอาจกล่าวได้ว่า แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมายหรือจุดหมายร่วมกัน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้จากอดีต โดยการบันทึกข้อมูลเพื่อให้สามารถนำมาเปรียบเทียบศึกษาถึงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำมาปรับปรุง ทดลองปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางหรือองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร มีการเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์การแห่งการเรียนรู้

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549) ศึกษาการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาลำปางงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ได้การกำหนดจุดมุ่งหมาย คำนึงชีวิต และเป้าหมายในการพัฒนานั้น เริ่มจากการให้ความรู้และสร้างความตระหนักในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน โดยการอบรมและศึกษาดูงาน จากนั้นได้ร่วมกันวิเคราะห์องค์การ (SWOT Analysis) เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาและรู้สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของตนก่อนการพัฒนา

ชาตรี ธรรมธูร (2550 - 2551) ศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพ 134 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับปัจจัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่ 134 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ เนื่องจากปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากมากสุดไปน้อยสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กรและช่องทางการสื่อสาร ด้านผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านประสิทธิผลการดำเนินงานและคุณภาพ ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงานการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการจูงใจ ด้านเทคโนโลยี/ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กร ได้เรียนรู้พฤติกรรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้มีการศึกษาพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงานในแนวราบให้ความสำคัญของสมาชิกในองค์กรแต่ละส่วนตามหน้าที่รับผิดชอบ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กร แต่สิ่งสำคัญที่ส่งผลคือให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

อัญชลี ธรรมะวิสิกุล (2552, 1) ให้ความหมายของ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง พี่เลี้ยงที่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครู ให้พัฒนาศักยภาพสูงขึ้น เพื่อสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพพี่เลี้ยงหรือ Mentor จะดูแลครู ดังนั้นครูจะได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง เรียกว่า Mentee บางองค์กรจะเรียกกระบบพี่เลี้ยง หรือ Mentoring System นี้ว่า Buddy System เป็นระบบที่พี่จะต้องดูแลเอาใจใส่รุ่นน้อง คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) มีปัญหา สถานศึกษา

สามารถกำหนดให้มีระบบการเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูที่เข้ามาทำงานใหม่ผู้ เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายในครูต้นแบบ หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ คุณสมบัติหลักที่สำคัญที่บุคคลที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ทำหน้าที่เลี้ยงให้แก่ครูใหม่นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีทัศนคติ หรือความคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) มีความประพฤติดี สามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) ได้บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของพี่เลี้ยง (Mentor) ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา ให้แก่ครูใหม่ได้รับรู้ รวมถึงจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และการตรวจสอบและติดตามผลการให้ความรู้ ความเข้าใจกับครูใหม่ด้วย

ยอดหทัย เทพธรานนท์ และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์ (2552, 18) ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยงในองค์กรว่า พี่เลี้ยงซึ่งใกล้เคียงและสื่อความหมายในสังคมไทยใช้คำว่าพี่เลี้ยงมานานแล้ว เช่น พี่เลี้ยงนักกีฬา พี่เลี้ยงนักมวย หรือแม้กระทั่งพี่เลี้ยงที่เลี้ยงเด็กตามบ้าน อย่างไรก็ตามเพิ่งจะใช้คำว่าพี่เลี้ยงในวงการศึกษาระยะเมื่อไม่นานมานี้เอง คำดั้งเดิมที่ใช้ในสถาบันการศึกษาและมีความหมายคล้าย ๆ กันคือ “Adviser” ซึ่งภาษาไทยใช้ว่าอาจารย์ที่ปรึกษาความจริงแล้ว “Adviser” และ “Mentor” มีความแตกต่างกันอยู่บ้าง โดย “Mentor” จะทำหน้าที่ “Mentoring” คือ ให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือให้กำลังใจ เป็นพิเศษ เป็นส่วนตัวมากกว่า มุ่งเน้นให้คนที่อยู่ภายใต้การดูแลมีความแข็งแกร่ง เชื่อมั่นในตัวเอง สามารถทำงานได้เองตามลำพังและประสบความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งผิดกับ “Adviser” ซึ่งทำหน้าที่ “Advising” ซึ่งมีลักษณะออกไปในทางให้คำปรึกษา คำแนะนำตามหน้าที่ที่ไม่มีจิตใจผูกพันใด ๆ ทำให้เห็นชัดว่าอาจารย์บางท่านเป็น “Adviser” ได้ แต่เป็น “Mentor” ไม่ได้

วรรณวรงค์ ทัพเสนีย์ (2553, 45 - 49) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว แบบระยะยาวจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ มีประสบการณ์และความเข้าใจงานไปยังพนักงานใหม่หรือเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้และประสบการณ์ที่น้อยกว่า โดยพี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานแต่อาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าและประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกัน

ลัดดา ศิลาน้อย และคณะ (2556, 1) ให้ความหมายของพี่เลี้ยง (Mentor) คือ ผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือมีความประพฤติ ตลอดจนวิถีชีวิตที่เป็นที่ยอมรับเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ตั้งแต่การให้ข้อมูล การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนเป็นตัวแทนเพื่อให้ “น้องเลี้ยง” เพิ่ม ความสามารถในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์หรือพัฒนางาน โดยที่สาระการเรียนรู้จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงแต่เป็นการเรียนรู้เรื่องราวที่เกี่ยวกับชีวิตเป็น องค์รวมทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติตลอดถึง การแสดงออกทางด้านต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถ ปรับตน ดำรงตนเห็นช่อง

ทางการพัฒนาคน พัฒนางาน ซึ่งจะไม่มีการกำหนดประเด็นหรือมาตรฐานไว้ล่วงหน้า เพราะแปรเปลี่ยนไปตามบุคคลหรือสถานการณ์

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้มีความสามารถ มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ หรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งพี่เลี้ยงจะเป็นต้นแบบหรือตัวแบบให้กับครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) รวมทั้งให้กำลังใจในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมกับสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) อย่างเป็นกัลยาณมิตร

รูปแบบของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

มิลเลอร์ (Miller, 2002, 40-41 อ้างถึงใน เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ 2549, 10) กล่าวถึงระบบพี่เลี้ยง ที่มีการนำมาใช้อย่างกว้างขวางในหลายสาขาวิชาซึ่งมีการจัดในหลายลักษณะ ในการจัดกลุ่มของรูปแบบระบบพี่เลี้ยงอาจจัดโดยใช้เกณฑ์ในการแบ่ง 4 แนวทางดังนี้

1. การจัดกลุ่มตามเป้าหมายของโปรแกรม เป็นเป้าหมายหลักของโปรแกรม ได้แก่ โปรแกรมเพื่อพัฒนา (Development Mentoring) โปรแกรมที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Work – Related Mentoring) และระบบพี่เลี้ยงเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ (Subject – Focused Mentoring) การจัดแบ่งด้วยวิธีการนี้อาจไม่ชัดเจน เนื่องจากโปรแกรมส่วนใหญ่เน้นไปเพื่อพัฒนา ซึ่งมีเป้าหมายหลายอย่างและไม่ได้มีเป้าหมายเฉพาะ

2. การจัดกลุ่มตามลักษณะของ Mentee ที่เป็กลุ่มเป้าหมายเป็นวิธีการที่ง่ายในการจำแนกกลุ่มตามเป้าหมายในการพัฒนาว่าเป็นกลุ่มใด เช่น นักเรียนในกลุ่มเสี่ยง (At – Risk Mentoring Program) นักเรียนชนกลุ่มน้อย (Minority Ethic Mentoring Program) และในกลุ่มธุรกิจ (Work – Experience Mentoring Program)

3. การจัดกลุ่มตามลักษณะของ Mentor ตามลักษณะของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง เช่น การนำบุคคลในชุมชนเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักเรียน (Community Mentoring Program) การให้บริษัท เข้ามาพัฒนาทักษะการจัดการให้กับครู (Business Mentoring Program) ในการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้นักศึกษาที่มีประสบการณ์ดูแลนักศึกษาที่เข้ามาใหม่หรือมีประสบการณ์ที่น้อยกว่า (Student Mentoring Program) หรืออาจจัดกลุ่มนักเรียนที่มีอายุน้อยหรือระดับชั้นเดียวกันให้ดูแลกันและกัน (Peer Mentoring Program) และรูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงโดยครูในโรงเรียน (Teacher Mentoring Program) สามารถจัดกลุ่มใหญ่ได้ 2 กลุ่ม คือ โปรแกรมภายนอก (External Program) คือพี่เลี้ยงที่มาจากองค์กรภายนอก และพี่เลี้ยงที่อยู่ภายในองค์กร (Internal Program)

4. การจัดกลุ่มตามลักษณะของโปรแกรม ได้แก่ โปรแกรมแบบหนึ่งต่อหนึ่งหรือแบบกลุ่ม (One-to-One or Group Program) โปรแกรมแบบจัดเป็นกลุ่มเรียนรู้ มีการพบปะกันในสถานที่ทำงาน หรือสถานที่สาธารณะ (Site-Based or Community-Based Program) จัดตามความถี่ในการพบปะหรือความเข้มข้นของงาน เช่นการพบปะกันทุกสัปดาห์ใช้เวลารวมกันเป็นปี (Long-Term Intensive Program) หรือการแบ่งตามโครงสร้างของโปรแกรม

ซึ่งลักษณะการส่งเสริมของพี่เลี้ยงในการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงและครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) พบว่ามีการนำไปใช้ในหลายลักษณะ ดังนั้นนักเรียนที่เรียนเก่งเป็นพี่เลี้ยงให้เพื่อนที่เรียนอ่อนกว่า ช่วยในการทบทวนบทเรียน แนะนำ หรืออธิบายการทำการบ้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน รับผิดชอบดูแลครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้ปกครองที่มีความรู้ในการอบรมเลี้ยงดูลูกเป็นพี่เลี้ยงให้ความรู้แก่ผู้ปกครองคนอื่นๆ ที่มีปัญหาในการอบรมเลี้ยงดู ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ เป็นพี่เลี้ยงให้ความรู้ หรือช่วยงานบริหารแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ

ซึ่งเมื่อพิจารณาลักษณะความสัมพันธ์ในระบบพี่เลี้ยง ได้จัดกลุ่มพี่เลี้ยงไว้ 5 รูปแบบดังนี้

1. ระบบพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิม (Classic Mentoring) เป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง ที่ผู้มีประสบการณ์จัดการส่งเสริม แนะนำ แก่ผู้ที่เด็กกว่า หรืออาจมีประสบการณ์น้อยกว่า มักเกิดขึ้นในบริบทของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่น่าสนใจ พี่เลี้ยงจะแสดงบทบาทในลักษณะของแม่แบบ (Role Model) และผู้ดูแลที่เป็นพิเศษ ซึ่งในอดีตเป็นรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความดูแล ผู้ที่มาฝึกงานในสถานประกอบการ แต่ปัจจุบันเป็นลักษณะของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแลที่มีความใกล้ชิดและเป็นกัลยาณมิตรมากขึ้น

2. ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม (Individual-Team Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ที่ผู้รับการดูแลมองหาผู้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่ได้รับความนับถือ มีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง และเข้าใจความคาดหวังของผู้ที่ดูแลอยู่ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน นอกเหนือจากที่ได้รับจากพี่เลี้ยง

3. ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อนกับเพื่อน (Friend-to-Friend Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานที่แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และการปฏิบัติงาน เหมาะกับกลุ่มที่ไม่ค่อยวางใจกับผู้ที่ใหญ่กว่า เป็นความสัมพันธ์ในแนวระนาบจากกลุ่มคนที่เท่าเทียมกันมากกว่า

4. ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่มเพื่อน (Peer-Group Mentoring) เป็นความสัมพันธ์แบบกลุ่มเพื่อน คล้ายกับแบบที่ 3 ระบบแบบเพื่อนกับเพื่อน ใช้กับบริบทของประเด็นที่ต้องการพัฒนาเป็นพิเศษ เช่นกลุ่มที่ต้องการเลิกยาเสพติด

5. ระบบพี่เลี้ยงที่มีความสัมพันธ์ระยะยาว (Long-Term Relationship Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ที่คล้ายกับระบบพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิม ใช้กับกลุ่มที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก และท้าทายอำนาจ และใช้กับงานที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2554, 1) ได้กำหนดรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงไว้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงแบบคู่รูปแบบของ Mentoring ในยุคแรกจะเป็น “แบบคู่” คือ จับคู่กันระหว่าง Mentor 1 คน ต่อ Mentee 1 คน หรือ 2 คน หรือเรียกว่า “พี่ใคร พี่มัน น้องใคร น้องมัน” และต่อมาก็ได้พัฒนาระบบพี่เลี้ยงใหม่ เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้การกำหนดรูปแบบ Mentoring แบบคู่ ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากหาพี่เลี้ยง (Mentor) ได้ไม่เพียงพอกับจำนวนครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) เพราะพี่เลี้ยง (Mentor) หายาก และครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) ได้เรียนรู้หรือได้รับคำแนะนำจากพี่เลี้ยง (Mentor) เพียงคนเดียวนั้นไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) มีแนวคิดและมุมมองที่แตกต่างออกไป

2. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่มถือว่า “Mentor” คือ Learning Leader โดย Mentor จะกำหนดประเด็นการให้คำแนะนำซึ่งนอกจากจะได้แบ่งปันความรู้แก่น้องเป็นกลุ่ม วิธีการนี้ยังเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้แก่กลุ่มของ Mentor ที่มารวมตัวแลกเปลี่ยนข้อมูลเนื้อหาความรู้ สรุปประเด็นต่าง ๆ ที่จะนำไปถ่ายทอดให้แก่ Mentee ด้วย ซึ่งกลุ่ม Mentor ที่มารวมตัวกันก็จะกลายเป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ (Learning Group) ซึ่งคล้ายกับ Learning Team ใน Learning Organization ของ Peter Senge ที่กล่าวว่า เมื่อทีมเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เพียงก่อให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่สมาชิกแต่ละคนในทีมก็เจริญก้าวหน้าเร็วขึ้นด้วย ในกลุ่มแห่งการเรียนรู้ Mentee ซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มจะมีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนสมาชิกด้วยกันและกันจาก Mentor ด้วย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบของระบบพี่เลี้ยงในบริบทของประเทศไทยนั้น โดยเฉพาะการพัฒนาครูในสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ก็มีพี่เลี้ยงตามธรรมชาติ กล่าวคือ นอกจากครูที่มีอายุราชการมาก มีประสบการณ์ในการทำงาน และการสอนมาเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูในด้านต่าง ๆ โดยให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการดำเนินชีวิต ในแง่ของการจัดการเรียนการสอนก็อาจมีผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ หรือวิธีการสอนที่เป็นแบบอย่างและให้คำแนะนำกับครูท่านอื่นได้ แต่อาจไม่เป็นระบบที่โครงสร้างที่ชัดเจนเป็นรูปแบบพี่เลี้ยงที่อยู่ในองค์กร ส่วนพี่เลี้ยงที่อยู่นอกองค์กรในเชิงโครงสร้าง คือบทบาทของศึกษานิเทศก์ ที่เป็นบทบาทหนึ่งในการเป็นพี่เลี้ยง อาจกล่าวได้ว่ารูปแบบของระบบพี่เลี้ยงได้แก่ (1) ระบบพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิม (Classic Mentoring) เป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง ที่ผู้มีประสบการณ์จัดการส่งเสริม แนะนำ แก่ผู้ที่ยังเด็กกว่า หรืออาจมีประสบการณ์

น้อยกว่า มักเกิดขึ้นในบริบทของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่น่าสนใจ (2) ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม (Individual-Team Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ที่ผู้รับการดูแลมองหาผู้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (3) ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อนกับเพื่อน (Friend-to-Friend Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานที่แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และการปฏิบัติงาน เหมาะกับกลุ่มที่ไม่ค่อยวางใจกับผู้ที่ใหญ่กว่า เป็นความสัมพันธ์ในกลุ่มที่มีความเท่าเทียมกัน (4) ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่มเพื่อน (Peer-Group Mentoring) เป็นความสัมพันธ์แบบกลุ่มเพื่อน ใช้ในการพัฒนาที่เป็นพิเศษ และ (5) ระบบพี่เลี้ยงที่มีความสัมพันธ์ระยะยาว (Long-Term Relationship Mentoring) ใช้กับกลุ่มที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก และท้าทายอำนาจ และใช้กับงานที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ซึ่งรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงจะช่วยในการพัฒนาครูในสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาในเรื่องความสัมพันธ์ของการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

บทบาทของพี่เลี้ยง

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2554, 1) อธิบายบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่ม หรือช่วยเป็นรายบุคคล ซึ่งปกติพี่เลี้ยงมักเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า หรือมีความสามารถเฉพาะทางที่เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้ และเป็นที่เคารพนับถือ ซึ่งในองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งทุกคนต้องเรียนรู้ไปพร้อมกันเป็นทีมนั้น Mentoring มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ดีโดยพี่เลี้ยง (Mentor) หรือผู้นำในการเรียนรู้ (Learning Leader) จะทำหน้าที่ ดังนี้

1. ผู้นำทาง (Guide) เป็นผู้คอยชี้ช่องทางแก่กลุ่มครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) และคอยเตือนให้ระมัดระวังจุดอันตราย แต่จะไม่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกทางให้ จะช่วยให้กลุ่มมองเห็นภาพพจน์ขององค์กรในอนาคต เพื่อกลุ่มย้อนไปดูความก้าวหน้าในงานจนอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน ได้ใช้ทักษะ วิธีการและพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ยังคอยตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่มหาคำตอบซึ่งจะทำให้กลุ่มสามารถมองเห็นกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ การเรียนรู้ครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) ไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น แต่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mentee อื่น ๆ ในกลุ่ม

2. ผู้ร่วมทาง (Ally) เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) แต่ละคนในกลุ่มว่า บุคคลนอกกลุ่มเขามองจุดอ่อน จุดแข็งของครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) แต่ละคนอย่างไร หากครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) เล่าถึงปัญหาของตนก็จะฟังอย่างตั้งใจ เห็นอก เห็นใจ แล้วให้ข้อมูลความเห็นทั้งทางดีและทางไม่ดีอย่างตรงไปตรงมาและเป็นมิตร

3. ผู้ส่องทาง (Catalyst) เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มมองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเองชี้ให้เห็นว่าในอนาคตจะมีอะไรที่เป็นไปได้เกิดขึ้นบ้าง แทนการคาดการณ์ การมองภาพในอนาคตนั้นให้มองออกไปนอกแวดวงการทำงานของแต่ละคนด้วย

4. ผู้เฝ้าทาง (Savvy Insider Mentor) เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหน่วยงานมานาน พอจะรู้งานต่าง ๆ ในหน่วยงานประสบความสำเร็จได้อย่างไร รู้ล่วงหน้าว่าหากครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) ในกลุ่มแต่ละคนจะก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องเดินไปทางไหน จะเป็นผู้นำที่เชื่อมโยงครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) กับบุคคลอื่นในองค์กรที่สามารถช่วยให้ครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) เกิดการเรียนรู้ได้

5. ผู้ให้ทาง (Advocate) ในขณะที่กลุ่มเกิดการเรียนรู้ขึ้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่าตนเองสามารถผลักดัน ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแผนความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง พี่เลี้ยง (Mentor) จะทำหน้าที่ช่วยให้ครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (Visibility) เช่น เมื่อครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) เสนอ โครงการปฏิบัติงานที่เห็นว่าดี ก็พยายามผลักดันให้โครงการนั้นได้รับอนุมัติให้ดำเนินการได้ เพื่อครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) จะได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า บทบาทของพี่เลี้ยงที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะกลุ่มหรือช่วยพัฒนาเป็นรายบุคคล ซึ่งปกติพี่เลี้ยงมักเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า หรือมีความสามารถเฉพาะทางที่เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้และเป็นที่ยอมรับนับถือ จะทำหน้าที่ดังนี้ (1) เป็นผู้นำทาง ที่ให้คำแนะนำชี้ช่องทางในการปฏิบัติงาน และคอยเตือนถึงสิ่งที่ต้องระมัดระวังที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงการตั้งคำถามให้นักเรียนพยายามหาคำตอบด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (2) ผู้ร่วมทาง เป็นพันธมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกัน คอยรับฟังปัญหาอย่างตั้งใจ เห็นอกเห็นใจ และให้ข้อมูลในทางที่ดีและไม่ใช่ว่าตรงไปตรงมาและเป็นกัลยาณมิตร และเห็นถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) ของแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร (3) ผู้ส่องทาง เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มมองเห็นภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเองชี้ให้เห็นว่าในอนาคตจะมีอะไรที่เป็นไปได้เกิดขึ้นบ้าง แทนการคาดการณ์ การมองภาพในอนาคตนั้นให้มองออกไปนอกแวดวงการทำงานของแต่ละคน (4) ผู้ที่ให้คำปรึกษาที่มีความชำนาญ เป็นผู้ที่อยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรมานาน พอจะเห็นลู่ทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) และเป็นผู้นำที่เชื่อมโยงครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) กับบุคคลอื่นในองค์กรที่สามารถช่วยให้ครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) เกิดการเรียนรู้ และ (5) ผู้ให้ทาง เป็นผู้ที่ผลักดันความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแผนความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง ซึ่งพี่เลี้ยง (Mentor) จะทำหน้าที่ช่วยให้

ครูที่ได้รับการดูแลจากพี่เลี้ยง (Mentee) ได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถให้เห็นเป็นประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา ที่ช่วยการในการผลักดันแนวคิดโครงการให้ได้รับการอนุมัติและนำไปสู่การปฏิบัติ

คุณลักษณะของพี่เลี้ยง

ซิมมอนส์ (Simmons, 1988, 45 - 50) ได้กล่าวว่า พี่เลี้ยงควรมีความเอื้ออาทร มีความรู้ มีประสบการณ์ คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเป็นที่พึ่งได้ และมีอารมณ์ดี ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ ที่หน่วยงานหรือองค์กรควรใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกครูที่จะมาเป็นพี่เลี้ยง มีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. การเป็นแบบอย่างของผู้เป็นมืออาชีพ (Professional Role Model) ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน มักให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและนักเรียน มีความเต็มใจที่จะมีผู้เข้ามาสังเกตการสอนของตนเอง และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์

2. การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Good Communicator) หมายถึงทักษะ ที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างบุคคล ได้แก่ การฟัง การตั้งคำถาม การแก้ปัญหา และการตัดสินใจซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสื่อสาร สามารถรู้จังหวะใดควรฟัง ควรให้คำแนะนำ และการมีใจเปิดกว้างที่จะรับฟังถึงแม้ว่าอาจจะไม่เห็นด้วย

3. การเป็นผู้ประสานงานที่ชาญฉลาด (Astute Diplomats) ความผิดพลาดอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาสำหรับผู้ที่ได้รับการดูแลซึ่งเป็นเรื่องปกติ พี่เลี้ยงมีหน้าที่ช่วยชี้ให้เห็นถึงความผิดพลาด และพัฒนาทักษะการคิด เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดอีก

4. การมีจิตอาสารับใช้ (Voluntary Servants) เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นมากของผู้ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงของครู ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาตนเองแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะที่มีจิตอาสาในการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

5. การเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางจิตใจ (Self-reliant Individuals) การไม่รู้สึกลึงการแข่งขันในการปฏิบัติงาน เพราะบางครั้งครูบรรจุใหม่เองก็มีความสามารถในบางเรื่องที่สูง เนื่องจากการเป็นพี่เลี้ยงของครูไม่ใช่เป็นการกำกับหรือควบคุมผู้อื่น

การสรรหาบุคคลที่เป็นพี่เลี้ยง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีลักษณะพื้นฐานหลายประการเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกพี่เลี้ยงให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการพัฒนางาน ดังที่ปีเตอร์ ฮันสันและ โรเบิร์ต เพียร์ (Hudson and Peard, 2006, 228) เสนอคุณลักษณะพี่เลี้ยงของระบบพี่เลี้ยงสำหรับครูคณิตศาสตร์ ควรมีดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes) ได้แก่ ช่วยสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจในตัวเอง ช่วยเหลือในการคิดสะท้อนการทำงานเป็นแรงบันดาลใจในการสอน และการเสริมแรงบวกในการพัฒนางาน

2. คุณลักษณะที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน (System Requirements) ได้แก่ ทักษะการพูดคุย และการอภิปรายเป้าหมายของการพัฒนางาน การเสนอเนื้อหาที่จำเป็น ให้แนวทางเกี่ยวกับเอกสารหรือหลักสูตรที่ใช้ และอภิปรายเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการทำงาน

3. ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน (Pedagogical Knowledge) ได้แก่ แนะนำการเตรียมการสอน ช่วยวางแผนการสอน ช่วยเหลือในเรื่องการจัดตารางการทำงาน ช่วยเหลือและให้คำชี้แนะเกี่ยวกับการตั้งคำถาม ช่วยเหลือเรื่องกลยุทธ์วิธีการสอน ช่วยเหลือและชี้แนะการประเมินผล ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยเหลือเรื่องสื่อการสอน

4. การเป็นแบบอย่าง (Modeling) ได้แก่ เป็นแบบอย่างในการสอนให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน อภิปรายความรู้ทางการสอน และช่วยสอนให้นักเรียนเกิดความมั่นใจและเข้าใจในสิ่งที่เรียน

5. การให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการสอน (Feedback) ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยคำพูด การให้สังเกตการจัดการเรียนการสอนของครู และการให้ข้อมูลป้อนกลับโดยการเขียน

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่จะช่วยในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานที่พูดคุยในเชิงบวก คอยแนะนำ ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันอย่าง เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และส่งผลให้กับนักเรียนที่เกิดการเห็นเป็นแบบอย่างที่ดีและนำไป ปฏิบัติตาม ประกอบด้วย (1) คุณลักษณะภายใน คือ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน มีจิตสาธารณะที่จะช่วยเหลืองานส่วนรวม (2) คุณลักษณะที่ใช้ในการทำงาน ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้รับการดูแลอย่างเป็นกัลยาณมิตร และที่สำคัญ คือการสร้าง ความไว้วางใจในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับการดูแล ให้สามารถเผชิญกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น และพัฒนางานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบพี่เลี้ยง

วัลลภา บุญรอด (2552) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความมีประสิทธิภาพผลการเป็นพี่เลี้ยง ทางกายภาพสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก พบว่าเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาโมเดล การวัดประสิทธิผลของการเป็นพี่เลี้ยงทางกายภาพมีโมเดลอยู่ 2 รูปแบบ คือโมเดลเต็มรูป และ โมเดลลดรูป ซึ่งโมเดลที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือโมเดลลดรูป ประกอบกับคุณลักษณะที่ต้อง พัฒนาเพื่อให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผล คือ ทักษะคิด บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการเป็นพี่เลี้ยง ความพร้อมในการเป็นพี่เลี้ยง หน่วยงานหรือองค์กรต้องให้การสนับสนุนหรือสร้างเสริมพี่เลี้ยงใน ด้านภาวะผู้นำ การฝึกอบรม และระยะเวลาของการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งผลที่คาดหวังจากการใช้ระบบ พี่เลี้ยงทางกายภาพคือ เพิ่มบทบาทหน้าที่การเป็นพี่เลี้ยง ลดความเครียดในงานของพยาบาลสำเร็จ ใหม่ เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ และความพึงพอใจในงานของพยาบาล สำเร็จใหม่

สมเกียรติ ทานอก และคณะ (2556) ศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) พบว่า 1) หลังเข้าร่วมโครงการผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครู มีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดี และด้านการปฏิบัติงานผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครู มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2) สมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้ของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่า ก่อนเข้าร่วมโครงการ ส่วนสมรรถนะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่า ก่อนเข้าร่วมโครงการ 3) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) อยู่ในระดับต่ำ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู อยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำโดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี ศึกษานิเทศก์ประเมินความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำอยู่ในระดับดี ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี 5) ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในระดับดี 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่ครูกำหนด และส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้ และ 7) ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และครูมีความพึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบพี่เลี้ยงสรุปได้ว่า พี่เลี้ยงคือ ผู้ที่มีความรู้มีความสามารถ มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ หรือเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานนั้น ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือ รุน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น และช่วยในการขับเคลื่อนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานที่พูดคุยในเชิงบวก อย่างเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และส่งผลให้กับนักเรียนที่เกิดการเห็นเป็นแบบอย่างที่ดีและนำไปปฏิบัติตาม

การชี้แนะ (Coaching) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการชี้แนะ (Coaching)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะ (Coaching) พบว่านักการศึกษาได้ให้ความหมายของการชี้แนะ ไว้ดังนี้

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549, 16) ให้ความหมายของการชี้แนะ (Coaching) ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผนไว้อย่างดี ดำเนินการตามขั้นตอน จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย

2. มีเป้าหมายที่ต้องการ 3 ประการ ได้แก่ การแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน และการประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน
3. มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ คือ เป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-one Relationship and Personal Support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ การเรียนร่วมกัน (Co- Construction) การให้ ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)
5. เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือ ในการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่น ๆ จะให้มีแต่การชี้แนะอย่างเดียวอาจทำให้การดำเนินงาน ไม่ประสบผลสำเร็จ

อัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล (2552, 1) ได้ให้ความหมายของการชี้แนะ (Coaching) หมายถึง เป็นการสอนงานครู โดยผู้สอนงาน (Coach) อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนงาน (Coachee) ส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน การนิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู (Coaching) เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ นักเรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ถูกสอนงาน (Coachee) อย่างไรก็ตามการที่จะสอนงาน (Coaching) ได้ดีนั้นต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงาน กล่าวโดยสรุปการสอนงาน (Coaching) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศภายในเป็นผู้สอนงาน (Coach) ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู ซึ่งเป็นผู้ถูกสอน ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศสอนงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2554, 1) ให้ความหมายของการชี้แนะ (Coaching) หมายถึง รูปแบบปฏิสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่นำมาใช้สร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้วยการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งช่วยเหลือสนับสนุนให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ชนิตว์สรณ์ ตรีทยาภูมิ (2558, 1) ให้ความหมายของการชี้แนะ (Coaching) หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน และให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุง

การทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน

จากความหมายของต้นจะเห็นว่า “Coaching” แปลเป็นภาษาไทยคือ การแนะนำการสอนงาน การสอนแนะ และการชี้แนะ ซึ่งใช้มากในหลายวงการทั้งภาคธุรกิจ การสาธารณสุข การศึกษา สำหรับในบริบทของการศึกษานี้ จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การชี้แนะ หมายถึง การแนะนำให้เป็น การบอกแนวทาง เป้าหมายและวิธีการให้ส่วนการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น ซึ่งผู้รับการชี้แนะต้องเป็นผู้ตัดสินใจเอง ทั้งนี้จะเรียกผู้ชี้แนะว่า “Coach” โดยปกติผู้เป็น “Coach” สามารถเป็นได้ ทั้งผู้บริหารระดับสูง (Top Management Level) เช่น ผู้อำนวยการระดับกลาง (Middle Management Level) และระดับต้น (Low Management Level) เช่น หัวหน้างาน ส่วนผู้ถูกสอนงานโดยปกติจะเป็นลูกน้องที่อยู่ภายในทีมหรือ กลุ่มงานเดียวกันเรียกว่า “Coachee”

หลักการของการชี้แนะ

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (ม.ป.ป., 1) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการชี้แนะตามรูปภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.11 หลักการของการชี้แนะ

ที่มา : เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, มปป

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (Self-Directed) ได้ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรก จนกระทั่งครูได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาตัวตนของครูที่แท้จริง

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) การดำเนินการชี้แนะเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ในระยะแรกครูอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้ ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทาง การสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing) การพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนามากมาย ดังนั้นนักวิชาการที่เป็นที่เล็งจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูถึงเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผน วางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

6. การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite Coaching) การปฏิบัติการชี้แนะมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ครูเปลี่ยนแปลงจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (Surface Approach) ไปสู่การ

ทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (Deep Approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงาน การชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

7. การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on Real Content) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียนจึงมีข้อจำกัด ตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลา การพบปะครูในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นขั้นเป็นตอน ไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผลการทำงาน (Reflective Coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าหลักการของการชี้แนะ ได้แก่ (1) การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ เป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินการชี้แนะให้มีประสิทธิภาพ (2) การเสริมพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ (3) การทำงานอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (4) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน (5) การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน การพัฒนาบุคลากรครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของครูที่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน (6) การชี้แนะในบริบทโรงเรียน เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ติดเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง (7) การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง ซึ่งเป็นรูปธรรมที่มีลักษณะ

เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้และปฏิบัติได้จริง และ (8) การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมาและสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะ

ชัยณรงค์ ศรีสุข (2553) ศึกษากระบวนการพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธโดย Coaching Team ในโรงเรียนบ้านหนองผือ พบว่าโรงเรียนบ้านหนองผือ ได้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2549 มีการดำเนินงานตามแนวทางโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของกระทรวงศึกษาธิการอย่างบูรณาการการมีส่วนร่วมโดยรวมของบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) ตามวิถีที่คุ้นเคย ปีพ.ศ. 2550 - 2552 เป็นจุดเปลี่ยนแห่งการพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธเมื่อนำกระบวนการ Coaching Team ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชนร่วมการบริหารจัดการความดี ด้วยความพร้อมเพียงตามลำดับจึงเกิดเป็น Coaching Team โรงเรียนวิถีพุทธโรงเรียนบ้านหนองผือ ภายใต้แนวคิด “วิถีพุทธคือวิถีพอเพียง” โดยมีกิจกรรมการพัฒนาการกินอยู่คู่กับแนววิถีพุทธที่เกิดจากแนวคิดจากสภาพปัญหาของนักเรียนที่ต้องแก้ไข เครื่องมือสำคัญกิจกรรมพื้นฐานประจำวันให้นักเรียนปฏิบัติเป็นกิจกรรมบูรณาการที่นักเรียนปฏิบัติทั้งที่บ้านและโรงเรียนตามรูปแบบโครงการคุณธรรมเยาวชนไทยทำดีถวายในหลวงด้วยการนำสาระเพลงหน้าที่เด็กจัดทำเป็นคู่มือนักเรียนดำเนินงานโครงการคุณธรรม “ศดกับหน้าที่เด็ก” ดำเนินกิจกรรมพื้นฐาน 10 กิจกรรมด้วยการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา (ศีลสมาธิปัญญา) บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่กิจกรรมการปฏิบัติจัดการเรียนรู้มีจุดเน้นในการพัฒนากระบวนการคิดส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทางกายศีลสมาธิปัญญาด้วยวิธีการปฏิบัติที่เป็นรูปแบบเฉพาะของโรงเรียนบ้านหนองผือโดยใช้นวัตกรรมด้านการบริหารแบบ Coaching Team “บวรหนองผือกัลยาณมิตร” มาบริหารจัดการโครงการภายใต้หลักการ AAR (After Action Review) “การเรียนรู้หลังการทำงาน” ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จโรงเรียนได้รับเลือกให้เป็นแหล่งเรียนรู้คุณธรรมต้นแบบนำเสนอผลงานในงานมหัศจรรย์เด็กไทยปี พ.ศ. 2550 ณ เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีขั้นตอนในการทำงาน ได้แก่ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) แสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่ได้จากการดำเนินโครงการโดยใช้ Coaching Team ในทุกขั้นตอนของระบบก่อให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจเป็นอย่างดียิ่งต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งโรงเรียนบ้านหนองผือ

ชนิพรรณ จาติเสถียร (2557) ศึกษาการชี้แนะทางปัญญาเพื่อพัฒนาครู ซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการชี้แนะทางปัญญามีอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ มีความสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยมีการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ด้านการกำกับตนเอง สามารถสร้างกลยุทธ์ทางการคิดที่บ่งบอกให้รับรู้ได้ว่า สิ่งที่ปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และด้านการเปลี่ยนแปลงตนเอง

เป็นการเรียนรู้ผ่านการคิดไตร่ตรอง ประเมิน วิเคราะห์ และสร้างความหมายเดิมไปสู่การประยุกต์ใช้ในอนาคตให้เกิดประสิทธิภาพ โดยแบ่งขั้นตอนออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นประชุมวางแผนขั้นสังเกตการสอน และขั้นประชุมสะท้อนความคิด และแบ่งองค์ประกอบของการชี้แนะทางปัญญา 3 องค์ประกอบ คือ ความไว้วางใจ เครื่องมือที่ใช้ในการชี้แนะ และรูปแบบการคิดด้านการจัด การเรียนการสอนที่ใช้เป็นแนวทางในการชี้แนะ พบว่า การชี้แนะทางปัญญาเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการพัฒนาทางกระบวนการคิดทำให้ผู้ได้รับการชี้แนะมีวิธีการพัฒนาตนเองที่นำไปสู่การชี้นำตนเอง อีกทั้งเป็นการสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้รับชี้แนะ โดยช่วยให้ค้นพบว่า ตนเองมีพลังมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง รวมถึงความมั่นใจและความเชื่อมั่นว่า ตนเองสามารถที่จะคิดพัฒนา และปรับเปลี่ยนตนเองได้ ทำให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นมีความคงทนและเกิดความยั่งยืน ทั้งยังสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะ สรุปได้ว่าการชี้แนะ (Coaching) เป็นแนวทางในการพัฒนาครู ซึ่งการพัฒนาครูที่เกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาในองค์ของสถานศึกษาทำให้ครูได้เรียนรู้จากบริบทจริง เนื่องจากครูมีการทบทวนและเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการสะท้อนความคิด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการรับรู้ และการตัดสินใจ ที่จะช่วยพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนได้ตามเป้าหมายการเรียนรู้ต่อไป

จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education)

วิจักขณ์ พานิช (2550, 17 – 18) อธิบาย คำว่า Contemplative แปลเป็นไทยว่า “ที่ใคร่ครวญครุ่นคิด คำนึงด้วยใจโดยแยกกาย” กับคำว่า Education แปลเป็นไทยว่า “การศึกษา” โดยในทางพุทธศาสนา คำว่า ศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยความพร้อมพรุ่งในศีล สมาธิ และปัญญา ดังนั้นคำว่า Contemplative Education จึงหมายถึง การเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ มิใช่แสดงถึงรูปแบบของการศึกษา หรือระบบการศึกษา แต่เน้นไปที่ “กระบวนการ” ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีศักยภาพของการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ

อัคพงษ์ สุขมาตย์ (2551, 16) สัมภาษณ์ความหมายจากนักคิดหลายท่านแล้วสรุปว่า จิตตปัญญาศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาด้านใน ซึ่งประกอบด้วยจิตและการคิดผ่านการฝึกปฏิบัติจากกิจกรรมที่หลากหลาย จนเกิดกระบวนการคิดใคร่ครวญด้วยจิตที่มีความเมตตา กรุณา ทำให้จิตใจเปิดกว้าง สามารถทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ จนเกิดคุณลักษณะความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา และจิตสาธารณะ สามารถเชื่อมโยง สิ่งที่ได้เรียนรู้กับการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน

ธนา นิลชัยโกวิท (2551, 143) กล่าวว่า จิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตน ได้แก่ การเกิดความรู้ความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่น และสรรพสิ่งอย่างลึกซึ้ง และสอดคล้องกับความเป็นจริง เกิดความรักความเมตตา อ่อนน้อมถ่อมตน เกิดจิตสำนึกต่อส่วนรวมที่อยู่บนฐานของการเข้าถึงความจริงสูงสุด

สิริรัตน์ นาคน (2557, 1) ให้ความหมายของจิตตปัญญาศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตน ได้แก่ เกิดความรู้ความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่นและสรรพสิ่งอย่างลึกซึ้ง และสอดคล้องกับความเป็นจริง เกิดความรักและความเมตตา อ่อนน้อมถ่อมตน เกิดจิตสำนึกต่อส่วนรวมที่อยู่บนพื้นฐานของการเข้าถึงความจริงสูงสุด หรืออีกความหมายหนึ่งของจิตตปัญญาศึกษา คือ การศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาภายในซึ่งประกอบด้วยจิตและการคิดผ่านการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้เกิดกระบวนการคิดใคร่ครวญด้วยจิตที่มีความเมตตา กรุณา ทำจิตใจให้เปิดกว้าง และสามารถทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ

จากความหมายข้างต้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า จิตตปัญญาศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองโดยการพัฒนาจากด้านใน ได้แก่ จิตใจและการคิด ด้วยการเรียนรู้จากตนเองอย่างใคร่ครวญ เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลายจนเกิด การคิดใคร่ครวญด้วยจิตที่มีความเมตตา กรุณา ทำให้จิตใจเปิดกว้าง สามารถทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ มีคุณลักษณะความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา และจิตสาธารณะ สามารถเชื่อมโยง สิ่งที่ได้เรียนรู้กับการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน และเปลี่ยนแปลงตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้ดี ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

หลักการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา

ธนา นิลชัยโกวิท (2551, 144-151) ได้กล่าวถึงปรัชญาพื้นฐานของการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา 2 ประการ และหลักการจิตตปัญญาศึกษา 7 ประการ หรือ 7 C's ดังนี้

ความเชื่อประการที่ 1 คือ ความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ (Humanistic Value) คือ เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีความจริง ความดี และความงามในตนเอง การจัดกระบวนการเรียนรู้ จึงไม่ใช่การ “สอน” แต่เป็นการสร้างเงื่อนไขให้ศักยภาพภายในที่มีอยู่แล้วสามารถพัฒนาขึ้น เพื่อให้เกิดการเติบโตจากภายใน

ความเชื่อประการที่ 2 กระบวนทัศน์องค์รวม (Holistic Paradigm) คือ ทศนะที่มองเห็นว่า ธรรมชาติ สรรพสิ่ง คือ การเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติต่อสรรพสิ่งไม่แยกส่วนจากชีวิต ด้วยทศนะที่มองเห็นว่า มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสรรพสิ่ง และสรรพสิ่งเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางสรรพสิ่ง เน้นความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างการเปลี่ยนแปลงตนเองและการเปลี่ยนแปลงโลก

ซึ่งมีหลักการจิตตปัญญาศึกษา 7 ประการ หรือ 7 C's ได้แก่

ประการที่ 1 การพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) คือการเข้าสู่ภาวะจิตใจที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ แล้วสามารถนำจิตใจดังกล่าวไปใช้ใคร่ครวญในด้านพุทธิปัญญา (Cognitive) ด้านระหว่างบุคคล (Interpersonal) และด้านภายในบุคคล (Intrapersonal) การพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญต่างกับการใคร่ครวญทั่วไป ที่ไม่ได้เน้นความคิดเท่านั้นแต่เป็นการใคร่ครวญแบบองค์รวม ด้วยกาย ใจ ความคิดและจิตวิญญาณ

ประการที่ 2 ความรักความเมตตา (Compassion) คือการสร้างบรรยากาศของความรัก ความเมตตา ความไว้วางใจ การเข้าใจ และการยอมรับ รวมทั้งการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน บนฐานของความมั่นใจในศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ทั้งระหว่างผู้นำกระบวนการเรียนรู้และผู้ร่วมเรียนรู้ และระหว่างผู้ร่วมเรียนรู้ด้วยกัน ทำให้กล้าที่จะเปิดเผยตนเองและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนการได้รับกำลังใจและการสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงตนเอง

ประการที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connectedness) คือการบูรณาการการเรียนรู้ในแง่มุมต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นองค์รวม เชื่อมโยงกับชีวิตและสรรพสิ่งต่าง ๆ ในธรรมชาติอย่างแท้จริง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การช่วยให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ในกระบวนการเข้ากับชีวิตได้ นำไปสู่การทำให้กระบวนการเข้ามาอยู่ภายในบูรณาการวิถีชีวิต
2. การเอื้อให้เกิดการเชื่อมโยงและลดช่องว่างระหว่างผู้เข้าร่วมกระบวนการด้วยกัน และระหว่างกระบวนการกับผู้เข้าร่วมกระบวนการ เพื่อให้สามารถรู้สึกสนิทสนม ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน ได้อย่างเต็มที่
3. การเชื่อมโยงกับชุมชนและธรรมชาติ เช่น การเรียนรู้วิถีชีวิตในชุมชน การเป็นอาสาสมัคร
4. การเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นองค์รวมและมีความสมดุลอย่างแท้จริงทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง

ประการที่ 4 การเผชิญความจริง (Confronting Reality) คือการเปิดโอกาสและสร้างเงื่อนไขให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการได้เผชิญความจริง 2 ด้านคือ

1. ความเป็นจริงในตนเอง โดยการสืบค้นและสัมผัสกับตัวตนในแง่มุมต่าง ๆ ผ่านกิจกรรมและการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง
2. การเผชิญกับสภาพความเป็นจริงที่แตกต่างไปจากกรอบความเคยชินเดิมของตน เกิดการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในแง่มุมใหม่ เผชิญกับความขัดแย้งและความแตกต่าง

ประการที่ 5 ความต่อเนื่อง (Continuity) ความต่อเนื่องของกระบวนการ เป็นสิ่งสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานมักเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่สะสมที่จะช่วยสร้างเงื่อนไขภายในให้พร้อมที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ความต่อเนื่องมีความหมาย 2 ประการคือ

1. ความต่อเนื่องคลื่นไหลของกระบวนการในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งที่มีจังหวะในการเตรียมความพร้อมของนักเรียน เข้าสู่กระบวนการหลักและการสรุปการเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยให้เกิดพลังพลวัตในการเรียนรู้
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละครั้งให้มีความต่อเนื่องสอดคล้องกัน และส่งเสริมให้มีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาไม่สามารถเกิดขึ้นได้ง่ายๆ ด้วยการร่วมกระบวนการเพียงครั้งเดียวแต่จะต้องมีกระบวนการที่ต่อเนื่อง ภายใต้อารมณ์ที่สามารณำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้อย่างต่อเนื่อง

ประการที่ 6 ความมุ่งมั่น (Commitment) ความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการนำสิ่งที่ได้รับมาใส่ใจของผู้ร่วมกระบวนการและนำเอากระบวนการไปใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ขึ้นพื้นฐานภายในตนเองอย่างต่อเนื่อง และพยายามที่จะสร้างเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ ปลุกเร้าให้เกิดพลังความมุ่งมั่น ความรัก ความเมตตา เปิดโอกาสให้สัมผัสและเผชิญกับประสบการณ์ตรงที่ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้ง

ประการที่ 7 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community) สิ่งสำคัญของกระบวนการจิตตปัญญาคือ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ค่อย ๆ ก่อตัวจากกระบวนการอบรม และคลี่คลายมาเป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในกลุ่ม ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจของกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา โดยมีเหตุผลในแง่มุมต่าง ๆ 4 ประการ คือ

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ก่อตัวขึ้น เป็นพื้นที่ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง มีบรรยากาศที่เปิดกว้าง สามารถเปิดเผยและสำรวจตนเองบนพื้นฐานของการยอมรับซึ่งกันและกัน
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอุดมสมบูรณ์ โดยสมาชิกแต่ละคนได้นำพาประสบการณ์จากบทเรียนของชีวิตตนเองสู่กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ เกิดมุมมอง ความรู้สึก และแง่มุมความเป็นจริงที่แตกต่างกันออกไป
3. ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกกลุ่ม คือ ภาพจำลองของสังคมและชีวิตจริงที่สะท้อนความแตกต่าง ซึ่งจะเกิดความขัดแย้งและการหนุนเสริมซึ่งกันและกัน การกล้าเผชิญกับความขัดแย้งอย่างตรงไปตรงมา จะสามารถทำให้จัดการและคลี่คลายปัญหาที่ขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม

เป็นโอกาสหนึ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานได้อย่างแท้จริง

4. ความรู้สึกเป็นชุมชนที่มีเป้าหมาย ความสนใจและอุดมการณ์ร่วมกัน ทำให้สมาชิกเกิดกำลังใจในการดำเนินชีวิตตามอุดมการณ์ร่วมกัน มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองมากขึ้นเกิดการเทียบเคียงประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของตนเองกับเพื่อน ทำให้เกิดการเรียนรู้วิธีการเปลี่ยนแปลงและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองได้

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า หลักการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สามารถเรียนรู้ตามหลักปรัชญาพื้นฐานให้ได้อย่างลึกซึ้ง โดยมีความเชื่อว่าการพัฒนาตนเองจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในชีวิต ทั้งกับตนเองและผู้อื่น และเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากกระบวนทัศน์แยกส่วน ไปสู่กระบวนทัศน์องค์รวม หลักการพื้นฐานดังกล่าวจะเป็นตัวนำไปสู่หลักการพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา 7 ประการ หรือ “หลักจิตตปัญญาศึกษา 7” ได้ด้วยความ “เข้าใจ” ที่ลึกซึ้งและเป็นธรรมชาติ โดยเข้าใจถึงความเชื่อมโยงและความเป็นองค์รวมที่แยกขาดจากกันไม่ได้ขององค์ประกอบทั้ง 7 ประการ คือ การพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ที่เป็นฐานของการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา การใช้หลักความรักความเมตตาในการสร้างบรรยากาศของความไวใจ เข้าใจ และยอมรับที่จะช่วยส่งเสริมการก้าวเข้าสู่สิ่งแปลกใหม่ของ การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งขึ้น โดยที่หลักการจำเป็นต้องจัดกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการอบรม เข้ากับประสบการณ์ในชีวิตได้ มองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับผู้อื่นและธรรมชาติ ในขณะที่องค์ประกอบด้านความต่อเนื่องและความมุ่งมั่นเป็นหลักประกันว่าจะเกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนได้จริง โดยที่หลักการทั้งหมดนี้ต้องเกิดขึ้นในบริบทของความเป็นชุมชนแนวปฏิบัติ ที่จะเป็นพื้นที่แห่งการเติบโต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นแรงบันดาลใจและแรงสนับสนุนในการก้าวไปตามปณิธานแห่งการเปลี่ยนแปลงตนเองและสังคมไปสู่สิ่งที่ดีงามยิ่งขึ้นร่วมกัน รวมทั้งเป็นฐานที่จะขยายผลของการเปลี่ยนแปลงจากกลุ่มสู่กลุ่ม จากชุมชนสู่ชุมชน จากบริบทหนึ่งไปสู่บริบทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา

วิจักขณ์ พานิช (2550, 18) อธิบายถึงกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา กล่าวได้ว่าการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญหรือจิตตปัญญาศึกษา เกิดจากภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ภายใน คือ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลากร การมีเมตตาต่อกัน การช่วยเหลือซึ่งกัน

และกัน ตลอดจนการเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 3 ลักษณะ ดังนี้

กระบวนการข้อที่ 1 การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) หมายถึง เป็นการฟังด้วยหัวใจ ด้วยความตั้งใจอย่างสัมพัทธ์ได้ถึงรายละเอียดของสิ่งที่เราฟังอย่างลึกซึ้งด้วยจิตที่ตั้งมั่น เป็นการฟังที่รวมการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก และรวมไปถึงการรับฟังผ่านทางช่องทางอื่น ๆ ด้วย เช่น การมอง การอ่าน การสัมผัส ฯลฯ

กระบวนการข้อที่ 2 การน้อมสู่ใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการฟังอย่างลึกซึ้ง ซึ่งนำประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตในทางอื่น ๆ เมื่อเข้ามาสู่ใจแล้ว มีการน้อมนำความคิดใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง ซึ่งต้องอาศัยความสงบเย็นของจิตในเป็นพื้นฐาน จากนั้นนำมาปฏิบัติเพื่อให้เห็นผลจริง ถือเป็นการเพิ่มพูนความรู้เพิ่มขึ้นในอีกระดับหนึ่ง

กระบวนการข้อที่ 3 การเฝ้ามองเห็นตามที่เป็นจริง (Meditation) เป็นการปฏิบัติธรรมหรือการภาวนา คือการเฝ้ามองธรรมชาติที่แท้จริงของจิต นั่นคือ การเปลี่ยนแปลง ไม่คงที่ การบีบคั้นที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง และสภาวะของการเป็นกระแสแห่งเหตุปัจจัยที่เลื่อนไหลต่อเนื่อง การปฏิบัติภาวนาเป็นการฝึกสังเกตธรรมชาติของจิต จะทำให้เราเห็นความเชื่อมโยงจากภายในสู่ภายนอก เห็นความจริงที่พ้นไปจากอำนาจแห่งตัวตนของตน ที่หาได้มีอยู่จริงตามธรรมชาติ เป็นเพียงการเห็นผิดไปของจิตเพียงเท่านั้น

การพิจารณาว่ามีการเกิดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษาหรือมีการเปลี่ยนแปลงตามกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษาขึ้นกับนักเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหรือไม่นั้น สามารถพิจารณาได้จากประเด็นสำคัญในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การมีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้
2. การรับฟังอย่างลึกซึ้ง และการเรียนรู้ด้วยใจที่เปิดกว้าง ลดอัตตาของตน
3. การเคารพศักยภาพแห่งการเรียนรู้ของทุกคนอย่างไร้อคติ
4. การเรียนรู้ด้วยจิตใจที่ใคร่ครวญเพื่อให้เกิดปัญญา
5. การเฝ้ามองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงอย่างเข้าใจ
6. การให้คุณค่าของตนเองผู้อื่น สรรพสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งธรรมชาติและวัฒนธรรม
7. การเกิดความรัก ความเข้าใจ และความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์
8. การมีจิตใจที่ดี มีปัญญาเข้าถึงความจริงความดีความงามของสรรพสิ่งต่าง ๆ

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2553 , 1) เสนอกรอบแนวคิดของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา ภายใตกรอบความคิด “4 - 3 - 3” ดังต่อไปนี้

4 หมายถึง การอบรมตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐาน/หลักการ 4 ประการ ได้แก่ (1) เชื่อมั่นและเคารพในความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง มนุษย์มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มนุษย์เรียนรู้และพัฒนาได้ (2) ยอมรับและเคารพในความไม่เหมือน/ความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง (3) เชื่อในความเป็นองค์รวม (Holism) ไม่ใช่กองรวม (Heap) หรือแยกส่วน และ (4) เชื่อว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดขึ้นภายในตัวนักเรียน สอนไม่ได้บนความเชื่อดังกล่าว การอบรมจึงไม่เน้นการบรรยาย แต่ใช้การจัดกระบวนการการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย

3 หมายถึง กระบวนการหลักตามแนวคิดปัญญาศึกษา ได้แก่ สุนทรียสนทนา (Dialogue) การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสะท้อนการเรียนรู้ ทั้งส่วนบุคคลและกลุ่ม

3 หมายถึง ฐานการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านฐานกาย ฐานหัวใจ และ ฐาน (หัวใจ) โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยใจ อย่างใคร่ครวญผ่านกระบวนการ กิจกรรมที่หลากหลาย ส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติและการดำเนินชีวิตอย่างมีสติและปัญญามีความรักความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การเคารพในความเป็นมนุษย์ การยอมรับในความแตกต่าง การเชื่อมั่นในความเป็นองค์รวม และเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากภายใน ดังนั้นผู้สอน ไม่ใช่เป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือนักเรียน หากเป็นกัลยาณมิตรที่จะร่วมเรียนรู้จากกันและกัน และเรียนรู้ไปพร้อมกัน ซึ่งความเชื่อบนพื้นฐาน 4 ประการนี้ ทำให้ผู้สอนเปิดใจกว้างยอมรับและให้เกียรตินักเรียนทุกคน นำไปสู่สัมพันธภาพที่เป็นมิตร ทำให้รู้สึกปลอดภัยไว้วางใจ อบอุ่น และกล้าเปิดเผยตัวตน และนักเรียนจะก้าวออกพื้นที่ปลอดภัยเพื่อเข้าสู่พื้นที่ของการเรียนรู้ที่แท้จริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตตปัญญาศึกษา

กาญจนา สายพิมพ์ (2555) ศึกษากระบวนการส่งเสริมจิตสาธารณะตามแนวคิดปัญญาศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยมีกระบวนการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล พบว่า กระบวนการส่งเสริมจิตสาธารณะตามแนวคิดปัญญาศึกษาประกอบด้วย 6 กิจกรรม ได้แก่ การสร้างสมาธิ การสร้างจิตสำนึก ศิลปะสะท้อนความคิด สุนทรียสนทนา ภาพสะท้อนจิตสำนึกและการเขียนบันทึก และผลการใช้กระบวนการส่งเสริมจิตสาธารณะตามแนวคิดปัญญาศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนหลังการใช้สูงกว่าก่อนใช้ ซึ่งครูผู้สอนต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยมุ่งเน้นไปที่การถ่ายทอดเนื้อหาแต่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง บรรยากาศที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นบรรยากาศที่สร้างสรรค์ โดยเลือกสถานที่ที่เหมาะสมกับเนื้อหา และให้นักเรียนมีจิตสำนึกเพื่อมีส่วนร่วม แลมีพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

สุวิริยา สุวรรณโคตร และนิออน พิณประดิษฐ์ (2556) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมความสามารถในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายในมิติจิตวิญญาณและคุณค่าความเป็นมนุษย์ ตามแนวคิดจิตตปัญญาสำหรับนักศึกษาพยาบาล พบว่า หลักสูตรอบรมกลุ่มทดลองมีความรู้เจตคติในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายในมิติจิตวิญญาณ และมีความเป็นมนุษย์สูงกว่าก่อนการอบรม และทักษะที่ใช้ในการดูแลผู้ป่วยมี 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการช่วยผู้ป่วยมีจิตใจใจจ้อกับสิ่งที่ดิ้งาม ทักษะการช่วยให้อลดเปลื้องสิ่งที่ค้ำคาใจและปล่อยวางวังต่าง ๆ และทักษะการช่วยให้อผู้ป่วยกล่าวอ่าลา ซึ่งทักษะที่กล่าวมานั้นช่วยให้อผู้ป่วยมีความรู้ มีเจตคติที่ดีในการดูแลผู้ป่วย ทั้งนี้กระบวนการอบรมตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาช่วยในการพัฒนาอ้านเพื่อให้อตระหนักถึงคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ที่ปราศจากความอคติ ให้อเกิดความรักความเมตตา อ่อนน้อมต่อธรรมชาติ และมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม

ชัชวาทย์ สงวนภักร์ ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล และพาสนา จุลรัตน์ (2557) ศึกษาผลของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างความสุขในการเรียนตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน นิสิตไม่มีความสุขในการเรียน รู้สึกเครียด ไม่มีความกระตือรือร้นในการเรียนและคิดมาก ซึ่งความสุขในการเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนิสิต พบว่ากิจกรรมตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาช่วยในการพัฒนาจิตใจและปัญญาเพื่อให้นิสิตสามารถเข้าถึงความจริง ความดี ความงามอย่างแท้จริง รวมทั้งเกิดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมจากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสังเกตสะท้อนความรู้สึกละการทำกิจกรรมกลุ่ม จึงได้อรู้ว่านิสิตเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ได้แก่ การยอมรับซึ่งกันและกัน คิดอย่างไคร่ครวญ รู้จักบทบาทของผู้ฟังที่ดี กล่าวแสดงความคิดเห็นภายในกลุ่ม มีความตื่นตัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเรื่องการเรียนรู้และการใช้ชีวิต รู้จักแบ่งปัน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อมากขึ้น โดยสามารถคิดสร้างสรรค์ผ่านผลงานเป็นต้น

ปราณี อ่อนศรี (2557) ศึกษาจิตตปัญญาศึกษา , การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า จิตตปัญญาศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างไคร่ครวญ เน้นการพัฒนาความคิด จิตใจ อารมณ์ภายในตนเองอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง รู้คุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากอคติ เกิดความรักความเมตตา อ่อนน้อมต่อธรรมชาติ มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และสามารถประยุกต์เชื่อมโยงกับศาสตร์ต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างสมดุลและมีคุณค่าด้วยเหตุนี้ จิตตปัญญาศึกษาจึงเป็นทั้งแนวคิดและแนวปฏิบัติ ที่มีจุดมุ่งหมายให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงภายในตน การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงภายในสังคม โดยที่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานอย่างลึกซึ้ง โดยจิตตปัญญาศึกษาเป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติ ส่วนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นเป้าหมาย โดยเป็นการขยายจิตสำนึกผ่านกระบวนการเปลี่ยนมุมมองของเรื่องราว

ต่าง ๆ ในการสัมผัสได้ถึงความรู้สึกได้จดจำนึก เพื่อพัฒนามนุษย์ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ นี้ จัดเป็น การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตตปัญญาศึกษาสรุปได้ว่าจิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของตนเอง โดยการพัฒนาจากด้านในจิตใจ ได้แก่ จิตใจและการคิด ด้วยการเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ช่วยยกระดับคุณค่าความดีงาม เสริมกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้นักเรียนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีความสุข ในด้านต่าง ๆ ดังนั้น การพัฒนาพัฒนาด้วยรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสุขในการเรียน มีความคิดที่ลึกซึ้ง มีทักษะทางปัญญาและวิชาชีพตลอดจนมีกลยุทธ์การสอนให้เหมาะสมกับการพัฒนานักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 สามารถบูรณาการการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์สุขต่อมวลมนุษยชาติในอนาคตต่อไป

การถอดบทเรียน

ความหมายการถอดบทเรียน

วิจารณ์ พานิช (2548, 163) ให้ความหมายการถอดบทเรียนว่า การถอดบทเรียนจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จหรือความผิดพลาดจากการทำงาน กล่าวได้ว่า การถอดบทเรียนจะช่วยให้เราสามารถสกัดบทเรียนออกมาว่า เพราะอะไรหรือเพราะเราทำอย่างไรจึงทำงานสำเร็จ หรือมีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ผู้ที่ปฏิบัติอยู่ในแนวเดียวกันจะได้หยิบเอาบทเรียนหรือความรู้นี้ไปใช้เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จเช่นกัน รวมทั้งอาจพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ขณะเดียวกันหากการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด หรือไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การถอดบทเรียนจะช่วยให้เราทราบว่าเราพลาดตรงจุดใด พลาดเพราะอะไรและควรปรับปรุงอย่างไร ดังนั้น การถอดบทเรียนจึงช่วยให้เราไม่เกิดความผิดพลาดซ้ำซาก และยังช่วยต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ให้ลึกซึ้งหรือกว้างขวางยิ่งขึ้น

ประภาพรณ อุ่ณอบ (2552, 42) ให้ความหมายของการถอดบทเรียน คือ วิธีการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่งที่เน้นเสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มที่เป็นระบบเพื่อสกัดความรู้แบบฝังลึกในตัวคนและองค์ความรู้ของท้องถิ่นออกมาเป็นบทเรียนที่สามารถนำไปสรุปและสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ คู่มือ สื่อรูปแบบต่าง ๆ โดยผลที่ได้จากการถอดบทเรียนนอกจากคือ ชุดความรู้แล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุด คือผู้ร่วมกระบวนการถอดบทเรียนจะต้องเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และมีคุณภาพยิ่งขึ้นจากการสรุปหลังปฏิบัติกิจกรรม

รัตนางค์ (2553, 1) ให้ความหมายของการถอดบทเรียน คือ การทบทวนหรือสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว หรืออาจกล่าวได้ว่าการถอดบทเรียนก็เพื่อสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่าง การปฏิบัติงานทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลวเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถเผยแพร่ศึกษาเรียนรู้ได้

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าการถอดบทเรียน หมายถึง วิธีการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่ง ที่เน้นการเสริมสร้างการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการจัดการความรู้ เป็นการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนออกมาเป็นบทเรียน ความรู้ที่ชัดเจน โดยบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลวจากการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ได้บทเรียนในรูปแบบชุดความรู้ (ที่เป็นรูปธรรม) และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าร่วมกระบวนการ ส่งผลให้เกิดการปรับวิธีคิดและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น

รูปแบบการถอดบทเรียน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ (2552, 1) ให้รูปแบบการถอดบทเรียนโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 การถอดบทเรียนเฉพาะประเด็น เป็นการถอดบทเรียนที่เน้นเฉพาะกิจกรรมสำคัญของโครงการ และสามารถนำผลการถอดบทเรียนจากกิจกรรมนั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์ในพัฒนาโครงการให้ประสบความสำเร็จในอนาคต (Best Practice)

รูปแบบที่ 2 การถอดบทเรียนทั้งโครงการ เป็นการถอดบทเรียนทั้งระบบ โดยเริ่มตั้งแต่ความเป็นมาของโครงการ กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดโครงการ

ซึ่งการถอดบทเรียนทั้ง 2 รูปแบบนี้ ต้องใช้การวิเคราะห์เชิงลึก เช่น วิเคราะห์ด้วย SWOT เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่นำไปสู่ผลของการดำเนินโครงการ

สุदारณ มิบัว (2555, 7) ให้รูปแบบการถอดบทเรียนโดยทั่วไปมี 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 การถอดบทเรียนแบบเป็นทางการเป็นลักษณะที่มีการกำหนดวันเวลา สถานที่หัวข้อที่จะทำการถอดบทเรียนรวมทั้งกำหนดรูปแบบการรายงาน ความรู้ชัดเจนล่วงหน้า ซึ่งต้องมีการจัดเตรียมอย่างเป็นทางการ รวมทั้งใช้อุปกรณ์และเวลามากกว่า และคุณอำนวยมักจะเป็นบุคคลภายนอก

รูปแบบที่ 2 การถอดบทเรียนแบบไม่เป็นทางการมักจะปฏิบัติทันที ณ บริเวณที่จัดกิจกรรม ภายหลังเสร็จสิ้นภารกิจหรือระหว่างดำเนินงาน ผู้ที่ร่วมอยู่ในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งมักใช้อุปกรณ์และเวลาเพียงเล็กน้อย การบันทึกอาจเป็นรายงานแบบสั้น ๆ เพื่อให้สามารถปรับปรุงงานได้อย่างทันทั่วถึง

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการถอดบทเรียนสามารถถอดเป็นเรื่องเล่า หรืออาจเป็นการเขียนคล้ายนิยาย แต่เน้นการถ่ายทอดประสบการณ์ ความเป็นมา วิธีการทำงาน โครงการหรือกิจกรรม นั้น ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ มีการสอดแทรกความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ของผู้คนที่เกี่ยวข้องร่วมไปด้วย โดยใช้ภาษาสละสลวย และเข้าใจง่าย หรือสามารถถอดบทเรียนจากการวิเคราะห์ประเด็นที่เป็นการวิเคราะห์ (เชิงลึก) ถึงปรากฏการณ์ที่สำคัญ (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์) และปัจจัยเงื่อนไขของความสำเร็จและไม่สำเร็จ ต่อประเด็นสำคัญนั้น ๆ ทำให้ได้เนื้อหาความรู้ ที่กระชับ ชัดเจน ตรงประเด็น และสามารถนำไปเป็นบทเรียน หรือนำไปประยุกต์ใช้ได้ในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน

กระบวนการถอดบทเรียน

รัตนาวงแก้ว (2553, 1) กล่าวถึง ขั้นตอนการถอดบทเรียนว่าประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการถอดบทเรียน

1. สร้างทีมงานถอดบทเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริง ประมาณ 3 - 6 คน พร้อมทั้งทำคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

2. เรียนรู้ทีมงานถอดบทเรียนโดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในทีมงาน เน้นการเคารพซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความเท่าเทียมกัน

3. วิเคราะห์โครงการ เพื่อให้ทีมงานมีความเข้าใจตรงกันในแต่ละหัวข้อ ในโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการกลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงานและกิจกรรมในโครงการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และงบประมาณ

4. กำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานถอดบทเรียน ซึ่งประกอบด้วยได้แก่ หัวหน้าทีมหรือผู้เื้ออ เป็นผู้ที่ทำให้การถอดบทเรียนดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้อำนวยการโครงการ เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นจากกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ ดังนั้น จึงต้องมีทักษะในการตั้งคำถามที่ กระตุ้นให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนได้วิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ผู้จัดบันทึกเป็นผู้จัดบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การอภิปรายของผู้ร่วมถอดบทเรียน พร้อมทั้งเขียนเรียบเรียงเป็นเรื่องราวให้น่าสนใจตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ผู้ประสานงาน เป็นผู้ช่วยเหลือให้

ทีมงานถอดบทเรียนมีความสะดวกในการติดต่อระหว่างสมาชิกทีมงานถอดบทเรียนเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี รวมทั้งประสานความร่วมมือจากบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการถอดบทเรียน

5. จัดทำ แผนภูมิโครงสร้างกระบวนการถอดบทเรียนซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

5.1 กิจกรรมที่ต้องการถอดบทเรียน

5.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการถอดบทเรียน

5.3 เลือกวิธีการถอดบทเรียนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

5.4 กำหนดขั้นตอนในการถอดบทเรียนตามลำดับก่อนหลัง

5.5 กำหนดประเด็นคำถามที่มีความชัดเจน โดยเรียงลำดับตั้งแต่เริ่มต้น

จนกระทั่งสิ้นสุด

5.6 กำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการถอดบทเรียน พร้อมทั้งจัดทำ

เอกสารการถอดบทเรียน

6. เลือกเทคนิคการถอดบทเรียน ควรเป็นเทคนิคที่ช่วยให้ทีมงานถอดบทเรียนและผู้ร่วมถอดบทเรียนเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานและได้บทเรียนพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เช่น เทคนิคการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review, AAR)

7. จัดทำปฏิทินการถอดบทเรียน เพื่อวางแผนการดำเนินการถอดบทเรียนของแต่ละกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการดำเนินงาน โดยหัวข้อที่ควรปรากฏในปฏิทินการถอดบทเรียน ได้แก่ ลำดับที่ของกิจกรรม ประเด็นกิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม ผู้รับผิดชอบกิจกรรม และวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการถอดบทเรียน

ทีมงานควรแจ้งกำหนดการ ระยะเวลาและสถานที่ที่จะดำเนินการถอดบทเรียนให้กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียนทราบล่วงหน้า ในขั้นนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ การถอดบทเรียน และการบันทึกบทเรียน

1. การถอดบทเรียนมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

1.1 การสร้างบรรยากาศ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนมีความผ่อนคลายเป็นกันเอง ซึ่งอาจใช้เพลงหรือเกมในการละลายพฤติกรรม รวมทั้งผู้อำนวยกระบวนการควรชี้แจงถึงความเสมอภาคและสิทธิในการร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมการถอดบทเรียน

1.2 การกำหนดกติกาในการถอดบทเรียนอย่างมีส่วนร่วม โดยกติกาควรครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1) เป้าหมายการถอดบทเรียนคืออะไร มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร

2) วิธีการถอดบทเรียนใช้วิธีอะไร เช่น ใช้การระดมความคิดเห็น เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และไม่ได้เถียงหรือทะเลาะวิวาท

3) หน้าที่ของผู้ร่วมถอดบทเรียนเป็นอย่างไร เช่น ทุกคนให้ข้อเสนอแนะยอมรับความจริง และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

4) ข้อพึงระวังในการถอดบทเรียนควรเป็นอย่างไร เช่น ไม่ดำเนินและไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน

1.3 การจัดกิจกรรมอุ่นเครื่อง ผู้อำนวยการกระบวนการชี้แจงให้ ผู้ร่วมถอดบทเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการกิจกรรมเพื่อให้สามารถทบทวนความทรงจำจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านมา

1.4 การเข้าสู่ประเด็นสำคัญของการถอดบทเรียนเป็นขั้นตอนสำคัญในการสกัดความรู้จากผู้ร่วมถอดบทเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) การเล่าประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน
- 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติงานกับวิธีการปฏิบัติงานจริง
- 3) การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ได้เป็นอย่างดี
- 4) การให้ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น
- 5) การวิเคราะห์อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน
- 6) การให้ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

7) ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
 8) การประเมินความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
 9) ทั้งนี้ผู้จัดบันทึกต้องจดรายละเอียดของข้อมูลทุกขั้นตอนบันทึกเสียงพร้อมทั้งสังเกตบรรยากาศในระหว่างการถอดบทเรียนและจัดบันทึกไว้ประกอบการจัดทำรายงานการถอดบทเรียน

2. การบันทึกบทเรียน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

2.1 การเตรียมตัวก่อนบันทึกบทเรียน เป็นขั้นตอนที่ผู้จัดบันทึกควรเตรียมความพร้อมก่อนบันทึกบทเรียนใน 4 ประเด็นคือ

- 1) ศึกษารายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมที่จะถอดบทเรียน
- 2) ศึกษารายละเอียดการถอดบทเรียนเกี่ยวกับกรอบแนวคิด ขั้นตอนการถอดบทเรียน และประเด็นคำถามที่ใช้ในการถอดบทเรียน

3) จัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกการถอดบทเรียน

4) เตรียมความพร้อมด้านทางด้านร่างกายจิตใจ

2.2 การบันทึกข้อมูลการถอดบทเรียน ข้อมูลที่ต้องจดบันทึกระหว่างการถอดบทเรียน คือ

1) ข้อมูลขั้นตอนและวิธีการจัดกิจกรรมถอดบทเรียน

2) ข้อมูลการเล่าเรื่อง การวิเคราะห์ และการอภิปรายของผู้ร่วมถอดบทเรียน

3) ข้อมูลบรรยากาศของระหว่างการถอดบทเรียน

2.3 การสรุปและรายงานการถอดบทเรียน ผู้จัดบันทึกต้องอ่านรายงานการถอดบทเรียนให้ที่ประชุมของผู้ร่วมถอดบทเรียนและทีมงานการถอดบทเรียนได้รับทราบข้อมูลที่จดบันทึกไว้เพื่อให้มีการปรับแก้และเพิ่มเติมให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยบทเรียนที่ถอดได้ต้องได้รับการสรุปให้เห็นอย่างน้อย 2 ประเด็นคือ

1) อะไรคือสิ่งที่ได้อยู่แล้วและควรทำต่อไปเพื่อกลับไปวางแผนพัฒนา ลงมือทำ แล้วตามด้วยการวิจัยให้ก้าวหน้าต่อเนื่องเป็น D&R (Development and Research)

2) อะไรคือสิ่งที่ยังบกพร่อง เป็นจุดอ่อน และควรจะปรับปรุงอย่างไร มีความรู้พอที่จะปรับปรุงหรือไม่ ถ้าไม่ควรทำวิจัยเพื่อหาแนวทางปรับปรุงเป็นการวิจัยแล้วพัฒนา แบบ R&D (Research & Development) ทั้งนี้ D&R และ R&D ควรเป็นการวิจัยแบบ PAR (Participatory Action Research) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของคนทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 3 ขึ้นเขียนรายงานการถอดบทเรียน ในขั้นตอนนี้ควรแบ่งเป็น 3 หัวข้อ หลัก ดังนี้

1. ความเป็นมาของโครงการ/กิจกรรมที่จะถอดบทเรียน วัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียน

2. การเตรียมการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ วิธีการ ทีมงาน บทบาทหน้าที่ กรอบแนวคิด เทคนิคการถอดบทเรียน กลุ่มเป้าหมาย ที่ร่วมถอดบทเรียน และปฏิทินการถอดบทเรียน

3. เนื้อเรื่องการดำเนินการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียดซึ่งครอบคลุมประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานจริงของผู้ร่วมถอดบทเรียน วิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่าง สิ่งที่ได้เป็นอย่างไรจากการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประเมินความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนติดตามการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์ ในขั้นตอนนี้ให้ความสำคัญกับการนำบทเรียนที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อไปมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นหัวหน้าทีมหรือผู้เอื้อควรได้มีการนิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบว่าได้มีการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงพอ และเพราะอะไร

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการถอดบทเรียน มี 4 ขั้นตอนหลัก ดังต่อไปนี้

1. ขั้นเตรียมการถอดบทเรียน คือสร้างทีมงาน กำหนดบทบาท ศึกษารายละเอียดโครงการ และวิเคราะห์โครงการ อย่างลึกซึ้ง เลือกวิธีการถอดบทเรียนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
2. ขั้นดำเนินการถอดบทเรียน ขั้นตอนสำคัญในการสกัดความรู้จากผู้ร่วมถอดบทเรียน โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 การเล่าประสบการณ์จากวิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมถอดบทเรียน

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติงานกับวิธีการปฏิบัติงานจริง

2.3 การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ได้เป็นอย่างไร

2.4 การให้ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น

2.5 การวิเคราะห์อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

2.6 การให้ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2.7 ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

2.8 การประเมินความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ทั้งนี้ผู้จัดบันทึกต้องจดรายละเอียดของข้อมูลทุกขั้นตอน บันทึกเสียง พร้อมทั้งสังเกตรายการในระหว่างการถอดบทเรียนและจัดบันทึกไว้ประกอบการจัดทำรายงานการถอดบทเรียน

3. ขั้นเขียนรายงานการถอดบทเรียน ในขั้นตอนนี้ควรแบ่งเป็น 3 หัวข้อหลัก ดังนี้

3.1 ความเป็นมาของโครงการ/กิจกรรมที่จะถอดบทเรียน วัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียน

3.2 การเตรียมการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ วิธีการ ทีมงาน บทบาทหน้าที่ กรอบแนวคิด เทคนิคการถอดบทเรียน กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียน และปฏิทินการถอดบทเรียน

3.3 เนื้อเรื่องการดำเนินการถอดบทเรียน เป็นการเล่ารายละเอียด ซึ่งครอบคลุม สรุปประสบการณ์จาก การดำเนินงานตามโครงการ เปรียบเทียบความแตกต่าง กับวิธี แนวคิดเดิม ๆ สิ่งที่ได้เป็นอย่างไรจากการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานต่อไปให้ดีขึ้น ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

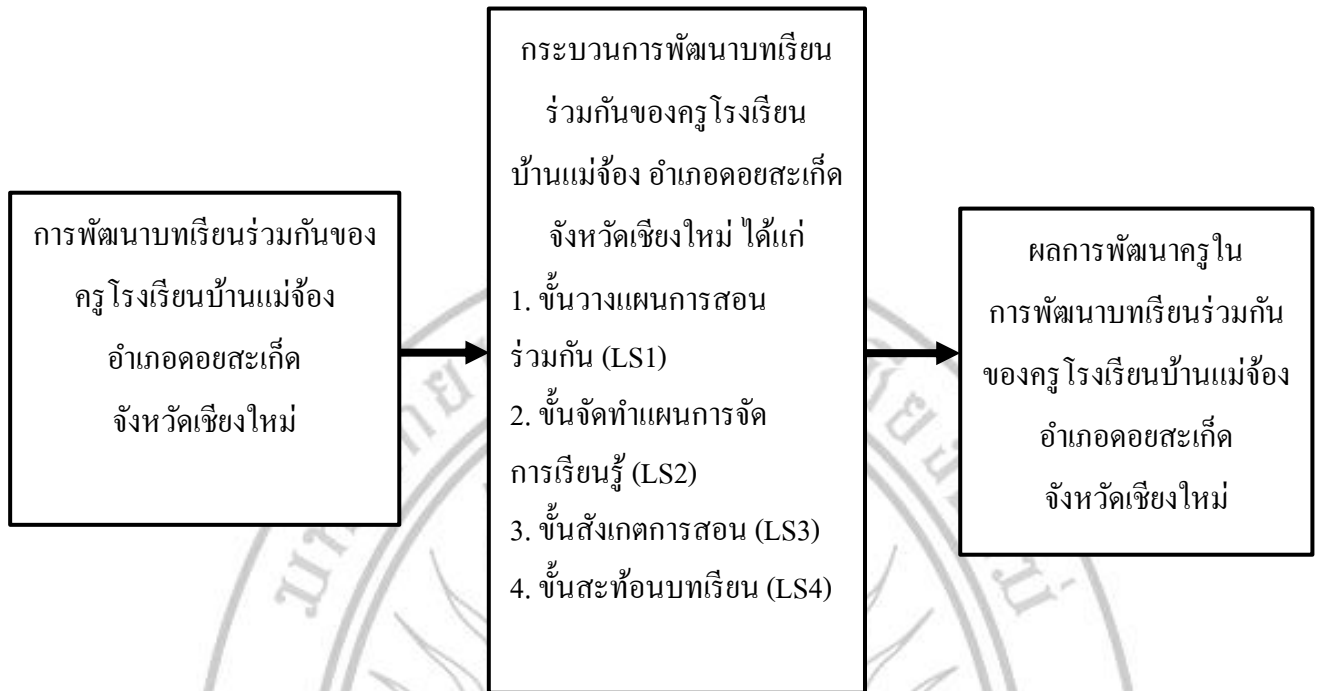
ระหว่างการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน_ข้อเสนอแนะในสิ่งที่ควรทำเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและประเมินความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

4. ขั้นตอนการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์ ในขั้นตอนนี้ให้ความสำคัญกับการนำบทเรียนที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อไปมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร ข้อมูล และทฤษฎี ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) จิตตปัญญาศึกษา การถอดบทเรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องการศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ดังภาพที่ 2.12





ภาพที่ 2.12 กรอบแนวคิดการวิจัย การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียน ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกโรงเรียนที่เป็นพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1. การเลือกพื้นที่ มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 1.1 เป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
- 1.2 เป็นโรงเรียนที่เข้าร่วมการพัฒนาครูใน โครงการการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของจังหวัดเชียงใหม่
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนบ้านแม่จ้องเต็มใจให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

2. การเลือกกลุ่มเป้าหมาย

- 2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนบ้านแม่จ้อง จำนวน 6 คน
- 2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย
 - 2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview of Key Informants) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน
 - 2.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion of Key Informants) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 คน และผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 คน รวม 24 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมี

เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

2.2.2.1 ผู้ให้ข้อมูลทำหน้าที่ร่วมกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

2.2.2.2 ผู้ให้ข้อมูลเต็มใจให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยตามรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการวิจัย 6 วิธี ได้แก่

1. ศึกษาจากเอกสารและรวบรวมข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) การถอดบทเรียน หนังสือ วารสาร จุลสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง
2. สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านแม่จ้อง จำนวน 1 คน และครู โรงเรียนบ้านแม่จ้อง จำนวน 6 คน รวม 7 คน
3. สังเกตการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูในห้องเรียนในหน่วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการในรูปแบบ BBL ตามวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อเก็บข้อมูลและจดบันทึก ถ่ายภาพ และนำมาใช้วิเคราะห์ต่อไป
4. ศึกษาเอกสารคู่มือการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูและนักเรียน พร้อมกับการรวบรวมเอกสาร และจัดทำคู่มือเป็นรูปเล่ม
5. สุ่มเลือกกลุ่มนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 คน และผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 คน รวม 24 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
6. สอบถามความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 คน เพื่อจะได้นำมาวิเคราะห์ต่อไป

ตารางที่ 3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย	กระบวนการ	เครื่องมือ การเก็บข้อมูล	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้
1) เพื่อศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	1) ศึกษาจากเอกสารและการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร 2) ศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษากระบวนการในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครู	1) แบบวิเคราะห์เอกสาร 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3) แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ 4) แบบสังเกตการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา	1) แผนปฏิบัติงานประจำปี รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2558 ปีการศึกษา 2559 และปีการศึกษา 2560 2) ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ - ผู้บริหารสถานศึกษา - ครู	ทำให้ทราบถึงกระบวนการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
2) เพื่อศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่	1) ศึกษาจากเอกสารคู่มือการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูและนักเรียน พร้อมกับการรวบรวมเอกสาร 2) ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครอง	1) แบบสอบถามความพึงพอใจการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3) แนวทางการสนทนากลุ่ม	1) ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ - ครู - นักเรียนชั้นประถม ศึกษาปีที่ 1-6 - ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6	ทำให้ทราบถึงผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	กระบวนการ	เครื่องมือ การเก็บข้อมูล	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้
		นักเรียน 4) แนวทาง การสนทนากลุ่ม ผู้ปกครอง		

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัย มี 4 ฉบับ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.1 ศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือการเก็บรวบรวมได้แก่

1.1.1 แบบวิเคราะห์เอกสาร

1.1.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

1.1.3 แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้

1.1.4 แบบสังเกตการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือการเก็บรวบรวมได้แก่

1.2.1 แบบสอบถามความพึงพอใจการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

1.2.2 แนวทางการสนทนากลุ่ม โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1) เป็นนักเรียนที่กำลังศึกษาในโรงเรียนบ้านแม่จ้อง

2) เป็นตัวแทนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าห้อง และรองหัวหน้าห้อง จำนวนห้องละ 2 คนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

3) เป็นผู้ปกครองของนักเรียนที่กำลังศึกษาในโรงเรียนบ้านแม่จ้อง

4) เป็นผู้ปกครองของนักเรียนที่เป็นหัวหน้า และรองหัวหน้าห้อง จำนวนห้องละ 2 คนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6

2. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดสร้างแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแนวทางการสนทนากลุ่ม โดยนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดโครงสร้าง ให้ครอบคลุมเนื้อหาข้อมูลทุกส่วนที่ต้องการ

2.2 นำข้อมูลจากกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างคำถามในการวิจัย

2.3 นำแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแนวทางการสนทนากลุ่ม ที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 ผู้วิจัยนำแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้ และแนวทางการสนทนากลุ่ม ที่ผ่านการแนะนำ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สมบูรณ์ โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง และจัดพิมพ์เป็นฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.5 สำหรับแบบสอบถามความพึงพอใจผู้วิจัยได้ปรับปรุงและแก้ไข ตามข้อเสนอแนะจากการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องถูกต้องของหลักการ โครงสร้างของเนื้อหา และครอบคลุมเนื้อหาข้อมูล โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้องดังนี้ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง ปรากฏว่า เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีความถูกต้องเหมาะสมและมีค่าดัชนีความสอดคล้องด้านเนื้อหาด้วยวัตถุประสงค์อยู่ในระดับ 0.67-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) และแผนปฏิบัติงานประจำปี ปีการศึกษา 2558 ปีการศึกษา 2559 และปีการศึกษา 2560 โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู และสังเกตการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นระยะเวลา 4 เดือน

3. ศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแบบบันทึกการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคล สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู สนทนากลุ่ม และสังเกตการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจากกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู โรงเรียนบ้านแม่จ้อง จำนวน 6 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 คน และผู้ปกครองของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 25 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. **ข้อมูลเชิงปริมาณ** ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้องมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) (สุวิมล ติรกันันท์, 2549, 160) ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ความพึงพอใจระดับมากที่สุด	ให้คะแนน 5
ความพึงพอใจระดับมาก	ให้คะแนน 4
ความพึงพอใจระดับปานกลาง	ให้คะแนน 3
ความพึงพอใจระดับน้อย	ให้คะแนน 2
ความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1
แปลความหมาย	
4.50-5.00	หมายความว่า ความพึงพอใจระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายความว่า ความพึงพอใจระดับมาก
2.50-3.49	หมายความว่า ความพึงพอใจระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายความว่า ความพึงพอใจระดับน้อย
1.00-1.49	หมายความว่า ความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

2. **ข้อมูลเชิงคุณภาพ** ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารสภาพทั่วไปของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ข้อมูลจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ข้อมูลจากการสังเกตการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อมูลจากแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยวิเคราะห์เนื้อหา มาจัดเป็นหมวดหมู่ ตรวจสอบข้อมูลและหาข้อสรุปโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องด้านเนื้อหา
กับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC)

3.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 ศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอสภาพและบริบทของโรงเรียนที่ได้ดำเนินการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดังนี้

สภาพและบริบทของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง

ศึกษาเอกสารและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร สภาพปัจจุบัน บทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู โดยวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษากระบวนการในการพัฒนาบทเรียนของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดังนี้

1. สภาพทั่วไป โรงเรียนบ้านแม่จ้อง ตั้งอยู่ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมืองดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ใน

เขตชุมชน มีความพร้อมด้านการเดินทาง อาคารสถานที่ และบุคลากร จัดการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1-6 จำนวน 6 ห้องเรียน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 55 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คนและครู โรงเรียนบ้านแม่จ้อง จำนวน 6 คน รวม 7 คน (โรงเรียนบ้านแม่จ้อง, 2559, 1) การบริหารจัดการใน โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ครูและชุมชนมีส่วนร่วม โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community :PLC) เป็นตัวหลัก และนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study :LS) มาพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่สนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชน

2. ด้านบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดการเตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งได้จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning: BBL) และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบโรงเรียนวิถีพุทธ ทางโรงเรียนได้นำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาช่วยในการพัฒนาครู แต่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...เดิมโรงเรียนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยทำการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง การศึกษา พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรของสถานศึกษา 2559 นำมาจัดเป็นหน่วยการเรียนรู้แบบ บูรณาการทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าด้วยกันแต่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยทำ การวิเคราะห์บทเรียนร่วมกับครูแต่ไม่เป็นทางการ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“....เดิมครูจัดการเรียนการสอนในรูปแบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้ สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning: BBL) และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบโรงเรียนวิถีพุทธ แต่ ไม่ได้อยู่ในขั้นตอนและรูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

ต่อมาในปี พุทธศักราช 2558 โรงเรียนบ้านแม่จ้องได้เข้าร่วมโครงการการสร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งทางมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้คัดเลือกโรงเรียนบ้านแม่จ้องเป็น โรงเรียนแกนนำในการเข้าร่วมโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าวิชาการเข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้กระบวนการที่ชัดเจนขึ้น และนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งจัดเป็น กิจกรรมแบบหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับวันสำคัญต่าง ๆ ตามโรงเรียน วิถีพุทธ ซึ่งโรงเรียนได้มีการประชุมวางแผนการจัดหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ให้ครูมีส่วนร่วมใน การวางแผน วิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกันทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สนองต่อ ความต้องการของนักเรียนและชุมชน โดยเน้นนักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ซึ่งผู้บริหาร

สถานศึกษาให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการวางแผนแนวทางการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้แก่ครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนองต่อความต้องการของนักเรียนและชุมชน โดยดำเนินการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งบูรณาการการจัดการเรียนการสอนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เข้าด้วยกันตามโรงเรียนวิถีพุทธ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม/วางแผน ทำความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้กับครูก่อนทำการจัดการเรียนรู้ในหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้อตามหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถ และครูมีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน แต่การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครูนั้นยังไม่ได้อยู่ในรูปแบบกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...เป็นผู้รับนโยบายกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่ก็ยังไม่สามารถนำมาจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้เท่าที่ควร เนื่องจากในส่วนตัวแล้วยังไม่เข้าใจในกระบวนการที่ชัดเจนและไม่รู้จะเริ่มจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในส่วนใดก่อน...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“...ตอนแรกก็มีความรู้สึกเครียด ที่ต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้จากเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เปลี่ยนเป็นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ และไม่รู้จะเริ่มต้นอะไร ก่อน...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“...เข้ารับฟังการประชุมจากผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องการนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน แต่ก็ยังไม่เข้าใจหลักการที่แท้จริง ในการเริ่มต้นนำมอลงสู่เนื้อหาในห้องเรียน...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

เมื่อครูได้เข้ารับการอบรมโครงการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน รวมทั้งการวางแผนการสอน เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจ กระตุ้นในการตั้งคำถามเกิดการคิดวิเคราะห์

คิดสังเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มาจัดกิจกรรมที่บูรณาการในวันสำคัญต่าง ๆ จะทำทุกเดือนเดือนละ 1 ครั้งให้สอดคล้องกับโรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อส่งผลให้นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตตามวิถีพุทธ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ก่อนการจัดกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่านร่วมประชุม/วางแผน การจัดการเรียนรู้ และให้เล็กลงหน่วยการจัดการเรียนรู้มา 1 หน่วยต่อ 1 เดือน ที่เป็นสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลนักเรียนไม่อยากเรียนและไม่เข้าใจในเนื้อหา นั้น นำมาจัดกิจกรรมบูรณาการและให้สอดคล้องตามวันสำคัญต่าง ๆ ตามโรงเรียนวิถีพุทธ...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“...การจัดกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จะทำทุกเดือนเดือนละ 1 ครั้ง ตามวันสำคัญต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับโรงเรียนวิถีพุทธ...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

การพัฒนาครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง

เดิมโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยทำการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรสถานศึกษาคูณามาประมวลเป็นหน่วยการเรียนรู้ในรูปแบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง ต่อมาผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนบ้านแม่จ้องได้เข้ารับการอบรมตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่ ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้นำกระบวนการระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community :PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization :LO) และจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เข้ามาช่วยในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานให้ครูมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ จัดตารางเวลาให้ครูสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงของวันอังคาร เวลา 14.00 – 16.00 น. โดยให้ครูนำประเด็นที่เป็นปัญหาการจัดการเรียนรู้มานำเสนอที่ประชุม จากนั้นให้ครูที่ประสบความสำเร็จเล่าถึงวิธีการแก้ปัญหาในประเด็นนั้น ทุกคนฟังอย่างตั้งใจและร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ สำหรับครูได้ปรับกระบวนการคิด เปลี่ยนวิธีการสอนในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนเข้าสู่ในยุคศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งทางโรงเรียนบ้านแม่จ้องได้นำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ของชาโรนีย์ ตรีวรัญญ (2559, 20) ได้กำหนดขั้นตอนไว้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ (See) และขั้นที่ 3 ขั้นสะท้อนผล

(Reflect) มาประยุกต์ใช้กับบริบทของสถานศึกษาโดยกำหนดขั้นตอน การพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางในการพัฒนาครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ต้องปรับวิธีการคิด เปลี่ยนวิธีสอน ให้กับครูเพื่อส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานขององค์กร โดยการเป็นผู้ฟังที่ดี มีเหตุผลกับทุกฝ่าย เป็นกลาง คอยสนับสนุน ช่วยเหลือและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งจะส่งผลให้ครูสามารถยอมรับในการเปลี่ยนแปลงตนเอง และพัฒนาตนเองได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม หรือศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อเห็นสภาพและบริบทที่สามารถนำมาปรับปรุง พัฒนาเพิ่มเติม และปรับทัศนคติของตนเองโดยมองที่ตัวนักเรียนเป็นสำคัญ ใช้กระบวนการบริหารเชิงบวก เมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางในการพัฒนาครูและร่วมหาข้อตกลงในการพัฒนาตนเอง จึงจัดประชุม กำหนดเป้าหมาย วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครู โดยให้ครูจับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) ตามความสมัครใจของครูที่สอนในระดับชั้นที่ใกล้เคียงกัน หรือครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือครูที่มีกระบวนการทำงานที่ใกล้เคียงกัน ในการจับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) ของครูเกิดจากการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถที่จะทำงานด้วยกันได้ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีเวลาให้กัน สามารถเสนอแนะความคิดเห็นได้ และที่สำคัญต้องเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน จากนั้นครูเลือกหน่วยการเรียนรู้มา 1 หน่วย ที่นำมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหน่วยบูรณาการในวันสำคัญของแต่ละเดือนตามโรงเรียนวิถีพุทธ

ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2) ครูและเพื่อนคู่คิด (Buddy) เลือกหน่วยการเรียนรู้มา 1 หน่วยที่นำมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหน่วยบูรณาการในวันสำคัญของแต่ละเดือนที่สอดคล้องกับโรงเรียนวิถีพุทธ ดูจากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านแม่โจ้ง ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนคู่คิด (Buddy) ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร และทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของเพื่อนคู่คิด (Buddy) จัดส่งให้หัวหน้าวิชาการอนุมัติแผนการจัดการเรียนรู้ และส่งผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษามาจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมในห้องเรียน ซึ่งครูปรับวิธีการคิด เปลี่ยนวิธีสอนจากการที่เป็นผู้สอนอย่างเดียว ยึดครูเป็นศูนย์กลาง เปลี่ยนเป็นการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางจากการถ่ายทอดความรู้เปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างความรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ปล่อยความรู้ที่แท้จริงและถาวร และที่สำคัญครูเปลี่ยนการเป็นผู้รู้เป็นผู้เรียนรู้ไปพร้อมกับ

นักเรียน ในการจัดการเรียนการสอนของครู สังเกตการสอนโดยเพื่อนคู่คิด (Buddy) พร้อมกับหัวหน้าวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสังเกตการสอน และสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการร่วมกิจกรรมกับเพื่อนในกลุ่ม และบันทึกการสังเกตการสอนลงในแบบบันทึกสังเกตการสอน

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) เมื่อจัดกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่านประชุมร่วมกัน เพื่อทำการถอดบทเรียนของการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ โดยเริ่มสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง การจัดกิจกรรมให้กับนักเรียน ว่าเกิดปัญหาอะไรบ้าง ที่ตนเองคิดว่าเป็นปัญหาและอาจส่งผลกระทบต่อนักเรียนในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป เมื่อสะท้อนมุมมองของตนเอง ต่อมาเป็นการสะท้อนการสังเกตการสอนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) ซึ่งในการสังเกตการสอนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) เป็นการสังเกตพฤติกรรม การเรียนรู้จากนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ เช่น เมื่อนักเรียนได้รับการถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอนแล้วนั้น สามารถนำมาทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อนได้ นักเรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ หาวิธีการทำงานในกลุ่มจนประสบความสำเร็จ และเกิดทักษะการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ดูพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของนักเรียน นักเรียนสามารถรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองภายในกลุ่มได้ ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เคารพในการทำงานของกันและกัน และที่สำคัญสามารถช่วยเหลือกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ต่อมาเป็นการสะท้อนการสังเกตการสอนของหัวหน้าวิชาการ ซึ่งการสะท้อนของหัวหน้าวิชาการเป็นการเสริมการสะท้อนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) ที่ได้สะท้อนให้กับครู เป็นการเติมเต็มในส่วนที่จะเพิ่มเติม และสามารถนำไปปฏิบัติในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมให้กับนักเรียนในครั้งต่อไป และสุดท้ายสะท้อนการสังเกตการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารได้รับฟังข้อมูลการสะท้อนตนเอง การสะท้อนเพื่อนคู่คิด (Buddy) และการสะท้อนของหัวหน้าวิชาการแล้วนั้น การสะท้อนของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการสรุปการสะท้อนทั้งหมดให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมช่วยเติมเต็มในการพัฒนาตนเองไปสู่การพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการสะท้อนผลของทุกฝ่ายเป็นการสะท้อนผลที่เป็นกัลยาณมิตรร่วมกัน เพื่อส่งผลให้เกิดการปรับปรุง แก้ไขในครั้งต่อไป ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...โรงเรียนได้ดำเนินการการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) มีกระบวนการอยู่ทั้งหมด 4 ขั้นตอน โดยยึดแนวทางการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ของชาโรนิตรีวัชรวิญญู ซึ่งมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน แต่ทางโรงเรียนได้นำมาประยุกต์เพื่อให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา ได้กำหนดไว้อยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน โดยทำการกำหนดเป้าหมายและวางแผนบทเรียนร่วมกันของผู้บริหารและครู ซึ่งได้จัดตารางเวลาให้ครูสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงของวันอังคาร เวลา 14.00 – 16.00 น.มาวางแผนการสอนร่วมกัน เล่าถึงปัญหาที่พบในห้องเรียนและช่วยหาแนวทางการแก้ไข

ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เลือกเพื่อนคู่คิด (Buddy) ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในการทำกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน นำแผนการจัดการเรียนรู้มาใช้และสังเกตการสอน โดยเพื่อนคู่คิด (Buddy) สลับการสังเกตการสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยมีฝ่ายบริหารสถานศึกษาและหัวหน้าวิชาการร่วมสังเกตการสอน

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนผล (Reflect) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนประชุมร่วมกันเพื่อทำการถอดบทเรียนการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งผลให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“...ขั้นตอนการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง มีขั้นตอนอยู่ 4 ขั้นตอน ได้แก่

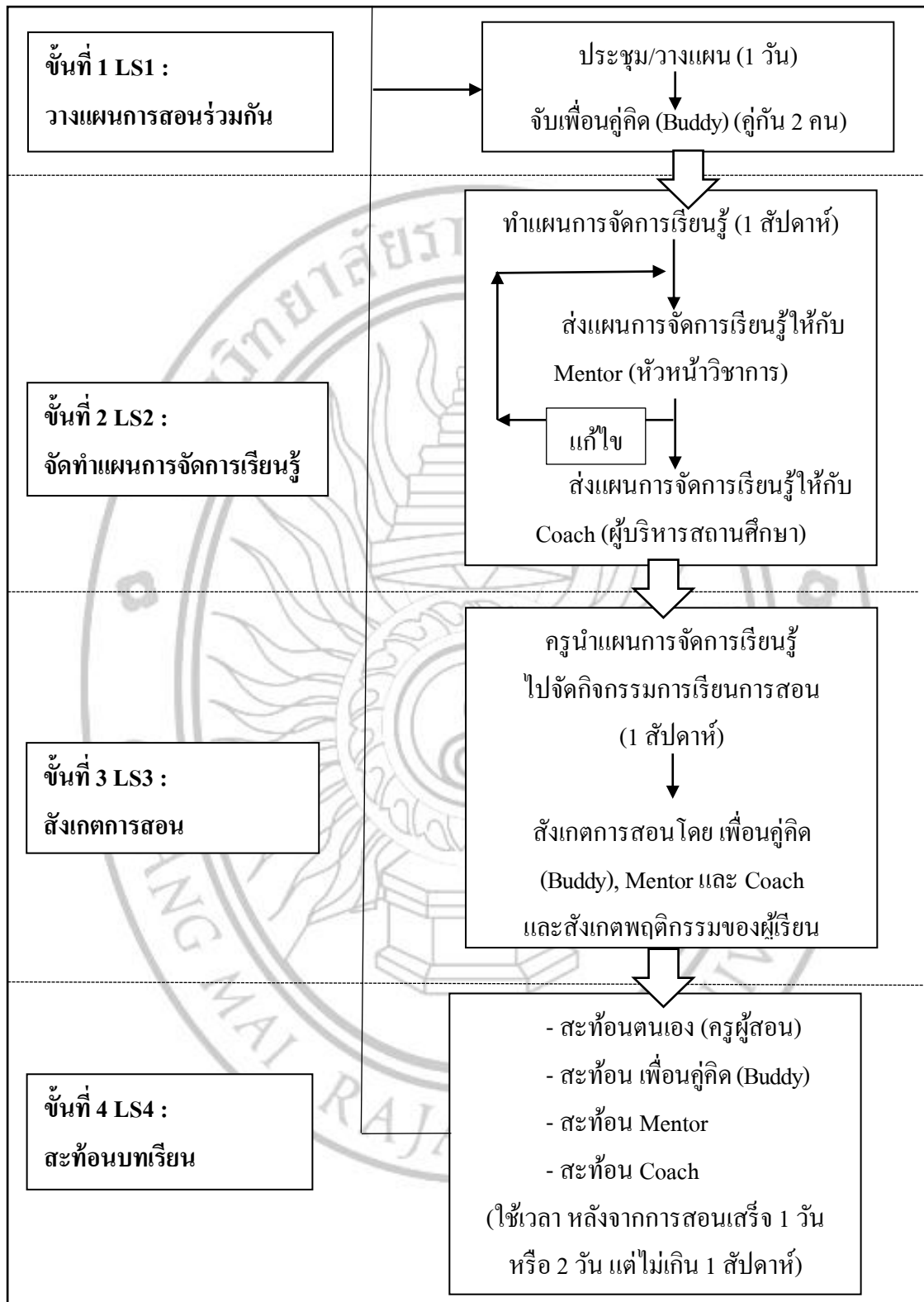
ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุม วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูในช่วงพักกลางวันและช่วงเลิกเรียน ให้ครูจับเพื่อนคู่คิด (Buddy) ที่สามารถช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตามความสมัครใจของครู ให้ครูแต่ละท่านเลือกหน่วยการเรียนรู้ที่จะใช้ทำกิจกรรมมา 1 หน่วย และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหน่วยบูรณาการในวันสำคัญของแต่ละเดือนตามโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ

ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้เลือกหน่วยการเรียนรู้มา 1 หน่วย และปรึกษากับเพื่อนคู่คิด (Buddy) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดส่งให้หัวหน้าวิชาการอนุมัติแผนการจัดการเรียนรู้ และส่งผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษามาจัดการเรียนรู้และกิจกรรมในหน่วยบูรณาการในห้องเรียน โดยที่เพื่อนคู่คิด (Buddy) สังเกตการสอน และบันทึกการสังเกตการสอนลงในแบบบันทึกสังเกตการสอน และสลับการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน โดยมีหัวหน้าวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสังเกตการสอน และบันทึกลงในแบบสังเกตการสอน

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) เมื่อครูจัดกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เสร็จเรียบร้อย ผู้บริหารสถานศึกษาให้หัวหน้าวิชาการ ครูทุกท่านเข้าร่วมประชุมผลการสะท้อนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเริ่มการสะท้อนผลจากครู เพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นกัลยาณมิตร...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

สรุปขั้นตอนดังกล่าวเป็นแผนผัง ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แผนผังสรุปขั้นตอนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

จากแผนผังดังกล่าวที่ 4.1 สรุปขั้นตอนดังต่อไปนี้
 ขั้นที่ 1 LS1 : วางแผนการสอนร่วมกัน มีขั้นตอนดังนี้

1. ประชุม/ วางแผน

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมสร้างความเข้าใจแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู ในการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูปรับวิธีคิด เปลี่ยนวิธีสอน เป็นผู้อำนวยการความ สะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน และให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หลากหลาย นักเรียน เกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและได้ปฏิบัติจริง โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นตัวดำเนินการหลัก และนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาพัฒนาครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใน ห้องเรียนที่จะทำให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง สู่การพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพได้มากที่สุด ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ในการประชุมสร้างความเข้าใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ความ เข้าใจเบื้องต้นในการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา และนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาพัฒนาครูในการจัด การเรียนรู้ในห้องเรียน...” (ครูประจำ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2559)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาเกริ่นนำในเรื่องกระบวนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ให้ครูได้ทราบข้อมูลและให้ครูเปลี่ยนบทบาทของตนเอง ปรับวิธีคิด เปลี่ยนวิธีสอน เป็นผู้อำนวยการ ความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ จากที่ครูเป็นผู้รู้ เปลี่ยนเป็นผู้เรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียน ให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนา ตนเองได้มากที่สุด...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2559)

“...การสร้างความเข้าใจให้กับครูในการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ใน ยุคศตวรรษที่ 21 ครูต้องเข้าใจที่มาของการพัฒนาตนเอง ว่าจะต้องใช้กระบวนการใดมาช่วยพัฒนา ตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและลงสู่นักเรียนได้มากที่สุด ซึ่งนำชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพมาเป็นตัวดำเนินการหลักในการพัฒนาครู และนำกระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาจัด กระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในประชุมวางแผน ใช้หลักการการมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจให้กับครู ในการประชุมในครั้งนี้...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2559)



ภาพที่ 4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมสร้างความเข้าใจให้กับครู

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนออกแบบกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ตรงกับวันสำคัญต่าง ๆ ของแต่ละเดือนให้สอดคล้องกับโรงเรียนวิถีพุทธ โดยจัดทำตารางปฏิทินในการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจน เริ่มจากการวางแผนการจัดทำแผนการเรียนรู้ ให้ครูจับเพื่อนคู่คิด (Buddy) ตามความสมัครใจ เช่น ครูที่สอนในระดับชั้นที่ใกล้เคียงกัน หรือครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือครูที่มีกระบวนการทำงานที่ใกล้เคียงกัน จากนั้นครูเลือกหน่วยการเรียนรู้มา 1 หน่วย ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูทุกท่านวางแผนการออกแบบกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตรงกับวันสำคัญต่าง ๆ ในแต่ละเดือนตามโรงเรียนวิถีพุทธ...”
(ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2559)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการออกแบบกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เนื่องจากนักเรียนต้องลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง...”
(ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2559)

“...เปิดโอกาสให้ครูทุกท่านแสดงความคิดเห็นในการออกแบบกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นของครูทุกท่าน และรับฟังความคิดเห็นให้มากที่สุด พร้อมกับเรียนรู้ไปพร้อมกับครู...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 4 พฤศจิกายน 2559)



ภาพที่ 4.3 วางแผนการออกแบบการจัดการเรียนรู้

2. จับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) (คู่กัน 2 คน)

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูจับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) ตามความสมัครใจ จากครูที่สอนในระดับชั้นที่ใกล้เคียงกัน หรือครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือครูที่มีกระบวนการทำงานที่ใกล้เคียงกัน การจับคู่ เพื่อนคู่คิด (Buddy) ของครูเกิดจากการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีเวลาให้กัน สามารถเสนอแนะความคิดเห็นได้ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีน้ำใจต่อกัน อย่างเป็นกัลยาณมิตร ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...การจับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) ของครูให้เลือกตามความสมัครใจ และสามารถทำงานร่วมกันได้ ปราศจากปัญหาและความขัดแย้ง...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2559)

“...การจับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) ต้องสามารถทำงานร่วมกันได้ พุดคุยเป็นแนวทางแนวกันมีทัศนคติไปในทางเดียวกัน และสามารถที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ง่าย...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2559)

“...จับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) จากการพูดคุยเป็นแนวทางเดียวกัน และสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้ง่าย...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2559)

2.2 ครูและเพื่อนคู่คิด (Buddy) ร่วมวางแผนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ เกื้อกูล ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนเพื่อนคู่คิดช่วยเติมเต็มซึ่งกันและกัน และรับฟังคำแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตร ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...เพื่อนคู่คิด (Buddy) จะช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน เห็นข้อบกพร่อง และช่วยกัน แก้ไขปัญหา และเป็นส่วนเติมเต็มให้กันและกัน ...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2559)

“...ครูและเพื่อนคู่คิด (Buddy) ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้ง่ายขึ้น และ สะดวกในการนำมาใช้ในห้องเรียนกับนักเรียน เนื่องจากทุกครั้งทำแผนการจัดการเรียนรู้คนเดียว แต่ เมื่อนำกระบวนการ (Lesson Study: LS) มาใช้ในการพัฒนาครู เหมือนมีเพื่อนคู่คิด และช่วยเติมเต็ม...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2559)

“...ให้ครูจับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) ตามอิสระ ตามความสมัครเลือกกันเองของ ครูเพื่อที่จะได้ช่วยเหลือ เกื้อกูลในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ง่ายขึ้น...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 11 พฤศจิกายน 2559)

ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมสร้างความเข้าใจการพัฒนาครูที่เข้าสู่ยุคศตวรรษ ที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาครูเป็นอย่างมาก โดยครูปรับวิธีคิด เปลี่ยนวิธีสอน เป็นผู้อำนวย ความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หลากหลายและปฏิบัติจริง ส่งผลให้ นักเรียนเกิด การเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โรงเรียนบ้านแม่จ้องได้นำแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นตัวดำเนินการหลัก และนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มาพัฒนาครู พัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูช่วยกันกำหนดเป้าหมายและวางแผนการออกแบบกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำตารางปฏิทินที่ชัดเจนในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูจับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) ตามความสมัครใจของครูที่สอนในระดับชั้นที่ใกล้เคียงกัน หรือครู ที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือครูที่มีกระบวนการ ทำงานที่ใกล้เคียงกัน ในการจับเพื่อนคู่คิด (Buddy) ของครูเกิดจากการไว้ใจซึ่งกันและกัน สามารถ ทำงานร่วมกันได้ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีเวลาให้กัน ให้กำลังใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันอย่างเป็น กัลยาณมิตร ทางโรงเรียนบ้านแม่จ้องให้ครูจับเพื่อนคู่คิด (Buddy) จากครูที่สอนในระดับชั้นที่ ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 คู่กับครูประจำประถมศึกษาปีที่ 2 ครูประจำชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 คู่กับครูประจำประถมศึกษาปีที่ 4 และ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 คู่กับ ครูประจำประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นต้น เนื่องจากห้องเรียนใกล้กัน สามารถที่จะปรึกษาและให้คำแนะนำ ได้สะดวก ให้ครูเลือกหน่วยการเรียนรู้มา 1 หน่วย ที่นำมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในหน่วยบูรณา การวันสำคัญต่าง ๆ ของแต่ละเดือนที่สอดคล้องกับ โรงเรียนวิถีพุทธ (ดังภาคผนวก ก)

ขั้นที่ 2 LS2 : จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูแต่ละท่านเลือกหน่วยในโครงสร้างการเรียนรู้มา 1 หน่วยในกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในวันสำคัญของแต่ละเดือนให้สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา แล้วจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในหน่วยที่เลือกมา สร้างเครื่องมือแบบบันทึกการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครู (ดังรายละเอียดภาคผนวก ก) ที่สอดคล้องกับกิจกรรมหน่วยบูรณาการในวันสำคัญของแต่ละเดือน โดยยึดมาตรฐานและตัวชี้วัดใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำการพูดคุย ปรีกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนคู่คิด (Buddy) ที่เน้นในรูปแบบกัลยาณมิตร และทำการแก้ไขปรับปรุงก่อนส่งแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับหัวหน้าวิชาการ (Mentor)

2. ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับหัวหน้าวิชาการ (Mentor)

ครูทำการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือตามที่เพื่อนคู่คิด (Buddy) แนะนำส่งให้กับหัวหน้าวิชาการ (Mentor) ซึ่งบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าวิชาการ (Mentor) ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง การนำไปใช้กับนักเรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน ครูทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของหัวหน้าวิชาการ (Mentor) ก่อนส่งให้กับผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) อนุมัติใช้แผนการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

3. ส่งแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา (Coach)

ครูดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของหัวหน้าวิชาการ (Mentor) และส่งให้กับผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความชัดเจนต่อจากหัวหน้าวิชาการ (Mentor) และทำการอนุมัติใช้แผนการจัดการเรียนรู้ ครูนำแผนจัดการเรียนรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนต่อไป ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ให้ครูเลือกหน่วยตามโครงสร้างการจัดการเรียนรู้มา 1 หน่วย ที่มีปัญหามานำมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในวันสำคัญของแต่ละเดือนให้สอดคล้อง โรงเรียนวิถีพุทธ...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2559)

“...ครูเลือกหน่วยตามโครงสร้างการจัดการเรียนรู้ที่มีปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาในเรื่องนั้น มาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในวันสำคัญของแต่ละเดือนให้สอดคล้อง โรงเรียนวิถีพุทธ...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2559)

ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยทำการเลือกหน่วยในโครงสร้างการจัดการเรียนรู้มา 1 หน่วย จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในวันสำคัญของแต่ละ

เดือน ให้สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และสอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา สร้างเครื่องมือและนวัตกรรมแบบฝึกทักษะความรู้ ซึ่งครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (ดังภาคผนวก ญ)

ขั้นที่ 3 LS3 : สังเกตการสอน

1. ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษามาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนในห้องเรียน โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น มาใช้ในกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้กับนักเรียนในห้องเรียน ซึ่งครูเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก คอยแนะนำการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้นักเรียนได้คิดเป็น ทำเป็น คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง นักเรียนลงมือทำกิจกรรมที่หลากหลายและปฏิบัติจริง ตกผลึกทางความคิดได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ปัญหาจากการลงมือทำกิจกรรม และสรุปเป็นความคิดรวบยอด ดังรูปภาพที่ 4.4 ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน



ภาพที่ 4.4 ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน

2. สังเกตการสอนโดยเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ (Mentor) และผู้บริหารสถานศึกษา (Coach)

เมื่อครูนำแผนการจัดการเรียนรู้มาใช้กับนักเรียนในห้องเรียน โดยสังเกตการสอนจากเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ (Mentor) และ ผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ซึ่งในระหว่างที่ครูทำการสอนอยู่หน้าห้องเรียน บทบาทของเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ (Mentor) และผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ทำการสังเกตการสอนของครู ด้วยหน้าตายิ้มแย้ม เป็นมิตร ให้กำลังใจ ไม่ตำหนิระหว่างที่ครูสอน ไม่แทรกด้วยคำพูดที่ไม่สุภาพหรือไม่เห็นด้วยในระหว่างครูสอน โดยยื่นสังเกต

การสอนอยู่ด้านหลังห้องเรียน หรือสังเกตอยู่ด้านข้างห้องเรียน เพื่อไม่ให้ครูรู้สึกตื่นเต้น รู้สึกอึดอัดในการสอน และไม่ให้รู้สึกมาจับผิดการสอนของครู แต่ให้ครูรู้สึกถึงความช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน และเติมเต็มซึ่งกันและกัน และให้กำลังใจครูในการสอนแบบกัลยาณมิตร บันที่ที่สังเกตการสอนของครูลงในแบบบันทึกการสังเกตการสอน ซึ่งการสังเกตการสอนนั้นจะสลับการสังเกตการสอนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) ดูจากแผนการจัดการเรียนรู้ สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมการสอนของครูที่แสดงออกต่อนักเรียนหน้าห้องเรียน เมื่อครูให้นักเรียนลงมือทำกิจกรรม บทบาทของเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ (Mentor) และผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) สังเกตการทำกิจกรรมของนักเรียน เมื่อนักเรียนทำกิจกรรมกลุ่มตามที่ครูได้มอบหมายเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ (Mentor) และผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) สังเกตพฤติกรรมในการทำงานกลุ่ม การรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ ความร่วมมือกันในกลุ่ม ให้ความช่วยเหลือ และเกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน นักเรียนทำงานอย่างมีความสุข ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ยืนสังเกตการสอนอยู่ด้านข้างห้องเรียน หรือบางที่ก็อาจยืนสังเกตการสอนอยู่ด้านหลังห้องบ้าง เพื่อไม่ให้ครูรู้สึกตื่นเต้น หรือมาจ้องจับผิดในระหว่างที่สอนในห้องเรียน เมื่อนักเรียนทำกิจกรรมจะเดินเข้าไปสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน และจดบันทึกลงในแบบบันทึกการสังเกต...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...ยืนดูการสอนของครูอยู่ด้านข้างห้องเรียน เพื่อไม่ให้ครูตื่นเต้น หรือเกิดความรู้สึกอึดอัดในการสอน เมื่อนักเรียนทำกิจกรรมก็จะเดินเข้าไปสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน ว่านักเรียนมีปัญหาอะไรในการทำกิจกรรม รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนเข้าใจในสิ่งที่ตนเองได้เรียนมาแล้ว และจดบันทึกลงในแบบบันทึกการสังเกต...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)

“...ยืนสังเกตการสอนของครูอยู่ด้านข้างห้องเรียน พร้อมกับหัวหน้าวิชาการ (Mentor) และเพื่อนคู่คิด (Buddy) เพื่อไม่ให้ครูมีความรู้สึกตื่นเต้น หรือเกิดความรู้สึกอึดอัดในการสอน ซึ่งการสังเกตการสอนไม่ได้มาจับผิดการสอนของครู แต่มาช่วยเติมเต็มให้กันและกัน ช่วยแก้ไขในข้อบกพร่องที่จะส่งผลกระทบต่อ นักเรียน และนำไปสู่การแก้ไขและเพิ่มเติมในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป ในการสังเกตการสอนไม่ได้สังเกตการสอนแค่ครู สิ่งที่สำคัญในการสังเกตการสอนคือการสังเกตการทำกิจกรรมนักเรียน ว่านักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากครูมาลงมือปฏิบัติจริงและสามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้หรือไม่ สังเกตการทำงาน การเข้ากลุ่ม รู้จักหน้าที่ของตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในกลุ่ม มีความเอื้ออาทรต่อกัน และรวมพลังกันในการทำงาน และพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานร่วมกัน จดบันทึกลงในแบบบันทึกการสังเกต...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2560)



ภาพที่ 4.5 เพื่อนคู่คิด (Buddy) สังเกตการสอนในห้องเรียน

ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้มาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งครูมีการนัดหมายกับเพื่อนคู่คิด (Buddy) มาสังเกตการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน สังเกตการสอนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) ยืนดูด้านข้าง หรือบางทียืนดูด้านหลังห้องเรียน เพื่อไม่ให้ครูมีความรู้สึกตื่นเต้นหรือเกิดอาการอึดอัดเหมือนมาจับผิดการสอน โดยสังเกตการสอนของครู การจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ใบงาน ใบความรู้ และอธิบายเนื้อหาที่ชัดเจน ไม่กำกวม เข้าใจง่าย และมีการสรุปหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นักเรียนสามารถทำกิจกรรมที่ครูมอบหมายให้จนสำเร็จ เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน และร่วมมือร่วมพลังกันการทำงาน โดยสังเกต การสอนแบบกัลยาณมิตร บันทึกการสังเกตลงในแบบบันทึกการสังเกตการสอน ซึ่งการสังเกตการสอนไม่ได้มีแต่เพื่อนคู่คิด (Buddy) ที่มาสังเกตการสอน มีหัวหน้าวิชาการ (Mentor) และผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) เข้ามาสังเกตการสอน และบันทึกลงในแบบสังเกตการสอน (ดังภาคผนวก ญ)

ขั้นที่ 4 LS4 : สะท้อนบทเรียน

1. สะท้อนตนเอง (ครู)

ครูสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้กับเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ (Mentor) และผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) โดยสะท้อนการสอนของตนเองที่สอนในห้องเรียน ว่ามีปัญหาอุปสรรคในการสอนอะไรบ้าง เช่น นักเรียนไม่สามารถทำกิจกรรมรวมกลุ่มกับเพื่อนในชั้นเรียนได้ เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อน หรือครูไม่สามารถสอนเนื้อหาให้ครบตามเนื้อหาที่เตรียมมา หรือนักเรียนบางคนเรียนรู้ได้ช้า และทำให้ต้องรอนักเรียนที่เรียนรู้ช้าทั้งห้อง การสะท้อน

ตนเองจะช่วยหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไป ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...พฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียนที่ได้ทำการจัดการเรียนรู้ไปนั้น จากคะแนนเต็ม 10 ให้คะแนน 7 คะแนน แต่โดยภาพรวมแล้วนักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)

“...พฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน จากคะแนนเต็ม 10 ให้คะแนน 8 คะแนน แต่โดยภาพรวมแล้วนักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)

“...พฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน จากคะแนนเต็ม 10 ให้คะแนน 6 คะแนน เนื่องจากมีนักเรียน 1 คนที่เรียนรู้ช้า ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากมีนักเรียนที่เรียนรู้ช้า 2 คน แต่โดยภาพรวมแล้วนักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)

“...พฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน จากคะแนนเต็ม 10 ให้คะแนน 9 คะแนน โดยภาพรวมแล้วนักเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)



ภาพที่ 4.6 สะท้อนตนเอง

2. สะท้อนเพื่อนคู่คิด (Buddy)

เพื่อนคู่คิด (Buddy) สะท้อนการสังเกตการสอนในห้องเรียน ดูจากพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน นักเรียนมีความตั้งใจเรียน ไม่พูดคุยในเวลาเรียน ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน และครูอย่างมีความสุข สนุกสนาน ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนเข้าใจง่าย ไม่กำกวม อธิบายจาก

ยากไปหาง่าย มีการยกตัวอย่างให้เห็นภาพชัดเจน และสามารถควบคุมนักเรียนในห้องเรียนได้ บันทึกลงในแบบสังเกตการสอน นำมาสะท้อนให้กับเพื่อนคู่คิด (Buddy) ที่ทำการสอนในห้องเรียน โดยใช้คำพูดที่ให้กำลังใจไม่ตำหนิ และเติมเต็มซึ่งกันและกัน อย่างเป็นกัลยาณมิตร ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...นักเรียนในกลุ่มยังไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ ว่าใครเป็นหัวหน้า ใครเป็นเลขานุการ ที่ต้องทำการบันทึกการทำกิจกรรมในกลุ่ม และมีนักเรียนที่เรียนรู้ช้า ไม่ยอมช่วยเพื่อนในกลุ่มทำงาน ควบคุมนักเรียนในการจัดกิจกรรมได้ดี...” (ครู, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)



ภาพที่ 4.7 สะท้อนเพื่อนคู่คิด (Buddy)

3. สะท้อนหัวหน้าวิชาการ (Mentor)

หัวหน้าวิชาการ (Mentor) เติมเต็มการสังเกตการสอน เพื่อให้เห็นภาพที่เกิดความชัดเจน หาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป โดยใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนโยน ให้กำลังใจและเติมเต็มซึ่งกันและกันให้ครบถ้วน สมบูรณ์ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ให้กำลังใจ ให้คำชื่นชมในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน ครูมีความพร้อมในการเตรียมอุปกรณ์ สื่อ และใบงานเป็นอย่างดี พฤติกรรมของนักเรียนมีนักเรียนบางคนที่ไม่ช่วยเพื่อนทำงานในกลุ่ม ทำอย่างไรให้นักเรียนรู้จักหน้าที่ของตนเอง และทำงานให้ทันเพื่อน ซึ่งในการสะท้อนจะสะท้อนในเชิงบวก ไม่มีการตำหนิครู โดยใช้ น้ำเสียงที่สุภาพ และเติมเต็มซึ่งกันและกัน...” (ครู, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)



ภาพที่ 4.8 สะท้อนหัวหน้าวิชาการ (Mentor)

4. สะท้อนผู้บริหารสถานศึกษา (Coach)

ผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ทำการสะท้อนผลหลังจากตัวของครู เพื่อนคู่คิด (Buddy) และหัวหน้าวิชาการ (Mentor) สะท้อนผลการสังเกตการสอนในห้องเรียน โดยเพิ่มเติม ให้กำลังใจและพูดในเชิงบวก ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ให้กำลังใจครู โดยใช้ภาษา อารมณ์ในเชิงบวก ซึ่งครูมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ได้ดีมาก บางทีแอบสอบถามนักเรียนนอกห้องเรียนบ้าง ว่าครูท่านนี้สอนเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อให้เกิดความชัดเจน ความถูกต้อง และเป็นรูปธรรมมากที่สุด โดยการเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความอบอุ่น สมบูรณ์ของเนื้อหาความสอดคล้อง ที่จะส่งผลในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ ซึ่งการเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) จะใช้คำพูดที่ให้กำลังใจ อ่อนน้อม สุภาพด้วยอารมณ์ที่ไม่มีทัศนคติที่ติดลบ มองในส่วนที่ดี...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)



ภาพที่ 4.9 สะท้อนผู้บริหารสถานศึกษา (Coach)

การสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครู ทำให้เพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ (Mentor) และ ผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ได้เห็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ในมุมมองของครู รับฟังการสะท้อนการสังเกตการสอนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) ซึ่งการสังเกตการสอนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้จากนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากนักเรียนได้รับการถ่ายทอดความรู้จากครู นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดมาใช้ในการกิจกรรมกลุ่มได้หรือไม่ นักเรียนได้คิดวิเคราะห์

การสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครู ทำให้เพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ (Mentor) และ ผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ได้เห็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ในมุมมองของครูรับฟังการสะท้อนการสังเกตการสอนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) ซึ่งการสังเกตการสอนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้จากนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากนักเรียนได้รับการถ่ายทอดความรู้จากครู นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดมาใช้ในการกิจกรรมกลุ่มได้หรือไม่ นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ หาวิธีการทำงานในกลุ่มประสบความสำเร็จได้หรือไม่ และเกิดทักษะการเรียนรู้ และสังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของนักเรียน นักเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองภายในกลุ่มให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เคารพในการทำงานของกันและกัน และที่สำคัญสามารถช่วยเหลือกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ต่อมาสะท้อนการสังเกตการสอนของหัวหน้าวิชาการ ซึ่งการสะท้อนการสังเกตของหัวหน้าวิชาการเสริมการสะท้อนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) ที่ได้สะท้อนให้กับครู เป็นการเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหายไป และสามารถนำไปปฏิบัติการในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมให้กับนักเรียนในครั้งต่อไป และสุดท้ายการสะท้อนการสังเกตการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับฟังข้อมูลการสะท้อนของครู การสะท้อนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) และการสะท้อนของหัวหน้าวิชาการ การสะท้อนของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการสรุปการสะท้อนทั้งหมด

ให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมกับเป็นส่วนช่วยในการเติมเต็มของเนื้อหา และกิจกรรมให้มีความสมบูรณ์ นักเรียนได้ผลประโยชน์จากการเรียนรู้มากที่สุด ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและเปิดโอกาสให้กับตนเองที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปพร้อมกับนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 จากการถ่ายทอดความรู้เปลี่ยนเป็น ผู้อำนวยการความสะดวกและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย จนนักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ((ดังภาคผนวก ก))

ตอนที่ 2 ศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

ผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าได้ผลการพัฒนาดังนี้

ครูได้นำขั้นตอนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ทั้ง 4 ขั้นตอนได้แก่ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2) ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) และขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) มาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในห้องเรียน ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนคู่คิด (Buddy) ทำให้ครูมีเพื่อนคู่คิดเป็นมิตรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ คือ ครูมีการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ เตรียมสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้า ปรับแผนการจัดการเรียนรู้ตามคำแนะนำของเพื่อนคู่คิด (Buddy) และหัวหน้าวิชาการ (Mentor) โดยเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปพร้อมกับนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของตนเองจากการถ่ายทอดความรู้เปลี่ยนเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน จากเดิมครูเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เปลี่ยนเป็นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ และให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย ครูออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดทักษะที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม นั่นคือการคิดวิเคราะห์ รู้จักการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยเน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีภาวะเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ มีทักษะทางสังคมและเข้าใจความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม และ 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี กล่าวคือ ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งผลิตสื่อ หรือเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูได้สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ทำให้ทราบปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน จากเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ (Mentor) และผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไป ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...จากการนำขั้นตอนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของตนเองจากการถ่ายทอดความรู้เปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ที่จะส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและตกผลึกในด้านความคิดที่เป็นของตนเอง...” (ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)

“...ครูได้นำขั้นตอน Lesson Study มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในการวางแผนการจัดการเรียนรู้พร้อมกับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้รู้เป็นผู้เรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียน...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญในการเอาใจใส่ในการจัดการเรียนรู้ของครูปรับเปลี่ยนบทบาทให้เป็นผู้รับฟังมากขึ้น มีเหตุมีผล สุขุม เยือกเย็น เปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความไว้วางใจ เช่น สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นครู สร้างโอกาสให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมในเชิงบวกให้กับองค์กร เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำในด้านการวางแผน พัฒนา และประเมินหลักสูตร กระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งในระบบและนอกระบบ แก้ปัญหาโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม และยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน เป็นผู้นำในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการวิเคราะห์หลักสูตร การวางแผนการจัดการเรียนรู้การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเปิดโอกาสให้ครูมองเห็นการสอนและการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ครูร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการวางแผนการสอนร่วมกัน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มาใช้ได้จริงในห้องเรียน การสังเกตการสอน และสะท้อนความคิดเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในห้องเรียนการได้สังเกตการสอนจริงในชั้นเรียน ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้กับนักเรียน นักเรียนได้เรียนรู้และปฏิบัติจริง ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ปกติเป็นคนที่ไม่ร้อน ไม่ค่อยเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นจากครู ให้งานไป ต้องทำอะไรรวดเร็ว และเสร็จสิ้นตามวัน เวลาที่กำหนด เมื่อเข้ารับการอบรมตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้เป็นคนใจเย็น ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก มีเหตุมีผลมากขึ้น...” (ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)

“...ปกติ ผอ. เป็นคนที่ใจร้อน มีความมั่นใจในตนเองสูง เมื่อเข้ารับการอบรมตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผอ. ได้เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเอง

ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ กระตุ้นให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นผู้ที่รับฟังอย่างตั้งใจ เปิดใจยอมรับความคิดเห็นจากครู มากขึ้น...” (ครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 2, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)

นักเรียนมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้ฝึกปฏิบัติจริงทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีการวางแผนการทำงาน เกิดทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และทักษะอาชีพ เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามโรงเรียนวิถีพุทธ เกิดความรัก ความห่วงใย อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชุมชนในท้องถิ่น และมีความสุข สนุกสนาน ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลดังนี้

“...การจัดการเรียนรู้ของครูมีการเปลี่ยนแปลงไป ครูไม่ได้เป็นผู้ที่คอยบอกคำตอบ แต่ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการชี้แนวทางในการหาคำตอบที่เกิดขึ้น มีความสุขในการทำกิจกรรมที่ครูนำมาสอน...” (นักเรียน, การสนทนากลุ่ม, 3 กุมภาพันธ์, 2560)

“...ได้เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมของครูที่มีการสะท้อนผลจากการพัฒนา นักเรียนมีผลการเรียนที่สูงขึ้น รักในการเรียนมากขึ้น อยากมาโรงเรียน...” (ผู้ปกครอง, การสนทนากลุ่ม, 3 กุมภาพันธ์, 2560)

“...นักเรียนเกิดทักษะในการทำงานร่วมกัน สามารถคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความรักความห่วงใยในวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน...” (ครู, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)

นอกจากนี้ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วางแผนการดำเนินงานร่วมกับครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวันสำคัญต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งผู้ปกครองเข้ามามีกิจกรรมการเรียนรู้เดือนละ 1 ครั้ง มีการเตรียมสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ร่วมกับครู และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม อาทิเช่น กิจกรรม Bike for Mom ผู้ปกครองร่วมทำบุญตักบาตรตอนเช้าและร่วมปั่นจักรยานกับนักเรียนในชุมชน กิจกรรมวันมาฆบูชา กล่าวคือ ก่อนวันมาฆบูชาทางโรงเรียนได้เชิญผู้ปกครองเข้ามามีกิจกรรมการทำงานมเทียนเพื่อนำไปทำบุญที่วัด เป็นต้น ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ครูได้จัดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมของนักเรียน ได้มองเห็นพัฒนาการของนักเรียน ดีใจที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน เข้าใจครูมากยิ่งขึ้น เชื่อมมั่นในศักยภาพของครูที่สอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลดังนี้

“...การเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู พบว่า ทำให้เชื่อมั่นในศักยภาพของครูที่สอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของครู...” (ผู้ปกครอง, การสนทนากลุ่ม, 3 กุมภาพันธ์, 2560)

“...รู้สึกดีใจที่ได้ร่วมทำกิจกรรมกับผู้ปกครอง ได้เรียนรู้นอกห้องเรียน และได้ปฏิบัติกิจกรรมจริง...” (นักเรียน, การสนทนากลุ่ม, 3 กุมภาพันธ์, 2560)

“...ครูมีการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21 และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน...” (สัมภาษณ์ครู, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2560)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ได้ดำเนินการดังนี้

1. ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูโรงเรียนบ้านแม่จ้องจำนวน 6 คน โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการสอน และวิทยฐานะ แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	2	33.33
1.2 หญิง	4	66.67
2. อายุ		
2.1 20 – 30 ปี	1	16.67
2.2 31 – 40 ปี	1	16.67
2.3 41 – 50 ปี	4	66.67
2.4 51 – 60 ปี	-	-
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	-	-
3.2 ปริญญาตรี	6	100
3.3 ปริญญาโท	-	-
3.4 ปริญญาเอก	-	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

4. สถานภาพตำแหน่ง		
4.1 ครูพี่เลี้ยง	1	16.67
4.2 ครูอัตราจ้าง	1	16.67
4.3 พนักงานราชการ	-	-
4.4 ข้าราชการ	4	66.67
5. ประสบการณ์ในการสอน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	-	-
5.2 5 – 10 ปี	-	-
5.3 10 ปีขึ้นไป	6	100
6. วิทยฐานะ		
6.1 ครูชำนาญการ	-	-
6.2 ครูชำนาญการพิเศษ	4	66.67
6.3 ครูเชี่ยวชาญ	-	-
6.4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
6.5 อื่น ๆ....ไม่มีวิทยฐานะ.....	2	33.33

จากตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมีทั้งหมด 6 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เพศชาย 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ช่วง 41 – 50 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ช่วง 51 – 60 ปี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ไม่มีวิทยฐานะ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เนื่องจากเป็นครูพี่เลี้ยงและครูอัตราจ้าง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนช่วงระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป 6 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูในการพัฒนา
บทเรียนร่วมกัน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูในการพัฒนา
บทเรียนร่วมกัน

ประเด็นความพึงพอใจ		μ	σ	การแปลผล
ขั้นที่ 1 LS1: วางแผนการสอน ร่วมกัน	1. มีการประชุม/วางแผนร่วมกับผู้บริหาร และครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ให้มีความชัดเจนและเข้าใจ	4.50	0.84	มากที่สุด
	2. ความเข้าใจการดำเนินงานในการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ก่อนการ นำมาใช้ในชั้นเรียน	4.17	0.75	มาก
	3. มีความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้ให้สอดคล้องกับการบูรณาการ กิจกรรมการเรียนรู้	4.50	0.84	มากที่สุด
	รวมขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน	4.39	0.81	มาก
ขั้นที่ 2 LS2: จัดทำแผนการจัด การเรียนรู้	1. มีความเข้าใจในการนำกระบวนการมา พัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.17	0.75	มาก
	2. มีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ของ เนื้อหาในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.17	0.75	มาก
	3. เพื่อนคู่คิด (Buddy) มีส่วนสะท้อน พฤติกรรมการสอนและร่วมกันพัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้	4.50	0.84	มากที่สุด
	รวมขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.28	0.78	มาก
ขั้นที่ 3 LS3: สังเกตการสอน	1. มีความพร้อมของสื่อ / อุปกรณ์ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.00	0.63	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็นความพึงพอใจ		μ	σ	การแปลผล
	2. มีความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้	4.33	0.82	มาก
	3. นักเรียนมีความตั้งใจในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้	4.67	0.52	มากที่สุด
	4. มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	0.63	มาก
	5. หัวหน้าวิชาการ (Mentor) ให้คำแนะนำในการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.17	0.75	มาก
	6. ผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ให้การสนับสนุนในการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.50	0.86	มากที่สุด
	รวมชั้นสังเกตการสอน	4.28	0.70	มาก
ชั้นที่ 4 LS4: สะท้อนบทเรียน	1. มีการประชุม/วางแผนร่วมกันของบริหารและครูในการสะท้อนกลับหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	0.82	มาก
	2. มีความเหมาะสมของระยะเวลาในการประชุม/วางแผนผลการสะท้อนกลับในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	0.82	มาก
	3. มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.33	0.82	มาก
	4. มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเพื่อนคู่คิด (Buddy) เป็นไปอย่างกัลยาณมิตร	4.83	0.41	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็นความพึงพอใจ		μ	σ	การแปลผล
	5. มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหัวหน้าวิชาการ (Mentor) เป็นไปอย่างกัลยาณมิตร	4.83	0.41	มากที่สุด
	6. มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) เป็นไปอย่างกัลยาณมิตร	4.83	0.41	มากที่สุด
	7. มีการจัดทำแบบบันทึกผลการสะท้อนกลับ (แบบสรุปรายงาน) ของการจัดกิจกรรม	4.33	0.82	มาก
	8. นำผลการสะท้อนกลับมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป	4.50	0.84	มากที่สุด
	รวมขั้นสะท้อนบทเรียน	4.54	0.67	มากที่สุด
	รวมทั้ง 4 ขั้นตอน	4.40	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$) หากพิจารณาตามขั้นการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พบว่า ครูมีความพึงพอใจขั้นสะท้อนบทเรียนมากที่สุด ($\mu = 4.54$) รองลงมาคือ ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน ($\mu = 4.39$) และขั้นที่ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ขั้นการจัดการทำแผนการจัดการเรียนรู้และขั้นสังเกตการสอน ($\mu = 4.28$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูในการพัฒนา
บทเรียนร่วมกัน : ขั้นการวางแผนร่วมกัน (LS1)

ประเด็นความพึงพอใจ		μ	σ	การแปลผล
ขั้นที่ 1 LS1 : วางแผนการสอน ร่วมกัน	1. มีการประชุม/วางแผนร่วมกับผู้บริหาร และครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ให้มีความชัดเจนและเข้าใจ	4.50	0.84	มากที่สุด
	2. มีความเข้าใจการดำเนินงานในการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ก่อนการ นำมาใช้ในชั้นเรียน	4.17	0.75	มาก
	3. มีความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัด การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการบูรณาการ กิจกรรมการเรียนรู้	4.50	0.84	มากที่สุด
	รวมขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน	4.39	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$) หากพิจารณาตามประเด็น
ความพึงพอใจ พบว่า ครูมีความพึงพอใจการประชุม/วางแผนร่วมกับผู้บริหารและครูในการพัฒนา
บทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ให้มีความชัดเจนและมีความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
ให้สอดคล้องกับการบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ($\mu = 4.50$) และรองลงมาคือ การดำเนินงาน
ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ก่อนการนำมาใช้ในชั้นเรียน ($\mu = 4.17$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูในการพัฒนา
บทเรียนร่วมกัน : จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2)

ประเด็นความพึงพอใจ		μ	σ	การแปลผล
ขั้นที่ 2 LS2: จัดทำแผนการจัด การเรียนรู้	1. มีความเข้าใจในการนำกระบวนการ มาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.17	0.75	มาก
	2. มีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ของ เนื้อหาในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.17	0.75	มาก
	3. เพื่อนคู่คิด (Buddy) มีส่วนสะท้อน พฤติกรรมการสอนและร่วมกันพัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้	4.50	0.84	มากที่สุด
รวมจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้		4.28	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$) หากพิจารณาตามประเด็น
ความพึงพอใจ พบว่า เพื่อนคู่คิด (Buddy) มีส่วนสะท้อนพฤติกรรมการสอนและร่วมกันพัฒนาแผนการ
จัดการเรียนรู้มากที่สุด ($\mu = 4.50$) และรองลงมาคือ การนำกระบวนการมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
(Lesson Study :LS) มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน และความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ของ
เนื้อหาในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.17$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูในการพัฒนา
บทเรียนร่วมกัน : ขั้นการสังเกตการสอน (LS3)

ประเด็นความพึงพอใจ		μ	σ	การแปลผล
ขั้นที่ 3 LS3: สังเกตการสอน	1. มีความพร้อมของสื่อ / อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	0.63	มาก
	2. มีความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้	4.33	0.82	มาก
	3. นักเรียนมีความตั้งใจในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้	4.67	0.52	มากที่สุด
	4. มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	0.63	มาก
	5. หัวหน้าวิชาการ (Mentor) ให้คำชี้แนะในการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.17	0.75	มาก
	6. ผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ให้การสนับสนุนในการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.50	0.86	มากที่สุด
รวมขั้นสังเกตการสอน		4.28	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันขั้นสังเกตการสอน (LS3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$) หากพิจารณาตามประเด็นความพึงพอใจพบว่า นักเรียนมีความตั้งใจในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ($\mu = 4.67$) รองลงมาคือความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.33$) ผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ให้การสนับสนุนในการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน และหัวหน้าวิชาการ (Mentor) ให้คำชี้แนะในการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\mu = 4.17$) และประเด็นที่ครูให้ความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ความพร้อมของสื่อ / อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\mu = 4.00$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูในการพัฒนา
บทเรียนร่วมกัน : ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4)

ประเด็นความพึงพอใจ		μ	σ	การแปลผล
ขั้นที่ 4 LS4: สะท้อนบทเรียน	1. มีการประชุม/วางแผนร่วมกันของ บริหารและครูในการสะท้อนกลับหลังจาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	0.82	มาก
	2. มีความเหมาะสมของระยะเวลาในการ ประชุม/วางแผนผลการสะท้อนกลับในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	0.82	มาก
	3. มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับของ นักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใน ชั้นเรียน	4.33	0.82	มาก
	4. มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเพื่อนคู่คิด (Buddy) เป็นไปอย่างกัลยาณมิตร	4.83	0.41	มากที่สุด
	5. มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหัวหน้า วิชาการ (Mentor) เป็นไปอย่างกัลยาณมิตร	4.83	0.41	มากที่สุด
	6. มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับใน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา (Coach) เป็นไปอย่าง กัลยาณมิตร	4.83	0.41	มากที่สุด
	7. มีการจัดทำแบบบันทึกผลการสะท้อน กลับ (แบบสรุปรายงาน) ของการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละหน่วย	4.33	0.82	มาก
	8. นำผลการสะท้อนกลับมาประยุกต์ใช้ใน การปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป	4.50	0.84	มากที่สุด
	รวมขั้นสะท้อนบทเรียน	4.54	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ขึ้นสะท้อนบทเรียน (LS4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$) หากพิจารณาตามประเด็นความพึงพอใจ พบว่า บรรยากาศในการสะท้อนผลกลับในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ (Mentor) และผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) เป็นไปอย่างกัลยาณมิตร และมีการจัดทำแบบบันทึกผลการสะท้อนกลับ (แบบสรุปรายงาน) ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยมากที่สุด ($\mu = 4.83$) รองลงมาการนำผลการสะท้อนกลับมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป ($\mu = 4.50$) และประเด็นที่ครูให้ความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การประชุม/วางแผนร่วมกันของบริหารและครูความเหมาะสมของระยะเวลาในการประชุม/วางแผนผลการสะท้อนกลับหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\mu = 4.33$)





บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เรื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

สภาพบริบทการพัฒนาครูของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง ตั้งอยู่ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งอยู่ในเขตชุมชน มีความพร้อมด้านการเดินทาง อาคารสถานที่ และบุคลากร จัดการศึกษา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 6 ห้องเรียน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 55 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู โรงเรียนบ้านแม่จ้อง จำนวน 6 คน รวม 7 คน (โรงเรียนบ้านแม่จ้อง, 2559, 1) โรงเรียนบ้านแม่จ้องเป็นโรงเรียนวิถีพุทธที่บูรณาการเรียนรู้ในวันสำคัญต่าง ๆ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning: BBL) จึงทำให้โรงเรียนบ้านแม่จ้องประสบความสำเร็จตามโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ ต่อมาในปี พุทธศักราช 2558 โรงเรียนบ้านแม่จ้องได้เข้าร่วมโครงการการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้คัดเลือกให้โรงเรียนบ้านแม่จ้องเป็นโรงเรียนแกนนำในการเข้าร่วมโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูได้รับการอบรม ได้เรียนรู้กระบวนการที่ชัดเจนขึ้น และได้นำความรู้ที่ได้มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่บูรณาการในวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งทางโรงเรียนได้จัดกิจกรรมทุกเดือนเดือนละ 1 ครั้ง

การพัฒนาครู โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอคอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูได้นำกระบวนการระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เข้ามาช่วยในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนกระบวนการบริหารงาน ให้ครูมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ จัดตารางเวลาให้ครูสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงของ วันอังคาร เวลา 14.00 – 16.00 น. โดยให้ครูนำประเด็นที่เป็นปัญหาการจัดการเรียนการสอนมาเสนอ ที่ประชุม จากนั้นให้ครูที่ประสบความสำเร็จเล่าถึงวิธีการแก้ปัญหาในประเด็นนั้น ทุกคนฟังอย่างตั้งใจ และร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ สำหรับครูได้ปรับกระบวนการคิด เปลี่ยนวิธีการสอนในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนเข้าสู่ในยุศตวรรษที่ 21 ซึ่งทางโรงเรียน บ้านแม่จ้องได้กำหนดขั้นตอน การพัฒนาครู ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ผู้บริหารสถานศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาครู ในยุศตวรรษที่ 21 ครูปรับกระบวนการคิดเปลี่ยนวิธีสอน ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง โดยให้ครูจับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) คู่กัน 2 คน ตามความสมัครใจ ของครูที่สอนในระดับชั้นที่ใกล้เคียงกัน หรือครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือครูที่สอนในกลุ่มสาระ การเรียนรู้เดียวกัน หรือครูที่มีกระบวนการทำงานที่ใกล้เคียงกัน จากนั้นครูเลือกหน่วยการเรียนรู้มา 1 หน่วย ที่นำมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการในวันสำคัญของแต่ละเดือนให้สอดคล้อง กับโรงเรียนวิถีพุทธ

ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2) ครูและเพื่อนคู่คิด (Buddy) เลือกหน่วย การเรียนรู้มา 1 หน่วยที่นำมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ของหลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน บ้านแม่จ้องให้สอดคล้องกับหน่วยบูรณาการในวันสำคัญของแต่ละเดือนที่สอดคล้องกับโรงเรียน วิถีพุทธ ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนคู่คิด (Buddy) เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ อย่างเป็นกัลยาณมิตร และ ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ เพื่อนคู่คิด (Buddy) จัดส่งให้ หัวหน้าวิชาการอนุมัติแผนการจัดการเรียนรู้ และส่งผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับอนุมัติจากผู้บริหาร สถานศึกษามาจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมในชั้นเรียน สังเกตการณ์สอนโดยเพื่อนคู่คิด (Buddy) พร้อมกับหัวหน้าวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสังเกตการสอน และสังเกตพฤติกรรมของ นักเรียนในการร่วมกิจกรรมกับเพื่อนในกลุ่ม และบันทึกการสังเกตการสอนลงในแบบบันทึกสังเกต การสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) เมื่อจัดกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่านประชุมร่วมกัน เพื่อทำการถอดบทเรียนของการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ โดยเริ่มสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ต่อมาเป็นการสะท้อนการสังเกตการสอนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) และสุดท้ายเป็นการสะท้อนผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังเกตการสอนของครู ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้รับฟังข้อมูลของครู เพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษาสรุปการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูและเติมเต็มในการพัฒนาตนเองของครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ครูได้นำขั้นตอนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั้ง 4 ขั้นตอนมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในห้องเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้ฟังที่ดี สุขุม เยือกเย็น มีเหตุผล มีความเป็นกลาง สื่อสารกับครูและให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก ช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างเป็นกัลยาณมิตร และโดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูปรับกระบวนการคิด เปลี่ยนวิธีการสอน ให้ความสำคัญกับนักเรียน เอาใจใส่และวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองในการจัดการเรียนรู้จากเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป นักเรียนมีส่วนร่วมและฝึกปฏิบัติในการทำกิจกรรมร่วมกับครูอย่างมีความสุข สนุกสนาน มีความตั้งใจ สามารถได้ตอบและแสดงความคิดเห็นร่วมกับครูในการทำกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในกลุ่ม ส่งผลให้นักเรียนเกิดทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ เกิดความรัก ความห่วงใย อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชุมชนในท้องถิ่น และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้ผู้ปกครองดีใจที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เกิดความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน มองเห็นพัฒนาการของนักเรียน และเกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้ของครูเพิ่มขึ้น

ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยรวมภาพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$) หากพิจารณาตามขั้นการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พบว่า ครูมีความพึงพอใจขั้นสะท้อนบทเรียนมากที่สุด ($\mu = 4.54$) รองลงมาคือขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน ($\mu = 4.39$) และครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือขั้นการจัดการทำแผนการจัดการเรียนรู้และขั้นสังเกตการสอน ($\mu = 4.28$)

อภิปรายผล

1. สภาพบริบทการพัฒนาครูของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอเมืองดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจากการวิเคราะห์จากสถานการณ์พบว่า โรงเรียนบ้านแม่จ้องเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ตั้งอยู่ใน

เขตชุมชนจัดการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 6 ห้องเรียน รวมนักเรียนทั้งสิ้น 55 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง จำนวน 6 คน รวม 7 คน (โรงเรียนบ้านแม่จ้อง, 2559, 1) เป็นโรงเรียนวิถีพุทธที่บูรณาการเรียนรู้ในวันสำคัญต่าง ๆ ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain Based Learning: BBL) ที่มุ่งเน้นสมองซีกซ้ายและซีกขวาให้เกิดการเรียนรู้อย่างสมดุลกับสติปัญญาของนักเรียน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างเหมาะสม จึงทำให้โรงเรียนบ้านแม่จ้องประสบความสำเร็จตามโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์ (2554) ที่พบว่ารูปแบบในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องต้องทำให้ครูเกิดความเข้าใจแนวคิด แนวปฏิบัติการสอน ปรับวิธีคิด เปลี่ยนวิธีสอน และ การเรียนรู้ ต่อมาในปี พุทธศักราช 2558 โรงเรียนบ้านแม่จ้องได้เข้าร่วมโครงการการสร้างสังคมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้คัดเลือกให้โรงเรียนบ้านแม่จ้องเป็นโรงเรียนแกนนำในการเข้าร่วมโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าวิชาการเข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้กระบวนการที่ชัดเจนขึ้น และได้้นำความรู้ที่ได้มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในกิจกรรมหน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่บูรณาการในวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งทางโรงเรียนได้จัดกิจกรรมทุกเดือนเดือนละ 1 ครั้ง

การพัฒนาครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูได้นำกระบวนการระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เข้ามาช่วยในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานให้ครูมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ จัดตารางเวลาให้ครูสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงของวันอังคาร เวลา 14.00 – 16.00 น. โดยให้ครูนำประเด็นที่เป็นปัญหาการจัด การเรียนการสอนมา นำเสนอที่ประชุม ให้ครูที่ประสบความสำเร็จเล่าถึงวิธีการแก้ปัญหาในประเด็นนั้น ทุกคนฟังอย่างตั้งใจ และร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกอย่างสร้างสรรค์ สำหรับครูได้ปรับกระบวนการคิด เปลี่ยนวิธีการสอนในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนเข้าสู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ทางโรงเรียนบ้านแม่จ้องได้นำกระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ทำนองเดียวกันกับของชาธิณี ตริวรวิญญู (2559) ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนไว้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขึ้นวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 ขึ้นปฏิบัติการ (See) และขั้นที่ 3 ขึ้นสะท้อนผล (Reflect) มาประยุกต์ใช้กับบริบทของสถานศึกษาโดยกำหนดขั้นตอน การพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขึ้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ผู้บริหารสถานศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาครูและร่วมข้อตกลงในการพัฒนาตนเอง มีการประชุม กำหนดเป้าหมาย วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูผู้สอน ให้ครูจับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) ตามความสมัครใจของครูที่สอนในระดับชั้นที่ใกล้เคียงกัน หรือครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือครูที่มีกระบวนการทำงานที่ใกล้เคียงกัน ในการจับคู่เพื่อนคู่คิด (Buddy) ของครูเกิดจากการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถที่จะทำงานด้วยกัน ได้ ยอมรับซึ่งกันและกันมีเวลาให้กัน สามารถเสนอแนะความคิดเห็นได้ และที่สำคัญต้องเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับ อัญชลี ธรรม วิถีกุล (2552) ที่พบว่า พี่เลี้ยง (Mentor) ที่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือครู จากนั้นครูเลือกหน่วยการเรียนรู้มา 1 หน่วยที่นำมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหน่วยบูรณาการในวันสำคัญของแต่ละเดือนตามโรงเรียนวิถีพุทธ

ขั้นที่ 2 ขึ้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2) ครูและเพื่อนคู่คิด (Buddy) เลือกหน่วยมา 1 หน่วยที่นำมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหน่วยบูรณาการในวันสำคัญของแต่ละเดือนให้สอดคล้องกับโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งดูจากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนคู่คิด (Buddy) ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร และทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของเพื่อนคู่คิด (Buddy) จัดส่งให้หัวหน้าวิชาการอนุมัติแผนการจัดการเรียนรู้และส่งผู้บริหารสถานศึกษา เช่นเดียวกับนฤมล อินทร์ประสิทธิ์ (2552) ที่พบว่า ครูร่วมกันทำแผนการจัดการเรียนรู้ นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้และสังเกตการสอน สะท้อนผล สรุปการเรียนรู้ของครู และนำแผนมาปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป และสอดคล้องกับ นาเดอร์ อุซัน และเรชา ชูสุวรรณ (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวิธีการสอนของครูสู่วิธีใหม่และให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพของครูอย่างค่อยเป็นค่อยไป และปรับกระบวนการทำงานโดยมีการจัดตั้งกลุ่มหรือทีมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยใช้นวัตกรรมการศึกษาขั้นเรียน

ขั้นที่ 3 ขึ้นสังเกตการสอน (LS3) นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษามาจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมในชั้นเรียน ตามที่วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ครูปรับวิธีคิด เปลี่ยนวิธีสอน จากการที่เป็นผู้สอนอย่างเดียว ยึดครูเป็นศูนย์กลาง เปลี่ยนเป็นการสอนยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จากการถ่ายทอดความรู้เปลี่ยนเป็น ผู้อำนวยความสะดวกและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายไปสู่ความรู้ที่แท้จริงและถาวร และที่สำคัญครูเปลี่ยนการเป็นผู้รู้เป็นนักเรียนรู้ไปพร้อมกับนักเรียน ในการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อนคู่คิด (Buddy) สังเกตการสอนของครูผู้สอน พร้อมกับหัวหน้าวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสังเกตการสอน และสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในการร่วมกิจกรรมกับเพื่อนในกลุ่ม และบันทึก

การสังเกตการสอนลงในแบบบันทึกสังเกตการสอนอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิจักขณ์ พานิช (2550) ที่พบว่า การเรียนรู้ด้วยใจที่ใคร่ครวญหรือจิตปัญญาศึกษา เกิดจากภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ภายใน คือ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล การมีเมตตาต่อกัน การช่วยเหลือกัน ตลอดจนการเอาใจใส่ให้ความสำคัญที่ประกอบด้วย การฟังอย่างลึกซึ้ง การอ่อนน้อมถ่อมใจอย่างใคร่ครวญ และการเฝ้ามองเห็นตามที่เป็นจริง นำไปสู่สัมพันธภาพที่เป็นมิตร ทำให้รู้สึกปลอดภัยไว้วางใจ อบอุ่นและกล้าเปิดเผยตัวตน

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกท่านประชุมร่วมกัน เพื่อทำการถอดบทเรียนของการจัดการเรียนรู้ และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ โดยเริ่มสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ต่อมาเป็นการสะท้อนการสังเกตการสอนของเพื่อนคู่คิด (Buddy) สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้จากนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ ดูพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของนักเรียน นักเรียนสามารถรับบทบาทหน้าที่ของตนเองภายในกลุ่มได้ ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เคารพในการทำงานของกันและกัน และที่สำคัญสามารถช่วยเหลือกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ต่อมาสะท้อนการสังเกตการสอนของหัวหน้าวิชาการ เป็นการเติมเต็มต่อ และเพิ่มเติมจากเพื่อนคู่คิด (Buddy) และนำไปปฏิบัติการในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมให้กับนักเรียนในครั้งต่อไป สุดท้ายสะท้อนผลการสังเกตของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับฟังข้อมูลของครู เพื่อนคู่คิด (Buddy) และหัวหน้าวิชาการ โดยสรุปการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูและเติมเต็มในการพัฒนาตนเองของครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปราณี อ่อนศรี (2557) ที่พบว่า กระบวนการเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ เน้นพัฒนาการคิดจิตใจ อารมณ์ภายในตัวเองอย่างแท้จริง เพื่อเกิดตระหนักรู้ในตนเอง รู้คุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากอคติ เกิดความรักความเมตตา ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและแนวปฏิบัติของคนในองค์กรให้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นมิตร และมีความสุข

2. ผลการพัฒนาศูในการพัฒนาบทเรียนของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ครูได้นำขั้นตอนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั้ง 4 ขั้นตอนมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในห้องเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้ฟังที่ดี สุขุมเยือกเย็น มีเหตุผล มีความเป็นกลาง สื่อสารกับครูและให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวกช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างเป็นกัลยาณมิตร ครูได้ปรับกระบวนการคิด เปลี่ยนวิธีการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญและมุ่งเป้าหมายที่นักเรียนในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2555) ที่พบว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือ ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities: PLC) เกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์การทำหน้าที่ของครูแต่ละคน ครูพัฒนาตนเองตามความต้องการของตนเอง มีความชัดเจนในการจัดการเรียนรู้ ทำการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคลและใส่ใจนักเรียนมากขึ้น เช่นเดียวกับภาสกร เรืองรอง และคณะ (2557) ที่พบว่าครูต้องปรับตัวเข้ากับการเรียนรู้ ให้ทันยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ตลอดเวลา โดยได้รับข้อมูลสะท้อนจากเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ข้อเสนอแนะ แนะนำในเชิงบวก ถ้อยทีถ้อยอาศัย ยอมรับซึ่งกันและกัน ปรับเปลี่ยนวิธีการพูดด้วยน้ำเสียงที่ไพเราะ นุ่มนวล มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทำให้ครูรักเด็ก และเด็กก็รักครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครพงศ์ สุขมาตย์ (2551) ที่พบว่าการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาประกอบด้วยจิตและการคิด ผ่านการฝึกปฏิบัติจากกิจกรรมที่หลากหลายจนเกิดกระบวนการคิดใคร่ครวญด้วยจิตที่มีความเมตตากรุณา ทำให้จิตใจเปิดกว้าง สามารถทำความเข้าใจกับสิ่งต่าง ๆ จนเกิดคุณลักษณะความตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา และจิตสาธารณะ สามารถเชื่อมโยง สิ่งที่ได้เรียนรู้กับการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันเช่นเดียวกับสิริรัตน์ นาคิน (2557) ที่พบว่าหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตน ได้แก่ เกิดความรู้ความเข้าใจในตนเอง ผู้อื่นและสรรพสิ่งอย่างลึกซึ้ง และสอดคล้องกับความเป็นจริง เกิดความรักและความเมตตา อ่อนน้อมถ่อมตน ได้เห็นข้อบกพร่องของตนเอง ได้เห็นภาพการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป นอกจากนี้นักเรียนมีส่วนร่วมและฝึกปฏิบัติในการทำกิจกรรมร่วมกับครูด้วยความตั้งใจ มีความสุข สนุกสนาน กระตือรือร้น สามารถโต้ตอบและแสดงความคิดเห็นร่วมกับครูในการทำกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนในกลุ่ม ทำนองเดียวกับวิจักขณ์ พานิช (2550) ที่พบว่าการเรียนรู้ที่ใคร่ครวญเกิดจากภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ภายใน คือ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับนักเรียน สุดท้ายนักเรียนเกิดความสุขในการทำกิจกรรมหน่วยบูรณา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องโรงเรียนวิถีพุทธ ส่งผลให้นักเรียนเกิดทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ เกิดความรัก ความห่วงหาอาทร อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของชุมชนในท้องถิ่นและสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วางแผนการดำเนินงานร่วมกับครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ครูได้จัดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมของนักเรียน ได้มองเห็นพัฒนาการของนักเรียน ดีใจที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน และทำให้ผู้ปกครองเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูเพิ่มขึ้น

ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน พบว่า ขึ้นสะท้อนบทเรียน (LS4) มากที่สุด เนื่องจากบรรยากาศในการสะท้อนกลับของเพื่อนคู่คิด (Buddy) หัวหน้าวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นไปด้วยความอบอุ่น เป็นมิตรที่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัชวาทย์ สงวนภักดิ์ และคณะ (2557) ที่พบว่าการสะท้อนกลับเป็นบรรยากาศที่ดีอย่างไร้ใคร่ครวญ รู้จักบทบาทของผู้ฟังที่ดี และ

การยอมรับซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับ ปราณี อ่อนศรี (2557) กล่าวว่า จิตตปัญญา เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ใคร่ครวญ เน้นการพัฒนาความคิดทางด้านจิตใจ และอารมณ์ภายในตัว เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่า โดยปราศจากอคติ เกิดความรักและความเมตตา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรศึกษาสภาพบริบทของครูในสถานศึกษาก่อนการใช้กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
2. ในการใช้กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันควรศึกษาและทำความเข้าใจขั้นตอน กระบวนการตามแนวทางการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันสำหรับโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียง



บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ วัชรินทร์. (ม.ป.ป.). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)*. สืบค้นจาก [https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjDnrvy5ebNAhUdTl8KHSiFAh4QFggwMAM&url=http%3A%2F%2Fdmisc2.dmsc.moph.go.th%2Fkm%2Fkcorner%2Fdocs%2FLearning%2520Organization\(LO\).doc&usg=AFQjCNG8QUdlkjFk911E2q2PjktBQCK6zQ&sig2=a_3bD95ZqxXs99JoNd90DQ](https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjDnrvy5ebNAhUdTl8KHSiFAh4QFggwMAM&url=http%3A%2F%2Fdmisc2.dmsc.moph.go.th%2Fkm%2Fkcorner%2Fdocs%2FLearning%2520Organization(LO).doc&usg=AFQjCNG8QUdlkjFk911E2q2PjktBQCK6zQ&sig2=a_3bD95ZqxXs99JoNd90DQ)
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *Mentoring/Coaching/Counseling*. สืบค้นจาก <http://www.hr.dmh.go.th/hr/news/admin/47255413534.pdf>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กัลยารัตน์ ชีระชนรัตน์. (2557). การจัดการความรู้ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 5(ฉบับพิเศษ), 134-144.
- กาญจนา สายพิมพ์. (2555). *กระบวนการส่งเสริมจิตสาธารณะตามแนวคิดปัญญาศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. (คุณฉนิพนธ์, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2554). *ยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกระบวนการทางจิตตปัญญาศึกษา (2)*. กรุงเทพฯ: คอมม่าดีไซด์ แอนด์พริ้นท์ จำกัด. สืบค้นจาก http://jitwiwat.blogspot.com/2010/09/blog-post_10.html
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). *สรรพสาระการชี้แนะ. เอกสารคู่มือสำหรับนักวิชาการที่เลี้ยง*. (ถ่ายเอกสาร)
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (ม.ป.ป.). *การชี้แนะ (Coaching): ยุทธวิธีสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู*. สืบค้นจาก www1.nsdv.go.th/innovation/coaching.htm
- ชนิตร์สรณ์ ตรีวิทย์ภูมิ. (2558). *นิยามธุรกิจ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์TPI*. สืบค้นจาก <http://www.uptraining.co.th/index.php/feed-article/231-coaching-trip>
- ชนิพรรณ จาดีเสถียร. (2557). การชี้แนะทางปัญญาเพื่อพัฒนาครู. *วารสารศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 7(2), 28-35.
- ชัชวีย์ สงวนภักดิ์ ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล และพาสณา จุลรัตน์. (2557). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างความสุขในการเรียนตามแนวคิดปัญญาศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรี

ชั้นปีที่ 2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วารสาร
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 40(1), 34-53.

ชัยณรงค์ ศรีสุข. (2553). การศึกษากระบวนการพัฒนาโครงการโรงเรียนวิถีพุทธโดย *Coaching Team*
ในโรงเรียนบ้านหนองผือ. สืบค้นจาก [http://www.bannongphue.org/
viewpage.php?page_id=19](http://www.bannongphue.org/viewpage.php?page_id=19)

ชาติรี ธรรมธรรต. (2550-2551). รูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: โรงเรียน
บ้านเขาเคียนมิตรภาพ ที่ 134. รายงานการประเมินโครงการพัฒนาดูแลระบบช่วยเหลือ
นักเรียน. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1.

ชาริณี ตรีวิทย์. (2552). การศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson Study) : ทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาการเรียน
การสอน. วารสารครุศาสตร์, 37(3), 131-149.

ชาริณี ตรีวิทย์. (2552). การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาตาม
แนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน. (ปริญาญดุขฎิบัณัฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ธนา นิลชัยโกวิท. (2551). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและจิตตปัญญาศึกษา *Transformative
Learning and Contemplative Education*. ในจิตตปัญญาศึกษา : การศึกษาเพื่อ การพัฒนา
มนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธเนศ เกสรศิริ ธร. (2555). การจัดการความรู้แหล่งเรียนรู้: กรณีพระราชวังเวศน์มฤคทายวันและ
สถานศึกษาใกล้เคียง. (ปริญาญพนัธศิลปศาสตรมหาบัณัฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

นภาพร วรเนตรสุดาทิพย์. (2554). การศึกษาชั้นเรียน (Lesson study) : แนวคิดใหม่ในการพัฒนา
วิชาชีพครู Lesson Study: A New Concept for Teacher Professional Development,
วารสารวิจัย มข, 1(2), 86-99.

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ. (2558) สืบค้นจาก

http://www.mkarea2.go.th/UserFiles/File/291058_1.pdf

นฤมล อินทร์ประสิทธิ์. (2552). การศึกษาชั้นเรียน : นวัตกรรมเพื่อการปฏิรูปครู. บทความวิชาการ,
32(2), 12-21.

นภาพร ชลารักษ์. (2558). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 9(1), 64-71.

นันทรัตน์ เจริญกุล. (2553). การจัดการความรู้. วารสารศึกษาศาสตร์, 21(1), 12-26.

นันทิพัฒน์ ปันแสน และอรุณศรี อึ้งประเสริฐ. (2554). ผลของลักษณะการนำเสนอสถานการณ์
ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในชั้นเรียนที่ใช้วิธีการแบบเปิด

(Open Approach) และวิธีการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) โรงเรียนคูคำพิทยาสรรพ์ อำเภอสูง จังหวัดขอนแก่น. การประชุมทางวิชาการประจำปีของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี 2554, 67-74.

นาเดอร์ อุชิน และเรชา ชูสุวรรณ. (2561). การดำเนินการนำนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study)สู่การปฏิบัติในโรงเรียนภาคใต้ตอนล่าง. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2561, 121-122.

นารีรัตน์ ธจิตธรรม. (2558). การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 3(1), 645-660.

บังอร เสรีรัตน์ ชาริณี ศรีวรญญ และเรวณี ชัยเขวาร์ตัน, (บรรณาธิการ). (2558). 9 วิธีสร้างครูผู้ศิษย์ : เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะกรรมการ. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2556). การพัฒนาศักยภาพของสมองและการเรียนรู้ของเด็กไทยเพื่อให้สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้ระเบียบโลกชุดใหม่. วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 10(1), 21-33.

บุญศรี พรหมมาพันธ์. (2555). เอกสารการสอนชุดวิชา สถิติ วิจัย และประเมินผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เบญจมาศ อินทร์ฤทธิ์. (2556). การนิเทศการศึกษาด้วยกระบวนการสอนแนะ (Coaching) และพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ครูผู้สอนในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบตามศักยภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring. สิงห์บุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.

ประภาพรรณ อุ่นอบ. (2552). วิทยาการกระบวนการเงื่อนไขสำคัญของการถอดบทเรียนแบบวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.

ปราณี อ่อนศรี. (2557). จิตตปัญญาศึกษา : การศึกษาเพื่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(1), 7-11.

ภาสกร จินดาวงศ์. (2549). การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management the Experience). ปทุมธานี: ชีดับบลิวชีฟรินติ้ง.

ภาสกร เรืองรอง และคณะ. (2557). เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 5(ฉบับพิเศษ), 195-207.

- มินตรา ลายสนิทเสรี. (2558). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. *วารสาร
อิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(3), 392-406.
- ยอดหทัย เทพรานนท์ และประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์. (2552). *Mentor-Mentee-Mentoring ศาสตร์
และศิลป์ของการเป็นนักวิจัยที่เลี้ยงที่ดี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มูลนิธิบัณฑิตยสภา
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2553). *คู่มือการถอดบทเรียนโครงการพัฒนาชุมชน*. สืบค้นจาก <http://banprak-nfe.com/webbord/index.php?>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค
พับลิเคชั่น
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ:
อรุณการพิมพ์.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2556). แนวคิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสาร
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 10(1), 34-45.
- ลัดดา ศิลาน้อยและคณะ. (2554). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(3), 281-291.
- ลัดดา ศิลาน้อย, มัลวิทย์ อุดลยวัฒน์ศิริ และธีรชัย เนตรนอมศักดิ์. (2556). *การสอนงานและปรึกษา
คู่มือ Coaching and Mentoring*. สืบค้นจาก
http://www.hss.moph.go.th/KM/upload_file/.../ladda.pdf
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่/ โดย James Bellanca
และ Ron Brandt*. กรุงเทพฯ: openworlds.
- วรรณวรางค์ ทัพเสนีย์. (2553). *กระแสนคน กระแสโลก (เปิดโลกความรู้พัฒนาทุนมนุษย์)*.
กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดพิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย, *วารสาร
หาคใหญ่วิชาการ*, 2(12), 123-134.
- วัลลภา บุญรอด. (2552). แนวทางการพัฒนาความมีประสิทธิภาพผลการเป็นพี่เลี้ยงทางการ
พยาบาลสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 10(2),
32-46.

วิจักขณ์ พานิช. (2550). *เรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ การศึกษาค้นเส้นทางแสวงหาทางจิตวิญญาณ*.

กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.

วิจารณ์ พานิช. (2547). *สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อ สังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการ
สภาการศึกษา.

วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ตาตา
พับลิเคชั่น จำกัด.

วิจารณ์ พานิช. (2549). *การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการ
ความรู้เพื่อสังคม.

วิจารณ์ พานิช. (2553). การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ (Knowledge Management). *การบริหาร
และพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 2(3), 203-216.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-
สฤษดิ์วงศ์.

วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิริยา สุวรรณโคตร และนิตอน พิณประดิษฐ์. (2556). ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริม
ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายในมิติจิตวิญญาณและคุณค่าความเป็น
มนุษย์ ตามแนวคิดจิตตปัญญาสำหรับนักศึกษาพยาบาล. *วารสารศึกษานับ
บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(1), 227-235.

ศิริประภา พงษ์ทิกุล. (2557). การวิจัยและพัฒนาระบบการนิเทศตามแนวการพัฒนาบทเรียน
ร่วมกันเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 10(1), 245-260.

สมเกียรติ ทานอกและคณะ. (2556). *การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching
and Mentoring* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.
นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์. (2552). *ถอดบทเรียน (Lesson Distilled)*.
กาฬสินธุ์: (อัสตานา)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2552). *การจัดการความรู้ (Knowledge
Management)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). *การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ : การศึกษารูปแบบและแนวทางของการ*

- พัฒนาเป็นองค์การเรียนรู้ของส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. สืบค้นจาก http://cabinet.thaigov.go.th/bb_main31.htm
- สินินาฏ โพธิ์จิตญาโน. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สิริรัตน์ นาคิน. (2557). จิตตปัญญาศึกษา. การเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ. สืบค้นจาก <http://apps.qlf.or.th/member/blog/detail.aspx?id=199>
- สุดาวรรณ มีบัว. (2555). เอกสารการถอดบทเรียนการบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนและการวิจัยสาขาวิชาวัฒนธรรมศึกษาเพื่อการท่องเที่ยวเรื่องแนวทางการออกแบบเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมผ้ามัดย้อมสีธรรมชาติ. นครศรีธรรมราช: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุนันท์ สังข์อ่อน. (2555). หลักสูตรและการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุรัชย์ จิวเจริญสกุล. (2556). การประเมินโครงการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง *Coaching and Mentoring*. ปทุมธานี: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรัตน์ ดวงขาทม. (2549). การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สุวณี อึ้งวรากร. (2558). ครู : อกิวัฒน์การเรียนรู้สู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 2(1), 65-78.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2549). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หฤทัย อนุสรราชกิจและคณะ. (2556). กระบวนการพัฒนาครูด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในจังหวัดจันทบุรี. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อนุชา โสmanoตร. (2556). ระบบสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก <https://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/21st-century-support-systems/>
- อัครพงศ์ สุขมาตย์. (2553). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อัญชลี ธรรมะวิจิตร. (2552). เทคนิคการนิเทศ: การสอนงาน (Coaching). สืบค้นจาก <https://panchalee.wordpress.com/?s=Coaching>
- อัญชลี ธรรมะวิจิตร. (2552ข). เทคนิคการนิเทศ : ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา (Mentoring).
สืบค้นจาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/28/mentoring>
- เอกชัย พุทธสอน. (2558). แนวโน้มการเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษา
ผู้ใหญ่. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 4(9), 93-106.
- Padwad, A & Dixit, K.K. (2008). Impact of professional learning community participation on
teachers' thinking about classroom problem. *The Electronic Journal for English as a
Second Language*, 3(12), 1-11.
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 78-91.
- Hudson, P. and Peard, R. (2006). Mentoring pre-service elementary teachers in mathematics
teaching. *Edith Cowan University*, 1(1), 228-229.
- Stoll L. & Louis, K.S. (2007). Professional learning communities: elaborating new approaches.
Retrieved from.
https://www.researchgate.net/publication/241488895_Professional_learning_communities_elaborating_new_approaches
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. Burr Ridge, IL: Irwin
Professional.
- DuFour, R. (2007). Professional learning communities: a bandwagon, an idea worth considering, or
our best hope for high levels of learning. *Middle School Journal*, 1(39), 4-8.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth disciplines: the art and practice of learning organization*. London:
Century Business.
- Simmons, B.J. (1998). Mentoring: the route to successful college teaching. *The Delta Kappa
Gamma Bulletin*, 64, 45-50.

Teaching skills: what 21st century education need to learn to survive. (2009). Retrieved from.
<http://www.masternewmedia.org/teaching-skills-what-21st-century-educators-need-to-learn-to-survive/>



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาววราภรณ์ วงษาปิ่น	
วัน เดือน ปีเกิด	29 กันยายน 2531	
ที่อยู่ปัจจุบัน	25/2 หมู่ที่ 5 ตำบลแม่แรง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน รหัสไปรษณีย์ 51120	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเอก สถิติ วิชาโท บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	พ.ศ. 2556	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2555-2559	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนวชิรป่าซาง จังหวัดลำพูน
	พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลลำพูน จังหวัดลำพูน



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. ดร.วารุณี โพธาสินธุ์ | ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม |
| 2. ดร.ดารานิช พยัคฆ์กุล | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 |
| 3. อาจารย์ ดร.สนิท หาจตุรัส | อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/๖ . ๕๑๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.วารุณี โพธิาสัทธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาววรารณ วรชาน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ของโรงเรียน บ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ” โดยมี อาจารย์ ดร.สำเนา หมีนแจ่ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.จักพรรพ์ วิชาญศรีวิทย์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนรินทร์ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/๑ - ๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ดารณีย์ พยัคฆ์กุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาววราภรณ์ วงษาป็น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ของโรงเรียน บ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ” โดยมี อาจารย์ ดร.สำเนา หมีนแจ่ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.จักพรรพ์ วิชาอัครวิทย์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ ว-๕๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.สนธิ หาจตุรัส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาววรารณ วชิราปัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ของโรงเรียน บ้านแม่จ้อง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ” โดยมี อาจารย์ ดร.สำเนา หมื่นแจ่ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.จักปรุพพ์ วิชาอัครวิทย์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยเห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนัง พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๓๓.๑๓/ ส ๗/ ๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๘ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่จ้อง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาววราภรณ์ วงษาปัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study:LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ” โดยมี อาจารย์ ดร.สำเนา หมั่นแจ่ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ กำหนดเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ส่วนรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนุช พูลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๐

ภาคผนวก ง

แบบวิเคราะห์เอกสาร

เรื่อง การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS)

ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง แบบวิเคราะห์เอกสารเรื่อง : การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือที่จัดทำเพื่อใช้เก็บข้อมูลสภาพปัจจุบันและกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน

- 1.1 ข้อมูลพื้นของ โรงเรียน
- 1.2 ด้านบริหารจัดการ.....
- 1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน.....

2. การพัฒนาครู

- 2.1 ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1).....
- 2.2 ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2).....
- 2.3 ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3).....
- 2.4 ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4).....

3. ผลการพัฒนา

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา

เกริ่นนำ

แนะนำตัวเองและอธิบายความเป็นมาของการวิจัย “การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่และเพื่อนำผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิธีการบริหารจัดการการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) และขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างไรที่สามารถพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจนประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้คัดเลือกสถานศึกษานี้ เป็นตัวแทนที่จะศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ไปขยายผลให้กับสถานศึกษาใกล้เคียงต่อไป

อนึ่งในการพูดคุยครั้งนี้เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบประเด็นและไม่คลาดเคลื่อนจากที่ผู้ให้ข้อมูลได้นำเสนอข้อมูลนั้น ๆ จึงขออนุญาตบันทึกเทป เพื่อให้การสนทนาเป็นไปด้วยความราบรื่น

เริ่มการสนทนา

เริ่มการสนทนาโดยให้ผู้บริหารแนะนำตัวเอง

1. ท่านเริ่มเข้ารับราชการครูและตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่เมื่อไหร่ และมาดำรงตำแหน่ง ณ โรงเรียนแห่งนี้เมื่อไหร่ ขอให้ท่านเล่าประวัติความเป็นมาสั้น ๆ

2. ความสำเร็จของสถานที่ศึกษา (ตะล่อมถาม:

1. สถานศึกษาของท่านได้รับรางวัลอะไรบ้าง ถ้าได้รับเป็นรางวัลเกี่ยวกับอะไร ทำไมถึงได้รับ มีวิธีการเตรียมการอย่างไร มีใครช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างไร มีวิธีการดึงคนมาช่วยอย่างไร ในด้านสถานที่ที่มีการเตรียมการอย่างไร ปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และมีวิธีการแก้ไขอย่างไร ท่านได้ให้การสนับสนุนครูอย่างไร

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 อย่างไร มีกระบวนการขั้นตอนอย่างไร ให้คำแนะนำช่วยเหลืออย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และมีวิธีการแก้ปัญหอย่างไร

3. โรงเรียนได้ดำเนินการในการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) โดยมีกระบวนการอะไรบ้าง มีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร มีวิธีการเตรียมการอย่างไร ปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

3. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) (ตะล่อมถาม:

1. โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับโรงเรียนวิถีพุทธอย่างไร และนำกระบวนการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 เข้ามาช่วยในการพัฒนาครูอย่างไร มีงบประมาณในการสนับสนุนอย่างไร การบริหารจัดการของท่านมีการบริหารจัดการอย่างไร

2. โรงเรียนของท่านมีการวางแผนงาน วางเป้าหมายร่วมกันของครูด้านการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) อย่างไรบ้าง ครูมีส่วนร่วมในการจัดการวางแผนหรือไม่ ถ้ามีวิธีการอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ และมีวิธีการแก้ปัญหอย่างไร

3. โรงเรียนของท่านใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) อย่างไร มีขั้นตอน กระบวนการอย่างไร ท่านได้ออกแบบขั้นตอน ให้คำแนะนำอย่างไร และให้การช่วยเหลืออย่างไร มีการใช้สื่อหรือเทคโนโลยีประกอบการสอนหรือไม่ ถ้ามี เป็นสื่อประเภทใด สื่อเหล่านี้ได้มาโดยวิธีใด ใครบ้างมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อ มีงบประมาณเพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่พอแก้ไขอย่างไร แหล่งเรียนรู้ในห้องอื่นมีอะไรบ้างและมีวิธีการใช้อย่างไร สื่อทางเทคโนโลยีท่านได้ให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด มีอะไรบ้างและมีวิธีการได้มาอย่างไร

4. โรงเรียนของท่านมีการนิเทศครูหรือไม่ ถ้ามีการนิเทศอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างไร

5. โรงเรียนของท่านมีแผนในการใช้งบประมาณหรือไม่ ถ้ามีมีวิธีการอย่างไร ใครมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน มีวิธีการติดตามการใช้งบประมาณตามแผนงาน โครงการอย่างไรบ้าง เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานโครงการ ท่านแก้ปัญหาอย่างไร เมื่อสิ้นสุดโครงการในแต่ละกิจกรรม (รายงานสรุปผล จัดงานแสดงผลงาน ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง)

4. ผลการพัฒนาครู (ตะล่อมถาม:

1. ผลที่เกิดขึ้นกับครูเป็นอย่างไรบ้าง
2. ผลที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไรบ้าง
3. ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างไรบ้าง
4. ผลที่เกิดขึ้นกับผู้ปกครองเป็นอย่างไรบ้าง



แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกครู

เกริ่นนำ

แนะนำตัวเองและอธิบายความเป็นมาของการวิจัย “การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่และเพื่อนำผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้องอำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิธีการบริหารจัดการการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนการสอน ว่าครูสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ อาทิเช่น กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน เหล่านี้จนประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้คัดเลือกสถานศึกษานี้ เป็นตัวแทนที่จะศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ไปขยายผลให้กับสถานศึกษาใกล้เคียงต่อไป

อนึ่งในการพูดคุยครั้งนี้เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบประเด็นและไม่คลาดเคลื่อนจากที่ผู้ให้ข้อมูลได้นำเสนอข้อมูลนั้น ๆ จึงขออนุญาตบันทึกเทป เพื่อให้การสนทนาเป็นไปด้วยความราบรื่น

เริ่มการสนทนา

เริ่มการสนทนาโดยให้ครูแนะนำตัวเอง

1. ท่านเริ่มเข้ารับราชการครูตั้งแต่เมื่อไหร่ และมาดำรงตำแหน่ง ณ โรงเรียนแห่งนี้เมื่อไหร่ ขอให้ท่านเล่าประวัติความเป็นมาสั้น ๆ

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน (ตะล่อมถาม:

1. ท่านได้นำการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนอย่างไร และมีการวางแผนงาน วางเป้าหมายด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) อย่างไรบ้าง มีวิธีการอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ และมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร

2. ท่านได้นำกระบวนการในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) มาบูรณาการในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่ มีวิธีการ ขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่ ถ้ามีส่วนร่วมอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ และมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร

3. ท่านได้นำกระบวนการในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) มาบูรณาการในด้านการจัดการเรียนการสอนของท่านอย่างไร มีขั้นตอน กระบวนการอย่างไร ผู้เรียนมีการสะท้อนกลับในการจัดการเรียนการสอนของท่านหรือไม่ ถ้ามีการสะท้อนกลับอย่างไร ท่านได้นำมาปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ และมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร

4. ท่านมีการใช้สื่อหรือเทคโนโลยีประกอบการสอนหรือไม่ ถ้ามี เป็นสื่อประเภทใด สื่อเหล่านี้ได้มาโดยวิธีใด ใครบ้างมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อ มีงบประมาณเพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่พอแก้ไขอย่างไร แหล่งเรียนรู้ในห้องอื่นมีอะไรบ้างและมีวิธีการใช้อย่างไร สื่อทางเทคโนโลยีท่านได้ให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด มีอะไรบ้างและมีวิธีการได้มาอย่างไร

5. ท่านมีส่วนร่วมในการนิเทศครูหรือไม่ ถ้ามีการนิเทศอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างไร และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการนิเทศหรือไม่ ถ้ามีการนิเทศอย่างไร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำอย่างไร

6. ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนของท่านหรือไม่ ถ้ามีบทบาทอย่างไร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้การสนับสนุนอย่างไร

ภาคผนวก จ

แนวทางการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง
แนวทางการสังเกตผู้บริหารสถานศึกษาแบบไม่มีโครงสร้าง

คำชี้แจง

เป็นการสังเกต ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศและพฤติกรรมในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษากับครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

กิจกรรมที่สังเกต

1. สภาพและบริบทของสถานศึกษา (ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย)
2. บรรยากาศในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครู (เพื่อตรวจพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์และความร่วมมือ)
3. บรรยากาศในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน (เพื่อตรวจพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์และความร่วมมือ)
4. บรรยากาศในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปกครอง (เพื่อตรวจพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์และความร่วมมือ)

แนวทางการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง

แนวทางการสังเกตครูแบบไม่มีโครงสร้าง

คำชี้แจง

เป็นการสังเกต ครู โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ในประเด็น กระบวนการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ได้แก่ ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) และขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) ผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมในการทำงานของครู

กิจกรรมที่สังเกต

1. กระบวนการจัดการเรียนการสอน (เพื่อตรวจพฤติกรรม เช่น การวางแผนหน่วยการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การสะท้อนผลของผู้เรียน)
2. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานระหว่างครูกับผู้บริหาร (เพื่อตรวจพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ และความร่วมมือ)
3. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานระหว่างครูกับครู (เพื่อตรวจพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ และความร่วมมือ)
4. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานระหว่างครูกับนักเรียน (เพื่อตรวจพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ และความร่วมมือ)
5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานระหว่างครูกับผู้ปกครอง (เพื่อตรวจพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ และความร่วมมือ)

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของ
โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเขียนขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึก สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาครู สนทนากลุ่มผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ร่างการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบสอบถามเพื่อยืนยันข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ และขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรอกข้อความในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ต่อไปในอนาคตการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS)

คำตอบของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลทำให้ท่านและหน่วยงานของท่านได้รับความเสียหายใด ๆ ทั้งสิ้น เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ขอความกรุณาได้โปรดส่งแบบสอบถามฉบับนี้ ด้วยจักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ ให้ตรงกับความจริงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุ ☐ 1. 20 - 30 ปี ☐ 2. 31 - 40 ปี
☐ 3. 41 - 50 ปี ☐ 4. 51 - 60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
☐ 1. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง
☐ 1. ครูพี่เลี้ยงเด็ก ☐ 2. ครูอัตราจ้าง
☐ 3. พนักงานราชการ ☐ 4. ข้าราชการ
5. ประสบการณ์ในการสอน
☐ 1. น้อยกว่า 5 ปี ☐ 2. 5-10 ปี
☐ 3. 10 ปีขึ้นไป
6. วิทยฐานะ
☐ 1. ครูชำนาญการ
☐ 2. ครูชำนาญการพิเศษ
☐ 3. ครูเชี่ยวชาญ
☐ 4. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
☐ 5. อื่น.....

ตอนที่ 2 การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ตามระดับความพึงพอใจจำแนกเป็น 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ขั้นวางแผน (LS1)					
1	มีการประชุม/วางแผนร่วมกับผู้บริหารและครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ให้มีความชัดเจนและเข้าใจ					
2	มีความเข้าใจการดำเนินงานในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ก่อนการนำมาใช้ในชั้นเรียน					
3	มีความเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้					
	ขั้นปฏิบัติการ (LS2)					
4	มีความเข้าใจในการนำกระบวนการมาพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
5	มีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ของเนื้อหาในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
6	เพื่อนคู่คิด (Buddy) มีส่วนสะท้อนพฤติกรรมการสอนและร่วมกันพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้					
	ขั้นสะท้อนกลับ (LS3)					
7	มีความพร้อมของสื่อ / อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
8	มีความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	เรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้					
9	ผู้เรียนมีความตั้งใจในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้					
10	มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
11	หัวหน้าวิชาการ (Mentor) ให้คำชี้แนะในการสังเกตการณ์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) ให้การสนับสนุนในการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
ขั้นสะท้อนกลับ (LS4)						
13	มีการประชุม/วางแผนร่วมกันของบริหารและครูในการสะท้อนกลับหลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
14	มีความเหมาะสมของระยะเวลาในการประชุม/วางแผนผลการสะท้อนกลับในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
15	มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
16	มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเพื่อนคู่คิด (Buddy) เป็นไปอย่างกัลยาณมิตร					
17	มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหัวหน้าวิชาการ (Mentor) เป็นไปอย่างกัลยาณมิตร					
18	มีบรรยากาศในการสะท้อนผลกลับในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา (Coach) เป็นไปอย่างกัลยาณมิตร					
19	มีการจัดทำแบบบันทึกผลการสะท้อนกลับ (แบบสรุปรายงาน) ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละหน่วย					
20	นำผลการสะท้อนกลับมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป					

ภาคผนวก ข

แนวทางการสนทนากลุ่ม แนวทางการสนทนากลุ่มนักเรียน

เกริ่นนำ

แนะนำตนเองและอธิบายความเป็นมาของการวิจัย “การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วม (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่และเพื่อนำผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการสอนร่วมกัน (LS1) ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) และขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างไรที่สามารถพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจนประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้คัดเลือกสถานศึกษาแห่งนี้ เป็นตัวแทนที่จะศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ไปขยายผลให้กับสถานศึกษาใกล้เคียงต่อไป

อนึ่งในการพูดคุยครั้งนี้ขอให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ และเพื่อให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบประเด็นไม่คลาดเคลื่อนจากที่ผู้ให้ข้อมูลได้นำเสนอข้อมูลนั้น ๆ จึงขออนุญาตบันทึกเทป เพื่อให้การสนทนาเป็นไปด้วยความราบรื่น

เริ่มการสนทนา

เริ่มการสนทนา โดยให้นักเรียนแนะนำตนเอง

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้นักเรียนเล่าประวัติของนักเรียนแต่ละคน โดยเริ่มจากการแนะนำชื่อ - สกุล การเริ่มเรียนในสถานศึกษาแห่งนี้ตั้งแต่เมื่อไหร่ มาแล้ว
2. นักเรียนคิดว่า สถานศึกษาของนักเรียนมีจุดเด่นหรือชื่อเสียงในด้านใดบ้าง ให้ยกตัวอย่างประกอบในแต่ละด้าน (ตะล่อมถาม: ด้านสถานที่ ด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหาร ด้านผู้สอน ด้านชุมชน)

หากเคยได้รับรางวัลให้ระบุรางวัลที่ได้รับ และรายละเอียดของแต่ละรางวัลว่ามีปัจจัยใดและวิธีการใดที่ทำให้สถานศึกษาแห่งนี้ประสบความสำเร็จ

3. นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอะไรบ้าง ทำอย่างไร

4. ผลที่เกิดขึ้นในการทำกิจกรรมเป็นอย่างไร นักเรียนได้ร่วมกิจกรรมกับครุมีความรู้สึกอย่างไรบ้าง



แนวทางการสนทนากลุ่มผู้ปกครอง

เกริ่นนำ

แนะนำตนเองและอธิบายความเป็นมาของการวิจัย “การศึกษาผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วม (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่และเพื่อนำผลการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ของโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1) ขั้นที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการสอน (LS3) และขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนบทเรียน (LS4) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างไรที่สามารถพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจนประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้คัดเลือกสถานศึกษาแห่งนี้ เป็นตัวแทนที่จะศึกษาการพัฒนาครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ไปขยายผลให้กับสถานศึกษาใกล้เคียงต่อไป

อนึ่งในการพูดคุยครั้งนี้ขอให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ และเพื่อให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบประเด็น ไม่คลาดเคลื่อนจากที่ผู้ให้ข้อมูลได้นำเสนอข้อมูลนั้น ๆ จึงขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อให้การสนทนาเป็นไปด้วยความราบรื่น

เริ่มการสนทนา

เริ่มการสนทนา โดยให้นักเรียนแนะนำตนเอง

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ผู้ปกครองเล่าประวัติของการทำงานร่วมกับสถานศึกษา โดยเริ่มจากการแนะนำชื่อ - สกุล การเริ่มทำงานร่วมกับสถานศึกษา มาสั้น ๆ
2. ท่านคิดว่า สถานศึกษาของท่านมีจุดเด่นหรือข้อเสียในด้านใดบ้าง ให้ยกตัวอย่างประกอบในแต่ละด้าน (ตะล่อมถาม: ด้านสถานที่ ด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหาร ด้านผู้สอน ด้านชุมชน) หากเคยได้รับรางวัลให้ระบุรางวัลที่ได้รับ และรายละเอียดของแต่ละรางวัลว่ามีปัจจัยใดและวิธีการใดที่ทำให้สถานศึกษาแห่งนี้ประสบความสำเร็จ
3. ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอะไรบ้าง อย่างไร

4. ผลที่เกิดขึ้นในการทำกิจกรรมเป็นอย่างไร ผู้ปกครองได้ร่วมกิจกรรมกับนักเรียน และครูมีความรู้สึกร้อย่างไรบ้าง



ภาคผนวก ฅ

เครื่องมือแบบบันทึกการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS)

ของครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

แบบบันทึกการวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1)

ตามรูปแบบการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study)

โครงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อ.ดอยสะเก็ด

สพป.เชียงใหม่ 1

เรื่อง การจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระ

ข้อตอน EBE : ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชา

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ชั้น.....

ชื่อ Mentor / Coach.....ชื่อผู้ได้รับคำแนะนำ.....

ขั้นตอนการเรียนรู้แบบ BBL	ข้อคิดเห็นและคำแนะนำของ Mentor / Coach
ขั้นอุ่นเครื่อง	
ขั้นนำเสนอความรู้	
ขั้นลงมือเรียนรู้	

แบบบันทึกการวางแผนร่วมกัน (LS1)

แบบบันทึกแผนการจัดการเรียนรู้ (LS2)

ตามรูปแบบการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study)

โครงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อ.ดอยสะเก็ด

สพป.เชียงใหม่ เขต1

เรื่อง การจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระ

ชื่อบทเรียน EBE : ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชา

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ชั้น.....โรงเรียน.....

หน่วยการเรียนรู้ : แม่จ้องรวมใจ มุ่งมั่นในคุณธรรมพื้นฐาน สืบสานและเรียนรู้จากวันขึ้นปีใหม่

คุณธรรม :

ค่านิยมหลัก 12 ประการ :

หน้าที่พลเมือง :

ชื่อครูผู้จัดการเรียนรู้.....

มาตรฐานการเรียนรู้ / ตัวชี้วัด

.....
.....
.....
.....

สาระสำคัญ

.....
.....
.....
.....

จุดประสงค์การเรียนรู้

.....
.....

สาระการเรียนรู้

สมรรถนะสำคัญ

กิจกรรมการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้

การประเมินผล

บันทึกหลังการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สอน
(.....)

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

แบบบันทึกการจัดการเรียนรู้ (LS2)



แบบสังเกตการสอน (LS3)

ของครูพี่เลี้ยง (Mentor) ตามรูปแบบการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study : LS)

โครงการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อ.ดอยสะเก็ด

สพป.เชียงใหม่ เขต1

เรื่อง การจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระ

ข้อตอน EBE : ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชา

ชื่อ Mentor / Coach ชื่อผู้รับคำแนะนำ.....

สังเกตการสอนกลุ่มสาระ.....วัน/เดือน/ปี ที่สอนและสังเกต.....

ช่วงเวลาสังเกต.....น. ถึง.....น.

1. ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แบบ BBL

- ขั้นอุ่นเครื่อง

.....

.....

.....

- ขั้นนำเสนอความรู้

.....

.....

.....

- ขั้นลงมือเรียนรู้

.....

.....

.....

- ขั้นสรุปความรู้

.....

.....

.....

2. สื่อการสอนที่ใช้

คือ.....

- สอดคล้องเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ และเนื้อหาการเรียนรู้

.....

- สื่อที่ใช้เป็นรูปแบบ BBL ที่ชัดเจนสร้างความสนใจของนักเรียน

.....

3. พฤติกรรมทั่วไป

- ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

.....

- มีการจัดกิจกรรมกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

.....

- มีการแทรกคุณธรรม ค่านิยมหลัก และจุดเน้นหน้าที่พลเมืองตามที่กำหนดไว้

.....

- การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น

.....

- มีประเมินผลการเรียนการสอนชัดเจน

.....

- มีการประเมินผลเป็นระยะ

.....

- ให้ความสนใจแก่นักเรียนทั่วถึง

.....

- จัดบรรยากาศเหมาะสม สอดคล้องกับกิจกรรม

.....

.....

- มีการมอบหมายงานชัดเจนเหมาะสม

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

(.....) (.....)

พี่เลี้ยง (Mentor) ผู้จัดการเรียนการสอน

แบบบันทึกสังเกตการสอน (LS3)

แบบสะท้อนบทเรียน (LS4)

ด้วยกระบวนการ KM ตามรูปแบบการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study : LS)

โครงการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อ.ดอยสะเก็ด

สพป.เชียงใหม่ เขต1

เรื่อง การจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระ

ชื่อตอน EBE : ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชา

ชื่อครูผู้จัดการเรียนรู้.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

วัน/เดือน/ปี ที่สะท้อนบทเรียน.....

การสะท้อนบทเรียน (LS4) ด้วยกระบวนการ KM

การสะท้อนบทเรียนของครูผู้จัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

การสะท้อนบทเรียนของผู้สังเกตการสอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- **ชั้นอนุเครื่อง**

.....

.....

.....

- **ชั้นนำเสนอความรู้**

.....

.....

.....

- ขั้นลงมือเรียนรู้

.....

.....

.....

- ขั้นสรุปความรู้

.....

.....

.....

แบบบันทึกการสะท้อน (LS4)



ภาคผนวก ญ

ผลการบันทึกการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS)

ของครูโรงเรียนบ้านแม่จ้อง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

แบบบันทึกการวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1)

ตามรูปแบบการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study)

โครงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อ.ดอยสะเก็ด สพป.เชียงใหม่ 1

เรื่อง การจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระ

ขั้นตอน EBE : ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชา

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....ชั้น.....ประถมศึกษาปีที่ 1....

ชื่อ Mentor / Coach....นายคมกริช....เม่นทอง..... ชื่อผู้ได้รับคำแนะนำ....นางสิริรัตน์..ภาวะเดช.....

ขั้นตอนการเรียนรู้แบบ BBL	ข้อคิดเห็นและคำแนะนำของ Mentor / Coach
ขั้นอุ่นเครื่อง	- ใ้จับทกลอนวันมาฆบูชาและการเคาะจังหวะ - นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยการอ่านและร่วมกิจกรรม
ขั้นนำเสนอความรู้	- ใช้สื่อและเทพประ โยคในการสอนวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยให้นักเรียนเรียนรู้จากรูปภาพที่ครูได้นำมาเป็นสื่อ -นักเรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ภาพและตอบคำถาม
ขั้นลงมือเรียนรู้	- ให้นักเรียนฝึกการวิเคราะห์คำถาม โดยครูให้บัตรภาพ จับคู่กัน 2 คน แล้วนำบัตรภาพที่ครูให้มาต่อเป็นรูปจิ๊กซอว์ให้ถูกต้อง - ครูช่วยแนะนำในการนำบัตรภาพมาต่อให้ถูกต้อง - นักเรียนทำกิจกรรมอย่างสนุกสนาน
ขั้นสรุปความรู้	- สรุปเรื่องประวัติความเป็นมาของวันมาฆบูชา - สรุปจากที่นักเรียนต่อบัตรภาพที่เป็นจิ๊กซอว์ ตามกลุ่ม

แบบบันทึกแผนการจัดการเรียนรู้ (LS 2)

ตามรูปแบบการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study: LS)

โครงการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่จ้อง

เรื่อง การจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระ

ชื่อตอน EBE: ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชา

กลุ่มสาระการเรียนรู้: สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านแม่จ้อง

หน่วยการเรียนรู้: ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชา

คุณธรรม: ความกตัญญู ความขยัน ความสามัคคี

ค่านิยมหลัก 12 ประการ: ข้อที่ 5 (บพอชยาน) ห่วงรักษาวัฒนธรรมประจำชาติ

หน้าที่พลเมือง: จุดเน้นที่ 1 ความเป็นไทย

ชื่อครูผู้จัดการเรียนรู้ นางสิริรัตน์ ภาวะเดช

1. มาตรฐานการเรียนรู้ ส 1.2

ป. 1/2 แสดงตนเป็นพุทธมามกะหรือแสดงตนเป็นศาสนิกของศาสนาที่ตนนับถือ

ป. 1/3 ปฏิบัติตนในศาสนาพิธี พิธีกรรม และวันสำคัญทางศาสนาตามที่กำหนดได้ถูกต้อง

2. สาระสำคัญ

ศาสดาเป็นผู้ก่อตั้งศาสนาสนิกชนทุกคนพึงปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ
แสดงตนเป็นศาสนิกชนของศาสนา พัฒนาจิตและปฏิบัติตนในศาสนาพิธี พิธีกรรม และวันสำคัญทาง
ศาสนา ส่งผลให้การดำเนินชีวิตปกติสุข

3. จุดประสงค์การเรียนรู้

1. ศึกษาประวัติโดยสังเขปของวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาวันมาฆบูชา

2. ปฏิบัติตนในศาสนาพิธี พิธีกรรม และวันสำคัญทางศาสนาตามที่กำหนดให้

4. สาระการเรียนรู้

ประวัติโดยสังเขปของวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา “วันมาฆบูชา”

5. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

5.1 ความสามารถในการสื่อสาร

5.2 ความสามารถในการคิด

- ทักษะการคิดวิเคราะห์

- ทักษะการคิดสร้างสรรค์

5.3 ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

- กระบวนการปฏิบัติ
- กระบวนการทำงานกลุ่ม

6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนแบบ BBL

ขั้นอุ่นเครื่อง

1. กิจกรรมBrain Gym นักเรียนฝึกอ่านออกเสียงบทกลอนวันมาฆบูชาจากแผนภูมิที่ครูคิดไว้ พร้อมกับใช้แก้วพลาสติกเป็นสื่อเคาะจังหวะประกอบการอ่าน วิธีการเคาะจังหวะ มือขวาจับก้นแก้ว เคาะที่ฝ่ามือซ้าย 1 ครั้ง เคาะที่โต๊ะ 2 ครั้ง สลับกันทุกวรรค

วันมาฆบูชาเข้าหาวัด เพื่อจัดสิ่งหมองให้่องศรี
ชำระบาปหมดจดลคราภิ เร่งทำดีได้ดีเป็นศรีตน

ขั้นนำเสนอความรู้

2. ครูนำเทปเพลงวันมาฆบูชาเปิดให้นักเรียนฟัง 1 รอบ เพื่อให้นักเรียนรู้ความสำคัญของวันมาฆบูชา

3. ครูนำบัตรภาพเกี่ยวกับวันสำคัญ วันมาฆบูชา และร่วมกันสนทนาลงถึงสาระสำคัญของวันมาฆบูชา

4. ครูนำภาพการปฏิบัติตนของชาวพุทธ และร่วมกันสนทนาลงถึงกิจกรรม เช่น ทำบุญ ตักบาตร การเวียนเทียน ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ที่ชาวพุทธนิยมในวันมาฆบูชา

5. ครูนำภาพที่เกี่ยวกับวันมาฆบูชา 5 ภาพและให้นักเรียนจับคู่กัน เพื่อช่วยกันต่อภาพจิกซอร์ ที่เกี่ยวข้องกับวันมาฆบูชาให้ได้ภาพที่สมบูรณ์

ขั้นลงมือเรียนรู้

6. ให้นักเรียนนำแบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระ ชื่อตอน EBE: ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชาเรียนรู้ในการทำกิจกรรมที่ 3 ในแบบบูรณาการ โดยให้นักเรียนเลือกภาพที่เกี่ยวกับ “วันมาฆบูชา” วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา โดยเลือกเขียนคำว่า ไข่ หรือ ไข่ ลงในกรอบสี่เหลี่ยม

7. เสร็จแล้วทำกิจกรรมที่ 4 ต่อโดยให้นักเรียนเขียนข้อความสั้น ๆ ที่นักเรียนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับ วันมาฆบูชา ได้แก่ ความสำคัญของวันมาฆบูชา หลักธรรมที่สำคัญ โอวาทปาฏิโมกข์ และกิจกรรมที่นักเรียนควรปฏิบัติในวันสำคัญของ “วันมาฆบูชา”

ขั้นสรุปความรู้

8. ครูและนักเรียนช่วยกันสรุปความสำคัญของวันมาฆบูชา และแนวทางการนำหลักธรรมโอวาทปาฏิโมกข์ในการปฏิบัติตนเป็นชาวพุทธที่ดีและผลของการกระทำซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเอง พระพุทธศาสนาหรือสังคมทั่วไป

9. ให้นักเรียนทำกิจกรรม English for Social Studied ต่อจนเสร็จและตกแต่งให้สวยงาม

7. สื่อการเรียนรู้

1. แผนภูมิบทกลอน
2. แผนภาพ วันมาฆบูชา
3. แบบบูรณาการ: ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชา

4. เทปเพลง วันมาฆบูชา

8. การประเมิน

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานรายบุคคล
 2. สังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 3. กิจกรรม Brain Gym
 4. กิจกรรมที่ 3 ในแบบบูรณาการ
 5. กิจกรรมที่ 4 ในแบบบูรณาการ
 6. การทำงานเสร็จเป็นรูปเล่มทันเวลา
- การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน (รวบยอด)

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ/ระดับคะแนน		
	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ	เขียนอธิบายเกี่ยวกับวันสำคัญของวันมาฆบูชา ถูกต้องครบถ้วนทั้ง 3 ข้อ	เขียนอธิบายเกี่ยวกับวันสำคัญของวันมาฆบูชา ถูกต้องครบถ้วนทั้ง 2 ข้อ	เขียนอธิบายเกี่ยวกับวันสำคัญของวันมาฆบูชา ถูกต้องครบถ้วนทั้ง 1 ข้อ
2. การเขียนสะกดคำ	เขียนสะกดคำถูกต้องทุกคำ	เขียนสะกดคำถูกต้องเป็นส่วนใหญ่	เขียนสะกดคำผิดเป็นส่วนใหญ่
3. ความคิดสร้างสรรค์	รูปแบบตกแต่งรูปเล่มบูรณาการได้สวยงามและมีความประณีตมาก	รูปแบบตกแต่งรูปเล่มบูรณาการได้สวยงามและมีความประณีตปานกลาง	รูปแบบตกแต่งรูปเล่มบูรณาการได้สวยงามและมีความประณีตน้อย

แบบสังเกตการสอน (LS3)

ของครูพี่เลี้ยง (Mentor) ตามรูปแบบการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study : LS)

โครงการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อ.ดอยสะเก็ด

สพป.เชียงใหม่ เขต 1

เรื่อง การจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระ

ข้อตอน EBE : ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชา

ชื่อ Mentor / Coachนายคมกริช.....แม่นทอง..... ชื่อผู้ได้รับคำแนะนำ....นางสิริรัตน์...ภาวะเดช.....

สังเกตการสอนกลุ่มสาระ..สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม...

วัน/เดือน/ปี ที่สอนและสังเกต.....8 มีนาคม 2559..... ช่วงเวลาสังเกต....10.30.....น. ถึง...11.30.....น.

1. ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แบบ BBL

- ขั้นอุ่นเครื่อง

.....ใช้บทกลอนและเคาะจังหวะในการอุ่นเครื่อง.....

- ขั้นนำเสนอความรู้

.....1.ครูนำเทปเพลงวันมาฆบูชาเปิดให้นักเรียนฟัง 1 รอบ.....

.....2.ครูนำบัตรภาพเกี่ยวกับวันมาฆบูชา มาสนทนากับนักเรียน

- ขั้นลงมือเรียนรู้

.....นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม.....

- ขั้นสรุปความรู้

.....มีการสรุปจากบัตรภาพที่นำมาต่อจิกซอร์.....

2. สื่อการสอนที่ใช้ คือ.....บทกลอน และ บัตรภาพ.....

- สอดคล้องเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ และเนื้อหาการเรียนรู้

.....เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1.....

- สื่อที่ใช้เป็นรูปแบบ BBL ที่ชัดเจนเร้าความสนใจของนักเรียน

.....บทกลอน.....

3. พฤติกรรมทั่วไป

- ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

.....นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง.....

- มีการจัดกิจกรรมกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
.....การเคาะจังหวัดจากบทกลอน.....
- มีการแทรกคุณธรรม ค่านิยมหลัก และจุดเน้นหน้าที่พลเมืองตามที่กำหนดไว้
.....ครูคอยเน้นการทำงานร่วมกับเพื่อน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีวินัยในการทำงาน...
- การเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น
.....เปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในহারซักถาม และในการ
ออกแบบชิ้นงาน
- มีประเมินผลการเรียนการสอนชัดเจน
.....ท้ายเล่มของกิจกรรมมีการประเมินผลการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้.....
- มีการประเมินผลเป็นระยะ
.....นักเรียนจะส่งใบกิจกรรมให้ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้หลังจากทำกิจกรรมเสร็จทุกครั้ง...
- ให้ความสนใจแก่นักเรียนทั่วถึง
.....ครูคอยกระตุ้น แนะนำ ใส่ใจนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง.....
- จัดบรรยากาศเหมาะสม สอดคล้องกับกิจกรรม
.....บรรยากาศในห้องเรียน มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ครูให้นักเรียน
เป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนสามารถแสดงความสามารถและความรู้ที่
ตนเองได้รับนำมาใช้ในกิจกรรมได้ตามความอิสระ.....
- มีการมอบหมายงานชัดเจนเหมาะสม
.....นักเรียนมีความตั้งใจในการทำใบกิจกรรมและตกแต่งชิ้นงานได้สวยงาม.....

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....ไม่มี.....

ลงชื่อ.....ลงชื่อ.....

(...นายคมกริช เม่นทอง.....)

(...นางสิริรัตน์...ภาวะเดช.....)

พี่เลี้ยง (Mentor)

ผู้จัดการเรียนการสอน

แบบสะท้อนบทเรียน (LS4)

ด้วยกระบวนการ KM ตามรูปแบบการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study : LS)

โครงการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่จ้อง อ.ดอยสะเก็ด

สพป.เชียงใหม่ เขต 1

เรื่อง การจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ 8 กลุ่มสาระ

ข้อตอน EBE : ลูกแม่จ้องเรียนรู้แบบ BBL แล้วปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวันมาฆบูชา

ชื่อครูผู้จัดการเรียนรู้.....นางสิริรัตน์ ภาวะเดช.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....

วัน/เดือน/ปี ที่สะท้อนบทเรียน.....11.....มีนาคม.....2559.....

การสะท้อนบทเรียน (LS4) ด้วยกระบวนการ KM

การสะท้อนบทเรียนของครูผู้จัดการเรียนรู้

- นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ให้ความร่วมมือ และมีความตั้งใจเป็นส่วนใหญ่ แต่มีส่วนน้อยที่นั่งดูเพื่อนทำกิจกรรม เนื่องจากเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และใกล้เวลารับประทานอาหารกลางวัน เกิดอาการหิวจนไม่สนใจร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อน

การสะท้อนบทเรียนของผู้สังเกตการสอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- ขึ้นอุปกรณ์

- นักเรียนเกาะจังหวะไม่พร้อมกัน

- มีนักเรียนบางคนต้องบอกท่อนยังไม่ได้

- ขึ้นนำเสนอความรู้

- ครูอาจมีการเปิด YouTube เรื่องวันมาฆบูชาที่เป็นภาคการ์ตูนให้นักเรียนได้เห็นภาพและเกิดจินตนาการที่เหมาะสมกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

- ขึ้นลงมือเรียนรู้

- อาจจะมีบัตรคำที่เป็นข้อความสั้น ๆ ที่เกี่ยวกับหลักธรรม คำสั่งสอนที่นักเรียนควรนำไป

ปฏิบัติในวันมาฆบูชา

- ขึ้นสรุปความรู้

- ควรให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และครูสรุปเป็นองค์ความรู้รวมท้ายชั่วโมง

ภาคผนวก ๑

ภาพกิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS)

ภาพกิจกรรมขั้นตอนที่ 1 ขั้นวางแผนการสอนร่วมกัน (LS1)



ภาพกิจกรรมขั้นตอนที่ 2 ขั้นการจัดการเรียนรู้ (LS2)



ขั้นที่ 3 สังเกตการสอน (LS3)



ขั้นที่ 4 สะท้อนบทเรียน (LS4)

