



การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการ
จัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุซฐึบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการ
จัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ



เชิด คำปลิว

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ
ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ"

ของ เชิด คำปลิว

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เขาวนชัย)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ผู้วิจัย	เชิด คำปลิว
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	การพัฒนารอบความคิดทางวิชาการ, การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาและสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อทดลองใช้และถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แหล่งข้อมูลเป็นเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชฎร์บำรุง) จำนวน 5 คน โรงเรียนแกนนำหลักสูตร Main Course เครื่องมือที่ใช้ แนวทางและคู่มือการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แบบวัดกรอบความคิด แบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ และแบบบันทึกสะท้อนตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลกรอบความคิด วิเคราะห์เป็นคะแนนเทียบกับเกณฑ์ และข้อมูลบันทึกสะท้อนตนเอง ทำการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยแนวทางและคู่มือการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้คือ 1) การนำและบริหารจัดการ 2) การพัฒนาครู การเตรียมการและการพัฒนาครู และ 3) การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน โดยมีการดำเนินการพัฒนา 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการ 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การเก็บข้อมูล และ 5) การสะท้อนผล

2. ผลการพัฒนาและถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่า 1) ครูร้อยละ 75 เปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้จากบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโต เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด 2) ครูร้อยละ 25 เปลี่ยนแปลงกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนรู้จากบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด ด้วยคะแนนที่สูงขึ้น ส่วนผลการถอดบทเรียนพบว่า ปัจจัยความสำเร็จ ได้แก่ กระบวนการเตรียมการ วิทยของครู บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ



Title	CHANGING THE WHOLE SCHOOL APPROACH THAT PROMOTES THE DEVELOPMENT OF ACADEMICS MINDSET IN LEARNING MANAGEMENT FOR TEACHERS IN SMALL SCHOOLS WITH ACTION RESEARCH
Author	Cherd Khampliw
Advisor	Assistant Professor Anucha Kornpuang, Ph.D.
Co-Advisor	Associate Professor Pakorn Prachanban, Ph.D. Assistant Professor Sathiraporn Chaowachai, Ed.D.
Academic Paper	Ed.D. Dissertation in Educational Administration - (Type 2.1), Naresuan University, 2022
Keywords	Development of Academic Mindset, Action Research

ABSTRACT

The objectives of this research were as follows: 1) to study and create a guideline for whole school approach that promotes the development of an academic mindset for teachers' learning management in small schools. 2) A whole school approach that promotes the development of an academic mindset of learning management for teachers in small schools with action research. The data source is conceptual, theoretical and relevant research papers, 5 experts, 5 administrators and teachers of Ban Nachak School (Chakraratbamrung), Core School, Main Course curriculum, tools used. Guidelines and manuals for whole school approach that promote the development of the academic mindset of learning management of teachers in small schools. conceptual measure academic mindset assessment in Learning management and a record reflecting the teacher's thoughts conceptual data analysis analyzed as scores against criteria. And the record reflects the idea of analyzing the content. The research results are as follows:

1. Study and create a approach to change the whole school system that promotes the development of the academic mindset of learning management of teachers in small schools. It consists of a guideline and a system-wide school

transformation manual that promotes the development of the academic mindset of learning management for small school teachers, namely 1) leadership and management, 2) teacher development, teacher preparation and development, and 3) Learning management and learner development. There are 5 stages of development, consisting of 1) preparation, 2) planning, 3) implementation of the plan, 4) data collection, and 5) reflection.

2. Implement the development and transfer of school-wide change lessons that promote the development of the academic mindset of learning management of teachers in small schools with action research. The results of teacher development revealed that 1) 75% of teachers changed their academic mindset in learning management from people with fixed mindset but some growth ideas to people with growth mindset but fixed ideas. 2) 25% of teachers changed their mindset in learning management from people with growth mindset but fixed ideas to person with a growth mindset but fixed ideas with a higher score. The result of removing the lesson was found that Success factors include preparation process, teacher's age, small school context. Changing the whole school system.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้จากการชี้แนะ ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนหลายท่าน ดังนี้
ขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาและกรุณา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง
อาจารย์ที่ปรึกษาเปรียบเสมือนของขวัญที่มีค่าทางวิชาการสำหรับผู้วิจัย อาจารย์เป็นผู้ชี้แนะทางปัญญา
ได้อย่างสมบูรณ์แบบ และเป็นผู้เปลี่ยน Mindset ในการทำงานของผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาตลอดจนการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ครูใหญ่วิเชียร ไชยบัง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ที่มี
จิตใหญ่ สร้างนวัตกรรมทั้ง 3 นวัตกรรมที่เป็นคุณประโยชน์ต่อการศึกษาไทย เป็นต้นแบบให้โรงเรียน
บ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) และโรงเรียนอื่น ๆ ทำให้ผู้วิจัยมีแรงบันดาลใจในการสร้างเด็กที่มีคุณภาพ
ทั้งปัญญาภายในและปัญญาภายนอกต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนัดดา ภูหงษ์ทอง ดร.วิริยะ วราญ
ดร.สมศักดิ์ ประสาร อาจารย์พรรณทิพย์พา ทองมี อาจารย์ศุภากร อ่อนลา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข
และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ครูใหญ่วิเชียร ไชยบัง ดร.อำนาจ มีศรี ผอ.สมเดช อ่างศิลา
ดร.วรรณรักษ์ หงษ์ทอง ดร.พิทยา แสงสว่าง ที่กรุณาช่วยยกร่างการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่
ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการ
วิจัยเชิงปฏิบัติการ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นเรศวรทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ และแรงบันดาลใจในการวิจัย
ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.มลิณฑรา กวินกมลโรจน์ ดร.ชนะดี สุริยะจันทร์หอม คุณจุฬาร
นวรรธมาภรณ์ ที่ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางในการพัฒนากรอบแนวคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้
ของครู และแนวทางพัฒนาเครื่องมือการวัดกรอบความคิด (Mindset) เพื่อใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) ผู้ร่วมการวิจัยทุกคน ที่ได้เสียสละเวลา
ร่างกาย แรงใจ ความคิดและประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์มากและเป็นประโยชน์
ต่อนักเรียน ตนเอง และองค์กร

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ถนอม คุ่มทรัพย์ และขอขอบคุณ คุณอรชร คำปลิว เด็กชาย
บุญยวีร์ เด็กชายบุญยณเณจณ์ คำปลิว ตลอดจนญาติพี่น้องครอบครัวคำปลิวทุกคนที่ได้ให้กำลังใจและ
สนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอขอบคุณประโยชน์และคุณค่าของงานวิจัยเล่มนี้ อันพึงจะเกิดใน
อนาคตแก่ “ครูไทย” ทุกคน และ “สถานศึกษา” ที่สนใจ

เชิด คำปลิว



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิด.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดทางวิชาการ.....	23
แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้พัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้.....	46
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	96

แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน.....	99
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	103
กรอบแนวคิดการวิจัย	110
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	111
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและการสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริม การพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาด เล็ก	113
ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้และถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริม การพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาด เล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	115
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	124
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริม การพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาด เล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	124
ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้และถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริม การพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาด เล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	165
บทที่ 5 บทสรุป	199
สรุปผลการวิจัย.....	200
อภิปรายผลการวิจัย	205
ข้อเสนอแนะ	213
บรรณานุกรม	215
ภาคผนวก.....	222



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงความแตกต่างระหว่างกรอบความคิดจำกัด และกรอบความคิดเติบโต12	
ตาราง 2 แสดงรูปแบบการเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโต21	
ตาราง 3 แสดงองค์ประกอบทางพฤติกรรมของกรอบความคิดทางวิชาการ27	
ตาราง 4 แสดงลักษณะทางพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีกรอบความคิดทางวิชาการต่างกัน...30	
ตาราง 5 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีกรอบความคิดทางวิชาการต่างกัน.....30	
ตาราง 6 แสดงแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการของครู.....37	
ตาราง 7 แสดงด้านที่ 1 แนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูความคิดที่ครูมีต่อ ความสามารถสติปัญญาและศักยภาพของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้42	
ตาราง 8 แสดงด้านที่ 2 แนวความคิดของครูที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพ ของนักเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้.....44	
ตาราง 9 แสดงด้านที่ 3 บทบาท หน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการ สอนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้45	
ตาราง 10 แสดงแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้พัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ 136	
ตาราง 11 แสดงวิธีการนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการ เรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กไปสู่การปฏิบัติ 143	
ตาราง 12 แสดงคู่มือการนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการ เรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กไปสู่การปฏิบัติ โดยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.. 155	
ตาราง 13 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) เกี่ยวกับการเรียนรู้ระหว่างก่อนและหลังกิจกรรมศึกษาดูงาน ระหว่างวันที่ 29 กันยายน 2562 และการอบรมหลักสูตร Main Course ระหว่างวันที่ 21 – 25 ตุลาคม 2562..... 165	
ตาราง 14 แสดงข้อมูลครูกลุ่มทดลอง..... 181	

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลกรอบความคิดด้านทั่วไป และกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นรายบุคคล.....	183
ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบันทึกสะท้อนกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู.....	189
ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสะท้อนกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูทั้ง 4 คน.....	195



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงองค์ประกอบทางพฤติกรรม (noncognitive factors) กับผลงานทางวิชาการในบริบทของห้องเรียน โรงเรียน และบริบททางสังคมและวัฒนธรรม.....	25
ภาพ 2 แสดงความสัมพันธ์รอบความคิดทางวิชาการ พฤติกรรมทางวิชาการ กลยุทธ์ในการเรียนรู้ และผลลัพธ์ทางวิชาการภายใต้บริบทโรงเรียน บ้านและชุมชน	28
ภาพ 3 แสดงองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ.....	50
ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบในโครงการรุ่งอรุณ	51
ภาพ 5 แสดงองค์ประกอบเพื่อการพัฒนาครูและโรงเรียนคุณภาพ.....	53
ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	54
ภาพ 7 แสดงองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันของระบบจิตศึกษา.....	61
ภาพ 8 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	110
ภาพ 9 แสดงแผนภูมิแสดงขั้นตอนการวิจัย.....	111
ภาพ 10 แสดงแบบแผนการทดลองแบบกึ่งการทดลองเชิงอนุกรมเวลา.....	115
ภาพ 11 แสดงตัวอย่างโครงสร้างเวลาเรียน.....	168
ภาพ 12 แผนภูมิแสดงข้อมูลการวัดกรอบความคิดด้านทั่วไปของครู 4 คน.....	187
ภาพ 13 แสดงข้อมูลการวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 4 คน	188

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาได้รับการคาดหวังเป็นอย่างมาก ทั้งในทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ นับตั้งแต่การช่วยให้ประชาชนอ่านออกเขียนได้และคิดเป็น เรียนรู้จริยธรรมและความเป็นพลเมือง ตลอดจนพัฒนาทักษะทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเท่าเทียมในสังคมในระยะยาว การศึกษามีการปรับเปลี่ยนไปตามสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์เป็นไปอย่างเท่าทัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 พันธกิจของชาติที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันจัดการศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีไม่เพียงมีทักษะการคิด มีทักษะทางปัญญา เพื่อการประกอบอาชีพ และประสบความสำเร็จในชีวิตเฉพาะตน หากแต่ต้องสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมแบบผู้มีความรับผิดชอบที่ได้รับการขัดเกลาด้วยการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะในการมองเห็นความสำคัญของการร่วมกันสร้างสรรค์สังคมให้มีการพัฒนา เป็นกำลังของประเทศชาติบ้านเมืองได้อย่างมีนัยสำคัญ ความรับผิดชอบของผู้ใช้ในการบริหาร การศึกษาของประเทศเป็นภารกิจอัน ซบอธรรมที่มีคุณค่าที่ยิ่งใหญ่ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้ เป็นกำลังที่สำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประเทศได้อย่างยั่งยืน

ประเทศไทยได้รับการพัฒนาทางการศึกษามาตั้งแต่อดีตในแต่ละรัชสมัยของการปกครอง และการบริหารจัดการแผ่นดินของรัฐบาลเป็นหลายร้อยปี แต่ประเทศไทยยังคงเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาในปัจจุบัน แม้ว่าระบบการศึกษาจะมีการวางรากฐานที่ดีให้แก่สังคมไทยโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นประเทศที่มีการจัดการศึกษาชั้นนำในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตลอดจนการมุ่งพัฒนาให้มีการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล แต่ผลจากการศึกษาพบว่า การพัฒนาการศึกษาไทย ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จะเห็นได้จากการพยายามแก้ปัญหาคุณภาพ การศึกษาไทย โดยเฉพาะการศึกษาระดับพื้นฐาน โดยการปฏิรูปการศึกษามากกว่า 10 ปี ตั้งแต่การปฏิรูปครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2542 จนถึงการปฏิรูปครั้งที่สองใน ปี พ.ศ. 2552 ไม่ได้มีผลทำให้ การศึกษาของประเทศไทยดีขึ้น (กิตติพงษ์ สนธิสัมพันธ์, 2557, น. 3) ผลผลิตของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพ ไม่ได้ออกไปจากสถาบันการศึกษาเพื่อทำประโยชน์สู่สังคมมากไปกว่า การศึกษาเพื่อการสร้างความสุขให้แก่ตนเอง ระบบการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วจึงให้ ความสำคัญกับแนวคิด ปรัชญา ที่เชื่อว่า การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ นอกจากจะส่งเสริมพัฒนา ทางด้านพุทธิพิสัย คือ การสร้างคนให้มีทักษะพิสัยในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข หรือ การศึกษาเพื่อพัฒนาปัญญาภายใน ที่มีใจที่หลุดจากความรู้เพียงอย่างเดียว

ปัญหาของระบบการศึกษาไทยไม่ได้เกิดจากการขาดแคลนทรัพยากร แต่เป็น ปัญหาเรื่องการบริหารทรัพยากรไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดทางการศึกษา คือ “ทรัพยากรบุคคล” การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริง ควรนำนโยบายการกระจายอำนาจสู่การพัฒนาโรงเรียน ประกอบไปด้วย นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียน ให้มีพลังในการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มนุษย์มีความพยายามในการแสวงหาแนวทางหลายประการเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งด้านการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิต ไม่เพียงแต่ให้ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของตนทางด้านกายภาพ เขาวนปัญญาหรือทักษะต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังสามารถนำเรื่องความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์หรือสิ่งรอบตัวมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพอีกด้วย

ในปี ค.ศ. 1999 Carol S. Dweck นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เผยแพร่หนังสือทฤษฎีแห่งตนเอง: บทบาทด้านแรงจูงใจ บุคลิกภาพ และการพัฒนา (Self-theories: Their role in motivation, personality and development) ซึ่งได้มีการอธิบายถึงความเชื่อที่มีต่อเขาวนปัญญาของบุคคล และความแตกต่างของผู้ที่มีรูปแบบความเชื่อที่มีต่อเขาวนปัญญาที่แตกต่างกัน จากนั้นในปี ค.ศ. 2006 Dweck ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ซึ่งอธิบายความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น (Dweck, 2006; Hadipoor, Jomehri, & Ahadi, 2015)

กรอบความคิด (Mindset) เป็นทางหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่กำลังได้รับความสนใจทั้งในแวดวงการศึกษา สุขภาพ และธุรกิจ เนื่องจากทฤษฎีกรอบความคิดสามารถนำมาประยุกต์เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ให้ประสบความสำเร็จ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างราบรื่นและมีความสุข และนอกจากนี้ยังเป็นแนวคิดในวิทยาการสมัยใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการแปลความหมายในสิ่งที่บุคคลต้องเผชิญ ส่งผลให้คนมีมุมมอง ทักษะคิดหรือการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งเดียวกันในรูปแบบที่แตกต่างกัน หรือมีความยืดหยุ่นต่อความท้าทายหรือความล้มเหลวแตกต่างกัน โดยที่กรอบความคิดได้จำแนกบุคคลไว้ 2 ประเภท คือ บุคคลประเภทที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) และบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) โดยบุคคลที่มีความคิดอยู่ในรูปแบบกรอบความคิดเติบโต มักมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จในระดับที่สูง มีผลการเรียนที่ดีขึ้น อีกทั้งยังมีสิ่งทีเรียกว่าเจตจำนงอิสระหรือมีอิสระในด้านความคิดมากกว่า แต่บุคคลที่มีความคิดอยู่ในรูปแบบกรอบความคิดจำกัดอาจมีความเจริญก้าวหน้าต่ำกว่าและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างไม่เต็มที่ ส่งผลต่อการเรียนที่ไม่ดีนัก จากทฤษฎีนี้จะเห็นได้ว่ากรอบความคิดสามารถส่งผลต่อความสำเร็จและการเรียนรู้ของบุคคลได้ (มุทิตา อดทน, 2561, น. 3)

การเรียนรู้ของนักเรียนขึ้นอยู่กับจัดการเรียนรู้ของครู ดังนั้นการจะพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ครูจำเป็นต้องพัฒนาหรือเปลี่ยน

กรอบความคิดจากกรอบความคิดจำกัดเป็นกรอบความคิดเติบโต เพื่อเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน สอดคล้องกับ กุสุมา ยกชู และคณะ (2562, น. 110-111) ซึ่งอธิบายว่า กรอบความคิดของครูนอกจากจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองของครูแล้ว ยังส่งผลไปถึงมุมมองและการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วย สังเกตได้จากพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน 2 กรณี คือกรณีที่หนึ่งครูที่ทุ่มเทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ เพราะเชื่อว่าผู้เรียนของตนเองจะสามารถพัฒนาศักยภาพได้ หากผู้เรียนเหล่านั้นได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมและความพยายามที่จะเรียนรู้ โดยไม่ยากลำบาก และกรณีที่สองครูบางคนเชื่อว่าศักยภาพหรือความสามารถของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้เรียนมีมาตั้งแต่เกิด ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะหาวิธีการสนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนก็ไม่สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เพิ่มขึ้น

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิดเติบโต พบว่ากรอบความคิดเติบโตสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ จากการศึกษาของนักการศึกษาต่าง ๆ ดังเช่น การศึกษาของ มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิด ด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา งานวิจัยของ มุทิตา ออดทน (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และงานวิจัยของ ธนะดี สุริยะจันทร์หอม (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างโกรว์ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระดับปริญญาตรี เป็นต้น

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูของสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2556) เรื่อง บทวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน ได้ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู สรุปได้ 7 ประเด็น ดังนี้ 1) ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่ จะทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบ และวางแผนการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของครูขาดการวางแผนร่วมกัน 2) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครูยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู 4) วิธีการและสาระการพัฒนา ครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ คือ ใช้การบรรยายและฝึกรูปแบบ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู ขาดความเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ ผลการพัฒนาจึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้ 5) สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู ส่วนใหญ่ตั้งครูออกจากห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้น 6) ระบบการติดตามผลการพัฒนาครู

ของแต่ละหน่วยงานขาดระบบ การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และ 7) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจ ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ และ ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เมื่อกล่าวถึงบริบทของโรงเรียน บริบทของขนาดโรงเรียนมักจะถูกกล่าวถึง หรือแม้แต่งานวิจัยก็นำขนาดของโรงเรียนไปเปรียบเทียบกับกันตามตัวแปร เช่น คุณภาพของสถานศึกษา คุณภาพครู คุณภาพนักเรียน เป็นต้น ซึ่งมักพบว่าขนาดของโรงเรียนมีผลต่อตัวแปรตามเหล่านั้น

เมื่อพิจารณาตัวแปร จำแนกที่ขนาดของโรงเรียนโดยเฉพาะ ในบริบทของโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จะพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จะมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากรทางการบริหาร (Input) ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ที่ไม่ครบชั้น ไม่เพียงพอ ไม่ตรงวุฒิ ด้านงบประมาณ ที่ได้รับงบประมาณตามรายหัวของนักเรียน แต่ยังคงต้องทำให้ครอบคลุมทั้ง 4 งาน อีกทั้งเมื่อครูไม่ครบชั้น ทำให้การจัดการเรียนรู้เกิดปัญหาในด้านคุณภาพการศึกษา เพราะครูมีจำนวนน้อย โรงเรียนมักจะแก้ไขปัญหาด้วยการระดมทรัพยากรจากเครือข่าย เพื่อจ้างครูเพิ่ม ซึ่งก็มักจะใช้การทอดผ้าป่าเพื่อหาเงินจ้างครูกันอยู่ทุกปี เป็นต้น ด้านวัสดุอุปกรณ์ มักขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น รวมทั้งความพร้อมด้านอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ สำหรับการบริหาร และวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนครูในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน สืบเนื่องจากการได้รับงบประมาณมาจากเงินรายหัวเพียงแหล่งเดียวนั้นเอง ข้อจำกัดเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องแบกรับภาระของการดูแลนักเรียน ดูแลระบบการบริหารจัดการไปโดยปริยาย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อมุมมอง ความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารและครู

อย่างไรก็ดี แม้จะมีความพยายามจากภาครัฐ ในการหามาตรการส่งเสริม ช่วยเหลือ หรือจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น การยุบรวมขึ้นกับโรงเรียนใกล้เคียงที่มีความพร้อม การสนับสนุนงบประมาณ การส่งเสริมพัฒนาครูและผู้บริหาร การจัดจ้างบุคลากร เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนไปช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารและครูก็ตาม แต่ก็พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กก็ยังคงอยู่ และผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กเหล่านั้น ยังคงต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากที่สุด เท่าที่ทำได้ ในกรณีนี้ ผู้วิจัยในฐานะของผู้บริหารโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียน จำนวน 40 คน ครู จำนวน 4 คน (ข้าราชการครู จำนวน 2 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน) ต่างประสบปัญหาตามที่กล่าวข้างต้นทุกประการ มีความสนใจในการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เนื่องจากผู้บริหารและครูของโรงเรียนขนาดเล็ก ต่างประสบปัญหาด้านความขาดแคลนทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งมักส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน และจุดสำคัญคือ โรงเรียนขนาดเล็กมักไม่สามารถคัดเลือกนักเรียนที่มีความพร้อมเข้ามาเรียนได้ ก็ยังจะเป็นความยากลำบากสำหรับครูที่จะต้องหาเทคนิควิธีการในการพัฒนานักเรียน อีกทั้งต้องจัดการเรียนการสอนในรูปแบบรวมชั้นหรือคละชั้น เนื่องจากจำนวนครูไม่ครบชั้น

ปัญหาเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความเหนื่อยล้า หดไฟ และหมดกำลังใจ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2562) แต่ด้วยบทบาทหน้าที่ทุกคนต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และในเมื่อยังคงปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดท่ามกลางข้อจำกัด และปัญหาอุปสรรคนานัปการนั้น หากครูมีขวัญกำลังใจและมีกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) มีกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เติบโต (Growth academic mindset) ก็น่าจะทำให้ผู้บริหารและครูมองเห็นโอกาสในอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งน่าจะเป็นการดีกว่าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยมุมมองของความทุกข์ใจในความไม่พร้อมนานัปการ

สิ่งที่มีความท้าทายมากที่สุด ก็คือ แนวทางและวิธีการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชบุรีบำรุง) ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้แก้ไขปัญหาที่มีความเฉพาะเจาะจง เช่น ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนเกี่ยวกับการบูลลี่ (Bully) เป็นต้น (อนุชา กอนพวง, 2565) รวมทั้งถูกนำมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพของโรงเรียนทั้งระบบ เช่น โครงการโรงเรียนพัฒนาตนเอง (กสศ., 2556) ซึ่งในองค์ประกอบย่อยของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (WSA) จะเชื่อมโยงกับระบบย่อยครอบคลุมด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมของโรงเรียน และกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ (โครงการรุ่งอรุณ, 2544) ทำให้สามารถสอดแทรกวิธีการพัฒนา/ขั้นตอนการพัฒนากรอบความคิดลงในด้านย่อย ๆ ของการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ในส่วนของการคิดกระบวนกรระบบ (System thinking) ในเครื่องมือการคิด 4 ระดับ ระดับเหตุการณ์ (Event) ระดับแบบแผนพฤติกรรม (Behavior pattern) ระดับโครงสร้าง/ระบบ (Structure/System) และระดับความคิด ความเชื่อ (Mental model) กล่าวคือ หากกำหนดหรือวางโครงสร้าง/ระบบที่ถูกต้อง จะสามารถเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด (Mindset) และแบบแผนพฤติกรรม (Behavior pattern) ได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังทำการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนที่นำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบไปใช้ ได้แก่ โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า นวัตกรรมจิตศึกษา หน่วยบูรณาการที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) และกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นทั้งแนวคิด วิธีการเฉพาะ และกรอบแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งระบบไปในตัว อีกทั้งโรงเรียนนี้มีลูกข่าย คือ โรงเรียนประถมศึกษา ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ นำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาจำนวนมาก (วัชร กาศสนุก, 2559; วิริยะ วรายุ, 2559; ประเมธ สมบูรณ์, 2561)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียน พร้อมด้วยครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชบุรีบำรุง) มีความสนใจที่จะใช้การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุมมอง ความคิด

ความเชื่อเชิงบวก ส่งผลให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลง ในทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในที่สุด

คำถามการวิจัย

1. แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีองค์ประกอบ และแนวดำเนินการอย่างไร
2. ผลการทดลองใช้แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นอย่างไร
3. บทเรียนที่ได้รับจากแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อทดลองใช้แนวทางและถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ได้แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบของโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งเครื่องมือวัดกรอบความคิด (Mindset) และเครื่องมือวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ที่มีคุณภาพในเบื้องต้น
2. โรงเรียนขนาดเล็กที่มีบริบทและสภาพแวดล้อมใกล้เคียง หรือต่างบริบทที่มีความสนใจ สามารถนำแนวกระบวนการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการไปใช้เป็นแนวทางหรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะ ในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ตามขั้นตอนของการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

แหล่งข้อมูล จำแนกเป็น

1. เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดและวิธีการของจิตศึกษา หน่วยบูรณาการที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และแนวทางการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ นวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 5 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้แนวทางและถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เป็นการนำแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบไปทดลองใช้และถอดบทเรียนกับครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นวางแผน 3) ขั้นปฏิบัติตามแผน 4) ขั้นสังเกต และ 5) ขั้นสะท้อนผล

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 5 คน
2. โรงเรียนแกนนำที่เข้าไปศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านปะทาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทั่วไป และกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

2. บทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **โรงเรียนขนาดเล็ก** หมายถึง โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2. **กรอบความคิด** หมายถึง กรอบของความเชื่อหรือวิธีการคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ ซึ่งจำแนกเป็นกรอบความคิด 2 แบบใหญ่ คือ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) และกรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) โดยใช้เครื่องมือวัดกรอบความคิดทั่วไป ที่ มิลินทรา (2557) ประยุกต์มาจาก Dweck (2006) จำนวน 20 ข้อ จำแนกเป็น 2 ชุดคำถาม คือ 1) คำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) จำนวน 10 ข้อ และ 2) คำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) จำนวน 10 ข้อ

3. **กรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้** หมายถึง ความเชื่อ ความคิดหรือวิธีการคิดของบุคคลในเรื่องวิชาการที่ส่งผลถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของตนเองในการเรียนรู้ ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ที่ประยุกต์และพัฒนามาจาก มิลินทรา (2557) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ข้อ 2) ด้านแนวความคิดของครูมีต่อ ความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 32 ข้อ และ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 32 ข้อ

4. **แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้** หมายถึง แนวดำเนินการนำแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบไปใช้ส่งเสริมพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

แนวดำเนินการ หมายถึง ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ด้านนำและการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1.1) การนำ และ 1.2) การบริหารจัดการ 2) ด้านการพัฒนาครู ประกอบด้วย 2.1) การเตรียมการพัฒนาครู 2.2) การพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวก และ 2.3) การพัฒนาครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 3.1) การจัดกิจกรรมจิตศึกษา และ 3.2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คู่มือ หมายถึง คู่มือการนำแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบไปใช้ส่งเสริมพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นวางแผน 3) ขั้นปฏิบัติตามแผน 4) ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล และ 5) ขั้นสะท้อนผล โดยในแต่ละขั้นจะถูกออกแบบเป็น 5 ประเด็น คือ 1) ชื่อกิจกรรม 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) กิจกรรม และ 5) ผลที่ได้รับ

5. หลักสูตร Main Course หมายถึง หลักสูตรพัฒนาครูเชิงปฏิบัติการของโรงเรียนที่เข้าโครงการโรงเรียนพัฒนาตนเอง (TSQP) ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ นวัตกรรมจิตศึกษา หน่วยบูรณาการที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

6. การทดลองใช้แนวทางและถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง การนำคู่มือไปทดลองใช้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และถอดบทเรียนด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นวางแผน 3) ขั้นปฏิบัติตามแผน 4) ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล และ 5) ขั้นสะท้อนผล

ขั้นเตรียมการ หมายถึง การสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารที่ต้องมี Growth Mindset ทางการศึกษาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรผู้นำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงานกับผู้บริหารแกนนำที่เป็นผู้นำทางวิชาการ

ขั้นวางแผน หมายถึง การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อออกแบบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู ออกแบบวิถีของโรงเรียน ตารางเรียน และตารางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นปฏิบัติตามแผน หมายถึง การประกาศจุดเน้นที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลง และใช้วิธีการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน

ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อทบทวนวิถี และโครงสร้างของตารางปฏิบัติงานที่เกิดผลต่อครูและนักเรียน

ขั้นสะท้อนผล หมายถึง การถอดบทเรียนด้านการบริหารจัดการ โครงสร้างและวิถีที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาครูและนักเรียน

7. การถอดบทเรียน หมายถึง กระบวนการสรุปหรือทบทวนประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เพื่อสืบค้นหาองค์ความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการถอดหรือสกัด เหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม และสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติงาน ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ พร้อมทั้งองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่

สมมติฐานการวิจัย

กรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) หลังการทดลองใช้คู่มือ มีพัฒนาการที่สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้คู่มือ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ครั้นนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิด
 - 1.1 ความหมายของกรอบความคิด
 - 1.2 ประเภทของกรอบความคิด
 - 1.3 ความสำคัญของกรอบความคิดเติบโต
 - 1.4 การพัฒนากรอบความคิด
 - 1.5 การวัดและประเมินกรอบความคิด
2. แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดทางวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของกรอบความคิดทางวิชาการ
 - 2.2 แนวคิดของกรอบความคิดทางวิชาการ
 - 2.3 ประเภทและองค์ประกอบของกรอบความคิดทางวิชาการ
 - 2.4 แนวทางพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ
 - 2.5 การวัดและประเมินกรอบความคิดทางวิชาการ
3. แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้พัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับจิตศึกษา
 - 3.3 แนวคิดอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับจิตศึกษา
 - 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC)
 - 3.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 4.1 ความหมายและความสำคัญ
 - 4.2 ขั้นตอนและรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

5. แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน
 - 5.1 ความหมายของการถอดบทเรียน
 - 5.2 องค์ประกอบการถอดบทเรียน
 - 5.3 กระบวนการถอดบทเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิด

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) นั้น จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า คำภาษาไทยที่ใช้บัญญัติศัพท์นั้น ใช้หลากหลาย อาทิ ชุดความคิด โกรว์ธ มายด์เซต เป็นต้น สำหรับงานวิจัยนี้ ใช้คำว่า กรอบความคิด แทนคำว่า Mindset เนื่องจากเมื่อศึกษาความหมายคำนี้แล้ว มีความหมายครอบคลุมทั้งความคิด ความเชื่อ มุมมอง ซึ่งคำว่า กรอบความคิดน่าจะมีความเหมาะสมและครอบคลุมกับลักษณะของ Mindset ดังกล่าว

1. ความหมายของกรอบความคิด (Mindset)

Sung, Kang, & Liu (2004) ให้ความหมายกรอบความคิด คือ พื้นฐานของสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยมหลัก เป้าหมายและความคาดหวัง ของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีความมุ่งมั่นเดียวกัน รวมทั้งใช้เป็นข้อตกลงเพื่อให้กลุ่มมีแนวทางในด้านทัศนคติและการปฏิบัติตนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Dweck (2006) ให้ความหมายของกรอบความคิด หมายถึง กรอบของความเชื่อหรือวิธีการคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 กรอบความคิด คือ 1) กรอบความคิดจำกัด (fixed mindset) เชื่อว่าความฉลาดของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ไม่สามารถเพิ่มทักษะความสามารถได้ นั่นคือ คุณสมบัติพื้นฐานที่มีตั้งแต่ต้น เช่น ความฉลาดหรือความสามารถ มีลักษณะคงที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 2) กรอบความคิดเติบโต (growth mindset) เชื่อว่ามนุษย์พัฒนาได้ ความสามารถสร้างได้ด้วยการเรียนรู้ มองว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับความพยายาม หรืออีกนัยหนึ่งคือ มนุษย์มีความแตกต่างกันในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นพรสวรรค์ตั้งแต่แรกเริ่ม ความถนัด ความสนใจหรืออารมณ์ และทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตขึ้นได้

Goldstein, & Brooks (2007) ให้ความหมายของ กรอบความคิด คือ สมมติฐานหรือสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีอยู่ในตัวของบุคคลและบุคคลอื่นที่ส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

บุญเกียรติ โขควัฒนา (2554) ให้ความหมายของคำว่า กรอบความคิด คือ สิ่งที่ได้พบ สิ่งสัมผัส สิ่งรับรู้ทั้งหลายทั้งปวง และมักจะยึดติดอยู่ ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ถ้ามีกรอบความคิดที่เป็นบวกและดีควรเก็บไว้ แต่ถ้ามีกรอบความคิดเป็นลบและกรอบความคิดนั้นมีผลต่อตัวเองหรือคนอื่นทำให้ไม่เจริญก้าวหน้าและดีดรอ้น จึงต้องมีการเปลี่ยนกรอบความคิด

ดังนั้นสรุปได้ว่า กรอบความคิด หมายถึง กรอบความคิดของบุคคลโดยมีพื้นฐานมาจาก ค่านิยม ความเชื่อ ทักษะ และประสบการณ์เดิมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งอิทธิพลต่อการแสดงออกของบุคคลในตอบสนองต่อสถานการณ์ ในบุคคลหนึ่งจะประกอบด้วยกรอบความคิดที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ในหลายด้าน ในทางทฤษฎีกล่าวว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีกรอบความคิดที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม 2 แบบ คือ กรอบความคิดจำกัด เป็นกรอบความคิดที่ว่า ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยึดติดกับสิ่งที่ตนเองเป็น แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าได้รับการพัฒนาและกรอบความคิดเติบโต คือ กรอบความคิดที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

2. ประเภทของกรอบความคิด

Dweck (2006) ได้แบ่งกรอบความคิดออกเป็น 2 ประเภท คือ กรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) และกรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) โดยได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้

2.1 กรอบความคิดเติบโต เป็นความเชื่อที่มีลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ทั้งด้านเชาวน์ปัญญา ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาสามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน ทั้งนี้ กรอบความคิดเติบโตจะนำไปสู่การจูงใจให้ผู้ที่มีการอบความคิดประเภทนี้แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา (Dweck, 2006; Murphy, & Dweck, 2015)

2.2 กรอบความคิดจำกัด เป็นความเชื่อที่มีลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่าไม่อาจเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ ทั้งด้านเชาวน์ปัญญา ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาสามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน ทั้งนี้ กรอบความคิดเติบโตจะนำไปสู่การจูงใจให้ผู้ที่มีการอบความคิดประเภทนี้แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา (Dweck, 2006; Murphy, & Dweck, 2015)

ตาราง 1 แสดงความแตกต่างระหว่างกรอบความคิดจำกัด และกรอบความคิดเติบโต

ประเด็น	กรอบความคิดจำกัด	กรอบความคิดเติบโต
ความเชื่อ	ความสามารถเป็นพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด เป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้	ความสามารถสามารถผันแปรตามความพยายามและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
แนวโน้ม	พยายามที่จะแสดงความสามารถให้มากที่สุด	พยายามที่จะเรียนรู้และพัฒนาให้ได้มากที่สุด

ประเด็น	กรอบความคิดจำกัด	กรอบความคิดเติบโต
สิ่งท้าทาย	หลีกเลี่ยง เพราะถ้าไม่ประสบความสำเร็จ จะกล่าวโทษว่ามาจากพรสวรรค์	ยอมรับเพราะสามารถเรียนรู้ได้
ยอมรับ คำวิจารณ์	ไม่ยอมรับคำวิจารณ์	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและผลตอบรับ และคำแนะนำ
ความสำเร็จ จากเรื่องอื่น ๆ	มองว่าเป็นภัยคุกคามเพราะมีคนอื่น ๆ อาจจะมองว่าเป็นความสามารถมากขึ้น	มองว่าเป็นแรงบันดาลใจเพราะเป็นบทเรียน ที่สามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้ในอนาคต

3. ความสำคัญของกรอบความคิดเติบโต

กรอบความคิดเติบโต เป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ การศึกษาระยะยาวของ Blackwell, Trzesniewski, & Dweck (2007) ที่ได้ศึกษากับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 373 คน โดยการสอนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ของเขาวนปัญญา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดจำกัด ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง ขณะที่กรอบความคิดเติบโต ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ King (2012) ที่ศึกษาในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในประเทศฟิลิปปินส์ถึงความเชื่อเกี่ยวกับเขาวนปัญญาของตนเองว่า มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวและสุขภาวะทางจิตของนักเรียนอย่างไร ผลปรากฏว่า ความเชื่อที่ว่า ความสามารถทางเขาวนปัญญาของตนเองไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่ความเชื่อที่ว่า เขาวนปัญญาของตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กล่าวคือ นักเรียนที่มีกรอบความคิดจำกัด มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ในขณะที่นักเรียนที่มีกรอบความคิดเติบโตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการเรียนรู้มักมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของผู้เรียน และกรอบความคิดเติบโตก็มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และแรงจูงใจของผู้เรียนด้วย ดังเห็นได้จากการศึกษาของ Blackwell, Trzesniewski, & Dweck (2007) ที่แสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดเติบโตทำให้แรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Haimovitz, Wormington, & Corpus (2011) ที่ชี้ให้เห็นว่า นักเรียนที่มีแรงจูงใจลดลง เมื่อเรียนในระดับสูงขึ้นไปมักมีความเชื่อว่าเขาวนปัญญาของตนเองไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และส่งผลให้เด็กกลุ่มนี้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจสูง ซึ่งมีความเชื่อต่อเขาวนปัญญาของตนเองว่าเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Yeager, & Dweck (2012) ที่ได้สรุปว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโต มีแนวโน้มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเมื่อมีการเลื่อนชั้นเรียน

กรอบความคิดเติบโตไม่เพียงมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ แต่ยังมีมีความสำคัญต่ออารมณ์และสุขภาพจิตของมนุษย์อีกด้วย การศึกษาของ King (2012) ปรากฏว่า นักเรียนที่มีความเชื่อว่าเขาวนปัญญาของตนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นลักษณะของกรอบความคิดจำกัด มีความสัมพันธ์กับการมีอารมณ์ทางลบ เช่น รู้สึกแย่มากเมื่ออยู่ในชั้นเรียนและแสดงอารมณ์ทางลบในโรงเรียน เช่น อารมณ์เสีย เช่นเดียวกับการศึกษาของ Schroder et al. (2014) ที่ได้ศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตมีลักษณะอาการทางจิตเวช เช่น ภาวะซึมเศร้า น้อยกว่าผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัด กรอบความคิดเติบโตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคน ไม่ใช่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น อันเนื่องมาจากการมีสุขภาพจิตและการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันแนวคิดเรื่อง กรอบความคิดเติบโตกำลังมีบทบาทอย่างมากในภาคธุรกิจ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในองค์กร การผลิตสินค้า และยังรวมไปถึงการโฆษณาสินค้าหรือบริการอีกด้วย Murphy, & Dweck (2015) ได้สรุปว่า กรอบความคิดมีอิทธิพลต่อวงการธุรกิจ โดยเฉพาะผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า สินค้า รวมถึงเครื่องหมายการค้า ดังนั้น ควรศึกษาและให้สำคัญกับพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยวิเคราะห์ถึงกรอบความคิดของผู้บริโภคเพื่อให้ได้แนวทางการผลิตสินค้าและโฆษณาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค

กรอบความคิดมีอิทธิพลต่อการบริโภคของคน พ่อแม่ที่มีกรอบความคิดเติบโตมักจะมี การเลือกสินค้าที่มีลักษณะส่งเสริมให้ลูกมีกรอบความคิดเติบโต พ่อแม่ที่มีกรอบความคิดเติบโต เกี่ยวกับการควบคุมตนเอง มีแนวโน้มที่จะเลือกสินค้าและมีพฤติกรรมที่จะช่วยให้ลูกพัฒนาการควบคุมตนเองด้วย (Mukhopadhyay, & Yeung, 2010) นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับการพิจารณา กรอบความคิดจะทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการโฆษณาให้ดีขึ้นได้ โดยพบว่า ในคนที่มีการอบความคิดจำกัด การโฆษณาที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคจะมีลักษณะที่พึงปรารถนาสำหรับคนอื่น หากเลือกซื้อสินค้า เป็นรูปแบบการโฆษณาที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการโฆษณาด้วยการเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อสินค้าให้เน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาตนเอง (Park, & John, 2012) ซึ่งความแตกต่างนี้ Murphy, & Dweck (2015) ได้อธิบายว่า คนที่มีการอบความคิดจำกัดจะมองหาสินค้าหรือยี่ห้อที่แสดงถึงภาพลักษณ์ที่ดีหรือมีความสามารถ ในขณะที่คนที่มีการอบความคิดเติบโต มักจะมองหาสินค้าที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของตนเองคือ นำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการโฆษณา จึงควรพิจารณาถึงความแตกต่างของ กรอบความคิดของผู้บริโภค เมื่อต้องการสร้างการโฆษณาสินค้าใหม่ ๆ

Blackwell, Trzesniewski, & Dweck (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ โดยให้เด็กนักเรียนแรกเข้าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทำ แบบทดสอบเพื่อประเมินความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาด เพื่อแบ่ง

นักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เชื่อว่าความฉลาดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Growth Mindset) และกลุ่มที่ 2 เชื่อว่าความฉลาดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Fixed Mindset) จากนั้นติดตามผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนทั้งสองกลุ่ม เป็นระยะเวลา 2 ปี ตั้งแต่แรกเข้าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงสิ้นสุดชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนในกลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มที่มีความเชื่อแบบ Growth Mindset มีผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ในช่วงมัธยมศึกษาปีที่ 2 เหนือกว่า สูงกว่า กลุ่มที่มี Fixed Mindset อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่มี Growth Mindset มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จทางการเรียนมากกว่านักเรียนที่มี Fixed Mindset

จะเห็นได้ว่า กรอบความคิดเติบโต เป็นสิ่งที่มีบทบาทในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการปัญหา บุคลิกภาพ และการปรับตัว ดังนั้น กรอบความคิดเติบโต จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ อันนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต กล่าวคือ บุคคลที่มีมุมมองที่กว้างจะสามารถเข้าใจในมุมมองที่ต่างออกไปจากบุคคลที่มีมุมมองแคบ เนื่องจากบุคคลที่มีมุมมองที่แคบมักจะตีความหมายในสิ่งทีนอกเหนือจากความเข้าใจของตนเองเป็นความขัดแย้ง หรือสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แต่การตีความหมายอาจจะแตกต่าง ซึ่งสามารถปรับวิธีการคิดให้สามารถมองในหลายมิติได้

4. การพัฒนากรอบความคิด

Anderson (2006 อ้างถึงใน มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557, น. 34-35) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปรับกรอบความคิด มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

1. การรับรู้กรอบความคิดเบื้องต้นของตนเอง

การรับรู้กรอบความคิดเบื้องต้นของตนเอง จะทำให้สามารถรู้ระดับความคิดว่าอยู่ที่ใด เพื่อที่จะตั้งเป้าหมายต่อไปว่า จะทำอย่างไรได้บ้าง ดังเช่นเวลาที่คนต้องปรับเปลี่ยนหรือทำสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม มักจะมีคำพูดว่า คงทำไม่ได้หรือไม่คิดว่าจะต้องเปลี่ยนเพราะติดอยู่แล้ว ซึ่งกรอบความคิดเหล่านี้ทำไม่สามารถเริ่มอะไรใหม่ ๆ

2. การทดลองตั้งคำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดใหม่

ขั้นตอนต่อไปคือ การลองถามตนเองว่า หากเราทำการเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างไปจากกรอบความคิดเดิม ๆ จะได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งใหม่ ๆ บ้าง ซึ่งประเด็นนี้จะเรียกว่า การสร้างแรงจูงใจของตน (self-motivation)

3. การหาวิธีการที่ได้ซึ่งข้อมูลหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับกรอบความคิดเก่า

ศึกษาแหล่งข้อมูลหรือแนวทางใดบ้างที่จะช่วยนำมาเป็นสิ่งที่พัฒนาหรือเปลี่ยนกรอบความคิดของตน ให้เป็นกรอบความคิดใหม่ ขั้นตอนนี้ต้องรักษาความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นมีประโยชน์ เช่น การเชื่อว่ามีบุคคลหลายคนที่เปลี่ยนแปลงตนเองได้สำเร็จ ดังนั้น ตัวเราเองก็จะทำได้สำเร็จได้เช่นกัน

4. การทำการทดสอบ ทดลอง แนวทางใหม่ ๆ ดังกล่าวได้ว่าผลดีเพียงพที่จะนำไปใช้หรือไม่

นำข้อมูลหรือแนวทางการพัฒนาขึ้นนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดนั้นหรือไม่ และประเมินว่าได้เรียนรู้จากอะไร จากการทดสอบ ทดลอง และในขั้นตอนนี้อาจจะมีผู้ช่วยหรือครูที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำเพื่อชี้แนะ

5. การตรวจสอบกรอบความคิดอีกครั้งว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลถึงสิ่งที่ทำไปส่งผลอย่างไร ซึ่งถ้าเราได้กรอบความคิดใหม่ จึงถือว่า การพัฒนานี้สำเร็จ และยังเป็นการรับรองได้ว่าจะสามารถช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับความสำเร็จได้เช่นกัน แต่หากกรอบความคิดยังไม่เปลี่ยน ขั้นตอนนี้ก็จะช่วยตรวจสอบและทำให้สามารถย้อนขั้นตอนนี้ไปเริ่มใหม่ได้อย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่องเป็นลำดับ

พวงชมพู โจนส์ (2016, น. 4-5) กล่าวถึงวิธีการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ และประสบผลสำเร็จในชีวิต โดยมีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือ

1. หยุดเปรียบเทียบ

บางครั้งคุณมักจะคอยเปรียบเทียบว่า คนอื่นดีกว่า รวยกว่า เก่งกว่า จนลืมหยุดมองข้อดีที่ตัวเองมีอยู่ หลายคนภูมิใจ มุ่งเน้นถึงความสำเร็จ และมีความสุขกับความสำเร็จของตนเอง ไม่อิจฉาหรือคอยเปรียบเทียบกับใคร ชีวิตก็มีความสุขดี เราต้องหยุดน้อยเนื้อต่ำใจ และหยุดเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่นตลอดเวลา แล้วหันมามองข้อดีของตัวเองบ้าง

2. ทุกอย่างไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ

ความสมบูรณ์แบบ (Perfectionism) เป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่กีดกันความสำเร็จเมื่อเรายึดติดว่าความสำเร็จคือการบรรลุ 100% ทำให้บางครั้งเราอาจต้องเหนื่อยและปล่อยละเลยการทำสิ่งนั้นไป เมื่อเราคิดว่ามั่นคงไม่มีทางทำให้สมบูรณ์แบบได้ ลองเปลี่ยนความคิดเป็นเราจะทำให้ดีที่สุดในทุกอย่างไม่สามารถตีเยี่ยมได้ 100% เพียงแต่เราได้พยายามทำให้ดีที่สุดในทุกสิ่ง หากมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ก็พยายามที่จะหาทางแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้แต่ละจุด ถ้าคิดได้แบบนี้ เราจะสนุกกับการเผชิญหน้าต่ออุปสรรคและมีความสุขในความสำเร็จของตัวเอง

3. หาหลักฐานเสริมความคิด

เมื่อใดก็ตามที่เราคิดว่า เราทำไม่ได้ เราไม่มีศักยภาพพอที่จะทำมันสำเร็จ เราต้องหยุดความคิดนี้ เราต้องหาหลักฐานมายืนยันความคิดด้านลบของเราให้ได้ ว่าเราทำมันไม่ได้จริงหรือและทำไม่ได้ เพราะอะไร บางครั้งเรามักคิดว่าเราทำมันไม่ได้หรือทำมันไม่ดี เช่น เวลาไป นำเสนองานแล้วเห็นผู้ฟังเงิบ เลยคิดไปเองว่าผู้ฟังไม่ชอบงานของเรา แต่ความจริงแล้วเขาอาจไม่ได้ใส่ใจ หรืออาจไม่มีใครให้ข้อเสนอแนะในสิ่งที่เรานำเสนอเท่านั้น ซึ่งเป็นลักษณะของคนที่ชอบคิดไปเอง

4. ให้คำจำกัดความใหม่ของคำว่าผิดพลาด

การกลัวความผิดพลาด ทำให้เราหลาย ๆ คนไม่กล้าออกจากพื้นที่ปลอดภัย (Comfort zones) ไม่กล้าที่จะเสี่ยง หรือ ลองทำอะไรใหม่ ๆ เพราะกลัวว่าทำไปแล้วจะไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่แน่ใจว่าทำแล้วจะดีหรือเปล่า หากเราให้คำจำกัดความของความ “ผิดพลาด” โดยเปลี่ยนเป็นคำว่า “บทเรียน” เราจะสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมในแต่ละก้าวของชีวิต เมื่อความผิดพลาดกลายเป็นบทเรียนเป็นครูสอนเราให้เรียนรู้และเติบโตอย่างมั่นคงขึ้น

5. อย่าสนใจความคิดของคนอื่นมากเกินไป

ในโลกเราปัจจุบัน มีทั้งคนที่หวังดี และไม่หวังดีกับเรา ถ้าเรามัวแต่สนใจทุกคน โดยเฉพาะใส่ใจคำพูดของคนที่ไม่หวังดีกับเรา อาจทำให้เรามีอุปสรรคในการตัดสินใจและความก้าวหน้าได้ เพราะฉะนั้น อย่าให้ใคร มามีอำนาจการตัดสินใจเหนือตัวเราเอง และต้องมั่นใจว่าสิ่งที่เราตัดสินใจทำ ไม่ทำให้คนหรือสังคมนรอบด้านเดือดร้อนเช่นกัน ถ้าเรามัวแต่สนใจคำพูดความรู้สึกของทุกคนรอบตัวเรามากเกินไปอาจทำให้เราไม่เหลือความเป็นตัวเองเลย เราต้องใส่ใจสนใจโลกภายนอก เพียงแต่ ควรสนใจในสิ่งที่เราสนใจ และเลิกสนใจในสิ่งที่ไม่ควรถูกสนใจ การเริ่มเปลี่ยนความคิดของตัวเอง ชีวิตจะเปลี่ยนไป เราจะมีความสุขในการดำเนินชีวิตมากขึ้น ทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้าง Mindset ให้คนอื่นได้ด้วย

ภัทรพร กังวานพรชัย (2559) กล่าวถึง การใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบ “การมุ่งจัดการปัญหา” เพื่อวัดความพึงพอใจในงาน โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านและกรอบความคิดเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า บุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต มักใช้การเผชิญปัญหาแบบการมุ่งจัดการปัญหามากกว่า ไม่ว่าจะรับรู้การควบคุมในงานสูงหรือต่ำ แต่บุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด มักใช้การเผชิญปัญหาแบบการมุ่งจัดการปัญหาเฉพาะเมื่อรับรู้ว่าตนมีการควบคุมในงานสูง และไม่ค่อยใช้การมุ่งจัดการปัญหาเมื่อรับรู้ว่าตนมีการควบคุมในงานต่ำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศูนย์จิตวิทยาการศึกษา (2559) กล่าวถึง การพัฒนากรอบความคิด โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยการตั้งเป้าหมายที่ง่าย ๆ ก่อนและค่อย ๆ เพิ่มเป้าหมายที่มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น
 2. ให้ความสำคัญกับกระบวนการและความพยายามในการเรียนรู้
 3. ให้ feedback ที่สะท้อนถึงพฤติกรรมและให้ข้อมูลที่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาต่อ
- ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2559) กล่าวถึงขั้นตอนการเปลี่ยน Fixed Mindset ให้เป็น Growth Mindset ดังนี้

1. เปลี่ยนความคิดแบบ Fixed Mindset ให้เป็นความคิดแบบ Growth Mindset

2. แปลความคิดแบบ Growth Mindset ให้เป็นแผนพฤติกรรม (Growth Mindset Action)

3. ลงมือปฏิบัติตามแผนพฤติกรรม Growth Mindset

4. ทบทวนความคิดหลังปฏิบัติตามแผนพฤติกรรม Growth Mindset

Wisdom Max Center (2559) กล่าวถึง การปรับ Mindset เพื่อพัฒนาวิธีการทำงาน มี 5 ขั้นตอน คือ

จากงานวิจัยของ Carol Dweck นักจิตวิทยาพบว่า คนที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมี Mindset คนละแบบกับคนทั่วไป โดยคนที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมี Mindset แบบ Growth Mindset พวกเขาเชื่อว่าตัวเองสามารถพัฒนาในทักษะต่าง ๆ ที่ตัวเองบกพร่องได้ ในขณะที่คนทั่วไปกลับมี Fixed Mindset โดยมีความเชื่อว่าคนเรามีทักษะที่จำกัด ไม่สามารถที่จะพัฒนาขึ้นได้แล้วจริง ๆ แล้วจะมี Mindset แบบไหนก็ไม่ใช้เรื่องผิด ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เราคือต้องการความปลอดภัย ไม่แปลกที่เราจะอยากอยู่ในที่ที่เคยชิน ไม่อยากจะเสี่ยง แต่สำหรับคนทำงานแล้วการมี Growth Mindset ก็จะทำให้เรามีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น ลองมาตรวจสอบตนเองว่าเรามี Mindset แบบไหน แล้วถ้าเกิดเราอยากพัฒนา Mindset ของเรา จะมีวิธีการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. ฟังเสียง Mindset ขั้นตอนแรกของการปรับ Mindset ก็คือ เราต้องรู้ก่อนว่า Mindset ของเรานั้นเป็นแบบไหน ลองคิดดูว่าถ้า Mindset เป็นคนคนหนึ่งที่อยู่ในหัวของเรา เขาจะพูดกับเราอย่างไร ถ้าต้องเผชิญกับงานใหม่ที่ท้าทาย Mindset จะพูดกับเราว่า “จะทำได้หรือ” “เก่งพอหรือเปล่า” “ถ้าพลาดนี่น่าอายนะ” คอยสังเกตและฟังเสียงต่าง ๆ ในหัวให้ดีถ้าคำพูดในหัวออกมาในทำนองนี้บ่อย ๆ ก็มีแนวโน้มว่าจะเป็นคนที่มี Fixed Mindset ซึ่งจะทำให้ไม่กล้าพัฒนาตนเอง และมันอาจทำให้อาชีพการงานถึงทางตันได้ง่าย ๆ เลย

2. เลือกที่จะฟัง Growth Mindset เมื่อเรารู้แล้วว่า Mindset ของเราเป็นอย่างไร ขั้นตอนต่อมาคือ หาสาเหตุให้ได้ว่าสิ่งที่ทำให้เรารู้สึกไม่มั่นใจในตัวเองเมื่อต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ท้าทายต่าง ๆ ถ้าหาพบแล้วก็ขึ้นอยู่กับการตีความของเราแล้วว่า เราจะมองสิ่งนั้นเป็นอุปสรรคที่จะทำให้เราพลาดท่าต้องหลีกเลี่ยง หรือมองเป็นโอกาสที่ทำให้เราได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ถ้าเราเลือกอย่างแรกนั้นคือเราใช้ Fixed Mindset แต่ถ้าเราเลือกอย่างหลังเรากำลังก้าวเข้าสู่การใช้ Growth Mindset แล้ว

3. เลี่ยงกลับ Mindset เป็นสิ่งที่ติดตัวเรามานาน การจะปรับเปลี่ยนให้ได้ในความพยายามครั้งแรกนั้นเป็นไปยากมาก Fixed Mindset ที่อยู่ในหัวเราจะคอยมาพูดกับเราตลอดเวลา วิธีการจัดการก็คือการเลี่ยงกลับไป เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ท้าทาย Fixed Mindset จะส่งเสียงมาหาเรา ให้เราตอบกลับเสียงนั้นไปด้วย Growth Mindset เช่น

Fixed Mindset ในหัวบอกว่า: แน่ใจหรือว่าจะทำงานนี้ได้ บางทีความสามารถของเราไม่น่าจะถึงหรือเปล่า

Growth Mindset ตอบกลับไปว่า: ก็ไม่แน่ใจเหมือนกันว่าจะทำได้ไหม แต่ถ้าเราพยายามก็น่าจะเรียนรู้ได้นะ

Fixed Mindset ในหัวบอกว่า: ถ้าพลาดละ น่าอายนะ

Growth Mindset ตอบกลับ: ไม่มีใครไม่เคยทำพลาด เราเรียนรู้จากมันได้

4. ลงมือทำ เป้าหมายสำคัญของการเปลี่ยน Mindset ไม่ใช่แค่ให้เราเปลี่ยนความคิด แต่ต้องส่งผลถึงพฤติกรรมด้วย สิ่งที่ทำให้เราติดอยู่กับ Fixed Mindset เป็นเพราะว่าความไม่กล้าที่จะออกจาก Comfort Zone เมื่อเราเปลี่ยนเสียงของ Growth Mindset ให้เป็นพฤติกรรมได้ เรารู้สาเหตุว่าอะไรที่เราบกพร่องทำให้เราไม่มั่นใจ เราก็หาวิธีฝึกฝนในเรื่องนั้น ๆ เราก็จะสามารถขยาย Comfort Zone ของเร่ออกไปได้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองเราก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

5. ยังทำไม่ได้ ไม่ใช่ทำไม่ได้ ในหลายเรื่องเราก็ต้องยอมรับว่า แค่คิดแล้วลงมือทำเลยนั้น อาจจะยังไม่ประสบผลสำเร็จได้ทันทีอย่างที่คิด เมื่อทำแล้วผิดพลาด อาจจะยิ่งตอกย้ำแล้วพาเรากลับไปอยู่ Fixed Mindset อีกครั้ง สิ่งที่เราจะทำได้เมื่อการเปลี่ยนแปลงของเรายังไม่ประสบผลสำเร็จก็คือ บอกตัวเองว่าคุณสมบัติในตอนนั้นของเรายังไม่ถึง ยังทำไม่ได้ เราแค่ยังทำไม่ได้ไม่ใช่เราทำมันไม่ได้เลยการเติมคำว่ายังเข้าไป Fixed Mindset จะช่วยเปลี่ยน Mindset ของเราให้กลายเป็น Growth Mindset ได้ ตัวอย่างเช่น เราทำไม่ได้ จะทำให้เราหยุดพัฒนาตนเองเป็น Fixed Mindset แต่ถ้าเราพูดว่าตอนนี้ยังทำไม่ได้ โดยนัยของมันแล้วหมายความว่ามันจะมีโอกาสทำได้ในอนาคต นั่นคือ Growth Mindset นั่นเอง

ชนิตา รุ่งเรือง, และ เสรี ชัดเข้ม (2559, น. 9-10) กล่าวถึง วิธีการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด ดังนี้ คือ

1. การให้ข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับการทำงานของสมอง รวมถึงความสามารถของสมองในการพัฒนาและจัดระบบใหม่ อันเป็นผลมาจากการใช้ความพยายาม และการฝึกฝนการทำงานอย่างหนัก โดยข้อมูลหรือความรู้นี้จะเน้นถึงข้อค้นพบทางประสาทวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาเชาวน์ปัญญาผ่านการเรียนและการฝึกฝน เช่น ในการศึกษาของ Esparza et al. (2014) เกี่ยวกับการเปลี่ยนกรอบความคิดโดยใช้ชื่อวิธีการว่า Brainology รวมถึงการศึกษาของ Paunesku et al. (2015) ที่ใช้ The growth-mind-set intervention เป็นวิธีการเปลี่ยนกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโต ซึ่งวิธีการมีความคล้ายคลึงกับ Brainology ทั้งนี้ วิธีนี้นับว่ามีจุดเด่นค่อนข้างมาก ทั้งประสิทธิภาพของวิธีการและสามารถใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง เนื่องจากมีการพัฒนาให้เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้การเปลี่ยนกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตสามารถทำได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

2. การให้คำชมเชยในความพยายามเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด กรอบความคิดที่แตกต่างกันของบุคคลเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ การศึกษาของ Mueller and Dweck (1998) เกี่ยวกับผลจากคำชมเชยที่ก่อให้เกิดกรอบความคิดที่แตกต่างกันในนักเรียนเกรด 5 ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยให้นักเรียนแก้ปัญหาที่ไม่ยากนัก แล้วชมเชยนักเรียนกลุ่มหนึ่งในความสามารถ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งชมเชยในความพยายาม จากนั้นจึงให้แก้ปัญหาที่มีความยากมากขึ้นอีกครั้ง ผลการทดลองปรากฏว่า นักเรียนกลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความสามารถจะนำความผิดพลาดมาเป็นสิ่งสะท้อนว่า ตนขาดความสามารถ และเมื่อให้แก้ปัญหาในชุดต่อมา ปรากฏว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาลดลง ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความพยายามกลับพบว่า นักเรียนมีทัศนคติต่อความยากว่า เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต้องใช้ความพยายามมากขึ้น ซึ่งเมื่อแก้ปัญหาในชุดต่อมา ก็พบว่า สามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น นอกจากนี้การศึกษาของ Gunderson et al. (2013) ปรากฏว่า ประเภทของคำชมเชยของพ่อแม่ที่มีต่อเด็กเล็กสามารถทำนายถึงกรอบความคิดของเด็กได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีความพยายามในการเปลี่ยนกรอบความคิดโดยการพัฒนาระบบการให้รางวัลเมื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือ Brain points ซึ่งเป็นระบบการให้รางวัลสำหรับความพยายามและการเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหา โดยการแก้ปัญหา มีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้มากกว่าที่จะเป็นเป้าหมายเพื่อประเมินศักยภาพ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า Brain points มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตได้เป็นอย่างดี (O'Rourke, 2014) จะเห็นได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการมีกรอบความคิดของบุคคล คือ คำชมเชยและการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาได้ของสมอง ดังนั้น การปลูกฝังให้เด็กมีกรอบความคิดเติบโต โดยการให้คำชมเชยที่เหมาะสม และการให้ความรู้ที่ สมองสามารถพัฒนาได้ จึงถือเป็นแนวทางที่จะทำให้เด็กสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งการเรียน การดำรงชีวิต และการทำงานในอนาคตได้ การศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนกรอบความคิด นอกจากจะมีการทดลองใช้วิธีการต่าง ๆ กับตัวบุคคล เช่น นักเรียน นักศึกษาโดยตรงแล้วยังพบว่า มีการศึกษาการเปลี่ยนกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตในแม่ของเด็กอีกด้วย ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แม่ของเด็กที่มีอายุระหว่าง 4-6 ขวบ ที่ได้รับการอบรม โดยยึดตามทฤษฎีกรอบความคิดเติบโตในด้านเชาวน์ปัญญาจะส่งผลต่อคะแนนแรงจูงใจและพฤติกรรมการเรียนรู้โดยรวมของลูกด้วย จากการประเมินด้วยแบบสอบถาม Learning Behaviors Questionnaire (LBQ-29) (Hadipoor, Jomehri, & Ahadi, 2015) อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากรอบความคิดเติบโตจะช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ การพัฒนาศักยภาพจากการมีกรอบความคิดเติบโตยังมีข้อจำกัดอยู่ เนื่องจากจะพัฒนาได้ตามศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคลเท่านั้น (Dweck, 2006) แม้จะเป็นเช่นนั้น ก็นับว่าการเปลี่ยนไปสู่กรอบความคิดเติบโตเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้มนุษย์ได้ใช้ศักยภาพของตนได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในอนาคตต่อไป

ชนะเลิศ สุริยะจันทร์หอม (2561) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมกับทฤษฎี เทคนิค เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโตสำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงรูปแบบการเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโต

องค์ประกอบ	ทฤษฎี/แนวคิด ทางจิตวิทยา	เทคนิค	ขั้นตอนของรูปแบบ
1. Belief about intellectual ability: BEL	Rational Emotive Behavior Theory	Turning negative thoughts about studying into positive thought technique Reframing	ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง Self-Analysis: S
2. Embrace Challenges: EM	Goal-setting Theory	Goal setting Technique Self-reflection	ขั้นที่ 2 วางแผนกำหนดเป้าหมาย Plan for Goal: P
3. Persist in the face of setback: PER	AQ Adversity Quotient	-	ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการและ ขจัดอุปสรรค
4. See effort as the path to mastery: SE	Attribution Theory	-	Action and remove barriers: A
5. Learn from criticism: LEA	-	Reframing Self-reflection	ขั้นที่ 4 สะท้อนด้วยตนเอง Self-Reflection: S
6. Success of others: SUC	Social Cognitive Theory	-	ขั้นที่ 5 ประยุกต์สู่ชีวิตจริง Apply to real life: A

ที่มา: ชนะดี สุริยะจันทร์หอม, 2561, น. 94

5. การวัดและประเมินกรอบความคิด

การวัดกรอบความคิดทั่วไป (Dweck, 2006 อ้างถึงใน มลิันทรา กวินกมลโรจน์, 2557) ได้สร้างแบบวัดกรอบความคิดทั่วไป เป็นข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ข้อคำถาม

1. ระดับสติปัญญาเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิดจึงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้
 2. ทุกคนมีความสามารถในเรียนรู้
 3. ท่านมั่นใจว่าท่านเปลี่ยนแปลงระดับสติปัญญาที่ท่านมีอยู่ได้
 4. ท่านเป็นหนึ่งในบุคคลส่วนน้อยที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างจริงจัง
 5. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถเปลี่ยนแปลงลักษณะพื้นฐานของตัวท่านได้อย่างสม่ำเสมอ
 6. ดนตรีเป็นความสามารถพิเศษที่ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
 7. คนส่วนน้อยเท่านั้นที่จะมีความสามารถทางด้านกีฬา ดังคำกล่าวที่ว่า “คุณเกิดมาเพื่อสิ่งนั้น”
 8. การเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์เป็นสิ่งที่ง่าย ถ้าคุณเป็นผู้ชายหรือเป็นผู้ที่มาจากวัฒนธรรมที่ตระหนักเห็นคุณค่าในคณิตศาสตร์
 9. คนที่ทำได้สิ่งหนึ่งด้วยความตั้งใจ ผลที่ดีจะเกิดแก่บุคคลนั้น
 10. ถ้าท่านตั้งใจทำ ท่านจะสามารถเปลี่ยนแปลงตัวท่านได้ไม่ว่าท่านจะเป็นคนลักษณะใด
 11. ท่านไม่ต้องการให้เกิดความรู้สึกเครียด จึงไม่สนใจทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ
 12. คนในสังคมเป็นคนไม่ดีจึงเป็นเรื่องยากที่จะเปลี่ยนแปลงคนเหล่านั้นให้เป็นคนที่ดีได้
 13. ท่านสามารถยอมรับและยินดีที่จะได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำของท่านจากบุคคลรอบตัว เช่น พ่อ แม่ ครู หรือผู้ให้คำชี้แนะ
 14. ท่านมักจะรู้สึกโกรธเสมอเมื่อท่านได้รับข้อมูลทางลบเกี่ยวกับการกระทำของท่าน
 15. ไม่ว่าระดับสติปัญญาของท่านจะเป็นมาอย่างไรท่านสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้
 16. ท่านสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ แต่ ท่านไม่สามารถเปลี่ยนแปลงระดับสติปัญญาของท่านได้
 17. ท่านสามารถทำในสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมได้ แต่ความเป็นตัวตนของท่านจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้
 18. มนุษย์โดยทั่วไปมีพื้นฐานที่ดี บางครั้งการตัดสินใจในการทำบางอย่างก็อาจจะเลวร้ายได้
 19. ท่านมีความรู้สึกทำทนายกับงานที่ท่านกำลังทำอยู่
 20. ทุกคนมีความเชื่อว่าบุคคลที่ฉลาดไม่จำเป็นต้องทำงานหนัก
- โดยมีเกณฑ์ที่บอกระดับกรอบความคิด วิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ (Mckenzie, 2013 อ้างถึงใน มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557) ดังนี้
- ค่าคะแนนระหว่าง 60-45 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 44-34 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 33-21 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 20-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดทางวิชาการ

1. ความหมายของกรอบความคิดทางวิชาการ

กรอบความคิดทางวิชาการ (academic mindset) ซึ่งมีความข้องเกี่ยวกับกรอบความคิด (mindset) ที่ว่ากรอบความคิดทางวิชาการมาจากฐานแนวคิดความเชื่อส่วนบุคคลหรือ implicit theory เช่นเดียวกับกรอบความคิด (mindset) โดยเป็นเรื่องของกลุ่มของความคิดหรือวิธีการคิดของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกทางวิชาการ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของกรอบความคิดทางวิชาการ (academic mindset) ไว้ดังนี้

Farrington (2012) ให้ความหมายของกรอบความคิดทางวิชาการไว้ว่า กรอบความคิดทางวิชาการ หมายถึง ทศนคติ ความเชื่อ หรือวิธีการของการรับรู้ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้และสติปัญญา

Snipes, Fancsail, & Stoker (2012) ให้ความหมายของกรอบความคิดทางวิชาการไว้ว่า กรอบความคิดทางวิชาการ หมายถึง ทศนคติ ความเชื่อ อุปนิสัย หรือพฤติกรรมของผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Mindset Work (2015) ให้ความหมายของกรอบความคิดทางวิชาการไว้ว่า กรอบความคิดทางวิชาการ หมายถึง ชุดของความเชื่อที่ส่งผลให้บุคคลแสดงถึงพฤติกรรมในการเรียนรู้และช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนได้

จากความหมายของกรอบความคิดทางวิชาการ (academic mindset) ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนสรุปว่า กรอบความคิดทางวิชาการ หมายถึง ความเชื่อ ความคิดหรือวิธีการคิดของผู้เรียนในเรื่องวิชาการที่ส่งผลถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของตนเองในการเรียนรู้

2. แนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดทางวิชาการ

กรอบความคิดทางวิชาการ (academic mindset) มาจากฐานของแนวคิดกรอบความคิด (mindset) โดยการศึกษาเกี่ยวกับกรอบความคิด (mindset) เริ่มต้นในปี 1995 โดย Carol Dweck ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคลหรือ implicit theory ซึ่งคือความคิดความเชื่อในตัวบุคคลที่ทำให้เกิดการตีความ คาดการณ์ และการตัดสินใจในสถานการณ์

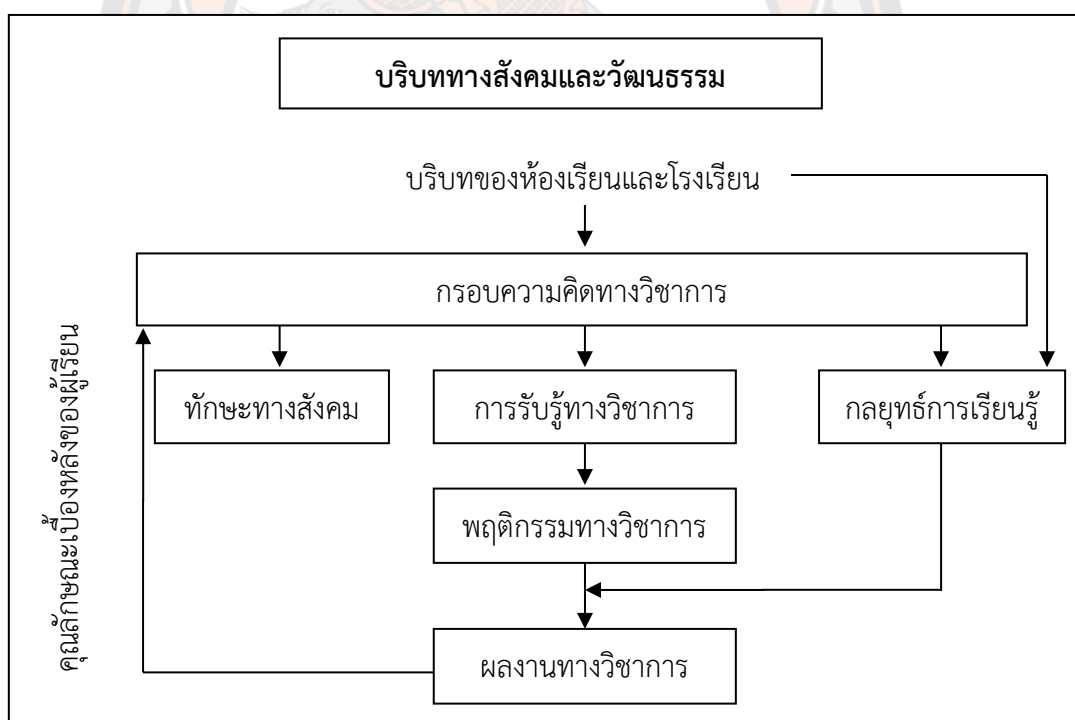
การศึกษาทฤษฎีนี้ Dweck ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มผู้เรียนเพื่อค้นหาสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรม การตอบสนองในสถานการณ์ต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคลนี้สามารถแบ่งได้ 2 แบบ คือ entity theory และ incremental theory โดยในแบบแรก คือ ผู้เรียนที่เชื่อว่าความฉลาด และความสามารถคือความคงที่เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ส่วนในแบบที่สองคือผู้เรียนที่เชื่อว่า ความฉลาดและความสามารถเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยความเชื่อหรือมุมมองของผู้เรียน สามารถส่งผลต่อพฤติกรรม แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ซึ่งแนวคิดของกรอบความคิดถูกใช้ ในการพัฒนาในระดับบุคคลและระดับองค์กร ทั้งทางด้านธุรกิจ การกีฬา โดยเฉพาะทางด้านการศึกษา เนื่องจากกรอบความคิดเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่นและมีความสุข อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สามารถ กำหนดพฤติกรรมที่แสดงออก การที่คนเรามีกรอบความคิดที่แตกต่างกันจะส่งผลให้แต่ละคน มีคุณลักษณะและมุมมองการใช้ชีวิตในเรื่องเดียวกันที่แตกต่าง เช่น การใช้ความพยายามในตนเอง การเรียนรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ทักษะคติที่มีต่อความล้มเหลว

รวมไปถึงความสามารถในการปรับตัว โดยบุคคลใดที่มีการใช้มุมมองที่กว้างในการมอง สิ่งต่าง ๆ จะสามารถทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นได้มากกว่า ทำให้บุคคลนั้นสามารถมองเห็นสิ่งเดียวกัน ภายในกรอบเดียวกันแต่การตีความหมายแตกต่างกัน จากการตีความหมายในสิ่งต่าง ๆ ที่ต่างกัน จึงสามารถแบ่งประเภทของกรอบแนวคิดได้ 2 ประเภท คือ กรอบความคิดจำกัด (fixed mindset) และกรอบความคิดเติบโต (growth mindset)

โดยมีผลการศึกษาของ Yan, Thai, & Bjork (2014) ที่แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีกรอบ ความคิดต่างกันจะมีลักษณะแรงจูงใจที่ต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (fixed mindset) จะมีแรงจูงใจภายนอกเป็นตัวผลักดันพฤติกรรม เช่น รางวัล ขณะที่บุคคลที่มีกรอบความคิด เติบโต (growth mindset) จะใช้แรงจูงใจในตนเองเป็นตัวผลักดัน และงานวิจัยในปี 2007 ของ Blackwell, Trzesniewski, & Dweck มีการศึกษาถึงความสำคัญในการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด จากกรอบความคิดจำกัด (fixed mindset) สู่กรอบความคิดเติบโต (growth mindset) โดยศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเริ่มจากให้เด็ก นักเรียนทำแบบทดสอบ (IQ Test) จากนั้นแบ่งเด็กออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เชื่อว่าความฉลาด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และกลุ่มที่เชื่อว่าความฉลาดเปลี่ยนแปลงได้ โดยเด็กในกลุ่มแรกจะได้รับ คำชมเชยที่ความฉลาด ส่วนเด็กในกลุ่มที่สองจะได้รับคำชมเชยที่ความพยายาม จากนั้นติดตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของเด็กทั้ง 2 กลุ่ม เป็นระยะเวลา 2 ปี ผลการศึกษา พบว่า เด็กในกลุ่มที่มีความเชื่อว่าความฉลาดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นเด็กที่มีกรอบความคิดเติบโต (growth mindset) มีผลการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์สูงกว่าเด็กกลุ่มแรก จึงเห็นได้ว่าเด็กที่มีกรอบ ความคิดเติบโต (growth mindset) มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จทางการเรียนมากกว่าเด็กที่มี

กรอบความคิดจำกัด (fixed mindset) นอกจากนี้ Blackwell, & Dweck กล่าวว่า คนที่มีกรอบความคิดเติบโต (growth mindset) มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่มีกรอบความคิดจำกัด (fixed mindset) แล้วยังกล่าวว่า คนที่มีกรอบความคิดเติบโต (growth mindset) มีแนวโน้มที่จะมีการจัดการทางอารมณ์ได้ดีกว่าคนที่มีกรอบความคิดจำกัด (fixed mindset)

ต่อมาในปี 2012 ได้มีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดทางวิชาการ (academic mindset) โดย Farrington et al. (2012) และคณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยชิคาโก ที่เสนอว่ากรอบความคิดทางวิชาการ (academic mindset) คือ สิ่งที่อยู่บนฐานความคิดที่เชื่อว่า “เราอยู่ในชุมชนวิชาการ ความสามารถของเราสามารถเติบโตได้ด้วยความพยายาม เราสามารถประสบความสำเร็จได้ และงานนั้นเป็นงานที่มีคุณค่าสำหรับเรา” อีกทั้งแนวคิดของ Farrington et al. (2012) ยังมองว่ากรอบความคิดทางวิชาการจัดเป็นองค์ประกอบทางพฤติกรรมอย่างหนึ่ง (noncognitive factors) โดยกรอบความคิดทางวิชาการนั้นมีความสัมพันธ์กับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม (Farrington, 2012) แสดงดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงองค์ประกอบทางพฤติกรรม (noncognitive factors) กับผลงานทางวิชาการ
ในบริบทของห้องเรียน โรงเรียน และบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

จากภาพ 1 แสดงให้เห็นว่าบริบทของห้องเรียนและโรงเรียน ซึ่งหมายถึงบทบาทของครูที่ส่งผลโดยตรงกับผู้เรียน โดยบริบทดังกล่าวส่งผลถึงกรอบความคิดทางวิชาการ ส่งผลถึงความพยายามทางวิชาการ ส่งผลถึงพฤติกรรมทางวิชาการ และส่งผลถึงผลงานทางวิชาการเป็นลำดับต่อเนื่อง กรอบความคิดทางวิชาการส่งผลถึงทักษะทางสังคมมายังพฤติกรรมทางวิชาการ กรอบความคิดทางวิชาการส่งผลถึงกลยุทธ์ทางการเรียนรู้มายังความพยายามทางวิชาการ พฤติกรรมทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ และกรอบความคิดทางวิชาการยังส่งผลถึงพฤติกรรมทางวิชาการ นอกจากนี้ ผลงานทางวิชาการยังส่งผลย้อนกลับไปที่กรอบความคิดทางวิชาการ โดยองค์ประกอบทางพฤติกรรม (noncognitive factors) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

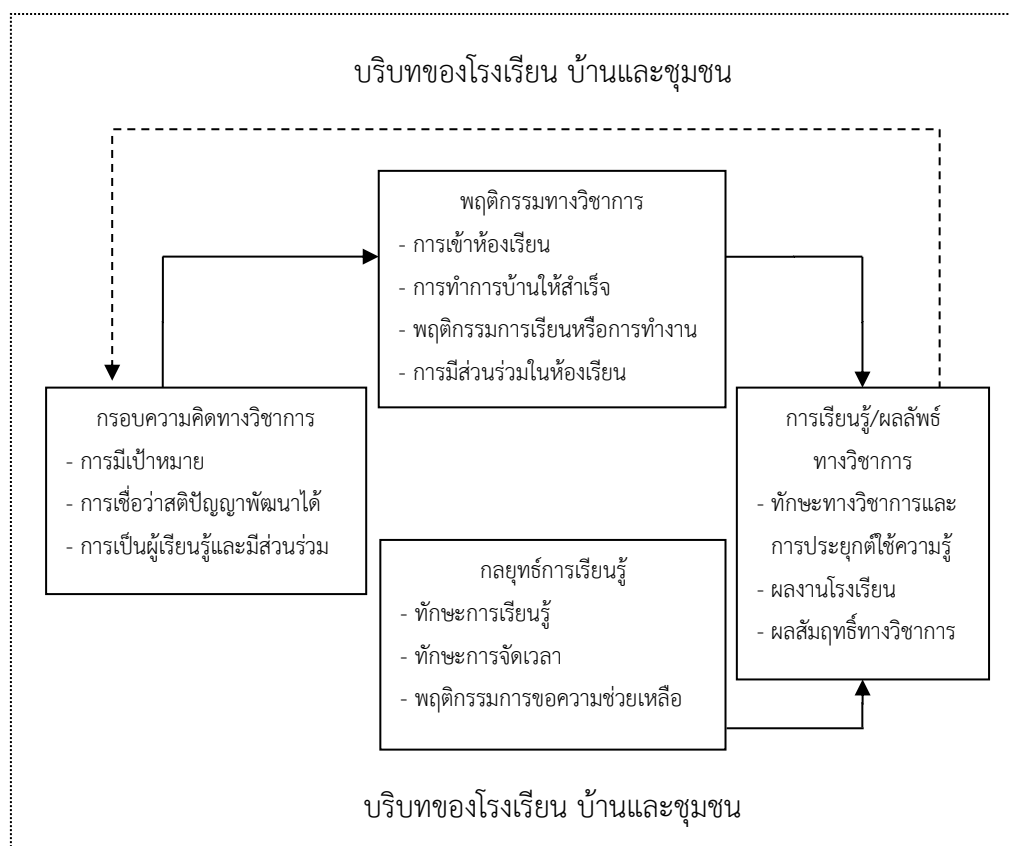
1. กรอบความคิดทางวิชาการ (academic mindsets) คือ ทักษะคิดทางจิตวิทยาทางสังคมหรือความเชื่อเกี่ยวกับตนเองเกี่ยวกับการศึกษาทางวิชาการ
2. ความพยายามทางวิชาการ (academic perseverance) คือ ความอดทนทางวิชาการของนักเรียนที่จะทำงานให้สมบูรณ์ ทันทเวลา และมีความละเอียดสูงสุดเท่าที่จะสามารถทำได้
3. พฤติกรรมทางวิชาการ (academic behaviors) คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงสัญญาณภายนอกทางพฤติกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมและความพยายามที่จะเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้เรียนที่ดีอีกทั้งยังเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อการประสบความสำเร็จ
4. ทักษะทางสังคม (social skills) คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล เช่น ความร่วมมือ ความรับผิดชอบและการเอาใจใส่ โดยทักษะทางสังคมที่เป็นที่ยอมรับนั้นสามารถพัฒนาจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เช่น ระหว่างคนรอบข้าง ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ซึ่งทักษะทางสังคม คือ สิ่งสำคัญสำหรับการทำงานในอนาคต
5. กลยุทธ์ในการเรียนรู้ (learning strategies) คือ กระบวนการและกลวิธีที่ใช้เพื่อให้เกิดความรู้ ความจำ หรือการเรียนรู้ ช่วยในเรื่องของการเรียน โดยกลยุทธ์ทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ประโยชน์จากพฤติกรรมทางวิชาการเพื่อเพิ่มการเรียนรู้

นอกจากนี้ในแนวคิดของ Farrington et al. (2012) ยังกล่าวถึงสิ่งที่แสดงถึงองค์ประกอบทางพฤติกรรมของกรอบความคิดทางวิชาการ โดยสรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงองค์ประกอบทางพฤติกรรมของกรอบความคิดทางวิชาการ

สรุปสิ่งที่แสดงถึงองค์ประกอบทางพฤติกรรม: กรอบความคิดทางวิชาการ (Summary of Evidence on Noncognitive Factors: Academic Mindset)	
ความสัมพันธ์กับผลงานทางวิชาการ (Relationship to Academic Performance)	กรอบความคิดทางวิชาการของผู้เรียนสามารถส่งผล ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ
การเปลี่ยนแปลง (Malleable)	กรอบความคิดทางวิชาการสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยอาศัยความตั้งใจ
บทบาทของบริบทห้องเรียน (Role of classroom context)	บทบาทของห้องเรียนเกี่ยวกับกรอบความคิดทาง วิชาการมีความเด่นชัดมากสำหรับผู้เรียนที่เป็นชน กลุ่มน้อย
กลยุทธ์ที่ชัดเจน (Clear Strategies)	ความสำเร็จของกรอบความคิดทางวิชาการมีสิ่งสำคัญ อยู่ที่การมองเห็นตัวตนที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต ที่จะมีการพัฒนาตนเอง

นอกจากนี้ในปีเดียวกันยังมีแนวคิดของ Snipes, Fancsail, & Stoker (2012) ที่ได้เชื่อมโยงแนวคิดของกรอบความคิดทางวิชาการ (academic Mindset) ของ Farrington เข้ากับแนวคิดความเชื่อส่วนบุคคลและกรอบความคิด (mindset) ของ Dweck โดยมีการสรุปแนวคิดของกรอบความคิดทางวิชาการไว้ว่ากรอบความคิดทางวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติของผู้เรียน ความเชื่อ และการจัดการของโรงเรียนในเรื่องของการเรียนรู้ที่แสดงถึงผลลัพธ์ทางวิชาการทางบวก และความสำเร็จของโรงเรียน โดยแนวคิดหลักเบื้องหลังของกรอบความคิดทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับส่วนต่าง ๆ ข้างต้นนั้นมีผลต่อคุณภาพ ระยะเวลา และความจริงจังของผู้เรียนในการวิเคราะห์พฤติกรรมทางการเรียน โดยมีทฤษฎีในการปฏิบัติที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดทางวิชาการของผู้เรียน หลักของกลยุทธ์ในการเรียนรู้ และผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ภายใต้บริบทของโรงเรียน บ้าน และชุมชน (Snipes, Fancsail, & Stoker, 2012) ดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงความสัมพันธ์กรอบความคิดทางวิชาการ พฤติกรรมทางวิชาการ กลยุทธ์ในการเรียนรู้ และผลลัพธ์ทางวิชาการภายใต้บริบทโรงเรียน บ้านและชุมชน

จากภาพ 2 แสดงให้เห็นว่า บริบทของโรงเรียน บ้านและชุมชนมีอิทธิพลต่อกรอบความคิดทางวิชาการ พฤติกรรมทางวิชาการ กลยุทธ์ในการเรียนรู้ และผลลัพธ์ทางวิชาการ

3. ประเภทและองค์ประกอบของกรอบความคิดทางวิชาการ

จากทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคลหรือ implicit theory ซึ่งคือความคิดความเชื่อในตัวบุคคลที่ทำให้เกิดการตีความ คาดการณ์ และการตัดสินใจในสถานการณ์ โดยสามารถแบ่งได้ 2 แบบ คือ entity theory และ incremental theory โดยในแบบแรกคือผู้เรียนที่เชื่อว่าความฉลาดและความสามารถ คือ ความคงที่เป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลให้ผู้เรียนในลักษณะนี้มีแนวโน้มล้มเลิกเป้าหมาย ในขณะที่เผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ส่วนในแบบที่สองคือผู้เรียนที่เชื่อว่าความฉลาดและความสามารถเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยมุมมองของผู้เรียนสามารถส่งผลต่อพฤติกรรม แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการเรียน โดยผู้เรียนในลักษณะนี้จะมีแนวโน้มที่ใช้ความพยายามในการแก้ไข

ปัญหา มองปัญหาว่าเป็นการเรียนรู้ส่งผลให้ผู้เรียนในกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จทางการเรียนและการทำงาน (Dweck, 2006)

และจากพัฒนาการของ implicit Theory สู่แนวคิดของกรอบความคิด (mindset) ที่สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ กรอบความคิดจำกัด (fixed mindset) และกรอบความคิดเติบโต (growth mindset) สู่แนวคิดของกรอบความคิดทางวิชาการ (academic mindset) โดยแนวคิดของกรอบความคิดทางวิชาการ (academic mindset) ซึ่งมาจากฐานของ implicit theory และแนวคิดของกรอบความคิด (mindset) จึงสามารถแบ่งประเภทของกรอบความคิดทางวิชาการได้ 2 ประเภท คือ กรอบความคิดทางวิชาการเชิงลบ (negative academic mindset) และกรอบความคิดทางวิชาการเชิงบวก (positive academic mindset)

ส่วนกรอบความคิดทางวิชาการเชิงบวก (positive academic mindset) คือ การที่บุคคลที่มีความเชื่อความคิด หรือมุมมองเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ว่าคุณฉลาดและความสามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยอาศัยความพยายามและความมุ่งมั่นทุ่มเท เมื่อเจอปัญหาหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากก็จะพยายามในการหาวิธีการหรือแนวทางการเรียนรู้ เพื่อให้สิ่งที่ตนทำนั้นประสบความสำเร็จ

กรอบความคิดทางวิชาการเชิงลบ (negative academic mindset) คือ การที่บุคคลมีความเชื่อ ความคิด หรือมุมมองเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ว่าคุณฉลาดและความสามารถเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ยึดติดและให้ความสำคัญกับความสำเร็จมากกว่าวิธีการและความพยายาม เมื่อเจอปัญหาหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากก็ล้มเลิกความตั้งใจได้ง่ายและกลัวความผิดพลาด

โดยจากการศึกษาทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคลหรือ implicit theory ที่เกี่ยวข้องกับคุณฉลาด แนวคิดของกรอบความคิด (mindset) และแนวคิดของกรอบความคิดทางวิชาการ (academic mindset) พบว่า ทั้งสามสิ่งนี้จะแบ่งได้ 2 ประเภทที่เป็นสิ่งตรงข้ามกัน โดยฝั่งที่เป็นทางลบ ได้แก่ entity theory, กรอบความคิดจำกัด (fixed mindset) และกรอบความคิดทางวิชาการเชิงลบ (negative academic mindset) และฝั่งที่เป็นทางบวก ได้แก่ incremental theory กรอบความคิดเติบโต (growth mindset) และกรอบความคิดทางวิชาการเชิงบวก (positive academic mindset) ซึ่งความแตกต่างของผู้เรียนที่มีกรอบความคิดทางวิชาการต่างกันสามารถแสดงลักษณะและตัวอย่างทางพฤติกรรม ได้ดังตาราง 3 และตาราง 4 ตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 4 แสดงลักษณะทางพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีกรอบความคิดทางวิชาการต่างกัน

ประเด็นในการเปรียบเทียบ	กรอบความคิดทางวิชาการ	กรอบความคิดทางวิชาการ
	เชิงบวก	เชิงลบ
มุมมองต่อปัญหาอุปสรรค	มองว่าปัญหาคือโอกาสในการเรียนรู้และความท้าทาย	มองว่าปัญหาคือความล้มเหลว
มุมมองต่อความฉลาดและความสามารถ	มองว่าความฉลาดและความสามารถสร้างได้ด้วย ความพยายามในการเรียนรู้	เป็นลักษณะตายตัว ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ยึดติดกับความสำเร็จ
เป้าหมายของการเรียนรู้	เพื่อให้ตนเองเกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและพัฒนาให้ได้มากที่สุด	เพื่อให้ตนเองดูเป็นคนฉลาด มีความสามารถ
การให้คุณค่า	ให้คุณค่ากับความตั้งใจและความพยายาม	ให้คุณค่ากับสมบัติ ภาพลักษณ์ เช่น ฉลาด เก่ง
การเผชิญหน้ากับความท้าทาย	พยายามหาวิธีการเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	ล้มเลิกได้ง่าย กลัวความผิดพลาด
ความพยายาม	ข้อบ่งชี้ของการพัฒนา	ข้อบ่งชี้ของการขาดความสามารถ

ตาราง 5 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีกรอบความคิดทางวิชาการต่างกัน

เหตุการณ์ที่เผชิญ	กรอบความคิดทางวิชาการเชิงบวก	กรอบความคิดทางวิชาการเชิงลบ
เมื่อสอบตก	ฉันต้องพยายามมากขึ้นอีก	ฉันโง่เกินกว่าจะเรียนวิชานี้
สถานการณ์ที่ทำให้ท้อ	ฉันได้พยายามทำในสิ่งใหม่ ๆ	ฉันเก่ง, ฉันฉลาด
	ฉันได้พัฒนาตนเอง	
	พยายามและเรียนรู้ให้มากขึ้น	ฉันไม่มีความสามารถ
	ให้คุณค่ากับความตั้งใจและความพยายาม	ตายแน่ ๆ งานยาก ทำไม่ได้แน่ ๆ
	งานนี้ยาก ลองไปปรึกษา xxx	งานยากแบบนี้ ทำไม่ได้ให้ xxx ทำดีกว่า เขาเคยทำมาก่อน
		เขาเก่งกว่าฉัน

4. แนวทางพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ

มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557, น. 33-36) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนากรอบความคิดครูไว้ว่า การทำความเข้าใจแนวคิดของกรอบความคิด และวิธีการที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของเรา ที่ต้องให้ความสำคัญ โดยส่งเสริมให้ครูสามารถสะท้อนและอธิบายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้อง

การกระทำของตนเองในการกำหนดพฤติกรรม และจากแนวคิดของกรอบความคิดนั้นยังสามารถทำให้ครูเข้าใจพฤติกรรมของนักเรียนได้เช่นเดียวกัน ตัวอย่างเช่น การที่ตัดสินนักเรียนจากครูคนหนึ่งกับครูอีกคนหนึ่งนั้นมีความแตกต่างกัน เพราะกรอบความคิดของนักเรียนที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมต่อครูแต่ละคนมีความแตกต่างกัน การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการทางอารมณ์ ทางสังคมของนักเรียนเป็นสิ่งที่จะทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนามากขึ้น โดยที่ครูต้องพยายามสอดแทรกในวิชาที่สอน ดังที่ Brooks (2001, 2004 อ้างถึงใน Brooks, 2004) กล่าวว่า การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับความรู้สึกปลอดภัยของนักเรียน ความนับถือตนเอง และความมีเกียรติในตนเอง ไม่ได้เป็นหลักสูตรเสริม ซึ่งถ้านักเรียนได้รับสิ่งต่าง ๆ นั้นในห้องเรียนจะทำให้เป็นการเสริมสร้างรากฐานสำหรับการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ความมีวินัยในตนเอง ความรับผิดชอบและความสามารถประสบความสำเร็จได้ (สำหรับนักเรียนที่ต้องการการชี้นำมากกว่าผู้อื่น) ลักษณะนิสัยใหม่สามารถสร้างความพยายามไม่ใช่พรสวรรค์ เส้นทางสู่การเรียนรู้ที่ดี ครูควรมีทักษะในการเรียนรู้ถึงสิ่งที่นักเรียนต้องการ รวมทั้งโอกาส ความล้มเหลวและคำวิจารณ์เป็นที่ยอมรับได้เนื่องจากเป็นสิ่งที่นำไปสู่กรอบความคิดเติบโตได้ สิ่งเหล่านี้เป็นการพัฒนากรอบความคิดของครูได้ โดยแนวทางการพัฒนานั้น

Aronson, & Good (2000) ได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับนักเรียนและพบว่า การนำวิธีการนี้ไปใช้เป็นการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการคิดเกี่ยวกับโรงเรียน เนื่องจากก่อนเข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการนี้ นักเรียนหลายคนคิดว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ที่ใช้ในการเรียนของนักเรียนและเป็นสถานที่ที่ครูตัดสินนักเรียน หลังจากการสัมมนานี้พบว่านักเรียนกลุ่มนี้มองโรงเรียนในอีกมิติหนึ่งคือ เป็นสถานที่ที่เรียนรู้และครูเป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือ และเป็นสถานที่ที่จะทำให้พวกเขาฉลาดขึ้น จึงแสดงให้เห็นว่าการค้นพบเหล่านี้ในความคิดการเจริญเติบโตมีความสำคัญมากสำหรับการศึกษารายการเรียนการสอนความคิดการเจริญเติบโตทั้งครูและนักเรียนสามารถนำไปสู่การใช้ประโยชน์ที่ดีขึ้นของศักยภาพของนักเรียน

จากการวิจัยฉบับข้างต้นนี้ พบว่า การพัฒนากรอบความคิดเติบโตเป็นสิ่งมีความสำคัญมากโดย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การนำเสนอ บทความและวิดีโอที่อธิบายเกี่ยวกับวิธีการที่คนจะมีความสามารถในการเรียนรู้ โดยวิดีโอนี้แสดงให้เห็นว่าถึงการศึกษาต่อใหม่จะเกิดขึ้นในสมองในระหว่างการเรียนรู้
2. การให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายถึงความสำคัญ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องอธิบายเหตุผล อย่างน้อย 3 เหตุผลว่าเหตุใดจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความสามารถของตนเอง
3. การระบุและวิเคราะห์การเติบโตของประสบการณ์ของตน โดยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องอธิบายถึงวิธีการที่ใช้ในการจัดการตนให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นจากประสบการณ์ที่เคยผ่านมา

4. การอธิบายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฟัง เป็นการที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะอธิบายถึงสมมติฐานของผู้เข้ากิจกรรมคนอื่นถึงการพัฒนาความสามารถอย่างไร

5. การเรียนรู้จากการเติบโตของบุคคลอื่น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้ถามเพื่อให้แสดงความคิดเห็นจากตัวอย่าง และวิเคราะห์จากตัวอย่างในสถานการณ์ของผู้อื่นเพื่อจะได้เรียนรู้บางสิ่งจากสิ่งที่เราไม่คิดว่าบุคคลคนนี้จะมีความสามารถในการเรียนรู้

จากขั้นตอนในการพัฒนากรอบความคิดเป็นแนวทางในการนำมาใช้เพื่อพัฒนากรอบความคิดของครู เพื่อพัฒนาให้ครูเป็นผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตได้ เป็นวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของผู้เรียนและพฤติกรรมของครู ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในเรื่องกรอบความคิด และกรอบความคิดครู มากำหนดเป็นสิ่งที่ควรจะให้ครูเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง เพราะจากการศึกษาพบว่า กรอบความคิดเป็นตัวกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา อย่างไรก็ตามการที่จะทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง สิ่งแวดล้อมภายนอกมีส่วนเกี่ยวข้องและยังมีวิธีการหลากหลายที่จะช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลง

มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ประถมศึกษา มีกระบวนการดังนี้ คือ 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเรียนรู้ของครู 2) การทำให้ครูเปิดใจยอมรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของครู 3) การสร้างให้ครูเกิดแรงเสริมภายในช่วยให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง 4) การแก้ปัญหาด้วยการวิพากษ์ประสบการณ์ในอดีตนำไปสู่การค้นพบ 5) การทำให้ครูเกิดการชี้แนะตนเองจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 3 ระยะ ดังนี้ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้ชี้แนะกับครูเพื่อให้เกิดความไว้วางใจร่วมกันในการแก้ปัญหาและการสร้างเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดร่วมกัน ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การตระหนักรู้กรอบความคิดของครู ประกอบด้วย 1.1) การสร้างความตระหนักรู้ในกรอบความคิดของตนเองของครู 1.2) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการสอนและเห็นคุณค่าของการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นครูที่เน้นการพัฒนาตนเอง (2) การเปิดประสบการณ์เรียนรู้กรอบความคิดใหม่สู่การพัฒนาตนเอง (3) การประเมินเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองภายใต้กรอบความคิดใหม่ (4) การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบความคิดใหม่ ประกอบด้วย 4.1) การวางแผนการ ปรับวิธีการทำงานของตนเอง 4.2) การนำแผนสู่การปฏิบัติและประเมินผลย้อนกลับ 4.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันเพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่ (สามารถดำเนินการซ้ำในขั้นที่ 4

ได้หลายครั้ง) (5) การส่งเสริมให้ครูนำกรอบความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการ จัดการเรียนการสอน และ
ระยะที่ 3 หลังการชี้แนะเป็นการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และบูรณาการแนวปฏิบัติงานใหม่
ตามกรอบความคิดใหม่เพื่อปรับใช้กับการเรียนการสอนครั้งต่อไป

ธนดี สุริยะจันทร์หอม (2561, น. 51-53) ได้กล่าวถึงเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
กรอบความคิดเติบโต ไว้ดังนี้

1. เทคนิคการมองมุมใหม่ (Reframing) เป็นวิธีการเปลี่ยนความคิดหรือการมองสิ่งต่าง ๆ
ให้แตกต่างไปจากเดิม อาจกระทำได้ด้วยการสร้างมุมมองใหม่แทนมุมมองเก่า หรือด้วยการเปลี่ยน
ความหมายของบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้เกิดความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับบุคคลหรือบริบทของ
สถานการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนไปจากเดิม เช่น

การเปลี่ยนความหมายของ “ปัญหา” เป็น “โอกาส”

การเปลี่ยนความหมายของ “ความอ่อนแอ” เป็น “ความเข้มแข็ง”

การเปลี่ยนความหมายของ “เป็นไปไม่ได้” เป็น “มีความเป็นไปได้”

การเปลี่ยนความหมายของ “กดดันฉัน” เป็น “ไม่กระทบฉัน”

การเปลี่ยนความหมายของ “ไม่มีเยื่อใย” เป็น “ไม่เข้าใจ”

การเปลี่ยนความหมายของกรอบแนวคิดจะเปลี่ยนการรับรู้ของบุคคล จึงทำให้ภาวะ
ทางอารมณ์ ความรู้สึก แนวโน้มของการตอบสนองต่อสถานการณ์เดิมนั้นแตกต่างไปจากที่เคยแสดงออก
วิธีการเปลี่ยนมุมมองใหม่จะช่วยให้บุคคลแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มักเป็น
วิธีการสร้างมุมมองทางบวกแทนมุมมองทางลบ มุมมองทางลบจะทำลายขวัญและแรงจูงใจ ในขณะที่
มุมมองทางบวกจะช่วยให้คนมีความหวัง แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก เมื่อเผชิญกับสถานการณ์
ยากลำบาก ทุกคนมีโอกาสเลือกที่จะตกเป็นเหยื่อของความทุกข์ หรือเลือกที่จะได้ประโยชน์จาก
สถานการณ์ เพื่อผลักดันตนก้าวไปข้างหน้า ผู้ที่ยึดติดกับการมองว่าสถานการณ์นั้นเลวร้าย ไม่สามารถ
แก้ไขได้ เพราะคนเห็นแก่ตัวหรือตนไร้คุณค่าก็มักจะจมอยู่กับความทุกข์ ส่วนผู้ที่มองสถานการณ์นั้น
ว่าเป็นบทเรียนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาตนเองและเป็นประสบการณ์ที่ทำให้ตนมีความเข้มแข็งขึ้น
ย่อมทำให้ตนมีความหวังพร้อมที่จะก้าวต่อไปข้างหน้า (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556, น. 267)

2. เทคนิคการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Technique) เป้าหมายเป็นศูนย์กลางของ
ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต และเป็นสิ่งสำคัญของความสำเร็จ เพราะเป้าหมายคือสิ่งนำทาง หรือแสงสว่าง
ที่จะช่วยให้เห็นทิศทางที่ต้องการจะไปถึง ดังนั้น ทุกครั้งที่ทำงานจะต้องตั้งเป้าหมายไว้ล่วงหน้า
ทั้งเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางสำหรับการดำเนินชีวิต Muldoon
(จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556, น. 270) สรุปว่า เป้าหมายที่ดีควรมีลักษณะ SMART ซึ่งย่อมาจาก

S ย่อมาจาก Specific คือ มีลักษณะเฉพาะ

M ย่อมาจาก Measurable คือ สามารถวัดและประเมินผลได้

A ย่อมาจาก Attainable	คือ สามารถบรรลุและปฏิบัติจริงได้
R ย่อมาจาก Relevant	คือ สัมพันธ์กับความต้องการของคน
T ย่อมาจาก Time	คือ กำหนดเวลาแน่นอน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546, น. 98) ได้นำเสนอขั้นตอนการตั้งเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์สมรรถนะ ความสนใจ และความชอบของตนเอง (Self-Analysis) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะจะช่วยให้สามารถวางเป้าหมายชีวิตที่มีความเป็นไปได้ ทำท่ายและเหมาะสมกับตนเอง ส่วนการรู้จักความสนใจและความชอบส่วนตัวจะช่วยเสริมแรงบันดาลใจให้เกิดความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. กำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน (Decide and Be Precise) คิดล่วงหน้าถึงเป้าหมายที่ต้องการบรรลุก่อนลงมือดำเนินการ ควรกำหนดช่วงเวลาของเป้าหมายไว้ชัดเจน ซึ่งแบ่งได้เป็นเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เป้าหมายที่กำหนดควรชัดเจนมีลักษณะเฉพาะ และสามารถประเมินได้ เช่น เป้าหมายประจำวัน คือ ออกกำลังกายอย่างน้อย 30 นาที เป้าหมายของการเรียนในมหาวิทยาลัย คือ การทำคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่น้อยกว่า 3.5 เป้าหมายในอีก 10 ปีข้างหน้า คือจะเป็นนักกีฬาระดับชาติ

3. เขียนรายละเอียดของแผนและเป้าหมาย (Write It Down) เมื่อได้เป้าหมายที่ชัดเจนให้โอกาสแก่ตนเองในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมาย แนวทางไปสู่เป้าหมายและอุปสรรคจากประสบการณ์ของคนที่เคยประสบความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อนำมาใช้ประกอบในการวางแผนไปสู่เป้าหมาย อีกทั้งหาแนวทางในการป้องกันและส่งเสริมตนเองให้สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนด การเขียนเป้าหมายควรมีทั้งเป้าหมายหลักและเป้าหมายรอง รวมทั้งแผนหลักและแผนรอง โดยเป้าหมายหลักและเป้าหมายรองควรจะสอดคล้องกัน หากเป้าหมายหลักมีปัญหาและอุปสรรค จะได้นำทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้กับเป้าหมายรองได้

4. การดำเนินการให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมาย (Hammer It In) ดำเนินการตามเป้าหมายและแผนที่วางไว้ ระหว่างดำเนินการควรมีการทบทวน และประเมินความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นระยะ อาจเป็นรายวัน รายเดือน รายปี เพื่อจะได้ทราบว่าการทำงานของตนสอดคล้องหรือขัดแย้งกับแผนและเป้าหมายที่วางไว้ อุปสรรคที่ประสบ มีสาเหตุอะไร และสิ่งที่ควรได้รับการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงคืออะไรและอย่างไร หากตนเองไม่สามารถหาคำตอบได้ควรหาผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนระดับประคอง

เทคนิคการเปลี่ยนความคิด (Thought-Change Technique) เทคนิคการเปลี่ยนความคิดเป็นกระบวนการโต้แย้งกับความคิด เพื่อแยกแยะระหว่างความคิดที่ไม่ถูกต้องจากการคาดการณ์ล่วงหน้า หรือความเชื่อผิด ๆ ที่บั่นทอนอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองกับความคิดจากการประเมิน

เหตุการณ์ตามข้อเท็จจริง ทั้งนี้เพื่อจะได้ยับยั้งอารมณ์ตนเองไม่ปล่อยให้อารมณ์ ความรู้สึกหลงไปกับความคิดที่ผิด ๆ ที่ตนปรุงแต่งขึ้น (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์, 2556, น. 268-269)

ขั้นตอนการเปลี่ยนความคิดมีดังนี้

1. นำความคิดที่บั่นทอนอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองมาวิเคราะห์ ด้วยการแยกความคิดออกเป็นส่วน ๆ เช่น ความคิดที่บั่นทอนความรู้สึก: “เขาเดินกับผู้หญิงคนอื่น ฉันคงหมดคุณค่าสำหรับเขาในอีกไม่ช้านี้แล้ว” สามารถแยกเป็น 2 ส่วนดังนี้ ความคิดที่ 1 คือ “เขาเดินกับผู้หญิงคนอื่น” และความคิดที่ 2 คือ “ฉันคงหมดคุณค่าสำหรับเขาในอีกไม่ช้านี้แล้ว”

2. นำความคิดทั้ง 2 ส่วนมาวิเคราะห์ดูว่า ความคิดไหนเป็นความคิดจากการประเมินเหตุการณ์ตามข้อเท็จจริง และความคิดไหนเป็นความคิดที่เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าที่จะบั่นทอนอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง เช่น ความคิดส่วนที่ 1 คือ “เขาเดินกับผู้หญิงคนอื่น” เป็นความคิดตามข้อเท็จจริง ความคิดส่วนที่ 2 คือ “ฉันคงหมดคุณค่าสำหรับเขาในอีกไม่ช้านี้แล้ว” เป็นความคิดคาดการณ์ล่วงหน้า

3. นำความคิดคาดการณ์ล่วงหน้านั้นมาวิเคราะห์ต่อว่าเป็นความคิดที่ถูกต้องหรือไม่มีหลักฐานเพียงพอในการสรุปความเช่นนั้นหรือไม่

4. เปลี่ยนความคิดคาดการณ์ล่วงหน้าใหม่ด้วยการใช้เหตุผล ข้อเท็จจริงและหลักฐานมาประกอบ เช่น “เราเห็นเพียงครั้งเดียว เขายังมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและสม่ำเสมอกับเราเหมือนเดิม ฉะนั้นเราอย่าเพิ่งด่วนสรุป รอดูเหตุการณ์ไปก่อน”

เทคนิคการเปลี่ยนความคิดเชิงลบให้เป็นเชิงบวก (Turning negative thoughts about studying into positive thought technique) ของ Aaron T. Beck เป็นเทคนิคที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาปรับเปลี่ยนความเชื่อ ความคิด และพฤติกรรมที่ไร้เหตุผลและขัดขวางการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความเครียดโดยเปลี่ยนความคิดเชิงลบเป็นความคิดเชิงบวก มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ (Thompson, 2003, p. 145)

1. ทำการระบุสิ่งที่ตั้งไว้
2. ระบุคุณลักษณะถึงข้อความเชิงลบในอดีต
3. เปลี่ยนข้อความเชิงลบให้เป็นข้อความเชิงบวก โดยดำเนินการดังนี้
 - 3.1 ระบุคุณลักษณะถึงเป้าหมายและดำเนินตามขั้นตอน
 - 3.2 ระบุคุณลักษณะแต่ละคนฝึกเขียนข้อโต้แย้ง
 - 3.3 ระบุคุณลักษณะข้อโต้แย้งที่ชอบที่สุดไว้
 - 3.4 ระบุคุณลักษณะฝึกการเปลี่ยนความคิดทุกครั้งที่เกิดความคิดเชิงลบ

เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากรอบความคิดเติบโต สรุปได้ว่า เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนากรอบความคิดเติบโต ส่วนใหญ่เป็นเทคนิคเกี่ยวกับการปรับความคิดและความเชื่อ และการตั้งเป้าหมาย เนื่องจากกรอบความคิดเติบโตนั้นเป็นระบบของความคิดความเชื่อพื้นฐานที่เกี่ยวกับความสามารถ และสติปัญญา ดังนั้นถ้าสามารถปรับความคิดความเชื่อของบุคคลนั้นไปพร้อมกับการแนะนำให้ตั้งเป้าหมายเพื่อทำงานที่มีความท้าทายและพยายามทำให้บรรลุเป้าหมายก็จะสามารถสนับสนุนให้เกิดกรอบความคิดเติบโตได้



ตาราง 6 แสดงแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการของครู

Aronson, & Good (2000)	Anderson (2006)	มลินทรา กิณภมโลโรจน์ (2557)	ชนะดี สุริยะจันทร์หอม (2561)	สรูป
การพัฒนากรอบความคิดเติบโต มีขั้นตอน ดังนี้	การปรับกรอบความคิด 5 ขั้นตอน ดังนี้ Anderson (2006)	1. กระบวนการปรับกรอบความคิดด้านการเรียนการสอน มีดังนี้ 1.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเรียนรู้ของครู 1.2 การทำให้ครูเปิดใจยอมรับ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในของครู 1.3 การสร้างให้ครูเกิดแรงเสริมภายในช่วยให้เกิดพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	1. เทคนิคการพัฒนากรอบความคิดเติบโต มีดังนี้ 1.1 เทคนิคการมองมุมใหม่ เป็นการเปลี่ยนความคิดให้ต่างไปจากเดิม 1.2 เทคนิคการตั้งเป้าหมาย เพราะเป้าหมายคือสิ่งนำทางที่ทำให้มองเห็นทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ 1.3 เทคนิคการเปลี่ยนความคิด เป็นกระบวนการโต้แย้งความคิด เพื่อแยกแยะความคิดที่ไม่ถูกต้อง หรือความเชื่อผิด ๆ 1.4 เทคนิคการเปลี่ยนความคิดเชิงลบให้เป็นเชิงบวก	1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้กรอบความคิดเติบโต 1.1 เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้ 1.2 ต้อนรับความท้าทาย 1.3 ยินยอมต่อน้แเผชิญกับความพ่ายแพ้ 1.4 มองว่าความพ่ายแพ้ทำให้เกิดการเรียนรู้ 1.5 เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ 1.6 ทบทวนเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น
1. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโตระหว่างการเรียนรู้	1. การรับรู้กรอบความคิดเบื้องต้นของตนเอง	2. การทดลองตั้งคำถามเกี่ยวกับกรอบความคิดใหม่	2. เทคนิคการพัฒนากรอบความคิด	2. เทคนิคการพัฒนากรอบความคิดเติบโต มีดังนี้
2. อธิบายเหตุผลของการพัฒนาความสามารถของตนเอง	3. การหาวิธีการที่ได้ซึ่งข้อมูลหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับกรอบความคิดเก่า	3. การหาวิธีการที่ได้ซึ่งข้อมูลหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับกรอบความคิดเก่า	3. เทคนิคการตั้งเป้าหมาย	2.1 เทคนิคการมองมุมใหม่
3. ระบุและวิเคราะห์การเติบโตจากประสบการณ์ของตนเอง	4. การทำการทดสอบ ทดลองแนวทางใหม่ ๆ ดังกล่าวได้ว่าผลดีเพียงพอนำไปใช้หรือไม่	4. การทำการทดสอบ ทดลองแนวทางใหม่ ๆ ดังกล่าวได้ว่าผลดีเพียงพอนำไปใช้หรือไม่	4. เทคนิคการเปลี่ยนความคิด	2.2 เป็นการเปลี่ยนความคิดให้ต่างไปจากเดิม
5. การเรียนรู้จากการเติบโตของผู้อื่น	5. การตรวจกรอบความคิดอีกครั้งว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่	5. การตรวจกรอบความคิดอีกครั้งว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่	5. เทคนิคการเปลี่ยนความคิด	2.2 เทคนิคการตั้งเป้าหมาย

Aronson, & Good (2000)	Anderson (2006)	มิตินทรา กิณภมโลเรจน์ (2557)	ธนະดี สุริยะจันทร์หอม (2561)	สรุป
<p>1.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นำไปสู่ข้อสรุปที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติ</p> <p>2. การดำเนินการพัฒนากรอบความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ</p> <p>1. สร้างสัมพันธภาพเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ</p> <p>ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างภูมิเรียนรู้</p> <p>1. การตระหนักรู้</p> <p>2. การเปิดประสบการณ์เรียนรู้กรอบความคิดใหม่</p> <p>3. ประเมินเปรียบเทียบผล</p> <p>การจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบกรอบความคิดใหม่</p> <p>4. การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบความคิดใหม่</p> <p>5. ส่งเสริมให้ครูนำกรอบความคิด</p>	<p>1.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกรอบความคิดเติบโต</p> <p>2.1.1 เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้</p> <p>2.1.2 ต้อนรับความท้าทาย</p> <p>2.1.3 ยืนหยัดแม่เหล็กกับความพ่ายแพ้</p> <p>2.1.4 มองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้</p> <p>2.1.5 เรียนรู้จากคณาจารย์</p> <p>2.1.6 ทบทวนเรียนและแรงบันดาลใจจากความกล้า</p> <p>2.2 ขั้นตอนการเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโต</p> <p>2.2.1 การวิเคราะห์ตนเอง</p> <p>2.2.2 วางแผนกำหนดเป้าหมาย</p> <p>2.2.3 ปฏิบัติการและจัดอุปสรรค</p> <p>2.2.4 สะท้อนด้วยตนเอง</p> <p>2.2.5 ประยุกต์สู่ชีวิตจริง</p>	<p>เพราะเป้าหมายคือสิ่งนำทางที่ทำให้มองเห็นทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ</p> <p>2.3 เทคนิคการเปลี่ยนความคิดเป็นกระบวนการโต้แย้งความคิดเพื่อแยกแยะความคิดที่ไม่ถูกต้องหรือความเชื่อผิด ๆ</p> <p>2.4 เทคนิคการเปลี่ยนความคิดเชิงลบให้เป็นเชิงบวก</p> <p>3. กระบวนการ/ขั้นตอนการพัฒนา</p> <p>3.1 การวิเคราะห์ตนเอง</p> <p>3.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลกรอบความคิดเดิมที่เป็นกรอบความคิดเติบโตของตนเอง</p> <p>3.1.2 ประสบการณ์เดิมของการพัฒนากรอบความคิด</p> <p>3.2 วางแผนกำหนดเป้าหมาย</p> <p>3.2.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3.2.2 วิธีการปรับกรอบความคิด</p> <p>3.2.3 นำเสนอวิธีการพัฒนา</p>		

ใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียน

กรอบความคิดเติบโตของตนเอง

การสอน

3.3 ปฏิบัติตามแผนการพัฒนา

ระยะที่ 3 ทดลองการชี้แนะ

3.3.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์

1. สร้างผลและบูรณาการแนว

3.3.2 การเปิดใจ

ปฏิบัติงานใหม่ตามกรอบกรอบ

3.3.3 การสร้างแรงเสริมภายใน

ความคิดใหม่ไปใช้อย่างต่อเนื่อง

เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง



3.3.4 การเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงจากผู้อื่น

3.4 สะท้อนด้วยตนเอง

3.4.1 ถอดทเรียนการเปลี่ยนแปลง

แปลงกรอบความคิดของตนเอง

3.4.2 ข้อมูลกรอบความคิดใหม่

3.4.3 นำเสนอวิธีการพัฒนาตนเอง

4. แนวดำเนินการพัฒนากรอบ

ความคิดใหม่

ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ

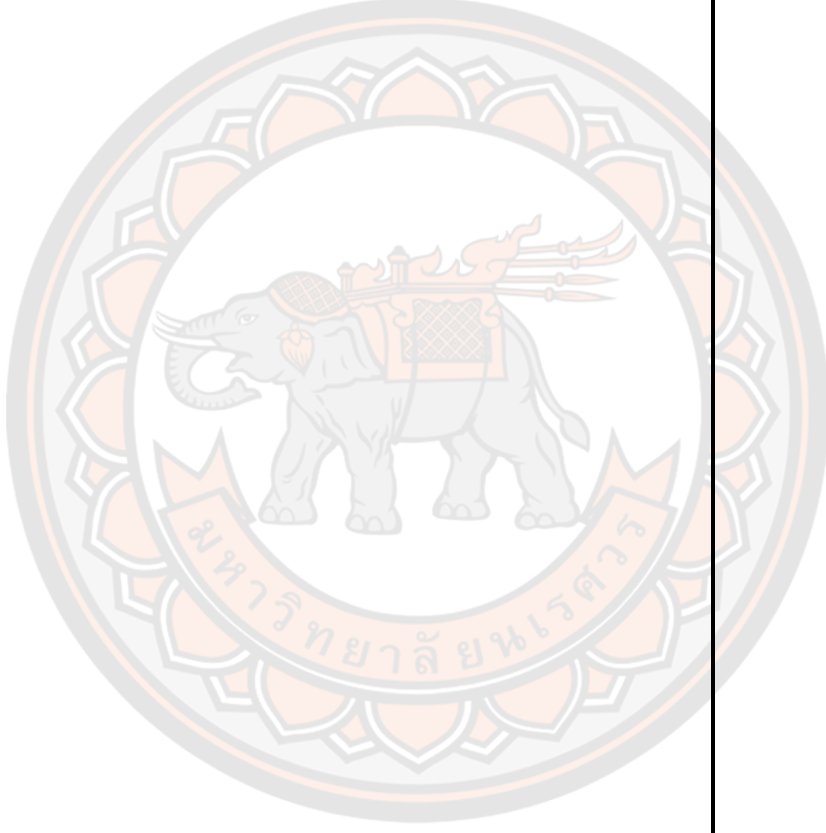
1. สร้างสัมพันธภาพเพื่อให้เกิด

ความไว้วางใจ

ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้าง

การเรียนรู้

1. การตระหนักรู้
 2. การเปิดประสบการณ์เรียนรู้
กรอบความคิดใหม่
 3. ประเมินเปรียบเทียบผลการจัด
การเรียนการสอนภายใต้กรอบ
ความคิดใหม่
 4. การดำเนินการจัดการเรียน
การสอนภายใต้กรอบความคิดใหม่
 5. ส่งเสริมให้ครูนำกรอบ
ความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการ
จัดการเรียนการสอน
- ระยะที่ 3 ทดลองใช้แบบ
1. สรุปผลและบูรณาการแนว
ปฏิบัติงานใหม่ตามกรอบ
ความคิดใหม่ไปใช้อย่างต่อเนื่อง



จากตาราง 6 พบว่า การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการของครู สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาทางวิชาการของครู ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้กรอบความคิดเติบโต 6 องค์ประกอบ
 - 1.1 เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้
 - 1.2 ต้อนรับความท้าทาย
 - 1.3 ยินหยัดแม้เผชิญกับความพ่ายแพ้
 - 1.4 มองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้
 - 1.5 เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์
 - 1.6 ทบทวนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น
2. เทคนิคการพัฒนากรอบความคิดเติบโต 4 เทคนิค
 - 2.1 เทคนิคการมองมุมใหม่ เป็นการเปลี่ยนความคิดให้ต่างไปจากเดิม
 - 2.2 เทคนิคการตั้งเป้าหมาย เพราะเป้าหมายคือสิ่งนำทางที่ทำให้มองเห็นทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
 - 2.3 เทคนิคการเปลี่ยนความคิด เป็นกระบวนการโต้แย้งความคิดเพื่อแยกแยะความคิดที่ไม่ถูกต้องหรือความเชื่อผิด ๆ
 - 2.4 เทคนิคการเปลี่ยนความคิดเชิงลบให้เป็นเชิงบวก
3. กระบวนการ/ขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน
 - 3.1 การวิเคราะห์ตนเอง
 - 3.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลกรอบความคิดเดิมที่เป็นกรอบความคิดเติบโตของตนเอง
 - 3.1.2 ประสบการณ์เดิมของการพัฒนากรอบความคิด
 - 3.2 วางแผนกำหนดเป้าหมาย
 - 3.2.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 3.2.2 วิธีการปรับกรอบความคิด
 - 3.2.3 นำเสนอวิธีการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของตนเอง
 - 3.3 ปฏิบัติตามแผนการพัฒนา
 - 3.3.1 การสร้างปฏิสัมพันธ์
 - 3.3.2 การเปิดใจ
 - 3.3.3 การสร้างแรงเสริมภายในเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
 - 3.3.4 การเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงจากผู้อื่น

3.4 สะท้อนด้วยตนเอง

3.4.1 ถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของตนเอง

3.4.2 ข้อมูลกรอบความคิดใหม่

3.4.3 นำเสนอวิธีการพัฒนาตนเอง

4. แนวดำเนินการพัฒนากรอบความคิดใหม่ 3 ระยะ

4.1 ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ

สร้างสัมพันธภาพเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ

4.2 ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้

4.2.1 การตระหนักรู้

4.2.2 การเปิดประสบการณ์เรียนรู้กรอบความคิดใหม่

4.2.3 ประเมินเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบความคิดใหม่

4.2.4 การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบความคิดใหม่

4.2.5 ส่งเสริมให้ครูนำกรอบความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.3 ระยะที่ 3 หลังการชี้แนะ

สรุปผลและบูรณาการแนวปฏิบัติงานใหม่ตามกรอบความคิดใหม่ไปใช้อย่าง

ต่อเนื่อง

5. การวัดและประเมินกรอบความคิดทางวิชาการ

การวัดกรอบความคิดทางวิชาการ มิลินทรา (2557) ได้สร้างแบบวัดกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นข้อคำถาม จำนวน 3 ด้าน โดยแต่ละด้านมีจำนวน 14 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์และสร้างขึ้นใหม่ จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

ตาราง 7 แสดงด้านที่ 1 แนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูความคิดที่ครูมีต่อความสามารถสติปัญญาและศักยภาพของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่	ตัวชี้วัด	กรอบความคิด		รวม
		กรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)	กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)	
1. แนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ	1.1 การยอมรับและแก้ไข ข้อบกพร่องที่ทำการจัดการเรียนการสอนไม่ประสบความสำเร็จ	1, 9, 17, 18	2, 10, 19, 20	8

องค์ประกอบที่	ตัวชี้วัด	กรอบความคิด		รวม
		กรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)	กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)	
สติปัญญาและ ศักยภาพของตนเอง ที่ส่งผลต่อการจัด การเรียนรู้	1.2 การเชื่อมั่นในความ สามารถด้านการจัดการ เรียนการสอนของตนเอง และเห็นว่าปัญหาและ อุปสรรคทุกอย่าง สามารถแก้ไขได้ (ไม่ท้อถอย)	3, 11, 12, 21	4, 13, 14, 22	8
	1.3 การใฝ่หาความรู้และ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	5, 6, 15, 23	7, 8, 16, 24	8
รวม	3	12	12	24

โดยมีเกณฑ์ที่บอกระดับกรอบความคิดทางวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ (Mckenzie, 2013 อ้างถึงใน มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557) ดังนี้

ค่าคะแนนระหว่าง 72-54 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 53-41 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 40-25 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 24-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

ตาราง 8 แสดงด้านที่ 2 แนวความคิดของครูที่มีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของ
นักเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่	ตัวชี้วัด	กรอบความคิด		รวม
		กรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)	กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)	
2. แนวความคิดของ ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และ ศักยภาพของนักเรียน หมายถึง ความคิด	2.1 การเชื่อมั่นว่าสติปัญญา ศักยภาพและความสามารถ ของผู้เรียนแต่ละคนมี ความแตกต่างกัน แต่ก็ สามารถพัฒนาได้	1, 9, 17, 25	2, 10, 18, 26	8
ความเชื่อ ของครู ที่มีต่อความสามารถ สติปัญญา และ ศักยภาพของผู้เรียน ที่ส่งผลต่อการจัด การเรียนการสอน	2.2 การเข้าใจปัญหาและ เหตุผลที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ของ นักเรียนสามารถแก้ไขได้	3, 11, 19, 27	4, 12, 20, 28	8
	2.3 การสร้างโอกาส ในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน จะทำให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ เหมาะสมกับนักเรียน	5, 13, 21, 29	6, 14, 22, 30	8
	2.4 การตระหนักถึง อุปสรรค ในการเรียนรู้ ของนักเรียนคือความกลัว ความผิดพลาดและ ความอาย	7, 15, 23, 31	8, 16, 24, 32	8
	4	16	16	32

โดยมีเกณฑ์ที่บอกระดับกรอบความคิดทางวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ (Mckenzie, 2013 อ้างถึงใน มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557) ดังนี้

ค่าคะแนนระหว่าง 96-72 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 71-54 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 53-33 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 32-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

ตาราง 9 แสดงด้านที่ 3 บทบาท หน้าที่ แนวคิด วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่	ตัวชี้วัด	กรอบความคิด		รวม
		กรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)	กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)	
3. บทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และ แนวทางในการจัด การเรียนการสอนที่ ส่งผลต่อพฤติกรรม การจัดการเรียน การสอนในขณะที่ครู แสดงออกระหว่าง การดำเนินการจัด การเรียนการสอน ในชั้นเรียน	3.1 ตระหนักในการเปลี่ยน บทบาทของครูผู้สร้าง การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	1, 9, 17, 25	2, 10, 18, 26	8
	3.2 ตระหนักถึงการใช้ เทคนิค วิธีการสอน สื่อ และการวัดประเมินผล ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3, 11, 19, 27	4, 12, 20, 28	8
	3.3 การตระหนักถึง การส่งเสริมให้นักเรียน เรียนรู้ด้วยตนเอง	5, 13, 21, 29	6, 14, 22, 30	8
	3.4 การสร้างปฏิสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน	7, 15, 23, 31	8, 16, 24, 32	8
รวม	4	16	16	32

โดยมีเกณฑ์ที่บอกระดับกรอบความคิดทางวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ (Mckenzie, 2013 อ้างถึงใน มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557) ดังนี้

ค่าคะแนนระหว่าง 96-72 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 71-54 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 53-33 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 32-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้พัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้

เนื่องจากการวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนและพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แนวทางการพัฒนารอบความคิด (Mindset) นั้น สามารถทำได้โดยมีองค์ประกอบ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ อย่างไรก็ตามเนื่องจากบริบทของโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูผู้สอนเพียง 4 คน วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบครอบครัว เหมือนพี่น้อง การพัฒนาครูจึงควรเป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านงานประจำ และขับเคลื่อนไปพร้อมกันทั้งระบบมากกว่าจะมองการพัฒนาเป็นเพียงเทคนิค ขั้นตอนเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA) มาใช้เป็นกรอบใหญ่ในการพัฒนาโรงเรียนในทุกด้าน โดยมีระบบการพัฒนาครูแฝงอยู่ด้านในของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA) แล้วใช้แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มาขยายรายละเอียดขององค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA) ในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ

คำว่า “การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ” (Whole School Approach: WSA) ในภาษาไทย มีการใช้หลายคำ อาทิ การปฏิรูปทั้งโรงเรียน การพัฒนาทั้งระบบโรงเรียน การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ การบริหารจัดการโรงเรียนทั้งระบบ เป็นต้น สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ใช้คำว่า “การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ” เนื่องจากผู้เขียนมีมุมมองของการพัฒนาโรงเรียน ในมิติของการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิม มีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัต (Dynamic) มากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จในครั้งเดียว หรือเพื่อความสำเร็จคงที่ (Static) โดยการพัฒนาไม่เพียงแต่แค่การเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการเท่านั้น แต่มุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบสำคัญหรือระบบย่อยของโรงเรียน

จากการศึกษาที่มาของแนวคิดทฤษฎีของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole-school reform หรือ Comprehensive School) ในต่างประเทศ พบว่า แนวคิดนี้ มีการดำเนินงานในรูปของโปรแกรมที่ได้รับการส่งเสริมโดยองค์กรเอกชนในประเทศอเมริกา ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี 1991 ในชื่อ New American School Development Corporation New American Schools (NAS)

องค์กรนี้มีเป้าหมายเริ่มต้นในการสร้างการออกแบบโปรแกรม เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าถึงมาตรฐาน การศึกษาระดับสูง NAS โดยให้ความช่วยเหลือด้านการฝึกอบรมและการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับขอบเขตและเนื้อหาของการออกแบบ และใช้เวลาอย่างน้อย 3 ปี ซึ่งแม้โครงการ/ โปรแกรมอาจมีความแตกต่างกัน แต่มีข้อสรุปที่เป็นองค์ความรู้ของต้องมีการเปลี่ยนแปลงทุกส่วน ของการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนไปพร้อม ๆ กันมากกว่าเปลี่ยนแปลงเพียงส่วนใด ส่วนหนึ่ง โดยหัวใจของการปฏิรูปโรงเรียน คือ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายในโรงเรียนที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน โดยได้รับความร่วมมือจาก ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (McChesney, J., 1998)

นอกจากนี้ แนวคิดทฤษฎีของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ถูกนำไปใช้เป็น เครื่องมือในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ที่ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น นำมาใช้ในการแนะแนวและการให้คำปรึกษานักเรียน (Eadaoin K.P. Hui., 2002) นำมาแก้ไขปัญหา การบูลลี่ (Bully) ในโรงเรียน (Rebekah R.H, 2003) เป็นต้น

สำหรับแนวคิดทฤษฎีของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ในระบบการศึกษาของ ประเทศไทย จากการสืบค้น พอที่จะกล่าวได้ว่า มีการใช้แนวคิดนี้ที่ชัดเจนในระหว่างปี 2539-2544 ในรูปการวิจัยและพัฒนาภายใต้ชื่อ “โครงการรุ่งอรุณ” ซึ่งเป็นโครงการร่วมมือระหว่างกระทรวง ศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย โดยมีบูรณาการกระบวนการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อแก้ไขวิกฤตพลังงานของ สิ่งแวดล้อมของประเทศไทยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และใช้แนวคิดของการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ ครอบคลุม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการ ส่วนที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ส่วนที่ 3 การจัด กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และ ส่วนที่ 4 คือ การจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย, 2544, น. 9-10)

ต่อมาระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2544 - เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2547 มีการดำเนิน โครงการวิจัยแม่บทในชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (ชุดโครงการ วพร.) ซึ่งได้รับทุนวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และมีการดำเนินโครงการย่อย 49 โครงการ จำนวน 135 แห่ง ใน 33 จังหวัด โดยกรอบแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การวางแผนทั้งโรงเรียน (Whole-school Planning) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งเป็นการจัดการที่มีลักษณะการดำเนินการที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) การบูรณาการ เข้าสู่ระบบงาน (built-in) เป็นการนำเรื่องที่ต้องการนำเข้าสู่ระบบโรงเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของ ระบบงาน และภาระงานที่ทำอยู่ปกติ 2) การจัดให้ครบวงจร (complete cycle) โดยนำเรื่องที่ต้องการ เข้าไปในขั้นตอนต่าง ๆ ของระบบและภาระงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล

3) การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน (total development) โดยให้เรื่องที่ต้องการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของทุกองค์ประกอบของโรงเรียน 4) การกำหนดปัจจัยพื้นฐาน (basic requirement) ที่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรมของเรื่องที่ต้องการ เช่น ระบบงาน กระบวนการทำงาน บุคลากร และโครงสร้างของโรงเรียนทางกายภาพ เป็นต้น 5) ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (self-development) โดยให้ฝ่ายต่าง ๆ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องประเมินตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงาน และพัฒนาตนเองในเรื่องนั้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอย่างต่อเนื่องดังกล่าว สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) คือ เป็นการบริหารอย่างมีระบบตามกระบวนการคุณภาพ PDCA ที่มีการวางแผน (Plan) ลงมือปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบประเมินผล (Check) และกำหนดมาตรฐานและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act) 6) การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (full participation) โดยให้ทุกฝ่ายทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเรื่องนั้น บนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับ และตระหนักในความสำคัญ การจัดการในลักษณะดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานในโรงเรียน คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในโรงเรียน และกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชน (ศิษษา แคมป์, และภาคี ประมวลศิลปชัย, 2547, น. 11-13)

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2562, น. 5-6) กล่าวถึง แนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบว่าเป็นแนวคิดที่มีจุดเน้นไปยังการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based) ให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองร่วมกันกับครูทั้งโรงเรียน (Professional Learning Community:PLC) ทั้งนี้จะมีปัจจัยส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำและใช้ระบบสารสนเทศ (Information) เพื่อบริหารจัดการโรงเรียนและเทคนิคทางวิชาการโดยการสนับสนุนส่งเสริมจากทีมพี่เลี้ยง (Coach) เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนแบบ Active Learning และสนับสนุนให้นักเรียนได้การดูแลตลอดจนครูที่มีความสามารถในการประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคล ดังนั้นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ 1) ต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งของ Coach ภายในโรงเรียนและ Coach ภายนอกโรงเรียน (ศน./คณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์) ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนงานคุณภาพของโรงเรียนได้อย่างแท้จริงและมีการปรับปรุงเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งระบบให้เป็นเอกภาพในการส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Q-Classroom) ดังนี้ Q-Goal เอื้ออำนวยให้โรงเรียนตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและวางแผนโดยให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน Q-PLC เสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนครู Professional learning Community ในการจัดการในการสอนทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 Q-Info พัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับติดตามการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนตามแนวทางผลการวิจัยเครื่องมือประเมินทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 Q-Network ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามโรงเรียน โดยให้

ความสำคัญกับการพัฒนา Q-Classroom ร่วมกับเครือข่าย 2) การจัดการเรียนการสอนสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ Focus ทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับการพัฒนา 21 Century Skill 3) การสนับสนุนเพิ่มเติมทางวิชาการให้เกิดในสองระดับสำคัญ Q-Classroom คือ ระดับชั้นเรียนตามกระบวนการ Active Learning และระดับการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้วิจัยและพัฒนาร่วมกันในลักษณะ Working Platform สำหรับทดลองปฏิบัติการร่วมไปกับการศึกษาทเรียนเพื่อพัฒนาตัวเองอย่างเป็นระบบ

มูลนิธิลำปลายมาศพัฒนา (2562, น. 1-2) กล่าวถึง แนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach) ว่าเป็นการดำเนินงานที่นำพาโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการตนเอง ซึ่งประกอบด้วย มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน มีระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและครูเพื่อใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะการดูแลติดตามนักเรียนเป็นรายบุคคล มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เป็นชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูมืออาชีพเพื่อการพัฒนาผู้เรียน และด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครู ในระดับชั้นเรียน (Classroom) ที่เป็น Active Learning รูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนตามที่กำหนด โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายต่าง ๆ (Network) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

จากแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าหลักการของการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบนั้นเป็นการปรับเปลี่ยนด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน โดยการสนับสนุนจากเครือข่ายการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ซึ่งในการดำเนินงานนั้นเป็นการพัฒนาบนฐานตามบริบทโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based) โดยมีเป้าหมายหลัก คือ เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการตนเอง ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นกัลยาณมิตรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา (School Goal)

จากการศึกษาความหมายของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาจากการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Network: PLN) ผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยนด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนของครู ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูผู้สอน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเครือข่าย

การเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้ง 4 องค์ประกอบ นั้นอยู่ในรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อกัน

องค์ประกอบของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ

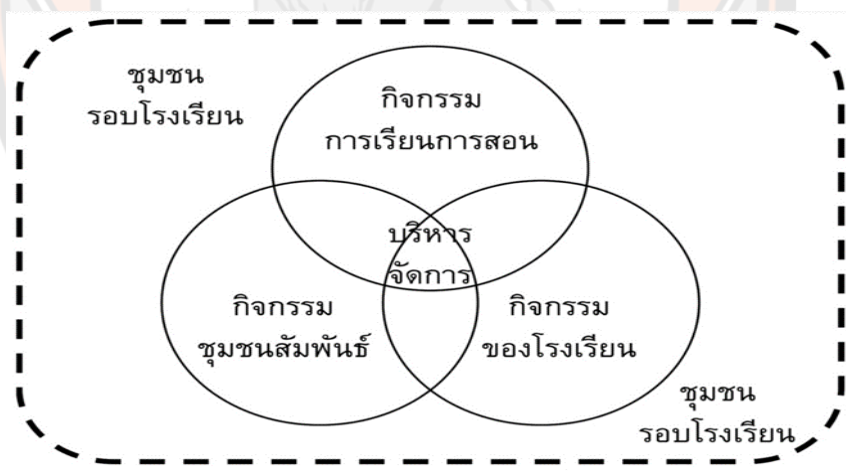
องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ จากการสืบค้น พอที่จะกล่าวได้ว่า มีการใช้แนวคิดนี้ที่ชัดเจนในระหว่างปี 2539-2544 ในรูปการวิจัยและพัฒนาภายใต้ชื่อ “โครงการ รุ่งอรุณ” ซึ่งเป็นโครงร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการนโยบาย พลังงานแห่งชาติและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย พลังงานแห่งชาติและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย, 2544: 9-10) โดยมุ่งบูรณาการกระบวนการศึกษาระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อแก้ไขวิกฤตพลังงานของสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน และใช้แนวคิดของการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบครอบคลุม 4 ส่วน ดังภาพ 3 และ 4

ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการ

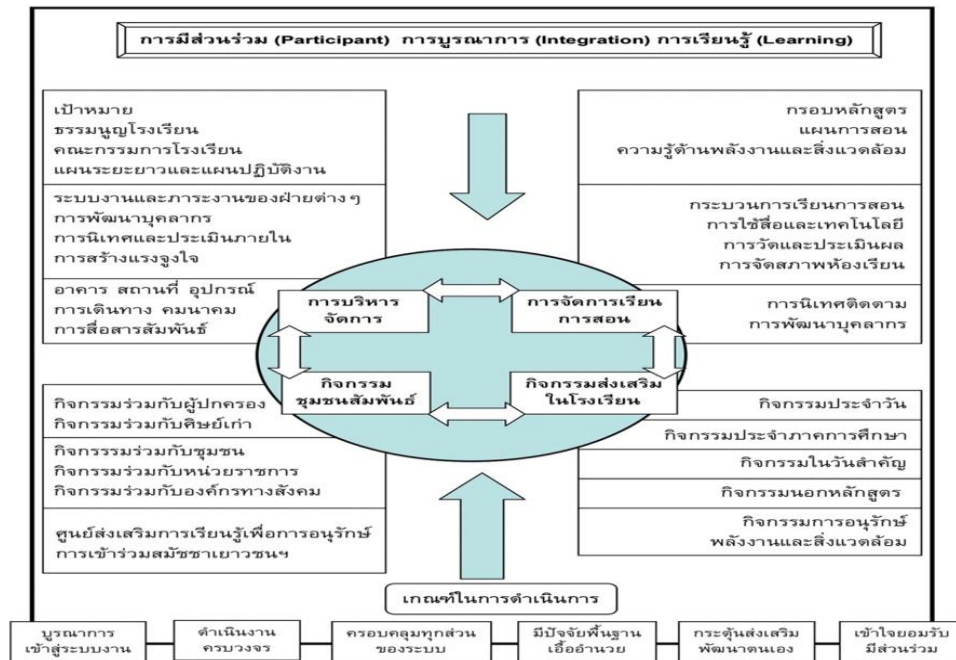
ส่วนที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ส่วนที่ 3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน

ส่วนที่ 4 คือ การจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์



ภาพ 3 แสดงองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ



ภาพ 4 แสดงกรอบแนวคิดของของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบในโครงการรุ่งอรุณ

ต่อมามีการดำเนินโครงการวิจัยแม่บทในชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (ชุดโครงการ วพร.) ซึ่งได้รับทุนวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และมีการดำเนินโครงการย่อย 49 โครงการ จำนวน 135 แห่ง ใน 33 จังหวัด โดยกรอบแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การวางแผนทั้งโรงเรียน (Whole-school Planning) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งเป็นการจัดการที่มีลักษณะการดำเนินการที่สำคัญ 6 ประการ คือ (ทีศนา แชมมณี และคณะ, 2547, น. 33-34)

1. การบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน (Built-in)
2. การทำให้ครบวงจร (Complete Cycle)
3. การจัดให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน (Total Development)
4. การจัดปัจจัยพื้นฐานที่เอื้ออำนวย (Basic Requirement)
5. การส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาตนเอง (Self-Development)
6. การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (Full Participation)

หลังจากนั้น ปีการศึกษา 2562-2565 กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ได้สนับสนุนให้โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลาง 723 แห่ง เกิดการพัฒนาคุณภาพตนเองและการเปลี่ยนแปลงด้านระบบบริหารจัดการ ผลลัพธ์การเรียนรู้

(Learning Outcomes) โครงการพัฒนาครูและโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Teachers & School Quality Program: TSQP) สามารถพัฒนาตนเองทั้งระบบ (Whole School Approach) ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยการพัฒนาทั้งระบบโรงเรียน ดำเนินการผ่าน 6 มาตรการ คือ

1. โรงเรียนมีเป้าหมาย (School Goal) และแผนในการพัฒนาที่ท้าทายและชัดเจน (High Expectation) เพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเทียบเคียงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Core Learning Outcomes) ที่ กสศ. กำหนด

2. โรงเรียนมีระบบสารสนเทศ (Info) โดยผู้บริหารและครูใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักเรียน และสามารถดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ ร่วมกับผู้ปกครองได้

3. โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนระดับชั้นเรียน (Classroom) แบบ Active Learning ทุกห้องเรียนในกรณีที่สามารถดำเนินการได้ทั้งโรงเรียน หรืออย่างน้อย 1 ช่วงชั้นเรียน ในระดับประถมศึกษา ทั้งนี้ อาจเพิ่มระดับปฐมวัย หรือในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอาจเพิ่มระดับมัธยมศึกษาด้วยก็ได้ เพื่อเป็นฐานในการขยายผลให้พัฒนาคุณภาพได้ทั้งโรงเรียน

4. โรงเรียนมีการใช้ชุมชนเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนานักเรียนและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

5. โรงเรียนมีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยโอกาสและนักเรียนที่มีความต้องการ พิเศษ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับเด็ก เช่น ชีววัด จากอัตรการออกกลางคืน ผลการเรียนรู้ของเด็กที่พัฒนาขึ้นเป็นรายบุคคล รวมทั้งการเห็นคุณค่า ในตนเอง และอื่น ๆ

6. โรงเรียนมีเครือข่าย (Network) การเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน และเครือข่ายการมีส่วนร่วม ของครอบครัว ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ทั้งนี้ การดำเนินงานของโครงการในแต่ละกลุ่มที่กล่าวมา พบว่า เป้าหมายของการพัฒนา ครูและโรงเรียนในแต่ละโครงการยังคงเป็นการพัฒนาแบบแยกส่วน กล่าวคือ กลุ่มที่ 1 มุ่งเน้นการพัฒนา โรงเรียนทั้งระบบแต่ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นการเปลี่ยนแปลงในมิติของระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนแต่ในมิติของการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียนยังต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นสำหรับ กลุ่มที่ 2 และ กลุ่มที่ 3 แม้จะเป็นการมุ่งเน้นปรับเปลี่ยน การเรียนรู้ในห้องเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

เป็นแค่ในระดับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้นไม่ก่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งผลการดำเนินงานของโครงการที่เป็นต้นแบบเดิมจากที่กล่าวมาสอดคล้องกับผลการสำรวจและถอดบทเรียนโรงเรียนคุณภาพดีและการขยายผลโรงเรียนในประเทศไทย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย) ที่ชี้ให้เห็นว่าการปฏิรูปด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารเพียงมิติใดมิติหนึ่งไม่สามารถทำให้การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเกิดผลสำเร็จได้ เนื่องจากไม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างแท้จริง ดังนั้น การปฏิรูปให้เกิดการขยายผลโรงเรียนคุณภาพจึงจำเป็นต้องเกิดการพัฒนาร่วมกันทั้งในมิติของการเรียนรู้ในห้องเรียนและโรงเรียนทั้งระบบจนสามารถสร้างกลไกที่เข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนอย่างต่อเนื่องด้วยตนเองได้ ดังภาพ 5



ภาพ 5 แสดงองค์ประกอบเพื่อการพัฒนาครูและโรงเรียนคุณภาพ



ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ กระบวนการในการดำเนินการต้องอาศัยวิทยากรแกนนำ (Master Teacher) ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือสามารถรับบทบาทพี่เลี้ยงและถ่ายทอดให้แก่ครูแกนนำในโรงเรียนพื้นที่เป้าหมายจากวิทยากร กระบวนการที่สามารถสรุปแนวทางในการดูแลโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย คือ วิทยากรแกนนำ 1 คนต่อโรงเรียน 10 โรงเรียน และให้แต่ละโรงเรียนมีผู้ทำหน้าที่ Coach ส่งต่อความรู้และแนวทางปฏิบัติให้กับเครือข่ายครูในโรงเรียนต่อไปอย่างน้อย 3 คน ซึ่งการนำเครื่องมือนี้มาใช้ร่วมกับการพัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่โดยจะช่วยหนุนเสริมทางวิชาการและเรียนรู้ร่วมกับโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมัยก่อนมนุษย์ ในปัจจุบันและอนาคตคือการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่ผลผลิต และผลลัพธ์ได้

เมื่อทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ พงงานวิจัยของ อรรถพงษ์ อินต๊ะวงศ์ (2565, น. 56-57) ได้ทำการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่เกิดขึ้นนั้น ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนของโรงเรียนครู เครือข่ายการเรียนรู้ และนักเรียน โดยการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาจากการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากเครือข่าย

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Network: PLN) ผ่านกระบวนการปรับเปลี่ยนด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนของครู ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โรงเรียนวิถีใหม่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้กับผู้เรียน ผู้บริหารและครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์กรการทำงานเป็นทีมโดยมีการรอบคอบการทำงานเชิงระบบและเป็นประชาธิปไตย มีระบบบริหารงานคุณภาพและระบบสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความยืดหยุ่นเป็นพลวัต และมีการจัดโครงการการทำงานที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้

2. ครูมืออาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครู ได้แก่ ครูมีความสามารถในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยออกแบบให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด ปฏิบัติจริง สามารถนำความรู้ประสบการณ์ไปใช้สถานการณ์ในอนาคตได้ โดยปรับเปลี่ยนบทบาทจากการบอกความรู้ เป็นผู้คอยสนับสนุน ชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนให้มากที่สุด ปฏิบัติคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมถึงการให้เกียรติเคารพผู้เรียนด้วยความเท่าเทียมและความเสมอภาค ใช้กระบวนการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาผู้เรียนบนความแตกต่างหลากหลาย

3. เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่แสดงให้เห็นถึงการได้รับความร่วมมือของบุคคล หน่วยงานภายนอกและภายในโรงเรียน ทั้งเครือข่ายที่เป็นโรงเรียน เครือข่ายที่เป็นบุคคล ภูมิปัญญา ครอบครัว ชุมชน สถานประกอบการ สถาบันทางสังคม หน่วยงานของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สนับสนุนการศึกษา โดยความสนใจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

4. นักเรียนคุณภาพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ประกอบด้วย ความเสมอภาคทางการศึกษา ทักษะ (Skills) และคุณธรรมจริยธรรม (Characteristic Qualities) โดยความเสมอภาคทางการศึกษา หมายถึง การที่นักเรียนมีสิทธิที่จะได้รับและเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพ พัฒนาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง โดยให้ความช่วยเหลือการดูแลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ 21 ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลง มีการยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาและวิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต และคุณธรรมจริยธรรม (Characteristic Qualities) หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

ในสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงการยกระดับคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย มีวินัย มีความซื่อสัตย์ และมีจิตสาธารณะ

2. แนวคิดเกี่ยวกับจิตศึกษา

2.1 ที่มาของจิตศึกษา

จิตศึกษา กระบวนการ “จิตศึกษา” เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในโรงเรียน ลำปลายมาศพัฒนา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 เพื่อให้เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาทั้งครู และนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และองกมด้านความฉลาดทางด้านอารมณ์และความฉลาดด้านจิตวิญญาณ

เริ่มต้นในปีแรก ๆ นั้น กระบวนการจิตศึกษาในโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมนักเรียนให้สงบ ผ่อนคลายและให้กลับมารู้เนื้อรู้ตัวก่อนเข้าเรียนในทุกวัน หลังจากการดำเนินกระบวนการจิตศึกษาได้หนึ่งปี พบว่านักเรียนทุกคนสงบได้ง่ายขึ้น จิตใจที่สงบก็จะนำมาซึ่งการรับฟังกันได้อย่างลึกซึ้ง เกิดการใคร่ครวญสามารถรับรู้และเชื่อมโยงกับคนอื่นหรือสิ่งต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น หลังจากนั้นโรงเรียนฯ จึงได้พัฒนากระบวนการและกิจกรรมขึ้นมาเป็นลำดับ จนปัจจุบันได้พบว่าเมื่อครูใช้กระบวนการจิตศึกษาเพื่อ ชัดเกลานักเรียนในขณะเดียวกันนั้น ครูก็ได้ชัดเจนความฉลาดด้านในของตัวเองไปด้วย “จิตศึกษา” จึงกลายเป็นส่วนสำคัญของโรงเรียนในการพัฒนาครูเพื่อยกระดับจิตวิญญาณของครูให้มี “หัวใจของความเป็นครู” อย่างแท้จริง ส่วนในตัวนักเรียน กระบวนการจิตศึกษาได้ยกระดับความฉลาดด้านจิตวิญญาณ และความฉลาดด้านอารมณ์ให้เห็นคุณค่าของสรรพสิ่ง การน้อมนำสิ่งที่ติงามเข้าไปสู่จิตใต้สำนึก ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมของนักเรียน ให้อยู่ในภาวะคลื่นสมองต่ำเพื่อให้พร้อมสำหรับการเรียนรู้ (วิเชียร ไชยบัง, 2554, น. 74)

2.2 ความหมายของจิตศึกษา

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำที่เกี่ยวกับการพัฒนาทางด้านจิตใจภายในไว้หลายคำ เช่น คำว่า จิตศึกษา หรือจิตตปัญญาศึกษา ดังนี้

จิตศึกษา หมายถึง นวัตกรรมภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาความฉลาดด้านในของมนุษย์ให้สามารถเดินทางลัดไปสู่ความสุขแบบสามัญ ซึ่งเป็นเป้าหมายลึก ๆ ของทุกชีวิต (วิเชียร ไชยบัง, 2554)

จิตศึกษา หมายถึง การพัฒนาปัญญาภายใน เป็นอีกหนึ่งในวิธีการเรียนรู้ที่นำผู้เรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะพิเศษ คือ มุ่งไปที่การพัฒนาชีวิตโดยการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จากรากฐานของการฝึกฝนจริง การสร้างความเป็นชุมชนและวิถีชุมชน การใช้จิตวิทยาเชิงบวก และผ่านกิจกรรมจิตศึกษา (กัมพล เจริญรักษ์, 2557)

จิตศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่ใช้ในตอนเช้าช่วงกิจกรรมโฮมรูมของแต่ละวัน เพื่อปรับจิตใจของนักเรียนให้มีความพร้อมในการเรียน รวมถึงครูผู้สอนสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระตุ้นความสนใจของนักเรียน (โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี), 2553)

จากการให้ความหมายของจิตศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า จิตศึกษา หมายถึงกระบวนการพัฒนาปัญญาภายในให้เกิดขึ้นกับนักเรียนผ่านกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งที่นอกเหนือจากเวลาเรียนปกติ เช่น ตอนเช้าก่อนเข้าเรียนและตอนบ่ายก่อนเข้าเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้เนื้อหาในแต่ละวัน

2.3 องค์ประกอบของจิตศึกษา

ความเป็นชุมชน

การสร้างชุมชนที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัยใกล้ชิดกับธรรมชาติทั้งดิน ลม แสงแดด ต้นไม้ และอยู่ห่างไกลจากสิ่งรบกวนภายนอก เช่น เสียงดัง มลพิษ ร้านเกม ห้างสรรพสินค้า จะทำให้เด็ก ๆ ได้อยู่ในบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนเมล็ดพันธุ์ที่ดีในจิตใจ ให้เติบโต นอกจากสภาพแวดล้อมในชุมชนแล้ว การที่มีเจ้าหน้าที่หรือครูที่เป็นกัลยาณมิตร คอยเกื้อหนุนให้คำแนะนำ และให้ความรัก ความเมตตาเสมอ ก็มีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงทางจิตใจของเด็ก ความรู้สึกปลอดภัย ไม่ถูกคุกคาม จะกระตุ้นการเรียนรู้และตั้งใจเชิงบวกได้อย่างดี สัมพันธภาพของคนในชุมชน มีผลมากที่สุดต่อบรรยากาศทั้งหมดภายในชุมชน แม้บางครั้งจะมีเพียงไม่กี่คนที่ทะเลาะกัน แต่จะส่งผลต่อความรู้สึกของคนทั้งหมด การสร้างวิถีชุมชน (วัฒนธรรมองค์กร) ร่วมกันจะรักษาความสัมพันธ์ที่บางครั้งอาจร้าวฉานให้กลับมาดีได้ง่าย วิถีชุมชน จะก่อให้เกิดพลังของความสิ้นเปลืองร่วมกัน การปฏิบัติในวิถีโรงเรียนจะต้องทำอย่างมีความหมาย มีเหตุผลและคงเส้นคงวา ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนยังต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ผู้ปกครองทุกคน มีส่วนเกื้อกูลต่อความก้าวหน้าของเด็ก การสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย จะช่วยให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาในเชิงจิตวิญญาณ ในที่สุดผู้ปกครองจะเข้ามามากขึ้น พร้อมทั้งจะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในโรงเรียน เมื่อผู้ปกครอง ได้เรียนรู้วิถีชุมชนจากบทเรียนที่เกิดขึ้นจริงภายในโรงเรียนผู้ปกครองก็จะนำกลับไปสู่ชุมชนจริงของตนเอง

ครูเป็นหนึ่งในสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ของเด็ก ครูบางคนไม่จำเป็น ต้องสอนด้วยซ้ำไป แต่ก็สามารถบ่มเพาะปัญญาภายในให้กับผู้เรียนได้ ผู้นำมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศต่อการพัฒนาครู ด้วยการสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพขึ้นมา (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นที่ที่ครูจะได้ช่วยกันพัฒนากระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งเป็นการยกระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและจิตวิญญาณของความเป็นครูไปพร้อมกัน

ประโยชน์ของ PLC

1. PLC จะช่วยยกระดับความรู้ ความเข้าใจของครูแต่ละคน
2. PLC ช่วยยกระดับทักษะของครูแต่ละคน
3. PLC ช่วยให้ครูแต่ละคนค้นพบความหมายของชีวิต

องค์ประกอบของ PLC

1. การเตรียมองค์กร คือ การเตรียมสภาพแวดล้อมให้สะอาด รมรื่น ปลอดภัย และสัปปายะ

2. ก่อรูปวัฒนธรรมองค์กรใหม่ คือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายองค์กรและ ข้อตกลงเบื้องต้น การออกแบบกิจกรรมเพื่อลดลำดับชั้นให้น้อยลง เป็นองค์กรระดับราบมากยิ่งขึ้น และสร้างกลไกให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ทั้งเป็นกลไกที่ดึงดูดผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาอยู่ในกระบวนการด้วย เช่น การกำหนดช่วงเวลา สถานที่ หัวข้อ ผู้เข้าร่วมและผู้นำวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในแต่ละครั้ง ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญมากในตอนนี

3. กิจกรรม PLC

3.1 Dialogue หรือ กระบวนการสนทริยสนทนาเพื่อการเรียนรู้กันและกันด้วยการคุยกันในระดับราบ เน้นการฟังอย่างรู้เท่าทันจิตใจของตนเอง เพื่อจัดการตัดสินใจที่เกิดขึ้นขณะฟัง การฟังนั้นจะเต็มไปด้วยความกรุณาต่อกัน ทุกคนจะมีโอกาสรับเนื้อความได้อย่างครบถ้วนทั้งมิติและเนื้อหา ตัวอย่างหัวข้อคำถามเพื่อ Dialogue เช่น ทำปีที่แล้วเราเห็นองค์กรเราเป็นอย่างไร อะไรที่หล่อหลอมให้เรากลายเป็นคนแบบนี้ เราอยู่ตรงไหนของจักรวาล เราเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างไร เป็นต้น

3.2 Lesson Study เป็นกระบวนการร่วมกันพัฒนากิจกรรมการสร้างการเรียนรู้ของกลุ่มครู ตัวอย่างหัวข้อคำถามเพื่อ Lesson Study เช่น ทำอย่างไรที่จะให้โรงเรียนเราพัฒนาปัญญาภายในให้กับผู้เรียน กิจกรรมฝึกฝนการรู้ตัวมีอะไรบ้าง ทำอย่างไรบ้างกับเด็กแต่ละวัย การฝึกให้เด็กได้ใคร่ครวญมีกิจกรรมใดบ้าง การฝึกฝน Dialogue มีกระบวนการอย่างไร เป็นต้น

3.3 S and L (Share and Learn) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากหน้างานของกันและกัน เน้นการอภิปรายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีเจตจำนงที่ดีต่อการทำให้งานพัฒนาขึ้นหรือเด็ก ๆ ได้รับการพัฒนาขึ้น อาจทำเป็นคู่ เป็นกลุ่มย่อย และเป็นกลุ่มใหญ่ทั้งองค์กร ตัวอย่างหัวข้อเพื่อ S and L เช่น อะไรคือปัญหาหรือสิ่งที่เราต้องการพัฒนา ทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร ผลเป็นอย่างไร อะไรที่ยืนยันว่าเราได้พบผลเช่นนั้น เราสามารถทำ อะไรได้บ้าง เป็นต้น

3.4 BAR (Before Action Review) เป็นการสนทนาร่วมกันก่อนดำเนินกิจกรรมหรืองานใด ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันหรือสร้างข้อตกลงเบื้องต้น

3.5 DAR (During Action Review) เป็นการสนทนาระหว่างดำเนินกิจกรรมว่ามีอุปสรรคปัญหาอะไรระหว่างดำเนินกิจกรรมหรือไม่ และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ

3.6 AAR (After Action Review) เป็นการร่วมกันอภิปรายสรุปในแต่ละแง่มุมหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมเพื่อทำให้เกิดการใคร่ครวญหรือการทบทวนต่อเรื่องนั้น ๆ ตัวอย่างหัวข้อคำถามเพื่อ AAR เช่น เห็นอะไร รู้สึกหรือคิดอย่างไร อะไรที่เราได้เรียนรู้ เป็นต้น

การสร้าง PLC ยังครอบคลุมถึงเด็กและผู้ปกครองอันเป็นองค์ประกอบสำคัญด้วย ทั้งในแง่ของเป้าหมาย กระบวนการ และกิจกรรม นั้นหมายถึง PLC จะสร้างมวลพลังแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับคนที่แวดล้อมอยู่ให้พัฒนาขึ้น (วิเชียร ไชยบัง, 2558, น. 29-34)

การออกแบบวิถีชีวิตในโรงเรียนยังต้องคำนึงถึงธรรมชาติของร่างกายและสมอง ช่วงเข้าตั้งแต่เด็กมาถึงโรงเรียนจนถึงช่วง “จิตศึกษา” โรงเรียนจะให้เด็กได้ทำกิจกรรมที่บ่มเพาะความงอกงามด้านในโดยใช้ฐาน “ใจ” เป็นหลัก ช่วงสายเป็นการเรียนรู้ที่ใช้ฐาน “สมอง” เป็นหลัก ช่วงบ่ายให้เด็กได้เรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ คือการใช้ฐาน “กาย” เป็นหลัก

การดำเนินตามวิถียังต้องระวังความเป็น Comfort Zone หรือการติดสุขติดอยู่กับความสบาย ในวิถีจะต้องมีระดับความยากพอต่อการขัดเกลาข้างใน

2.4 จิตวิทยาเชิงบวก

กรอบคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ ศรัทธาในความดีงามของมนุษย์และบ่มเพาะผู้เรียนให้มีคุณค่าที่ดั่งงามซึ่งมีอยู่แล้ว ให้งอกงามยิ่งขึ้นโดยปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างมนุษย์ที่มีคุณค่าและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้เป็นการทำลายคุณค่าความเป็นมนุษย์ของเด็ก ๆ ซึ่งมีมากอยู่แล้ว ทั้งยังเป็น การลดการให้อาหารกับเมล็ดพันธุ์ที่ไม่ดีหรืออารมณ์ด้านลบที่อยู่ภายในจิตของเด็ก ๆ เพื่อให้เมล็ดพันธุ์ที่ไม่ดีเหล่านั้นไม่เติบโต เช่น ความอยาก ความหึง ความลุ่มหลง ความคิดลบ ความโกรธ ฉุนเฉียว เจ้าอารมณ์ ความเกลียด ความท้อแท้ ความอิจฉา ความกลัว ความเบื่อหน่าย เป็นต้น

ครูผู้สอนควรลด สิ่งต่อไปนี้

1. ลดการเปรียบเทียบ
2. ลดการตีค่า การตัดสิน และการชี้โทษ
3. ลดการหลอกล่อด้วยความอยากอันเป็นเงื่อนไขต่อความรัก
4. ลดการสร้างภาพของความกลัวเพื่อการควบคุม
5. ลดคำพูดด้านลบ
6. ลดการใช้ความรุนแรง

และมีสิ่งที่คุณควรทำสำหรับจิตวิทยาเชิงบวก ดังนี้ คือ

1. การสร้างภาพพจน์ด้านบวก เพื่อให้เด็กทุกคนรู้สึกได้ว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับความรัก และมีความสามารถ
2. การปรับพฤติกรรมเชิงบวก โดยให้รู้ตัว ให้การเรียนรู้ และให้การฝึกฝน
กิจกรรมจิตศึกษา กิจกรรมจิตศึกษาของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา มีการจัด
ใน 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 จัดกิจกรรมในคาบเวลาของ “จิตศึกษา” โดยใช้เวลาประมาณ 20 นาที
ในภาคเช้าก่อนการเรียนการสอนวิชาอื่น ตัวอย่างกิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างพลังสงบให้เกิดความสงบภายในและการผ่อนคลาย
2. กิจกรรมที่มุ่งให้เกิดสติ เพื่อให้เด็กได้มีความชำนาญในการกลับมาอยู่กับตัวเองได้เสมอ
3. กิจกรรมฝึกสมาธิหรือการจดจ่อ ให้เด็กมีความสามารถในการคงสมาธิได้ยาวนาน
เพื่อกำกับความเพียรทั้งการเรียนรู้และการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล
4. กิจกรรมที่มุ่งให้เห็นความเชื่อมโยง เห็นคุณค่าของตนเอง คนอื่นหรือสิ่งอื่น
5. กิจกรรมที่มุ่งให้เกิดการบ่มเพาะจิตสำนึกที่ดีงาม เช่น การเล่านิทาน การเล่า
เพื่อการใคร่ครวญ การใช้คำที่ให้พลังด้านบวก
6. กิจกรรมที่มุ่งบ่มเพาะพลังความรัก ความเมตตา เช่น การไหว้กันและไหว้สิ่งต่าง ๆ
การกอด การขอบคุณกันและขอบคุณสิ่งต่าง ๆ การยกย่องชื่นชมความดีงามของคนอื่น การร่วมกัน
ชื่นชมศิลปะ

รูปแบบที่ 2 การบูรณาการศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับจิตศึกษาในหน่วยการเรียนรู้หลัก
ดังตัวอย่างกิจกรรม ต่อไปนี้

1. การเรียนรู้จักรวาลวิทยา (Cosmology) เพื่อให้เห็นหรือตระหนักรู้ว่าตัวเรา
เล็กนิดเดียว โลกเราเล็กนิดเดียว ได้เรียนรู้ประวัติศาสตร์จักรวาล ประวัติศาสตร์อันยาวนานของโลก
และการผ่านช่วงเวลาต่าง ๆ ของโลก การกำเนิดสิ่งมีชีวิต และการค้นหาเจตจำนงที่มีความหมายของ
การกำเนิดสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งตัวเอง
2. การเรียนรู้และสัมผัสนิเวศน์แนวลึก (Deep Ecology) เพื่อจะได้ตระหนักว่า
จักรวาลหรือโลกคือศูนย์กลาง ไม่ใช่มนุษย์ สิ่งต่าง ๆ มีคุณค่าในตัว ไม่ได้มีคุณค่าเพราะเป็นประโยชน์
ต่อมนุษย์ ทุกสิ่งทุกอย่าง มีประโยชน์ การนำสิ่งที่คิดว่าไม่มีประโยชน์มาสร้างประโยชน์ การดำรงอยู่
อย่างสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ เป็นหนึ่งเดียว
3. การร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกโรงเรียน

4. การได้ปฏิบัติงาน ศิลปะ ดนตรี หรือการละครเพื่อการเข้าถึงความรู้สึกอันละเอียดอ่อนด้านในของมนุษย์

5. การได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทางสังคม จิตอาสา และการบำเพ็ญประโยชน์ เช่น อาสาสมัครช่วยสอนหนังสือน้องในโรงเรียน หรือโรงเรียนอื่น ๆ

6. การได้ใช้กิจกรรมการรับรู้และการรับฟังอย่างลึกซึ้งซึ่งที่เป็นการสื่อสารแนวราบ เน้นการฟังอย่างมีคุณภาพ ไม่เน้นการตัดสิน กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดปัญญาร่วม

7. การได้ทำกิจกรรมของหลักสูตรซ่อน ซึ่งไม่มีการกำหนดเป้าหมาย เวลา เครื่องมือ หรือการวัดผลใด ๆ ไว้เลย เช่น งานอดิเรก การเล่นอิสระ การปะทะกับสังคมและสิ่งแวดล้อม การกลับไปสู่วัยเด็กอันบริสุทธิ์ (วิเชียร ไชยบัง, 2556, น. 76-108)

กล่าวโดยสรุป ระบบจิตศึกษาเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันของ 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความเป็นชุมชน จิตวิทยาเชิงบวก และกิจกรรมจิตศึกษา มีลักษณะเหมือนฟันเฟือง จะทำงานแยกกันไม่ได้ และจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้

จากองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบของระบบจิตศึกษาสรุปได้ดังภาพ



ภาพ 7 แสดงองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันของระบบจิตศึกษา

ที่มา: วิเชียร ไชยบัง, 2558, น. 21

2.5 วิธีจัดกิจกรรมจิตศึกษา

โยคะ

โยคะ เป็นแนวทางการฝึกควบคุมตัวเองทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้ผู้ฝึกสัมผัสถึงความสุข มีสุขภาพแข็งแรง มีบุคลิกภาพดี ควบคุมอารมณ์ได้ดี ประสานกับความเข้าใจในธรรมชาติทำให้มีจิตใจละเอียดอ่อนโดยเฉพาะ เริ่มฝึกกับเด็กวัย 3 ขวบขึ้นไป จะได้รับประโยชน์มาก เพราะกระดูกสันหลังเด็กมีความยืดหยุ่น สามารถเคลื่อนไหวข้อต่อได้ง่ายและคล่องแคล่ว การฝึกจะช่วยคงสภาพยืดหยุ่นนั้นไว้ พัฒนากล้ามเนื้อของเด็กให้แข็งแรง บริหารต่อมไร้ท่อภายในร่างกายให้หลังสารที่จำเป็นออกมาให้ร่างกายได้ทำงานเป็นปกติ ให้เด็กได้มีโอกาสอยู่หนึ่ง ๆ กับตัวเอง ได้ฟังเสียงลมหายใจ สัมผัสธรรมชาติรอบตัวได้สำรวจตัวเอง เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ จะนำไปสู่การทบทวนตัวเอง เพื่อการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสมดุล โดยธรรมชาติของเด็กจะเรียนรู้และมีความสุขจากการได้เล่น เด็กจะเข้าใจการเล่นบทบาทสมมุติ การสอนทำโยคะโดยการแปลงกายเป็นสัตว์ต่าง ๆ จะทำให้เด็กสนุกอยากทำโดยไม่รู้สึกลำบาก ยิ่งสนุกมากเด็กยิ่งอยากจะทำแปลกใหม่จากสิ่งที่อยู่รอบตัว ส่งเสริมให้เด็กเกิดจินตนาการ และมีความคิดสร้างสรรค์ ระบบต่าง ๆ ในร่างกายปรับสู่ภาวะสมดุลเด็กจะรู้สึกผ่อนคลาย คลื่นสมองจะลดความเร็วลงสู่ระดับแอลฟา ซึ่งเป็นภาวะของสมองที่ทำงานเต็มประสิทธิภาพจิตใจสงบเกิดสมาธิ มีความละเอียดอ่อน มองโลกในแง่ดีแจ่มใสและกระตือรือร้น

หลักการฝึกโยคะในโรงเรียน

หลักการฝึกโยคะนั้น เริ่มต้นควรจัดสถานที่ให้สะอาด บรรยากาศสงบ ขณะฝึกควรให้ความสำคัญกับท่าที่ถูกต้องตามธรรมชาติ ไม่บังคับให้ทำหรือฝืนตัวเองมากเกินไป ให้รับรู้ถึงการสัมผัสของประสาททั้ง 5 ไปด้วย การใช้เพลงหรือดนตรีที่มีจังหวะนุ่มนวลประกอบ จิตของเด็กจะซึมซับเสียงไพเราะของดนตรีและสงบ เมื่อทำโยคะเสร็จแต่ละวันควรสอดแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม ควบคู่ไปด้วยเพื่อความงามทางด้านจิตใจโดยผ่านนิทานหรือเรื่องเล่า ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความอดกลั้น ความไม่ก้าวร้าว ความมีมนุษยธรรม ยอมรับความจริงในชีวิต ศรัทธาในธรรมชาติ อย่างไรก็ตาม โดยธรรมชาติของเด็ก ควรให้เขามีโอกาสได้เล่น ได้ตะโกนเปล่งเสียงดัง ๆ บ้าง ซึ่งเป็นสิ่งดีต่อปอดและตอบสนองอึดใจของเด็ก

ท่าโยคะง่าย ๆ สำหรับเด็ก

ประกอบด้วย ท่าไหว้พระอาทิตย์ ท่าภูเขา ท่าต้นไม้ ท่าเครื่องบิน ท่าเก้าอี้ ท่าเก้าอี้ขาหัก ท่าผีเสื้อ ท่าเต่า ท่าระฆังนอนพักผ่อน นอนอาบพลัง ท่างูใหญ่ ท่าตึกแดน ท่าคันทนู ท่าปลาตาวหรือท่างูนอน โดยเริ่มจากท่าที่ง่ายไปสู่ท่าที่ยากขึ้นตามลำดับ โดยเริ่มจากทำยืน นั่ง และนอน (วิเชียร ไชยบัง, 2554, น. 55-69)

กิจกรรมกำกับสติ

ได้แก่ กิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การส่งความรู้สึก โดยเด็ก ๆ และครูนั่งเป็นวงกลม จับมือคนข้าง ๆ นั่งหลังให้ตรง และพูดถ้อยคำต่อไปนี้ด้วยน้ำเสียงอันแผ่วเบา “เด็ก ๆ ส่งความรู้สึกที่ดีผ่านมือของเรา ผ่านความรู้สึกที่ดีของเราให้กับเพื่อนที่นั่งข้าง ๆ เพื่อนที่อยู่ในห้อง คนที่รักเราและคนที่เรารัก ความรักของทุกคนกำลังถูกส่งไปยังทุกสรรพสิ่ง ขอขอบคุณคนที่น่ารัก ขอขอบคุณที่ตั้งใจส่งความรู้สึกดี ๆ ทุกคนค่อย ๆ ลืมตาขึ้น ยิ้มอย่างจริงใจ ให้กับคนที่อยู่ข้าง ๆ ทั้งสองข้าง แล้วค่อย ๆ ปล่อยมือคนข้าง ๆ” (วิเชียร ไชยบัง, 2554, น. 70-71)

2. การส่งมาลัย ส่งเทียนหรือส่งน้ำ โดยเด็ก ๆ นั่งเป็นวงกลมและพูดถ้อยคำต่อไปนี้ ด้วยน้ำเสียงอันแผ่วเบา “คุณครูมีแก้วน้ำ 1 ใบ ใส่ความรู้สึกที่ดีและความรักลงไปให้แก้วน้ำ เพื่อที่จะส่งไปให้ทุกคนได้สัมผัสและรับพลังนั้น ก่อนที่จะรับแก้วน้ำต้องไหว้ก่อนทุกครั้ง ขณะที่ส่งมองที่แก้วน้ำ คนที่รอช่วยส่งกำลังใจให้กับเพื่อน ๆ ขอสมาธิและขอความเจียมให้กับเพื่อน ๆ ของคุณ คนที่ส่งกำลังใจและส่งสัญญาณความน่ารัก เราจะสามารถช่วยให้แก้วน้ำไปหาทุกคนได้ โดยการส่งกำลังใจและส่งความรู้สึกที่ดี” (วิเชียร ไชยบัง, 2554, น. 72)

3. การต่อดอกรัก โดยเด็ก ๆ นั่งเป็นวงกลม ครูแนะนำสิ่งของในมือว่ามีอะไร เด็ก ๆ บอกลักษณะรูปร่าง นอกจากสังเกตและการสัมผัส ครูส่งตะกร้าที่ใส่ดอกรักให้กับเด็ก ก่อนที่จะรับต้องไหว้ทุกครั้ง เด็ก ๆ หยิบดอกรักตามจำนวนที่ต้องการ จากนั้นก็ส่งตะกร้าต่อให้เพื่อนเมื่อทุกคนได้ดอกรักแล้ว ครูก็อาจจะให้เด็กต่อดอกรักเป็นรูปอะไรก็ได้ตามจินตนาการ หรือต่อตามคำสั่ง เช่น ต่อเป็นเลข 1 ต่อเป็นรูปดอกไม้ ต่อเป็นรูปคน เป็นต้น บางทีอาจจะให้เด็ก หันหน้าเข้าหากันต่อดอกรักมารวมกัน แล้วช่วยกันต่อเป็นรูปรถ รูปต้นไม้หรือรูปอะไรก็ได้ตามความชอบและอาจจะให้นักเรียนอธิบายสิ่งที่ช่วยกันต่อว่า เป็นรูปอะไร เพราะเหตุใด เป็นต้น กิจกรรมนี้สามารถใช้อุปกรณ์ได้อย่างหลากหลาย เช่น ไม้ไอศกรีม ไม้ตะเกียบ เม็ดมะคั่ว ฝาน้ำอัดลม ก้อนหิน ลูกแก้ว เป็นต้น (วิเชียร ไชยบัง, 2554, น. 72)

4. การเสริมแรง การเติมพลัง ได้แก่ การยิ้ม การสบตา การไหว้ขอบคุณอย่าง นอบน้อม การชม การกอด การสัมผัส การให้การยอมรับ การให้ความรู้สึกที่ดี เป็นต้น (วิเชียร ไชยบัง, 2554, น. 74)

5. กิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการปรับพฤติกรรม ได้แก่ การเล่า นิทาน การเล่าเรื่อง การแสดงละครหุ่น การแสดงละครเวที เป็นต้น (วิเชียร ไชยบัง, 2554, น. 75)

6. กิจกรรมประกอบท่าทาง เป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อกำกับสติ ให้รู้ตัวว่ากำลังทำอะไร เช่น การทำท่าประกอบเพลง กรรไกร ไข่ ผ้าไหม one two three กลมและเหลี่ยม เป็นต้น (วิเชียร ไชยบัง, 2554, น. 76-78)

7. กิจกรรมบริหารสมอง หรือ Brain Gym เป็นกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้ เพื่อลดความเครียดของสมอง ทั้งยังกระตุ้นการสื่อสารระหว่างเซลล์สมองได้เป็นอย่างดี กิจกรรมบริหารสมองมี 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 การเคลื่อนไหวสลับข้าง ข้ามเส้นกลางของร่างกาย เป็นกิจกรรมบริหารสมองที่ช่วยฝึกการบริหารสมองทั้งสองซีกให้ช่วยทำงานอย่างกลมกลืน เช่น การกระโดดสลับขา การวาดเลขแปดนอนตะแคงด้วยมือทั้งสองข้าง การวาดภาพหรือลากเส้นขยุกขยิกด้วยมือทั้งสองข้างให้พร้อมกัน

แบบที่ 2 การยืดส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ทำให้ผ่อนคลายความตึงเครียด ทั้งสมองส่วนหน้าและส่วนหลัง ทำให้มีสมาธิในการเรียนรู้หรือการทำงานมากขึ้น เช่น การเหยียดแขนขาให้ยืดสุด ๆ

แบบที่ 3 การนวดหรือกดจุดกระตุ้นการทำงาน เป็นการกระตุ้นการทำงานของกระแสประสาทให้ดียิ่งขึ้น เช่น การนวดที่ขมับ การใช้นิ้วเคาะที่โหนกศีรษะ การนวดที่ใบหู

แบบที่ 4 ท่าบริหารส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เป็นการเปลี่ยนอิริยาบถของร่างกายเพื่อลดความตึงเครียดของร่างกายและสมอง เช่น การบริหารต้นแขน การบริหารหน้าอก การบริหารหน้าท้องส่วนบน การบริหารต้นขาและหน้าท้อง การบริหารต้นขาและสะโพก การบริหารข้อเท้า (วิเชียร ไชยบัง, 2554, น. 80-92)

3. แนวคิดอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับจิตศึกษา

3.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

"Learning Organization" เป็นองค์กรที่ซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาในใส่และเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

Peter Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมายที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

David A. Gavin (1993) แห่ง Harvard University กล่าวว่า คือ องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

Michael Marquardt (1994) แห่ง George Washington University กล่าวว่า องค์กรที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การ จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กมลรัตน์ วัชรินทร์, และปาริฉัตร คังชนะนันท์ (2551) กล่าวว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาส ในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3.2 แนวทาง 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (The Five Disciplines)

Peter Senge (1990) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยกรอบความรู้ 5 สาขา วิชาการ ที่เรียกว่า The five disciplines ซึ่งจะเป็แนวทางหลักในการสร้างองค์การการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น The five disciplines หรือแนวทางสำคัญ 5 ประการที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้น ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ (Personal Mastery) คือ ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้สมาชิกขององค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะมีลักษณะสนใจและเฝ้หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่ม ศักยภาพ ของตน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. ความมีสติ (Mental Model) คือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์การ ซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อ สมาชิกในองค์การมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม มี Mental Ability ไม่ผันแปรเร็วหรือท้อถอยเมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการที่จะปรับ Mental model ของคนในองค์การให้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง อาจจะใช้หลักการของศาสนาพุทธ ในการฝึกสติรักษาจิต และดำรงตนอยู่ในธรรมะ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ (Shared Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของ

สมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีม ให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น เรียกว่า การอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5. ระบบการคิดของคนในองค์การ (Systems Thinking) คือ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนของการพัฒนา คือ เห็นทั้งป่า และเห็นต้นไม้ แต่ละต้นด้วย (See Wholes instead of part, See the forest and the trees)

3.3 ลักษณะสำคัญ 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ คือ

3.3.1 มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Deming (PDCA: Plan, Do, Check, Action)

3.3.2 มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอ โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program

3.3.3 มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของสมาชิก

3.3.4 การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) ฯลฯ

3.3.5 มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำให้ Report, Demonstration, Training and Education, Job Rotation ฯลฯ

3.4 ขั้นตอนการก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 สสำรวจสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ ศึกษาว่าองค์กรของเรามีอะไรดี ประเมินศักยภาพขององค์กร/บุคลากรค่านิยม ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งประเมินการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ หรือแนวทางที่จะใช้เป็นรูปแบบ และกิจกรรมที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (mutual learning) เช่น บางหน่วยจัดให้มี Knowledge Center ของตนเองรวบรวมทรัพยากรแห่งการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและสะดวกต่อการใช้เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินงานตามแผน มีการแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมการดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผลตามระยะเวลา หรืออาจมีการตั้งหน่วยวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งมีตัวแทนจากบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 4 จัดเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลในขั้นท้ายสุดหลังจากที่ดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อให้ทราบว่าองค์กรของเรามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

3.5 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับจิตศึกษา

จากการศึกษาความหมาย ลักษณะสำคัญและแนวทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ จะพบว่า มีส่วนที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับจิตศึกษา คือ ในส่วนของแนวทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 1 การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) สัมพันธ์กับการระบบจิตศึกษา คือ ความเป็นชุมชน เพราะการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร นั้น สมาชิกในองค์กรจะสนใจใฝ่รู้และแสวงหา และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ เมื่อเทียบกับความเป็นชุมชนของจิตศึกษาจะพบว่า ครูหรือบุคลากรจะร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เสมอ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การทบทวนก่อนการดำเนินกิจกรรม (Before Action Review: BAR) การทบทวนระหว่างดำเนินกิจกรรม (During Action Review: DAR) การทบทวนหลังการดำเนินกิจกรรม (After Action Review: AAR) และนอกจากนี้ กระบวนการเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ การรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กรก็มีความสำคัญ เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งก็คือ แนวทางทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) นั่นเอง

4. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC)

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) หรือที่เรียกแบบย่อว่า PLC ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sergiovanni (1998) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ลดความโดดเดี่ยวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของสถานศึกษาในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการสถานศึกษา

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 139) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัวกันของครูในสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรมุ่งมั่น

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, น. 8) ได้นิยามความหมายของคำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า สถานศึกษาที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีเป้าหมายที่สอดคล้องและมุ่งมั่นไปสู่การปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้จากงาน ทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังกันและอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งรวบรวมและใช้การประเมินผลและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ การเรียนรู้ของนักเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, น. 95) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) หรือที่เรียกแบบย่อว่า PLC เป็นวิธีการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู เพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ตนเองจะสอน มีทักษะการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) ความเป็นชุมชน (สนามพลัง) ประกอบด้วย การนำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร วิถี สภาพแวดล้อม และสัมพันธ์ภาพของคน และ 2) การสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) การถอดบทเรียน (Lesson Study) และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection)

ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Sergiovanni (1998) กล่าวว่าไว้ว่า ในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning Community) ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือ สถานศึกษา สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน (Meaning making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญห (Problem solvers) ที่มีประสิทธิผลในที่สุด กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษาก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการสร้างความหมาย (Meaning making) จากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารของสถานศึกษา โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ที่ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมา เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพ และประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำ การเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่สถานศึกษา และชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคมที่สถานศึกษาสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชน ไม่ว่าจะประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่าง ๆ และสถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามระดับที่ 3 นี้ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Cluster Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีมุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีทั้งการเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษา การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ อีกหนึ่งกรณีตัวอย่างการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มสถานศึกษาเบญจมิตรจังหวัดสงขลา ที่เป็นการรวมตัวกันของสถานศึกษา จำนวน 6 สถานศึกษา เพื่อจัดพื้นที่ให้ครูแต่ละสถานศึกษามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงาน ถอดบทเรียน และสะท้อนคิด เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บน

ความมุ่งมั่น สม่ครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการไหลรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่างเช่น ชุมชนการเรียนรู้ “ครูเพื่อนักเรียน” ของมูลนิธิสิดศรี สฤชดีวงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคีร่วมพัฒนา “ครูเพื่อนักเรียน” มุ่งสร้างสรรค์ นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555)

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบาย ของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่างนโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ

จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวมาข้างต้น สรุป ได้ว่า ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 3 ระดับ กล่าวถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และกลุ่มบุคคล ที่มุ่งมั่นร่วมกันเพื่อสร้างชุมชน ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอระดับของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับสถานศึกษา ในระดับย่อยของระดับผู้ประกอบวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Sergiovanni (1998; ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, และวรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2553; เอกกรินทร์ ชูสังข์ทอง, 2557) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสรุปรายละเอียดองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. **แนวคิดของเซอร์จิโอวานนี** (Sergiovanni, 1998) กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ในบริบทสถานศึกษา เป็นแนวคิดเชิงวิธีการ หรือกระบวนการ ที่มีการดำเนินการปฏิบัติร่วมกันในชุมชนซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสะท้อน เป็นคุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนตามธรรมชาติความเป็นจริงของชุมชนนั้น ๆ ที่มี บริบทแตกต่างกันไป แต่เป็นกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการรวมใจ รวมตัว รวมแรง และรวมปัญญา ร่วมกันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในชุมชน เพื่อการทำงานแบบมุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัด การเรียนรู้ของครู สู่คุณภาพผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ อนึ่ง องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบตามขั้นตอนที่กล่าวมา ของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ร่วม (Share vision)

วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันซึ่งเป็นพลวัตรเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันมาสู่การรวมตัวกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วม จากภาพอนาคตนำสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ หรือ วัตถุประสงค์ร่วม (Shared Purpose) เมื่อสมาชิกในชุมชนมีเป้าหมายที่แต่ละคนเห็นร่วมอย่างชัดเจน จะเกิดเป็นเป้าหมายความสำเร็จที่มีพลัง ซึ่งมาจากการไหลรวมสู่ทิศทางเดียวกันของเป้าหมายของระดับปัจเจกบุคคลที่เป็นบุคคลที่มีลักษณะค่านิยมร่วมกัน (Share Value) ต่อเรื่องนั้น ๆ จึงเกิดเป็นพลังของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมากจะมีค่านิยมร่วมยึดเหนี่ยวกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ และคุณงามความดีเพื่อการศึกษา ที่มีหัวใจร่วมกัน คือ มุ่งการเรียนรู้เรียนรู้ผู้ของเรียนเป็นหัวใจสำคัญ การริเริ่มของกลุ่มครูในการพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานของเจตจำนงที่จะกระทำการใดหนึ่งร่วมกันด้วยใจอย่างมีความสุข โดยมีอาจมีการกำหนดภารกิจในการดำเนินการเป็นพันธกิจร่วมกันเพื่อเป็นเส้นทางดำเนินการไปสู่ทิศทาง และเป้าหมายที่มุ่งหวัง

การที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงใช้วิสัยทัศน์ร่วมเป็นเข็มทิศในการนำทาง ทิศทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีแตกต่างจากการทำงานตามนโยบาย คำสั่ง และหน้าที่ ที่เสี่ยงที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง ในระดับคิด ความรู้สึก เป็นผลให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกกลัว สับสน ขาดความเชื่อมั่นที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ ในทางเดียวกันหากเกิดวิสัยทัศน์ร่วมเป็นเบื้องต้น การทำงานร่วมกันทั้ง แต่ละบุคคล และแต่ละทีม จะสามารถตระหนักรู้ในการทำงาน เห็นศักยภาพความสามารถของตนเองและผู้อื่น ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย ความสำเร็จ เป็นการจัดระบบทั้งความคิด ความรู้สึก ของแต่ละบุคคลและชุมชน ให้มีความชัดเจนในสิ่งที่จะดำเนินการ ผู้ทำงานจึงพร้อมที่จะทุ่มเทพลังที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ ถูกทาง และบรรลุ บรรลุเป้าหมาย

1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผล บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกันจากสถานการณ์ที่งานจริง ถือเป็นโจทย์ร่วม

ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยกลไกในการการทำงานซึ่งกันและกัน เห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา บนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

การที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำ และเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์เหมือนครอบครัวเดียวกันที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว บรรยากาศที่เกิดขึ้นภายในทีมร่วมแรงร่วมใจจะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันโดยส่วนมากมักจะเป็นรูปแบบไม่เป็นทางการ แต่ดำเนินการไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ในเรื่องที่ทำ จนกลายเป็นวิถีการทำงานและการอยู่ร่วมกัน สิ่งนี้เป็นพลังสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการทำงานร่วมกันที่มีเป้าหมายร่วมชัดเจนและร่วมทำกันอย่างมีความสุข ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน (Team Teaching) ทีมเรียนรู้ (Team Learning) และกลุ่มเรียนรู้ (Group Learning)

1.3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำ (Empowerment) ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวหนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม (Share Leadership) ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ ลงมือทำงานร่วมกัน (Collaborate) เข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ (Empathy) ตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลคน (Stewardship) โค้ชผู้ร่วมงานได้ (Coaching) มีความสามารถในการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) มีวิสัยทัศน์

(Vision) และมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น (Commitment to the growth of People Persuasion)

1.3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม (Shared Governance) สนับสนุน การกระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ “อำนาจทางวิชาชีพ” ที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันและยึดถือร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายให้ชุมชนฯ ร่วมกันสร้างและร่วมเรียนรู้บนพื้นฐานการใช้อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral Power) อำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือในค่านิยมที่ชุมชนของผู้ประกอบวิชาชีพครูยอมรับร่วมกันว่า สิ่งใดถูกต้อง และดิงตามหลักการแห่งศีลธรรม

อนึ่ง ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพ และชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional Development)

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู กล่าวคือ

1.4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญของการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง (Learning by Doing in Real-Life Experiences) ร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Edgar Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันให้สอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง จะส่งผลต่อการประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทชุมชนการเรียนรู้ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน ที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนา

การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ และการเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

1.4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือจากจิตวิญญาณให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ วุฒิภาวะ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของนักเรียนตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นนักเรียนเป็นครู เห็นตนเอง เป็นผู้เรียนรู้มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มองเห็นว่าเป็นปัญหาเพื่อบั่นทอนตนเอง แต่เป็นความสุขที่ได้ทำ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ (Contemplative) และการฝึกสติ (Mind fullness)

2. แนวคิดของณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, น. 20-21) สรุปลักษณะประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้อยู่ 5 หลัก คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) 2) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) 3) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) 4) การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized Practice) และ 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue) โดยองค์ประกอบแต่ละหลักมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) การมีบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน นับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่าง ๆ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชนในทำนองเดียวกัน พบว่า การมีพันธกิจ (mission) ร่วมกันและชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ (Learning Communities) ในสถานศึกษา ในที่นี้จะเห็นว่าถึงแม้การมีพันธกิจร่วมกัน และการมีบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันจะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่ทั้งสองสิ่งนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้สึกลงในการเป็นส่วนหนึ่ง และมีร่วมกันในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของสถานศึกษา

2.2 การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) สถานศึกษาต้องการให้ครูมีเทคนิคการสอน และกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ทั้งนี้สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้น่าจะมาจากความคาดหวัง

ระดับสูงของครูต่อนักเรียนบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และข้อผูกพันของครูต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2.3 การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) การร่วมมือรวมพลังนี้ เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้นโดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการสอน หรือโดยการสร้างองค์ความรู้แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการมากขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะของสถานศึกษา ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังดังกล่าวได้นำไปสู่การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูซึ่งมักจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในสถานศึกษาโดยมีความเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังนี้ไม่ใช่ลักษณะการร่วมมือรวมพลังของครูเพียงไม่กี่คนแต่เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของสถานศึกษา

2.4 การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized Practice) ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะ และได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงานได้ ในลักษณะเช่นนี้จะมีการพูดคุยสนทนากันมากขึ้นระหว่างครูด้วยกันโดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังไม่สามารถทำได้ในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากครูคนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จ และสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความไม่ประสบความสำเร็จ อันจะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของสถานศึกษา

2.5 การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue) การพูดคุยสนทนากันระหว่างครูควรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของสถานศึกษาอีกด้วย เพราะว่าประเด็นเหล่านี้อาจจะกลายเป็นเครื่องมือ หรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญของการสอนซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนในภาพรวมทั้งหมดของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในสถานศึกษา

3. แนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด, และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, น. 96 - 100) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา PLC ในระดับสถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และ

การพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชนนำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997; Hargreaves, 2003)

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hargreaves, 2003; Schmoker, 2004; DuFour, 2006)

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพ เป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธสัญญา ร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ ร่วมกันของครู (Louis, & Kruse, 1995; Senge, 2000; DuFour, 2006)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน

การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกันจากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll, & Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงาน ซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐาน การรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื้องั้น ซึ่งมีลักษณะ พิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั้นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2555)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter, & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนำไปให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วม ดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลัก

แนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือ กำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้ง หลายใน PLC

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญ คือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรง ในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่า การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็นร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนาสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมนต์ทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรมดี และคณะ, 2553; Stoll, & Louis, 2007)

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึง

การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นผู้ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวก ต่อการศึกษาและผู้เรียน สอดคล้องกับ (Sergiovanni, 1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็น กัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิตมีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพจะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี้อาจขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อ

การดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood, & Louis, 1992)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณะสำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “สถานศึกษา” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนก็ลายณมิตรแสดงถึงการรวมพลังของครู และนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกันทำงานร่วมกันแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาศึกษา ภายใต้อำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิดร่วมทำร่วมนำร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 ส่วนสำคัญ รายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนคติร่วมของผู้บริหาร ครูทุกคนภายในโรงเรียน ให้สามารถมองเห็นทิศทางและภาพแห่งความสำเร็จร่วมกัน มองเห็นเป้าหมายร่วมกัน ภารกิจร่วมกัน และค่านิยมร่วมกัน นั่นคือ การปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อนำสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันมาสู่การรวมตัวกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วม ดังนั้น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคคลในองค์กร โดยนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กร ให้คนในองค์กรขับเคลื่อนร่วมกันอย่างเป็นระบบสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ตั้งไว้ ซึ่งซึ่งมีแตกต่างจากการทำงานตามนโยบาย คำสั่ง และหน้าที่ ที่เสี่ยงที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริงในระดับคิด ความรู้สึก เป็นผลให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกกลัว สับสน ขาดความเชื่อมั่นที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) การที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำ และเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ ต่อเนื่องนั้น เพราะการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา บนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐาน การรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นไม่ให้ความสำคัญกับการที่ผู้นำเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นจึงต้องปรับกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำการเรียนรู้ เปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับครู สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ ลงมือทำงานร่วมกัน (Collaborate) เข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ (Empathy) ตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลคน (Stewardship) โค้ชผู้ร่วมงานได้ (Coaching) มีความสามารถในการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) มีวิสัยทัศน์ (Vision) และมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น (Commitment to the growth of People Persuasion)

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของครูทุกคนในโรงเรียนด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม (Shared Governance) สนับสนุนการกระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจของครู ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ “อำนาจทางวิชาชีพ” ที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันและยึดถือร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายให้ชุมชนฯ ร่วมกันสร้างและร่วมเรียนรู้บนพื้นฐานการใช้อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral Power) อำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือในค่านิยมที่ชุมชนของผู้ประกอบวิชาชีพครูยอมรับร่วมกันว่า สิ่งใดถูกต้องและดีงามตามหลักการแห่งศีลธรรม

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้ที่พัฒนาวิชาชีพโดยผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ และตอบสนองกันระหว่างเพื่อนครู ในกระบวนการช่วยเหลือกันระหว่างคณะครู ครูเหล่านั้นจะเป็นเสมือนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ

โดยการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กันและกัน และสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิต วิทยญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรง ในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิทยญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจาก ช่างใน หรืออุทิศภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การ รู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) คือ วิธีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ของครูมีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มี ลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐาน ความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดี ที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิด และคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบ ราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้าง องค์การแบบไม่รวมศูนย์

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

1. ความเป็นชุมชน (สนามพลัง) ประกอบด้วย การนำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร วิธี สภาพแวดล้อม และสัมพันธภาพของคน รายละเอียดดังนี้

1.1 การนำองค์กร คือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายขององค์กร และการกำหนด ข้อตกลงเบื้องต้นในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้คนในองค์กรมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน เกิดแรงบันดาลใจในการหาแนวทางเพื่อพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

1.2 วัฒนธรรมองค์กร คือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการปฏิบัติของคนในองค์กร ให้เป็นวัฒนธรรมมีลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ การเป็นองค์กรเปิด การทำงานเป็นทีม กัลยาณมิตร และความรับผิดชอบ รายละเอียดดังนี้

1.2.1 องค์กรเปิด คือ การออกแบบกิจกรรมการปฏิบัติงานขององค์กรลดลำดับชั้นให้น้อยลง ทำให้เป็นองค์กรระดับราบมากยิ่งขึ้น และสร้างกลไกที่ดึงดูดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.2.2 การทำงานเป็นทีม คือ การทำให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมในการทำงานแบบร่วมมือ พึ่งพาอาศัยกัน ไม่ใช่การทำงานแบบแข่งขันกัน

1.2.3 กัลยาณมิตร คือ การเปิดใจของคนในองค์กร การเคารพความแตกต่างของแต่ละคน การลดการเปรียบเทียบ ลดการตีค่า การตัดสิน และการชี้โทษ ลดคำพูดด้านลบ ลดอัตตาในตนเอง การรับฟังกันและกัน การแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เกื้อหนุนให้คำแนะนำ และให้ความรัก ความเมตตา และการพึ่งพากัน

1.2.4 ความรับผิดชอบ คือ การทำให้คนในองค์กรตระหนักรู้ในภาระงาน บทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

1.3 วิถี คือ เป็นการกระทำซ้ำ ๆ อย่างคงเส้นคงวา และปฏิบัติอย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นเครื่องมือกำกับตนเองจากด้านใน เมื่อกลายเป็นอุปนิสัย จิตใจจะไม่ถูกขัดขืนด้วย เพราะวิธีนั้นมีเหตุผลที่มีความหมายทั้งยังเกิดขึ้นอยู่อย่างสม่ำเสมอ

1.4 สภาพแวดล้อม คือ การสร้างชุมชนที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัยใกล้ชิดกับธรรมชาติทั้งดิน ลม แสงแดด ต้นไม้ และอยู่ห่างไกลจากสิ่งรบกวนภายนอก เช่น เสียงดัง มลพิษ

1.5 สัมพันธภาพของคน คือ การสร้างบรรยากาศดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพราะแม้บางครั้งจะมีเพียงไม่กี่คนที่ทะเลาะกัน แต่จะส่งผลต่อความรู้สึกของคนทั้งหมด

2. การสร้างการเรียนรู้ในองค์กร คือ การจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะการทำงาน และทักษะการใช้ชีวิตของแต่ละคน ประกอบด้วย

2.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากหน้างานของกันและกัน เน้นการอภิปรายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีเจตจำนงที่ดีต่อการทำงานให้พัฒนาขึ้น อาจทำเป็นคู่ กลุ่มย่อย และเป็นกลุ่มใหญ่ทั้งองค์กร

2.2 การถอดบทเรียน (Lesson Study) คือ เป็นกระบวนการร่วมพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มครู

2.3 การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) คือ การได้ทบทวน ประมวลประสบการณ์ที่เรียนรู้ของตนเอง รู้ตัว รู้ว่าสิ่งไหนที่ตนเองสามารถทำได้ดีแล้ว และสิ่งไหนที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม

เครื่องมือที่ใช้ในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. การแบ่งปันความคิด (Think Pair Share) คือ เป็นวิธีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกระบวนการอภิปรายร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยใช้คำถามเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมกันคิด เมื่อได้ครุ่นคิดแล้วให้นำแลกเปลี่ยนกับคู่คิดของตน เมื่อความคิดนั้นตกผลึกแล้วจึงนำเสนอความคิดของตัวเองเสนอต่อสมาชิกในกลุ่มต่อไป

2. การระดมพลังสมอง (Brain Storm) คือ เป็นวิธีการเรียนรู้โดยการเสนอความคิดของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานให้ดีขึ้น ในการระดมสมองจะเป็นเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยที่สมาชิกที่เหลือร่วมรับฟังอย่างลุ่มลึกและไม่มีกรโต้แย้ง หรือการวิพากษ์ วิจารณ์ใด ๆ เกี่ยวกับความคิดของสมาชิกในกลุ่ม

3. การทำ Before Action Review (BAR) คือ การพูดคุยกันของสมาชิกในกลุ่มกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการทำการกิจกรรม โดยมุ่งเน้นประเด็นไปที่เป้าหมายของการทำกิจกรรมนั้น ซึ่งประกอบไปด้วย เป้าหมายของกลุ่มและเป้าหมายของตัวเอง เพื่อให้การทำงานต่าง ๆ ประสานเข้ากันได้ดีทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังทำให้สมาชิกในกลุ่มสามารถที่จะปรับเปลี่ยนการดำเนินการของกิจกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำการกิจกรรมได้ด้วยการพูดคุย

4. การทำ After Action Review (AAR) คือ การพูดคุยหลังจากสมาชิกทำการกิจกรรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งในการพูดคุยจะเป็นการตอบคำถามต่าง ๆ ดังนี้ เป้าหมาย (ของทีมงาน และของตนเอง) ในการทำงานนี้ คืออะไรบ้าง (ก็ต่อมาจาก BAR นั้นเอง) เป้าหมายข้อใดที่บรรลุผลเกินคาด (ได้ผลดีเกินคาด) เพราะเหตุใด เป้าหมายข้อใดที่บรรลุผลน้อย หรือไม่ได้ผลเลย เพราะเหตุใดหากจะมีการทำงานเช่นนี้อีกมีคำแนะนำให้ปรับปรุงตรงไหนบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งหมด

5. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

แนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

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

ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปราย ร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูก เปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1. Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้ วิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเอง สู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิด ขั้นสูง (Higher order thinking) ในการมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์

2. Active Learning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

3. Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียน แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือก เรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง เกิดความรับผิดชอบและทุ่มเท เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

4. Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียน และตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความ ตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพ ของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1. เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
4. เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินค่า
5. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
6. ความรู้เกิดจากประสบการณ์และการสรุปของผู้เรียน
7. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

จากลักษณะการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังกล่าว จึงควรมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. จัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. จัดให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. จัดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สร้างร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงานและการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในภารกิจต่าง ๆ
6. จัดกระบวนการเรียนที่สร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. จัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร หรือสารสนเทศและหลักการ ความคิดรวบยอด
9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

10. จัดกระบวนการสร้างความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

รูปแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ในลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีวิธีการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี เช่น

1. การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning)
2. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)
3. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)

ฯลฯ

อย่างไรก็ตามรูปแบบ วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหล่านี้ มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเดียวกัน คือ ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเรียนรู้ของตนเอง

เนื่องจากงานวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนและพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม บริบทของโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูผู้สอนเพียง 4 คน วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบครอบครัว เสมือนพี่น้อง การพัฒนาครูจึงควรเป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านงานประจำ และขับเคลื่อนไปพร้อมกันทั้งระบบ เน้นการเรียนรู้แบบแก้ไขปัญหา ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) มาใช้ร่วมในการพัฒนา ดังมีรายละเอียดรูปแบบ ดังนี้

แนวคิดการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning)

ที่มาของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning)

แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เป็นพื้นฐานของ PBL เป็นแนวคิดในเรื่องของการเรียนรู้ที่นักจิตวิทยาทางการศึกษา นำมาเป็นประเด็นในการถกเถียงกันมีอยู่ 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมนิยม (Behaviorist learning theory) ในกลุ่มนี้เชื่อว่าความรู้มีอยู่มากมายในโลก แต่ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดไปยังผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมนั้นมีเพียงเล็กน้อย การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง นักจิตวิทยาที่ได้รับการยอมรับกันในกลุ่มนี้ คือ สกินเนอร์ (Skinner)

2. กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้เชิงพุทธิปัญญานิยม (Cognitive learning theory) มีความเชื่อว่าความรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างที่มีลักษณะเฉพาะ (particular structure) กับสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา (psychological environment) ของผู้เรียนแต่ละบุคคล การเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ปรับเปลี่ยนโลกภายในของตน โดยอาศัยกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดจากการรับความรู้ใหม่

เข้าไปในสมองหรือจากการปรับเปลี่ยนความรู้เก่าให้เข้ากับความรู้ใหม่ นักจิตวิทยาที่ได้รับการยอมรับแนวคิดมากที่สุดในกลุ่มนี้ คือ เพียเจท์ (Piaget)

ในปี ค.ศ. 1990 สหรัฐอเมริกาได้ประกาศให้ทศวรรษต่อไปเป็นทศวรรษของสมองและทศวรรษของการศึกษา (The decade of brain and the decade of education) เนื่องมาจากผลการค้นคว้าวิจัยเรื่อง สมอง ทำให้นักการศึกษาเห็นว่าสมองมนุษย์มีลักษณะเฉพาะเป็นแหล่งเก็บเป็นแหล่งกำเนิดของพฤติกรรมเป็นอวัยวะที่มีความลับซับซ้อนมากที่สุด ในร่างกายมนุษย์ สมองของคนเราสามารถรับเรื่องราวที่เกิดจากการเรียนรู้ ได้ทุกอย่าง (receive all education) และด้วยความแตกต่างกันของสมอง ส่งผลให้คนเรามีลักษณะของการเรียนรู้ (Learning style) ที่แตกต่างกัน จึงทำให้วิธีการเรียนรู้ของมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันไป

สำหรับในประเทศไทยนั้นปัจจุบันการสอนโดยใช้รูปแบบ PBL ในการสอนทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาเป็นที่นิยมกันมากขึ้น มีงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เรียกว่าการวิจัยใน ชั้นเรียนที่ใช้ PBL มากมาย มหาวิทยาลัยหลายแห่งที่ส่งเสริมและได้ทดลองนำไปใช้แล้ว เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมถึงมหาวิทยาลัยเอกชนหลายแห่ง โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการพัฒนารูปแบบ PBL ในการสอนร่วมกับ ผู้สอนจากมหาวิทยาลัย Stanford และ Vanderbilt สำหรับผู้เขียนเองได้ทดลองใช้รูปแบบ PBL ในการสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการทางความคิดอย่างหลากหลาย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เป็นที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรผลิตครูวิทยาศาสตร์

โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบจาก Project Based Learning สู่ Problem Based Learning ซึ่งเชื่อว่าเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่จะพัฒนาทักษะใหม่ ซึ่งจำเป็นต่ออนาคต เป็นการสอนที่เกิดการขบถคิด เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม (Active Learning) ตั้งแต่การคิด ริเริ่มและลงมือทำ โดยเน้นให้ผู้เรียนมองปัญหาที่เกิดขึ้นรอบตัว ตั้งคำถามจากปัญหานั้น และค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบนี้จะสามารถพัฒนาทักษะที่เป็นปัญญาภายนอก เช่น การอ่าน การเขียน การนำเสนอ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ และประกอบอาชีพ ความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ความหมายของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning)

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning หรือ PBL) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากแนวคิดตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) โดยให้

ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่จากการใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโลกเป็นบริบทของการเรียนรู้ (Learning Context) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์และคิดแก้ปัญหา รวมทั้งได้ความรู้ตามศาสตร์ในสาขาวิชาที่ตนศึกษา ไปพร้อมกันด้วย การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานจึงเป็นผลมาจากกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความเข้าใจและการแก้ไขปัญหาเป็นหลัก ถ้ามองในแง่ของยุทธศาสตร์การสอน PBL เป็นเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เผชิญหน้ากับปัญหาด้วยตนเอง จะทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะในการคิดหลายรูปแบบ เช่น การคิดวิจารณ์ญาณ คิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ

การจัดการเรียนรู้ของครูที่เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีเทคนิคการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เด็กเกิดทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เน้นให้เด็กได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและเรียนรู้จากสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวันเพื่อให้ได้ฝึกทักษะการคิด โดยมีการวางแผนและกติกาในการร่วมกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการทำงานกลุ่ม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนทักษะการสื่อสารที่ถือว่ามีความจำเป็นและสำคัญต่อการดำรงชีวิตอย่างมาก โดยเด็กจะเสนอสิ่งที่ตนเองอยากเรียนรู้ขึ้นมาและครูมีบทบาทเป็นผู้ชี้แนะ

ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning)

รูปแบบของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้อย่างแท้จริง (student-centered learning)
2. จัดผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย ๆ ให้มีจำนวนกลุ่มละประมาณ 5-8 คน
3. ผู้สอนทำหน้าที่ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) หรือผู้ให้คำแนะนำ (guide)
4. ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้น (สิ่งเร้า) ให้เกิดการเรียนรู้
5. ลักษณะของปัญหาที่นำมาใช้ ต้องมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน มีวิธีแก้ไข ปัญหาได้อย่างหลากหลาย อาจมีคำตอบได้หลายคำตอบ
6. ผู้เรียนเป็นผู้แก้ปัญหาโดยการแสวงหาข้อมูลใหม่ ๆ ด้วยตนเอง (self-directed learning)
7. การประเมินผล ใช้การประเมินผลจากสถานการณ์จริง (authentic assessment) ดูจากความสามารถในการปฏิบัติของผู้เรียนในขณะทำกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning process) และพิจารณาจากผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ (Learning product)

แนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ตามแนว ลำปลายมาศพัฒนา

PBL เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สร้าง ‘ความเข้าใจ’ มากกว่าการ ‘copy and paste’ ความรู้ให้กับผู้เรียน เด็ก ๆ ได้ลงมือทำ คิด วิเคราะห์ หาทางหนีทีไล่ (ถ้าแก้ปัญหาด้วยวิธีนี้ไม่ได้จะแก้แบบไหนดี) ได้ออกไปเรียนตามวิธีที่ตัวเองเป็นคนออกแบบ ไม่ว่าจะเป็นการทดลอง ออกไปสัมภาษณ์ ค้นข้อมูลด้วยตัวเองทางอินเทอร์เน็ตหรือหนังสือ และอีกหลากหลายวิธีตามแต่ประเด็นเพื่อมาแก้ปัญหาที่นั้น และแม้จะตั้งต้นที่ปัญหาหนึ่งเรื่อง แต่พอทำจริงก็ได้บูรณาการไปทุกศาสตร์วิชาอย่างเป็นองค์รวมไม่แยกกัน

ก่อนจะว่ากันเรื่องครูสร้างแผนการเรียนรู้ยังไง โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาจะชวนคุณครูทำความเข้าใจคอนเซปต์ 2 ส่วนคือ หนึ่ง-รู้จักการทำสามเหลี่ยมภูเขาน้ำแข็ง และ สอง-รหัส (ซึ่งมีอยู่ 2 ชุด คือ P (problem) กับ K (knowledge))

K – Knowledge คือ ความรู้ที่ผู้เรียนจะได้จากการเรียนรู้ผ่านปัญหา ซึ่งมี 3 ระดับ คือ

K3 – ความรู้ปฐมภูมิที่มีอยู่แล้ว เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ผลลัพธ์ทางสถิติที่มีอยู่แล้ว หรือข้อเท็จจริงทั่วไป

K2 – ความรู้ทั่วไป และความรู้เชิงเทคนิคที่ได้จากการปฏิบัติ ระหว่างการปฏิบัติงาน เด็ก ๆ จะต้องคุยกับเพื่อน คิดหาทางแก้โจทย์ปัญหาและลงมือทดลอง ทักษะ 4Cs (critical thinking, creativity, communication, collaboration) ก็จะเกิดตามมา หรือเกิดความรู้เชิงเทคนิคเฉพาะเรื่องจากประเด็นที่ตนเองศึกษา เช่น วิธีการจัดการขยะ เป็นต้น

K1 – ความรู้ที่เกิดจากตัวเด็ก เด็กสร้างความรู้เองจากการลงมือปฏิบัติงาน รวมถึงทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น เวลาทดลองแล้วไม่เป็นไปตามหวัง เด็กต้องแก้ปัญหาเอง เค้าอาจได้ค้นพบวิธีแก้ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีคนคิดได้มาก่อน และมันเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากตัวผู้เรียนเอง คือ เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคล

P – Problem คือ ปัญหาที่ผู้เรียนจะได้เผชิญในระหว่างทำ PBL มี 3 ระดับ คือ

P0 – ปัญหาที่ผู้เรียนยังไม่มีความรู้ ครูให้เด็กไปค้นคว้าแล้วมาจัดการความรู้ร่วมกัน (ทำให้ได้ความรู้ระดับ K3) เช่น การทำ PBL หมวดการลดปริมาณขยะ ครูอาจให้นักเรียนค้นคว้าความรู้ก่อนว่า ขยะมีกี่ประเภท ผลกระทบของขยะมีอะไรบ้าง สถิติปริมาณขยะต่อปีของประเทศไทย วงจรการเกิดขยะ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นความรู้ที่มีอยู่แล้ว หาได้จากการค้นคว้าทั่วไป เป็นต้น

P1 – ปัญหาที่ครูเป็นคนตั้งให้เพื่อให้เด็กค้นคว้า และสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาที่นั้น ทักษะที่เด็กได้ในขั้นนี้คือทักษะเชิงเทคนิค (ได้ความรู้ระดับ K3 และ K2) เช่น การทำ PBL หมวดการลดปริมาณขยะ ครูอาจตั้งโจทย์ให้นักเรียนคิด “นวัตกรรมเพื่อจัดการขยะ” ผู้เรียนก็ต้องไปคิดค้นคว้า หาวิธีว่าจะใช้วิธีการอะไรมาบริหารจัดการขยะที่ถูกวิธีและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องคิดว่าต้อง

มีถึงขยะก็ไปกันดีนะ ถ้าเป็นแก้วน้ำที่มีน้ำแข็ง ก็ต้องมีถึงเปล่าสำหรับใส่น้ำแข็งและน้ำที่ติดมากับแก้ว หรือเปล่า หรือมีถึงแยกเพิ่มสำหรับเศษอาหารอีกใบดี? โดยผู้เรียนอาจคิด “ถึงแยกขยะอัจฉริยะ” และการลงมือสร้างถึงขยะอัจฉริยะนี้เองที่จะทำให้ผู้เรียนได้ความรู้ระดับ K3 และ K2

P2 – เป็นปัญหาของเด็กเองที่เกิดระหว่างการทำงานนั้น ๆ ทักษะที่เด็กได้ในขั้นนี้คือ ทักษะศตวรรษที่ 21 ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาในระดับ P2 ขึ้น เด็ก ๆ จะต้องคิดหาทางแก้ปัญหาเอง ต้องค้นคว้าความรู้เพิ่มขึ้นและสร้างนวัตกรรมขึ้นเพื่อแก้ปัญหา (ความรู้ที่ได้มีโอกาสเกิดได้ทั้ง K2 และ K1) เช่น เมื่อนำ “ถึงแยกขยะอัจฉริยะ” ไปตั้งแล้วคนก็ยังไม่แยกขยะอยู่ดี อันนี้จะเป็นโจทย์ปัญหาของเด็ก ๆ แล้ว (P2) กล่าวคือ หน้าที่ของโครงการนี้อาจจบลงที่นักเรียนจัดทำถึงแยกขยะตามโจทย์ที่ได้รับแล้ว นักเรียนจะพอใจแค่นี้ก็ได้ แต่ถ้าเด็ก ๆ ยังอยากแก้ปัญหาต่อว่า “แม้จะมีถึงแยกขยะแล้ว แต่ทำไมคนก็ยังไม่แยกขยะอยู่ดี?” เด็ก ๆ อาจต้องไปสัมภาษณ์คนที่ไม่แยกขยะแล้วดูว่าเค้าคิดอย่างไร อะไรทำให้เค้าแยกหรือไม่แยกขยะ เด็ก ๆ อาจคิดวิธีแก้ได้หลากหลายก็ได้ เช่น อาจออกกฎรวมมือกับคนขายเลยทำให้ใช้ภาชนะถาวรที่ต้องนำภาชนะมาคืนและคิดค่ามัดจำภาชนะ พัฒนาตู้หยอดขวดน้ำที่จะแยกขยะให้อัตโนมัติและคนหยอดได้แต้มหรือได้เงินคืน หรือวิธีอื่น ๆ ซึ่ง P2 นี้เองที่ทำให้เด็ก ๆ “อิน” ทำท่าย อยากทำโปรเจกต์ให้จบเพราะมันเป็นโจทย์ที่เกิดมาจากความไม่แล้วใจของเค้าเอง (initiate) ซึ่งการแก้ปัญหาในระดับนี้ทำให้เกิดความรู้ที่เขาคิดค้นขึ้นมาเองด้วย และยังชัดเจนอีกว่าวิธีการทำงานของเด็ก ๆ ในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร คิดวิเคราะห์ และหมวดคาแรกเตอร์ เช่น การริเริ่ม ลงมือทำ ยืดหยุ่นปรับตัว มุมานะ และอื่น ๆ - อย่างไม่ต้องสงสัย (The Potential, 2020)

Problem Based Learning (PBL) กระบวนการสอนที่ให้เด็กคิดหาปัญหารอบตัว ตั้งคำถามจากปัญหานั้น และลงมือหาวิธีแก้ปัญหาโดยเด็กสามารถเพิ่มทักษะกระบวนการคิด การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และฝึกการแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมเรียน โดยโรงเรียน ถ้าปลายจะไม่ใช้หนังสือทั่วไป แต่สอนให้เด็กเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ในที่สุดแล้วจะทำให้เด็กเข้าใจ ขั้นตอนการหาผลลัพธ์เหมือนเด็กที่เรียนจากในหนังสือ แต่จะสามารถรู้กระบวนการคิดวิเคราะห์ การตั้งคำถาม และแก้ไขปัญหามากกว่าเด็กนักเรียนทั่วไป ซึ่งทางโรงเรียนถ้าปลายมาจะใช้ Key Word ง่าย ๆ 3 คำ ในการสอนนั้นก็คือ ชง เชื่อม ใช้

ชง (Play) คือ การได้เรียนรู้ผ่านการทำจริง ตัวอย่างเช่น ปกติในหนังสือวิทยาศาสตร์ จะสอนว่า กวากบจะมาเป็นกบที่ร้องอ๊บอ๊บนั้น ต้องเป็นไข่ที่อยู่ใต้น้ำ แล้วกลายเป็นลูกอ๊อด แต่ที่โรงเรียนจะให้เด็กเลี้ยงกบในบ่อเพื่อเห็นวิวัฒนาการ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

เชื่อม (Talk) คือ การนำสิ่งที่ได้ปฏิบัติจริงมาแลกเปลี่ยนกับเพื่อน ๆ หรือคุยกับครู และผู้ปกครองเพื่อต่อยอดความคิดที่ได้เห็นหรือรับรู้มา ซึ่งเด็กสามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ต้นจนจบและยังสามารถต่อยอดสิ่งที่เห็นด้วยการสงสัยจนนำไปสู่การตั้งคำถามในที่สุด

ใช้ (Learn) คือ การนำคำถามและข้อสงสัยมาวิเคราะห์ห้อย่างมีระบบเพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ ซึ่งกระบวนการวิเคราะห์และแก้ปัญหาต้องอาศัยครูช่วยเป็นผู้แนะแนวและเชื่อมโยงสิ่งที่ได้รู้สู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ

กระบวนการทั้งหมดจะเป็นเหมือนวัฏจักร (Cycle) ที่วนไปเรื่อย ๆ จนกว่าวิธีแก้ปัญหาจะมีประสิทธิภาพและนักเรียนสามารถเรียนรู้กระบวนการนั้นได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ถ้ายังรู้สึกว่ามันยังไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดก็สามารถวนไปที่กระบวนการ เชื่อมเพื่อคุยและแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนใหม่อีกรอบ หรือถ้าอยากรู้ข้อมูลเชิงลึกอีกครั้งก็สามารถย้อนกลับไปที่กระบวนการขงก่อนก็ได้

นอกจากจะมี 3 กระบวนการในการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนยังบ่งบอกถึงความเท่าเทียมกันของนักเรียนทุกคน ยกตัวอย่างเช่น ห้องเรียนจะเป็นรูปทรง 8 เหลี่ยม เพื่อไม่ให้มีที่นั่งหน้าห้อง กลางห้องและหลังห้อง ซึ่งจะทำให้เด็กไม่รู้สึกถูกแบ่งแยก และไม่รู้สึกว่าใครเก่งกว่ากัน

แนวทางการดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ตามแนว ล้าปลายมาศพัฒนา

PBL เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สร้าง “ความเข้าใจ” มากกว่าการ “copy and paste” ความรู้ให้กับผู้เรียน เด็ก ๆ ได้ลงมือทำ คิด วิเคราะห์ หาทางหนีทีไล่ (ถ้าแก้ปัญหาด้วยวิธีนี้ได้จะแก้แบบไหนดี) ได้ออกไปเรียนตามวิธีที่ตัวเองเป็นคนออกแบบ ไม่ว่าจะเป็นการทดลอง ออกไปสัมภาษณ์ ค้นข้อมูลด้วยตัวเองทางอินเทอร์เน็ตหรือหนังสือ และอีกหลากหลายวิธีตามแต่ประเด็นเพื่อมาแก้ปัญหานั้น และแม้จะตั้งต้นที่ปัญหาหนึ่งเรื่อง แต่พอทำจริงก็ได้บูรณาการไปทุกศาสตร์วิชาอย่างเป็นองค์รวมไม่แยกกัน

ก่อนจะว่ากันเรื่องครูสร้างแผนการเรียนรู้ยังง โรงเรียนล้าปลายมาศพัฒนาจะชวนคุณครูทำความเข้าใจคอนเซ็ปต์ 2 ส่วนคือ หนึ่ง-รู้จักการทำสามเหลี่ยมภูเขาน้ำแข็ง และสอง-รหัส (ซึ่งมีอยู่ 2 ชุดคือ P (problem) กับ K (knowledge)

K – Knowledge คือ ความรู้ที่ผู้เรียนจะได้จากการเรียนรู้ผ่านปัญหา ซึ่งมี 3 ระดับ คือ

K3 – ความรู้ปฐมภูมิที่มีอยู่แล้ว เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ผลลัพธ์ทางสถิติที่มีอยู่แล้วหรือข้อเท็จจริงทั่วไป

K2 – ความรู้ทั่วไป และความรู้เชิงเทคนิคที่ได้จากการปฏิบัติ ระหว่างการปฏิบัติงานเด็ก ๆ จะต้องคุยกับเพื่อน คิดหาทางแก้ไขโจทย์ปัญหาและลงมือทดลอง ทักษะ 4Cs (critical thinking, creativity, communication, collaboration) ก็จะเกิดตามมา หรือเกิดความรู้เชิงเทคนิคเฉพาะเรื่องจากประเด็นที่ตนเองศึกษา เช่น วิธีการจัดการขยะ เป็นต้น

K1 – ความรู้ที่เกิดจากตัวเด็ก เด็กสร้างความรู้เองจากการลงมือปฏิบัติงาน รวมถึงทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น เวลาทดลองแล้วไม่เป็นไปตามหวัง เด็กต้องแก้ปัญหาเอง เค้าอาจได้ค้นพบวิธีแก้ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีคนคิดได้มาก่อน และมันเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากตัวผู้เรียนเอง คือเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคล

P – Problem คือ ปัญหาที่ผู้เรียนจะได้เผชิญในระหว่างทำ PBL มี 3 ระดับ คือ

P0 – ปัญหาที่ผู้เรียนยังไม่มีความรู้ ครูให้เด็กไปค้นคว้าแล้วมาจัดการความรู้ร่วมกัน (ทำให้ได้ความรู้ระดับ K3) เช่น การทำ PBL หมวดการลดปริมาณขยะ ครูอาจให้นักเรียนค้นคว้าความรู้ก่อนว่า ขยะมีกี่ประเภท ผลกระทบของขยะมีอะไรบ้าง สถิติปริมาณขยะต่อปีของประเทศไทย วงจรการเกิดขยะ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นความรู้ที่มีอยู่แล้ว หาได้จากการค้นคว้าทั่วไป เป็นต้น

P1 – ปัญหาที่ครูเป็นคนตั้งให้เพื่อให้เด็กค้นคว้า และสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาที่ทักษะที่เด็กได้ในขั้นนี้คือทักษะเชิงเทคนิค (ได้ความรู้ระดับ K3 และ K2) เช่น การทำ PBL หมวดการลดปริมาณขยะ ครูอาจตั้งโจทย์ให้นักเรียนคิด “นวัตกรรมเพื่อจัดการขยะ” ผู้เรียนก็ต้องไปคิดค้นคว้า หาวิธีว่าจะใช้วิธีการอะไรมาบริหารจัดการขยะที่ถูกวิธีและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องคิดว่าต้องมีถังขยะกี่ใบกันดีนะ ถ้าเป็นแก้วน้ำที่มีน้ำแข็ง ก็ต้องมีถังเปล่าสำหรับใส่น้ำแข็งและน้ำที่ติดมากับแก้วหรือเปล่า หรือมีถังแยกเพิ่มสำหรับเศษอาหารอีกใบดี? โดยผู้เรียนอาจคิด “ถังแยกขยะอัจฉริยะ” และการลงมือสร้างถังขยะอัจฉริยะนี้จะทำให้ผู้เรียนได้ความรู้ระดับ K3 และ K2

P2 – เป็นปัญหาของเด็กเองที่เกิดระหว่างการทำงานนั้น ๆ ทักษะที่เด็กได้ในขั้นนี้คือทักษะศตวรรษที่ 21 ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาในระดับ P2 ขึ้น เด็ก ๆ จะต้องคิดหาทางแก้ปัญหาเอง ต้องค้นคว้าเพิ่มเติมและสร้างนวัตกรรมขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่ (ความรู้ที่ได้มีโอกาสเกิดได้ทั้ง K2 และ K1) เช่น เมื่อนำ “ถังแยกขยะอัจฉริยะ” ไปตั้งแล้วคนก็ยังไม่แยกขยะอยู่ดี อันนี้จะเป็นโจทย์ปัญหาของเด็ก ๆ แล้ว (P2) กล่าวคือ หน้าที่ของโครงการนี้อาจจบลงที่นักเรียนจัดทำถังแยกขยะตามโจทย์ที่ได้รับแล้ว นักเรียนจะพอใจแค่นี้ก็ได้ แต่ถ้าเด็ก ๆ ยังอยากแก้ปัญหาต่อว่า “แม้จะมีถังแยกขยะแล้วแต่ทำไมคนก็ยังไม่แยกอยู่ดีนะ?” เด็ก ๆ อาจต้องไปสัมภาษณ์คนที่ไม่แยกขยะแล้วดูว่าเค้าคิดอย่างไรอะไรทำให้เค้าแยกหรือไม่แยกขยะ เด็ก ๆ อาจคิดวิธีแก้ได้หลากหลายก็ได้ เช่น อาจออกกฎร่วมมือกับคนขายเลยทำให้ใช้ภาชนะถาวรที่ต้องนำภาชนะมาคืนและคิดค่ามัดจำภาชนะ พัฒนาตู้หยอดขวดน้ำที่จะแยกขยะให้อัตโนมัติและคนหยอดได้แต้มหรือได้เงินคืน หรือวิธีอื่น ๆ ซึ่ง P2 นี้เองที่ทำให้เด็ก ๆ “อิน” ทำทาย อยากทำโปรเจกต์ให้จบเพราะมันเป็นโจทย์ที่เกิดมาจากความไม่แล้วใจของเค้าเอง (initiate) ซึ่งการแก้ปัญหาในระดับนี้ทำให้เกิดความรู้ที่เขาค้นคิดค้นขึ้นมาเองด้วย และยังชัดเจนกว่าวิธีการทำงานของเด็ก ๆ ในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน

เป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร คิววิเคราะห์ และหมวดคาแรกเตอร์ เช่น การริเริ่ม ลงมือทำ ยืดหยุ่นปรับตัว มุมานะ และอื่น ๆ - อย่างไม่ต้องสงสัย (The Potential, 2020)

Problem Based Learning (PBL) กระบวนการสอนที่让孩子คิดหาปัญหารอบตัว ตั้งคำถามจากปัญหานั้น และลงมือหาวิธีแก้ปัญหาโดยเด็กสามารถเพิ่มทักษะกระบวนการคิด การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และฝึกการแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมเรียน โดยโรงเรียน ล้าปลายจะไม่ใช้หนังสือทั่วไป แต่สอนให้เด็กเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ในที่สุดแล้วจะทำให้เด็กเข้าใจ ขั้นตอนการหาผลลัพธ์เหมือนเด็กที่เรียนจากในหนังสือ แต่จะสามารถรู้กระบวนการคิดวิเคราะห์ การ ตั้งคำถาม และแก้ไขปัญหามากกว่าเด็กนักเรียนทั่วไป ซึ่งทางโรงเรียนล้าปลายมาศจะใช้ Key Word ง่าย ๆ 3 คำ ในการสอนนั่นก็คือ ชง เชื่อม ใช้

ชง (Play) คือ การได้เรียนรู้ผ่านการทำจริง ตัวอย่างเช่น ปกติในหนังสือวิชาวิทยาศาสตร์ จะสอนว่า กว่าจะมาเป็นกบที่ร้องอ๊บอ๊บนั้น ต้องเป็นไข่ที่อยู่ในน้ำ แล้วกลายเป็นลูกอ๊อด แต่ที่ โรงเรียนจะให้เด็กเลี้ยงกบในบ่อเพื่อเห็นวิวัฒนาการ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

เชื่อม (Talk) คือ การนำสิ่งที่ได้ปฏิบัติจริงมาแลกเปลี่ยนกับเพื่อน ๆ หรือคุยกับครู และ ผู้ปกครองเพื่อต่อยอดความคิดที่ได้เห็นหรือรับรู้มา ซึ่งเด็กสามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ต้น จนจบและยังสามารถต่อยอดสิ่งที่เห็นด้วยการสงสัยจนนำไปสู่การตั้งคำถามในที่สุด

ใช้ (Learn) คือ การนำคำถามและข้อสงสัยมาวิเคราะห์อย่างมีระบบเพื่อแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ซึ่งกระบวนการวิเคราะห์และแก้ปัญหาต้องอาศัยครูช่วยเป็นผู้แนะแนวและเชื่อมโยงสิ่งที่เด็กรู้ สู่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ

กระบวนการทั้งหมดจะเป็นเหมือนวัฏจักร (Cycle) ที่วนไปเรื่อย ๆ จนกว่าวิธีแก้ปัญหา จะมีประสิทธิภาพและนักเรียนสามารถเรียนรู้กระบวนการนั้นได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ถ้ายังรู้สึก ว่ามันยังไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดก็สามารถวนไปที่กระบวนการ เชื่อมเพื่อคุยและแลกเปลี่ยนความเห็นกับ เพื่อนใหม่อีกรอบ หรือถ้าอยาการู้ข้อมูลเชิงลึกอีกครั้งก็สามารถย้อนกลับไปที่กระบวนการชงก่อนก็ได้

นอกจากจะมี 3 กระบวนการในการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนยังบ่งบอกถึง ความเท่าเทียมกันของนักเรียนทุกคน ยกตัวอย่างเช่น ห้องเรียนจะเป็นรูปทรง 8 เหลี่ยม เพื่อไม่ให้มี ที่นั่งหน้าห้อง กลางห้องและหลังห้อง ซึ่งจะทำให้เด็กไม่รู้สึกถูกแบ่งแยก และไม่รู้สึกว่าใครเก่งกว่ากัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. ความหมายและความสำคัญ

การวิจัยปฏิบัติการเป็นวิธีวิทยาการการวิจัยที่ทำให้เกิดผลของการปฏิบัติและผลของการวิจัยในเวลาเดียวกัน มีการสะท้อนผลซึ่งครอบคลุมทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ มีความยืดหยุ่นตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีขั้นตอนการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การนำแผนไปปฏิบัติ 3) การสังเกตโดยการประเมินตนเอง และ 4) การสะท้อนผลเชิงวิพากษ์จากตนเองและเพื่อนร่วมงานในผลที่ได้ทุกขั้นตอน จากนั้นมีการทำงานในวงจรรอบที่ 2 โดยมีการปรับแผนการทำงาน แล้วนำไปปฏิบัติ ทำการสังเกตผลที่เกิดขึ้น และสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงต่อไป โดยต้องสามารถตอบคำถาม 5 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1) คำถามที่ต้องการศึกษาคืออะไร 2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีอะไรบ้าง 3) ข้อมูลที่ต้องจัดเก็บคืออะไร 4) จะวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร และ 5) จะแปลความหมายนั้นว่าอย่างไร ซึ่งต้องใช้เวลาวางแผน และในทุกขั้นตอนต้องอภิปรายกับเพื่อนร่วมงาน (Dick, B., 2000; Zuber-Skerritt, O., 1996; Johnson, C.S., & Kromann-Kelly, 1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2551)

นอกจากนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การแสวงหาความรู้ภายใต้การดำเนินการของนักปฏิบัติที่กลายมาเป็นนักวิจัยเพื่อตรวจสอบประเด็นและปัญหาในสถานที่ทำงานของตนเอง โดยนำความคิดไปปฏิบัติผ่านกระบวนการที่เป็นวงจรไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งแต่ละวงจะขึ้นกับวงก่อนหน้า จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขปัญหาได้จริงหรือพัฒนาสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มต้นที่ขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนกลับ เป็นทั้งการวิจัยประยุกต์และการปฏิบัติการ มีการค้นคว้า รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และตีความหมายอย่างมีระบบและยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นในสถานการณ์เฉพาะหรือแก้ปัญหา ปรับปรุงการทำงานของผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการวิจัยที่ง่ายไม่สลับซับซ้อน (Holloway, 2010; กรมส่งเสริมการเกษตร, 2551, น. 44; ยาใจ พงษ์บริบูรณ์, 2537 อ้างถึงใน สมนึก ปฏิพานนท์, 2550; สมนึก ปฏิพานนท์, 2550, น. 13; เกียรติสุตา กาศเกษม, 2557)

ในอีกความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบในลักษณะกลุ่มรวมกันทำงานและตัดสินใจเพื่อเข้าใจดีขึ้น หรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เพื่อมุ่งมันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และเกิดความรู้ใหม่กับผู้ร่วมวิจัย ซึ่งใช้การปฏิบัติการ 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติการ และการสะท้อนผลการปฏิบัติ ซึ่งได้จากการรวบรวมการร่วมมือ การสะท้อนตนเองและการใช้วิจารณ์ญาณประกอบภายใต้กรอบจรรยาบรรณที่ยอมรับกัน โดยเป็นทั้งการทำวิจัย การบริหาร การพัฒนา และการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาในเวลาเดียวกัน (กิตติพร ปัญญาภิโยงผล, 2549, น. 22; วิโรจน์ สารรัตน์, 2556, น. 47-101; Lewin, 1946 อ้างถึงใน วรรณดี สุทธิรักษา, 2557)

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การวิจัยประยุกต์ ในรูปแบบวิธีวิทยาการวิจัยที่ทำให้เกิดผลของการปฏิบัติและผลของการวิจัยในเวลาเดียวกัน มีการสะท้อนผลซึ่งครอบคลุมทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่โดยมุ่งมันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และเกิดความรู้ใหม่กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การนำแผนไปปฏิบัติ 3) การสังเกต โดยการประเมินตนเอง และ 4) การสะท้อนผลเชิงวิพากษ์จากตนเองและเพื่อนร่วมงาน

2. ขั้นตอนและรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Kemmis, & McTaggart (1988, p. 15) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติการ ขั้นสังเกตการณ์ และขั้นสะท้อนการปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาที่สำคัญระหว่างครูและนักเรียน ผู้ปกครองและ/หรือผู้บริหาร เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญ ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหา เป็นปัญหาเกี่ยวกับใคร มีแนวทางแก้ปัญหายังไร เช่น ครูต้องเปลี่ยนวิธีสอน นักเรียนต้องทำงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น ในขั้นตอนการวางแผนจะมีการปรึกษาร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนอย่างครอบคลุมทุกแง่มุม

ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ (Action) หลังจากที่ยุบรวมกันวางแผนเสร็จสิ้นถึงขั้นลงมือปฏิบัติ ตามแผนการดำเนินงาน โดยใช้การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงานเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุง ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรมีการยืดหยุ่นปรับแก้ได้โดยผู้วิจัยต้องใช้วิจารณญาณ และการตัดสินใจที่เหมาะสม และมุ่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ขณะที่ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่วางไว้ โดยการจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยสังเกตกระบวนการปฏิบัติ (The Action Process) และผลของการปฏิบัติ (The Effects of Action)

ขั้นที่ 4 ขั้นการสะท้อนการปฏิบัติ (Reflect) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินผลหรือตรวจสอบการปฏิบัติงาน หรือสิ่งที่เป็นข้อปฏิบัติของข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้ร่วมวิจัยกับผู้เกี่ยวข้องควรนำข้อมูลที่ได้รับรวบรวมไว้จากเครื่องมือต่าง ๆ มาตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคมหรือสิ่งแวดล้อมโดยผ่านการอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่ม ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาขั้นตอนของกรดำเนินกิจกรรม และเป็นข้อมูลพื้นฐานนำไปสู่การปรับปรุง และการวางแผนปฏิบัติต่อไป

รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. จำแนกรูปแบบการวิจัยออกเป็นรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Research)

1.1 การวิจัยแบบเป็นทางการ (Formal Research) เป็นการวิจัยที่มีแบบแผนอย่างเคร่งครัด มีลักษณะการดำเนินงานและการนำเสนอเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการของนักวิจัยมืออาชีพ นักวิชาการในมหาวิทยาลัย หรือ นักศึกษาที่ทำเป็นวิทยานิพนธ์ เพื่อตอบคำถามวิจัย โดยมีรูปแบบการนำเสนอรายงานผลการวิจัยที่กำหนดอย่างชัดเจน ส่วนใหญ่จำแนกเนื้อหาสาระออกเป็น 5 บท

1.2 การวิจัยแบบไม่เป็นทางการ (Formal Research) เป็นงานวิจัยที่ไม่ยึดรูปแบบการวิจัยอย่างเคร่งครัดเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการ มุ่งเน้นที่การตอบคำถามวิจัย ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยก็พยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากการปฏิบัติปกติ การนำเสนอผลการวิจัยครอบคลุมถึงประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนองาน ซึ่งบางครั้งพบว่ามิงงานวิจัยเพียง 1-2 หน้า

2. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis, & Zuber-Skerritt

2.1 การวิจัยปฏิบัติการเชิงเทคนิคการวิจัยตามรูปแบบนี้มีเป้าหมายของการวิจัยเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยอาศัยบุคคลภายนอกมาช่วยในการทำวิจัยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติจะอยู่ภายในการควบคุมกำกับของนักวิจัยภายนอก วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยมาจากความคิดของนักวิจัยภายนอกเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเน้นเทคนิคการทำวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม ข้อค้นพบที่ได้ อาจใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติจริง

2.2 การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติจริง (Practical Action Research) เป็นการวิจัยที่นักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน มีเป้าหมายของการวิจัยที่มีมากกว่าแบบแรก คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังมุ่งสร้างความเข้าใจและมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วย ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผลและวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง โดยสามารถนำผลการวิจัยใช้ได้

2.3 การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์/อิสระ (Critical/Emancipator Action Research) เป็นการวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอกและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป้าหมายของการวิจัยเพิ่มเติมจากการวิจัยปฏิบัติการแบบที่ 1 และ 2 คือ นอกจากพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติแล้ว ยังต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้น แม้จะมีบุคคลภายนอกร่วมด้วย แต่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นการทำงานแบบร่วมมือ (collaboration) ซึ่งเป็นแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กำลังเป็นที่นิยมและยอมรับกันว่าจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติมากกว่าแบบอื่น ๆ

3. รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Calhoun (Calhoun,1999)

3.1 การวิจัยของครูแบบทำคนเดียวเป็นการวิจัยที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยครูกำหนดปัญหาในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไขและหาแนวทางแก้ไข นักเรียนอาจไม่มีส่วนในการช่วยกำหนดทางเลือกต่าง ๆ โดยจะมีผู้ปกครองจะเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูล

3.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Collaborative Action Research) เป็นการทำวิจัยที่กลุ่มผู้วิจัยมีจำนวน 1 - 2 คนขึ้นไป ประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยหรือบุคลากรอื่น มีจุดมุ่งหมายเน้นที่ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ซึ่งกระบวนการทำวิจัยจะเหมือนกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว

3.3 การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั่วทั้งโรงเรียน (School wide Action Research) เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกัน มีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบ และการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียน หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยเป็นแบบวงจรต่อเนื่องที่มีหน้าที่เหมือนกับการประเมินความก้าวหน้า มีจุดมุ่งหมายเน้นที่การปรับปรุงโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน

1. ความหมายของการถอดบทเรียน

วิจารณ์ พานิช (2548, น. 163) ให้ความหมายการถอดบทเรียนว่าการถอดบทเรียนจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จหรือความผิดพลาดในการทำงาน บทเรียนที่เราสกัดออกมาจะสะท้อนสาเหตุที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จหรือผิดพลาด มีปัจจัยเงื่อนไขอะไรบางอย่างที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือผิดพลาดในการทำงานนั้น ๆ ซึ่ง ผู้ปฏิบัติที่กำลังปฏิบัติในแนวเดียวกันสามารถนำบทเรียนที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น กว่าเดิม และไม่เกิดความผิดพลาดซ้ำในการปฏิบัติครั้งต่อไป

วีระ นิจไตรรัตน์ (2551, น.10) ให้ความหมายการถอดบทเรียนว่าการสรุปบทวนกระบวนการทำงานผ่านผู้ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของเรื่องนั้น ๆ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อค้นหาสิ่งที่ควรดำเนินการต่อหรือสิ่งที่ไม่ควรดำเนินการต่อ

ประภาพรณ อุ่ชอบ (2552, น. 42) กล่าวว่า การถอดบทเรียน คือวิธีการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่งที่เน้นเสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มที่เป็นระบบเพื่อสกัดความรู้ฝังลึกในตัวคนและองค์ความรู้ของท้องถิ่นออกมาเป็นบทเรียนที่สามารถนำไปสรุปและสังเคราะห์เป็นชุดความรู้คู่มือ สื่อรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้ร่วมกระบวนการถอดบทเรียนจะต้องเกิดการเรียนรู้ ร่วมกันอันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และมีคุณภาพยิ่งขึ้นหลังการปฏิบัติงาน

วารงคณา จันทรคอง (2557, น.15) การถอดบทเรียน (Lesson Learned) เป็นแนวคิดและเครื่องมือเพื่อสร้างการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งของการจัดการความรู้โดยเป็นกระบวนการสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนออกมาเป็นบทเรียน/ความรู้ที่ชัดเจน ซึ่งผลที่ได้จากการถอดบทเรียนทำให้ได้บทเรียนในรูปแบบชุดความรู้ที่เป็นรูปธรรม และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เข้าร่วม กระบวนการอันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิดและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น หัวใจหลักของการถอดบทเรียนต้องมีการแบ่งปันความรู้โดยมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความไว้วางใจตนเองและผู้อื่น และมีการเรียนรู้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การถอดบทเรียน เป็นทั้งแนวคิดและเครื่องมือในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ และเป็นกระบวนการทบทวน สรุปประสบการณ์สกัดความรู้จากการทำงาน ที่อยู่ในตัวคน จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยกระบวนการที่หลากหลายทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม และสร้างสรรค์ แล้วนำมาเขียนรายงาน เกิดเป็นองค์ความรู้ พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถเผยแพร่เพื่อศึกษาเรียนรู้ได้

2. องค์ประกอบการถอดบทเรียน

พิสิฐ โองเจริญ (2560, น. 4-5) กล่าวว่า การถอดบทเรียนมีองค์ประกอบ โดยสรุปได้ดังนี้

2.1 ประเด็นที่ต้องการถอดบทเรียน ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการถอดบทเรียน

2.2 บุคคลที่เกี่ยวข้องในการถอดบทเรียน ได้แก่ 1) ผู้ถอดบทเรียน ต้องมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ พูดคุย สนทนา และการจับประเด็น มีความพร้อมในประเด็นในการตั้งคำถาม วัตถุประสงค์ในการถอดบทเรียน กรอบแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล 2) ผู้ถอดบทเรียน มีความเต็มใจและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียน และสามารถเล่าเรื่องในสิ่งที่ตนเองได้ทำอย่างเต็มที่

2.3 กิจกรรมที่ดำเนินการ มีกิจกรรมอะไรบ้างและผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร

2.4 ความสัมพันธ์ของคน กลุ่มคนที่เราทำการถอดบทเรียนควรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเท่าเทียม มีความเป็นกันเอง

2.5 สิ่งแวดล้อม ซึ่งบรรยากาศรอบข้างต้องเอื้อต่อการพูดคุย ไม่เสียงดังรบกวน

3. กระบวนการถอดบทเรียน

รัตนา ดวงแก้ว (2553, น. 43) กล่าวว่า ขั้นตอนการถอดบทเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการเตรียมการถอดบทเรียน

1.1 สร้างทีมการถอดบทเรียนที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริง ประมาณ 3-6 คน โดยมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรและประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.2 เรียนรู้ทีมงาน โดยการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นภายในทีมงาน เน้นการเคารพซึ่งกันและกัน และมีความเท่าเทียมกันภายในทีม

1.3 วิเคราะห์โครงการเพื่อให้ทีมงานมีความเข้าใจตรงกันในแต่ละหัวข้อในโครงการ ได้แก่ หลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ กลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนการดำเนินงาน และกิจกรรมในโครงการ ระยะเวลาในการดำเนินการ และงบประมาณ

1.4 กำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานถอดบทเรียน ซึ่งประกอบด้วยดังนี้ 1) หัวหน้าทีมงานผู้เอื้อ มีหน้าที่เป็นผู้ที่ทำให้การถอดบทเรียนดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด 2) ผู้อำนวยการกระบวนการ เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมถอดบทเรียนได้วิเคราะห์สาเหตุของความสำเร็จและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน 3) ผู้จัดบันทึก เป็นผู้จัดบันทึกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ การอภิปรายของผู้ร่วมถอดบทเรียน พร้อมทั้งเขียนเรียบเรียงเป็นเรื่องราวให้น่าสนใจตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ 4) ผู้ประสานงาน เป็นผู้ช่วยเหลือให้ทีมงานถอดบทเรียนมีความสะดวกในการติดต่อระหว่างสมาชิกทีมงานถอดบทเรียนเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกัน รวมทั้งประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการถอดบทเรียน

1.5 จัดทำแผนภูมิร่างกระบวนการถอดบทเรียนซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังหัวข้อ ต่อไปนี้

1.5.1 กิจกรรมที่ต้องการถอดบทเรียน

1.5.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการถอดบทเรียน

1.5.3 เลือกรูปแบบการถอดบทเรียนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

1.5.4 กำหนดขั้นตอนในการถอดบทเรียนตามลำดับก่อนหลัง

1.5.5 กำหนดประเด็นคำถามที่มีความชัดเจนโดยเรียงลำดับตั้งแต่ต้น จนถึง

สิ้นสุด

1.5.6 กำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการถอดบทเรียน พร้อมทั้งจัดทำเอกสารการถอดบทเรียน

1.6 การเลือกเทคนิคการถอดบทเรียน ควรเป็นเทคนิคที่ช่วยให้ทีมงานถอดบทเรียนและผู้ร่วมถอดบทเรียนเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานและได้บทเรียนในการพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เช่น เทคนิคการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติงาน (After Action Review, AAR)

1.7 จัดทำปฏิทินการถอดบทเรียน เพื่อวางแผนในการดำเนินการถอดบทเรียนของแต่ละกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการดำเนินงาน โดยหัวข้อที่ปรากฏในปฏิทินการถอดบทเรียน ได้แก่ ลำดับที่ของกิจกรรม ประเด็นกิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม ผู้รับผิดชอบกิจกรรม และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม

2. ขั้นตอนการถอดบทเรียน

ทีมงานแจ้งกำหนดการ ระยะเวลาและสถานที่ที่จะดำเนินการถอดบทเรียน ให้กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมถอดบทเรียนทราบล่วงหน้า ในขั้นนี้ประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอนย่อย คือ การถอดบทเรียน และการบันทึกการถอดบทเรียน

2.1 ขั้นตอนการถอดบทเรียน

ขั้นดำเนินการถอดบทเรียนเป็นการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ทำมา โดยการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค อะไรคือสิ่งที่ได้อยู่แล้วและควรทำต่อไป อะไรที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ช่วงเริ่มต้น การถอดบทเรียนควรเริ่มจากการสร้างบรรยากาศ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการถอดบทเรียนมีความผ่อนคลายเป็นกันเอง มีสัมพันธภาพดี ซึ่งอาจทำเป็นกิจกรรมหรือเกมในการละลายพฤติกรรม รวมทั้งผู้อำนวยการกระบวนการ ควรกำหนดกติกาในการถอดบทเรียน อย่างมีส่วนร่วม ชี้แจงเป้าหมายหรือกำหนดวัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียน สิทธิและความเสมอภาค ในการร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมการถอดบทเรียน ในการระดมความคิดเห็น เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นไม่ได้เถียง ควรระวังคำพูดเชิงตำหนิ เียงลบซึ่งกันและกัน

2.1.2 ช่วงเปิดประเด็นคำถาม โดยมีรูปแบบเป็นการเล่าเรื่องจากผู้รู้ หรือกลุ่มเป้าหมาย ผู้ศึกษาเป็นผู้ฟังและผู้ซักถาม ทั้งนี้ผู้จัดบันทึกรายละเอียดของข้อมูลทุกขั้นตอน บันทึกเสียงพร้อมสังเกตบรรยากาศในระหว่างการถอดบทเรียน และจัดบันทึกไว้ประกอบการจัดทำรายงานการถอดบทเรียน ผู้จัดบันทึกความพร้อมทั้งด้านเอกสารและทางร่างกาย จิตใจ โดยมีข้อมูลสำคัญที่ต้องจัดบันทึกระหว่างการถอดบทเรียน ได้แก่

1) อะไรคือสิ่งที่ได้อยู่แล้วและควรทำต่อไปเพื่อกลับไปวางแผนพัฒนาลงมือทำ แล้วตามด้วยการวิจัยให้มีการพัฒนาต่อเนื่อง ลักษณะ R&D (Development and Research)

2) อะไรคือสิ่งที่ยังบกพร่องเป็นจุดอ่อน ควรปรับปรุงหรือไม่ หรือควรนำวิจัยแบบ R&D (Development and Research) มาช่วยในการปรับปรุงและพัฒนา ทั้งนี้ การวิจัยแบบ R&D, D&R ควรเป็นการวิจัยแบบ PAR (Participatory Action Research)

3. ขั้นสรุปผลการดำเนินการถอดบทเรียน

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการถอดบทเรียน โดยพิจารณาตั้งแต่ความเป็นมาของกิจกรรม โครงการ ที่จะถอดบทเรียน วัตถุประสงค์ของการถอดบทเรียน โดยการเล่ารายละเอียดของขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วมาทบทวนความถูกต้อง ความสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์

4. ขั้นตอนการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์

ในขั้นตอนนี้ควรให้ความสำคัญกับการนำบทเรียนหรือความรู้ที่ได้จากการถอดบทเรียนไปปรับใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อไปมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น หัวหน้าทีม หรือผู้เฝ้าอำนาจควรมีการนิเทศ กำกับติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบว่าได้มีการนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์หรือไม่ ใช้มากน้อยเพียงใด

จากการศึกษาสรุปได้ว่า กระบวนการถอดบทเรียน เป็นกระบวนการจัดการความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอย่างเป็นระบบขององค์กร โดยเป้าหมายเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการถอดบทเรียนจากข้างบนลงล่าง ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาบรรยายร่วมด้วย เชิญผู้รู้มาช่วยตั้งคำถาม ความรู้จากข้างล่างสู่บน เชิญกลุ่มเป้าหมายในโครงการมาเข้าร่วมถอดบทเรียน และความรู้จากข้าง ๆ คือ การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน เป็นการเรียนรู้ในระนาบเดียวกัน ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สามารถเข้าถึงต้นตอของข้อมูล เป็นที่มาของการเกิดแนวคิดทฤษฎีใหม่ขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ คือ พัฒนาการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา และศึกษาผลของกระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครู กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 13 คน ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะฯ มีครู 1 คน มีชุดความคิดด้านการเรียนการสอนเติบโต ครู 12 คน มีชุดความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด ไม่มีครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดเติบโต หรือชุดความคิด

จำกัดเลย หลังเข้าร่วมกระบวนการฯ ครูมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโต 7 คน ชุดความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด 6 คน โดยมีคะแนนพัฒนาการสูงขึ้นทุกคน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเอง ในฐานะครู ในด้าน พฤติกรรมของครู พบว่า ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงนักเรียนมากยิ่งขึ้น

วริยะ วรายุ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา พบว่าการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันจะต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ไม่สามารถดำเนินการได้เฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง และได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับผลการดำเนินการของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา

ภัทรพร กังวานนพชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมในงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็น ตัวแปรส่งผ่านและกรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโตเป็นตัวแปรกำกับ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและกลไกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีมุ่งศึกษาอิทธิพลของการควบคุมในงานต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาทั้ง 4 แบบ (การมุ่งจัดการปัญหา การมุ่งจัดการอารมณ์ การเพิกเฉยปัญหา และการหนีปัญหา) เป็นตัวแปรส่งผ่าน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของกรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโตเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล ในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมในงานและรูปแบบการเผชิญปัญหาทั้ง 4 แบบ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานราชการ 2 แห่ง จำนวน 429 คน เพศชาย 113 คน เพศหญิง 316 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม 4 มาตรการ ได้แก่ มาตรการวัดการควบคุมในงาน มาตรการวัดรูปแบบ การเผชิญปัญหา มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน และมาตรการวัดกรอบความคิดยึดติด-เติบโตเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งจัดการปัญหาและการหนีปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ ระหว่างการควบคุมในงานต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่การมุ่งจัดการอารมณ์และการเพิกเฉยปัญหาไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ ดังกล่าว และพบว่ากรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโตเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล มีอิทธิพลกำกับผลทางอ้อมของการควบคุมในงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน เฉพาะที่ส่งผ่านการมุ่งจัดการปัญหาเท่านั้น โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีคะแนนค่อนข้างไปทางกรอบความคิดแบบเติบโตมักใช้การเผชิญปัญหาแบบการมุ่งจัดการปัญหามากกว่า ไม่ว่าจะรับรู้การควบคุมในงานสูงหรือต่ำ แต่ผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีคะแนนค่อนข้างไปทางกรอบความคิดแบบยึดติดมักใช้การเผชิญปัญหาแบบการมุ่งจัดการปัญหาเฉพาะเมื่อรับรู้ว่ามีคนมีการควบคุมในงานสูง และไม่ค่อยใช้การมุ่งจัดการปัญหาเมื่อรับรู้ว่าตนมีการควบคุมในงานต่ำ

ชนิดา รุ่งเรือง, และเสรี ชัดแจ้ง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่ แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ พบว่า กรอบความคิดเติบโต เป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะ และคุณลักษณะของตนเองว่า สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ การศึกษากรอบความคิดในช่วง ทศวรรษที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดเติบโตมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพ ของมนุษย์ การมีกรอบความคิดแตกต่างกันจะส่งผลให้มีคุณลักษณะแตกต่างกันหลายประการ ไม่ว่าจะ เป็นความพยายาม ทักษะที่มีต่อความล้มเหลว รวมถึงความสามารถในการปรับตัว ในบทความนี้ ผู้เขียนได้ทบทวนบทความวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดเติบโต โดยได้นำเสนอความหมาย ความสำคัญ การประเมิน รวมถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด ซึ่งนักวิจัยจำนวนมากกำลังให้ ความสนใจ โดยผลการวิจัยปรากฏว่า การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของสมอง และการพัฒนาได้ ของสมอง รวมถึงการให้คำชมเชยในความพยายามเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลง กรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโต

ธนดี สุริยะจันทร์หอม (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างโกรว์ธ มายด์เซต สำหรับนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครู พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้โกรว์ธ มายด์เซต ของนักศึกษา หลักสูตรวิชาชีพครู มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้ 2) ต้อนรับความท้าทาย 3) ยืนหยัดแม้เผชิญกับความพ่ายแพ้ 4) มองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ 5) เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ และ 6) หาบหุเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น รวมทั้งทั้งหมด 20 ตัวบ่งชี้ รูปแบบการเสริมสร้างโกรว์ธ มายด์เซต มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ ตนเอง (Self-Analysis: S) ขั้นที่ 2 วางแผน กำหนดเป้าหมาย (Plan for Goal: P) ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการ และขจัดอุปสรรค (Action and Elimination: A) ขั้นที่ 4 สะท้อนด้วยตนเอง (Self- Reflection: S) และขั้นที่ 5 ประยุกต์สู่ชีวิตจริง (Apply to real life)

ศรัณย์ เปรมสุข (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาในการดำเนินการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สภวิทยเขตศรีวิเชียร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยม เขต 40 ซึ่งสร้างคู่มือพัฒนาทักษะผู้นำใน PLC ประกอบด้วยส่วนที่ 1 ที่มาของคู่มือ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบสำคัญ ส่วนที่ 3 การนำคู่มือไปใช้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุติ รุ่งสว่าง (2543) เรื่องการพัฒนาคู่มือการสร้างหลักสูตรระดับโรงเรียนสำหรับครูประถมศึกษาซึ่งมีส่วนประกอบ ของคู่มือ คือ คำชี้แจงในการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา และคำแนะนำการศึกษาคู่มือ เนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรระดับโรงเรียน และแนวการประเมินจากการศึกษาเอกสารที่เป็น แนวคิด หลักการการสร้างคู่มือการปฏิบัติงาน และได้ดำเนินการปรับปรุงคู่มือฉบับยกร่างตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อให้คู่มือมีความเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน เมื่อปรับปรุงคู่มือแล้ว

ผู้วิจัยได้นำคู่มือไปทดลองใช้ เพื่อหาประสิทธิภาพของคู่มือ พบว่า คู่มือมีประสิทธิภาพสูง สามารถพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูได้

งานวิจัยต่างประเทศ

Mangels et al. (2006) ได้ศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับเขาวนปัญญาที่มีผลต่อการเรียนรู้ผ่านการวัดคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ (Event-Related Potentials: ERPs) ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาปรากฏว่า นักศึกษาที่มีกรอบความคิดจำกัดจะมีความกังวลเกี่ยวกับการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ในขณะที่การศึกษาของ Murphy and Dweck ในปี ค.ศ. 2015 ปรากฏว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโต จะไม่ให้ความสำคัญต่อการรักษาภาพลักษณ์ของตนเอง แต่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่พยายามและก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้มากกว่า

Blackwell, Trzesniewski, & Dweck (2007) ที่ได้ศึกษากรอบความคิดเติบโต เป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ การศึกษาระยะยาวกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 373 คน โดยการสอนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ของเขาวนปัญญา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดจำกัดส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง ขณะที่กรอบความคิดเติบโต ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ King (2012) ที่ศึกษาในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในประเทศฟิลิปปินส์ ถึงความเชื่อเกี่ยวกับเขาวนปัญญาของตนเอง มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวและสุขภาพทางจิตของนักเรียนอย่างไร ผลปรากฏว่า ความเชื่อที่ว่าความสามารถทางเขาวนปัญญาของตนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในขณะที่ความเชื่อที่ว่า เขาวนปัญญาของตนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กล่าวคือ นักเรียนที่มีกรอบความคิดจำกัดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ในขณะที่นักเรียนที่มีกรอบความคิดเติบโตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

King (2012) ได้ศึกษากรอบความคิดเติบโตไม่เพียงมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ แต่ยังมี ความสำคัญต่ออารมณ์และสุขภาพจิตของมนุษย์อีกด้วย และพบว่านักเรียนที่มีความเชื่อว่า เขาวนปัญญาของตนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นลักษณะของกรอบความคิดจำกัด มีความสัมพันธ์กับการมีอารมณ์ทางลบ เช่น รู้สึกแย่ และกังวลเมื่ออยู่ในชั้นเรียนและมักจะแสดงอารมณ์ทางลบในโรงเรียนเสมอ เช่น อารมณ์เสีย หงุดหงิดเช่นเดียวกับการศึกษาของ Schroder et al. ในปี ค.ศ. 2014 ที่ได้ศึกษา นักศึกษาระดับปริญญาตรี ในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโต มีลักษณะอาการทางจิตเวช เช่น ภาวะซึมเศร้า น้อยกว่าผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัดกรอบความคิดเติบโต เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคน ไม่ใช่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับ

ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น อันเนื่องมาจากการมีสุขภาพจิตและการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพ

Steven K. Stern (2015) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมความคิดเติบโตที่เพิ่มขึ้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย: การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองชั้น พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการแทรกแซง 2 แบบออกแบบมาเพื่อมีอิทธิพลต่อทฤษฎีทางสติปัญญาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนหนึ่งเกิดจากการเรียนการสอนสรีรวิทยาและในส่วนของนักเรียนการสอนนักเรียน ทฤษฎีทางปัญญาที่ชัดเจนและวิธีการที่ครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ครูผู้สอนในชั้นเรียนจะต้องมีความสามารถในการออกแบบและดำเนินการเรียนการสอนที่มีกลยุทธ์และมีความสอดคล้องกับบริบทของพวกเขา

Helen E. Miller (2015) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง การสร้างกรอบความคิดทางวิชาการและการสอนกลยุทธ์ในการเรียนรู้สำหรับ Maryland School District โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการกระทำของครูผู้สอนในห้องเรียนที่มีความเชื่อในการเขียนหลักสูตรที่พิจารณาถึงองค์ประกอบทางพฤติกรรม (nongognitive factors) โดยเฉพาะการสร้างกรอบความคิดทางวิชาการและการสอนโดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ 2) เพื่อศึกษาระดับของหลักสูตรที่มีการอ้างอิงถึงองค์ประกอบทางพฤติกรรม (nongognitive factors) โดยเฉพาะการสร้างกรอบความคิดทางวิชาการให้กับนักเรียนและการสอนโดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ 3) เพื่อศึกษาการพัฒนากลยุทธ์ที่ครูผู้สอนนำไปใช้โดยเป็นครูที่มีความเชื่อถึงความสำเร็จขององค์ประกอบทางพฤติกรรมในการเขียนหลักสูตรและ 4) เพื่อศึกษางานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางพฤติกรรมและกลยุทธ์ในการเรียนรู้ โดยการสร้างกรอบความคิดทางวิชาการ เริ่มจากการทำให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ทางสมองและต้องรู้ว่าวิธีการนี้มีผลต่อความสามารถของตนเอง อีกทั้งยังต้องมองที่โรงเรียนและการมองการศึกษาในเชิงบวก โดยการสร้างกรอบความคิดทางวิชาการนักเรียนต้องรู้ถึง 1) บทบาททางระบบประสาท (the role of neuroscience) เราได้รับการเลี้ยงดูที่ทำให้เรามีความคิดว่าสมองคือสิ่งที่ละเอียดอ่อนมากและศักยภาพทางปัญญาของเราจะมากหรือน้อยถูกกำหนดมาตั้งแต่เกิด แต่ตอนนี้เรารู้แล้วว่าสมองมีช่วงของการพัฒนาและสมองสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในเวลาต่าง ๆ สภาพการเปลี่ยนแปลงของสมองคือกระบวนการที่เราได้รับจากภายนอกสู่ภายในตัวเราและเราก็เปลี่ยนแปลงมัน โดยเรียกระยะเวลาของการเปลี่ยนแปลงว่า “ช่วงเวลาที่สำคัญ” Laurence Steinberg (2014) เชื่อว่าการพัฒนาสภาพการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้จนถึงอายุ 35 ปี ส่วนสมองของผู้ใหญ่นั้นจะไม่มีเปลี่ยนแปลง 2) การทำให้กรอบความคิดแตกต่างจากการเรียนรู้ (mindsets make a difference in learning) การทำความเข้าใจถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงของสมองแสดงถึงวิทยาศาสตร์ที่อยู่เบื้องหลังของกระบวนการสร้างกรอบความคิดทางวิชาการที่สามารถเปลี่ยนมุมมองทางวิชาการของเด็กได้ Carol Dweck's (2006) จากหนังสือ

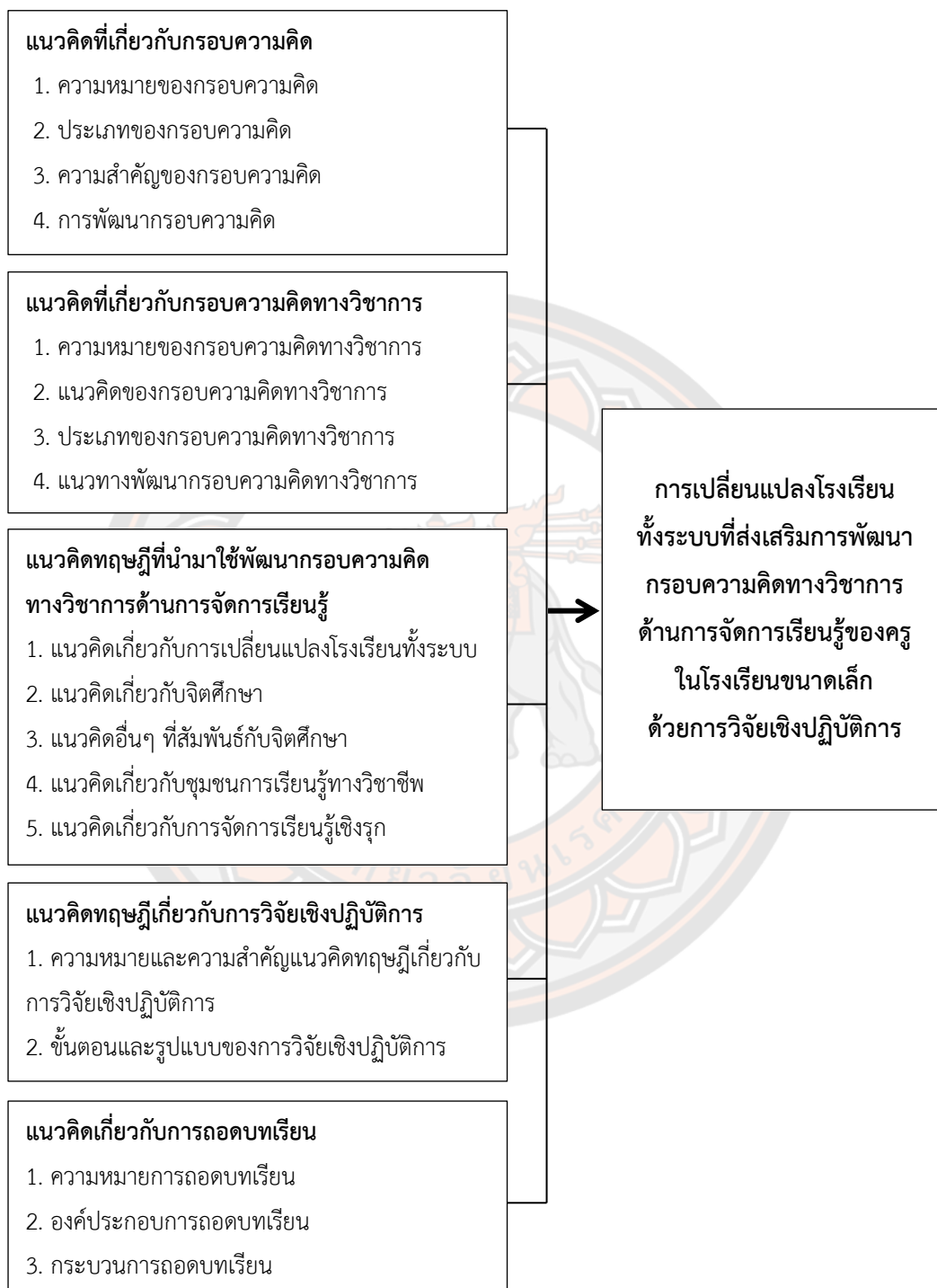
Mindset: The New Psychology of Success, brought the theories of mindsets to the mainstream กล่าวว่่า “กรออบความคิดคือความเชื่อหนึ่งที่มีผลต่อความสามารถของเขาและเธอ ไม่ว่าความสามารถจะเป็นแบบยึดติดหรือสามารถเติบโตได้ กรออบความคิดแบบยึดติดคือความเชื่อในความสามารถของตนเองที่ถูกรออบ” นอกจากนั้่งงานวิจัยของ Dweck’s (2009) ยังแสดงให้เห้่นว่่าเมื่อนักเรียนมีกรออบความคิดแบบยึดติด (fixed mindset) พวกเขาจะไม่สามารถเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้่ง ไม่มีส่วนในการใช้ความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ และความรับผิิตชอบในตนเองต่ำ ส่วนนักเรียนที่มีกรออบความคิดแบบเติบโต (growth mindset) พวกเขาจะเชื่อว่าพวกเขาสามารถทำทุกอย่างได้ด้วยพยายาม โดยนักเรียนที่มีกรออบความคิดแบบเติบโตจะค้นหาวิธีการในการเรียนรู้พัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้อย่างลึกซึ้่ง และมีความมุ่งมั่นในการประเมินความอ่อนแอของตนเองเพื่อให้ตนเองสามารถแก้ไขการทำงานได้ อีกทั้งยังเข้าใจถึงสภาพของการเปลี่ยนแปลงทางสมองว่าสมองคือสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ กรออบความคิดแบบยึดติดและกรออบความคิดแบบเติบโตคือพื้นฐานของทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคลทางด้านความฉลาด (implicit theory) Dweck (2006) เชื่อว่่ากรออบความคิดคือความแตกต่างระหว่างการตรวจสอบและการพัฒนาตนเอง โดยการพัฒนากรออบความคิดแบบเติบโตในช่วงของการเรียนจึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากนักเรียนอาจไม่ทราบถึงวิธีการทำบางอย่างทำให้เกิดช่องว่างในการเรียนรู้ นักการศึกษาควรพยายามสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียนเหล่านั้น ครูที่กระตือรือร้นในการพัฒนากรออบความคิดแบบเติบโตให้กับนักเรียนจะหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อมาปิดช่องว่างในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ผลการศึกษาพบว่าขั้นตอนที่ทาให้เกิดกรออบความคิดแบบเติบโตและการสอนกลยุทธ์ในการเรียนรู้ทำได้โดยการทำให้นักเรียนมีทักษะในการเรียนรู้ (study skills) การทำให้นักเรียนเป็นผู้รู้คิด (metacognitive learning) การทำให้นักเรียนมีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-regulation learning) การทำให้นักเรียนรู้จักการจัดการเวลา (time management) และการทำให้นักเรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้ (goal setting)

Stephanie Laverne Leggett (2016) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของกรออบความคิดทางวิชาการต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรออบความคิดทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่ากรออบความคิดทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน โดยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนากรออบความคิดทางวิชาการของนักเรียน คือ การที่นักเรียนรู้สึกว่่าตนเองมีส่วนร่วม (sense of belonging) มีความเชื่อมั่นในความสำเร็จ (belief in success) มีความเชื่อมั่นในความพยายาม (belief in effort) และมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของงาน (belief in task value)

Kristin Line Froedge (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีกรอบความคิดเติบโตของนักเรียนที่มีความพิการ วัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ คือเพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีความพิการเกี่ยวกับร้อยละของนักเรียนที่มีกรอบความคิดเติบโต ต่อการอ่านและการเรียนคณิตศาสตร์ นอกเหนือจากการสำรวจอิทธิพลของความคิดของนักเรียนเกี่ยวกับการศึกษาแล้วยังตรวจสอบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความคิดของครูและความคิดของนักเรียนด้วย การศึกษาเชิงปริมาณนี้ใช้ข้อมูลการประเมิน K-PREP ปี 2015 จากเคนตักกี กรมสามัญศึกษาและการสำรวจความคิดที่พัฒนาโดยนักวิจัย ผู้เข้าร่วมการศึกษานี้มีนักเรียนที่มีความพิการระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 145 คนและครูโรงเรียนมัธยมจาก 6 อำเภอภายในกรีนริเวอร์สหกรณ์การศึกษาระดับภูมิภาคจำนวน 46 คน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนความคิดของนักเรียนมีดังนี้ ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตจะมี SGP ที่สูงกว่ามากสำหรับการอ่านและการเรียนคณิตศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ผกผันระหว่างความคิดของครูกับความคิดของนักเรียนในระดับโรงเรียนนี้ การศึกษาชี้ให้เห็นว่าควรหาวิธีหนึ่งที่จะปิดช่องว่างความสำเร็จของนักเรียนที่มีความพิการซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคทางจิตวิทยาและการส่งเสริมกรอบความคิดเติบโต

Janet Hanson (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทดสอบความแตกต่างของกรอบความคิดทางวิชาการระดับโรงเรียน โดยทำการศึกษากับนักเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา 3 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 แห่ง มีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับโรงเรียนกับกรอบความคิดทางวิชาการของนักเรียนที่ถูกวัดโดย PERTS scale ผลการศึกษาพบว่า กรอบความคิดทางวิชาการของนักเรียนมีความสัมพันธ์ลดลง โดยนักเรียนระดับประถมศึกษาจะมีคะแนนระหว่างห้องเรียนสูงกว่าคะแนนระหว่างห้องเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา และปัจจัยที่มีผลต่อกรอบความคิดทางวิชาการของนักเรียนมีทั้งปัจจัยที่มาจากครูและปัจจัยที่มาจากนักเรียน โดยปัจจัยที่มาจากครู คือ ความสามารถในการชี้แนะของครู การเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับนักเรียน และการนำนักเรียนในเรื่องของการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยที่มาจากนักเรียน คือ การรับรู้ความสามารถในตนเองของนักเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนของนักเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

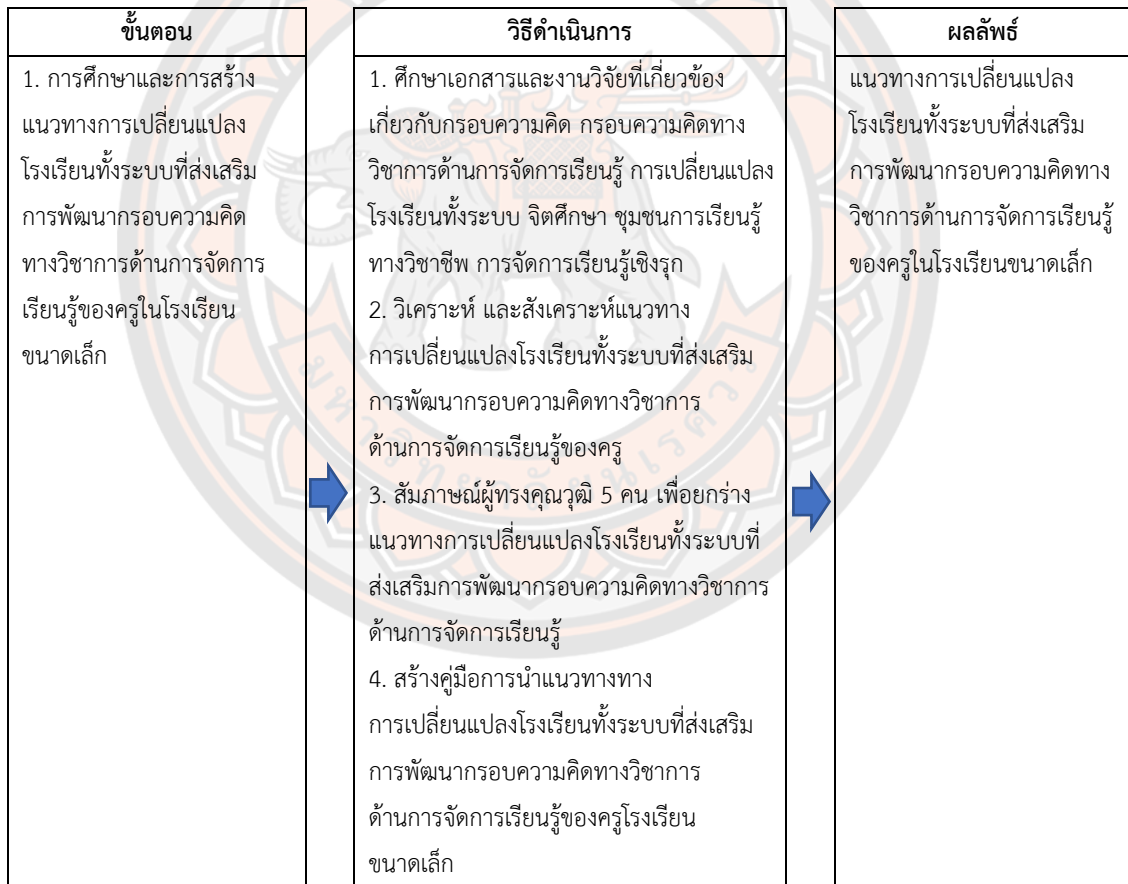


ภาพ 8 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

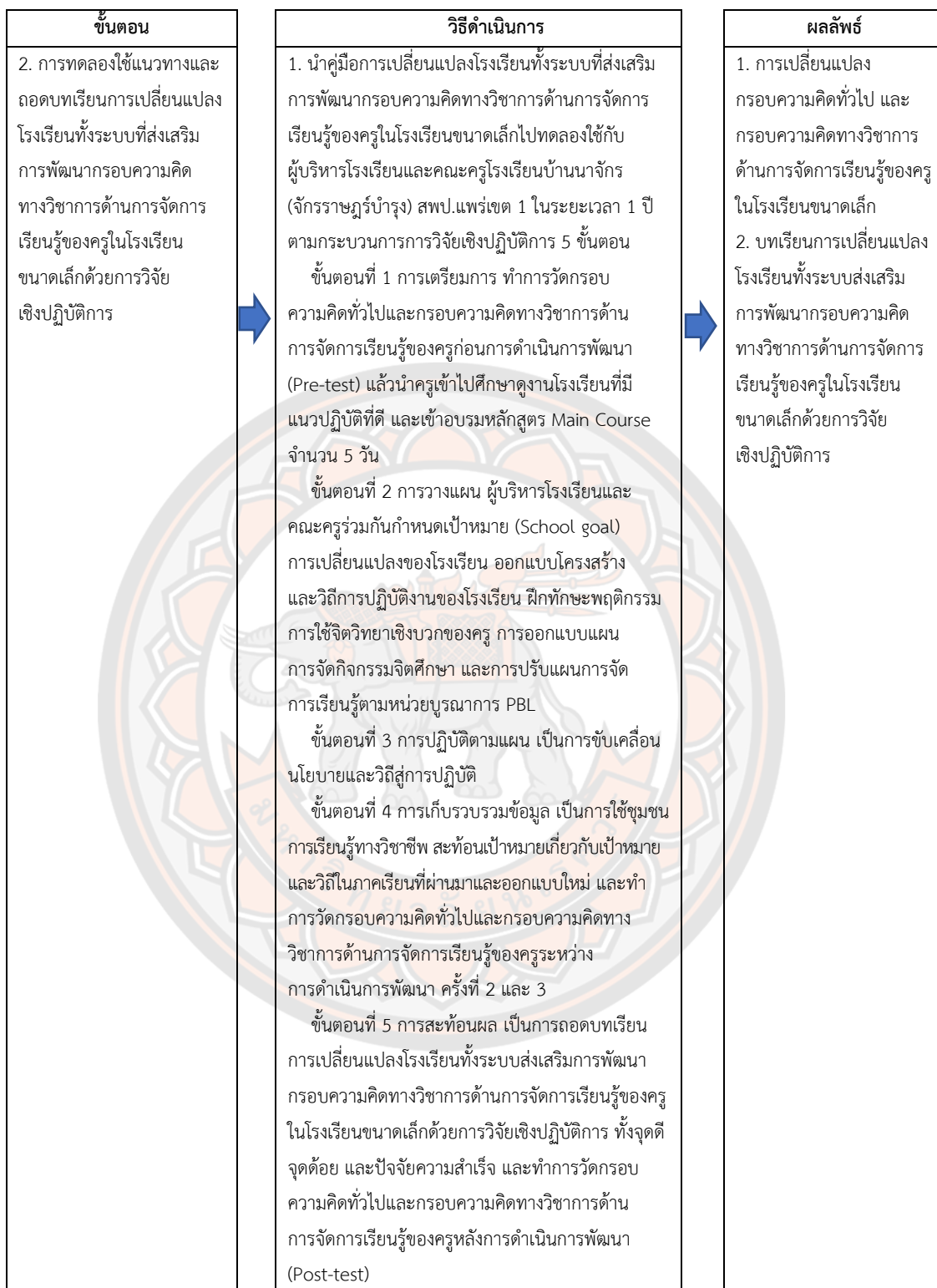
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาและสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อทดลองใช้แนวทางและถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สามารถแสดงเป็นแผนภูมิแสดงขั้นตอนในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 9 แสดงแผนภูมิแสดงขั้นตอนการวิจัย



ภาพ 9 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและการสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนา กรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

แหล่งข้อมูล จำแนกเป็น

1. เอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดและวิธีการของจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ นวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 5 คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ นวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ที่มีผลงานด้านการบริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างด้านด้านการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ นวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอและมีโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ มาศึกษาดูงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด กรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ แนวคิดเกี่ยวกับจิตศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

3. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อยกร่างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

4. สร้างคู่มือการนำแนวทางทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด กรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ แนวคิดเกี่ยวกับจิตศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

2. กำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3. นำร่างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์โดยตรง เพื่อยกร่างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

5. ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่นัดหมายดำเนินการสัมภาษณ์ ช่วงเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ดังนี้

5.1 นายวิเชียร ไชยบัง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา สังกัดกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ออนไลน์ วันที่ 27 ตุลาคม 2562

5.2 ดร.อำนวย มีศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะเคียนราม โรงเรียนบ้านตะเคียนราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ออนไลน์ วันที่ 29 ตุลาคม 2562

5.3 นายสมเดช อ่างศิลา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินกระปรอก โรงเรียนวัดเนินกระปรอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ออนไลน์ วันที่ 31 ตุลาคม 2562

5.4 ดร.วรรณรักษ์ หงษ์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกุลา โรงเรียนบ้านหนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ที่โรงเรียนบ้านหนองกุลา วันที่ 7 พฤศจิกายน 2562

5.5 ดร.พิทยา แสงสว่าง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้า โรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ออนไลน์ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2562

6. รวบรวมข้อมูล ประเด็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างคู่มือการนำแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากการการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปตามประเด็นที่ศึกษา
2. ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยกร่างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา จำแนกตามประเด็นการสัมภาษณ์
3. นำเสนอผลการศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยนำเสนอทั้งเนื้อหาในแต่ละประเด็น และในลักษณะตารางวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นที่ศึกษาจำแนกตามผลการสังเคราะห์เอกสารผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วทำการสังเคราะห์เป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อนำไปสร้างคู่มือการนำแนวทางทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้และถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชภรณ์บำรุง) จำนวน 5 คน
2. โรงเรียนแกนนำที่เข้าไปศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านปะทาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

แบบแผนการทดลอง

ใช้แบบแผนการทดลองแบบกึ่งการทดลองเชิงอนุกรมเวลา (Quasi-experimental: Time Series Design วัณญา วิชาลาภรณ์, (2540)

O _{y1}	O _{y2}	O _{y3}	O _{y4}	O _{y5}	X	O _{y6}	O _{y7}	O _{y8}	O _{y9}	O _{y10}
-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	---	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------

ภาพ 10 แสดงแบบแผนการทดลองแบบกึ่งการทดลองเชิงอนุกรมเวลา

ที่มา: ประยุกต์มาจาก วัณญา วิชาลาภรณ์, 2540

เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบวัดกรอบความคิด (Mindset Test) แบบวัดฉบับนี้ใช้วัดกรอบความคิดทั่วไปของครูแต่ละคนที่เข้าร่วมการพัฒนาฯ จากนั้นนำผลมาจำแนกว่าครูแต่ละคนมีกรอบความคิดแบบใด เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) , เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Ideas) , เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth Ideas) และ เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เป็นแบบมาตราส่วน 4 ระดับ เป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับใด จำนวน 20 ข้อ โดยใช้แบบวัดของมิลินทรา (2557) ที่ได้ทำการแปลและประยุกต์มาจาก Dweck (2006) มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ระดับความเชื่อมั่น 0.76 และมีค่าอำนาจจำแนกเกิน 0.20 ทุกข้อ

2. แบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ แบบวัดฉบับนี้ใช้วัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคนที่เข้าร่วมการพัฒนาฯ จากนั้นนำผลมาจำแนกว่าครูแต่ละคนมีกรอบความคิดแบบใด เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Ideas) เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth Ideas) และเป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เป็นแบบมาตราส่วน 4 ระดับ เป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย และมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับใด จำนวน 88 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครู ความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 24 ข้อ ด้านที่ 2 ด้านแนวความคิดของครูมีต่อ ความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ของครูที่มีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 32 ข้อ และ ด้านที่ 3 คือ ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการเรียน การสอนในขณะที่ครู แสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียน การสอนในชั้นเรียน ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 32 ข้อ โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด โดยได้ทำการศึกษางานวิจัยของมิลินทรา (2557) ซึ่งได้จัดทำแบบวัดกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ครูควรจะต้องมี โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและ

ศักยภาพของตนเองในฐานะครู 2) ด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียน และ 3) แนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยแต่ละด้านมีจำนวน 14 ข้อ และมีจำนวนข้อที่เป็นกรอบคิดเติบโตและกรอบความคิดจำกัด ด้านละ 7 ข้อ ผู้วิจัยได้นำการวัดทั้ง 3 ด้านมาเป็นกรอบเพื่อประยุกต์ในการจัดทำแบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ และจัดทำขึ้นมาใหม่ โดยมีรายละเอียด คือ 1) ด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ข้อ 2) ด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของนักเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 32 ข้อ และ 3) แนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อบทบาทหน้าที่ วิธีและแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 32 ข้อ โดยแต่ละด้านมีจำนวนข้อที่เป็นกรอบคิดเติบโตและกรอบความคิดจำกัด

2.2 นำแบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ ที่จัดทำขึ้นเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ IOC .08 (รายละเอียดในภาคผนวก ง)

2.3 นำแบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ ที่จัดทำขึ้นไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ระดับความเชื่อมั่น 0.98 (รายละเอียดในภาคผนวก ง)

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 ทำการวัดกรอบความคิดทั่วไปและกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการดำเนินการพัฒนา (Pre-test)

1.2 ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

กิจกรรมศึกษาดูงาน สังกัดวิถีของโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 1 วัน ระหว่างวันที่ 29 กันยายน 2565 จำนวน 1 โรงเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงวิสัยทัศน์ วิถีคิด วิธีการนำและการออกแบบระบบบริหารจัดการของผู้บริหาร และครูแกนนำของโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 1 โรงเรียน จำนวน 1 วัน

1.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Main Course จำนวน 5 วัน ระหว่างวันที่ 21 - 25 ตุลาคม 2565

ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) ร่วมพิธีเปิดอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Main Course จำนวน 5 วัน

วันที่ 1 การบรรยาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติการปรับเปลี่ยนและการพัฒนา
กรอบความคิดเติบโต องค์ประกอบจิตศึกษา

วันที่ 2 การฝึกปฏิบัติการพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวกของครู การปรับพฤติกรรมเชิงบวก
ของนักเรียน

วันที่ 3 การฝึกปฏิบัติการจัดกิจกรรมจิตศึกษา 3 ช่วง เช้า-กลางวัน-เย็น

วันที่ 4 การฝึกปฏิบัติการออกแบบกิจกรรม Active Learning แบบสอดแทรก
เป็นรายวิชา และการออกแบบหน่วยบูรณาการ PBL

วันที่ 5 การฝึกปฏิบัติการ PLC แบบ SS, LS และ CS และการกำหนดเป้าหมาย
การเปลี่ยนแปลง (School Goal) การออกแบบวิถี และตารางโครงสร้างเวลาเรียน

2. ชั้นการวางแผน

2.1 การกำหนดเป้าหมาย (School Goal) การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน

2.1.1 ผู้บริหาร ครู ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และตัวแทน
ผู้ปกครองนักเรียน ประชุมร่วมกัน

2.1.2 ผู้บริหาร และครู ร่วมกันชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ
วัตถุประสงค์ แนวทางและผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ

2.1.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันระดมความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกำหนด
เป้าหมายและแผนการจัดการการเปลี่ยนโรงเรียนทั้งระบบ

2.2 การออกแบบโครงสร้างและวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.2.1 ผู้บริหารและครুর่วมกันวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้าง ตารางการทำงาน/
การสอน และวิธีการปฏิบัติงานในประเด็นวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์/ความหมายที่มีต่อการพัฒนาครู
และการพัฒนาผู้เรียน

2.2.2 วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย และร่วมกันตัดทอน ทั้ง วิธีที่ไม่เอื้อ/ไม่มีความหมาย
ต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน

2.2.3 ร่วมกันออกแบบตารางเวลาการทำงาน/การสอน และแนวปฏิบัติการที่เป็น
วิถีสร้างสนามพลังบวกต่อการปฏิบัติงาน และการอยู่ร่วมกันของครูและนักเรียน

2.3 การฝึกทักษะพฤติกรรมจิตวิทยาเชิงบวก

2.3.1 ผู้บริหารและครูใช้กระบวนการ PLC เพื่อร่วมกันกำหนดพฤติกรรมครูด้าน
การใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับผู้เรียน

2.3.2 ร่วมกันฝึกการแสดงออกตามพฤติกรรมของครูที่ใช้จิตวิทยาเชิงบวก ทั้งใน
ส่วนพฤติกรรมแสดงออกของตนเองและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียน

2.3.3 ร่วมกันออกแบบข้อตกลงในชั้นเรียนร่วมกันครูจะนำไปใช้กับผู้เรียนที่สะท้อนจิตวิทยาเชิงบวกในด้านสิ่งที่ควรลดและสิ่งที่ควรเพิ่ม

2.3.4 ร่วมกันฝึกทักษะครูเพื่อการปรับพฤติกรรมเชิงบวกของผู้เรียน กรณีที่ครูต้องประสบกับผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

2.4 การออกแบบแผนการจัดกิจกรรมจิตศึกษา และการปรับแผนการจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ PBL

2.4.1 ผู้บริหารและครูใช้กระบวนการ PLC แบบ SS (System Study) ร่วมกันออกแบบแผนกิจกรรมจิตศึกษาในช่วงเช้าร่วมกันเป็นระยะเวลา 1 ภาคเรียน

2.4.2 ร่วมกันวิพากษ์และปรับแผนบูรณาการตามหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ PBL ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน จำนวน 4 Quarter

2.4.3 ร่วมกันฝึกทักษะการจัดกิจกรรมจิตศึกษา ชั้นเตรียม ชั้นการจัดกิจกรรม เชื่อม ใช้ และขั้นสรุป ฝึกทักษะการนำกิจกรรม Body Scan และการทำกิจกรรม AAR

2.4.4 ร่วมกันฝึกทักษะการตั้งคำถามกระตุ้นคิดการใช้เครื่องมือคิด การเตรียมและใช้สื่อ การมอบหมายชิ้นงาน และการวัดประเมินผลที่สะท้อนภาระงานและชิ้นงานสำคัญ

3. การปฏิบัติตามแผน

การขับเคลื่อนนโยบาย วิธีและแนวปฏิบัติสู่การปฏิบัติ

3.1 โรงเรียนนำโดยผู้บริหารโรงเรียน ประกาศใช้เป้าหมาย (School Goal) ใช้โครงสร้างและแนวปฏิบัติวิถิใหม่ของโรงเรียนเป็นระยะเวลา 1 ปี

3.2 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน รับทราบทั้งโดยการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้ง Pace Facebook ของโรงเรียน

3.3 ผู้บริหารและครูใช้จิตวิทยาเชิงบวกตามที่ได้ฝึกฝนมาทั้งในขณะปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้กับนักเรียน และใช้โครงสร้างตารางเวลาและแนวปฏิบัติวิถิใหม่ตลอดระยะเวลา 1 ปี

3.4 ครูจัดกิจกรรมจิตศึกษา กิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี

3.5 ผู้บริหารและครูดำเนินการ PLC แบบ SS กรณีร่วมกันวางแผนออกแบบกิจกรรมจิตศึกษา หน่วย/แผนบูรณาการ PBL ในช่วงต้น Quarter PLC แบบ CS ตามตารางวิถิทุกสัปดาห์ และร่วมกัน PLC แบบ LS กรณีที่มีกรณีศึกษานักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์แล้วยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้

4. การเก็บข้อมูล

4.1 PLC เพื่อสะท้อนผลเกี่ยวกับเป้าหมาย (School Goal) วิธี

4.1.1 ผู้บริหารและครูร่วมกันใช้กระบวนการ PLC แบบ SS ร่วมกันทบทวน วิเคราะห์ ความหมาย ข้อดี ข้อเสียของการออกแบบและการปฏิบัติตามเป้าหมาย (School Goal) ตามตารางโครงสร้างการสอน และแนวปฏิบัติวิธีใหม่ในช่วงปิด Quarter ที่ 2 (หมดภาคเรียนที่ 1) ก่อนเปิดภาคเรียนที่ 2

4.1.2 ร่วมกันออกแบบและปรับปรุงเป้าหมาย (School Goal) ตารางโครงสร้าง เวลา และแนวปฏิบัติวิธีใหม่

4.2 การประเมินกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

4.2.1 นำแบบวัดกรอบความคิดทั่วไป และแบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู นำไปวัดครู ครั้งที่ 2 ระหว่างดำเนินการหลังทดลองใช้มา 3 เดือน ครั้งที่ 3 ระหว่างดำเนินการหลังทดลองใช้มา 9 เดือน

4.2.2 ใช้กระบวนการ PLC ร่วมกันสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด ทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ควบคู่กับการประเมินทั้ง 4 ระยะ

5. การสะท้อนผล

5.1 การถอดบทเรียน

5.1.1 ร่วมกันใช้กระบวนการ PLC เพื่อถอดบทเรียนถึงองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ครู และนักเรียน รวมทั้ง ปัจจัยความสำเร็จ

5.1.2 ร่วมกันถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงของครูระหว่างก่อนและหลังดำเนิน โครงการในภาพรวมทั้งด้าน KSA

5.1.3 นำแบบวัดกรอบความคิดทั่วไป และแบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู นำไปวัดครู หลังทดลองใช้ (Post-test)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ชั้นเตรียมการ

1.1 ผู้วิจัยทำการติดต่อ และนัดหมายกับโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนเปลี่ยนแปลง ทั้งระบบโดยตรง

1.2 เข้าร่วมสังเกตวิธี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถึงวิสัยทัศน์ วิธีคิด วิธีการนำและการออกแบบ ระบบบริหารจัดการของผู้บริหาร และครูแกนนำของโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 1 โรงเรียน เป็นเวลา 1 วัน ในวันที่ 29 กันยายน 2562 ณ โรงเรียนบ้านปะทาย อำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ

1.3 ทำการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ และคณะครูของโรงเรียนบ้านปะทาย อำเภอ กันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งเป็นโรงเรียนต้นแบบการพัฒนา เกี่ยวกับแนวทางการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนทั้งระบบ เพื่อเป็นการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนทั้งระบบ ในวันที่ 29 กันยายน 2562 ณ โรงเรียนบ้านปะทาย อำเภอگانทรลักษณ์ จังหวัด ศรีสะเกษ จำนวน 3 คน

1.4 ผู้วิจัยและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชฎ์บำรุง) เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Main Course จำนวน 5 วัน ตั้งแต่วันที่ 21 - 25 ตุลาคม 2562 ณ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1.5 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ โดยเป็นแบบสอบถาม

1.6 นำร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนทั้งระบบ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และปรับแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ

1.7 ผู้วิจัยและคณะครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชฎ์บำรุง) จำนวน 5 คน ตอบแบบ สอบถาม

2. ขั้นตอนการวางแผน

2.1 ผู้วิจัยทำการติดต่อ และนัดหมาย ครู ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชฎ์บำรุง) จำนวน 11 คน ประชุมร่วมกัน เพื่อกำหนดเป้าหมาย (School Goal) การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ออกแบบโครงสร้างและวิธี ปฏิบัติงานของโรงเรียน การฝึกทักษะพฤติกรรมจิตวิทยาเชิงบวก การออกแบบแผนการจัดกิจกรรมจิต ศึกษและการปรับแผนการจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ PBL

2.2 ผู้วิจัยประชุมร่วมกับครู ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทน ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 11 คน ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชฎ์บำรุง) ในวันที่ 19 ธันวาคม 2562

2.3 ผู้วิจัยขอข้อมูลสรุปรายงานการประชุมตามหัวข้อการประชุม

3. การปฏิบัติตามแผน

ใช้แบบสังเกตทำการรวบรวมข้อมูลการขับเคลื่อนนโยบาย สู่การปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ วิถีใหม่ของโรงเรียน

4. การเก็บข้อมูล

4.1 ประเมินกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้แบบประเมิน 2 ชุด คือ แบบวัดกรอบความคิดทั่วไป และแบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้

ของครู 4 ระยะ คือ ครั้งที่ 1 Pre-test ก่อนการดำเนินการวิจัย ครั้งที่ 2 ระหว่างดำเนินการหลังทดลองใช้มา 3 เดือน ครั้งที่ 3 ระหว่างดำเนินการหลังทดลองใช้มา 9 เดือน และครั้งที่ 4 Post-test เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย

5. การสะท้อนผล

5.1 สะท้อนตนเองเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูทั้ง 4 คน ในลักษณะคู่ขนาน หลังจากประเมินตนเองจากแบบวัดกรอบความคิดทั่วไป และกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูทั้ง 3 ด้าน ทั้ง 4 ระยะ

5.2 ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อร่วมกันสะท้อนบทเรียนและปัจจัยความสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นเตรียมการ

ข้อมูลการประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน และการอบรม Main course นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ขั้นการวางแผน

นำเสนอผลการประชุมการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย (School Goal) การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ออกแบบโครงสร้างและวิธีปฏิบัติงานของโรงเรียน การฝึกทักษะพฤติกรรมจิตวิทยาเชิงบวก การออกแบบแผนการจัดกิจกรรมจิตศึกษาและการปรับแผนการจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ PBL โดยนำเสนอทั้งเนื้อหาในแต่ละประเด็น และในลักษณะตารางวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นที่วางแผน

3. การปฏิบัติตามแผน

นำเสนอผลสังเกตทำการรวบรวมข้อมูลการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติตามแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน ในรูปแบบตารางการดำเนินการ

4. การเก็บข้อมูล

4.1 ข้อมูลผลการวัดแบบวัดกรอบความคิดด้านทั่วไป โดยมีเกณฑ์ที่บอกระดับกรอบความคิด วิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ (Mckenzie, 2013 อ้างถึงใน มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557)

ค่าคะแนนระหว่าง 60-45 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 44-34 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 33-21 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 20-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

4.2 ข้อมูลผลการวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมีเกณฑ์ที่บอกระดับกรอบความคิด วิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ (Mckenzie, 2013 อ้างถึงใน มิลินทรากวินกมลโรจน์, 2557)

ค่าคะแนนระหว่าง 264-198 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 197-146 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 145-89 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth Ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 88-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

5. การสะท้อนผล

5.1 นำเสนอผลการสะท้อนกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในลักษณะตารางวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็น เป็นรายบุคคล รายด้าน และรายครั้งที่วัด

5.2 ข้อมูลบทเรียนและปัจจัยความสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการพัฒนาและถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

รายละเอียดของผลการวิจัย มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. ผลการศึกษาทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

กรอบความคิด เป็นความเชื่อหรือวิธีการคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ ซึ่งจำแนกเป็นกรอบความคิด 2 แบบใหญ่ คือ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) และกรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) โดยใช้เครื่องมือวัดกรอบความคิดที่ มิลินทรา ประยุกต์มาจาก Dweck (2006) จำนวน 20 ข้อ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) 2) เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed ideas) 3) เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth ideas) และ 4) เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset)

กรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นความเชื่อ ความคิดหรือวิธีการคิดของบุคคลในเรื่องวิชาการที่ส่งผลถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของตนเองในการเรียนรู้ ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ที่ประยุกต์มาจาก มิลินทรา (2557)

แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ข้อ 2) ด้านแนวความคิดของครูมีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ จำนวน 32 ข้อ และ 3) ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู จำนวน 32 ข้อ

การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ เป็นแนวคิดที่มีการดำเนินงานในรูปของโปรแกรมที่ได้รับการส่งเสริมโดยองค์กรเอกชนในประเทศอเมริกาในปี 1991 ในชื่อ New American School Development Corporation New American Schools (NAS) และมีข้อสรุปที่เป็นองค์ความรู้ของ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทุกส่วนของการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนไปพร้อม ๆ กัน มากกว่าเปลี่ยนแปลงเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง โดยหัวใจของการปฏิรูปโรงเรียน คือ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายในโรงเรียนที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (McChesney, J., 1998) การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานักเรียนที่ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น นำมาใช้กับการแนะแนวและการให้คำปรึกษานักเรียน (Eadaoin K.P. Hui., 2002) นำมาแก้ไขปัญหาการบูลลี่ (Bully) ในโรงเรียน (Rebekah R.H, 2003) เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย ใช้แนวคิดนี้ที่ชัดเจนในระหว่างปี 2539-2544 ในรูปการวิจัยและพัฒนาภายใต้ชื่อ “โครงการรุ่งอรุณ” (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย, 2544, น, 9-10) ซึ่งเป็นโครงการร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย โดยมุ่งบูรณาการกระบวนการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อแก้ไขวิกฤตพลังงานของสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และใช้แนวคิดของการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบครอบคลุม 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการ

ส่วนที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ส่วนที่ 3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 คือ การจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์

ต่อมาระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2544-เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2547 มีการดำเนินโครงการวิจัยแม่บทในชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (ชุดโครงการ วพร.) ซึ่งได้รับทุนวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และมีการดำเนินโครงการย่อย 49 โครงการ

จำนวน 135 แห่ง ใน 33 จังหวัด โดยกรอบแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การวางแผนทั้งโรงเรียน (Whole-school Planning) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งเป็นการจัดการที่มีลักษณะการดำเนินการที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. การบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน (built-in) เป็นการนำเรื่องที่ต้องการนำเข้าสู่ระบบโรงเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบงาน และภาระงานที่ทำอยู่ปกติ
2. การจัดให้ครบวงจร (complete cycle) โดยนำเรื่องที่ต้องการเข้าไปในขั้นตอนต่าง ๆ ของระบบและภาระงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานและการประเมินผล
3. การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน (total development) โดยให้เรื่องที่ต้องการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของทุกองค์ประกอบของโรงเรียน
4. การกำหนดปัจจัยพื้นฐาน (basic requirement) ที่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรมของเรื่องที่ต้องการ เช่น ระบบงาน กระบวนการทำงาน บุคลากร และโครงสร้างของโรงเรียนทางกายภาพ เป็นต้น
5. ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (self-development) โดยให้ฝ่ายต่าง ๆ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องประเมินตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงาน และพัฒนาตนเองในเรื่องนั้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (full participation) โดยให้ทุกฝ่ายทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเรื่องนั้น บนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับ และตระหนักในความสำคัญ การจัดการในลักษณะดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานที่เป็นองค์ประกอบหลักของงานในโรงเรียน คือ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในโรงเรียน และกิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชน (ทศนา แวมณี, และภาษิต ประมวลศิลป์ชัย, 2547, น. 11-13)

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2562, น. 5-6) กล่าวถึง แนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบว่าเป็นแนวคิดที่มีจุดเน้นไปยังการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based) ให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองร่วมกันกับครูทั้งโรงเรียน (Professional Learning Community:PLC) ทั้งนี้จะมีปัจจัยส่งเสริมให้โรงเรียนจัดทำและใช้ระบบสารสนเทศ (Information) เพื่อบริหารจัดการโรงเรียนและเทคนิคทางวิชาการโดยการสนับสนุนส่งเสริมจากทีมพี่เลี้ยง (Coach) เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนแบบ Active Learning และสนับสนุนให้นักเรียนได้การดูแลตลอดจนครูที่มีความสามารถในการประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคล ดังนั้นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ

1. ต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งของ Coach ภายในโรงเรียนและ Coach ภายนอกโรงเรียน (ศน./คณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์) ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนงานคุณภาพของโรงเรียน

ได้อย่างแท้จริงและมีการปรับปรุงเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งระบบให้เป็นเอกภาพ ในการส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Q-Classroom) ดังนี้ Q-Goal เอื้ออำนวยให้ โรงเรียนตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและวางแผนโดยให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน Q-PLC เสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนครู Professional Learning Community ในการจัดการ การสอนทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 Q-Info พัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับติดตามการเปลี่ยนแปลง ในชั้นเรียนตามแนวทางผลการวิจัยเครื่องมือประเมินทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 Q-Network ส่งเสริม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา Q-Classroom ร่วมกับเครือข่าย

2. การจัดการเรียนการสอนสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียน การสอนแบบ Active Learning และ Focus ทักษะการคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ที่สอดคล้องกับการพัฒนา 21 Century Skill

3. การสนับสนุนเพิ่มเติมทางวิชาการให้เกิดในสองระดับสำคัญ Q-Classroom คือ ระดับชั้นเรียน ตามกระบวนการ Active Learning และระดับการพัฒนาโรงเรียนร่วมกับมหาวิทยาลัย ในพื้นที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้วิจัยและพัฒนาร่วมกันในลักษณะ Working Platform สำหรับทดลอง ปฏิบัติการร่วมไปกับการศึกษาบทเรียนเพื่อพัฒนาตัวเองอย่างเป็นระบบ

มูลนิธิลำปลายมาศพัฒนา (2562, น. 1-2) กล่าวถึง แนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน ทั้งระบบ (Whole School Approach) ว่าเป็นการดำเนินงานที่นำพาโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการ ตนเอง ซึ่งประกอบด้วย มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียน ในโรงเรียน มีระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและครูเพื่อใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะการดูแลติดตาม นักเรียนเป็นรายบุคคล มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เป็นชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูมี อาชีพเพื่อการพัฒนาผู้เรียน และด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาการเรียน การสอนของครู ในระดับชั้นเรียน (Classroom) ที่เป็น Active Learning รูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อ การพัฒนาผู้เรียนตามที่กำหนด โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการ สถานศึกษา และเครือข่ายต่าง ๆ (Network) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้สอดคล้องกับศตวรรษ ที่ 21 และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

จากแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป หลักการสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ คือการเปลี่ยนแปลงทุกส่วนของการบริหารและ การจัดการศึกษาของโรงเรียนไปพร้อม ๆ กันมากกว่าเปลี่ยนแปลงเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง โดยหัวใจ คือ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายในโรงเรียนที่สำคัญคือ ผู้บริหาร ครู และ บุคลากรของโรงเรียน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบ สำคัญของการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงการจัด

การเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน โดยการสนับสนุนจากเครือข่ายการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ซึ่งในการดำเนินงานนั้นเป็นการพัฒนาบนฐานตามบริบทโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based) โดยมีเป้าหมายหลัก คือ เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการตนเอง ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นกัลยาณมิตรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา (School Goal) ทั้งนี้ สามารถองค์ประกอบสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ด้านนำและการบริหารจัดการ
2. ด้านการพัฒนาครู
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน

แนวทางการส่งเสริมพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการของครู จำแนกเป็น

1. แนวทางที่เชื่อว่าสภาพแวดล้อมและนิเวศทางการเรียนรู้ (Learning eco-system) มีผลต่อความคิด ความเชื่อของคน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับจิตศึกษา

จิตศึกษา เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 เพื่อให้เป็นแนวคิดและ กระบวนการพัฒนาทั้งครู และนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และองงามด้านความฉลาดทางด้านอารมณ์และความฉลาดด้านจิตวิญญาณ โดยครูใช้กระบวนการจิตศึกษาเพื่อขัดเกลาให้นักเรียนในขณะเดียวกันนั้น ครูก็ได้ขัดเกลาความฉลาดด้านในของตัวเองไปด้วย

จิตศึกษา หมายถึงกระบวนการพัฒนาปัญญาภายในให้เกิดขึ้นกับนักเรียนผ่านกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งที่นอกเหนือจากเวลาเรียนปกติ เช่น ตอนเช้าก่อนเข้าเรียนและตอนบ่ายก่อนเข้าเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้เนื้อหาในแต่ละวัน

องค์ประกอบของจิตศึกษา ประกอบด้วย

ความเป็นชุมชน เป็นการสร้างชุมชนที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัยใกล้ชิดกับธรรมชาติทั้งดิน ลม แสงแดด ต้นไม้ และอยู่ห่างไกลจากสิ่งรบกวนภายนอก เช่น เสียงดัง มลพิษ ร้านเกม ห้างสรรพสินค้า จะทำให้เด็ก ๆ ได้อยู่ในบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนเมล็ดพันธุ์ที่ดีในจิตให้เติบโต นอกจากสภาพแวดล้อมในชุมชนแล้ว การที่มีเจ้าหน้าที่หรือครูที่เป็นกัลยาณมิตรคอยเกื้อหนุนให้คำแนะนำและให้ความรัก ความเมตตาเสมอก็มีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงทางจิตใจของเด็ก ความรู้สึกปลอดภัย ไม่ถูกคุกคาม จะกระตุ้นการเรียนรู้และตั้งใจเชิงบวกได้อย่างดี สัมพันธภาพของคนในชุมชนมีผลมากที่สุดต่อบรรยากาศทั้งหมดภายในชุมชน

ครูเป็นหนึ่งในสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ของเด็ก ครูบางคนไม่จำเป็นต้องสอนด้วยซ้ำไป แต่ก็สามารถบ่มเพาะปัญญาภายในให้กับผู้เรียนได้ ผู้นำมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศต่อการพัฒนาครู ด้วยการสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพขึ้นมา (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นที่ที่ครูจะได้ช่วยกันพัฒนากระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งเป็นการยกระดับ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ

องค์ประกอบของ PLC

1. การเตรียมองค์กร คือ การเตรียมสภาพแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย และสัปปายะ

2. ก่อรูปวัฒนธรรมองค์กรใหม่ คือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายองค์กรและข้อตกลงเบื้องต้น การออกแบบกิจกรรมเพื่อลดลำดับชั้นให้น้อยลง เป็นองค์กรระดับราบมากยิ่งขึ้น และสร้างกลไกให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ทั้งเป็นกลไกที่ดึงดูดผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาอยู่ในกระบวนการด้วย เช่น การกำหนดช่วงเวลา สถานที่ หัวข้อ ผู้เข้าร่วมและผู้นำวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละครั้ง ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญมากในตอนี้

3. กิจกรรม PLC

3.1 Dialogue หรือ กระบวนการสุนทรียสนทนาเพื่อการเรียนรู้กันและกัน ด้วยการคุยกันในระดับราบ เน้นการฟังอย่างรู้เท่าทันจิตใจของตนเอง เพื่อจัดการตัดสินใจที่เกิดขึ้นขณะฟัง การฟังนั้นจะเต็มไปด้วยความกรุณาต่อกัน ทุกคนจะมีโอกาสรับเนื้อความได้อย่างครบถ้วน ทั้งมิติและเนื้อหา ตัวอย่างหัวข้อคำถามเพื่อ Dialogue เช่น ห้าปีที่แล้วเราเห็นองค์กรเราเป็นอย่างไร อะไรที่หล่อหลอมให้เรากลายเป็นคนแบบนี้ เราอยู่ตรงไหนของจักรวาล เราเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างไร เป็นต้น

3.2 Lesson Study เป็นกระบวนการร่วมกันพัฒนากิจกรรมการสร้างการเรียนรู้ของกลุ่มครู ตัวอย่างหัวข้อคำถามเพื่อ Lesson Study เช่น ทำอย่างไรที่จะให้โรงเรียนเราพัฒนาปัญญาภายในให้กับผู้เรียน กิจกรรมฝึกฝนการรู้ตัวมีอะไรบ้าง ทำอย่างไรบ้างกับเด็กแต่ละวัย การฝึกให้เด็กได้ใคร่ครวญมีกิจกรรมใดบ้าง การฝึกฝน Dialogue มีกระบวนการอย่างไร เป็นต้น

3.3 S and L (Share and Learn) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากหน้างานของกันและกัน เน้นการอภิปรายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีเจตจำนงที่ดีต่อการทำให้งานพัฒนาขึ้นหรือเด็ก ๆ ได้รับการพัฒนาขึ้น อาจทำเป็นคู่ เป็นกลุ่มย่อย และเป็นกลุ่มใหญ่ทั้งองค์กร ตัวอย่างหัวข้อเพื่อ S and L เช่น อะไรคือปัญหาหรือสิ่งที่เราต้องการพัฒนา ทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร ผลเป็นอย่างไร อะไรที่ยืนยันว่าเราได้พบผลเช่นนั้น เราสามารถทำอะไรได้บ้าง เป็นต้น

3.4 BAR (Before Action Review) เป็นการสนทนาร่วมกันก่อนดำเนินกิจกรรมหรืองานใด ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันหรือสร้างข้อตกลงเบื้องต้น

3.5 DAR (During Action Review) เป็นการสนทนาระหว่างดำเนินกิจกรรมว่ามีอุปสรรคปัญหาอะไรระหว่างดำเนินกิจกรรมหรือไม่ และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ

3.6 AAR (After Action Review) เป็นการร่วมกันอภิปรายสรุปในแต่ละแง่มุมหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมเพื่อทำให้เกิดการใคร่ครวญหรือการทบทวนต่อเรื่องนั้น ๆ ตัวอย่างหัวข้อคำถามเพื่อ AAR เช่น เห็นอะไร รู้สึกหรือคิดอย่างไร อะไรที่เราได้เรียนรู้ เป็นต้น

จิตวิทยาเชิงบวก มีกรอบความคิดที่ศรัทธาในความดีงามของมนุษย์และบ่มเพาะผู้เรียนให้มีคุณค่าที่ดีงามซึ่งมีอยู่แล้ว ให้งอกงามยิ่งขึ้นโดยปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างมนุษย์ที่มีคุณค่า และศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้เป็นการทำลายคุณค่าความเป็นมนุษย์ของเด็ก ๆ ซึ่งมีมากอยู่แล้ว ทั้งยังเป็นการลดการให้อาหารกับเมล็ดพันธุ์ที่ไม่ดีหรืออารมณ์ด้านลบที่อยู่ภายในจิตของเด็ก ๆ เพื่อให้เมล็ดพันธุ์ที่ไม่ดีเหล่านั้นไม่เติบโต เช่น ความอยาก ความหยิ่ง ความลุ่มหลง ความคิดลบ ความโกรธ ฉุนเฉียว เจ้าอารมณ์ ความเกลียด ความท้อแท้ ความอิจฉา ความกลัว ความเบื่อหน่าย เป็นต้น

ครูผู้สอนควรลด สิ่งต่อไปนี้

1. ลดการเปรียบเทียบ
2. ลดการตีค่า การตัดสิน และการชี้โทษ
3. ลดการหลอกหลอด้วยความอยากอันเป็นเงื่อนไขต่อความรัก
4. ลดการสร้างภาพของความกลัวเพื่อการควบคุม
5. ลดคำพูดด้านลบ
6. ลดการใช้ความรุนแรง

และมีสิ่งที่ควรทำสำหรับจิตวิทยาเชิงบวก ดังนี้ คือ

1. การสร้างภาพพจน์ด้านบวก เพื่อให้เด็กทุกคนรู้สึกได้ว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับความรัก และมีความสามารถ

2. การปรับพฤติกรรมเชิงบวก โดยให้รู้ตัว ให้การเรียนรู้ และให้การฝึกฝน กิจกรรมจิตศึกษา กิจกรรมจิตศึกษาของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา มีการจัดใน 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 จัดกิจกรรมในคาบเวลาของ “จิตศึกษา” โดยใช้เวลาประมาณ 20 นาที ในภาคเช้าก่อนการเรียนการสอนวิชาอื่น ตัวอย่างกิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างพลังสงบให้เกิดความสงบภายในและการผ่อนคลาย
2. กิจกรรมที่มุ่งให้เกิดสติ เพื่อให้เด็กได้มีความชำนาญในการกลับมาสู่ตัวได้เสมอ

3. กิจกรรมฝึกสมาธิหรือการจดจ่อ ให้เด็กมีความสามารถในการคงสมาธิได้ยาวนาน เพื่อกำกับความเสี่ยงทั้งการเรียนรู้และการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล
4. กิจกรรมที่มุ่งให้เห็นความเชื่อมโยง เห็นคุณค่าของตนเอง คนอื่นหรือสิ่งอื่น
5. กิจกรรมที่มุ่งให้เกิดการบ่มเพาะจิตสำนึกที่ดีงาม เช่น การเล่านิทาน การเล่าเพื่อการใคร่ครวญ การใช้คำที่ให้พลังด้านบวก
6. กิจกรรมที่มุ่งบ่มเพาะพลังความรัก ความเมตตา เช่น การไหว้กันและไหว้สิ่งต่าง ๆ การกอด การขอบคุณกันและขอบคุณสิ่งต่าง ๆ การยกย่องชื่นชมความดีงามของคนอื่น การร่วมกันชื่นชมศิลปะ

รูปแบบที่ 2 การบูรณาการศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับจิตศึกษาในหน่วยการเรียนรู้หลัก ดังตัวอย่างกิจกรรม ต่อไปนี้

1. การเรียนรู้จักรวาลวิทยา (Cosmology) เพื่อให้เห็นหรือตระหนักรู้ว่าตัวเราเล็กนิดเดียว โลกเราเล็กนิดเดียว ได้เรียนรู้ประวัติศาสตร์จักรวาล ประวัติศาสตร์อันยาวนานของโลก และการผ่านช่วงเวลาต่าง ๆ ของโลก การกำเนิดสิ่งมีชีวิต และการค้นหาเจตจำนงที่มีความหมายของการกำเนิดสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งตัวเอง
2. การเรียนรู้และสัมผัสนิเวศน์แนวลึก (Deep Ecology) เพื่อจะได้ตระหนักว่าจักรวาลหรือโลกคือศูนย์กลาง ไม่ใช่มนุษย์ สิ่งต่าง ๆ มีคุณค่าในตัว ไม่ได้มีคุณค่าเพราะเป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ ทุกสิ่งทุกอย่าง มีประโยชน์ การนำสิ่งที่คิดว่าไม่มีประโยชน์มาสร้างประโยชน์ การดำรงอยู่อย่างสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ เป็นหนึ่งเดียว
3. การร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกโรงเรียน
4. การได้ปฏิบัติงาน ศิลปะ ดนตรี หรือการละครเพื่อการเข้าถึงความรู้สึกละเอียดอ่อนด้านในของมนุษย์
5. การได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทางสังคม จิตอาสา และการบำเพ็ญประโยชน์ เช่น อาสาสมัครช่วยสอนหนังสือในห้องเรียน หรือโรงเรียนอื่น ๆ
6. การได้ใช้กิจกรรมการรับรู้และการรับฟังอย่างลึกซึ้งซึ่งเป็นการสื่อสารแนวราบ เน้นการฟังอย่างมีคุณภาพ ไม่เน้นการตัดสิน กระบวนการนี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดปัญญาร่วม
7. การได้ทำกิจกรรมของหลักสูตรซ่อน ซึ่งไม่มีการกำหนดเป้าหมาย เวลา เครื่องมือ หรือการวัดผลใด ๆ ไว้เลย เช่น งานอดิเรก การเล่นอิสระ การปะทะกับสังคมและสิ่งแวดล้อม การกลับไปสู่วัยเด็กอันบริสุทธิ์ (วิเชียร ไชยบัง, 2556, น. 76-108)

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับ PBL

PBL เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สร้าง ‘ความเข้าใจ’ มากกว่าการ ‘copy and paste’ ความรู้ให้กับผู้เรียน เด็ก ๆ ได้ลงมือทำ คิด วิเคราะห์ หาทางหนีทีไล่ (ถ้าแก้ปัญหาด้วยวิธีนี้ไม่ได้จะแก้แบบไหนดี) ได้ออกไปเรียนตามวิธีที่ตัวเองเป็นคนออกแบบ ไม่ว่าจะเป็นการทดลอง ออกไปสัมภาษณ์ ค้นข้อมูล ด้วยตัวเองทางอินเทอร์เน็ตหรือหนังสือ และอีกหลากหลายวิธีตามแต่ประเด็นเพื่อมาแก้ปัญหาที่นั้น และแม้จะตั้งต้นที่ปัญหาหนึ่งเรื่อง แต่พอทำจริงก็ได้บูรณาการไปทุกศาสตร์วิชาอย่างเป็นองค์รวม ไม่แยกกัน โดยจะต้องเรียนรู้ สอง-รหัส ซึ่งมีอยู่ 2 ชุด คือ P (problem) กับ K (knowledge)

K – Knowledge คือ ความรู้ที่ผู้เรียนจะได้จากการเรียนรู้ผ่านปัญหา ซึ่งมี 3 ระดับ คือ

K3 – ความรู้ปฐมภูมิที่มีอยู่แล้ว เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ผลลัพธ์ทางสถิติ ที่มีอยู่แล้ว หรือข้อเท็จจริงทั่วไป

K2 – ความรู้ทั่วไป และความรู้เชิงเทคนิคที่ได้จากการปฏิบัติ ระหว่าง การปฏิบัติงาน เด็ก ๆ จะต้องคุยกับเพื่อน คิดหาทางแก้โจทย์ปัญหาและลงมือทดลอง ทักษะ 4 Cs (critical thinking, creativity, communication, collaboration) ก็จะเกิดตามมา หรือเกิดความรู้ เชิงเทคนิคเฉพาะเรื่องจากประเด็นที่ตนเองศึกษา เช่น วิธีการจัดการขยะ เป็นต้น

K1 – ความรู้ที่เกิดจากตัวเด็ก เด็กสร้างความรู้เองจากการลงมือปฏิบัติงาน รวมถึงทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น เวลาทดลองแล้วไม่เป็นไปตามหวัง เด็กต้องแก้ปัญหาเอง เค้าอาจ ได้ค้นพบวิธีแก้ไขใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีคนคิดได้มาก่อน และมันเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากตัวผู้เรียนเอง คือเป็น ความรู้ที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคล

P – Problem คือ ปัญหาที่ผู้เรียนจะได้เผชิญในระหว่างทำ PBL มี 3 ระดับ คือ

P0 – ปัญหาที่ผู้เรียนยังไม่มีความรู้ ครูให้เด็กไปค้นคว้าแล้วมาจัดการความรู้ ร่วมกัน (ทำให้ได้ความรู้ระดับ K3)

P1 – ปัญหาที่ครูเป็นคนตั้งให้เพื่อให้เด็กค้นคว้า และสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ ปัญหาที่นั้น ทักษะที่เด็กได้ในขั้นนี้คือทักษะเชิงเทคนิค (ได้ความรู้ระดับ K3 และ K2)

P2 – เป็นปัญหาของเด็กเองที่เกิดระหว่างการทำงานนั้น ๆ ทักษะที่เด็กได้ในขั้นนี้ คือ ทักษะศตวรรษที่ 21 ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาในระดับ P2 ขึ้น เด็ก ๆ จะต้องคิดหาทางแก้ปัญหาเอง ต้องค้น ความรู้เพิ่มขึ้นและสร้างนวัตกรรมขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่นั้น (ความรู้ที่ได้มีโอกาสเกิดได้ทั้ง K2 และ K1)

ซิง (Play) คือ การได้เรียนรู้ผ่านการทำจริง ตัวอย่างเช่น ปกติในหนังสือวิชาวิทยาศาสตร์จะสอนว่า กว่ากบจะมาเป็นกบที่ร้องอ๊บอ๊บนั้น ต้องเป็นไข่ที่อยู่ในน้ำ แล้วกลายเป็นลูกอ๊อด แต่ที่โรงเรียนจะให้เด็กเลี้ยงกบในบ่อเพื่อเห็นวิวัฒนาการ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

เชื่อม (Talk) คือการนำสิ่งที่ได้ปฏิบัติจริงมาแลกเปลี่ยนกับเพื่อน ๆ หรือคุยกับครู และผู้ปกครองเพื่อต่อยอดความคิดที่ได้เห็นหรือรับรู้มา ซึ่งเด็กสามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ต้นจนจบและยังสามารถต่อยอดสิ่งที่เห็นด้วยการสงสัยจนนำไปสู่การตั้งคำถามในที่สุด

ใช้ (Learn) คือการนำคำถามและข้อสงสัยมาวิเคราะห์อย่างมีระบบเพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ ซึ่งกระบวนการวิเคราะห์และแก้ปัญหาต้องอาศัยครูช่วยเป็นผู้แนะแนวและเชื่อมโยงสิ่งที่เด็กรู้สู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ

กระบวนการทั้งหมดจะเป็นเหมือนวัฏจักร (Cycle) ที่วนไปเรื่อย ๆ จนกว่าวิธีแก้ปัญหาจะมีประสิทธิภาพและนักเรียนสามารถเรียนรู้กระบวนการนั้นได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ถ้ายังรู้สึกว่ามันยังไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุดก็สามารถวนไปที่กระบวนการ เชื่อมเพื่อคุยและแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนใหม่อีกรอบ หรือถ้าอยากรู้ข้อมูลเชิงลึกอีกครั้งก็สามารถย้อนกลับไปที่กระบวนการขงก่อนก็ได้

2. แนวทางที่เชื่อว่ากรอบความคิดสามารถพัฒนาได้โดยมีเครื่องมือ เทคนิควิธีการเฉพาะ

2.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้กรอบความคิดเติบโต 6 องค์ประกอบ

2.1.1 เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาพัฒนาได้

2.1.2 ต้อนรับความท้าทาย

2.1.3 ยินหยัดแม้เผชิญกับความพ่ายแพ้

2.1.4 มองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้

2.1.5 เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์

2.1.6 หาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น

2.2 เทคนิคการพัฒนากรอบความคิดเติบโต 4 เทคนิค

2.2.1 เทคนิคการมองมุมใหม่ เป็นการเปลี่ยนความคิดให้ต่างไปจากเดิม

2.2.2 เทคนิคการตั้งเป้าหมาย เพราะเป้าหมายคือสิ่งนำทางที่ทำให้มองเห็น

ทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

2.2.3 เทคนิคการเปลี่ยนความคิด เป็นกระบวนการโต้แย้งความคิดเพื่อแยกแยะ

ความคิดที่ไม่ถูกต้องหรือความเชื่อผิด ๆ

2.2.4 เทคนิคการเปลี่ยนความคิดเชิงลบให้เป็นเชิงบวก

2.3 กระบวนการ/ขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน

2.3.1 การวิเคราะห์ตนเอง

1) การวิเคราะห์ข้อมูลกรอบความคิดเดิมที่เป็นกรอบความคิดเติบโต
ของตนเอง

2) ประสบการณ์เดิมของการพัฒนากรอบความคิด

2.3.2 วางแผนกำหนดเป้าหมาย

1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) วิธีการปรับกรอบความคิด

3) นำเสนอวิธีการพัฒนากรอบความคิดเติบโตของตนเอง

2.3.3 ปฏิบัติตามแผนการพัฒนา

1) การสร้างปฏิสัมพันธ์

2) การเปิดใจ

3) การสร้างแรงเสริมภายในเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

4) การเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงจากผู้อื่น

2.3.4 สะท้อนด้วยตนเอง

1) ถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของตนเอง

2) ข้อมูลกรอบความคิดใหม่

3) นำเสนอวิธีการพัฒนาตนเอง

2.4 แนวดำเนินการพัฒนากรอบชุดความคิดใหม่ 3 ระยะ

2.4.1 ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ

สร้างสัมพันธภาพเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ

2.4.2 ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้

1) การตระหนักรู้

2) การเปิดประสบการณ์เรียนรู้ชุดความคิดใหม่

3) ประเมินเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบชุด

ความคิดใหม่

4) การดำเนินการจัดการเรียนการสอนภายใต้กรอบชุดความคิดใหม่

5) ส่งเสริมให้ครูนำชุดความคิดใหม่ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.4.3 ระยะที่ 3 หลังการชี้แนะ

สรุปผลและบูรณาการแนวปฏิบัติงานใหม่ตามกรอบชุดความคิดใหม่ไป

ใช้อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัย ได้นำผลการศึกษากการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มาทำการวิเคราะห์

โดยกำหนดแนวคิดทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบหลัก คือ แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนโรงเรียนทั้งระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติและสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย, 2544, น. 9-10; กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2562, น. 5-6) ที่สรุปได้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านนำและการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1.1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (School Goal) 1.2) แผนพัฒนาโรงเรียน และ 1.3) วิธีการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาครู ประกอบด้วย 2.1) การพัฒนาครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2.2) การพัฒนาครูผ่านการใช้จิตวิทยาเชิงบวก 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 3.1) การจัดกิจกรรมจิตศึกษา และ 3.2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

สำหรับแนวคิดทฤษฎีรองที่ใช้เป็นแนวคิดที่มีแนวปฏิบัติที่มีประสพการณ์การใช้ที่ชัดเจน ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับจิตศึกษา (วัชร ภาศสุนุก, 2559) กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (วิริยะ วรายุ, 2559) และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งหน่วยการเรียนรู้บูรณาการแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) (จุฬาร นวธรรมาภรณ์, 2563; อนุชา กอนพวง, 2565) มาผสมผสานกับแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ ความสัมพันธ์ของรายละเอียดระหว่างแนวคิดทฤษฎีหลักและแนวคิดทฤษฎีรอง แสดงดังตาราง 7

ตาราง 10 แสดงแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้พัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ

แนวคิดทฤษฎีหลัก		แนวคิดทฤษฎีรอง	
ประเด็นหลัก	รายละเอียด	จิตศึกษา (สิริ กาศสนุก, 2559)	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (อนุชา กอนพวง, 2565; จุฬาร นวธรรมภรณ์, 2563)
1. WSA	1. การกำหนด	ความเป็นชุมชน	องค์ประกอบของ PLC
1.1 การนำและ การบริหารจัดการ	เป้าหมายของโรงเรียน (School Goal) 2. แผนพัฒนา โรงเรียน 3. วิธีการปฏิบัติงาน	- กำหนดวิถี - กำหนดโครงสร้าง กิจกรรมและเวลาเรียน	1. ความเป็นชุมชน 1.1 การนำองค์กร 1.2 วัฒนธรรมองค์กร 1.3 วิถี
1.2 การพัฒนาครู	1. ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) 2. การใช้จิตศึกษา พัฒนาครู (จิตวิทยา เชิงบวก)	จิตวิทยาเชิงบวก - พฤติกรรมครูที่ต้องลด - พฤติกรรมครูที่ต้องเพิ่ม - การปรับพฤติกรรม เชิงบวก	2. การสร้างการเรียนรู้ ในองค์กร 2.1 การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 2.2 การถอดบทเรียน 2.3 การสะท้อนผล การปฏิบัติงาน (Think Pair Shear, Brain Storm, BAR and AAR)
			1. องค์ประกอบและตัวชี้วัด ของกรอบความคิดเติบโต 2. เทคนิคการพัฒนากรอบ ความคิดเติบโต 3. กระบวนการ/ขั้นตอน การพัฒนากรอบความคิด เติบโต 4. แนวดำเนินการพัฒนา กรอบความคิดเติบโต

แนวคิดทฤษฎีหลัก		แนวคิดทฤษฎีรอง	
ประเด็นหลัก	รายละเอียด	จิตศึกษา (จักรี กาศสนุก, 2559)	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (อนุชา กอนพวง, 2565; จุฬารัตน นวธรรมภรณ์, 2563)
1.3 การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน	<p>1. การจัดการกิจกรรมจิตศึกษา</p> <p>2. การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)</p>	<p>การจัดการจัดการรวมจิตศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดการรวมจิตศึกษาในภาคเข้าก่อนการเรียนการสอนวิชาอื่น - การจัดการรวมจิตศึกษาในช่วงบ่าย (Body Scan) ก่อนเรียน PBL - การจัดการรวมจิตศึกษาในช่วงเย็น (AAR) 	<p>การจัดการเรียนรู้เชิงรุกองค์ประกอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก - บริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก - ใช้สื่อ เทคโนโลยี แพลตฟอร์มที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน - วัดและประเมินผลหลากหลายตามสภาพจริง - สร้างเครือข่ายความร่วมมือระดับชั้นเรียน (Network) <p>การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning)</p> <ul style="list-style-type: none"> - PBL สอดแทรกในรายวิชา - หน่วยบูรณาการ PBL (5 รายวิชา) <p>ตามแนวทางของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา</p>

จากตาราง 10 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีหลัก และทฤษฎีรอง ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพิ่มเติม และนำมาสรุปเป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สรุปได้ ดังนี้ (ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ภาคผนวก ค)

แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีฐานคิดมาจากความเชื่อที่ว่าสิ่งแวดล้อม ระบบโครงสร้าง และกลไกภายในของโรงเรียน เป็นระบบนิเวศของการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่สำคัญในการบ่มเพาะและขับเคลื่อนกรอบความคิดเติบโตของครูผ่านการทำหน้าที่ด้านงานวิชาการ โดยเฉพาะหน้าที่หลัก คือ การจัดการเรียนรู้ ดังคำกล่าวที่ว่า “ระบบสร้างคน และคนก็จะมาสร้างระบบ” ทั้งนี้ระบบในงานวิจัยนี้ คือ ระบบตามกลไกนี้ได้จากแนวคิด “การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ” (Whole School Approach: WSA) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. การนำและการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย คือ 1) การนำ และ 2) การบริหารจัดการ

1.1 การนำ เป็นการกำหนดทิศทางของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนที่เน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนรอบด้านโดยผ่านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตัวเองของครู โดยมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการที่ชัดเจนซึ่งมีแนวดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1.1 โรงเรียนโดยกลุ่มผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การพัฒนาครูให้ครอบคลุมกรอบความคิด ความรู้ ทักษะ และการพัฒนาผู้เรียนที่รอบด้าน เน้นความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน

1.1.2 ผู้บริหารและครูร่วมกำหนดปัจจัยความสำเร็จและตัวชี้วัดด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหารและครู ที่ชัดเจนและมีแผนงานโครงการพัฒนาที่ชัดเจน

1.1.3 มีกระบวนการเตรียมการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรับกรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารและครูก่อนเป็นอันดับแรก

1.2 การบริหารจัดการ เป็นการวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้างและระบบงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ซึ่งมีแนวดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1.2.1 การวิเคราะห์และทบทวนความหมายของกิจกรรมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมารวมไปถึงโครงสร้าง ตารางเวลาการจัดการเรียนการสอนทั้งระบบของโรงเรียนเกี่ยวกับ ทีมฯ ข้อดี ข้อเสีย และประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใด

1.2.2 ผู้บริหารและครู ช่วยกันตัดทอน ลดรูปกิจกรรมต่าง ๆ ที่มั่นใจว่าไม่ต้อบโจทย์ มีประโยชน์และความหมายน้อยมาก ให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2.3 ร่วมกันวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้าง ตารางเวลาเรียน ให้สัมพันธ์กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รายวิชาเรียน และช่วงระยะเวลาพัฒนาครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.2.4 ร่วมกันออกแบบวิถีและแนวปฏิบัติของครูในเรื่องกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ต่อผู้เรียน การปฏิบัติตนของครูและนักเรียน ที่อยู่บนฐานความคิด ความเชื่อเดียวกัน คือ เป็นวิถีและแนวปฏิบัติที่มีความหมาย คงเส้นคงวา และเอื้อต่อการเรียนรู้ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2.5 ร่วมกันวิเคราะห์และออกแบบแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ผ่านนวัตกรรมจิตศึกษา การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แบบสอดแทรกในรายวิชาหลัก และผ่านหน่วยบูรณาการ PBL

1.2.6 ประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษา ชี้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน

2. การพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 ประเด็นย่อย คือ 1) การเตรียมการพัฒนาครู 2) การพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวก และ 3) การพัฒนาครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 การเตรียมการและการพัฒนาครู เป็นการเตรียมการควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปรับกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้จิตวิทยาเชิงบวก ทักษะการใช้นวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และหน่วยบูรณาการ PBL ซึ่งมีแนวดำเนินการดังนี้

2.1.1 วิเคราะห์ความรู้ และทักษะพื้นฐาน การวิเคราะห์กรอบความคิดทั่วไป และกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งความต้องการพัฒนาด้านนวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หน่วยบูรณาการ PBL ของครู

2.1.2 สสำรวจและสืบค้นโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านด้านการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ และใช้นวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หน่วยบูรณาการ PBL เพื่อประสานสร้างเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ

2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนและครูแกนนำ ประสานเข้าศึกษาดูงาน จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนต้นแบบ หรือเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการปรับกรอบความคิด ทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้จิตวิทยาเชิงบวก และการใช้นวัตกรรมโดยตรง

2.2 การพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวกของครู เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูมี และใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และใช้กับนักเรียนทั้งในและนอกเวลาจัดการเรียนรู้ โดยมี แนวทางดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดข้อตกลงร่วมกันของครูทั้งโรงเรียน ในการกำหนดสิ่งที่ควรลด และสิ่งที่ควรเพิ่ม ทั้งที่เป็นพฤติกรรมของครูในการอยู่ร่วมกัน และใช้ ในระดับห้องเรียนระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน

2.2.2 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีจิตวิทยา เชิงบวกของครูเกี่ยวกับการใช้น้ำเสียง การแสดงภาษากาย การควบคุมอารมณ์ การแก้ปัญหาของ นักเรียนโดยการปรับพฤติกรรมเชิงบวก โดยใช้กิจกรรมจิตศึกษาและใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารและครู

2.2.3 ทบทวน และสะท้อนผลตนเองเกี่ยวกับการใช้จิตวิทยาเชิงบวก การเปลี่ยนแปลงตนเองของครู เป็นระยะ ๆ โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.3 การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติงานประจำ (On The Job Training) ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกันทั้งการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูของโรงเรียน การออกแบบ โครงสร้างเวลา และกระบวนการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีแนวดำเนินการดังต่อไปนี้

2.3.1 ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบกลุ่มครูที่จะดำเนินการตามกระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย จำนวนครู จำนวนห้องเรียน โดยอาจ ดำเนินการเป็นกลุ่มชั้นเรียน สายชั้น ช่วงชั้น และทั้งโรงเรียน ตามความเหมาะสม

2.3.2 กำหนดบทบาทของผู้ที่จะเป็นผู้ดำเนินการ (Facilitator) ผู้จดบันทึก (Note Taker) และประเด็นในการสนทนา การดำเนินการสนทนา ซึ่งจะมี 3 ลักษณะ คือ 1) การสนทนาเพื่อ การวางแผนระบบร่วมกัน (System Study: SS) เกี่ยวกับการวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้ แผนกิจกรรม จิตศึกษา การวิพากษ์หน่วยบูรณาการ PBL ก่อนการเปิดภาคเรียน 2) การดำเนินการสนทนาเพื่อสะท้อน ผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Lesson Study: LS) หลังมีการนำแผนการจัดการเรียนรู้/ แผนการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไปใช้ เพื่อสะท้อนผลทั้งในประเด็นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน กิจกรรม/เทคนิควิธีการที่ใช้ได้ผลดี และการปรับปรุงพัฒนากิจกรรม/เทคนิคการสอนของครู และ 3) การสนทนาเพื่อการร่วมกันแก้ไขปัญหาของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (Case Study: CS)

2.3.3 ส่งเสริมและฝึกฝนให้ครูพัฒนาบทบาทการเป็นผู้ดำเนินการสนทนา (Facilitators) ผู้จดบันทึก (Note Takers) ให้หมั่นเวียนจนครูเกิดทักษะครบถ้วนทุกคน และฝึกฝนทักษะการใช้เครื่องมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) การถอดบทเรียน (Lesson Learn) และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review) อย่างต่อเนื่อง

2.3.4 ผู้บริหารและครูร่วมกันถอดบทเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อประเมินกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการเป็นเครื่องมือพัฒนาครู พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมจิตศึกษา และ 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1 การจัดกิจกรรมจิตศึกษา นอกจากกิจกรรมจิตศึกษาจะพัฒนาความฉลาดด้านในของนักเรียนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ EQ, MQ, SQ และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ครูจะต้องฝึกฝนการนำกิจกรรมจิตศึกษา และการใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับผู้เรียนพร้อมด้วย ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาครูไปด้วยในตัว ทั้งนี้มีแนวดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 ครูใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พัฒนาแผนการจัดกิจกรรมจิตศึกษาร่วมกันในทุกชั้นเรียน แผนละ 20 นาที โดยประมาณ ซึ่งดำเนินการทุกชั้นทุกวัน รวมทั้งร่วมกันฝึกฝนทักษะการนำกิจกรรม Body Scan และการสะท้อนผล (AAR) ก่อนผู้เรียนเดินทางกลับบ้านในแต่ละวัน

3.1.2 โรงเรียนกำหนดให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมจิตศึกษา ซึ่งจัด 3 ระยะเวลาในรอบ 1 วัน คือ ระยะเวลาที่ 1 จัดกิจกรรมจิตศึกษา 20 นาที ระยะเวลาที่ 2 จัดกิจกรรม Body Scan หลังพักรับประทานอาหารกลางวัน ก่อนเรียนภาคบ่าย และระยะเวลาที่ 3 จัดกิจกรรมสะท้อนการเรียนรู้ (AAR) ก่อนนักเรียนเดินทางกลับบ้าน โดยผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วม/เป็นผู้ช่วยในการทำกิจกรรม

3.1.3 ครูนำผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านการมีสติรู้ตัว การเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3.1.4 ผู้บริหารและครูร่วมกันถอดบทเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อประเมินกระบวนการจิตศึกษาและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน

3.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Teachers) เป็นผู้ชี้แนะ (Coach/Facilitators) ซึ่งดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดแทรกในรายวิชา และการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยบูรณาการ PBL ซึ่งมีแนวดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมกันวิพากษ์ ทั้งที่สอนเป็นรายวิชาและสอนบูรณาการตามหน่วย PBL ลงสู่การจัดการเรียนรู้

3.2.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะตามบริบทความพร้อมของโรงเรียน คือ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดแทรกในรายวิชาที่ครูรับผิดชอบ และ 2) จัดการเรียนรู้เชิงรุกตามหน่วยบูรณาการ PBL

3.2.3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดแทรกในรายวิชา จะเหมาะสมกรณีครูมีจำนวนเพียงพอ และในกรณีครูไม่พร้อมจะสอนบูรณาการหลายวิชาพร้อมกัน

3.2.4 จัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบบูรณาการหลายวิชา ในลักษณะหน่วยบูรณาการ PBL จะเหมาะสมกรณีครูมีจำนวนน้อย และต้องรับผิดชอบสอนหลายวิชา หรือครูต้องการสอนเป็นทีม หรือต้องการลดเนื้อหา แต่ต้องการเพิ่มเวลา ซึ่งจะดำเนินการสร้างหน่วยการเรียนรู้ใน 1 ปี แบ่งเป็น 4 Quarter ละ 10 สัปดาห์

3.2.5 ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมปรับปรุง พัฒนาเทคนิคและกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.2.6 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class/Open House) เมื่อจบ Quarter หรือเมื่อสิ้นภาคเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ประมวลความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ ได้นำเสนอชิ้นงาน ผลงาน โดยอาจดำเนินการระดับโรงเรียน และให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม ชื่นชม และสะท้อนผล (Reflection) เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู และการพัฒนาผู้เรียน

การนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติ ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีแนวดำเนินการ แสดงดังตาราง 8

ตาราง 11 แสดงวิธีกรรนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการจัดการการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กไปสู่การปฏิบัติ

ประเด็น	รายละเอียด	เตรียมการ	วางแผน	ปฏิบัติตามแผน	เก็บข้อมูล	สะท้อนผล
1. การบริหารจัดการ	1. การบริหารจัดการ 1.1 การนำ เป็นการกำหนดทิศทางของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนที่เน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน โดยผ่านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตัวเองของครูโดยมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการที่ชัดเจน	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงานกับผู้บริหารแกนนำที่เป็นผู้นำทางวิชาการ	1. PLC/SL ผอ.และครู เพื่อออกแบบเป้าหมายวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ออกแบบวิธีการเรียน ตารางเรียน และตาราง PLC	1. ประกาศจุดเน้นที่ต้องการเห็น การเปลี่ยนแปลง 2. ใช้วิธีการปฏิบัติงานของครู และนักเรียน	1. PLC เพื่อ ทบทวนวิถี และโครงสร้างของ ตารางปฏิบัติงาน ที่เกิดผลต่อครู และนักเรียน	1. ถอดบทเรียน ด้านการบริหารจัดการ โครงสร้าง และวิถีที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาครู และนักเรียน
	1.2 การบริหารจัดการ เป็นการวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้างและระบบงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้บริหารครู และนักเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก					

ประเด็น	รายละเอียด	เตรียมการ	วางแผน	ปฏิบัติตามแผน	เก็บข้อมูล	สะท้อนผล
2. การพัฒนาครู	2.1 การเตรียมการและการพัฒนาครู เป็นการเตรียมการควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ปรับกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ทางวิชาการด้าน การจัดการเรียนรู้ การใช้จิตวิทยาเชิงบวก ทักษะการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อิง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และหน่วยบูรณาการ PBL	1. อบรมเชิงปฏิบัติการกับโรงเรียนที่มี ผอ. และครู 1) บทบาท/พฤติกรรมครูในการใช้จิตวิทยาเชิงบวก 2) แนวทางการปรับพฤติกรรมเชิงบวก 3) กระบวนการ PLC วัตถุประสงค์	PLC ผอ. และครู เพื่อกำหนด	1. ครูเปลี่ยนแปลงตนเองในจิตวิทยาเชิงบวกในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน ใช้กับนักเรียน ทั้งในการเรียน การสอนและนอก การเรียนการสอน 2. PLC ตามแนวทางที่กำหนด ตามปฏิทิน 3. จัดกิจกรรม จัดศึกษาตลอดระยะเวลา 1 ปี 4. จัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning รายวิชาหลักและหน่วยบูรณาการ PBL	PLC เพื่อสะท้อน ข้อมูลการ เปลี่ยนแปลง ทางวิชาการ การจัดการเรียนรู้ ของครูในภาพรวม	1. ถอดบทเรียน การเปลี่ยนแปลง กรอบความคิด ทางวิชาการด้าน การจัดการเรียนรู้ ของครูในภาพรวม
2.2 การพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวกของครู เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูและใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และใช้กับนักเรียน	2.2 การพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวกของครู เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูและใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และใช้กับนักเรียน	● การจัดการเรียนรู้รายวิชาแบบ Active Learning และหน่วยบูรณาการ PBL	● เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน 2) แนวทางการปรับพฤติกรรมเชิงบวก 3) กระบวนการ PLC วัตถุประสงค์	การสอนและนอก การเรียนการสอน 2. PLC ตามแนวทางที่กำหนด ตามปฏิทิน 3. จัดกิจกรรม จัดศึกษาตลอดระยะเวลา 1 ปี 4. จัดการเรียนรู้ แบบ Active Learning รายวิชาหลักและหน่วยบูรณาการ PBL	เรียนรู้ของครู 4 ระยะ ด้วย เครื่องมือวัดเชิงปริมาณ และสะท้อนผลเชิงคุณภาพ ควบคู่กัน	
2.3 การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครู	2.3 การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครู	พัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ PLC	4) แนวทางจัดกิจกรรมจิตศึกษา	Learning รายวิชาหลักและหน่วยบูรณาการ PBL		

ประเด็น	รายละเอียด	เตรียมการ	วางแผน	ปฏิบัติตามแผน	เก็บข้อมูล	สะท้อนผล
วิธีดำเนินการไปสู่การปฏิบัติโดยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ						
ประเด็น	<p>อย่างต่อเนื่อง ผ่านการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติงานประจำ (On The Job Training) ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกันทั้งการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูของโรงเรียน การออกแบบโครงสร้างเวลา และการบูรณาการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</p>	5) แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning				
3. การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนา ผู้เรียน	<p>3.1 การจัดการเรียนรู้และการพัฒนา นอกรากกิจกรรมจิตศึกษา ความสำเร็จด้านในของนักเรียนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ EQ, MO, SQ และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ครูจะต้องฝึกฝนการนำกิจกรรมจิตศึกษา และการใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับผู้เรียน พร้อมด้วย ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาครูไปด้วยในตัว</p>					

ประเด็น	รายละเอียด	เตรียมการ	วางแผน	ปฏิบัติตามแผน	เก็บข้อมูล	สะท้อนผล
	<p>3.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Teachers) เป็นผู้ชี้แนะ (Coach/Facilitators) ซึ่งดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดแทรกในรายวิชา และการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยบูรณาการ PBL</p>					

จากตาราง 11 วิธีการนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติ สามารถนำมาออกแบบเป็นคู่มือดำเนินการ ได้ดังนี้

คู่มือการดำเนินการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขนาดเล็กสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 1 ที่มาของคู่มือ

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงในพัฒนาคุณภาพการศึกษา เกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย หนึ่งในปัจจัยสำคัญ คือ การพัฒนาการศึกษา โดยพัฒนามุมมอง ความคิด ความเชื่อของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในปี ค.ศ. 1999 Carol S. Dweck นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เผยแพร่หนังสือทฤษฎีแห่งตนเอง: บทบาทด้านแรงจูงใจ บุคลิกภาพ และการพัฒนา (Self-theories: Their role in motivation, personality and development) จากนั้นในปี ค.ศ. 2006 Dweck ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกรอบความคิด (Mindset) ซึ่งอธิบายความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น (Dweck, 2006; Hadipoor, Jomehri, & Ahadi, 2015) กรอบความคิด (Mindset) เป็นทางหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่กำลังได้รับความสนใจ ทั้งในแวดวงการศึกษา สุขภาพ และธุรกิจ เนื่องจากทฤษฎีกรอบความคิดสามารถนำมาประยุกต์เพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ให้ประสบความสำเร็จ โดยที่ กรอบความคิดได้จำแนกบุคคลไว้ 2 ประเภท คือ บุคคลประเภทที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) และบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) โดยบุคคลที่มีความคิดอยู่ในรูปแบบกรอบความคิดเติบโต มักมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จในระดับที่สูง แต่บุคคลที่มีความคิดอยู่ในรูปแบบกรอบความคิดจำกัดอาจมีความเจริญก้าวหน้าต่ำกว่าและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างไม่เต็มที่ ส่งผลต่อการเรียนที่ไม่ดีนัก (มุกิตา ออดทน, 2561, น. 3)

การเรียนรู้ของนักเรียนขึ้นอยู่กับจัดการเรียนรู้ของครู ดังนั้นการจะพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ครูจำเป็นต้องพัฒนาหรือเปลี่ยนกรอบความคิดจากกรอบความคิดจำกัดเป็นกรอบความคิดเติบโต ในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน กรอบความคิดของครูนอกจากจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองของครูแล้ว ยังส่งผลไปถึงมุมมองและการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วย สังเกตได้จากพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน 2 กรณี คือกรณีที่หนึ่งครูที่ทุ่มเทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่เพราะเชื่อว่าผู้เรียนของตนเองจะสามารถพัฒนาศักยภาพได้ หากผู้เรียนเหล่านั้นได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมและความพยายามที่จะเรียนรู้โดยไม่ยากลำบาก และกรณีที่สองครูบางคนเชื่อว่าศักยภาพหรือความสามารถของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้เรียนมีมาตั้งแต่เกิด ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะหาวิธีการสนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนก็ไม่สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เพิ่มขึ้น (มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557; ธนะดี สุริยะจันทร์หอม, 2561; มุกิตา ออดทน, 2561; กุสุมา ยกชู และคณะ, 2562)

แม้ว่าตัวแปรด้าน ความคิด ความเชื่อและมุมมองของครูต่อตัวเอง ต่อผู้เรียน และการทำหน้าที่ของครูจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะผู้เรียน แต่บริบทของโรงเรียนก็เป็นระบบนิเวศของครูที่มีผลต่อครูเช่นกัน และตัวแปรของระบบนิเวศโรงเรียนที่มีผลต่อวิธีคิด และการทำงานของครูที่ต่างกัน หนึ่งในนั้น คือ ขนาดโรงเรียน มีงานวิจัยจำนวนมาก พบว่า ก็นำขนาดของโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา คุณภาพครู คุณภาพนักเรียน เป็นต้น ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตัวแปร จำแนกที่ขนาดของโรงเรียนโดยเฉพาะ ในบริบทของโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จะพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จะมีข้อจำกัดและประสบปัญหาค่อนข้างมาก อาทิ ทรัพยากรทางการบริหาร (Input) ไม่พร้อม ไม่เพียงพอ อาทิ ครูไม่ครบชั้น ทำให้การจัดการเรียนรู้เกิดปัญหาในด้านคุณภาพการศึกษา ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น รวมทั้งความพร้อมด้านอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ สำหรับการบริหาร และวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนครูในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องแบกรับภาระของการดูแลนักเรียน ดูแลระบบการบริหารจัดการไปโดยปริยาย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อมุมมอง ความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารและครู

ในการนี้ผู้วิจัยในฐานะของผู้บริหารโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชภรณ์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียน จำนวน 40 คน ครู จำนวน 4 คน (ข้าราชการครู จำนวน 2 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน) ต่างประสบปัญหาตามที่กล่าวข้างต้นทุกประการ มีความสนใจในการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เนื่องจากผู้บริหารและครูของโรงเรียนขนาดเล็ก ต่างประสบปัญหาด้านความขาดแคลนทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งมักส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และจุดสำคัญคือ โรงเรียนขนาดเล็กมักไม่สามารถคัดเลือกนักเรียนที่มีความพร้อมเข้ามาเรียนได้ ก็ยังจะเป็นความยากลำบากสำหรับครูที่จะต้องหาเทคนิควิธีการในการพัฒนานักเรียน อีกทั้งต้องจัดการเรียนการสอนในรูปแบบรวมชั้นหรือคละชั้น เนื่องจากจำนวนครูไม่ครบชั้น ปัญหาเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความเหนื่อยล้า หหมดไฟ และหมดกำลังใจ แต่ด้วยบทบาทหน้าที่ทุกคนต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และในเมื่อยังคงปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดท่ามกลางข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรคนานัปการนั้น หากครูมีขวัญกำลังใจและมีกรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) มีกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เติบโต (Growth academic mindset) ก็น่าจะทำให้ผู้บริหารและครูมองเห็นโอกาสในอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งน่าจะเป็นการดีกว่าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยมุมมองของความทุกข์ใจในความไม่พร้อมนานัปการ

สิ่งที่มีความท้าทายมากที่สุด ก็คือ แนวทางและวิธีการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชภรณ์บำรุง) ซึ่งผู้วิจัย

ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA) เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้แก้ไขปัญหาที่มีความเฉพาะเจาะจง เช่น ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน เกี่ยวกับการบูลลี่ (Bully) เป็นต้น (อนุชา กอนพวง, 2565) รวมทั้งถูกนำมาใช้ในการขับเคลื่อนคุณภาพของโรงเรียนทั้งระบบ เช่น โครงการโรงเรียนพัฒนาตนเอง (กสศ., 2556) ซึ่งในองค์ประกอบย่อยของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (WSA) จะเชื่อมโยงกับระบบย่อยครอบคลุมด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมของโรงเรียน และกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ (โครงการรุ่งอรุณ, 2544) ทำให้สามารถสอดแทรกวิธีการพัฒนา/ขั้นตอนการพัฒนากรอบความคิดลงในด้านย่อย ๆ ของการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ในส่วนของการคิดกระบวนการระบบ (System thinking) ในเครื่องมือการคิด 4 ระดับ ระดับเหตุการณ์ (Event) ระดับแบบแผนพฤติกรรม (Behavior pattern) ระดับโครงสร้าง/ระบบ (Structure/System) และระดับความคิด ความเชื่อ (Mental model) กล่าวคือ หากกำหนดหรือวางโครงสร้าง/ระบบที่ถูกต้อง จะสามารถเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด (Mindset) และแบบแผนพฤติกรรม (Behavior pattern) ได้ นอกจากนี้ผู้วิจัย ยังทำการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของโรงเรียนที่นำแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบไปใช้ ได้แก่ โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า นวัตกรรมจิตศึกษา หน่วยบูรณาการที่ใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) และกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นทั้งแนวคิด วิธีการเฉพาะ และกรอบแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งระบบไปในตัว อีกทั้งโรงเรียนนี้มีลูกข่าย คือ โรงเรียนประถมศึกษา ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ นำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาจำนวนมาก (วัชรวิภาศสนุก, 2559; วิริยะ วรายุ, 2559; ประเมธ สมบูรณ์, 2561)

จากเหตุผลดังกล่าว จึงควรมีการเร่งพัฒนาศักยภาพครูด้านกรอบความคิดทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูไปสู่การปฏิบัติ โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยจัดทำคู่มือการนำแนวทางการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวดำเนินการสำหรับโรงเรียน เพื่อจัดกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมต่อไป

กรอบความคิด (Mindset)

กรอบความคิด หมายถึง กรอบความคิดของบุคคลโดยมีพื้นฐานมาจากค่านิยม ความเชื่อทัศนคติ และประสบการณ์เดิมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งอิทธิพลต่อการแสดงออกของบุคคลในตอบสนองต่อสถานการณ์ ในบุคคลหนึ่งจะประกอบด้วยกรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในหลายด้าน ในทางทฤษฎีกล่าวว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีกรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 2 แบบ คือ กรอบความคิดจำกัด เป็นกรอบความคิดที่ว่า ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยึดติดกับสิ่งที่ตนเองเป็น แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ถ้าได้รับการพัฒนาและกรอบความคิดเติบโต คือ กรอบความคิดที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

Dweck (2006) ผู้คิดค้นทฤษฎี Mindset ได้แบ่งประเภทของ Mindset เป็น 2 แบบด้วยกันได้แก่

1. กรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) คนที่มีกรอบแนวคิดจำกัด จะมีความเชื่อว่า ความฉลาด ทักษะ ความสามารถ ของบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มักจะหลีกเลี่ยงงานที่ทำทนายปัญหา ยาก กลัวว่าทำไม่ได้แล้วจะดูโง่ และมักให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ คุณสมบัติเด่น เช่น ต้องฉลาด ต้องเก่ง เป็นต้น

2. กรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) คนที่มีกรอบแนวคิดเติบโตจะมีความเชื่อว่า ความฉลาด และความสามารถสร้างได้ด้วยการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับความพยายาม ชอบปัญหาท้าทาย มองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

กรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นความเชื่อ ความคิดหรือวิธีการคิด ของบุคคลในเรื่องวิชาการที่ส่งผลถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของตนเองในการเรียนรู้

การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ เป็นแนวคิดที่มีการดำเนินงานในรูปของโปรแกรม ที่ได้รับการส่งเสริมโดยองค์กรเอกชนในประเทศอเมริกาในปี 1991 ในชื่อ New American School Development Corporation New American Schools (NAS) และมีข้อสรุปที่เป็นองค์ความรู้ ของต้องมีการเปลี่ยนแปลงทุกส่วนของการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนไปพร้อม ๆ กัน มากกว่าเปลี่ยนแปลงเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง โดยหัวใจของการปฏิรูปโรงเรียน คือ ความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานของบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายในโรงเรียนที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (McChesney, J., 1998) การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานักเรียน ที่ต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น นำมาใช้กับการแนะแนวและการให้คำปรึกษา นักเรียน (Eadaoin K.P. Hui., 2002) นำมาใช้ปัญหาการบูลลี่ (Bully) ในโรงเรียน (Rebekah, R.H., 2003) เป็นต้น โดยใช้แนวคิดของการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบครอบคลุม 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการ

ส่วนที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ส่วนที่ 3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 คือ การจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์

หลักการสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ คือการเปลี่ยนแปลงทุกส่วนของการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนไปพร้อม ๆ กันมากกว่าเปลี่ยนแปลงเพียงส่วนใด

ส่วนหนึ่ง โดยหัวใจ คือ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายในโรงเรียน ที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน โดยการสนับสนุนจากเครือข่ายการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ซึ่งในการดำเนินงานนั้นเป็นการพัฒนาบนฐานตามบริบทโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based) โดยมีเป้าหมายหลัก คือ เพื่อให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการตนเอง ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นกัลยาณมิตรทางการศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา (School Goal) ทั้งนี้สามารถองค์ประกอบสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ด้านนำและการบริหารจัดการ
2. ด้านการพัฒนาครู
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน

แนวทางการส่งเสริมพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการของครู จำแนกเป็น

1. แนวทางที่เชื่อว่าสภาพแวดล้อมและนิเวศทางการเรียนรู้ (Learning eco-system) มีผลต่อความคิด ความเชื่อของคน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับจิตศึกษา

จิตศึกษา เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 เพื่อให้เป็นแนวคิดและ กระบวนการพัฒนาทั้งครู และนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และองกามด้านความฉลาดทางด้านอารมณ์และความฉลาดด้านจิตวิญญาณ โดยครูใช้กระบวนการจิตศึกษา เพื่อ ชัดเกลานักเรียนในขณะเดียวกันนั้น ครูก็ได้ชัดเกล้าความฉลาดด้านในของตัวตัวเองไปด้วย

จิตศึกษา หมายถึงกระบวนการพัฒนาปัญญาภายในให้เกิดขึ้นกับนักเรียนผ่านกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้ช่วงเวลาใดช่วงเวลาที่นอกเหนือจากเวลาเรียนปกติ เช่น ตอนเช้าก่อนเข้าเรียนและตอนบ่ายก่อนเข้าเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้เนื้อหาในแต่ละวัน

องค์ประกอบของจิตศึกษา ประกอบด้วย

ความเป็นชุมชน เป็นการสร้างชุมชนที่สะอาด รมรื่น สวยงาม ปลอดภัยใกล้ชิดกับธรรมชาติทั้งดิน ลม แสงแดด ต้นไม้ และอยู่ห่างไกลจากสิ่งรบกวนภายนอก เช่น เสียงดัง มลพิษ ร้านเกม ห้างสรรพสินค้า จะทำให้เด็ก ๆ ได้อยู่ในบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนเมล็ดพันธุ์ที่ดีในจิตให้เติบโต นอกจากสภาพแวดล้อมในชุมชนแล้ว การที่มีเจ้าหน้าที่หรือครูที่เป็นกัลยาณมิตร

คอยเกื้อหนุนให้คำแนะนำและให้ความรัก ความเมตตาเสมอ ก็มีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงทางจิตใจของเด็ก ความรู้สึกปลอดภัย ไม่ถูกคุกคาม จะกระตุ้นการเรียนรู้และตั้งใจเชิงบวกได้อย่างดี สัมพันธภาพของคนในชุมชนมีผลมากที่สุดต่อบรรยากาศทั้งหมดภายในชุมชน

ครูเป็นหนึ่งในสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ของเด็ก ครูบางคนไม่จำเป็น ต้องสอนด้วยซ้ำไป แต่ก็สามารถบ่มเพาะปัญญาภายในให้กับผู้เรียนได้ ผู้นำมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศต่อการพัฒนาครู ด้วยการสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพขึ้นมา (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นที่ที่ครูจะได้ช่วยกันพัฒนากระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งเป็นการยกระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) หรือที่เรียกแบบย่อว่า PLC เป็นวิธีการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู เพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ตนเองจะสอน มีทักษะการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) ความเป็นชุมชน (สนามพลัง) ประกอบด้วย การนำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร วิถี สภาพแวดล้อม และสัมพันธภาพของคน และ 2) การสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) การถอดบทเรียน (Lesson Study) และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection)

องค์ประกอบของ PLC

1. การเตรียมองค์กร คือ การเตรียมสภาพแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย และสัปปายะ

2. ก่อรูปวัฒนธรรมองค์กรใหม่ คือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายองค์กรและข้อตกลงเบื้องต้น การออกแบบกิจกรรมเพื่อลดลำดับชั้นให้น้อยลง เป็นองค์กรระดับราบมากยิ่งขึ้น และสร้างกลไกให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ทั้งเป็นกลไกที่ดึงดูดผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาอยู่ในกระบวนการด้วย เช่น การกำหนดช่วงเวลา สถานที่ หัวข้อ ผู้เข้าร่วมและผู้นำวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละครั้ง ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญมากในตอนนี

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สร้าง ‘ความเข้าใจ’ มากกว่าการ ‘copy and paste’ ความรู้ให้กับผู้เรียน เด็ก ๆ ได้ลงมือทำ คิด วิเคราะห์ หาทางหนีทีไล่ (ถ้าแก้ปัญหาด้วยวิธีนี้ได้จะแก้แบบไหนดี) ได้ออกไปเรียนตามวิธีที่ตัวเองเป็นคนออกแบบ ไม่ว่าจะเป็นการทดลอง ออกไปสัมภาษณ์ ค้นข้อมูลด้วยตัวเองทางอินเทอร์เน็ตหรือหนังสือ และอีกหลากหลายวิธีตามแต่ประเด็นเพื่อมาแก้ปัญหา นั้น

และแม้จะตั้งต้นที่ปัญหาหนึ่งเรื่อง แต่พอทำจริงก็ได้บูรณาการไปทุกศาสตร์วิชาอย่างเป็นองค์รวม ไม่แยกกัน

ส่วนที่ 2 รายละเอียดของคู่มือ

วัตถุประสงค์ของคู่มือ

เพื่อใช้คู่มือเพื่อเป็นแนวดำเนินการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) ด้วยแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA)

คำแนะนำสำหรับผู้นำคู่มือไปใช้

เพื่อให้การนำคู่มือไปใช้อย่างถูกต้อง ผู้ใช้ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ก่อนจัดกิจกรรม

1.1 ใช้แบบวัดกรอบความคิดทั่วไปและวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่ร่วมพัฒนาก่อนการดำเนินการ (Pre-test)

1.2 ศึกษาหลักการของทฤษฎี และความหมายแต่ละขั้นตอนของ การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA) แนวคิดจิตศึกษา แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) แนวคิดการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) เพื่อให้เข้าใจถึงความสำคัญของแต่ละขั้นตอนซึ่งในแนวทางการพัฒนานี้สามารถใช้ได้กับครูทุกคน

1.3 ศึกษาคูงาน และสังเกตวิถีโรงเรียนต้นแบบ

1.4 อบรม เชิงปฏิบัติการหลักสูตร Main Course

1.5 ร่วมประชุม ทำความเข้าใจร่วมกัน ระหว่าง ผู้บริหาร ครู ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียน

1.6 ออกแบบโครงสร้างและวิธีการปฏิบัติงานวิถีใหม่ตามแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบให้ครบถ้วนทุกองค์ประกอบ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา และควรเป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติ การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2. ระหว่างการจัดกิจกรรม

2.1 ให้ความรู้และความสำคัญประโยชน์ของการเข้าร่วมการพัฒนา เพื่อให้ครูที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้รับทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับและมีความตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมตามที่ได้ออกแบบไว้

2.2 ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งผู้ดำเนินกิจกรรมควรให้เวลากับครูในการคิดทบทวนตนเอง ควรจัดกิจกรรมในบรรยากาศที่เป็นกันเองเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.3 ในระหว่างการดำเนินกิจกรรมถ้าผู้ดำเนินกิจกรรมต้องการชื่นชมครูหรือผลงานของครูควรเน้นการชื่นชมที่การทำงานการใช้ความพยายามในการทำงานหรือกระบวนการทำงานเป็นทีม ไม่ควรเน้นชมผลงานเพียงอย่างเดียว

2.4 ใช้แบบวัดกรอบความคิดทั่วไปและวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่ร่วมพัฒนาระหว่างการดำเนินการครั้งที่ 2 ระหว่างดำเนินการหลังทดลองใช้มา 3 เดือน ครั้งที่ 3 ระหว่างดำเนินการหลังทดลองใช้มา 9 เดือน เพื่อพัฒนาการทางกรอบความคิด

3. หลังการจัดกิจกรรมตามแนวทางการพัฒนา

3.1 ใช้แบบวัดกรอบความคิดทั่วไปและวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูที่ร่วมพัฒนาหลังการดำเนินการ (Post-test)

3.2 ผู้ดำเนินกิจกรรมควรชวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมของตนเอง

3.3 เมื่อแต่ละกิจกรรมได้ดำเนินการจบลงผู้ดำเนินการควรให้กำลังใจและพยายามให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทบทวนความเชื่อของในแต่ละกิจกรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู

3.4 ผู้บริหารและครูร่วมกันถอดบทเรียนเพื่อสกัดองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานแล้วชี้แจงผลการวัดให้แก่ครูทุกคนทราบเพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของตนเอง

**ตาราง 12 แสดงคู่มือการนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กไปสู่การปฏิบัติ โดย
กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ**

การนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กไปสู่การปฏิบัติ โดยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการทั้งหมด 5 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการ 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การเก็บข้อมูล และ 5) การสะท้อนผล โดยในแต่ละขั้นตอนมีแนวดำเนินการ ดังนี้

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
1. การเตรียมการ				
1. ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี	1. เพื่อให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) เรียนรู้และเข้าใจวิธีการนำและออกแบบระบบบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ	1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 5 คน 2. ผู้บริหารและครูแกนนำโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 2 โรงเรียน	1. กิจกรรมศึกษาดูงาน สังเกตวิถีของโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 2 โรงเรียน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงวิสัยทัศน์ วิถีคิด วิธีการนำและการออกแบบระบบบริหารจัดการของผู้อำนวยการ และครูแกนนำของโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 2 โรงเรียน ๆ ละ 1 วัน	1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) เรียนรู้และเข้าใจวิธีการนำและออกแบบการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ 2. ได้เครือข่ายการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูร่วมกัน
2. การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Main Course	1. เพื่อให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนมีความรู้และเข้าใจ	1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง)	1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 2 โรงเรียน	1. ผู้บริหารและครูได้เรียนรู้และฝึกทักษะ

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
	เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และวิธีการ การนำและการบริหาร	จำนวน 5 คน	สมัครร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	- การใช้จิตวิทยาเชิงบวก
	จัดการ และใช้นวัตกรรมจิตศึกษา		หลักสูตร Main Course	- การปรับพฤติกรรมเชิงบวก ของนักเรียน
	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หน่วยบูรณาการ PBL และกระบวนการ PLC		จำนวน 5 วัน	- การออกแบบการจัดกิจกรรม จิตศึกษา
	2. เพื่อให้ผู้บริหารและครูเกิดความตระหนัก และ		วันที่ 1 การบรรยาย	- การออกแบบ และการเขียน แผนการสอนแบบ Active
	ความจำเป็นถึงการเปลี่ยนแปลง		แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึก	Learning รายวิชาหลัก และ
	ตนเองเพื่อเปลี่ยนแปลงผู้เรียน		ปฏิบัติการปรับเปลี่ยนและ	การออกแบบและการจัดการ
			การพัฒนากรอบความคิดเติบโต	เรียนรู้หน่วยบูรณาการ PBL
			องค์ประกอบจิตศึกษา	- การจัดกระบวนการชุมชน
			วันที่ 2 การฝึกปฏิบัติการ	การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
			พัฒนาจิตวิทยาเชิงบวกของครู	- การออกแบบเป้าหมาย
			การปรับพฤติกรรมเชิงบวก	โรงเรียน โครงสร้างและวิถีของ โรงเรียน
			ของนักเรียน	2. ผู้บริหารและครูมีความ
			วันที่ 3 การฝึกปฏิบัติการจัด	ตระหนักในการเปลี่ยนแปลง
			กิจกรรมจิตศึกษา 3 ช่วง	ตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง
			เข้า-กลางวันเย็น	ผู้เรียน
			วันที่ 4 การฝึกปฏิบัติการ	
			ออกแบบกิจกรรม Active	
			Learning แบบสอดแทรก	
			เป็นรายวิชา และการออกแบบ	
			หน่วยบูรณาการ PBL	

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
			วันที่ 5 การฝึกปฏิบัติการ PLC แบบ SS, LS และ CS และการกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง (School Goal) การออกแบบวิถี และตารางโครงสร้างเวลาเรียน	
2. การวางแผน				
1. การกำหนดเป้าหมาย (School Goal) การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน	1. เพื่อกำหนดเป้าหมาย (School Goal) ที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบในทุกด้าน 2. เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ	1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 5 คน 2. ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 6 คน	1. ผู้บริหาร ครู ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน ประชุมร่วมกัน 2. ผู้บริหาร และครู ร่วมกันชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการ วิจัยประสงค์ แนวทางและผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ 3. ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันระดมความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อกำหนดเป้าหมายและ	1. ได้เป้าหมาย (School Goal) ของโรงเรียนที่ประกอบด้วย - วิสัยทัศน์ (Vision) - เป้าหมายความสำเร็จ (Key Result Areas) - ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (Indicators) - งาน/โครงการ/กิจกรรม (Acts) 2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนเข้าใจ และมีส่วนร่วมกำหนด

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
2. การออกแบบโครงสร้างและวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1. เพื่อวิเคราะห์ ปรับปรุงโครงสร้าง และออกแบบโครงสร้าง และแนวปฏิบัติที่เป็นวิถีที่เอื้อและมีความหมายต่อการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของครูและนักเรียน	1. ผู้บริหาร และครูโรงเรียนบ้านจักษ์ (จักรราชบุรีบำรุง) จำนวน 5 คน	แผนการจัดการการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ทั้งระบบ 1. ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างการทำงาน/การสอน และวิธีการปฏิบัติงานในประเด็นวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์/ความหมายที่มีต่อการพัฒนาและการพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย และร่วมกันตัดสินใจ ทั้ง วิธีที่เอื้อ/ไม่มีความหมายต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน 3. ร่วมกันออกแบบตารางเวลาการทำงาน/การสอน และแนวปฏิบัติการที่เป็นวิถีสร้างเสริมพลังบวกต่อการปฏิบัติงาน และ การอยู่ร่วมกันของครูและนักเรียน	จุดประสงค์ และแนวดำเนินการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ 1. ได้โครงสร้าง ตารางเวลาการทำงาน/การสอนที่สัมพันธ์กับวิถีกิจกรรมจิตศึกษา และการพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PLC2. ได้แนวปฏิบัติที่เป็นวิถีสร้างเสริมพลังบวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ อยู่ร่วมกันของครูและนักเรียน

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
3. การฝึกทักษะพฤติกรรมจิตวิทยาเชิงบวก	1. เพื่อให้ครูเกิดทักษะการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการใช้จิตวิทยาเชิงบวก การปรับพฤติกรรมเชิงบวก ทั้งต่อตนเองและผู้เรียน และผู้เรียน ข้อตกลงในชั้นเรียน	1. ผู้บริหาร และครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 5 คน	1. ผู้บริหารและครูใช้กระบวนการ PLC เพื่อร่วมกันกำหนดพฤติกรรมครูด้านการใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับผู้เรียน 2. ร่วมกันฝึกการแสดงออกตามพฤติกรรมของครูที่ใช้จิตวิทยาเชิงบวก ทั้งในส่วนของพฤติกรรมแสดงออกของตนเองและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียน 3. ร่วมกันออกแบบข้อตกลงในชั้นเรียนร่วมกันที่ครูจะนำไปใช้กับผู้เรียนที่สะท้อนจิตวิทยาเชิงบวกในด้านสิ่งที่ควรลดและสิ่งที่ควรเพิ่ม 4. ร่วมกันฝึกทักษะครูเพื่อการปรับพฤติกรรมเชิงบวกของผู้เรียน กรณีที่ครูต้องประสบกับผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์	1. ได้รับความรู้เกี่ยวกับตนเอง และการแสดงพฤติกรรมต่อนักเรียน และทักษะการปรับพฤติกรรมเชิงบวก 2. ได้ข้อตกลงในชั้นเรียนในด้านสิ่งที่ควรลด สิ่งที่ต้องการเพิ่ม

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
4. การออกแบบแผนการจัดการจัดกิจกรรมจิตศึกษา และการปรับแผนการจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ PBL	<p>1. เพื่อให้ผู้บริหารและครู ร่วมกันออกแบบกิจกรรมจิตศึกษาและปรับแผนการจัดการ PBL เรียนรู้หน่วยบูรณาการ PBL ด้วยกระบวนการ PLC แบบ SS</p>	<p>1. ผู้บริหาร และครูโรงเรียน บ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 5 คน</p>	<p>1. ผู้บริหารและครูใช้กระบวนการ PLC แบบ SS (System Study) ร่วมกันออกแบบแผนกิจกรรม จัดศึกษาในช่วงเช้าร่วมกัน เป็นระยะเวลา 1 ภาคเรียน</p> <p>2. ร่วมกันวิพากษ์และปรับแผน บูรณาการตามหน่วยการเรียนรู้ บูรณาการ PBL ให้เหมาะสม กับบริบทของโรงเรียน จำนวน 4 Quarter</p> <p>3. ร่วมกันฝึกทักษะการจัดการจัดกิจกรรมจิตศึกษา ชั้นเตรียมชั้นการจัดการ กิจกรรม ชง เชื่อม ใช้ และขั้นสรุป ฝึกทักษะการนำกิจกรรม Body Scan และการทำงานกิจกรรม AAR</p> <p>4. ร่วมกันฝึกทักษะการตั้งคำถาม กระตุ้นคิดการใช้เครื่องมือคิด การเตรียมและใช้สื่อ การมอบหมาย ชิ้นงานและการวัดประเมินผลที่ สะท้อนภาระงานและชิ้นงานสำคัญ</p>	<p>1. ได้แผนการจัดการจัดกิจกรรมจิตศึกษาช่วงเช้าสำหรับนักเรียนทุกชั้นเรียน (ตามคุณครูที่รวมชั้น) จำนวน 200 วัน</p> <p>2. ได้หน่วยบูรณาการ PBL และแผนบูรณาการจำนวน 1 ปี (4 Quarter)</p>

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
3. การปฏิบัติตามแผน				
1. การขับเคลื่อนนโยบาย วิธี และแนวปฏิบัติสู่การปฏิบัติ	1. เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมาย โครงสร้าง แนวปฏิบัติวิธีใหม่ และแผนการจัดกิจกรรมฯ ไปสู่การปฏิบัติ	1. ผู้บริหารและครูโรงเรียน บ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 5 คน	1. โรงเรียนนำโดยผู้บริหาร โรงเรียน ประกาศใช้เป้าหมาย (School Goal) ใช้โครงสร้าง และแนวปฏิบัติวิธีใหม่ของ โรงเรียนเป็นระยะเวลา 1 ปี 2. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ กับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน รับทราบทั้งโดยการสื่อสารผ่าน ช่องทางต่าง ๆ รวมทั้ง Face book ของโรงเรียน 3. ผู้บริหารและครูใช้จิตวิทยา เจิงบวกตามที่ได้ฝึกฝนมา ทั้งใน ขณะปฏิบัติงาน และการจัดการ เรียนรู้กับนักเรียน และใช้โครงสร้าง ตารางเวลาและแนวปฏิบัติวิธี ใหม่ตลอดระยะเวลา 1 ปี 4. ครูจัดกิจกรรมจิตศึกษา กิจกรรมการเรียนรู้ตามแผน ที่วางไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี	1. เป้าหมาย โครงสร้าง แนวปฏิบัติวิธีใหม่ และแผน การจัดกิจกรรมที่ออกแบบ ถูกขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
			<p>5. ผู้บริหารและครูดำเนินการ PLC แบบ SS ernerร่วมกัน วางแผนออกแบบกิจกรรมจิตศึกษา หน่วย/แผนบูรณาการ PBL ในช่วงต้นQuarter PLC แบบ CS ตามตารางวิถีทศ สัปดาห์ และร่วมกัน PLC แบบ LS กรณีที่มีกรณีศึกษานักเรียน ที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์แล้ว ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้</p>	
4. การเก็บข้อมูล				
1. PLC เพื่อสะท้อนผลเกี่ยวกับเป้าหมาย (School Goal) วิถี	<p>1. เพื่อทบทวน วิเคราะห์ ความสำเร็จ ข้อดี ข้อเสียของการออกแบบและการปฏิบัติ ตามเป้าหมาย (School Goal) ตามตารางโครงสร้างการสอน และแนวปฏิบัติวิถีใหม่</p>	<p>1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 5 คน</p>	<p>1. ผู้บริหารและครูร่วมกันใช้กระบวนการ PLC แบบ SS ร่วมกัน ทบทวน วิเคราะห์ ความสำเร็จ ข้อดี ข้อเสียของการออกแบบและการปฏิบัติตามเป้าหมาย (School Goal) ตามตาราง โครงสร้างการสอน และแนวปฏิบัติวิถีใหม่ในช่วงปิด Quarter ที่ 2 (หมดภาคเรียนที่ 1) ก่อนเปิดภาคเรียนที่ 2</p>	<p>1. ได้ข้อดีข้อเสียและแนวทางการปรับปรุงเป้าหมาย (School Goal) ตารางโครงสร้างเวลา และแนวปฏิบัติวิถีใหม่</p>

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
			2. ร่วมกันออกแบบและปรับปรุง เป้าหมาย (School Goal) ตารางโครงสร้างเวลา และ แผนปฏิบัติการใหม่	
2. การประเมินกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	1. เพื่อศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู	1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 5 คน	1. นำแบบวัดกรอบความคิดทั่วไป และแบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู นำไปวัดครู 4 ระยะ คือ ครั้งที่ 1 Pre-test ก่อนดำเนินการวิจัย ครั้งที่ 2 ระหว่างดำเนินการ หลังทดลองใช้มา 3 เดือน ครั้งที่ 3 ระหว่างดำเนินการหลังทดลองใช้มา 9 เดือน และครั้งที่ 4 Post-test เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย	1. ผลการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
			2. ใช้กระบวนการ PLC ร่วมกันสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูควบคู่กับการประเมินทั้ง 4 ระยะ	

ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
5. การสะท้อนผล				
1. การถอดบทเรียน	1. เพื่อถอดบทเรียนเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ครู และนักเรียน	1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 5 คน	1. ร่วมกันใช้กระบวนการ PLC เพื่อถอดบทเรียนถึงองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของผู้บริหาร ครู และนักเรียน รวมถึงปัจจัยความสำเร็จ 2. ร่วมกันถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงของครูระหว่างก่อนและหลังดำเนินโครงการในภาพรวมทั้งด้าน KSA	1. ได้ทบทวนและปัจจัยความสำเร็จที่เกิดจากการใช้องค์ประกอบการศึกษาเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ 2. ทบทวนการเปลี่ยนแปลงของครูด้าน KSA ก่อนและหลังดำเนินโครงการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้และถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนา
กรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิง
ปฏิบัติการ

1. ผลการเตรียมการ (Preparation)

ตาราง 13 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง)

เกี่ยวกับการเรียนรู้ระหว่างก่อนและหลังกิจกรรมศึกษาดูงาน ระหว่างวันที่ 29

กันยายน 2562 และการอบรมหลักสูตร Main Course ระหว่างวันที่ 21 – 25 ตุลาคม

2562

ที่	รายการ	ก่อนทำกิจกรรม (n=5)		หลังทำกิจกรรม (n=5)		ความ ต่าง
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1.	ด้านความรู้					
	1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีและ การออกแบบการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ (School Goal/โครงสร้างตารางเวลา/วิถี)	1.8	7.78	4.2	2.83	2.4
	2. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและ องค์ประกอบจิตศึกษา จิตวิทยาเชิงบวก และ การจัดกิจกรรมจิตศึกษา	2.0	7.07	4.4	2.12	2.4
	3. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการ ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และการ ออกแบบหน่วยบูรณาการ PBL	2.0	7.07	4.6	1.14	2.6
	4. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและ กระบวนการ PLC แบบ SS/LS/CS	2.4	5.66	4.2	2.83	1.8
	รวมด้านความรู้	2.05	6.90	4.35	2.23	2.30
2.	ด้านทักษะ					
	5. การฝึกปฏิบัติออกแบบเป้าหมาย (School Goal) ตารางเวลาและวิถีของโรงเรียน	2.4	5.66	4.8	0.71	2.4
	6. การฝึกปฏิบัติการใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับตนเอง และนักเรียน	2.6	4.95	4.6	1.41	2.0

ที่	รายการ	ก่อนทำกิจกรรม		หลังทำกิจกรรม		ความต่าง
		(n=5)		(n=5)		
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
7.	การฝึกปฏิบัติการปรับพฤติกรรมเชิงบวกกับนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์	2.4	5.66	4.4	2.12	2.0
8.	การฝึกปฏิบัติการออกแบบแผนการจัดกิจกรรมจิตศึกษาการจัดกิจกรรม Body Scanการจัดกิจกรรม AAR	1.8	7.78	4.2	2.83	2.4
9.	การฝึกปฏิบัติการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitators) และผู้จดบันทึก (Note taker) ในวงสนทนา PLC	1.8	7.78	4.4	2.12	2.6
รวมด้านทักษะ		2.20	6.37	4.48	1.84	2.28
3.	ด้านคุณลักษณะ					
10.	เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการเรียนรู้และร่วมมือกับผู้บริหาร และครูทุกคนในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ	2.8	4.24	5.0	0	2.2
11.	เห็นความสำคัญในการที่ต้องเรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการใช้นวัตกรรมจิตศึกษา หน่วยบูรณาการ PBL และกระบวนการ PLC	2.2	6.36	4.8	0.7	2.6
12.	ตระหนักในตนเองว่าจะต้องพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง ได้ความคิด มุมมองและวิธีการเรียนรู้ใหม่ เพื่อนำไปใช้เปลี่ยนแปลงผู้เรียน	3.2	2.83	5.0	0	1.8
รวมด้านคุณลักษณะ		2.73	4.48	4.93	0.23	2.0
รวมทั้ง 3 ด้าน		2.28	5.92	4.55	1.43	2.27

จากตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโรงเรียนบ้านนาจกร (จักรราษฎร์บำรุง) เกี่ยวกับการเรียนรู้ระหว่างก่อนและหลังกิจกรรมศึกษาดูงานระหว่างวันที่ 29 กันยายน 2562 และการอบรมหลักสูตร Main Course ระหว่างวันที่ 21 – 25 ตุลาคม 2562 ซึ่งพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงหลังการศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีสูงกว่าก่อนศึกษาดูงานทั้งในภาพรวม (2.27) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะมีการเปลี่ยนแปลงสูงสุด (6.6) รองมาเป็นด้านความรู้ (2.30) และด้านทักษะ (2.28) ตามลำดับ ทั้งนี้ ข้อที่มีการเปลี่ยนแปลง

สูงสุดของด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ คือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และการออกแบบหน่วยบูรณาการ PBL (2.6) การฝึกปฏิบัติการเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitators) และผู้จดบันทึก (Note taker) ในวงสนทนา PLC (2.6) เห็นความสำคัญในการที่ต้องเรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในการใช้วัตกรรมการจัดศึกษา หน่วยบูรณาการ PBL และกระบวนการ PLC (2.6) ตามลำดับ

2. ผลการวางแผน (Planning)

2.1 การกำหนดเป้าหมาย (School Goal) และแผนการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง)

วิสัยทัศน์: ในปี 2563 โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) เปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบให้ครอบคลุมด้านการนำและการบริหาร ด้านการพัฒนาครู และด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

KRA 1 โรงเรียนมีการจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ มี KPIs ประกอบด้วย

1.1 มีโครงสร้าง ตารางเวลาเรียน สัมพันธ์กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รายวิชาเรียน และช่วงระยะเวลาพัฒนาครู

1.2 มีวิถีและแนวปฏิบัติของครูในเรื่องกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ต่อผู้เรียน การปฏิบัติตนของครูและนักเรียน มีสนามพลังบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.3 มีแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ผ่านนวัตกรรมจิตศึกษา การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แบบสอดแทรกในรายวิชาหลัก และผ่านหน่วยบูรณาการ PBL

KRA 2 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี KPIs ประกอบด้วย

2.1 เป็นผู้นำครูและสร้างความร่วมมือกับครูและชุมชนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และขับเคลื่อนการพัฒนาครูและการพัฒนานักเรียนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 เป็นผู้นำในการสร้างความตระหนัก และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบให้กับครูและชุมชน

2.3 เป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับการใช้วัตกรรมการจัดศึกษา หน่วยบูรณาการแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL)

KRA 3 ครูเป็นนักเรียนรู้และมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ Active Learning มี KPIs ประกอบด้วย

3.1 มีกรอบความคิดทั่วไป และกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้แบบเติบโต (Growth mindset)

3.2 ใจเย็น ใจดี เพื่อนักเรียนรู้สึกปลอดภัย

3.3 สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับพฤติกรรมเชิงบวก

3.4 เข้าใจนวัตกรรมและสามารถออกแบบแผนจิตศึกษาได้ หน่วยการเรียนรู้แผน PBL/Active Learning จัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่หลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างของนักเรียน

3.5 ใช้ PLC เพื่อพัฒนาและยกระดับตนเองและผู้เรียน

KRA 4 นักเรียนมีปัญหาภายในและภายนอก

4.1 มีสติ กำกับตนเอง

4.2 การตัดสินใจเชิงจริยธรรม

4.3 มีความเป็นพลเมือง (การเคารพความแตกต่าง

4.5 เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นไม่แสดงพฤติกรรมเชิงลบ เห็นอกเห็นใจ

4.6 มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)

2.2 การกำหนดโครงสร้างตารางเวลาเรียน (ตัวอย่าง)

Name: _____		Class: _____			
Time	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday
08:30	คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์
09:30	วิทยาศาสตร์	ภาษาไทย	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	ภาษาไทย
10:30	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	สังคมศึกษา	วิทยาการคำนวณ	สังคมศึกษา
11:30					
12:30	PBL	PBL	PBL	PBL	PBL
13:30	PBL	PBL	PBL	PBL	PBL
14:30	PLC	PLC	PLC	PLC	PLC

ภาพ 11 แสดงตัวอย่างโครงสร้างตารางเวลาเรียน

2.3 แนวปฏิบัติเป็นวิถีที่ดีของโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง)

การใช้สื่อ Social network สำหรับครูและนักเรียน

เพื่อป้องกันความเสียหายต่อองค์กร ต่อบุคคลใด ๆ และเป็นการเรียนรู้และสร้างความเคารพต่อบุคคลอื่นอีกทั้งเป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่น

แนวทางปฏิบัติ

1. ชื่อ ควรเป็นชื่อจริงหรือชื่อเล่นที่เหมาะสมบ่งบอกถึงตัวบุคคลที่ไม่ใช้นามแฝง
2. ระบุสถานที่ทำงานโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา หรือ โรงเรียนนอกกะลา
3. รูปภาพ
 - 3.1 ภาพ ประจำตัวเป็นภาพเหมาะสมไม่ล่อแหลม
 - 3.2 ภาพแชร์/โพสต์ ไม่ส่งความเสียหายต่อองค์กร ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ
4. ข้อความ
5. ไม่โพสต์ข้อความที่จะส่งผลกระทบต่อความขัดแย้ง เสียชื่อเสียง ประชดประชันทั้งต่อบุคคลและองค์กร
6. ไม่ส่มเสี่ยงต่อข้อเท็จจริง
7. การกดไลค์ ควรระมัดระวังเพราะจะทำให้ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของบุคคลและองค์กร
8. การจัดตั้งกลุ่มในองค์กรควรมีผู้ดูแล (Admin กลาง)

แนวปฏิบัติในการใช้สื่อออนไลน์

สภาพปัญหา /ปรากฏการณ์:

ในปัจจุบันนักเรียนทุกคนใช้เครื่องมือสื่อออนไลน์ มีนักเรียนบางส่วนที่ใช้แล้วไม่เกิดปัญหา และมีนักเรียนบางกลุ่มที่ใช้มากกว่าวันละ 5 ชั่วโมง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อดังนี้

1. ปัญหาด้านพฤติกรรมและบุคลิกภาพ เช่น เหม่อลอย ง่วงซึม ไม่ชอบเล่นกับเพื่อน ทำงานไม่สำเร็จตรงเวลาไม่จดจ่อ ไม่มีสมาธิ โมโหฉุนเฉียวง่าย ไม่กระปรี้กระเปร่า ขาดทักษะการฟัง การสื่อสารกับเพื่อน ครูและบุคคลอื่น
2. การสูญเสียโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เช่น ขาดการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน และกับโลกแวดล้อม

แนวปฏิบัติ:

ระดับชั้น	โรงเรียน	ที่บ้าน/ผู้ปกครอง
อนุบาล - ป.3	ไม่มีการใช้เครื่องมือสื่อออนไลน์ในห้องเรียน	1. สื่อสารให้เห็นผลกระทบ 2. ร่วมกันออกแบบแนวปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วมกัน เช่น มีตัวอย่างแนวปฏิบัติของครอบครัวที่สำเร็จในการแก้ปัญหา
ประถมศึกษาตอนปลาย	1. มีคอมพิวเตอร์ หรือ iPad เพื่อใช้ในการค้นคว้าข้อมูลในห้องเรียน (แต่ไม่ใช่โทรศัพท์) 2. สร้างข้อตกลงร่วมกันในการใช้สื่อออนไลน์ในห้องเรียน	1. สื่อสารให้เห็นผลกระทบ 2. ร่วมกันออกแบบแนวปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วมกัน เช่น มีตัวอย่างแนวปฏิบัติของครอบครัวที่สำเร็จในการแก้ปัญหา 3. ติดตามผล/สะท้อนผล และออกแบบร่วมกัน
มัธยมศึกษาตอนต้น	1. อนุญาตให้นักเรียนนำโทรศัพท์มือถือมาโรงเรียนได้ 2. สร้างข้อตกลง/ออกแบบกติกาในการใช้โทรศัพท์มือถือ เช่น รวมกันไว้ในกล่อง คุณครูดูแลและนำมาใช้ในการค้นคว้าเป็นเวลาตามข้อตกลงในช่วงบ่าย 3. แนะนำ การเข้าถึง เพื่อฝึกฝนการใช้ Applications ที่มีประโยชน์จากโทรศัพท์ เช่น ดูดาว ตรวจสอบเซลล์ภาษา สื่อสาร ดนตรี วาดรูป เป็นต้น	1. สื่อสารให้เห็นผลกระทบ 2. ร่วมกันออกแบบแนวปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วมกัน เช่น มีตัวอย่างแนวปฏิบัติของครอบครัวที่สำเร็จในการแก้ปัญหา 3. ติดตามผล/สะท้อนผล และออกแบบร่วมกัน

3. กระบวนการสร้างการเรียนรู้

ครูและนักเรียน (โรงเรียน)	ผู้ปกครอง
<p>1. ออกแบบกิจกรรมเพื่อให้เห็นข้อดี/ข้อเสีย ของการใช้สื่อออนไลน์ในกิจกรรม “จิตศึกษา” สม่่าเสมอทุกสัปดาห์</p> <p>2. ออกแบบกิจกรรมที่มีการใช้สื่อ IT ที่โรงเรียนให้น้อยลง เช่น การดูหนังสือ สารคดี คลิป วิดีโอต่าง ๆ โดยครูออกแบบกิจกรรมเพื่อมอบหมายให้เป็น Flip your classroom ให้นักเรียนใช้เวลาไปดูที่บ้าน</p> <p>3. ออกแบบการบ้านที่สอดคล้องกับสื่อออนไลน์ที่นักเรียนสนใจ เช่น ขั้นตอนการเล่นหรือเอาชนะเกมต่าง ๆ สุ่มถามกลุ่มความสนใจของเพื่อนที่ใช้งานเฟซบุ๊ก อธิบายลักษณะของเกม ภาพยนตร์ ฉาก หรือตอนที่ประทับใจ เป็นต้น</p> <p>4. มีกิจกรรม PBL 2 หรือ PBL คู่ขนานที่นักเรียนสนใจ ทำทนายและต้องรับผิดชอบระยะยาว</p> <p>5. ฝึกลักษณะเพื่อประเมินความเสี่ยงในกรณีของนักเรียนกลุ่มที่ใช้เกินวันละ 5 ชั่วโมง และส่งผลกระทบ เพื่อจะได้เข้าไปช่วยเหลือทัน่วงที</p>	<p>กลุ่มใหญ่</p> <p>1. จัดกิจกรรม Workshop ให้ผู้ปกครองได้ตระหนักถึงผลกระทบ ผลดี ผลเสีย ต่อบุตรหลาน ผ่านกิจกรรมถอดบทเรียน อ่านบทความ หรือดูคลิปวิดีโอ เพื่อแลกเปลี่ยนกันและกัน ทุก Quarter เพื่อให้ได้หลักการและแนวปฏิบัติที่นำไปใช้ได้</p> <p>2. สุ่มถาม/ติดตามอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>กลุ่มย่อย/รายกรณี (กรณีที่เกิดผลกระทบแล้ว)</p> <p>1. พูดคุยเพื่อให้เห็นข้อดี ข้อเสีย กับปรากฏการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ยอมรับได้กับผลที่เกิดขึ้น</p> <p>2. ออกแบบกิจกรรมร่วมกันเป็นแนวปฏิบัติ ทั้งที่บ้านและโรงเรียน เช่น ช่วงเวลาในการใช้ทำอะไร (สอดคล้องกับแนวทางของคุณครู) กิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันกับครอบครัว และกิจกรรมที่ต้องช่วยเหลืองานบ้าน</p> <p>3. นำไปทดลองใช้ 1-2 สัปดาห์</p> <p>4. กลับมาพูดคุยกับคุณครู เพื่อประเมินว่าควรใช้ต่อหรือคิดหาแนวปฏิบัติใหม่ร่วมกัน</p> <p>5. กรณีที่ไม่ดีขึ้น คุณครูออกเยี่ยมบ้าน ประเมินสภาพแวดล้อม องค์กรประกอบอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางพัฒนาร่วมกันกับผู้ปกครอง</p>

แนวปฏิบัติของครู

1. สร้างข้อตกลงร่วมกันในการใช้สื่อออนไลน์ในห้องเรียน / ในโรงเรียน
2. ลดกิจกรรมที่มีการใช้สื่อ IT ที่โรงเรียนให้น้อยลง เช่น การดูหนังสือ สารคดี คลิป วิดีโอต่าง ๆ โดยครูออกแบบกิจกรรมเพื่อมอบหมายให้เป็น Flip your classroom ให้นักเรียนใช้เวลาไปดูที่บ้าน

3. ออกแบบการบ้านที่สอดคล้องกับสื่อออนไลน์ที่นักเรียนสนใจ เช่น ขั้นตอนการเล่นหรือเอาชนะเกม สืบจากกลุ่มความสนใจของเพื่อนที่ใช้งานเฟซบุ๊ก อธิบายลักษณะของเกม ภาพยนตร์ ฉากหรือตอนที่ประทับใจ เป็นต้น

4. มีกิจกรรม PBL 2 หรือ PBL คู่ขนานที่นักเรียนสนใจ ทำทายและต้องรับผิดชอบระยะยาว

5. สังเกตเพื่อประเมินความเสี่ยงในกรณีของนักเรียนกลุ่มที่ใช้เกินวันละ 4 ชั่วโมง

แนวปฏิบัติของนักเรียน

1. เคารพข้อตกลงที่สร้างร่วมกันในห้องเรียน / ในโรงเรียน การใช้สื่อออนไลน์

2. วิเคราะห์ ประเมินตนเองในการใช้สื่อออนไลน์ เพื่อให้เห็นข้อดี/ข้อเสีย ของการใช้ และออกแบบการใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เช่น ฝึกฝนมองหาความถนัด เป้าหมายของตนเอง และใช้เวลาเพื่อจดจ่อและทำสิ่งที่ตนเองชอบ เช่น ศิลปะ ดนตรี กีฬา อ่านหนังสือ งานฝีมือ งานเกษตร สร้างหรือประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ

3. เข้าร่วมกิจกรรมที่คุณครูออกแบบทุกกิจกรรม

แนวปฏิบัติของผู้ปกครอง

ผู้ปกครอง (กลุ่มใหญ่) :

1. ให้การเรียนรู้ผู้ปกครองด้วยการจัดกิจกรรม Workshop ให้ผู้ปกครองได้ตระหนักถึงผลกระทบ ผลดี ผลเสีย ต่อบุตรหลาน ผ่านกิจกรรมถอดบทเรียน อ่านบทความ หรือดูคลิปวิดีโอ เพื่อแลกเปลี่ยนกันและกัน ทุก Quarter

2. จัดกลุ่มเสวนากลุ่มย่อยให้ผู้ปกครองได้แลกเปลี่ยน

ผู้ปกครอง (รายกรณี/ในกรณีที่เกิด 4 ชั่วโมง) :

1. ผู้ปกครองที่สามารถช่วยเหลือได้

2. พุดคุยเพื่อให้เห็นข้อดี ข้อเสีย กับปรากฏการณ์ที่เปลี่ยนไป ยอมรับได้กับผลที่เกิดขึ้น

3. ออกแบบกิจกรรมร่วมกันเป็นแนวปฏิบัติทั้งที่บ้านและโรงเรียน เช่น ช่วงเวลาในการใช้ ใช้ทำอะไร (สอดคล้องกับแนวทางของคุณครู) กิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันกับครอบครัว และกิจกรรมที่ต้องช่วยเหลืองานบ้าน

4. นำไปทดลองใช้ 1-2 สัปดาห์

5. กลับมาพุดคุยกับคุณครู เพื่อประเมินว่าควรใช้ต่อหรือ คิดหาแนวปฏิบัติใหม่ร่วมกัน

6. กรณีที่ไม่ดีขึ้น คุณครูออกเยี่ยมบ้าน ประเมินสภาพแวดล้อม องค์กรประกอบอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางพัฒนาร่วมกันกับผู้ปกครอง

7. ผู้ปกครองที่ไม่สามารถช่วยเหลือได้ เช่น กรณี อยู่กับ ปู่ ย่า ตา ยายหรือญาติ คุณครูให้การเรียนรู้นักเรียนที่โรงเรียนฯ

แนวปฏิบัติในการสร้างวินัยเพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียน

ปรากฏการณ์:

การบ่มเพาะวินัยในการเรียนรู้ในชั้นเรียน เป็นการสร้างคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับนักเรียนให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งภายในและภายนอก เกิดการเรียนรู้ที่แจ่มชัด ปรับตัวให้สามารถควบคุมอารมณ์ อยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยไม่รบกวนให้เพื่อนสูญเสียโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โรงเรียนจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติดังนี้

แนวปฏิบัติ: (ครูควรสื่อสารให้รับรู้ร่วมกันทั้งห้องเรียน และเริ่มทำจากระดับที่ 1)

ขั้นที่ 1: เมื่อเด็กคนใดคนหนึ่งเล่นเมื่อไม่พร้อมที่จะเรียน ครูควรแสดงออกทางภาษากายเพื่อให้เด็กคนนั้นรับรู้ว่าคุณครูไม่ได้สนใจต่อตัวเขา (พฤติกรรมดังกล่าวคือการเรียกร้องความสนใจจากครู) ครูให้คำชื่นชมต่อเด็กที่สนใจและตั้งใจ แต่เมื่อเด็กคนนั้นกลับมาสนใจและตั้งใจพร้อมเรียน ครูต้องชื่นชมเขาทันที

ขั้นที่ 2 : เมื่อทำข้อ 1 ไม่ได้ผล ครูควรเชิญเด็กมาพูดคุยเป็นการส่วนตัว เพื่อบอกความรู้สึกของคุณครูและความต้องการของคุณครู โดยให้นั่งอยู่ในระดับสายตาเดียวกัน สื่อสารด้วยความจริงจังสำหรับเด็กชั้นเล็ก สื่อสารด้วยด้วยความจริงใจถ้าเป็นเด็กชั้นโต

ขั้นที่ 3: เมื่อทำข้อ 2 ไม่ได้ผล ให้ครูกำหนดพื้นที่เฉพาะ เพื่อให้เด็กคนนั้นได้ไปอยู่ในที่เฉพาะ เพื่อให้สงบและเกิดการใคร่ครวญ แต่ต้องเป็นพื้นที่ในห้อง เพื่อให้เด็กคนนั้นยังได้ฟังและได้เห็นการดำเนินไปของกิจกรรมการเรียนการสอน ครูควรให้เขา Reflection ว่าเขามีความพร้อมที่จะออกจากพื้นที่นั้นหรือยัง อาจจะเรียกพื้นที่นั้นว่า “พื้นที่ศาลา”

ขั้นที่ 4: เมื่อทำข้อ 3 ไม่ได้ผล ให้เชิญผู้ปกครองมามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกับเด็กที่ยังไม่พร้อมจะเรียนรู้

แนวทางในการประชุมผู้ปกครอง

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมาย

กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เน้นการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน

ขั้นที่ 2 ขั้นเตรียม (10 นาที)

Check in: เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งกายและใจ โดยผ่านกิจกรรมหลากหลาย เช่น จิตศึกษา Brain Gym เพลง การกำกับสติ กำกับลมหายใจ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 กิจกรรม Share and Learn

เน้นสร้างการเรียนรู้กับตนเอง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น (ไม่ให้มีการครองวงสนทนาโดยคนใดคนหนึ่ง) เพื่อให้ได้แนวทาง วิธีในการพัฒนาผู้เรียนหรือสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพดีร่วมกัน โดยการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น Think Par Share, Round Table, Round Robin เป็นต้น

ขั้นที่ 4 เรื่องแจ้งให้ทราบ

ไม่มีคนใดคนหนึ่งมาพูด แต่ใช้วิธีแจกเอกสารให้ทุกคนอ่าน เมื่อมีคำถามให้พูดคุยในห้องให้เข้าใจในแนวทางเดียวกัน

ขั้นที่ 5 ขั้นสร้างผล

ครูประจำชั้น AAR ร่วมกับตัวแทนห้อง ตัวแทนกรรมการห้อง ตัวแทนสมาคมผู้ปกครองฯ ถึงภาพรวมของการประชุมและสื่อสารสรุปใจความสำคัญของการประชุม (ผ่านสมุดสื่อสารของนักเรียนรายบุคคล) รวมทั้งขับเคลื่อนให้เกิดกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ

หมายเหตุ

1. ครูทุกคนวางแผน เตรียมการ นำเสนอร่วมกันทั้งโรงเรียน
2. ครูประจำชั้นร่วมพูดคุยทำความเข้าใจกับตัวแทนกรรมการห้องก่อนการประชุม
3. กรณีมีครูหลายคนหรือมีตัวแทนผู้ปกครองมาช่วยให้มี 1 คนนำวง มี 1 คนเขียนกระดานหรือเขียนในกระดานชาร์ทเพื่อเป็นการย้ำความเข้าใจข้อตกลงร่วมกัน

การปรับพฤติกรรม

ควรเป็นไปเพื่อให้เด็กได้เติบโตทางจริยธรรมจากภายในด้วยตนเอง ครูจึงเป็นเพียงผู้ให้การสะท้อนเพื่อให้เด็กได้รู้ตัวเกิดการใคร่ครวญแล้วพิจารณาผิด – ถูก หรือ ควร – ไม่ควรได้ด้วยตนเอง ครูไม่ควรเล่นบทของพระเจ้าที่คอยชี้ถูก – ผิดและชี้โทษ

ข้อควรคำนึง

1. การปรับพฤติกรรมควรอยู่บนฐานความศรัทธาและความเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันของเด็ก
2. การลงโทษโดยการตีจะเป็นการบ่มเพาะการแก้ปัญหาด้วยความรุนแรงให้กับเด็ก
3. การลงโทษหมู้อาจนำไปสู่การเสื่อมศรัทธาต่อความยุติธรรมของเด็ก
4. การสร้างความกลัวจากท่าที คำพูด อาจส่งผลให้เด็กกลัวและไม่พูดความจริง

ฯลฯ

ตัวอย่าง

พฤติกรรม	แนวทางโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา
<p>1. นักเรียนทะเลาะวิวาท</p> <p>1.1 อนุบาล 1 – ประถมศึกษาปีที่ 3</p>	<p>“การกระทบกระทั่งกันเล็กน้อยเป็นเรื่องดีเพราะจะทำให้นักเรียนแต่ละคนได้ขีดเกลานิสัยแบบหยาบ และเรียนรู้การวางระยะว่างระหว่างตนเองและผู้อื่น”</p> <p>1. กรณีไม่รุนแรง ไม่เกิดการคุกคามและไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อทั้งสองฝ่าย ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ครูจะประเมินสถานการณ์และปล่อยให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ในการแก้ปัญหาขัดเกลาดตนเอง ยอมรับการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้วยการเฝ้าสังเกตอยู่ห่าง ๆ</p> <p>2. กรณีที่มีความเสี่ยงให้เกิดอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ครูจะเข้าไปแยกนักเรียนทั้งสองฝ่ายออกจากกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ไม่ดูต่ำหรือตะคอก ไม่ชี้ถูกหรือชี้ผิด และไม่เล่นบทของพระเจ้าเพื่อตัดสินโทษ ถ้ามีบาดแผลหรือร่องไห้ให้ไปล้างหน้าหรือปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อผ่านคลายหรือให้หยุดร้องไห้ก่อนแล้วชักชวนให้นั่งคุยกัน</p> <p><u>ขั้นที่ 1 ให้การรู้ตัว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูเลือกสถานที่ผ่อนคลายและนั่งในระนาบเดียวกันทุกคนให้ได้เห็นหน้า - ครูกระตุ้นด้วยคำถาม เช่น “เกิดอะไรขึ้นคะ เล่าให้ครูฟังหน่อย” - ครูให้นักเรียนเล่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่ละคนโดยสร้างข้อตกลงร่วมกัน เช่น จะไม่พูดแทรกถ้าเห็นต่างจากที่เพื่อนเล่าจะยกมือของอนุญาตก่อนที่จะพูด - ครูตั้งใจฟัง สบตา ไม่นินมเอียง ไม่ตัดสินและตั้งคำถามนำในกรณีที่นักเรียนหยุดเล่าหรือเล่าไม่ครอบคลุมจนนักเรียนทุกคนได้เล่าเหตุการณ์จนครบ <p><u>ขั้นที่ 2 ให้การเรียนรู้</u> การให้นักเรียนได้ใคร่ครวญกับสิ่งที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูตั้งคำถาม “พี่ กำลังรู้สึกอย่างไรกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นครั้งนี้? แล้วเราจะช่วยกันแก้ปัญหาเรื่องนี้ได้อย่างไร?” ให้นักเรียนช่วยกันพูดแสดงความคิดเห็น - ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทั้งสองฝ่ายได้พูดคุยและร่วมแก้ปัญหาหรือหาแนวปฏิบัติร่วมกัน โดยเน้นการได้ทำงานร่วมกัน การได้ช่วยเหลือผู้อื่น เช่น อ่านหนังสือให้น้องฟัง ประณินบัณฑิตสถานที่ในโรงเรียนฯลฯ และนำเสนอให้คุณครูฟัง - นักเรียนนำข้อตกลงที่ได้คุยกันไปสู่การปฏิบัติและวางแผนการตรวจเช็คด้วยตัวเอง

พฤติกรรม	แนวทางโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา
	<p><u>ขั้นที่ 3 ให้การฝึกฝน</u> ระยะยาวเพื่อติดตามและให้การฝึกฝน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูในช่วงขั้นนั้นออกแบบละครปรับพฤติกรรมในระยะยาวหรือหาหนิทานที่เกี่ยวข้องมาเล่าให้ฟังอย่างสม่ำเสมอ - ครูและผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้เป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการทำให้ดู - ในระดับชั้นอนุบาล ครูควรฝึกฝนให้นักเรียนได้ให้การรู้ตัวแก่เพื่อนทุกครั้งเมื่อเกิดเหตุการณ์ ด้วยการบอกความรู้สึก เช่น เพื่อนไม่ชอบนะ / เราไม่ชอบนะ <p>3. กรณีนักเรียนชอบฟ้อง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดการทะเลาะวิวาท (กรณีที่ไม่รุนแรง เช่น เพื่อนวิ่ง/เดินมาชน เพื่อนไม่เล่นด้วย เพื่อนล้อเลียน เพื่อแข่งคิว เพื่อนเดินเหยียบปราสาททราย ฯลฯ)</p> <p><u>ขั้นที่ 1 ให้การรู้ตัว</u> ด้วยการบอกความรู้สึกของตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูถามความรู้สึกนักเรียนที่มาฟ้อง “นักเรียนรู้สึกอย่างไรคะ (ชอบ/ไม่ชอบ)” <p>ให้นักเรียนไปบอกความรู้สึกนั้นกับเพื่อนคนที่ทำ “เพื่อนไม่ชอบหรือเราไม่ชอบ”</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถ้าเพื่อนยังทำอยู่ ให้บอกว่า “เพื่อนไม่ชอบ” จนกว่าจะครบสามครั้ง (ทำแบบนี้ทุกครั้งโดยที่ครูไม่ต้องเข้าไปจัดการให้นักเรียนรู้ว่าเขาต้องเป็นคนบอกความรู้สึกกับเพื่อนเอง) **บางกรณีเพื่อนจะฟังและเล่นด้วยกันต่อไป แต่ถ้าเพื่อนยังไม่รู้ตัวไม่หยุดพฤติกรรมดังกล่าว คุณครูจะให้การเรียนรู้ในขั้นที่ 2 <p><u>ขั้นที่ 2 ให้การเรียนรู้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้นักเรียนไปตามเพื่อนคนนั้นมาหาคุณครู - คุณครูถามนักเรียนทั้งสองคนว่า “เกิดอะไรขึ้นคะ” ให้เล่าทีละคนถ้าเห็นต่างให้ยกมือขออนุญาตก่อน - คุณครูถามนักเรียนคนที่ทำเพื่อนว่า “หนูได้ยินไหมคะที่เพื่อนว่าไม่ชอบ” “ถ้ามีคนมาทำกับเราแบบนี้เราชอบไหมคะ” “เราไม่ชอบเพื่อนก็ไม่ชอบเหมือนกัน” - ให้นักเรียนคนที่ทำเพื่อนคิดหาวิธี/บอกวิธีว่าทำอะไรเพื่อนจึงจะชอบและทำให้เพื่อนไม่เสียใจ - ให้นักเรียนขอโทษกันและกัน จูงมือกันไปเล่นและดูแลกัน <p><u>ขั้นที่ 3 ให้การฝึกฝน</u> ระยะยาวเพื่อติดตามและให้การฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>คุณครูเฝ้าสังเกตพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อเท่าทันในการแก้ปัญหา และออกแบบละครปรับพฤติกรรมในระยะยาวหรือหาหนิทานที่เกี่ยวข้องมาเล่าให้ฟังอย่างสม่ำเสมอ</p>

พฤติกรรม	แนวทางโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา
1.2 ระดับชั้น ประถมศึกษา ปีที่ 4 - มัธยม ศึกษาตอนต้น	<p>กรณีที่มีความเสี่ยงให้เกิดอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ</p> <p>ชั้นที่ 1 และชั้นที่ 2 เหมือนกับระดับชั้นอนุบาล - ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3</p> <p><u>ชั้นที่ 3 ให้การฝึกฝน</u> ระยะเวลาเพื่อติดตามและให้การฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>- ครูนำข่าวหรือเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นมาให้นักเรียนวิเคราะห์</p> <p>โดยการตั้งคำถามนำ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นข่าวหรือเหตุการณ์นี้แล้วรู้สึกอย่างไร? 2. คิดว่าทำไมจึงเกิดเหตุการณ์นี้? 3. ผลของเหตุการณ์นี้กระทบต่อใครบ้าง อย่างไร? 4. ถ้าเป็นนักเรียนจะแก้ปัญหาได้อย่างไร? <p>- ครูและผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้เป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการทำให้ดู อย่างเป็นวิถีสม่ำเสมอ</p> <p>- ครูออกแบบกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันกับเพื่อน อย่างสม่ำเสมอ เช่น เล่นกีฬา เล่นดนตรี ทำงานเกษตร ฝึกทักษะชีวิต ในการเป็นผู้ผลิต</p> <p>- ครูออกแบบกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกับน้อง ๆ ในระดับชั้นอนุบาล</p>

แนวปฏิบัติและวัฒนธรรมขององค์กร

? ทำไมครูต้องมาทำงานแต่เช้า

เพื่อมารับอากาศบริสุทธิ์ สดชื่น สมองปลอดโปร่งจิตใจเบิกบาน และร่วม
 รับประทานอาหารเช้า ซึ่งเป็นมื้อที่สำคัญที่สุดที่ โรงอาหารของโรงเรียนร่วมกับครูคนอื่น ๆ สร้าง
 ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและ รับทราบข่าวสารต่าง ๆ ใหม่ ๆ ร่วมกัน

เพื่อให้เด็ก ๆ ได้เรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นผ่านการเล่นกับเด็ก ๆ และ
 ได้เรียนรู้เด็ก ๆ ผ่านการเล่น

เพื่อพบปะพูดคุยสร้างความเข้าใจกับผู้ปกครอง

? ทำไมครูต้องมีการประชุมหลังการสอนแต่ละวันหรือเป็นประจำทุกสัปดาห์

เพื่อทบทวนพัฒนางานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จของกัน
 และกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา ร่วมกัน ครูทุกคนจะได้รับรู้ความเคลื่อนไหวสิ่งที่เกิดขึ้น
 ตรงกัน กิจกรรมนี้เป็นส่วนสำคัญของโรงเรียนในการพัฒนาครูให้เป็น ครูผู้มีวุฒิภาวะ

? ทำไมครูต้องไม่ใช่ความรุนแรง ดุด่า ปราบมาส หรือ ตี

ความเชื่อพื้นฐานคือนักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ การดุด่าหรือใช้ความรุนแรงมีแต่จะทำให้เกิดความกลัว แรงภายในที่ต่อต้านครู หรือพฤติกรรมก้าวร้าวต่อคนอื่น อันเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการเรียนรู้ ทั้งยังเป็นการทำลายคุณค่าในตัว เด็กด้วย

? ทำไมครูตรวจงานจึงไม่มีคะแนนและดาวให้นักเรียน

เพื่อลดการตีค่าเด็กจากครู ลดการเปรียบเทียบกันและกันของเด็ก แต่ครูมีหน้าที่ต้องรู้ให้ได้ว่าเด็กแต่ละคนอยู่ตรงไหน มีอะไรที่จะต้องพัฒนาต่อบ้าง และจะพัฒนาเด็กแต่ละคนได้อย่างไร

? ทำไมครูต้องออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ให้ครูเข้าใจพื้นฐานความเป็นอยู่ของแต่ละคนเพื่อหาแนวทางร่วมมือพัฒนาเป็นรายกรณีต่อไป

? ทำไมครูไม่ตัดสินและชี้โทษ เมื่อนักเรียนทำผิด

เพื่อให้เด็กได้เติบโตทางจริยธรรมจากภายในเองด้วยการที่ครู เป็นเพียงผู้ให้การสะท้อนเพื่อการใคร่ครวญ การรู้ตัว การพิจารณาผิดถูกควรไม่ควรได้เอง โดยที่ครูไม่ได้เล่นบทพระเจ้า

? ทำไมครูต้องพูดเสียงเบาอย่างเป็นทางการและทำที่ที่เป็นกัลยาณมิตร

เสียงเบา โทนธรรมชาติมีผลต่อคลื่นสมอง เด็กจะตั้งใจฟังและเปิดรับอย่างมีสมาธิ การพูดเบาอย่างธรรมชาติยังเป็นการ ฝึกเด็กให้พูดและการฟังต่อกันด้วยความเคารพ ช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่ถ้าครูพูดด้วยน้ำเสียงที่ดังเด็กก็จะตะเบ็ง เสียงแข่ง ตอนนั้นจะไม่มีใครฟังใคร ทั้งครูและเด็กก็เหนื่อย หงุดหงิด และเจ็บคอ

? ทำไมครูต้องเล่นกับนักเรียน

เพื่อลดช่องว่างระหว่างครูกับเด็ก เป็นการสร้างความสัมพันธ์ ระดับราบเพื่อยกระดับคุณค่าความเป็นมนุษย์ต่อกันและกัน เป็นการสอนหรือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นทางการระหว่างครู กับเด็ก ทั้งยังเป็นช่วงเวลาของมนุษย์ที่ถ่ายทอดความเป็น มนุษย์ สู้กันและกัน

? ทำไมครูจึงไม่สอนโดยวิธีบอกคำตอบ หรือบอกความรู้ต่อเด็ก

กระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ เด็กควรจะเป็นผู้ร่วมกันสร้างความเข้าใจหรือองค์ความรู้ขึ้นมาเองโดยมีครูเป็นผู้ อำนวยความสะดวกให้

? ทำไมครูต้องนั่งกินข้าวร่วมกับนักเรียน

เพื่อเป็นแบบอย่างและให้การแนะนำ ดูแลเอาใจใส่นักเรียนขณะรับประทาน อาหารโดยเฉพาะนักเรียนที่ไม่ชอบรับประทาน อาหารบางชนิดและเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน

? ทำไมครูทุกคนต้องเข้าแถวหน้าเสาธงร่วมกับนักเรียน

เพื่อเป็นแบบอย่างในการทำพิธีกรรมสั้น ๆ ในการเริ่มต้นวันที่มีความหมาย

? ทำไมเวลาควบคุมชั้นเรียนครูถึงใช้วิธีชมคนที่พร้อม แทนที่จะตำหนิคนที่ไม่พร้อม

เป็นวิธีการ “ชี้ถูก” แทนที่จะ “ชี้ผิด” ใช้พลังด้านบวกกลบพลังด้านลบ

? ทำไมคุณครูจึงจัดมุมหนังสือไว้ในห้องทุกห้อง

เพื่อปลูกฝังการรักการอ่านและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

? ทำไมเวลาครูรับไหว้หรือทักทายเมื่อเจอกันต้องเรียกชื่อนักเรียนทุกครั้ง

การเรียกชื่อคือการให้เกียรติ บ่งบอกว่าเรากำลังพูด หรือ ไหว้กับใคร

? ทำไมครูและนักเรียนต้องสร้างข้อตกลงร่วมกัน

เพื่อให้นักเรียนรู้สึกว่าคุณข้อตกลงเกิดขึ้นมาจากตัวของเขาเอง และจะปฏิบัติตาม

ข้อตกลงอย่างเต็มใจ

? ทำไมครูต้องหลีกเลี่ยงพูดคำที่ว่า หยุด อย่า ห้าม

คำเหล่านั้นเป็นการตัดสินจากครูเองครูควรใช้คำถามกระตุ้นให้เด็กคิดเอง แทนที่จะสั่งว่าสิ่งนั้นควรทำ หรือไม่

? ทำไมต้องมีการจัดกิจกรรมจิตศึกษา ตอนเช้า 20 นาทีก่อนเรียนทุกวิชา

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับนักเรียนให้อยู่ในภาวะ คลื่นสมองต่ำ ทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนา ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านการ พัฒนาความฉลาด ภายใน และบางกิจกรรมของจิตศึกษายังเป็นการบ่มเพาะ เมล็ดพันธุ์ดีไว้ในจิตใต้สำนึก เพื่อให้งอกงาม ในอนาคต

? ทำไมต้องใช้ดนตรีบรรเลงในกิจกรรมจิตศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ

ดนตรีเกี่ยวข้องกับการทำงานของสมอง ดนตรีบางประเภท เช่น เสียงเพลง ปลายาว เสียงสวดโอมฤๅษี เพลง Mantra เสียงเคาะไม้ไผ่ เพลงบรรเลง Spa จะทำให้คลื่นสมองของผู้ฟังมีความถี่ ต่ำลง ซึ่งจะทำให้รู้สึกสงบ ผ่อนคลาย เกิดสมาธิ แต่ดนตรี ประเภทที่มีความซับซ้อนสูง อย่างดนตรีคลาสสิกของ Mozart, Vivaldi, Handel จะกระตุ้นสมองให้การส่งถ่ายข้อมูล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเหมาะสำหรับการเปิดคลอเบา ๆ ขณะที่เด็กทำงานที่ต้องใช้ความคิด

บางห้องเรียนจะจุดกลิ่นน้ำมันหอมระเหยประเภทกลิ่นอ่อน ๆ เพื่อให้กลิ่นช่วย กระตุ้นสมองผ่อนคลายมากขึ้น

2.4 การออกแบบกิจกรรมจิตศึกษาและหน่วยบูรณาการ PBL

ระดับชั้น	(ตัวอย่าง) กิจกรรมจิตศึกษา	หน่วยบูรณาการ PBL ในรอบ 1 ปี ที่ทดลองใช้
อ.2 - 3	1. คุณตัวกลม 2. ดาวดวงใหม่ 3. ของเล่นนอนร้องไห้ 4. งูเกร	Quarter 1 ชื่อ ฟ. ฟันของหนู Quarter 2 ชื่อ เกษตรน้อย Quarter 3 ชื่อ ชุมชนน่าอยู่ Quarter 4 ชื่อ The water
ป.1 - 2	1. เส้นสาย 2. เพียง 1 คำ 3. นาฬิกาชีวิต 4. รองเท้าเก่า	Quarter 1 ชื่อ เมล็ดแปลงร่าง Quarter 2 ชื่อ หนอนผีเสื้อ Quarter 3 ชื่อ ของเล่นทรรษา Quarter 4 ชื่อ ขนมไทยอะไรดี
ป.3 - 4	1. แมงป่องกับกบ 2. บทความ 3. ภาพสะท้อน 4. ชายไร่บ้าน	Quarter 1 ชื่อ สสารกับการเปลี่ยนแปลง Quarter 2 ชื่อ ผืนผ้า Quarter 3 ชื่อ ผักพื้นบ้าน Quarter 4 ชื่อ ความลับของอาหาร
ป.5 - 6	1. ข่าวสารที่ตกพื้น 2. วันเคอร์ฟิว 3. ฉันทัดไหม 4. พอกับลูกสาว	Quarter 1 ชื่อ ผู้พิทักษ์โควิด 19 Quarter 2 ชื่อ ท่องเที่ยวเทศกาลทั่วโลก Quarter 3 ชื่อ การเดินทางสู่ระบบสุริยะ Quarter 4 ชื่อ มหัศจรรย์กีฬาน่ารู้

3. ผลจากการปฏิบัติตามแผน (Doing)

องค์ประกอบของ การเปลี่ยนแปลง โรงเรียนทั้งระบบ	รายการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
1. การนำและ การบริหารจัดการ	1. การประกาศใช้เป้าหมาย (School Goal) และแผน	พ.ค. 63 - มี.ค. 64
	2. การใช้แนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน	พ.ค. 63 - มี.ค. 64
	3. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อสาร	พ.ค. 63 - มี.ค. 64

องค์ประกอบของ การเปลี่ยนแปลง โรงเรียนทั้งระบบ	รายการ	ระยะเวลา ดำเนินการ
2. การพัฒนาครู	1. การใช้จิตวิทยาเชิงบวกของครูในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน และใช้กับนักเรียน	พ.ค. 63 - มี.ค. 64
	2. การสร้างข้อตกลงในชั้นเรียน สิ่งที่ควรลด สิ่งที่ควรเพิ่ม	พ.ค. 63 - มี.ค. 64
	3. การดำเนินการ PLC ตามโครงสร้างเวลา ที่ระบุไว้	พ.ค. 63 - มี.ค. 64
	4. การดำเนินการ PLC แบบ SS/LS/CS	พ.ค. 63 - มี.ค. 64
3. การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน	1. การจัดกิจกรรมจิตศึกษา 3 ระยะ ทุกวัน	พ.ค. 63 - มี.ค. 64
	2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และหน่วย บูรณาการ PBL	พ.ค. 63 - มี.ค. 64

4. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล (Observing)

4.1 ผลการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์
บำรุง)

4.1.1 ข้อมูลของครูกลุ่มทดลอง

ข้อมูลครูกลุ่มทดลองจำนวน 4 คน เป็นครูทั้งหมดของโรงเรียนบ้านนาจักร
(จักรราษฎร์บำรุง) จังหวัดแพร่ มีคุณลักษณะของครูกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน สรุปได้ดังนี้

ตาราง 14 แสดงข้อมูลครูกลุ่มทดลอง

ชื่อครู นาม สมมุติ	วิชาที่สอน/ระดับชั้น	อายุ	เพศ	ประสบการณ์ วิชาที่สอน	วุฒิการศึกษา/ สาขาวิชา	ภาระงาน ประวัติอื่น	ข้อมูลอื่น ๆ
ครู ก	ทุกกลุ่มประสบการณ์/ อนุบาล 2-3	27	หญิง	4 ปี	ปริญญาตรี/ ปฐมวัย	ครูประจำ ชั้นอนุบาล 2-3	ครูอัตราจ้าง เคยสอน อนุบาล มาก่อน 4 ปี

ชื่อครู นาม สมมุติ	วิชาที่สอน/ระดับชั้น	อายุ	เพศ	ประสบการณ์ วิชาที่สอน	วุฒิการศึกษา/ สาขาวิชา	ภาระงาน ประวัติอื่น	ข้อมูลอื่น ๆ
ครู ข	ทุกกลุ่มสาระ/ ประถมศึกษาปีที่ 1-2	29	หญิง	2 ปี	ปริญญาตรี/ คณิตศาสตร์	ครูประจำ ชั้นประถม ศึกษาปีที่ 1-2	ครูอัตราจ้าง สอนระดับ ประถมศึกษา
ครู ค	ทุกกลุ่มสาระ/ ประถมศึกษาปีที่ 3-4	34	หญิง	9 ปี	ปริญญาตรี /	ครูประจำ ชั้นประถม ศึกษาปีที่ 3-4	ครูชำนาญการ งานวิชาการ งานการเงิน
ครู ง	ทุกกลุ่มสาระ/ ประถมศึกษาปีที่ 5-6	25	ชาย	1 ปี	ปริญญาตรี/ ภาษาไทย	ครูประจำ ชั้นประถม ศึกษาปีที่ 5-6	ครูผู้ช่วย งานวิชาการ งานพัสดุ

หมายเหตุ ครู ก เริ่มทำงานที่โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชภรณ์บำรุง) ในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2562
ครู ง เริ่มทำงานที่โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราชภรณ์บำรุง) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2561

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลกรอบความคิดด้านทั่วไป และกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นรายบุคคล

ชื่อชุดแบบวัด	ครูผู้วัด			
	ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 4 (Post-test)
ครู ก	คะแนน	ผลสรุป	คะแนน	ผลสรุป
1. ชุดแบบวัดความคิดด้านทั่วไป	38	เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)	41	เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)
	43	เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)	43	เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)
2. ชุดแบบวัดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน (คะแนนรวมทั้ง 3 ด้าน)	144	เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth Mindset)	159	เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)
	168	เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)	168	เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)
ตัวเอง	38	39	41	42
เพื่อนนักเรียน	56	59	62	65
บทบาทหน้าที่ในฐานะครู	50	52	56	61

ชื่อชุดแบบวัด	ครั้งที่วัด			
	ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 4 (Post-test)
ครู ข				
1. ชุดแบบวัดความคิด ด้านทั่วไป	37 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยัง จำกัด (Fixed Mindset)	42 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยัง จำกัด (Fixed Mindset)	43 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยัง จำกัด (Fixed Mindset)	45 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset)
2. ชุดแบบวัดความคิด ด้านการจัดการเรียน การสอน (คะแนนรวม ทั้ง 3 ด้าน)	145 เป็นบุคคลที่มีกรอบ ความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิด บางอย่างเติบโต (Growth Mindset)	154 เป็นบุคคลที่มีกรอบ ความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยัง จำกัด (Fixed Mindset)	162 เป็นบุคคลที่มีกรอบ ความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยัง จำกัด (Fixed Mindset)	174 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยัง จำกัด (Fixed Mindset)
ต่อตนเอง	39	41	43	48
ต่อนักเรียน	57	60	62	64
บทบาทหน้าที่ในฐานะครู	49	53	57	62
ครู ค				
1. ชุดแบบวัดความคิด ด้านทั่วไป	33 เป็นบุคคลที่มีกรอบ ความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิด บางอย่างเติบโต (Growth Mindset)	35 เป็นบุคคลที่มีกรอบ ความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยัง จำกัด (Fixed Mindset)	37 เป็นบุคคลที่มีกรอบ ความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยัง จำกัด (Fixed Mindset)	42 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยัง จำกัด (Fixed Mindset)

ชื่อชุดแบบวัด	ครั้งที่วัด			
	ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 4 (Post-test)
2. ชุดแบบวัดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน (คะแนนรวมทั้ง 3 ด้าน)	146 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)	152 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)	158 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)	169 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)
ต่อตนเอง	39	40	42	46
เพื่อนนักเรียน	55	58	60	63
บทบาทหน้าที่ในฐานะครู	52	54	56	60
ครู ๑				
1. ชุดแบบวัดความคิดด้านทั่วไป	35 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)	38 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)	43 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)	47 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)
2. ชุดแบบวัดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอน (คะแนนรวมทั้ง 3 ด้าน)	141 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างเติบโต (Growth Mindset)	154 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างเติบโต (Growth Mindset)	164 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)	194 เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคืบหน้าบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)

ชื่อชุดแบบวัด	ครั้งที่วัด			
	ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 4 (Post-test)
ตนเอง	34	38	43	50
เพื่อนนักเรียน	56	62	64	74
บทบาทหน้าที่ในฐานะครู	51	54	57	70

หมายเหตุ

เกณฑ์ในการสรุปผลจากการให้คะแนนชุดแบบวัดความคิดด้าน
ทั่วไป ดังนี้

ค่าคะแนนระหว่าง 60-45 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต
(Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 44-34 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต
(Growth Mindset) แต่ความติดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 33-21 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด
(Fixed Mindset) แต่ความติดบางอย่างเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 20-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด
(Fixed Mindset)

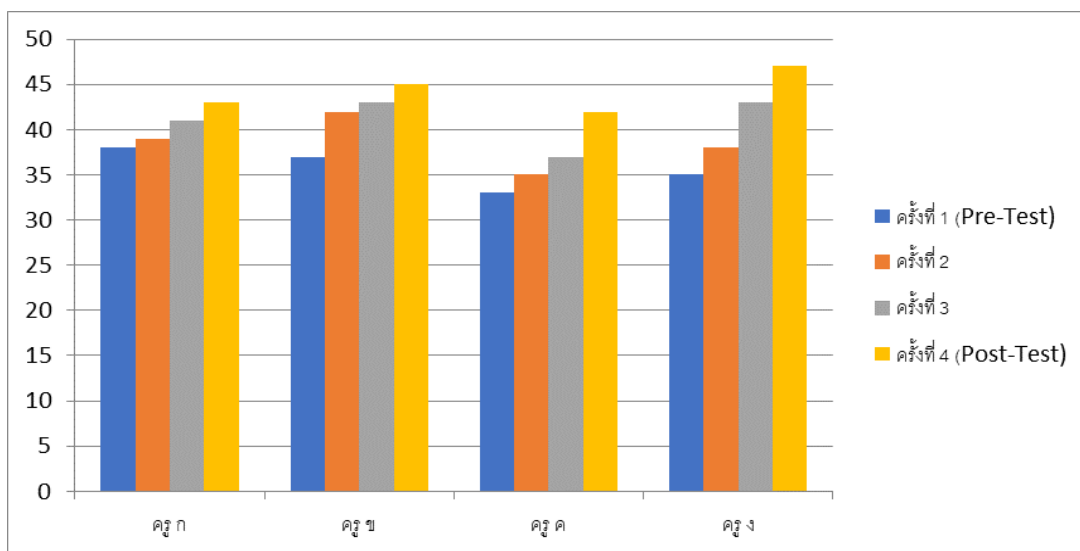
เกณฑ์ในการสรุปผลจากการให้คะแนนรวมชุดแบบวัดความคิดด้าน
การจัดการเรียนการสอน ดังนี้

ค่าคะแนนระหว่าง 264-198 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต
(Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 197-146 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต
(Growth Mindset) แต่ความติดบางอย่างยังจำกัด (Fixed Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 145-89 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด
(Fixed Mindset) แต่ความติดบางอย่างเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 88-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed
Mindset)

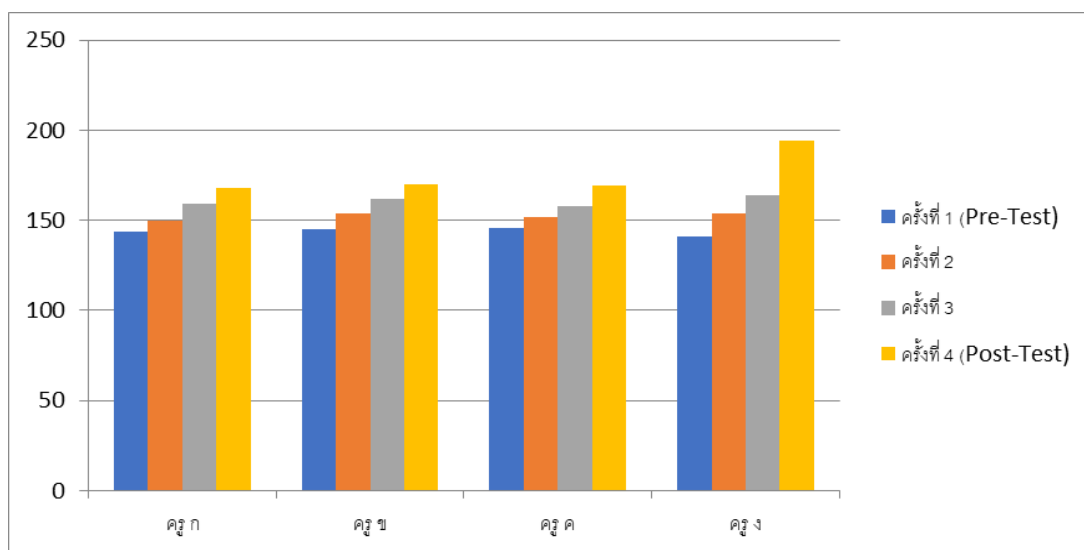


ภาพ 12 แผนภูมิแสดงข้อมูลการวัดกรอบความคิดด้านทั่วไปของครู 4 คน

หมายเหตุ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดกรอบความคิดด้านทั่วไปของครูหลังการทดลองใช้คู่มือฯ จำนวน 4 ครั้ง

จากแผนภูมิแสดงข้อมูลการวัดกรอบความคิดด้านทั่วไป จำนวน 4 ครั้ง พบว่า

1. ครูเปลี่ยนแปลงจากบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโต มีจำนวน 2 คน ได้แก่ ครู ข และครู ง
2. ครูเปลี่ยนแปลงจากบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโต เป็นบุคคลที่มีชุดความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด มีจำนวน 2 คน ได้แก่ ครู ก และครู ค



ภาพ 13 แสดงข้อมูลการวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 4 คน

หมายเหตุ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนรู้ของครู หลังการทดลองใช้คู่มือฯ จำนวน 4 ครั้ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบด้านการจัดการเรียนรู้ของครูหลังการทดลองใช้คู่มือฯ พบว่า

1. ครูจำนวน 3 คน เปลี่ยนแปลงจากบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโต เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด โดยการวัดแต่ละครั้งจะได้ผลคะแนนที่สูงขึ้นตามลำดับได้แก่ ครู ง, ครู ข และครู ก

2. ครูจำนวน 1 คน เปลี่ยนแปลงจากบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด และยังคงเป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัดด้วยคะแนนที่สูงขึ้นจากคะแนน 146 เป็น 169 คะแนน

5. ผลการสะท้อน (Reflection)

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบฉบับที่ทักษะก่อนการวัดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

		แบบฉบับที่ทักษะก่อนตัวเอง		
		ครั้งที่วัด		
		ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
		ครั้งที่ 4 (Post-test)		
ครู ก				
ด้านที่ 1 ด้านแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูที่มีความสามารถ สถิติปัญญาและศักยภาพของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้				
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ	กล้าที่จะถาม ยอมรับฟังความ	กล้าที่จะถาม ยอมรับฟังความ	กล้าที่จะถาม ยอมรับฟังความ	กล้าที่จะถาม ยอมรับฟังความ
กรอบความคิดเติบโต	คิดเห็น กล้าที่จะบอกความ ล้มเหลว	คิดเห็น กล้าที่จะบอกความ ผิดพลาดของตนเอง และ นำข้อผิดพลาดนั้นมาแก้ไข ทุกปัญหามีทางแก้ไข	คิดเห็น กล้าที่จะขอผิดพลาดนั้น มาแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น	คิดเห็น ถือว่าความล้มเหลวเป็น บทเรียน กล้าที่จะขอผิดพลาดนั้น มาแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น ยอมรับคำแนะนำจากคนอื่น
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ	มีจุดอ่อนที่แก้ไขไม่ได้ คือ	มีจุดอ่อนที่แก้ไขไม่ได้ พยายาม	มีจุดอ่อนที่แก้ไขไม่ได้ พยายาม	มีจุดอ่อนที่แก้ไขไม่ได้ พยายาม
กรอบความคิดจำกัด	อารมณ์ไม่สงบ และไม่มี วิธีเก็บนักเรียน	แก้ไขอยู่ ต้องใช้เวลามาก	แก้ไขอยู่ ต้องใช้เวลามากพอสมควร	แก้ไขอยู่ ต้องใช้เวลา
ด้านที่ 2 ด้านแนวความคิดของครูที่มีต่อความสามารถ สถิติปัญญา และศักยภาพของผู้เรียนที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้				
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ	เข้าใจว่านักเรียนมีความสามารถ	นักเรียนแต่ละคนมีความสามารถ	นักเรียนแต่ละคนต้องได้เรียน	นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้สิ่งที
กรอบความคิดเติบโต	แตกต่างกัน	ในการเรียนรู้ได้ไม่เท่ากัน	ตามศักยภาพของตนเอง	สนใจ ถนัด เติบโตตามศักยภาพ

แบบฉบับที่ทักษะของตนเอง				
ครั้งที่วัด				
	ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	
		ครั้งที่ 4 (Post-test)		
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับกรอบความคิดจำกัด	รู้สึกไม่พอใจเมื่อได้ทำเรียน ไม่สนใจการเรียนการสอน ได้กับบางคนไม่มีการตอบคำถาม	ยังเข้าใจว่านักเรียนที่ไม่สนใจเรียน เรียนไม่รู้เรื่อง	ใช้วิธีการเดียวเชิญนักเรียนที่ไม่สนใจ	สร้างกฎ กติกาทำกับนักเรียน เช่น ให้ตั้งใจเรียน ฟังครูสอน เป็นต้น
ด้านที่ 3 ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่แสดงออกระหว่างการบริหารจัดการเรียนรู้				
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต	พยายามสอนนักเรียนให้เรียน มีความรู้มากที่สุด ด้วยวิธีการหลายอย่าง	พยายามสอนนักเรียนด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้นักเรียนเบื่อ สนุกสนานกับการเรียนรู้	ออกแบบการเรียนรู้ร่วมกับนักเรียนทุกคน ทำให้การจัดการเรียนรู้ของครูน่าสนใจ นักเรียนเรียนได้แสดงความสามารถของตนเองได้ดีขึ้น	ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนใหม่ ให้เป็นผู้คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ ให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีความสุข
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับกรอบความคิดจำกัด	ชอบตำหนินักเรียน เมื่อเรียน ไม่ทันเพื่อน ลงโทษนักเรียนบ้าง ในบางครั้ง แต่ทำตามระเบียบ	คิดว่าการลงโทษยังจำเป็น ต้องใช้เพื่อปรามนักเรียนเกรงไม่ตั้งใจเรียน	การตำหนิหรือลงโทษเพื่อเตือนสติให้นักเรียนมีความตั้งใจมากขึ้น	การตักเตือน เช่นมองกวาดตั้น ยังจำเป็นต้องใช้เพื่อกำกับ ความประพฤติให้นักเรียน
ครู ข				
ด้านที่ 1 ด้านแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูความคิดที่ครุมีความสามารถ สถิติปัญญาและศักยภาพของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้				
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต	กล้าที่จะถาม กล้าที่จะยอมรับ ความล้มเหลว	กล้าที่จะถาม กล้าที่จะบอก ความผิดพลาดของตนเอง และนำข้อผิดพลาดนั้นมาแก้ไข ทุกปัญหามีทางแก้ไข	กล้าที่จะถาม กล้าที่จะนำ ข้อผิดพลาดจากความล้มเหลว นั้นมาแก้ไข ให้ดีขึ้น	กล้าที่จะถาม ยอมรับฟัง ความคิดเห็น ถือว่าความล้มเหลว เป็นบทเรียนที่จะผลักดันให้แก้ไข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จได้ ยอมรับคำแนะนำจากคนอื่น

แบบฉบับที่ทักษะของตัวเอง		ครั้งที่วัด	
	ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
		ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 4 (Post-test)
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ กรอบความคิดจำกัด	มีความกังวล อารมณ์ร้อน ชอบมองคนแต่เปลี่ยนอีก	มีความกังวลน้อยลง อารมณ์ดี เย็นขึ้น ทำความรู้จักคนมากขึ้น	มีความมั่นใจขึ้น อารมณ์ดี อารมณ์ดี มีความสุข
ด้านที่ 2 ด้านแนวความคิดของครูที่มีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของผู้เรียนที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้			
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ กรอบความคิดเติบโต	เข้าใจว่านักเรียนมีความสามารถ ความสนใจที่แตกต่างกัน	นักเรียนแต่ละคนมีความสามารถ ในการเรียนรู้ได้ไม่เท่ากัน	นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ ในสิ่งที่สนใจ ทัศนคติ ตาม ศักยภาพ
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ กรอบความคิดจำกัด	รู้สึกไม่พอใจเมื่อเด็กนักเรียน ไม่สนใจเรียน	ยังเข้าใจว่านักเรียนที่ไม่สนใจ เรียน เรียนไม่รู้เรื่อง มีปัญหา	สร้างกฎ กติกาให้กับนักเรียน เช่น ให้ตั้งใจเรียน ฟังครูสอน เป็นต้น
ด้านที่ 3 ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้อยู่ในขณะที่จะแสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนรู้			
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ กรอบความคิดเติบโต	พยายามสอนนักเรียนให้นักเรียน มีความรู้มากที่สุด ด้วยวิธีการ หลายอย่างที่ตนเองถนัด	ออกแบบการเรียนรู้ออกไป ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ได้มาจาก การพัฒนาเพื่อให้นักเรียน เป็นศูนย์กลางกับการเรียนรู้	ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนใหม่ ให้เป็นผู้คอยชี้แนะ อำนวย ความสะดวก ให้กำลังใจนักเรียน ร่วมกันได้อย่างมีความสุข
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ กรอบความคิดจำกัด	การว่ากล่าวตักเตือนนักเรียน เมื่อเรียนไม่ทันเพื่อน ไม่ตั้งใจ เรียนยังมีความจำเป็น	คิดว่าการลงโทษก็ยังจำเป็น ต้องใช้เพื่อปรามนักเรียน ไม่ตั้งใจเรียนด้วย	การตักเตือน เช่นวงกวาดต้น ยังจำเป็นต้องใช้ในการกำกับ ความประพฤตินักเรียน

แบบฉบับที่กสทช.ของตัวเอง			
ครั้งที่วัด			
ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 4 (Post-test)
ครู ค			
ด้านที่ 1 ด้านแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูความคิดที่ครูมีความคิดต่อความสามารถ สถิติปัญญาและผลต่อการจัดการเรียนรู้			
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ	ไม่กล้าที่จะถาม ไม่กล้าที่จะ	กล้าที่จะถามมากขึ้น กล้าที่จะ	กล้าที่จะถาม ยอมรับฟังความคิดเห็น
กรอบความคิดเติบโต	ยอมรับความล้มเหลว	บอกความผิดพลาดของตนเอง	ถือว่าความล้มเหลวนั้น สามารถแก้ไขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จได้
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ	อารมณ์ร้อน ไม่รับฟังคำตอบ	อารมณ์เย็นขึ้น ยอมรับฟัง	ยอมรับฟังคำตอบความคิดต่าง
กรอบความคิดจำกัด	ความคิดต่าง	คำตอบความคิดต่าง	มากขึ้นโดยไม่ตัดสินใน อารมณ์ดี
ด้านที่ 2 ด้านแนวความคิดของครูที่มีต่อความสามารถ สถิติปัญญา และผลต่อการจัดการเรียนรู้			
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ	เข้าใจว่านักเรียนมีความสามารถ	นักเรียนแต่ละคนต้องได้เรียน	นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ในสิ่งที่สนใจ ฝึกได้ เติบโตตามศักยภาพ
กรอบความคิดเติบโต	ความสนใจที่แตกต่างกัน	ในการเรียนรู้ได้ไม่เท่ากัน	ตามศักยภาพของตนเอง
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ	รู้สึกไม่พอใจเมื่อเด็กนักเรียนไม่สนใจเรียน การสอน	ยังเข้าใจว่านักเรียนที่สนใจเรียน เรียนไม่รู้เรื่อง	สร้างกฎ กติกาให้กับนักเรียน เช่น ให้ตั้งใจเรียน ฟังครูสอน เป็นต้น
กรอบความคิดจำกัด	ไม่มีการตอบคำถาม ไม่ร่วมกิจกรรม	ไม่สนใจเรียน	
ด้านที่ 3 ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้อยู่			
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ	พยายามที่พัฒนาความรู้	หาวิธีการใหม่ ๆ ในการจัด	ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ใช้จาก
กรอบความคิดเติบโต	ความสามารถของนักเรียน	การพัฒนาความรู้	เพราะ อ่อนหวาน ใจเย็นมากขึ้น ในการจัดการเรียนรู้
	ความสามารถนักเรียน	สนใจในการเรียนรู้มากขึ้น	

แบบฉบับที่ทักษะก่อนตัวเอง				
ครั้งที่วัด				
	ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	
			ครั้งที่ 4 (Post-test)	
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับกรอบความคิดจำกัด	การลงโทษนักเรียน ยังมีความจำเป็นต่อความจำเป็นเพื่อกระตุ้นนักเรียน	คิดว่าการลงโทษก็จำเป็น ต้องใช้เพื่อปรามนักเรียน ไม่ตั้งใจเรียนด้วย	การตำหนิหรือลงโทษเพื่อเตือนสติให้นักเรียนมีความตั้งใจมากขึ้น	การตักเตือน เพิ่มवादทวซซนยังจำเป็น ต้องใช้เพื่อกำกับความประพฤติและมารยาทในการเรียนรู้ของนักเรียน
ครู ัง				
ด้านที่ 1 ด้านแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูศึคความสามารถ สถิติปัญญาและศักยภาพการจัดการเรียนรู้				
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต	กล้าที่จะถาม กล้าที่จะยอมรับ ความล้มเหลว ยอมรับคำวิจารณ์ ยอมรับฟังคำแนะนำ และ นำข้อผิดพลาดนั้นมาแก้ไข ทุกปัญหามีทางแก้ไข	กล้าที่จะถาม กล้าที่จะบอก ความผิดพลาดของตนเอง ยอมรับคำแนะนำ และ นำข้อผิดพลาดนั้นมาแก้ไข	กล้าที่จะถาม กล้าที่จะนำข้อผิดพลาดจากความล้มเหลวนั้น มาแก้ไข ให้ดีขึ้น ถึงแม้จะไม่สำเร็จ 100 %	กล้าที่จะถาม ยอมรับฟังความคิดเห็น ถือว่าความล้มเหลวเป็นบทเรียนที่จะผลักดันให้แก้ไข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จได้ ยอมรับคำแนะนำจากคนอื่น เพื่อปรับปรุงพัฒนาตลอดเวลา
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับกรอบความคิดจำกัด	อารมณ์ร้าย โกรธง่าย หงุดหงิด	พยายามควบคุมอารมณ์ของตนเอง	ยังควบคุมอารมณ์เองได้ไม่ดี ส่งผลต่อศักยภาพตนเอง	ควบคุมอารมณ์ตนเองดีขึ้น แต่ยังมีผลต่อความสามารถ ศักยภาพตนเอง
ด้านที่ 2 ด้านแนวความคิดของครูที่มีต่อความสามารถ สถิติปัญญา และศักยภาพของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้				
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต	เข้าใจว่านักเรียนมีความสามารถ ความสนใจที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันด้วย	นักเรียนแต่ละคนมีความสามารถ ในการเรียนรู้ได้ไม่เท่ากัน	นักเรียนแต่ละคนต้องได้เรียนรู้ สนใจ ถนัด เติบโตตามศักยภาพ	นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ในสิ่งที่สนใจ ถนัด เติบโตตามศักยภาพ ด้วยวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม

แบบบันทึกสะท้อนตัวเอง				
ครั้งที่วัด				
	ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	
	ครั้งที่ 1 (Pre-test)	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 4 (Post-test)	
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ กรอบความคิดจำกัด	รู้สึกไม่หวั่นไหวถึงแก่นการเรียนรู้ ไม่สนใจเรียนในสิ่งที่สอน บางคนไม่มีการตอบคำถาม ไม่ฟัง	ยังเข้าใจว่านักเรียน ที่สนใจเรียน เรียนไม่รู้เรื่อง เท่านั้น	ใช้วิธีการเพิ่มแรงจูงใจให้นักเรียน เหล่านั้น มีปัญหาก็ถาม เป็นต้น	สร้างข้อตกลงเพื่ออ้าก้านักเรียน เช่น ให้ตั้งใจเรียน ตั้งใจฟังครูสอน มีปัญหาให้ถาม เป็นต้น
ด้านที่ 3 ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้อุทิศตนของครูระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนรู้				
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ กรอบความคิดเติบโต	มีความพยายาม ตั้งใจ ที่พัฒนา ความรู้ ความสามารถของ นักเรียนอย่างเต็มความสามารถ	หาวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถนักเรียน	ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการ ออกแบบการเรียนรู้เองเต็มที่ เพื่อให้ได้เรื่องที่น่าสนใจ ทันเหตุการณ์ จะทำให้นักเรียน สนใจในการเรียนรู้มากขึ้น	ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ใช้จาก ไพเราะ อ่อนหวาน เสี่ยงเบา นุ่มนวล ใจเย็นมากขึ้นในการจัด การเรียนรู้ เพื่อเพิ่มบรรยากาศที่ดี ในการเรียนรู้ของนักเรียน
ผลการสะท้อนตนเองเกี่ยวกับ กรอบความคิดจำกัด	การว่ากล่าวตักเตือน แนะนำ นักเรียน ยังมีความจำเป็น ต้องใช้เพื่อกระตุ้นนักเรียน	คิดว่าการว่ากล่าวตักเตือน ลงโทษก็ยังจำเป็นต้องใช้ เพื่อปรามนักเรียน ไม่ตั้งใจเรียนด้วย	การตำหนิหรือลงโทษเพื่อเตือน สติให้นักเรียนมีความตั้งใจ มากขึ้น ยังมีความจำเป็น มาก	การว่ากล่าวตักเตือน เต็มงวด ก้าวขึ้น ยังจำเป็นต้องใช้เพื่อห้าม ปรามและกำกับความประพฤติ และมารยาทในการเรียนรู้ของ นักเรียน

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสะท้อนกรอบความคิดทางวิชาการด้าน
การจัดการเรียนรู้ของครูทั้ง 4 คน

ประเด็น	
ครู	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสะท้อนความคิดของครู
ก	ครู ก เปลี่ยนจากเป็นกังวล ไม่มั่นใจเพราะยังไม่เข้าใจวิธีที่เปลี่ยนแปลง เป็นครูที่มีความสุขที่เห็นนักเรียนมีความสุข ในการเรียนรู้แนวใหม่ และเห็นประโยชน์ในการวางแผนจัดเตรียม และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
ข	ครู ข เปลี่ยนแปลงจากไม่มั่นใจในการเปลี่ยนวิธีการสอน เพราะความเคยชินกับการสอนแบบป้อนข้อมูล เป็นครูที่มีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น และมั่นใจในประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ เพราะเปลี่ยนแปลงเป็นครูที่กระตือรือร้น จดจ่อ และสร้างสรรค์ ครู B มีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง ที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพมากขึ้น
ค	ครู ค เปลี่ยนแปลงจากครูที่ไม่รับฟังคำตอบและความคิดที่ต่างของนักเรียน และเชื่อว่าการลงโทษจะทำให้นักเรียนตั้งใจเรียน เป็นครูที่ใจเย็น รับฟังคำตอบ ความคิดเห็นที่ต่างของนักเรียน โดยไม่รีบตัดสิน มีการจัดการเรียนการสอนที่สนุกขึ้น นักเรียนสนใจมากขึ้น นักเรียนกล้าที่จะถาม พุดคุยเมื่อมีปัญหา และเปลี่ยนเป็นบุคคลที่ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง
ง	ครู ง มีการเปลี่ยนแปลงจากเป็นครูที่สอนแบบเดิม ๆ มาเป็นครูที่ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบใหม่ เพื่อให้ให้นักเรียนตื่นตัว สนใจและสนุกกับการเรียน ครูเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่พูดเสียงดัง สร้างกฎกติการ่วมกันกับนักเรียน พิจารณาว่าครู ให้ความยกย่องความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนที่มาจาก การเรียนรู้ความปลอดภัย และบรรยากาศห้องที่ดี

**บทเรียนและปัจจัยความสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริม
การพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก**

บทเรียนที่ประสบผลสำเร็จ

บทเรียนที่ประสบผลสำเร็จที่เกิดจากผลของการสร้างการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการเชิงระบบ การดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จเกิดจากปัจจัยหลายส่วน เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและการบริหารจัดการถือเป็นการดำเนินการที่เป็นส่วนสำคัญ

และอาจเป็นจุดคานงัดของการพัฒนาโรงเรียน เนื่องจากการขับเคลื่อนที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนในมิติของโครงสร้างและการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดเป้าหมายการดำเนินการที่เป็นระบบและมีความชัดเจน โดยมุ่งเป้าไปที่การพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการของครู เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของผู้เรียน นอกจากนี้การดำเนินการทั้งด้านการนำของผู้บริหารและการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาครู และด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในส่วนของโครงสร้าง ตารางเวลาเรียน ต้องมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รายวิชาเรียน และช่วงระยะเวลาพัฒนาครู มีวิถีและแนวปฏิบัติของครูในเรื่องกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ต่อผู้เรียน การปฏิบัติตนของครูและนักเรียน มีสนามพลังบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ผ่านนวัตกรรมจิตศึกษา การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แบบสอดแทรกในรายวิชาหลัก และผ่านหน่วยบูรณาการ PBL ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้ถือเป็นบทเรียนความสำเร็จหนึ่ง

2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านวิชาการและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและวิธีการบริหารจัดการ การพัฒนาครูและการใช้นวัตกรรม ช่วยคลี่คลายเมื่อครูพบข้อสงสัย และสนับสนุนเอื้ออำนวยให้ครูได้ จึงทำให้สามารถพัฒนาครูและขับเคลื่อนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลต่อนักเรียนมีการพัฒนาปัญญาภายนอกและปัญญาภายใน เพิ่มขึ้น

3. ด้านการพัฒนาครู การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบตั้งแต่ เป้าหมายของโรงเรียน การออกแบบวิถีของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียนอย่างมีเหตุผล คงเส้นคงวา การใช้จิตวิทยาเชิงบวกและการทำกิจกรรมจิตศึกษาวันละ 3 ช่วงเวลาทำให้ครู มีสติกับการทำงานและเมื่อพบปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้เรียน ใจเย็น ใจดี พุดนาเสียงเบา ควบคุมอารมณ์ได้ สามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับพฤติกรรมเชิงบวกทำให้นักเรียนสนิทสนมและใกล้ชิดกับครู และง่ายต่อการสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และการเห็นการพัฒนาและความสุขที่เกิดขึ้นของผู้เรียน มีผลทำให้ครูเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการ PLC สามารถพัฒนาและยกระดับตนเองและผู้เรียน ช่วยสร้างการเรียนรู้ร่วม ทำให้ครูเข้าใจนวัตกรรมและสามารถออกแบบแผนจิตศึกษาได้ หน่วยการเรียนรู้ แผน PBL / Active Learning จัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างของนักเรียน

5. ผลที่เกิดกับผู้เรียน นักเรียนส่วนใหญ่ มีสติ กำกับตนเอง รู้ตัวเร็วขึ้น ควบคุมตัวเองได้มากขึ้น รู้จักใช้เหตุผลในการอธิบายสิ่งที่คิด เลือก และกระทำ เข้าใจความแตกต่างของผู้อื่น กล้าคิด

กล้าพูด กล้าทำ สนุกกับการเรียนที่ได้คิด ปฏิบัติจริง และเห็นพัฒนาการด้านทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการคิดการวางแผน ทักษะทำงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะอาชีพ

ปัจจัยความสำเร็จ

1. กระบวนการเตรียมการ จากการศึกษาดูงานและการอบรมหลักสูตร Main course ทำให้ครูเกิดความตระหนัก และได้เรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนที่เกิดขึ้นได้จากการเปลี่ยนแปลง ตัวครูเอง และมีโรงเรียนเครือข่ายที่เป็นเพื่อนดำเนินการในลักษณะเดียวกัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูเกิดความเข้าใจ และมั่นใจในการสร้างการเปลี่ยนแปลงตัวเอง และเปลี่ยนแปลงระบบโรงเรียน ร่วมกัน เพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน

2. การที่ครูอยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาว จึงมีความคิดสมัยใหม่ เมื่อเกิดความตระหนักและเกิดความเข้าใจที่ถ่องแท้แล้วจึงทำให้มีพลังในการขับเคลื่อนได้อย่างดี

3. บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น หรือ ครูต้องสอนประจำชั้นในทุกวิชาการ ทำหน่วยบูรณาการ PBL ช่วยทำให้ลดความซ้ำซ้อน ประหยัดเวลาและเชื่อมโยงการเรียนรู้ของนักเรียนให้เรียนรู้และปฏิบัติจริง

4. การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ทั้ง 3 ด้าน พร้อมนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง 1 ปี

5. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงการศึกษา โดยมุ่งเป้าผลลัพธ์ไปที่ผู้เรียน

ปัญหาอุปสรรคที่พบและการคลี่คลายปัญหา

จากการดำเนินการในช่วงต้นพบปัญหาอุปสรรค คือ ครูยังมีกรอบความคิดแบบเดิม ไม่กล้าออกจาก Comfort Zone และมีความกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง เนื่องจากครูอาจคิดว่าต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบที่ตนเองไม่ถนัด ทั้งยังมีความกังวลในเรื่องของการเขียนแผน PBL และการจัดกิจกรรมจิตศึกษา ซึ่งปัญหานี้เกิดหลังจากที่ผู้บริหารและครูเข้ารับ การอบรมหลักสูตร Main Course ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้มีการพูดคุย PLC เปิดใจ โดยสร้างความเชื่อมั่นให้ครู และคอยให้กำลังใจ เมื่อครูเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นในระหว่าง ดำเนินการ ไม่ทิ้งให้ครูแก้ปัญหาเพียงลำพัง ซึ่งส่วนนี้ทำให้ครูมีความมั่นใจและกล้าที่จะลอง ปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการสอน

ในการดำเนินการที่ผ่านมาช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งการสังเกตจากการนิเทศการสอน และการสะท้อนผลในวง PLC ในหลาย ๆ ครั้ง พบว่า ครูเริ่มมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการจัดการเรียนการสอน บางส่วนเริ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนแบบ PBL มากขึ้นจากเดิม และเริ่มคิดหาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ หรือออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เอง นอกจากนี้ การบูรณาการหน่วยเรียนรู้ สามารถลดช่องว่างขนาดใหญ่ (Big gap) ของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้นลงได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมของครู และได้ให้ครูสะท้อนตนเองผ่านวงสนทนา PLC ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของครูนั้น เกิดจากปัจจัยเกื้อหนุนหลายประการ แต่ประเด็นที่น่าสนใจที่ครูได้สะท้อนผลมาก็คือ การที่ครูได้ทดลองปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการสอน โดยจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมจิตศึกษา และ PBL ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ กล่าวพูดกล้าถาม พูดคุยเมื่อมีปัญหา เกิดความองงามทั้งปัญญาภายในและภายนอก



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาและสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และเพื่อดำเนินการพัฒนาและถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนนี้เป็นการ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกรอบความคิดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ แนวคิดจิตศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ 3) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนเพื่อยกร่างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) สร้างคู่มือการนำแนวทางทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้แนวทางและถอดบทเรียนทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ขั้นตอนนี้เป็นการ 1) นำคู่มือการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในระยะเวลา 1 ปี ตามกระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ โดยการนำครูเข้าไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และนำครูเข้าอบรมหลักสูตร Main Course จำนวน 5 วัน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย (School goal) การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ออกแบบโครงสร้างและวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน ฝึกทักษะ

พฤติกรรมการใช้จิตวิทยาเชิงบวกของครู การออกแบบแผนการจัดกิจกรรมจิตศึกษา และการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยบูรณาการ PBL

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผน เป็นการขับเคลื่อนนโยบายและวิธีสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สะท้อนเป้าหมายเกี่ยวกับเป้าหมายและวิถีในภาคเรียนที่ผ่านมาและออกแบบใหม่ และการประเมินกรอบการคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 4 ระยะ

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนผล เป็นการถอดบทเรียน การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทั้งจุดดี จุดด้อย และปัจจัยความสำเร็จ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาและสร้างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1.1 ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

1.1.1 องค์ประกอบสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ด้านนำและการบริหารจัดการ 2) ด้านการพัฒนาครู และ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

1.1.2 แนวทางการส่งเสริมพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการของครู จำแนกเป็น 1) แนวทางที่เชื่อว่าสภาพแวดล้อมและนิเวศทางการเรียนรู้ (Learning eco-system) มีผลต่อความคิด ความเชื่อของคน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับจิตศึกษา ที่มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นชุมชน เป็นการสร้างชุมชนที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัยใกล้ชิดกับธรรมชาติทั้งดิน ลม แสงแดด ต้นไม้ และอยู่ห่างไกลจากสิ่งรบกวนภายนอก และมีเจ้าหน้าที่หรือครูที่เป็นกัลยาณมิตร คอยเกื้อหนุนให้คำแนะนำและให้ความรัก ความเมตตา จะกระตุ้นการเรียนรู้และตั้งใจเชิงบวกได้อย่างดี สัมพันธภาพของคนในชุมชนมีผลมากที่สุดต่อบรรยากาศทั้งหมดภายในชุมชน ด้วยการสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพขึ้นมา (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นที่ที่ครูจะได้ช่วยกันพัฒนากระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งเป็นการยกระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประกอบด้วย กิจกรรม Dialogue, Lesson Study, S and L (Share and Learn), BAR (Before Action Review), DAR (During Action Review), AAR (After Action Review)

2) จิตวิทยาเชิงบวก มีกรอบความคิดที่ศรัทธาในความดีงามของมนุษย์และบ่มเพาะผู้เรียนให้มีคุณค่าที่ดีงาม โดยแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่ครูผู้สอนควรลด เช่น ลดการเปรียบเทียบ ลดการตีค่า การตัดสิน และการชี้โทษ และลดการหลอกล่อด้วยความอยากอันเป็นเงื่อนไขต่อความรัก เป็นต้น

3) กิจกรรมจิตศึกษา โดยจัดกิจกรรมในคาบเวลาของ “จิตศึกษา” โดยใช้เวลาประมาณ 20 นาที ในภาคเช้าก่อนการเรียนการสอนวิชาอื่น และจัดกิจกรรม Body Scan ก่อนเรียนในภาคบ่าย และจัดกิจกรรม AAR ก่อนกลับบ้าน

2) แนวทางที่เชื่อว่ากรอบความคิดสามารถพัฒนาได้โดยมีเครื่องมือ เทคนิค วิธีการเฉพาะ 1) เทคนิคการมองมุมใหม่ เป็นการเปลี่ยนความคิดให้ต่างไปจากเดิม 2) เทคนิคการตั้งเป้าหมาย เพราะเป้าหมายคือสิ่งนำทางที่ทำให้มองเห็นทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ 3) เทคนิคการเปลี่ยนความคิด เป็นกระบวนการโต้แย้งความคิดเพื่อแยกแยะความคิดที่ไม่ถูกต้องหรือความเชื่อผิด ๆ 4) เทคนิคการเปลี่ยนความคิดเชิงลบให้เป็นเชิงบวก ผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ตนเอง 2) วางแผนกำหนดเป้าหมาย 3) ปฏิบัติตามแผนการพัฒนา 4) สะท้อนด้วยตนเอง โดยมีแนวดำเนินการพัฒนากรอบความคิดใหม่ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้ และระยะที่ 3 หลังการชี้แนะ

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากลอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2.1 แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากลอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

1) การนำและบริหารจัดการ การนำ เป็นการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนที่เน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนรอบด้านผ่านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตัวเองของครูโดยมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการที่ชัดเจน **การบริหารจัดการ** เป็นการวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้างและระบบงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

2) การพัฒนาครู การเตรียมการและการพัฒนาครู เป็นการเตรียมการควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปรับกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้จิตวิทยาเชิงบวก ทักษะการใช้นวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และหน่วยบูรณาการ PBL **การพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวกของครู** เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูมีและใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และใช้กับนักเรียนทั้งในและนอกเวลาจัดการเรียนรู้ **การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)** เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติงานประจำ (On The Job Training)

ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกันทั้งการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูของโรงเรียน การออกแบบโครงสร้างเวลา และกระบวนการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3) การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน การจัดการกิจกรรมจิตศึกษา

นอกจากกิจกรรมจิตศึกษาจะพัฒนาความฉลาดด้านในของนักเรียนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ EQ, MQ, SQ และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ครูจะต้องฝึกฝนการนำกิจกรรมจิตศึกษา และการใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับผู้เรียนพร้อมด้วย ซึ่งถือว่าการพัฒนาครูไปด้วยในตัว **การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)** เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Teachers) เป็นผู้ชี้แนะ (Coach/Facilitators) ซึ่งดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดแทรกในรายวิชา และการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยบูรณาการ PBL

1.2.2 คู่มือการนำแนวทางการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติ โดยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1) การเตรียมการ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมการศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) เรียนรู้และเข้าใจวิธีการนำและออกแบบระบบบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Main Course เพื่อให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และวิธีการ การนำและการบริหารจัดการ และใช้นวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หน่วยบูรณาการ PBL และกระบวนการ PLC และเพื่อให้ผู้บริหารและครูเกิดความตระหนัก และความจำเป็นถึงการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อเปลี่ยนแปลงผู้เรียน

2) การวางแผน ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย (School Goal) การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน เพื่อกำหนดเป้าหมาย (School Goal) ที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบในทุกด้าน และเพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ 2) การออกแบบโครงสร้างและวิธีการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์ ปรับปรุง ทบทวน และออกแบบโครงสร้าง และแนวปฏิบัติที่เป็นวิถีที่เอื้อและมีความหมายต่อการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของครูและนักเรียน 3) การฝึกทักษะพฤติกรรมจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อให้ครูเกิดทักษะการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการใช้จิตวิทยาเชิงบวก การปรับพฤติกรรมเชิงบวก ทั้งต่อตนเองและผู้เรียน และการสร้างข้อตกลงในชั้นเรียน และ 4) การออกแบบแผนการจัดการกิจกรรมจิตศึกษา และการปรับแผนการจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ PBL เพื่อให้ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบกิจกรรมจิตศึกษาและปรับแผนการจัดการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ PBL ด้วยกระบวนการ PLC แบบ SS

3) การปฏิบัติตามแผน ประกอบด้วย 1 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การขับเคลื่อนนโยบาย วิธีและแนวปฏิบัติสู่การปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมาย โครงสร้าง แนวปฏิบัติวิธีใหม่ และแผนการจัดกิจกรรมฯไปสู่การปฏิบัติ

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่ 1) PLC เพื่อสะท้อนผลเกี่ยวกับเป้าหมาย (School Goal) วิธี เพื่อทบทวน วิเคราะห์ ความหมาย ข้อดี ข้อเสียของการออกแบบและการปฏิบัติตามเป้าหมาย (School Goal) ตามตารางโครงสร้างการสอน และแนวปฏิบัติวิธีใหม่ และ 2) การประเมินกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

5) การสะท้อนผล ประกอบด้วย 1 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การถอดบทเรียนเพื่อถอดบทเรียนเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ครู และนักเรียน

2. ผลการดำเนินการพัฒนาและถอดบทเรียนทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.1 ผลการเตรียมการ พบว่า หลังกิจกรรมศึกษาดูงาน และหลังการอบรมหลักสูตร Main Course ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าก่อนดำเนินการทั้งในภาพรวม และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยพบว่า ด้านความรู้มีการเปลี่ยนแปลงสูงสุด รองมาเป็นด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ

2.2 ผลการวางแผนดำเนินการ โดย 1) กำหนดเป้าหมาย (School Goal) และแผนการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) โดยกำหนด วิสัยทัศน์ ดังนี้ “ในปี 2565 โรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) เปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบให้ครอบคลุมด้านการนำและการบริหาร ด้านการพัฒนาครู และด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน” โดยมี 4 KRAs ดังนี้ KRA1 โรงเรียนมีการจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ มี KPIs ประกอบด้วย 3 ข้อ KRA 2 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี KPIs 3 ข้อ KRA 3 ครูเป็นนักเรียนรู้และมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ Active Learning มี KPIs 5 ข้อ และ KRA 4 นักเรียนมีปัญหาภายในและภายนอก มี KPIs 6 ข้อ 2) การกำหนดโครงสร้างตารางเวลาเรียน กำหนดให้กิจกรรมจิตศึกษาดำเนินการ 3 ช่วง ในทุก ๆ วัน ช่วงที่ 1 ก่อนเข้าเรียนช่วงเช้า 20 นาที ช่วงที่ 2 ก่อนเข้าเรียนตอนบ่ายกิจกรรม Body scan 20 นาที และก่อนกลับบ้าน กิจกรรม AAR 10 นาที และตารางสอนรายวิชาหลัก คือ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษในภาคเช้า

ส่วนภาคบ่ายเป็นรายวิชาบูรณาการ (5 วิชา) PBL 3) กำหนดแนวปฏิบัติเป็นวิถีที่ดีของโรงเรียน บ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) ในด้านการใช้สื่อ Social network สำหรับครูและนักเรียนแนวปฏิบัติในการใช้สื่อออนไลน์ แนวปฏิบัติในการสร้างวินัยเพื่อการเรียนรู้ในห้องเรียน แนวทางในการประชุม ผู้ปกครอง การปรับพฤติกรรม แนวปฏิบัติและวัฒนธรรมขององค์กร และ 4) การออกแบบกิจกรรม จิตศึกษาและหน่วยบูรณาการ PBL

2.3 ผลการดำเนินการตามแผน ดำเนินการตามแผนทั้งหมดในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ เดือน พ.ค. 63 - มี.ค. 64

2.4 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการวัดกรอบความคิดด้านทั่วไป และการวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ผลการวัดกรอบความคิดด้านทั่วไป จำนวน 4 ครั้ง พบว่า 1) ครูเปลี่ยนแปลงจากบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต มีจำนวน 2 คน ได้แก่ ครู ข และครู ง และ 2) ครูเปลี่ยนแปลงจากบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโต เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด มีจำนวน 2 คน ได้แก่ ครู ก และครู ค 2) ผลการวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า 1) ครูจำนวน 3 คน เปลี่ยนแปลงจากบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัดแต่ความคิดบางอย่างเติบโต เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด โดยการวัดแต่ละครั้งจะได้ผลคะแนนที่สูงขึ้นตามลำดับได้แก่ ครู ง, ครู ข และครู ก และ 2) ครูจำนวน 1 คน เปลี่ยนแปลงจากบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด และยังคงเป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัดด้วยคะแนนที่สูงขึ้นจากคะแนน 146 เป็น 169 คะแนน

2.5 ผลการสะท้อนผล

2.5.1 การสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางวิชาการของครู โดยครู มีการเปลี่ยนแปลงจากเป็นกังวล ไม่มั่นใจในการเปลี่ยนวิธีการสอน เพราะความเคยชินกับการสอนแบบ ป้อนข้อมูล ไม่รับฟังคำตอบและความคิดที่ต่างของนักเรียน และเชื่อว่าการลงโทษจะทำให้นักเรียน ตั้งใจเรียน เปลี่ยนเป็นครูที่มีการเรียนรู้แนวใหม่เป็นครูที่มีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น และมั่นใจในประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ เพราะเปลี่ยนแปลงเป็นครู ที่กระตือรือร้น จดจ่อ และสร้างสรรค์ เป็นครูที่ใจเย็น รับฟังคำตอบ ความคิดเห็นที่ต่างของนักเรียน โดยไม่รีบตัดสิน มีการจัดการเรียนการสอนที่สนุกขึ้น นักเรียนสนใจมากขึ้น นักเรียนกล้าที่จะถาม พูดคุยเมื่อมีปัญหา และเปลี่ยนเป็นบุคคลที่ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองไม่พูดเสียงดัง สร้างกฎกติกา ร่วมกันกับนักเรียน พิจารณาว่าครู ให้ความสำคัญ ยกย่องความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนที่มาจาก

การเรียนรู้ความปลอดภัย และบรรยากาศห้องที่ดี โดยมีความสุขที่เห็นนักเรียนตื่นตัว สนใจและสนุกกับการเรียน ครูเปลี่ยนแปลงตนเอง ความสุขที่เห็นนักเรียนมีความสุข

2.5.2 การสะท้อนบทเรียนและปัจจัยความสำเร็จ พบว่า

1) บทเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ 1) การดำเนินการครบถ้วนทั้งด้านการนำและการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาครู และด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่จะต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านวิชาการและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เอื้ออำนวยให้พัฒนาครูและขับเคลื่อนนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลต่อนักเรียนมีการพัฒนาปัญญาภายนอกและปัญญาภายใน เพิ่มขึ้น 3) การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบของโรงเรียน การใช้จิตวิทยาเชิงบวกของครู และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หน่วยบูรณาการ PBL สามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับพฤติกรรมเชิงบวกทำให้นักเรียนสนิทสนมและใกล้ชิดกับครู และง่ายต่อการสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และการเห็นการพัฒนาและความสุขที่เกิดขึ้นของผู้เรียน มีผลทำให้ครูเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) กระบวนการ PLC สามารถพัฒนาและยกระดับการพัฒนาตนเองของครูและผู้เรียน และ 5) ผลที่เกิดกับผู้เรียน นักเรียนส่วนใหญ่ มีสติ กำกับตนเอง รู้ตัวเร็วขึ้น ควบคุมตัวเองได้มากขึ้น รู้จักใช้เหตุผลในอธิบายสิ่งที่คิด เลือก และกระทำ เข้าใจความแตกต่างของผู้อื่น กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ สนุกกับการเรียนที่ได้คิด ปฏิบัติจริง และเห็นพัฒนาการด้านทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการคิดการวางแผน ทักษะทำงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะอาชีพ

2) ปัจจัยความสำเร็จ เกิดจาก 1) กระบวนการเตรียมการ จากการศึกษาดูงาน และการอบรมหลักสูตร Main course 2) ช่วงวัยหนุ่มสาว จึงมีความคิดสมัยใหม่ 3) บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กเอื้อต่อการเรียนหน่วยบูรณาการ PBL ช่วยทำให้ลดความซ้ำซ้อน ประหยัดเวลาและเชื่อมโยงการเรียนรู้ของนักเรียนให้เรียนรู้และปฏิบัติจริง 4) การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ทั้ง 3 ด้านพร้อมนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง 1 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโรงเรียนที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขนาดเล็กด้วยวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่าแนวทางดังกล่าว ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1.1 **การนำและบริหารจัดการ การนำ** เป็นการกำหนดทิศทางของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนที่เน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนรอบด้านโดยผ่านการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตัวเองของครูโดยมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการที่ชัดเจน **การบริหาร**

จัดการ เป็นการวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้างและระบบงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2 การพัฒนาครู การเตรียมการและการพัฒนาครู เป็นการเตรียมการควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปรับกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้จิตวิทยาเชิงบวก ทักษะการใช้นวัตกรรม จิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และหน่วยบูรณาการ PBL **การพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวกของครู** เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูมีและใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และใช้กับนักเรียนทั้งในและนอกเวลาจัดการเรียนรู้ **การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)** เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติงานประจำ (On The Job Training) ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกันทั้งการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูของโรงเรียน การออกแบบโครงสร้างเวลา และกระบวนการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

1.3 การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมจิตศึกษา นอกจากกิจกรรมจิตศึกษาจะพัฒนาความฉลาดด้านในของนักเรียนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ EQ, MQ, SQ และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ครูจะต้องฝึกฝนการนำกิจกรรมจิตศึกษา และการใช้จิตวิทยา เชิงบวกกับผู้เรียนพร้อมด้วย ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาครูไปด้วยในตัว **การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)** เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Teachers) เป็นผู้ชี้แนะ (Coach/Facilitators) ซึ่งดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดแทรกในรายวิชา และการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยบูรณาการ PBL

นอกจากนั้น ได้จัดทำคู่มือการนำแนวทางการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การปฏิบัติ โดยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน ขั้นตอนการเก็บข้อมูล และขั้นตอนการสะท้อนผล

แนวทางและคู่มือดังกล่าว เกิดจากการสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบสำคัญของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ด้านนำและการบริหารจัดการ 2) ด้านการพัฒนาครู และ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน ร่วมกับแนวทางการส่งเสริมพัฒนารอบความคิดทางวิชาการของครู ใน 2 ลักษณะ จำแนกเป็น 1) แนวทางที่เชื่อว่าสภาพแวดล้อมและนิเวศทางการเรียนรู้ (Learning eco-system) มีผลต่อความคิด ความเชื่อของคน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับจิตศึกษา ที่มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นชุมชน เป็นการสร้างชุมชนที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัยใกล้ชิดกับธรรมชาติทั้งดิน ลม แสงแดด ต้นไม้ และอยู่ห่างไกลจากสิ่งรบกวนภายนอก และมีเจ้าหน้าที่หรือครูที่เป็นกัลยาณมิตร คอยเกื้อหนุนให้คำแนะนำและ

ให้ความรัก ความเมตตา จะกระตุ้นการเรียนรู้และจิตใจเชิงบวกได้อย่างดี สัมพันธภาพของคนในชุมชน มีผลมากที่สุดต่อบรรยากาศทั้งหมดภายในชุมชน ด้วยการสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพขึ้นมา (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นที่ที่ครูจะได้ช่วยกันพัฒนากระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งเป็นการยกระดับ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประกอบด้วย กิจกรรม Dialogue, Lesson Study, S and L (Share and Learn), BAR (Before Action Review), DAR (During Action Review), AAR (After Action Review) 2) จิตวิทยาเชิงบวก มีกรอบความคิดที่ศรัทธาในความดีงามของมนุษย์และบ่มเพาะผู้เรียนให้มีคุณค่าที่ดีงาม โดยแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่ครูผู้สอนควรลด เช่น ลดการเปรียบเทียบ ลดการตีค่า การตัดสิน และการชี้โทษ และลดการหลอกล่อด้วยความอยากอันเป็นเงื่อนไขต่อความรัก เป็นต้น 3) กิจกรรมจิตศึกษา โดยจัดกิจกรรมในคาบเวลาของ “จิตศึกษา” โดยใช้เวลาประมาณ 20 นาทีในภาคเช้าก่อนการเรียนการสอนวิชาอื่น และจัดกิจกรรม Body Scan ก่อนเรียนในภาคบ่ายก่อน และจัดกิจกรรม AAR ก่อนกลับบ้าน และ

2) แนวทางที่เชื่อว่ากรอบความคิดสามารถพัฒนาได้โดยมีเครื่องมือ เทคนิควิธีการเฉพาะ 1) เทคนิคการมองมุมใหม่ เป็นการเปลี่ยนความคิดให้ต่างไปจากเดิม 2) เทคนิคการตั้งเป้าหมาย เพราะเป้าหมายคือสิ่งนำทางที่ทำให้มองเห็นทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ 3) เทคนิคการเปลี่ยนความคิดเป็นกระบวนการโต้แย้งความคิดเพื่อแยกแยะความคิดที่ไม่ถูกต้องหรือความเชื่อผิด ๆ 4) เทคนิคการเปลี่ยนความคิดเชิงลบให้เป็นเชิงบวก ผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ตนเอง 2) วางแผนกำหนดเป้าหมาย 3) ปฏิบัติตามแผนการพัฒนา 4) สะท้อนด้วยตนเอง โดยมีแนวดำเนินการพัฒนากรอบความคิดใหม่ 3 ระยะ ระยะที่ 1 ก่อนการชี้แนะ ระยะที่ 2 การชี้แนะเพื่อสร้างการเรียนรู้ และระยะที่ 3 หลังการชี้แนะ

แนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีฐานคิดมาจากความเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมระบบโครงสร้าง และกลไกภายในของโรงเรียน เป็นระบบนิเวศของการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่สำคัญในการบ่มเพาะและขับเคลื่อนกรอบความคิดเติบโตของครูผ่านการทำหน้าที่ด้านงานวิชาการ โดยเฉพาะหน้าที่หลัก คือ การจัดการเรียนรู้ ดังคำกล่าวที่ว่า “ระบบสร้างคน และคนก็จะมาสร้างระบบ” ทั้งนี้ระบบในงานวิจัยนี้ คือ ระบบตามกลไกนี้ได้จากแนวคิด “การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ” (Whole School Approach: WSA) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ยึดหลักการการบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน (Built-in) การทำให้ครบวงจร (Complete Cycle) และการจัดให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน (Total Development) (ทิตินา แคมมณี และคณะ, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Peter Senge, 1990) หรือแนวทางสำคัญ

5 ประการที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้น โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ (Shared Vision) ซึ่งคนทั้งองค์การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการนำและการบริหารจัดการของ“การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ” (Whole School Approach: WSA) ส่วนการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) สมาชิกในองค์การโดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและ สม่่าเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านการพัฒนาครูของ“การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ” (Whole School Approach: WSA) องค์ประกอบเหล่านี้ถูกขับเคลื่อนด้วย ความมีสติ (Mental Model) คือแบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์การ เทียบเคียงได้กับกรอบความคิด (Mindset) นั้นเอง

ทั้งนี้ แนวทางและคู่มือดังกล่าวได้ดำเนินการยกย่องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อให้คู่มือมีความเหมาะสมในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จังหวัดแพร่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของของศรีณีย์ เปรมสุข (2562) เรื่องการพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สหวิทยาเขตศรีวิเชียร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ซึ่งสร้างคู่มือพัฒนาทักษะผู้นำใน PLC ประกอบด้วยส่วนที่ 1 ที่มาของคู่มือ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบสำคัญ ส่วนที่ 3 การนำคู่มือไปใช้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุติ รุ่งสว่าง (2543) เรื่องการพัฒนาคู่มือการสร้างหลักสูตรระดับโรงเรียนสำหรับครูประถมศึกษาซึ่งมีส่วนประกอบของคู่มือ คือ คำชี้แจงในการใช้คู่มือ วัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา และคำแนะนำการศึกษาคู่มือ เนื้อหาที่เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรระดับโรงเรียน และแนวการประเมินจากการศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด หลักการการสร้างคู่มือการปฏิบัติงาน และได้ดำเนินการปรับปรุงคู่มือฉบับยกย่องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อให้คู่มือมีความเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน เมื่อปรับปรุงคู่มือแล้วผู้วิจัยได้นำคู่มือไปทดลองใช้ เพื่อหาประสิทธิภาพของคู่มือ พบว่าคู่มือมีประสิทธิภาพสูง สามารถพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูได้

2. ผลการทดลองใช้แนวทางและถอดบทเรียนการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติ ผู้วิจัยนำคู่มือมาใช้ในการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาจักร (จักรราษฎร์บำรุง) จำนวน 4 คน พบว่า ร้อยละ 50 ครูเปลี่ยนจากบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth

Mindset) และอีกร้อยละ 50 ครูเปลี่ยนเป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Growth Mindset but some fixed ideas) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ร้อยละ 75 ของครูเปลี่ยนเป็นจากบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัดแต่บางอย่างเติบโต เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Growth Mindset but some fixed ideas) และครูอีก ร้อยละ 25 เปลี่ยนแปลงกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนรู้จากบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด ด้วยคะแนนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ

- 1) เกณฑ์การคัดเลือกครู ที่ใช้การสอบสัมภาษณ์เพื่อดูทัศนคติต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ และพร้อมเปลี่ยนแปลง
- 2) โรงเรียนจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning เน้นการลงมือปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ก่อนนำ 3 นวัตกรรมมาใช้ทำให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงเป็นกรอบความคิดเติบโตเป็นส่วนใหญ่ (ข้อมูลพฤติกรรมการสอนร้อยละ 75 ครูมีพฤติกรรมการสอนในระดับ 4 ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยหลักของความสำเร็จ (KRA) ของครูที่ตั้งไว้ โดยมุ่งให้ครูเป็นนักเรียนและมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ Active Learning มีตัวชี้วัดประกอบด้วย 1) มีกรอบความคิดทั่วไป และกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้แบบเติบโต (Growth mindset) 2) ใจเย็น ใจดี เพื่อนักเรียนรู้สึกปลอดภัย 3) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับพฤติกรรมเชิงบวก 4) เข้าใจนวัตกรรมและสามารถออกแบบแผนจิตศึกษาได้ หน่วยการเรียนรู้ แผน PBL/Active Learning จัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่หลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างของนักเรียน และ 5) ใช้ PLC เพื่อพัฒนาและยกระดับตนเองและผู้เรียน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการสะท้อนคิดของครู โดยภาพรวมว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงจากเป็นกังวล ไม่มั่นใจในการเปลี่ยนวิธีการสอน เพราะความเคยชินกับการสอนแบบป้อนข้อมูล ไม่รับฟังคำตอบและความคิดที่ต่างของนักเรียน และเชื่อว่าการลงโทษจะทำให้นักเรียนตั้งใจเรียน เปลี่ยนเป็นครูที่มี ในการเรียนรู้แนวใหม่เป็นครูที่มีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น และมั่นใจในประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ เพราะเปลี่ยนแปลงเป็นครูที่กระตือรือร้น จดจ่อ และสร้างสรรค์ เป็นครูที่ใจเย็น รับฟังคำตอบ ความคิดเห็นที่ต่างของนักเรียน โดยไม่รีบตัดสิน มีการจัดการเรียนการสอนที่สนุกขึ้น นักเรียนสนใจมากขึ้น นักเรียนกล้าที่จะถาม พูดคุยเมื่อมีปัญหา และเปลี่ยนเป็นบุคคลที่ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองไม่พูดเสียงดัง สร้างกฎกติกา ร่วมกันกับนักเรียน พิจารณาว่าครู ให้ความ ยกย่องความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนที่มาจากการเรียนรู้ความปลอดภัย และบรรยากาศห้องที่ดี โดยมีความสุขที่เห็นนักเรียนตื่นตัว สนใจและสนุกกับการเรียน ครูเปลี่ยนแปลงตนเอง ความสุขที่เห็นนักเรียนมีความสุข

ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นผลของการวัดกรอบความคิดทั่วไป และผลการวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมีความสอดคล้องไปในแนวทางทิศเดียวกัน และเมื่อเวลาผ่านไปการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทั่วไปและกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้จะมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น ซึ่งทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาครูตามแนวทางและคู่มือการนำแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กไปสู่การปฏิบัติ โดยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นตอนการเตรียมการ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน ขั้นตอนการเก็บข้อมูล และขั้นตอนการสะท้อนผล มีดำเนินการตามแผนทั้งหมดในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน พ.ค. 63 - มี.ค. 64 เป็นระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่การเตรียมการ ที่มีการการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และการอบรมเชิงปฏิบัติการ Main course จำนวน 5 วัน การวางแผน และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ เริ่มจากการนำและการบริหารจัดการ ที่มีการประกาศใช้เป้าหมาย (School Goal) และแผนการใช้แนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อสาร การพัฒนาครู การใช้จิตวิทยาเชิงบวกของครูในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน และใช้กับนักเรียน การสร้างข้อตกลงในชั้นเรียน สิ่งที่ควรลด สิ่งที่ควรเพิ่ม การดำเนินการ PLC ตามโครงสร้างเวลาที่ระบุไว้ และการดำเนินการ PLC แบบ SS/LS/CS การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน โดยจัดกิจกรรมจิตศึกษา 3 ระยะเวลา ทุกวัน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และหน่วยบูรณาการ PBL ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้พัฒนากรอบความคิดทางวิชาการของ Snipes, Fancsali, and Stoker (2012) ที่ได้เชื่อมโยงแนวคิดของกรอบความคิดทางวิชาการ (academic Mindset) ของ Farrington เข้ากับแนวคิดความเชื่อส่วนบุคคลและกรอบความคิด (mindset) ของ Dweck ได้ข้อสรุปว่าบริบทของโรงเรียน บ้านและชุมชนมีอิทธิพลต่อกรอบความคิดทางวิชาการ พฤติกรรมทางวิชาการ กลยุทธ์ในการเรียนรู้ และผลลัพธ์ทางวิชาการ ซึ่งเชื่อมโยงกับหลักของ “ระบบสร้างคน” โดยแนวคิดของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ เป็นระบบที่สัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ส่วนที่สัมพันธ์กัน ตั้งแต่การนำและการบริหารจัดการ การพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวทางที่เชื่อว่าสภาพแวดล้อมและนิเวศทางการเรียนรู้ (Learning ecosystem) มีผลต่อความคิด ความเชื่อของคน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับจิตศึกษา ที่มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นชุมชน เป็นการสร้างชุมชนที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัยใกล้ชิดกับธรรมชาติ ทั้งดิน ลม แสงแดด ต้นไม้ และอยู่ห่างไกลจากสิ่งรบกวนภายนอก และมีเจ้าหน้าที่หรือครูที่เป็นกัลยาณมิตร คอยเกื้อหนุนให้คำแนะนำและให้ความรัก ความเมตตา จะกระตุ้นการเรียนรู้และจิตใจเชิงบวกได้อย่างดี สัมพันธภาพของคนในชุมชนมีผลมากที่สุดต่อบรรยากาศทั้งหมดภายในชุมชน ด้วยการสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพขึ้นมา (Professional Learning Community: PLC)

ซึ่งเป็นที่ที่ครูจะได้ช่วยกันพัฒนากระบวนการและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งเป็นการยกระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประกอบด้วย กิจกรรม Dialogue, Lesson Study, S and L (Share and Learn), BAR (Before Action Review), DAR (During Action Review), AAR (After Action Review)

2) จิตวิทยาเชิงบวก มีกรอบความคิดที่ศรัทธาในความดีงามของมนุษย์และบ่มเพาะผู้เรียนให้มีคุณค่าที่ดีงาม โดยแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่ครูผู้สอนควรลด เช่น ลดการเปรียบเทียบ ลดการตีค่า การตัดสิน และการชี้โทษ และลดการหลอกล่อด้วยความอยากอันเป็นเงื่อนไขต่อความรัก เป็นต้น

3) กิจกรรมจิตศึกษา โดยจัดกิจกรรมในคาบเวลาของ “จิตศึกษา” โดยใช้เวลาประมาณ 20 นาที ในภาคเช้าก่อนการเรียนการสอนวิชาอื่น และจัดกิจกรรม Body Scan ก่อนเรียนในภาคบ่าย และจัดกิจกรรม AAR ก่อนกลับบ้าน นอกจากนั้น การพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่เริ่มจากการเตรียมการ ต่อเนื่องด้วย การวางแผน การดำเนินการตามแผน การสะท้อนผล จึงทำให้กระบวนการดำเนินเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการสะท้อนคิดของครู ที่พบว่าภาพรวมของครูมีความรู้สึกบวก มีความสุข มีความมั่นใจในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้ 3 นวัตกรรม มีความมั่นใจในการทำงานเป็นทีม และรู้สึกดีที่ตนเองมีการเปลี่ยนแปลง เข้าใจในความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเชิงระบบโดยใช้ 3 นวัตกรรม โดยเมื่อครูเห็นการพัฒนาและความสุขที่เกิดขึ้นของผู้เรียน นักเรียนส่วนใหญ่ มีสติ กำกับตนเอง รู้ตัวเร็วขึ้น ควบคุมตัวเองได้มากขึ้น รู้จักใช้เหตุผล ในอธิบายสิ่งที่คิด เลือกลง และกระทำ เข้าใจความแตกต่างของผู้อื่น กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ สนุกกับการเรียนที่ได้คิด ปฏิบัติจริง และเห็นพัฒนาการด้านทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการคิดการวางแผน ทักษะทำงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะอาชีพ จึงมีผลทำให้ครูเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดด้านการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทางวิชาการของครูนั้น จึงไม่ได้เกิดขึ้นเองลอย ๆ โดยกระบวนการ หรือวิธีการพัฒนาเดียว หากแต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยความสำเร็จหลักต่าง ๆ ของบุคคลหลัก (Key man) และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยด้วยเช่นกัน ที่สำคัญ คือ

1) **โรงเรียนมีการจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ** มีโครงสร้าง ตารางเวลาเรียน สัมพันธ์กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รายวิชาเรียน และช่วงระยะเวลาพัฒนาครู มีวิถีและแนวปฏิบัติของครูในเรื่องกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ต่อผู้เรียน การปฏิบัติตนของครูและนักเรียน มีสนามพลังบวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ผ่านนวัตกรรมจิตศึกษา การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แบบสอดแทรกในรายวิชาหลัก และผ่านหน่วยบูรณาการ PBL

2) **ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** เป็นผู้นำครูและสร้างความร่วมมือกับครูและชุมชนกำหนด

วิสัยทัศน์ เป้าหมายและขับเคลื่อนการพัฒนาครูและการพัฒนานักเรียนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นผู้นำในการสร้างความตระหนัก และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบให้กับครูและชุมชน และเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมจิตศึกษา หน่วยบูรณาการแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) **3) ครูเป็นนักเรียนรู้และมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ Active Learning** มีกรอบความคิดทั่วไป และกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้แบบเติบโต (Growth mindset) ใจเย็น ใจดี เพื่อนักเรียนรู้สึกปลอดภัย สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับพฤติกรรมเชิงบวก และเข้าใจนวัตกรรมและสามารถออกแบบแผนจิตศึกษาได้ หน่วยการเรียนรู้ แผน PBL/Active Learning จัดการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างของนักเรียน และใช้ PLC เพื่อพัฒนาและยกระดับตนเองและผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียน**มีปัญญาภายในและภายนอก คือ** มีสติ กำกับตนเอง ตัดสินใจเชิงจริยธรรม มีความเป็นพลเมือง การเคารพความแตกต่าง เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นไม่แสดงพฤติกรรมเชิงลบ เห็นอกเห็นใจ และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวิริยะ วราญ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา พบว่า การดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันจะต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ไม่สามารถดำเนินการได้เฉพาะองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง และได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับผลการดำเนินการของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ส่วนผลการเปลี่ยนแปลง Mindset ของครูเป็นบุคคลที่มี Growth Mindset นั้น สอดคล้องกับพวงชมพู โจนส์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) สำหรับบุคลากรในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา พบว่า Mindset นั้นสามารถเปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้แน่นอนโดยใช้กรอบของทฤษฎีพฤติกรรมนิยมมาเป็นแนวทาง มีองค์ประกอบอยู่ 5 อย่าง ได้แก่ 1) หยุดเปรียบเทียบ 2) ทุกอย่างไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ 3) หาหลักฐานเสริมความคิด 5) ให้ความจำกัดความใหม่ของคำว่าผิดพลาด 5) อย่าสนใจความคิดของคนอื่นมากเกินไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ มิลินทรากวินกมลโรจน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา พบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการชี้แนะเพื่อปรับชุดความคิดครูฯ ก่อนเข้าร่วมกระบวนการชี้แนะฯ มีครู 1 คน มีชุดความคิดด้านการเรียนการสอนเติบโต ครู 12 คน มีชุดความคิดเติบโตแต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด ไม่มีครูที่มีชุดความคิดจำกัดแต่ความคิดเติบโต หรือชุดความคิดจำกัดเลย หลังเข้าร่วมกระบวนการฯ ครูมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นครูที่มีชุดความคิดเติบโต 7 คน ชุดความคิดเติบโตแต่ความคิด

บางอย่างยังจำกัด 6 คน โดยมีคะแนนพัฒนาการสูงขึ้นทุกคน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านแนวคิดหรือกลุ่มความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองในฐานะครู ในด้านพฤติกรรมของครู พบว่า ครูทุกคนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงนักเรียนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร กังวานนพชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมในงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านและกรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโตเป็นตัวแปรกำกับ จากการวิจัยพบว่า การมุ่งจัดการปัญหาและการหนีปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ ระหว่างการควบคุมในงานต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่การมุ่งจัดการอารมณ์และการเพิกเฉยปัญหาไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ดังกล่าว และพบว่ากรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโตเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล มีอิทธิพลกำกับผลทางอ้อมของการควบคุมในงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน เฉพาะที่ส่งผ่านการมุ่งจัดการปัญหาเท่านั้น โดยผู้เข้าร่วม การวิจัยที่มีคะแนนค่อนข้างไปทางกรอบความคิดแบบเติบโตมักใช้การเผชิญปัญหาแบบการมุ่งจัดการ ปัญหามากกว่า ไม่ว่าจะรับรู้การควบคุมในงานสูงหรือต่ำ แต่ผู้เข้าร่วมการวิจัยที่มีคะแนนค่อนข้างไปทางกรอบความคิดแบบยึดติดมักใช้การเผชิญปัญหาแบบการมุ่งจัดการปัญหาเฉพาะเมื่อรับรู้ว่ามีคนมีการควบคุมในงานสูง และไม่ค่อยใช้การมุ่งจัดการปัญหาเมื่อรับรู้ว่ามีคนมีการควบคุมในงานต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารในระดับนโยบาย ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือหน่วยงานอื่น ๆ ควรส่งเสริม เผยแพร่ให้สถานศึกษาได้ใช้แนวทางและคู่มือการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และใช้เครื่องมือวัดกรอบความคิด และเครื่องมือวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อประเมินผลและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบริบทและสภาพแวดล้อมใกล้เคียง หรือต่างบริบทที่มีความสนใจ ควรนำแนวทางและคู่มือการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และใช้เครื่องมือวัดกรอบความคิด และเครื่องมือวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อประเมินผลการพัฒนา ไปปรับประยุกต์ใช้ เพื่อเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดทาง

วิชาการ (Academic Mindset) ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำแนวทางและคู่มือการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และใช้เครื่องมือวัดกรอบความคิด และเครื่องมือวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อประเมินผลการพัฒนาไปทดลองใช้กับสถานศึกษาอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาผลของกรอบความคิดทางวิชาการ (Academic Mindset) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับครูในระยะยาว





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2562). *โครงการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง*. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *การบริหารจัดการโรงเรียนทั้งระบบ*. กรุงเทพฯ: ดี เอ็มเพอเรียร์ พี กรุ๊ป.
- กิตติพงศ์ สนธิสัมพันธ์. (2557). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิด ความรับผิดชอบ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- กฤษมา ยกชู. (2561). *การศึกษาและเสริมสร้างกรอบคิดของงานของนักศึกษาวิชาชีพครู (ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษมา ยกชู และคณะ. (2557). *กรอบคิดของครูในการพัฒนาผู้เรียน: การศึกษา* เชียงปรากฎการณวิทยา. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 17(2), 109-125.
- เกียรติสุดา กาศเกษม. (2557). *การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาล ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชนิตา รุ่งเรือง, และเสรี ชัดเข้ม. (2559). *กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนา ศักยภาพมนุษย์*. *วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 14(1), 1-13.
- ทิตนา แคมณี, และภาสิต ประมวลศิลป์ชัย. (2547). *ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหาร ในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.
- ธนะดี สุริยะจันทร์หอม. (2561). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างโครงข่าย มายด์เซต สำหรับนักศึกษา หลักสูตรวิชาชีพครู (ปริญญาโทปริญญาตรีบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- บุญเกียรติ โชควัฒนา. (2542). *ทำให้คิด ทำให้เชื่อ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ธรรมะ.
- ประภาพรรณ อุ่นอบ. (2552). *วิทยาการกระบวนการเงื่อนไขสำคัญของการถอดบทเรียนแบบวิเคราะห์ หลังการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.

- ประเมธ สมบูรณ์. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเทียบเคียงสมรรถนะ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พวงชมพู โจนส์. (2559). การสร้างกระบวนการทางความคิด (Mindset) สำหรับบุคลากร ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(1), 1-9.
- พิสิฐ ฮ่องเจริญ. (2560). *ถอดบทเรียน: การบริหารโครงการภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: ทูเกเตอร์ เอ็ดดูเทนเนอร์.
- ภัทรพร กังวานพรชัย. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมในงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีรูปแบบการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่านและกรอบความคิดแบบยึดติด-เติบโตเป็นตัวแปรกำกับ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มิลินทรา กวินกมลโรจน์. (2557). *การวิจัยและพัฒนาระบบการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา (ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มุทิตา อุดทน. (2561). *ผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มูลนิธิลำปลายมาศพัฒนา. (2562). *โครงการสนับสนุนการพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง: มูลนิธิลำปลายมาศพัฒนา*. บุรีรัมย์: มูลนิธิลำปลายมาศพัฒนา.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2553). *คู่มือการถอดบทเรียนโครงการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี). (2553). *จิตศึกษา*. สืบค้น 7 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.bodin.ac.th/>
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง. (2557). *โรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1), 94.
- วรางคณา จันทร์คง. (2557). *การถอดบทเรียน ตอนที่ 1. จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์*, 1(1), 1-2.
- วัชร กาศสนุก. (2559). *การพัฒนาระบบจิตศึกษาของโรงเรียนวัดโชคเกษม (เกษมราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา (ปริญญาโท)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิญญา วิศาลาภรณ์. (2540). *การวิจัยทางการศึกษา: หลักการและแนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี.

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตาตาพับลิเคชั่น.
- วิริยะ วราญ. (2559). *การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสา
ราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา (ปริญญาณิพนธ์
ปริญญาดุขฎิบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิเชียร ไชยบัง. (2554). *จิตศึกษากับการบ่มเพาะปัญญาภายใน*. บุรีรัมย์: โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา.
- วิเชียร ไชยบัง. (2556). *ปฎิหาริย์การศึกษา ณ โรงเรียนนอกระลา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. บุรีรัมย์: โรงเรียน
ลำปลายมาศพัฒนา.
- วิเชียร ไชยบัง. (2558). *จิตศึกษา พัฒนาปัญญาภายใน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. บุรีรัมย์: โรงเรียนลำปลายมาศ
พัฒนา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- วิระ นิจอตร์รัตน์. (2551). *คู่มือถอดความรู้ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง*. กรุงเทพฯ: รวมทวีผลการพิมพ์.
- ศรัณย์ เปรมสุข. (2562). *การพัฒนาทักษะผู้นำวงสนทนาในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สทวิทยาเขตศรีวิเชียร สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยม เขต 40 (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมนึก ปฏิพานนท์. (2550). *การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา
บุคลิกภาพประชาธิปไตย และทักษะกระบวนการกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
ระหว่างกลุ่มที่ใช้วิธีการสอนแบบสตอรี่ไลน์ฯ แบบการใช้การวิจัยเป็นฐานและแบบปกติ.
วารสารพัฒนาการเรียนการสอน, 1(2), 57-74.*
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรกุล. (2559).
การพัฒนากรอบความคิด. กรุงเทพฯ: ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา.
- อนุชา กอนพวง. (2565). *การพัฒนาและยกระดับสถานศึกษาต้นแบบที่เปลี่ยนแปลงโรงเรียน
ทั้งระบบ (รายงานผลการวิจัย)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรรถพงษ์ อินตะวงศ์. (2565). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญาณิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต)*.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Anderson, E. (2006). *Growing great employees: Turning ordinary people into
extraordinary performers*. USA: Galloard.
- Aronson, J., & Good, C. (2006). *Development and measurement of children's vulner
ability to racial and gender ability stereotypes*. USA: Manuscript in
Preparation.

- Bishop, L.J. (1979). *Staff development and instruction improvement: Plan and procedure*. Boston: Allyn and Bacon.
- Castetter, W.B. (1996). *The human resource function in educational administration* (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dweck, C.S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Dweck, C.S. (2012). *Mindset: How you can fulfill your potential*. Constable & Robinson.
- Dweck, C.S. (2015). *Test your mindset*. Retrieved November 6, 2018, from <http://www.mindsetonline.com/testyourmindset/step1.php>
- Dweck, C.S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry*, 6(4), 267-285.
- Esparza, J., Shumow, L., & Schmidt, J.A. (2014). Growth mindset of gifted seventh grade students in science. *NCSSMST Journal*, 19(1), 6-12.
- Fang, F., Pil Kang, S., & Liu, S. (2004). Measuring mindset change in the systemic transformation of education. *Association for educational communications and technology*, 298-304.
- Goldstein, S., & Brooks, R. (2007). *Understanding and managing children's classroom behavior: Creating sustainable, resilient schools*. USA: John Wiley & Sons.
- Gunderson, E.A., Gripshover, S.J., Romero, C., & Dweck, C.S. (2013). Parent praise to 1- to 3-year-olds predicts children's motivational frameworks 5 years later. *Child Development*, 84(5), 1526-1541.
- Gutshall, C.A. (2013). Teachers' mindsets for student with and without disabilities. *Psychology in the schools*, 50(10), 1073-1083.
- Hadipoor, M., Jomehri, F., & Ahadi, H. (2015). The effect of training program based on theory of mindset about intelligence on learning behaviors of preschoolers (4-6 Years): A threestage experiment. *International Journal of Review in Life Sciences*, 5(8), 1047-1055.

- Haimovitz, K., Wormington, S.V., Corpus, J.H. (2011). Dangerous mindsets: How beliefs about intelligence predict motivational change. *Learning and Individual Differences, 21*(6), 747-752.
- King, R.B. (2012). How you think about your intelligence influences how adjusted you are: Implicit theories and adjustment outcomes. *Personality and Individual Differences, 53*(5), 705-709.
- Mueller, C.M., & Dweck, C.S. (1998). Praise for intelligence can undermine children's motivation and performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(1), 33-52.
- Mukhopadhyay, A., & Yeung, C.W.M. (2010). Building character: Effects of lay theories of self-control on the selection of products for children. *Journal of Marketing Research, 47*(3), 240-250.
- Murphy, M.C., & Dweck, C.S. (2015). *Mindsets shape consumer behavior*. Retrieved November 6, 2018, from <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcps.2015.06.005>
- O'Rourke, E., Haimovitz, K., Ballweber, C., Dweck, C.S., & Popović, Z. (2014). Brain points: A growth mindset incentive structure boosts persistence in an educational game. In *32nd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI 2014* (pp. 3339-3348). Toronto, ON: Canada.
- Park, J. K., & John, D.R. (2012). Capitalizing on brand personalities in advertising: The influence of implicit self-theories on ad appeal effectiveness. *Journal of Consumer Psychology, 22*, 424-432.
- Paunesku, D., Walton, G.M., Romero, C., Smith, E.N., Yeager, D.S., & Dweck, C.S. (2015). Mind-set interventions are a scalable treatment for academic underachievement. *Psychological Science, 26*, 784-793.
- Schroder, H.S., Moran, T.P., Donnellan, M.B., & Moser, J.S. (2014). Mindset induction effects on cognitive control: A neurobehavioral investigation. *Biological Psychology, 103*, 27-37.
- Senge, P.M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Kleiner, A., Dutton, J., & Smith, B. (2000). *Schools that learn: A fifth discipline field book for educators, parents, and everyone who cares about education*. New York: Doubleday.

- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Yan, V.X., Thai, K.P., & Bjork, R.A. (2014). Habits and beliefs that guide self-regulated learning: Do they vary with mindset? *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 3(3), 140-152.
- Yeager, D.S., & Dweck, C.S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302-314.





ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดดา ภูหงษ์ทอง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนนคร
2. ดร.วิริยะ วรายุ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
3. ดร.สมศักดิ์ ประสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปะทาย โรงเรียนบ้านปะทาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
4. อาจารย์พรณทิพย์พา ทองมี ครูแกนนำโรงเรียนนวัตกรรมทั้งระบบ โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา สังกัดกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
5. อาจารย์ศุภากร อ่อนลา ครูแกนนำโรงเรียนนวัตกรรมทั้งระบบ โรงเรียนบ้านตะเคียนราม โรงเรียนบ้านตะเคียนราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการยกร่างแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. นายวิเชียร ไชยบัง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา สังกัดกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. ดร.อำนาจ มีศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะเคียนราม โรงเรียนบ้านตะเคียนราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
3. นายสมเดช อ่างศิลา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินกระปรอก โรงเรียนวัดเนินกระปรอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
4. ดร.วรรณรักษ์ หงษ์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกุลา โรงเรียนบ้านหนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
5. ดร.พิทยา แสงสว่าง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้า โรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดกรอบความคิดทั่วไป (แบบสอบถามความคิดเห็นทั่วไป)
2. แบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ (แบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบความคิดทางวิชาการครูด้านการจัดการเรียนรู้)
3. แบบบันทึกการสะท้อนตนเอง



1. แบบวัดกรอบความคิดทั่วไป (แบบสอบถามความคิดเห็นทั่วไป)

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นทั่วไป

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและความคิดเห็นต่อลักษณะของบุคคล ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพราะข้อมูลที่ท่านให้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการศึกษาของชาติต่อไป

แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนนี้มี 2 ตอน ได้แก่

1. ข้อมูลพื้นฐาน
2. ความคิดเห็นต่อลักษณะของบุคคล

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ
ข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านและโรงเรียนของท่าน
จะไม่ปรากฏจริงในรายงานวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นทั่วไป

แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของครูประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ.....ปี.....เดือน
3. สถานภาพสมรส
 1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่
4. ท่านมีบุตร รวม.....คน
5. ระดับการศึกษาสูงสุด
 1. ปริญญาตรี
 2. สูงกว่าปริญญาตรี
 3. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
วิชาเอก.....
6. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นครูทั้งหมดกี่ปี (นับตั้งแต่เริ่มทำงานครู).....ปี.....เดือน
7. ท่านมีประสบการณ์การสอนระดับประถมศึกษาทั้งหมด.....ปี.....เดือน
8. ท่านสอนที่โรงเรียนแห่งนี้ทั้งหมด (รวมปีการศึกษาปัจจุบัน).....ปี.....เดือน
9. ปัจจุบันท่านสอนระดับชั้น.....รายวิชาที่สอน.....
10. ท่านเคยสอนระดับชั้นและวิชาใดบ้าง และแต่ละระดับชั้น/รายวิชา ท่านสอนเป็นระยะเวลากี่ปี

ระดับชั้น.....	วิชา.....	จำนวน.....ปี.....เดือน
ระดับชั้น.....	วิชา.....	จำนวน.....ปี.....เดือน
ระดับชั้น.....	วิชา.....	จำนวน.....ปี.....เดือน
11. ในห้องเรียนที่ท่านสอนมีจำนวนนักเรียนกี่คน ชาย..... หญิง.....
รวม.....
12. ในห้องเรียนของท่านมีนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษจำนวนกี่คน
 ไม่มี มี จำนวน.....คน (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อลักษณะของบุคคล

คำชี้แจง โปรด ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นของท่านในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ระดับสติปัญญาเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิดจึงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้				
2. ทุกคนมีความสามารถในเรียนรู้				
3. ท่านมั่นใจว่าท่านเปลี่ยนแปลงระดับสติปัญญาที่ท่านมีอยู่ได้				
4. ท่านเป็นหนึ่งในบุคคลส่วนน้อยที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างจริงจัง				
5. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถเปลี่ยนแปลงลักษณะพื้นฐานของตัวท่านได้อย่างสม่ำเสมอ				
6. ดนตรีเป็นความสามารถพิเศษที่ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้				
7. คนส่วนน้อยเท่านั้นที่จะมีความสามารถทางด้านกีฬา ดังคำกล่าวที่ว่า “คุณเกิดมา เพื่อสิ่งนั้น”				
8. การเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์เป็นสิ่งที่ยาก ถ้าคุณเป็นผู้ชายหรือเป็นผู้ที่มาจากวัฒนธรรมที่ตระหนักเห็นคุณค่าในคณิตศาสตร์				
9. คนที่ทำอะไรสิ่งหนึ่งด้วยความตั้งใจ ผลที่ดีจะเกิดแก่บุคคลนั้น				
10. ถ้าท่านตั้งใจทำ ท่านจะสามารถเปลี่ยนแปลงตัวท่านได้ไม่ว่าท่านจะเป็นคนลักษณะใด				
11. ท่านไม่ต้องการให้เกิดความรู้สึกเครียด จึงไม่สนใจทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ				
12. คนในสังคมเป็นคนไม่ดีจึงเป็นเรื่องยากที่จะเปลี่ยนแปลงคนเหล่านั้นให้เป็นคนที่ดีได้				
13. ท่านสามารถยอมรับและยินดีที่จะได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำของท่านจากบุคคลรอบตัว เช่น พ่อ แม่ ครู หรือผู้ให้คำชี้แนะ				

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14. ท่านมักจะรู้สึกโกรธเสมอเมื่อท่านได้รับข้อมูลทางลบเกี่ยวกับการกระทำของท่าน				
15. ไม่ว่าระดับสติปัญญาของท่านจะเป็นมาอย่างไร ท่านสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้				
16. ท่านสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ แต่ท่านไม่สามารถเปลี่ยนแปลงระดับสติปัญญาของท่านได้				
17. ท่านสามารถทำในสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมได้ แต่ความเป็นตัวตนของท่านจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้				
18. มนุษย์โดยทั่วไปมีพื้นฐานที่ดี บางครั้งการตัดสินใจในการทำบางสิ่งอย่างก็อาจจะเลวร้ายได้				
19. ท่านมีความรู้สึกทำทนายกับงานที่ท่านกำลังทำอยู่				
20. ทุกคนมีความเชื่อว่าบุคคลที่ฉลาด ไม่จำเป็นต้องทำงานหนัก				

การแปลผลค่าคะแนนจากการตอบแบบวัด

คำถาม ข้อที่เกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0

คำถาม ข้อที่เกี่ยวกับกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0
เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3

วิธีการ นำค่าคะแนนมารวมกันและสรุปผลตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น (Mckenzie, 2013 อ้างถึงใน มิลินทรา กรวินกมลโรจน์, 2557)

ค่าคะแนนระหว่าง 60-45 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 44-34 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 33-21 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 20-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

คำถามมีลักษณะดังนี้

กรอบความคิด	ข้อความกรอบความคิด จำกัด (Fixed)	ข้อความกรอบความคิด เติบโต (Growth)	รวม
ความสามารถ	1, 7, 8, 11, 14, 16, 20	2, 3, 6, 9, 13, 15, 19	14
ลักษณะส่วนตัว	4, 12, 17	5, 10, 18	6
รวม	10	10	20

2. แบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ (แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นทางวิชาการของครูด้านการจัดการเรียนรู้)

ฉบับที่ 2 แบบวัดกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
(แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นทางวิชาการของครูด้านการจัดการเรียนรู้)

ชื่อ - นามสกุล.....

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ข้อ คือ

1. แบบสอบถามส่วนนี้มุ่งสอบถามเฉพาะความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น โปรด ✓ ลงในข้อที่แสดงระดับความคิดเห็นของท่าน

2. จากแบบสอบถาม 3 ชุดนี้วัด 3 องค์ประกอบ ขอให้ท่านเลือกข้อที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ชุดที่ 1 แบบสอบถามส่วนนี้มุ่งสอบถามเฉพาะความคิดเห็นของท่าน ด้านแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น

ชุดที่ 2 แบบสอบถามส่วนนี้มุ่งสอบถามเฉพาะความคิดเห็นของท่าน ด้านแนวความคิดของครูมีต่อ ความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ของครูที่มีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น

ชุดที่ 3 แบบสอบถามส่วนนี้มุ่งสอบถามเฉพาะความคิดเห็นของท่าน ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการ เรียนการสอน ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนในขณะที่ครู แสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น

1. แบบสอบถามส่วนนี้มุ่งสอบถามเฉพาะความคิดเห็นของท่าน ด้านแนวความคิดที่มีต่อตนเอง ในฐานะครูความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น

คำชี้แจง โปรด ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. เป็นคนไม่ชอบความล้มเหลว และถ้าบังเอิญล้มเหลว จะต้องหาคำอธิบายความล้มเหลวนั้น				
2. ถ้าตั้งคำถามและสะท้อนวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเอง				
3. แม้ว่าครูจะมีความสามารถเพียงใด แต่หากผู้เรียนไม่รับ ไม่พร้อม ก็ยากมากที่จะแก้ไขหรือพัฒนาได้				
4. เห็นว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ของการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน				
5. หากจบการศึกษาตรงสายที่สอน ก็อาจจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องนั้น ๆ				
6. อายุเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ ครูมีอายุมาก การเรียนรู้จะช้าลง				
7. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถศึกษา เรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ยังไม่รู้ และทดลองปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับผู้เรียน				
8. ท่านสามารถเรียนรู้ได้ทุกเรื่อง แต่ประสบผลสำเร็จบางเรื่องเท่านั้น				
9. การบอกคนอื่นในสิ่งที่ผิดพลาดหรือบอกในสิ่งที่เราไม่รู้ต่อหน้าคนหมู่มาก ไม่ควรกระทำหากจะนำมาซึ่งผลกระทบต่อตนเองหรือคนอื่น				
10. ถ้าและยอมรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะของผู้อื่นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง				
11. ครูควรทุ่มเทและใช้เวลาให้กับผู้เรียนส่วนใหญ่ มากกว่าผู้เรียนที่เป็นปัญหาส่วนน้อย เพราะจะทำให้ผู้เรียนส่วนใหญ่เดินต่อไปไม่ได้				

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. ในการแก้ไขปัญหาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทุกระดับสนใจ และเอาใจใส่ ให้การศึกษามากกว่านี้				
13. ทุกปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ย่อมมีสาเหตุและ มีทางแก้ปัญหาเสมอ หากครูศึกษา พยายามไม่ทอดทิ้ง				
14. แม้จะเหนื่อยกับภาระงาน รวมทั้งประสบปัญหา ของผู้เรียนที่นับวันยิ่งซับซ้อน แต่ท่านก็ยังอยากจะ เรียนรู้และสนุกในการแก้ปัญหา				
15. ครูที่จบต่างสาขากัน แม้จะสนิทสนมกัน แต่เมื่อ นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนก็จะมีประโยชน์เท่ากับการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับครูที่จบสาขาเดียวกัน				
16. มีบางเรื่องที่ท่านสามารถเรียนรู้ไปพร้อม ผู้เรียนได้ และอาจให้ผู้เรียนเป็นครูของครูในเรื่อง ที่ครูไม่รู้หรือทำไม่ได้				
17. แม้ต้องโกหกบ้างหรือแก้ตัวบ้างเมื่อเราผิดพลาด ก็ไม่ถือว่าเป็นเรื่องเสียหายมากหากไม่ส่งผลกระทบต่อใคร				
18. มีบางเรื่องที่เป็นจุดอ่อนของเรา ที่เราไม่สามารถ แก้ไขได้				
19. หากต้องล้มเหลว ก็จะบอกตัวเองว่าเป็นโอกาส ได้เรียนรู้และพัฒนา				
20. กล้าบอกในสิ่งที่ไม่รู้ และสิ่งที่ผิดพลาด โดยไม่กลัวการตำหนิหรือเสียหาย				
21. ปัญหาของผู้เรียน นับวันจะยุ่งยากและซับซ้อน เกินกำลังของครู แม้ว่าจะพยายามมากเพียงใดก็ตาม				
22. แม้ว่าผู้เรียนจะมีปัญหาการเรียน และพฤติกรรม มากมาย และมีโอกาสน้อยมาก เพื่อแก้ปัญหา ในระยะเวลาที่จำกัด ครูก็ควรทำ				

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
23. การใช้วิธีการลองผิดลองถูกในการแก้ไขปัญหา เป็นวิธีการที่อาจจะสูญเสียเวลา ควรหาวิธีการที่ใช้ ได้ผลและน่าเชื่อถือจะเหมาะสมกว่า				
24. ท่านไม่เคยพอใจกับวิธีเดิม ๆ แม้จะเคยได้ผล แต่ท่านก็เห็นว่าต้องมีวิธีอื่นที่ดีกว่า				

การแปลผลค่าคะแนนจากการตอบแบบวัดองค์ประกอบที่ 1

คำถาม ข้อที่เกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0

คำถาม ข้อที่เกี่ยวกับกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0
เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3

วิธีการ นำค่าคะแนนมารวมกันและสรุปผลตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น (Mckenzie, 2013 อ้างถึงใน มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557)

ค่าคะแนนระหว่าง 72-54 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 53-41 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิด บางอย่างยังจำกัด (Fixed ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 40-25 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิด บางอย่างเติบโต (Growth ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 24-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

คำถามมีลักษณะดังนี้

องค์ประกอบที่	ตัวชี้วัด	กรอบความคิด		รวม
		กรอบความคิด จำกัด (Fixed Mindset)	กรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset)	
1. แนวความคิดที่มี ต่อตนเองในฐานะครู ความคิดที่ครูมีต่อ ความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของตนเอง ที่ส่งผลต่อการจัด การเรียนการสอน	1.1 การยอมรับและ แก้ไข ข้อบกพร่องที่ ทำการจัดการเรียน การสอนไม่ประสบ ความสำเร็จ	1, 9, 17, 18	2, 10, 19, 20	8
	1.2 การเชื่อมั่น ในความสามารถ ด้านการจัด การเรียนการสอน ของตนเอง และ เห็นว่าปัญหาและ อุปสรรคทุกอย่าง สามารถแก้ไขได้ (ไม่ท้อถอย)	3, 11, 12, 21	4, 13, 14, 22	8
	1.3 การใฝ่หา ความรู้และพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	5, 6, 15, 23	7, 8, 16, 24	8
รวม	3	12	12	24

2. แบบสอบถามส่วนนี้มุ่งสอบถามเฉพาะความคิดเห็นของท่าน ด้านแนวความคิดของครูมีต่อความสามารถ สถิติปัญญา และศักยภาพของนักเรียน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ของครูที่มีต่อความสามารถ สถิติปัญญา และศักยภาพของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น

คำชี้แจง โปรด ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ผู้เรียนที่ฉลาด ก็จะฉลาดไปหมดทุกเรื่อง ส่วนคนที่ไม่เก่ง ไม่ฉลาดก็เขินไม่ขึ้นจริง ๆ				
2. เห็นว่าความฉลาด (สมอง) และความสามารถ การเรียนรู้ของผู้เรียนแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และองค์ประกอบอื่นที่สั่งสมมา				
3. เมื่อครูทำงานมานานจะเห็นผู้เรียน รุนสุ่ม ทำให้ประเมินความสามารถและพฤติกรรมของผู้เรียนได้รวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องหาข้อมูลต่าง ๆ มาสนับสนุนมากมาย				
4. ครูทุกคนจำเป็นต้องศึกษารายละเอียด ข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อวิเคราะห์ทำความเข้าใจ นำมาสู่การพัฒนาผู้เรียน				
5. ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกและครูที่จบมาตรงสาขาวิชา เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน				
6. ความพร้อมของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการสร้างการเรียนรู้ของเขา				
7. ทุกวันนี้ครูมีภาระงานค่อนข้างมาก สอนไม่ทัน และเป็นเหตุให้ไม่สามารถดูแล เอาใจใส่ผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง				
8. ครูเชื่อว่าการเปรียบเทียบ แข่งขัน ในระยะยาวไม่เป็นผลดีต่อการเรียนรู้และการสร้างคุณลักษณะที่ดีให้กับผู้เรียน				

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9. หากเอาความจริงมาพูดกัน ครูจะทำให้ทุกคนเก่งไม่ได้ สอนได้กลาง ๆ และควรเน้นไปที่ผู้เรียนที่เก่งมากกว่า จะทุ่มเทเวลาและทรัพยากรไปแก้ไขคนไม่เก่งให้เก่ง				
10. เห็นว่า แม้ผู้เรียนจะมีความฉลาด มีศักยภาพ ความสามารถต่างกัน แต่ทุกคนก็เรียนรู้และพัฒนาได้				
11. ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ไม่พึงประสงค์ มักเกิดจากปัญหาครอบครัว และปัญหาสภาพ แวดล้อม จึงยากที่ครูจะตามไปแก้ไขได้				
12. ครูจำเป็นต้องศึกษารูปแบบการใช้ชีวิตและ เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อออกแบบ การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน				
13. ครูควรยึดความพร้อมของนักเรียนส่วนใหญ่ และคงต้องยอมปล่อยคนไม่พร้อมบ้างในบางครั้ง				
14. การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนเป็น รายบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูต้องดำเนินการ ในการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน				
15. ครูไม่ควรไปเสียเวลากับการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนที่ให้นักเรียนคิดและปฏิบัติมากเกินไป ความจำเป็น เพราะจะเรียนไม่ทันตามหลักสูตร กำหนดและอาจมีผลต่อการทดสอบระดับชาติ				
16. ครูเชื่อว่าแม้ผู้เรียนที่มีปัญหา มีพฤติกรรมที่ ไม่พึงประสงค์มากเพียงใดก็ตาม ยังมีวิธีอื่นที่ ดีกว่าการเสริมแรงเชิงลบและการลงโทษ				
17. สำหรับผู้เรียนบางคนแล้ว ก็เกินเยียวยาที่จะ พัฒนาได้ ทำเท่าที่ทำได้				
18. เห็นว่าผู้เรียนทุกคนมีโอกาสประสบผลสำเร็จ หากได้รับการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสม				
19. นักเรียนที่เรียนไม่ดีมักมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์				

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
20. พฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออก อาจจะไม่ใช่ความจริงเสมอไป ควรหาข้อมูลอย่างรอบด้าน				
21. การแสดงออกของนักเรียนที่เรียนไม่ดีมักจะนอกเรื่องและไม่มีประโยชน์กับการเรียน				
22. การจัดกิจกรรมที่ตรงกับวิธีการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าเนื้อหาความรู้ที่นักเรียนจะได้รับ				
23. ครูไม่ควรให้โอกาสกับผู้เรียนที่เรียนไม่ดีหรือมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์มากจนเกินไป เพราะไม่เป็นธรรมกับผู้ตั้งใจเรียน				
24. เชื่อว่า แม้ผู้เรียนจะเรียนไม่ดี และมีพฤติกรรมไม่ดีเพียงใด แต่หากทำให้เขาเกิดความมั่นใจ เขาก็จะสามารถเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีได้				
25. ต้องยอมรับว่าผู้เรียนที่เรียนช้า (learning disability) เป็นปัญหาของการทดสอบระดับชาติ เพราะจะทำให้คะแนนเฉลี่ยของห้องต่ำ				
26. ความฉลาดกว่าคนอื่น มีพื้นฐานที่ดีกว่าคนอื่น สิ่งนั้นเป็นเพียงสิ่งตั้งต้น แต่ต้องเพิ่มความพยายามเรียนรู้ตลอดเวลา อดทนอดกลั้น ต่อสู้ไม่ท้อถอย				
27. ครูควรเชื่อสายตาตัวเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มองเห็นของผู้เรียนมากกว่าการบอกเล่าจากผู้อื่น				
28. หากไม่เข้าใจปัญหาและสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมของผู้เรียน ก็ยากมากที่จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงเขาได้				
29. การให้ผู้เรียนเรียนในสิ่งที่สนใจ มักจะเสียเวลาและไม่เกิดประโยชน์ต่อการเรียนต่อ และการประกอบอาชีพ				

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
30. ผู้เรียนทุกคนต้องการพื้นที่การเรียนรู้และการแสดงออก				
31. อย่างไรเสีย การชู้ การลงโทษ สำหรับผู้เรียนบางคนก็เกินเหียวยา ก็จำเป็นและยังใช้ได้ผล				
32. สิ่งที่ครูควรทำ คือ สร้างความเข้าใจ และสร้างความมั่นใจให้ผู้เรียนว่าเขาสามารถเรียนรู้และทำได้				

การแปลผลค่าคะแนนจากการตอบแบบวัดองค์ประกอบที่ 2

คำถาม ข้อที่เกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0

คำถาม ข้อที่เกี่ยวกับกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0
เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3

วิธีการ นำค่าคะแนนมารวมกันและสรุปผลตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น (Mckenzie, 2013 อ้างถึงใน มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557)

ค่าคะแนนระหว่าง 96-72 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 71-54 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิดบางอย่างยังจำกัด (Fixed ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 53-33 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิดบางอย่างเติบโต (Growth ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 32-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

คำถามมีลักษณะดังนี้

องค์ประกอบที่	ตัวชี้วัด	กรอบความคิด		รวม
		กรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)	กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)	
2. แนวความคิดของครูที่มีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียน หมายถึง ความคิด ความเชื่อของครูที่มีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน	2.1 การเชื่อมั่นว่า สติปัญญา ศักยภาพ และความสามารถของผู้เรียน แต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่ก็สามารถพัฒนาได้	1, 9, 17, 25	2, 10, 18, 26	8
	2.2 การเข้าใจปัญหา และเหตุผลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ของนักเรียน สามารถแก้ไขได้	3, 11, 19, 27	4, 12, 20, 28	8
	2.3 การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน จะทำให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับนักเรียน	5, 13, 21, 29	6, 14, 22, 30	8
	2.4 การตระหนักถึงอุปสรรค ในการเรียนรู้ของนักเรียนคือความกลัว ความผิดพลาดและความอาย	7, 15, 23, 31	8, 16, 24, 32	8
รวม	4	16	16	32

3. แบบสอบถามส่วนนี้มุ่งสอบถามเฉพาะความคิดเห็นของท่าน ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการ เรียนการสอน ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการจัดการเรียน การสอน ในขณะที่ครู แสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ที่ส่งผลต่อ การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น

คำชี้แจง โปรด ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ครูยังคงมีความจำเป็นในฐานะผู้รู้ที่จะปลูกฝัง ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด				
2. ครูเชื่อว่าหากต้องการให้นักเรียนเปลี่ยนแปลง ต้องเริ่มปรับเปลี่ยนที่ตัวครูเป็นอันดับแรก				
3. ครูไม่ควรปรับหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการจัด กิจกรรมการสอนที่วางแผน/ออกแบบมา เพราะเป็น สิ่งที่ต้องทำตามหลักวิชาการสอน				
4. ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับ การทำงานของสมอง โดยเฉพาะสมองส่วนหน้า				
5. ระหว่างการชี้แนะ บอกความรู้ กับการส่งเสริมให้ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญเท่าเทียมกัน				
6. ครูไม่ควรบอกคำตอบผู้เรียนง่าย โดยหาวิธี กระตุ้นให้ค้นคว้าใหม่ ลองใหม่ ทำใหม่				
7. ในช่วงจัดกิจกรรมการสอน ครูที่สนใจผู้เรียน จะสามารถเห็นพฤติกรรมของผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้เรียนที่ไม่พึงประสงค์				
8. การสร้างข้อตกลงในการเรียนรู้อยู่ร่วมกัน โดยครูและผู้เรียนร่วมกันกำหนด เป็นสิ่งจำเป็น ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน				
9. การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เป็นสิ่ง ที่ดำเนินการยาก และใช้ไม่ได้ผลกับผู้เรียนสมัยนี้ เท่ากับการควบคุมและการกำกับอย่างใกล้ชิด				

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. ครูควรค้นหาวิธีการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันให้กับผู้เรียน ที่ทำให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้โดยไม่ต้องมีคณเก่ง คนอ่อน				
11. แม้ว่าการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิด ปฏิบัติ จะควรทำ แต่ต้องไม่ลืมความรู้ด้านเนื้อหาวิชา				
12. การจัดกิจกรรมที่เน้นการคิด และปฏิบัติจริง จะช่วยให้ผู้เรียนทุกคน สามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพรายบุคคล				
13. สำหรับผู้เรียนที่ขาดทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การชี้แนะและการบอก การสอนโดยตรง ยังคงเป็นสิ่งจำเป็น				
14. ครูไม่ควรเฉลยคำตอบให้ผู้เรียนเสมอไป แต่ควรให้เขาแสดงเหตุผลของการคิดและเลือกในสิ่งที่เชื่อ				
15. หากครูตั้งกฎในการเรียนรู้ หรือกฎของห้อง และใช้อย่างเคร่งครัด จะทำให้ทุกคนปฏิบัติตาม ซึ่งจะทำให้พฤติกรรมและการเรียนรู้ดีขึ้นได้				
16. ครูควรจัดโต๊ะ เก้าอี้ ในห้องให้มีที่ว่าง (space) ให้ผู้เรียนมีพื้นที่ในการเรียนรู้ หลากหลายรูปแบบ เป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น				
17. การจัดการเรียนรู้โดยแบ่งผู้เรียนเป็นผู้เรียนกลุ่มเก่ง ปานกลาง และอ่อน ยังจำเป็น และควรจัดให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม				
18. มีความจำเป็นมากที่ครูควรปรับเปลี่ยนบทบาทผู้สอนมาเป็นผู้กระตุ้นและสนับสนุน การเรียนรู้ของผู้เรียน				

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
19. การมอบหมายงานให้กับผู้เรียน ควรมอบหมาย คล้าย ๆ กัน เพราะจะได้ทราบความสามารถ ของผู้เรียน และแก้ไขได้ทันที่				
20. การสร้างความพร้อมให้กับผู้เรียนในช่วง ก่อนเรียน และระหว่างเรียนเป็นสิ่งที่ครูควรทำ เป็นอย่างยิ่ง				
21. มีบางเรื่องที่คุณเรียนไม่ควรจะรู้ เช่น เรื่อง การเมือง เรื่องล่อแหลม สุ่มเสี่ยง ครูควรเลือก เนื้อหา หรือวิธีเลี้ยงที่เหมาะสม				
22. ครูควรออกแบบการเรียนรู้ โดยคำนึงถึง สไตล์การเรียนรู้ของผู้เรียน มาสร้างการเรียนรู้ ร่วมกัน				
23. การจัดรูปแบบชั้นเรียนที่เป็นอยู่ (นั่งเป็นแถว) ถูกใช้มานาน และถือว่ามมีผลดี และมีประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนรู้				
24. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เปิดโอกาสให้ คิดแลกเปลี่ยนอย่างทั่วถึง โดยไม่คำนึงถึงผิดถูก จะทำให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น				
25. การตำหนิผู้เรียนที่ไม่ขยัน ไม่สนใจ หรือ วิพากษ์วิจารณ์ผลงานผู้เรียนเป็นการตีเพื่อก่อ ให้เกิดการปรับปรุง				
26. ระหว่างจัดการเรียนรู้ ครูควรสังเกตเห็น ผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะนักเรียนที่ขาดความ สนใจและหลุดจากกระบวนการเรียนรู้				
27. การทดสอบโดยใช้ข้อสอบยังคงมีความจำ เป็นมากเพราะสอดคล้องกับนโยบายการทดสอบ ระดับชาติ				

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
28. การออกแบบภาระงานและชิ้นงานที่เหมาะสม สำหรับผู้เรียนจะสะท้อนความสามารถของ ผู้เรียนได้ดีกว่าการใช้ข้อสอบ				
29. สำหรับผู้เรียนที่ยังไม่มีพัฒนาการความพร้อม เช่น เด็กอนุบาล/ประถมต้น การจัดการเรียน การสอนที่ให้เด็กแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อาจใช้ไม่ได้ผล				
30. ครูควรออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถ ตั้งคำถามกับตัวเองและสิ่งที่เกิดขึ้น และมีวิธีการ หาคำตอบและสรุปผลได้อย่างมีเหตุผล				
31. ผู้เรียนมักจะชอบอยากจะทำสบาย การบ้าน น้อย อยากหยุดเรียน สิ่งเหล่านี้แก้ได้โดยครู เน้นระเบียบ และเคร่งครัด เอาจริงเอาจัง				
32. ในช่วงจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูที่ เอาใจใส่ต่อผู้เรียนจะเห็นผู้เรียนและหาวิธีการ ดึงผู้เรียนที่ไม่พร้อม ให้กลับมาเรียนรู้ได้				

การแปลผลค่าคะแนนจากการตอบแบบวัดองค์ประกอบที่ 3

คำถาม ข้อที่เกี่ยวกับกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0

คำถาม ข้อที่เกี่ยวกับกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0
เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3

วิธีการ นำค่าคะแนนมารวมกันและสรุปผลตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น (Mckenzie, 2013 อ้างถึงใน มิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2557)

ค่าคะแนนระหว่าง 96-72 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset)

ค่าคะแนนระหว่าง 71-51 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) แต่ความคิด บางอย่างยังจำกัด (Fixed ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 50-33 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) แต่ความคิด บางอย่างเติบโต (Growth ideas)

ค่าคะแนนระหว่าง 32-0 แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset)

คำถามมีลักษณะดังนี้

องค์ประกอบที่	ตัวชี้วัด	กรอบความคิด		รวม
		กรอบความคิด จำกัด (Fixed Mindset)	กรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset)	
3. บทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทาง ในการจัด การเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การจัดการเรียน การสอน ในขณะที่ครู แสดงออกระหว่าง การดำเนินการจัด การเรียนการสอน ในชั้นเรียน	3.1 ตระหนักในการ เปลี่ยนบทบาทของ ครูผู้สร้างการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน	1, 9, 17, 25	2, 10, 18, 26	8
	3.2 ตระหนักถึง การใช้เทคนิค วิธีการสอน สื่อและ การวัดประเมินผล ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3, 11, 19, 27	4, 12, 20, 28	8
	3.3 การตระหนัก ถึงการส่งเสริมให้ นักเรียนเรียนรู้ ด้วยตนเอง	5, 13, 21, 29	6, 14, 22, 30	8
	3.4 การสร้าง ปฏิสัมพันธ์และ สร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน	7, 15, 23, 31	8, 16, 24, 32	8
รวม	4	16	16	32

แบบบันทึกสะท้อนตนเอง

1. แบบบันทึกสะท้อนกรอบความคิดทางวิชาการของครูด้านการจัดการเรียนรู้ องค์กรประกอบที่ 1 ด้านแนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครุความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและ ศักยภาพของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น

คำชี้แจง ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถามที่กำหนด

1. ท่านคิดว่า ท่านกล้าที่จะตั้งคำถามและสะท้อนวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเองและ ยอมรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะของผู้อื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

2. ท่านยอมรับว่าตนเองมีจุดอ่อนที่ท่านไม่สามารถแก้ไขได้ ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

3. ถ้าท่านคิดว่าตนเอง ต้องล้มเหลว ท่านจะสามารถบอกตัวเองได้ว่าเป็นโอกาสได้เรียนรู้ และพัฒนา หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

4. ท่านกล้าบอกในสิ่งที่ตนเองไม่รู้และสิ่งที่ท่านผิดพลาดโดยไม่กลัวการตำหนิหรือเสียหน้า หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

5. ท่านเห็นว่าการจบการศึกษาตรงสายที่สอนอาจจำเป็น ต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องนั้น ๆ อีกหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ของการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

7. มีคนกล่าวว่า ปัญหาทุกปัญหาของการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถแก้ไขได้ ถ้าครูไม่ทอดทิ้ง ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

8. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่แม้ว่าผู้เรียนจะมีปัญหาการเรียนและมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ มากมาย แต่ครูก็ควรใช้โอกาสนั้น แก้ปัญหาแม้จะมีระยะเวลาที่จำกัด ถ้าเห็นด้วยท่านคิดว่าเพราะเหตุใด

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่าอายุเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ ครูมีอายุมาก การเรียนรู้จะช้าลง ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

10. ท่านคิดว่าท่านสามารถศึกษา เรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ยังไม่รู้ และทดลองปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

11. ท่านคิดว่า ท่านเป็นคนที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกเรื่องแต่ประสบความสำเร็จบางเรื่องเท่านั้น หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

12. ท่านสามารถเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน และยอมรับได้ว่าบางครั้งผู้เรียนก็เป็นครูของท่านได้ ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

13. ท่านมักจะเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนที่ดีกว่าอยู่เสมอ แม้ว่าจะมีวิธีเดิมที่ได้ผลอยู่แล้วใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

14. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับครูที่จบต่างสาขากัน แม้จะสนิทสนมกัน แต่เมื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนก็จะมีประโยชน์เท่ากับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่จบสาขาเดียวกัน เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

คำถามมีลักษณะดังนี้

องค์ประกอบที่	ตัวชี้วัด	กรอบความคิด		รวม
		กรอบความคิด จำกัด (Fixed Mindset)	กรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset)	
1. แนวความคิดที่มี ต่อตนเองในฐานะครู ความคิดที่ครูมีต่อ ความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของตนเอง ที่ส่งผลต่อการจัด การเรียนการสอน	1.1 การยอมรับและ แก้ไข ข้อบกพร่อง ที่ทำการจัดการเรียน การสอนไม่ประสบ ความสำเร็จ	2	1, 3, 4	4
	1.2 การเชื่อมั่น ในความสามารถ ด้านการจัดการเรียน การสอนของตนเอง และเห็นว่าปัญหาและ อุปสรรคทุกอย่าง สามารถแก้ไขได้ (ไม่ท้อถอย)	-	6, 7, 8	3
	1.3 การใฝ่หาความรู้ และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	5, 9, 14	10, 11, 12, 13	7
รวม	3	4	10	14

2. แบบบันทึกสะท้อนกรอบความคิดทางวิชาการของครูด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านแนวความคิดของครูมีต่อ ความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของนักเรียน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ของครูที่มีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น

คำชี้แจง ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถามที่กำหนด

1. ท่านคิดว่า ความฉลาด (สมอง) และความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และองค์ประกอบอื่นที่สั่งสมมา และแม้ผู้เรียนจะมีความฉลาด มีศักยภาพ ความสามารถต่างกัน แต่ทุกคนก็เรียนรู้และพัฒนาได้ ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด (2.1)

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านยอมรับหรือไม่ว่าผู้เรียนที่เรียนช้า (learning disability) เป็นปัญหาของการทดสอบระดับชาติ เพราะจะทำให้คะแนนเฉลี่ยของห้องต่ำ เพราะเหตุใด (2.1)

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ว่าผู้เรียนทุกคนมีโอกาสประสบผลสำเร็จ หากได้รับการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสม เพราะเหตุใด (2.1)

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดอย่างไรกับข้อความที่ว่า ครูทุกคนจำเป็นต้องศึกษารายละเอียด ข้อมูลของผู้เรียน เป็นรายบุคคล เพื่อวิเคราะห์ทำความเข้าใจ นำมาสู่การพัฒนาการเรียน (2.2)

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ทุกวันนี้ครูมีภาระงานค่อนข้างมาก สอนไม่ทัน และเป็นเหตุให้ไม่สามารถดูแล เอาใจใส่ผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงครูจึงไม่ควรไปเสียเวลากับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่ให้นักเรียนคิดและปฏิบัติมากเกินไปจนเกิดความจำเจ เพราะจะเรียนไม่ทันตามหลักสูตรกำหนด และอาจมีผลต่อการทดสอบระดับชาติ (2.4)

6. ท่านคิดว่าความพร้อมของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการสร้างการเรียนรู้ของเขา ใช่หรือไม่เพราะเหตุใด (2.3)

7. การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนเป็นรายบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูต้องดำเนินการ ในการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน หรือไม่ เพราะเหตุใด (2.3)

8. ท่านคิดว่าครูควรให้โอกาสกับผู้เรียนที่เรียนไม่ดีหรือมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์มากจนเกินไป หรือไม่ เพราะไม่เป็นธรรมกับผู้ตั้งใจเรียน (2.4)

.....

.....

.....

.....

.....

9. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การจัดกิจกรรมที่ตรงกับวิธีการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าเนื้อหาความรู้ที่นักเรียนจะได้รับ ผู้เรียนทุกคนต้องการพื้นที่การเรียนรู้และการแสดงออก เพราะเหตุใด (2.3)

.....

.....

.....

.....

.....

10. ท่านเชื่อหรือไม่ว่าการเปรียบเทียบ แข่งขัน ในระยะยาว ไม่เป็นผลดีต่อการเรียนรู้และการสร้างคุณลักษณะที่ดีให้กับผู้เรียน เพราะเหตุใด (2.4)

.....

.....

.....

.....

.....

11. ท่านคิดว่าการชู้ การลงโทษ สำหรับผู้เรียนบางคนที่เกิดเหี่ยวเฉา ก็จำเป็นและยังใช้ได้ผลหรือไม่ เพราะเหตุใด (2.4)

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามมีลักษณะดังนี้

องค์ประกอบที่	ตัวชี้วัด	กรอบความคิด		รวม
		กรอบความคิด จำกัด (Fixed Mindset)	กรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset)	
2. แนวความคิดของครู มีต่อ ความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพ ของนักเรียน หมายถึง ความคิด ความเชื่อของ ครูที่มีต่อความสามารถ สติปัญญา และศักยภาพ ของผู้เรียนที่ส่งผลต่อ การจัดการเรียนรู้	2.1 การเชื่อมั่นว่า สติปัญญา ศักยภาพ และ ความสามารถของผู้เรียน แต่ละคนมีความแตกต่าง กัน แต่ก็สามารถพัฒนาได้	2	1, 3	3
	2.2 การเข้าใจปัญหา และ เหตุผลที่ทำให้เกิด พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ของนักเรียน สามารถ แก้ไขได้	-	4	1
	2.3 การสร้างโอกาสในการ เรียนรู้ให้กับนักเรียนจะทำ ให้เกิดการเรียนรู้และ ประสบการณ์ที่เหมาะสม กับนักเรียน	-	6, 7, 9	3
	2.4 การตระหนักถึง อุปสรรค ในการเรียนรู้ ของนักเรียนคือความกลัว ความผิดพลาดและ ความอาย	5, 8, 11	10	4
รวม	4	4	7	11

3. แบบบันทึกสะท้อนกรอบความคิดทางวิชาการของครูด้านการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการ เรียนการสอน ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการจัดการเรียน การสอนในขณะที่ครู แสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียน ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น

คำชี้แจง ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถามที่กำหนด

1. ท่านคิดว่าครูควรค้นหาวิธีการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันให้กับผู้เรียน ที่ทำให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้โดยไม่ต้องมีคนเก่ง คนอ่อน หรือไม่ เพราะเหตุใด (3.1)

.....

.....

.....

.....

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ดำเนินการยาก และใช้ไม่ได้ผลกับผู้เรียนสมัยนี้ เท่ากับการควบคุมและการกำกับอย่างใกล้ชิด เพราะเหตุใด (3.1)

.....

.....

.....

.....

3. มีความจำเป็นหรือไม่ที่ครูควรปรับเปลี่ยนจากบทบาทผู้สอนมาเป็นผู้กระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะเหตุใด (3.1)

.....

.....

.....

.....

4. ท่านยังคงใช้การตำหนิผู้เรียนที่ไม่ขยัน ไม่สนใจ หรือวิพากษ์วิจารณ์ผลงานผู้เรียนเป็นการตีเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงอยู่หรือไม่ เพราะเหตุใด (3.1)

.....

.....

.....

.....

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การจัดกิจกรรมที่เน้นการคิด และปฏิบัติจริง โดย การออกแบบ ภาระงานและชิ้นงานที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนทุกคน สามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพรายบุคคล และจะสะท้อนความสามารถของผู้เรียนได้ดีกว่าการใช้ข้อสอบ เพราะเหตุใด (3.2)

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าการทดสอบโดยใช้ข้อสอบยังคงมีความจำเป็นมากเพราะสอดคล้องกับนโยบาย การทดสอบระดับชาติ ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด (3.2)

.....

.....

.....

.....

7. ท่านจะไม่บอกคำตอบผู้เรียนง่าย แต่จะหาวิธีกระตุ้นให้ค้นคว้าใหม่ ลองใหม่ ทำใหม่และ ไม่เฉลยคำตอบให้ผู้เรียนเสมอไป เพราะผู้เรียนควรแสดงเหตุผลของการคิดและเลือกในสิ่งที่เชื่อ ใช่หรือไม่เพราะเหตุใด (3.3)

.....

.....

.....

.....

8. ท่านจะไม่บอกผู้เรียนในเรื่องไม่ควรจะรู้ เช่น เรื่องการเมือง เรื่องล้อแหลม สุ่มเสี่ยง ท่านจะเลือกเนื้อหา หรือวิธีเลี้ยงที่เหมาะสม มากกว่าใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด (3.3)

.....

.....

.....

.....

9. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การสร้างข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยครูและผู้เรียน ร่วมกันกำหนด เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เปิดโอกาส ให้คิดแลกเปลี่ยนอย่างทั่วถึง โดยไม่คำนึงถึงผิดถูก จะทำให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะเหตุใด (3.4)

.....

.....

.....

.....

10. ท่านคิดว่า การจัดการเรียนการสอนที่เด็กแสวงหาความรู้ด้วยตนเองสำหรับผู้เรียนที่ยังไม่มีพัฒนาการความพร้อม เช่น เด็กอนุบาล/ประถมต้น อาจใช้ไม่ได้ผล ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด (3.3)

.....

.....

.....

.....

.....

11. ในช่วงจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ท่านเป็นครูที่เอาใจใส่ต่อผู้เรียนจะเห็นผู้เรียนและหาวิธีการดึงผู้เรียนที่ไม่พร้อม ให้กลับมาเรียนรู้ได้ ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด (3.4)

.....

.....

.....

.....

.....

12. ในช่วงจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ท่านเป็นครูที่สนใจผู้เรียน สามารถเห็นพฤติกรรมของผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้เรียนที่ไม่พึงประสงค์ใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด (3.4)

.....

.....

.....

.....

.....

13. ท่านเข้าใจว่า ผู้เรียนมักจะชอบอยากจะสบาย การบ้านน้อย อยากหยุดเรียน ท่านจึงแก้ไขสิ่งเหล่านี้โดยการเน้นระเบียบ และเคร่งครัด เอาจริงเอาจังใช่หรือไม่ เพราะเหตุใด (3.4)

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามมีลักษณะดังนี้

องค์ประกอบที่	ตัวชี้วัด	กรอบความคิด		รวม
		กรอบความคิด จำกัด (Fixed Mindset)	กรอบความคิด เติบโต (Growth Mindset)	
3. บทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และ แนวทางในการจัด การเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การจัดการเรียน การสอนในขณะที่ครู แสดงออกระหว่าง การดำเนินการจัด การเรียนการสอน ในชั้นเรียน	3.1 ตระหนักในการ เปลี่ยนบทบาทของครู ผู้สร้างการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียน	2, 4	1, 3	4
	3.2 ตระหนักถึงการใช้ เทคนิค วิธีการสอน สื่อ และการวัดประเมินผล ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน	6	5	2
	3.3 การตระหนักถึง การส่งเสริมให้นักเรียน เรียนรู้ด้วยตนเอง	8, 10	7	3
	3.4 การสร้างปฏิสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน	12, 13	9, 11	4
รวม	4	7	6	13

ภาคผนวก ค ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ
ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบที่ส่งเสริมการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ
ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
การนำและการบริหารจัดการ	ควรมี 2 ส่วน คือ 1) การนำ การนำ เป็นการทำหนดทิศทางของโรงเรียนที่เน้นไปที่การพัฒนาสำคัญของการพัฒนาของโรงเรียนที่เน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนรอบด้านโดยผ่านการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงตัวเองของครูโดยมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการที่ชัดเจนซึ่งมีแนว ดำเนินการที่ชัดเจนซึ่งมีแนว ดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) โรงเรียนโดยกลุ่มผู้บริหาร และครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การพัฒนาครูให้ครอบคลุม กรอบความคิด ความรู้ ทักษะ และการพัฒนาผู้เรียนที่รอบด้าน เน้น ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดย คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน	1) โรงเรียนโดยกลุ่มผู้บริหารและครูร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การพัฒนาครู ให้ครอบคลุมกรอบ ความรู้ ทักษะ และการพัฒนาผู้เรียนที่ รอบด้าน เน้นความเป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ โดย คำนึงถึงความแตกต่าง ของผู้เรียน 2) ผู้บริหารและครูรวม กำหนดปัจจัย ความสำเร็จและตัวชี้วัด ด้านผู้เรียน ด้าน	1) มีกระบวนการ เตรียมการสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ ปรับกรอบความคิด เดิมนักเรียนผู้เรียน และครูก่อนเป็น อันดับแรก 2) การพัฒนาผู้เรียน ผ่านนวัตกรรมจิต สึกษา การเรียนรู้ เชิงรุก (Active Learning) แบบ สอดแทรกใน รายวิชาหลัก และ ผ่านหน่วยบูรณาการ	1) การวิเคราะห์และ ทบทวนความหมายของ กิจกรรมที่ปฏิบัติสลับต่อ กันมา รวมไปถึง โครงสร้าง ตารางเวลา การจัดการเรียน การสอนทั้งระบบของ โรงเรียนเกี่ยวกับ ที่มา ข้อดี ข้อเสีย และ ประโยชน์ต่อ กลุ่มเป้าหมายกลุ่มใด 2) ผู้บริหารและครู ช่วยกันตัดสิน ลดรูป กิจกรรมต่างๆ ที่มีน ใจ ว่าไม่ต่อใจที่มี	1) ร่วมกันวิเคราะห์ และออกแบบแนว ทิศทางการพัฒนาครู ความสามารถของครู โดยใช้กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ การจัดการเรียน การสอน การพัฒนาผู้เรียน ผ่าน นวัตกรรมจิตศึกษา การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แบบ สอดแทรกในรายวิชา หลัก และผ่านหน่วย บูรณาการ PBL 2)	สรุป

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู และนักเรียนรู้ของการและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 ผู้บริหารและครูที่ชัดเจนและมีแผนงานโครงการพัฒนาที่ชัดเจน	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 PBL	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4 ประโยชน์และความหมายน้อยมาก ให้เหมาะสมกับภาระงาน และบริบทของโรงเรียน ขนาดเล็ก 3) ร่วมกันวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้างตาราง เวลาเรียน ให้สัมพันธ์กับกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน รายวิชา เรียน และช่วงระยะเวลาพัฒนาครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) ร่วมกัน ออกแบบวิธีและแนวปฏิบัติของครูในเรื่อง กิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ต่อ ผู้เรียน การปฏิบัติตนของครูและนักเรียน ที่อยู่บนฐานความคิด ความเชื่อ เดียวกัน คือ	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 ประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับ คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน	สรุป 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันตกลงใจเรื่องและตัวชี้วัดด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหารและครู ที่ชัดเจน และมีแผนงานโครงการพัฒนาที่ชัดเจน 3) มีกระบวนการเตรียมการ สร้างความรู้ ความเข้าใจ ปรับกรอบความคิดเดิมโดยขอผู้บริหารและครู ก่อนเป็นอันดับแรก 2. การบริหารจัดการ เป็นการวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้างและระบบงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกัน และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ซึ่งมีแนวคิดในการดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์และทบทวน ความหมายของกิจกรรมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา รวมไปถึงโครงสร้าง ตารางเวลาการจัดการเรียนการสอน ทั้งระบบของโรงเรียนเกี่ยวกับ ที่มา ข้อดี ข้อเสีย และประโยชน์ต่อ กลุ่มเป้าหมายได้ 2) ผู้บริหารและครู ช่วยกันตัด
-------------------	--	--	---------------------------	--	--	---

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
				เป็นวิถีและแนวปฏิบัติที่มีความหมาย คงเส้นคงวา และเอื้อต่อการเรียนรู้ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก		<p>ทอน ลดรูป กิจกรรมต่างๆ ที่มันใจว่าไม่ต่อบเจตย์ มีประโยชน์และมีความหมายน้อยมาก ให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก</p> <p>3) ร่วมกันวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้าง ตารางเวลาเรียน ให้สัมพันธ์กับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รายวิชาเรียน และช่วงระยะเวลาพัฒนาครู ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p> <p>4) ร่วมกันออกแบบวิถีและแนวปฏิบัติของครูในเรื่องกิจกรรมเสริมหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ต่อผู้เรียน การปฏิบัติตนของครูและนักเรียน ที่อยู่บนฐานความคิด ความเชื่อ เดียวกัน คือ เป็นวิถีและแนวปฏิบัติที่มีความหมาย คงเส้นคงวา และเอื้อต่อการเรียนรู้ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนให้เหมาะสมกับภาระงานและบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก</p> <p>5) ร่วมกันวิเคราะห์และออกแบบแนวทางการพัฒนาความรู้</p>

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
การพัฒนาครู	การพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 ประเด็นย่อย คือ 1) การเตรียมการพัฒนาครู เป็นการเตรียมการพัฒนาครูให้มีพัฒนาครู ความเข้าใจ ปรับกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้จิตวิทยาเชิง	1) วิเคราะห์ความรู้และทักษะพื้นฐาน การวิเคราะห์กรอบความคิดทั่วไปและการคิดทางการเรียนรู้ของครู รวมทั้งความต้องการพัฒนาด้านนวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หน่วยบูรณาการ PBL	1) ผู้บริหารและครู ร่วมกันกำหนดข้อตกลงร่วมกันของครูทั้งโรงเรียนในการกำหนดสิ่งที่ควรลด และสิ่งที่ควรเพิ่ม ทั้งที่เป็นพฤติกรรมของครูใน การอยู่ร่วมกัน และใช้ในระดับห้องเรียน ระหว่างครูกับ	1) ทบทวน และสะท้อนผลตนเองเกี่ยวกับการใช้จิตวิทยาเชิงบวก การเปลี่ยนแปลงตนเองของครู เป็นระยะๆ โดยใช้กระบวนการบูรณาการ (PLC) 2) ใช้กระบวนการบูรณาการ (PLC) เป็น	1) ผู้บริหารและครู ร่วมกันออกแบบการตามที่จะดำเนินการตามกระบวนการบูรณาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย จำนวนครู จำนวนห้องเรียน โดยอาจดำเนินการเป็นกลุ่ม ชั้นเรียน สายชั้น ช่วงชั้น และทั้งโรงเรียน ตาม	ความสามารถของครู โดยใช้กระบวนการบูรณาการการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แบบสอดแทรกในรายวิชาหลัก และผ่านหน่วยบูรณาการ PBL 6) ประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
	<p>บวก ทักษะการใช้</p> <p>นวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และหน่วยบูรณาการ PBL 2) การพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูมีและใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และใช้กับนักเรียนทั้งในและนอกเวลาจัดการเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ผ่านการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติงานประจำ (On The Job Training) ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกันทั้งการกำหนดนโยบาย การพัฒนาครูของโรงเรียน การออกแบบโครงสร้างเวลา และกระบวนการ</p>	<p>ของครู</p> <p>2) สำรองและสืบค้นโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านด้านการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน และใช้แนวปฏิบัติที่ดีด้านด้านการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3) ผู้บริหารโรงเรียน และครูแกนนำ ประธานเข้าศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนที่โรงเรียนต้นแบบ หรือเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการปรับกรอบความคิดทางวิชาการ</p>	<p>นักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน</p> <p>2) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด</p> <p>พฤติกรรมที่</p> <p>แสดงออกถึงการมีจิตวิทยาเชิงบวกของครูเกี่ยวกับการใช้น้ำเสียง การแสดงภาษากาย การควบคุมอารมณ์ การแก้ปัญหาของนักเรียนโดยการปรับพฤติกรรมเชิงบวก โดยใช้กิจกรรมจิตศึกษาและใช้ในระดับห้องเรียน ระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน</p>	<p>เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ผ่านการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติงานประจำ (On The Job Training)</p> <p>2) กำหนดบทบาทของผู้ที่จะเป็นผู้ดำเนินการ (Facilitator) ผู้จัด</p> <p>บันทึก (Note Taker) และประเด็นในการสนทนา ซึ่งจะมี 3 ลักษณะ คือ 1) การสนทนาเพื่อการวางแผนระบบร่วมกัน (System Study : SS) เกี่ยวกับ</p> <p>การวิจัยและการจัดการเรียนรู้ แผน กิจกรรมจิตศึกษา การวิจัยหน่วยบูรณาการ PBL ก่อนการเปิดภาคเรียน 2) การดำเนินการสนทนาเพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Lesson Study : LS) หลังการนำแผนการ</p>	<p>ความเหมาะสม</p> <p>กำหนดบทบาทของผู้ที่จะเป็นผู้ดำเนินการ (Facilitator) ผู้จัด</p> <p>บันทึก (Note Taker) และประเด็นในการสนทนา ซึ่งจะมี 3 ลักษณะ คือ 1) การสนทนาเพื่อการวางแผนระบบร่วมกัน (System Study : SS) เกี่ยวกับ</p> <p>การวิจัยและการจัดการเรียนรู้ แผน กิจกรรมจิตศึกษา การวิจัยหน่วยบูรณาการ PBL ก่อนการเปิดภาคเรียน 2) การดำเนินการสนทนาเพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Lesson Study : LS) หลังการนำแผนการ</p>	<p>1) วิเคราะห์ความรู้ และทักษะพื้นฐาน การวิเคราะห์กรอบความคิดทั่วไปและกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ของครู รวมทั้งความต้องการพัฒนาด้านนวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หน่วยบูรณาการ PBL ของครู</p> <p>2) สำรองและสืบค้นโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านด้านการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ</p> <p>และใช้นวัตกรรมจิตศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หน่วยบูรณาการ PBL เพื่อประสานสร้างเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบ</p> <p>3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูแกนนำ ประธานเข้าศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนต้นแบบ หรือเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการปรับกรอบความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้จิตวิทยาเชิงบวก และการใช้นวัตกรรมโดยตรง</p>

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	การใช้จิตวิทยาเชิงบวก และการใช้นวัตกรรม โดยตรง			จัดการเรียนรู้/แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไปใช้ เพื่อสะท้อนผลทั้งในประเด็นผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน กิจกรรม/เทคนิควิธีการ ที่ได้ผลดี และการปรับปรุงพัฒนา กิจกรรม/เทคนิคการสอนของครู และ 3) การสนทนาเพื่อความร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของผู้เรียนที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (Case Study : CS)	2.2 การพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวกของครู เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูมีและใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และใช้นักเรียนทั้งในและนอกเวลาจัดการเรียนรู้ โดยมีแนวทางดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดข้อตกลงร่วมกันของครูทั้งโรงเรียนในการกำหนดสิ่งที่ควรลดและสิ่งที่ควรเพิ่ม ทั้งที่เป็นพฤติกรรมของครูในการอยู่ร่วมกัน และใช้ในระดับห้องเรียนระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีจิตวิทยาเชิงบวกของครูเกี่ยวกับการใช้น้ำเสียง การแสดงภาษากาย การควบคุมอารมณ์ การแก้ปัญหาของนักเรียนโดยการปรับพฤติกรรมเชิงบวก โดยใช้กิจกรรมจิตศึกษาและใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของ

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
					<p>เครื่องมือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) การถอดบทเรียน (Lesson Learn) และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review) อย่างต่อเนื่อง</p> <p>4) ผู้บริหารและครูร่วมกันถอดบทเรียนเป็นระยะๆ เพื่อประเมินกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการเป็นเครื่องมือพัฒนาครู พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน</p>	<p>ผู้บริหารและครู</p> <p>3) ทบทวน และสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงตนเองของครู เป็นระยะๆ โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p> <p>2.3 การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานประจำ (On The Job Training) ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกันทั้งการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูของโรงเรียน การออกแบบโครงสร้างเวลา และกระบวนการดำเนินการอย่างต่อเนือง ซึ่งมีแนวดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <p>1) ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบกลุ่มครูที่จะดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย จำนวนครู จำนวนห้องเรียน โดยอาจดำเนินการเป็น</p>

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
<p>กลุ่มชั้นเรียน สายชั้น ช่วงชั้น และ ทั้งโรงเรียน ตามความเหมาะสม</p> <p>2) กำหนดบทบาทของผู้ที่ จะเป็นผู้ดำเนินการ (Facilitator) ผู้จัดบันทึก (Note Taker) และ ประเด็นในการสนทนา การ ดำเนินการสนทนา ซึ่งจะมี 3 ลักษณะ คือ 1) การสนทนาเพื่อการวางแผน ระบบร่วมกัน (System Study : SS) เกี่ยวกับกิจกรรมจัดการ เรียนรู้ แผนกิจกรรมจิตศึกษา การ วิพากษ์หน่วยบูรณาการ PBL ก่อน การเปิดภาคเรียน 2) การดำเนินการ สนทนาเพื่อสะท้อนผลการจัดการ เรียนรู้/กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (Lesson Study : LS) หลังมีการนำ แผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไปใช้ เพื่อ สะท้อนผลทั้งในประเด็นผลลัพธ์การ เรียนรู้ของผู้เรียน กิจกรรม/เทคนิค วิธีการที่ได้ผลดี และการปรับปรุง พัฒนากิจกรรม/เทคนิคการสอนของ ครู และ 3) การสนทนาเพื่อการ</p>						

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนา ผู้เรียน	การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 1) การจัด กิจกรรมจิตศึกษา 1 การ	การจัดกิจกรรมจิต ศึกษา ควรมีการ ใช้กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทาง	การจัดกิจกรรมจิต ศึกษา และการเรียน การสอน ควรมีการ 1) ครูใช้	การจัดกิจกรรมจิต ศึกษา ควรมีการ 1) ครูใช้กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทาง	การจัดกิจกรรมจิตศึกษา และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้ กระบวนการชุมชนการ	ร่วมกันแก้ไขปัญหาของผู้เรียนที่มี พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (Case Study : CS) 3) ส่งเสริมและฝึกฝนให้ครู พัฒนาบทบาทการเป็นผู้ดำเนินกร สอนนา (Facilitators) ผู้จัดบันทึก (Note Takers) ให้หมุนเวียนจนครู เกิดทักษะครบถ้วนทุกคน และฝึกฝน ทักษะการใช้เครื่องมือการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Share and Learn) การถอด บทเรียน (Lesson Learn) และการ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review) อย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารและครูร่วมกัน ถอดบทเรียนเป็นระยะๆ เพื่อประเมิน กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ในกรณีเป็นเครื่องมือ พัฒนาคูรู้ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน 3. การจัดการเรียนรู้และการพัฒนา ผู้เรียน ประกอบด้วย 1) การจัด กิจกรรมจิตศึกษา และ 2) การจัดการ เรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
	<p>จัดกิจกรรมจิตศึกษา นอกจากกิจกรรมจิตศึกษา จะพัฒนาผลาด้านในของนักเรียนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ EQ, MQ, SQ และกิจกรรม ครูจะต้องฝึกฝน จริยธรรม ครูจะต้องฝึกฝน การนำกิจกรรมจิตศึกษา และการใช้จิตวิทยาเชิงบวก กับผู้เรียนพร้อมด้วย ซึ่งถือ ว่าเป็นการพัฒนาครูไปด้วย ว่าเป็นการพัฒนาครูไปด้วย ในตัว และ 2) การจัดการ เรียนรู้เชิงรุก) เป็นการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ โดยครูเปลี่ยน บทบาทจากผู้สอน (Teachers) เป็นผู้ชี้แนะ (Coach/Facilitators) ซึ่ง ดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การจัดการเรียนรู้เชิง รุกสอดแทรกในรายวิชา และการจัดการเรียนรู้ตาม หน่วยบูรณาการ PBL</p>	<p>วิชาชีพ (PLC) พัฒนา แผนการจัดการกิจกรรมจิต ศึกษา 2) ฝึกฝนทักษะการนำ กิจกรรม Body Scan และการสะท้อนผล (AAR) ก่อนผู้เรียน เดินทางกลับบ้านในแต่ละ วัน 3) ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูทุกคน ได้มีส่วนร่วม/เป็น ผู้ช่วยในการทำกิจกรรม 4) ครูนำผลที่เกิดขึ้นกับ ผู้เรียนในด้านอารมณ์ สติ รู้ตัว การเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น การใช้ เหตุผลเชิงจริยธรรมของ นักเรียนมาร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน 5) ผู้บริหารและครู ร่วมกันถอดบทเรียน</p>	<p>กระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) วิพากษ์แผนการจัด กิจกรรมจิตศึกษา และแผนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกที่เน้น การ 2) โรงเรียน กำหนดให้ครูทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการ จัดกิจกรรมจิตศึกษา ซึ่งจัด 3 ระยะเวลา รอบ 1 วัน 3) ผู้บริหารและครู ร่วมกันถอดบทเรียน เป็นระยะๆ เพื่อ ประเมิน กระบวนการจิต ศึกษาและผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นกับครูและ นักเรียน 4) จัดการเรียนรู้เชิง รุกแบบบูรณาการ</p>	<p>วิชาชีพ (PLC) พัฒนา แผนการจัดการกิจกรรมจิต ศึกษา 2) กิจกรรมจิตศึกษาจัด ให้ครบทั้ง 3 ระยะเวลา 3) จัดกิจกรรมการ เรียนรู้เชิงรุกที่เน้น การ คิดและการปฏิบัติจริง 3) มีกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน และร่วมกัน ถอดบทเรียนเป็นระยะๆ เพื่อประเมิน กระบวนการจิตศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น กับ ครูและนักเรียน</p>	<p>เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พัฒนาแผนการ จัดกิจกรรมจิตศึกษา และแผนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก และควรมี การจัดการเรียนรู้ให้ ได้ คิดและปฏิบัติจริง โดย เน้นการ บูรณาการ เนื่องจากเป็นโรงเรียน ขนาดเล็ก 4) ผู้บริหารและครู ร่วมกันถอดบทเรียนเป็น ระยะๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5) จัดกิจกรรมเปิดชั้น เรียน (Open Class/Open House) เมื่อจบ Quarter หรือ เมื่อสิ้นภาคเรียน โดยให้ ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม ชื่นชม และสะท้อนผล (Reflection) เพื่อการ</p>	<p>3.1 การจัดการกิจกรรมจิตศึกษา นอกจากกิจกรรมจิตศึกษาจะพัฒนา ความฉลาดด้านในของนักเรียนแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ EQ, MQ, SQ และ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ครูจะต้อง ฝึกฝนการนำกิจกรรมจิตศึกษา และ การใช้จิตวิทยาเชิงบวกกับผู้เรียน พร้อมด้วย ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาครู ไปด้วยในตัว ทั้งนี้มีแนวดำเนินการ ดังนี้ 1) ครูใช้กระบวนการ การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พัฒนา แผนการจัดการกิจกรรมจิตศึกษาร่วมกัน ในทุกชั้นเรียน และ 20 นาที โดยประมาณ ซึ่งดำเนินการทุกชั้นทุก วัน รวมทั้งร่วมกันฝึกฝนทักษะการนำ กิจกรรม Body Scan และการ สะท้อนผล (AAR) ก่อนผู้เรียนเดินทาง กลับบ้านในแต่ละวัน 2) โรงเรียนกำหนดให้ครูทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการจัดการกิจกรรมจิต ศึกษา ซึ่งจัด 3 ระยะเวลาในรอบ 1 วัน คือ ระยะที่ 1 จัดกิจกรรมจิตศึกษา</p>

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
	<p>เป็นระยะๆ เพื่อประเมินกระบวนการจัดศึกษาและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน</p> <p>การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีแนวดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ครูนำแผนการ จัดการเรียนรู้ร่วมกัน 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดแทรกในรายวิชา 3) สอดแทรกในรายวิชา จะเหมาะสมกรณีครูมีจำนวนเพียงพอ และในกรณีครูไม่พร้อมจะสอน 4) บูรณาการหลายวิชา 5) ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมปรับปรุงพัฒนาเทคนิค 	<p>หลายวิชา ในลักษณะ หน่วยบูรณาการ PBL จะเหมาะสมกรณีครูมีจำนวนน้อย และต้องรับผิดชอบหลายวิชา หรือครูต้องการสอนเป็นทีม หรือต้องการลดเนื้อหา แต่ต้องการเพิ่มเวลา ซึ่งจะดำเนินการสร้างหน่วยการเรียนรู้ใน 1 ปี แบ่งเป็น 4 Quarter ละ 10 สัปดาห์</p>	<p>หลายวิชา ในลักษณะ หน่วยบูรณาการ PBL จะเหมาะสมกรณีครูมีจำนวนน้อย และต้องรับผิดชอบหลายวิชา หรือครูต้องการสอนเป็นทีม หรือต้องการลดเนื้อหา แต่ต้องการเพิ่มเวลา ซึ่งจะดำเนินการสร้างหน่วยการเรียนรู้ใน 1 ปี แบ่งเป็น 4 Quarter ละ 10 สัปดาห์</p>	<p>หลายวิชา ในลักษณะ หน่วยบูรณาการ PBL จะเหมาะสมกรณีครูมีจำนวนน้อย และต้องรับผิดชอบหลายวิชา หรือครูต้องการสอนเป็นทีม หรือต้องการลดเนื้อหา แต่ต้องการเพิ่มเวลา ซึ่งจะดำเนินการสร้างหน่วยการเรียนรู้ใน 1 ปี แบ่งเป็น 4 Quarter ละ 10 สัปดาห์</p>	<p>ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู และการพัฒนาผู้เรียน</p>	<p>20 นาที ระยะที่ 2 จัดกิจกรรม Body Scan หลังพักรับประทานอาหารกลางวัน ก่อนเรียนภาคบ่าย และระยะที่ 3 จัดกิจกรรมสะท้อนการเรียนรู้ (AAR) ก่อนนักเรียนเดินทางกลับบ้าน โดยผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วม/เป็นผู้ช่วยในการทำกิจกรรม</p> <p>3) ครูนำผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านการมีสติรู้ตัว การเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของนักเรียนมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน</p> <p>4) ผู้บริหารและครูรวมกันถอดบทเรียนเป็นระยะๆ เพื่อประเมินกระบวนการจัดศึกษาและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน</p> <p>3.2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Teachers) เป็นผู้ชี้แนะ (Coach/Facilitators) ซึ่งดำเนินการ</p>

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
		และภาวะบวมการจัดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ของครู และการพัฒนา ผู้เรียน				<p>ใน 2 ลักษณะ คือ การจัดการเรียนรู้ เชิงรุกสอดแทรกในรายวิชา และการ จัดการเรียนรู้ตามหน่วยบูรณาการ PBL ซึ่งมีแนวดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1) ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ร่วมกับวิพากษ์ ทั้งที่สอนเป็น รายวิชาและสอนบูรณาการตามหน่วย PBL ลงสู่การจัดการเรียนรู้</p> <p>2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถดำเนินการได้ 2 ลักษณะตาม บริบทความพร้อมของโรงเรียน คือ</p> <p>1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสอดแทรก ในรายวิชาที่ครูรับผิดชอบ และ 2) จัดการเรียนรู้เชิงรุกตามหน่วยบูรณา การ PBL</p> <p>3) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดแทรกในรายวิชา จะเหมาะสม กรณีครูมีจำนวนเพียงพอ และในกรณี ครูไม่พร้อมจะสอนบูรณาการหลาย วิชาพร้อมกัน</p> <p>4) จัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบ บูรณาการหลายวิชา ในลักษณะ หน่วยบูรณาการ PBL จะเหมาะสม</p>

องค์ประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป กรณีศึกษามีจำนวนน้อย และต้อง รับผิดชอบสอนหลายวิชา หรือครู ต้องการสอนเป็นทีม หรือต้องการลด เนื้อหา แต่ต้องการเพิ่มเวลา ซึ่งจะ ดำเนินการสร้างหน่วยการเรียนรู้ใน 1 ปี แบ่งเป็น 4 Quarter Quarter ละ 10 สัปดาห์ 5) ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วม ปรับปรุง พัฒนาเทคนิคและ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง 6) โรงเรียนควรจัดกิจกรรม เปิดชั้นเรียน (Open Class/Open House) เพื่อจับ Quarter หรือเมื่อสิ้น ภาคเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ประมวล ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการ เรียนรู้ ได้นำเสนอชิ้นงาน ผลงาน โดย อาจดำเนินการระดับโรงเรียน และให้ ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วน ร่วม ชื่นชม และสะท้อนผล (Reflection) เพื่อการปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู และ
----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

องค์กรประกอบของ WSA	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5	สรุป
เครือข่ายและชุมชนสัมพันธ์	อาจไม่ต้องมีองค์ประกอบนี้ เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากรและร่วมชื่นชมผลงานลูกหลานและสะท้อนบทเรียนในกิจกรรม กิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class/Open House) แล้ว	ในองค์ประกอบการจัดการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนชุมชนร่วมในการเป็นวิทยากรและร่วมชื่นชมผลงานลูกหลานและสะท้อนบทเรียนในกิจกรรม กิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class/Open House) แล้ว	ในองค์ประกอบการจัดการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนชุมชนร่วมในการเป็นวิทยากรและร่วมชื่นชมผลงานลูกหลานและสะท้อนบทเรียนในกิจกรรม กิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class/Open House) แล้ว	ในองค์ประกอบการจัดการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนชุมชนร่วมในการเป็นวิทยากรและร่วมชื่นชมผลงานลูกหลานและสะท้อนบทเรียนในกิจกรรม กิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class/Open House) แล้ว	ในองค์ประกอบการจัดการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนชุมชนร่วมในการเป็นวิทยากรและร่วมชื่นชมผลงานลูกหลานและสะท้อนบทเรียนในกิจกรรม กิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class/Open House) แล้ว	การพัฒนาผู้เรียน ต้องมีองค์ประกอบเครือข่ายและชุมชนสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากรและร่วมชื่นชมผลงานลูกหลานและสะท้อนบทเรียนในกิจกรรม กิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class/Open House) แล้ว

ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความ
แบบวัดกรอบความทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้กับวัตถุประสงค์ประสงค์การวิจัย

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 1 แนวความคิดที่มีต่อตนเองในฐานะครูความคิดที่ครูมีต่อความสามารถ สติปัญญาและศักยภาพของตนเองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น								
1	ผู้เรียนที่ฉลาด ก็จะฉลาดไปหมดทุกเรื่อง ส่วนคนที่ไม่เก่ง ไม่ฉลาดก็เขินไม่ขึ้นจริง ๆ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
2	เห็นว่าความฉลาด (สมอง) และความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และองค์ประกอบอื่นที่สั่งสมมา	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
3	เมื่อครูทำงานมานานจะเห็นผู้เรียน รุ่นสู่รุ่น ทำให้ประเมินความสามารถและพฤติกรรมของผู้เรียนได้รวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องหาข้อมูลต่าง ๆ มาสนับสนุนมากมาย	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
4	ครูทุกคนจำเป็นต้องศึกษารายละเอียด ข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อวิเคราะห์ทำความเข้าใจ นำมาสู่การพัฒนานักเรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
4	ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกและครูที่จบมาตรงสาขาวิชา เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
5	ผู้เรียนที่ฉลาด ก็จะฉลาดไปหมดทุกเรื่อง ส่วนคนที่ไม่เก่ง ไม่ฉลาดก็เขินไม่ขึ้นจริง ๆ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
6	อายุเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ ครูมีอายุมาก การเรียนรู้จะช้าลง	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
7	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถศึกษา เรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ สิ่งใหม่ที่ยังไม่รู้ และทดลองปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
8	ท่านสามารถเรียนรู้ได้ทุกเรื่อง แต่ประสบผลสำเร็จบางเรื่องเท่านั้น	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
9	การบอกคนอื่นในสิ่งที่ผิดพลาดหรือบอกในสิ่งที่ไม่รู้ต่อหน้าคนหมู่มาก ไม่ควรกระทำหากจะนำมาซึ่งผลกระทบต่อตนเองหรือคนอื่น	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
10	กล้าและยอมรับคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะของผู้อื่น ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
11	ครูควรทุ่มเทและใช้เวลาให้กับผู้เรียนส่วนใหญ่มากกว่า ผู้เรียนที่เป็นปัญหาส่วนน้อย เพราะจะทำให้ผู้เรียน ส่วนใหญ่เดินต่อไปไม่ได้	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
12	ในการแก้ไขปัญหาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อทุกระดับสนใจ และเอาใจใส่ ให้การศึกษามากกว่านี้	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
13	ทุกปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียน ย่อมมีสาเหตุและมีทาง แก้ปัญหาเสมอ หากครูศึกษา พยายามไม่ทอดถอย	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
14	แม้จะเหนื่อยกับภาระงาน รวมทั้งประสบปัญหาของผู้เรียน ที่นับวันยิ่งซับซ้อน แต่ท่านก็ยังคงอยากจะเรียนรู้และสนุก ในการแก้ปัญหา	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
15	ครูที่จบต่างสาขากัน แม้จะสนิทสนมกัน แต่เมื่อนามา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนก็จะมี ประโยชน์เท่ากับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่จบสาขาเดียวกัน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
16	มีบางเรื่องที่ท่านสามารถเรียนรู้ไปพร้อมผู้เรียนได้ และอาจ ให้ผู้เรียนเป็นครูของครูในเรื่องที่ครูไม่รู้หรือทำไม่ได้	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
17	แม้ต้องโกหกบ้างหรือแก้ตัวบ้างเมื่อเราผิดพลาดก็ไม่ถือว่า เป็นเรื่องเสียหายมากหากไม่ส่งผลกระทบต่อใคร	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
18	มีบางเรื่องที่เป็นจุดอ่อนของเรา ที่เราไม่สามารถแก้ไขได้	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
19	หากต้องล้มเหลว ก็จะไม่บอกตัวเองว่าเป็นโอกาสได้เรียนรู้ และพัฒนา	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
20	กล้าบอกในสิ่งที่ไม่รู้ และสิ่งที่ผิดพลาดโดยไม่กลัวการตำหนิ หรือเสียหน้า	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
21	ปัญหาของผู้เรียน นับวันจะยุ่งยากและซับซ้อนเกินกำลัง ของครู แม้ว่าจะพยายามมากเพียงใดก็ตาม.	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
22	แม้ว่าผู้เรียนจะมีปัญหาการเรียน และพฤติกรรมมากมาย และมีโอกาสน้อยมากเพื่อแก้ปัญหาในระยะเวลาที่จำกัด ครูก็ควรทำ	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
23	การใช้วิธีการลองผิดลองถูกในการแก้ไขปัญหาเป็นวิธีการ ที่อาจจะสูญเสียเวลา ควรหาวิธีการที่ใช้ได้ผลและน่าเชื่อถือ จะเหมาะสมกว่า	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
24	ท่านไม่เคยพอใจกับวิธีเดิม ๆ แม้จะเคยได้ผล แต่ท่านก็เห็นว่าต้องมีวิธีอื่นที่ดีกว่า	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านแนวความคิดของครูมีต่อ ความสามารถ สถิติปัญญา และศักยภาพของนักเรียน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ของครูที่มีต่อความสามารถ สถิติปัญญา และศักยภาพของผู้เรียนที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น								
1	ผู้เรียนที่ฉลาด ก็จะฉลาดไปหมดทุกเรื่อง ส่วนคนที่ไม่เก่ง ไม่ฉลาดก็เขินไม่ขึ้นจริง ๆ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
2	เห็นว่าความฉลาด(สมอง) และความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และองค์ประกอบอื่นที่สั่งสมมา	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
3	เมื่อครูทำงานมานานจะเห็นผู้เรียน รุ่นสู่รุ่น ทำให้ประเมินความสามารถและพฤติกรรมของผู้เรียนได้รวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องหาข้อมูลต่าง ๆ มาสนับสนุนมากมาย	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
4	ครูทุกคนจำเป็นต้องศึกษารายละเอียด ข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อวิเคราะห์ทำความเข้าใจ นำมาสู่การพัฒนา นักเรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
5	ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกและครูที่จบมาตรงสาขาวิชา เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
6	ความพร้อมของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการสร้างการเรียนรู้ของเขา	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
7	ทุกวันนี้ครูมีภาระงานค่อนข้างมาก สอนไม่ทัน และเป็นเหตุให้ไม่สามารถดูแล เอาใจใส่ผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
8	ครูเชื่อว่าการเปรียบเทียบ แข่งขัน ในระยะยาว ไม่เป็นผลดีต่อการเรียนรู้และการสร้างคุณลักษณะที่ดีให้กับผู้เรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
9	หากเอาความจริงมาพูดกัน ครูจะทำให้ทุกคนเก่งไม่ได้ สอนได้กลาง ๆ และควรเน้นไปที่ผู้เรียนที่เก่งมากกว่า จะทุ่มเทเวลาและทรัพยากรไปแก่ใครคนไม่เก่งให้เก่ง	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
10	เห็นว่า แม้ผู้เรียนจะมีความฉลาด มีศักยภาพความสามารถต่างกัน แต่ทุกคนก็เรียนรู้และพัฒนาได้	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
11	ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ไม่พึงประสงค์ มักเกิดจากปัญหาครอบครัว และปัญหาสภาพแวดล้อม จึงยากที่ครูจะตามไปแก้ไขได้	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
12	ครูจำเป็นต้องศึกษารูปแบบการใช้ชีวิตและเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
13	ครูควรยึดความพร้อมของนักเรียนส่วนใหญ่ และคงต้องยอมปล่อยคนไม่พร้อมบ้างในบางครั้ง	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
14	การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนเป็นรายบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูต้องดำเนินการในการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
15	ครูไม่ควรไปเสียเวลากับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนคิดและปฏิบัติมากเกินไปจนความจำเป็น เพราะจะเรียนไม่ทันตามหลักสูตรกำหนดและอาจมีผลต่อการทดสอบระดับชาติ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
16	ครูเชื่อว่าแม้ผู้เรียนที่มีปัญหา มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์มากเพียงใดก็ตาม ยังมีวิธีอื่นที่ดีกว่าการเสริมแรงเชิงลบและการลงโทษ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
17	สำหรับผู้เรียนบางคนแล้ว ก็เกินเยียวยาที่จะพัฒนาได้เท่าที่ทำได้	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
18	เห็นว่าผู้เรียนทุกคนมีโอกาสประสบความสำเร็จ หากได้รับการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสม	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
19	นักเรียนที่เรียนไม่ดีมักมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
20	พฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออก อาจจะไม่ใช่ความจริงเสมอไป ควรหาข้อมูลอย่างรอบด้าน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
21	การแสดงออกของนักเรียนที่เรียนไม่ดีมักจะนอกเรื่องและไม่มีประโยชน์กับการเรียน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
22	การจัดกิจกรรมที่ตรงกับวิธีการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าเนื้อหาความรู้ที่นักเรียนจะได้รับ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
23	ครูไม่ควรให้โอกาสกับผู้เรียนที่เรียนไม่ดีหรือมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์มากเกินไป เพราะไม่เป็นธรรมกับผู้ตั้งใจเรียน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
24	เชื่อว่า แม้ผู้เรียนจะเรียนไม่ดี และมีพฤติกรรม/ไม่ดีเพียงใด แต่หากทำให้เขาเกิดความมั่นใจ เขาก็จะสามารถเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีได้	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
25	ต้องยอมรับว่าผู้เรียนที่เรียนช้า (learning disability) เป็นปัญหาของการทดสอบระดับชาติ เพราะจะทำให้คะแนนเฉลี่ยของห้องต่ำ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
26	ความฉลาดกว่าคนอื่น มีพื้นฐานที่ดีกว่าคนอื่น สิ่งนั้นเป็นเพียงสิ่งตั้งต้น แต่ต้องเพิ่มความพยายาม เรียนรู้ตลอดเวลา อดทนอดกลั้น ต่อสู้ไม่ท้อถอย	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
27	ครูควรเชื่อสายตาตัวเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มองเห็นของผู้เรียนมากกว่าการบอกเล่าจากผู้อื่น	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
28	หากไม่เข้าใจปัญหาและสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมของผู้เรียน ก็ยากมากที่จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงเขาได้	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
29	การให้ผู้เรียนเรียนในสิ่งที่สนใจ มักจะเสียเวลา และไม่เกิดประโยชน์ต่อการเรียนต่อ และการประกอบอาชีพ	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
30	ผู้เรียนทุกคนต้องการพื้นที่การเรียนรู้และการแสดงออก	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
31	อย่างไรเสีย การชู้ การลงโทษ สำหรับผู้เรียนบางคนก็เกินเยียวยา ก็จำเป็นและยังใช้ได้ผล	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
32	สิ่งที่ครูควรทำ คือ สร้างความเข้าใจ และสร้างความมั่นใจให้ผู้เรียนว่าเขาสามารถเรียนรู้และทำได้	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านบทบาทหน้าที่ แนวคิด วิธี และแนวทางในการจัดการ เรียนการสอน ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการจัดการเรียน การสอนในขณะที่ครู แสดงออกระหว่างการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเท่านั้น								
1	ครูยังคงมีความจำเป็นในฐานะผู้รู้ที่จะปลูกฝัง ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
2	ครูเชื่อว่าหากต้องการให้นักเรียนเปลี่ยนแปลง ต้องเริ่มปรับเปลี่ยนที่ตัวครูเป็นอันดับแรก	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
3	ครูไม่ควรปรับหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนการสอนที่วางแผน/ ออกแบบมา เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามหลักวิชาการสอน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
4	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการทำงานของสมอง โดยเฉพาะสมองส่วนหน้า	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
5	ระหว่างการชี้แนะ บอกความรู้ กับการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญเท่าเทียมกัน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
6	ครูไม่ควรบอกคำตอบผู้เรียนง่าย โดยหาวิธีกระตุ้นให้ค้นคว้าใหม่ ลองใหม่ ทำใหม่	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
7	ในช่วงจัดกิจกรรมการสอน ครูที่สนใจผู้เรียนจะสามารถเห็นพฤติกรรมของผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้เรียนที่ไม่พึงประสงค์	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
8	การสร้างข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยครูและผู้เรียนร่วมกันกำหนด เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
9	การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ดำเนินการยาก และใช้ไม่ได้ผลกับผู้เรียนสมัยนี้ เท่ากับการควบคุมและการกำกับอย่างใกล้ชิด	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
10	ครูควรค้นหาวิธีการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันให้กับผู้เรียนที่ทำให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้โดยไม่ต้องมีคนเก่งคนอ่อน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
11	แม้ว่าการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนคิด ปฏิบัติ จะควรทำ แต่ต้องไม่ลืมความรู้ด้านเนื้อหาวิชา	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
12	การจัดกิจกรรมที่เน้นการคิด และปฏิบัติจริง จะช่วยให้ผู้เรียนทุกคน สามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพรายบุคคล	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
13	สำหรับผู้เรียนที่ขาดทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การชี้แนะและการบอก การสอนโดยตรง ยังคงเป็นสิ่งจำเป็น	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
14	ครูไม่ควรเฉลยคำตอบให้ผู้เรียนเสมอไป แต่ควรให้เขาแสดงเหตุผลของการคิดและเลือกในสิ่งที่เชื่อ	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
15	หากครูตั้งกฎในการเรียนรู้ หรือกฎของห้อง และใช้อย่างเคร่งครัด จะทำให้ทุกคนปฏิบัติตาม ซึ่งจะช่วยให้พฤติกรรมและการเรียนรู้ดีขึ้นได้	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
16	ครูควรจัดโต๊ะ เก้าอี้ ในห้องให้มีที่ว่าง (space) ให้ผู้เรียนมีพื้นที่ในการเรียนรู้ หลากหลายรูปแบบ เป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
17	การจัดการเรียนรู้โดยแบ่งผู้เรียนเป็นผู้เรียนกลุ่มเก่ง ปานกลาง และอ่อน ยังจำเป็น และควรจัดให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
18	มีความจำเป็นมากที่ครูควรปรับเปลี่ยนจากบทบาทผู้สอน มาเป็นผู้กระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
19	การมอบหมายงานให้กับผู้เรียน ควรมอบหมายคล้าย ๆ กัน เพราะจะได้ทราบความสามารถของผู้เรียน และแก้ไขได้ทันท่วงที	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
20	การสร้างความพร้อมให้กับผู้เรียนในช่วงก่อนเรียน และระหว่างเรียนเป็นสิ่งที่ครูควรทำเป็นอย่างยิ่ง	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
21	มีบางเรื่องที่คุณเรียนไม่ควรจะรู้ เช่น เรื่องการเมือง เรื่อง ล้อแหลม สุ่มเสี่ยง ครูควรเลือกเนื้อหา หรือวิธีเลี้ยงที่เหมาะสม	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
22	ครูควรออกแบบการเรียนรู้ โดยคำนึงถึง สไตล์การเรียนรู้ ของผู้เรียน มาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
23	การจัดรูปแบบชั้นเรียนที่เป็นอยู่ (นั่งเป็นแถว) ถูกใช้มานาน และถือว่าไม่มีผลดี และมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
24	การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เปิดโอกาสให้คิดแลกเปลี่ยน อย่างทั่วถึง โดยไม่คำนึงถึงผิดถูก จะทำให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
25	การตำหนิผู้เรียนที่ไม่ขยัน ไม่สนใจ หรือวิพากษ์วิจารณ์ ผลงานผู้เรียนเป็นการดีเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุง	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
26	ระหว่างจัดการเรียนรู้ ครูควรสังเกตเห็นผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะนักเรียนที่ขาดความสนใจและหลุดจาก กระบวนการเรียนรู้	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
27	การทดสอบโดยใช้ข้อสอบยังคงมีความจำเป็นมาก เพราะสอดคล้องกับนโยบายการทดสอบระดับชาติ	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
28	การออกแบบภาระงานและชิ้นงานที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน จะสะท้อนความสามารถของผู้เรียนได้ดีกว่าการใช้ข้อสอบ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
29	สำหรับผู้เรียนที่ยังไม่มีพัฒนาการความพร้อม เช่น เด็กอนุบาล/ประถมต้น การจัดการเรียนการสอน ที่ให้เด็กแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อาจใช้ไม่ได้ผล	1	1	1	1	0	0.8	ใช้ได้
30	ครูควรออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถตั้งคำถามกับ ตัวเองและสิ่งที่เกิดขึ้น และมีวิธีการหาคำตอบและสรุปผล ได้อย่างมีเหตุผล	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
31	ผู้เรียนมักจะชอบอยากจะทำสบาย การบ้านน้อย อยากหยุดเรียน สิ่งเหล่านี้แก้ได้โดยครูเน้นระเบียบ และเคร่งครัด เอาจริงเอาจัง	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
32	ในช่วงจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูที่เอาใจใส่ต่อผู้เรียน จะเห็นผู้เรียนและหาวิธีการดึงผู้เรียนที่ไม่พร้อม ให้กลับมา เรียนรู้ได้	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ระดับความเชื่อมั่น 0.98 ของ แบบวัดกรอบ
ความคิดทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

GET

FILE='D:\ ข้อมูล cherd (reliability).sav'.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE DataSet2.

SAVE OUTFILE='D:\ ข้อมูล cherd (reliability).sav'

/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19
a20 a21 a22 a23 a24

b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 b13 b14 b15 b16 b17 b18 b19 b20 b21
b22 b23 b24 b25 b26 b27

b28 b29 b30 b31 b32 c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 c9 c10 c11 c12 c13 c14 c15 c16 c17
c18 c19 c20 c21 c22

c23 c24 c25 c26 c27 c28 c29 c30 c31 c32

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

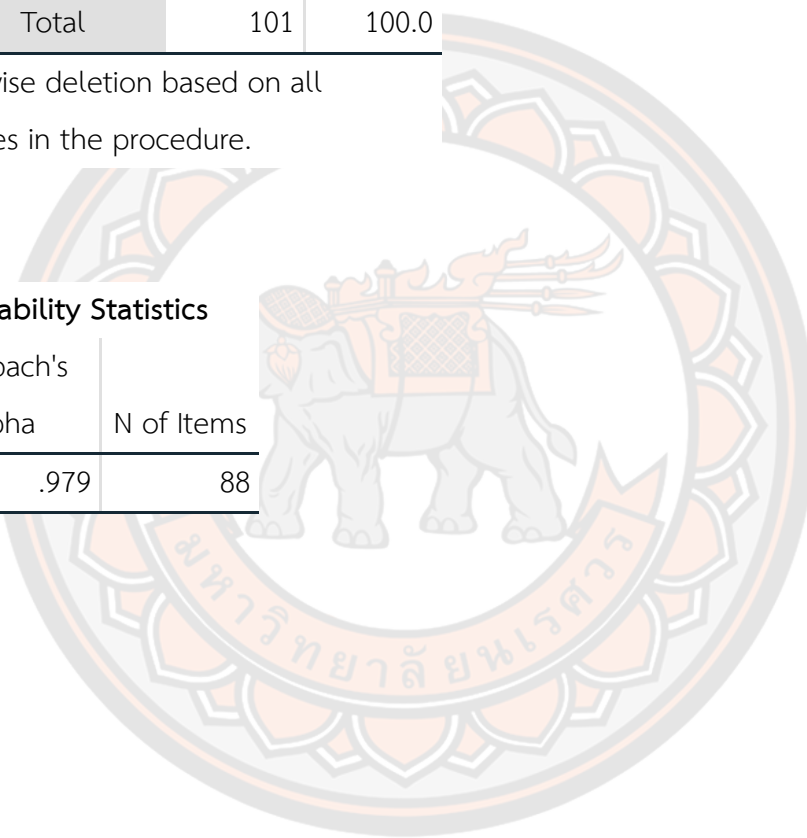
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	29.7
	Excluded ^a	71	70.3
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	88



ภาคผนวก จ ภาพประกอบการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการของครูโรงเรียนบ้านนาจักร(จักร
ราษฎร์บำรุง)

ภาพที่ 1

การอบรม Main Course ของครู เพื่อพัฒนาตนเอง



ภาพที่ 2 ระดับปฐมวัย

การดำเนินการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ
ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งในและนอกห้องเรียน



BANAJAK NEWS
ข่าวประชาสัมพันธ์
โรงเรียนบ้านจิก(ศึกษารัฐวิบูลย์)

วิถีชีวิตประจำวัน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563
นักเรียนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 - 3 โรงเรียนบ้านจิก(ศึกษารัฐวิบูลย์)
โดยใช้นวัตกรรม จัดศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

พัฒนาปัญญาภายใน

054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านจิก(ศึกษารัฐวิบูลย์) โทร. 054-651285

BANAJAK NEWS
ข่าวประชาสัมพันธ์
โรงเรียนบ้านจิก(ศึกษารัฐวิบูลย์)

วิถีชีวิตประจำวัน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563
นักเรียนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 - 3 โรงเรียนบ้านจิก(ศึกษารัฐวิบูลย์)
โดยใช้นวัตกรรม PBL ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

เรียนรู้จากปัญหา เพื่อนำไปสู่ปัญญา

054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านจิก(ศึกษารัฐวิบูลย์) โทร. 054-651285

BANAJAK NEWS
ข่าวประชาสัมพันธ์
โรงเรียนบ้านจิก(ศึกษารัฐวิบูลย์)

วิถีชีวิตประจำวัน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563
นักเรียนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 - 3 โรงเรียนบ้านจิก(ศึกษารัฐวิบูลย์)
โดยใช้นวัตกรรม PLC ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

พบปะพูดคุยปัญหา เพื่อพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านจิก(ศึกษารัฐวิบูลย์) โทร. 054-651285

ภาพที่ 3 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2
 การดำเนินการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการ
 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งในและนอกห้องเรียน



BANNAJAK NEWS
 ข่าวประชาสัมพันธ์
 โรงเรียนบ้านนาจักร(จันทราษฎร์บำรุง)

พัฒนาปัญญาภายใน

วิถีชีวิตประจำวัน
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563
 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 โรงเรียนบ้านนาจักร(จันทราษฎร์บำรุง)
 โดยใช้นวัตกรรม จัดศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

โรงเรียนบ้านนาจักร - จันทราษฎร์บำรุง
 054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จันทราษฎร์บำรุง)
 4 หมู่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 54000 โทร.054-651285

BANNAJAK NEWS
 ข่าวประชาสัมพันธ์
 โรงเรียนบ้านนาจักร(จันทราษฎร์บำรุง)

เรียนรู้จากปัญหา เพื่อนำไปสู่ปัญญา

วิถีชีวิตประจำวัน
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563
 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2
 โรงเรียนบ้านนาจักร(จันทราษฎร์บำรุง)
 โดยใช้นวัตกรรม PBL ในการพัฒนา
 คุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

โรงเรียนบ้านนาจักร - จันทราษฎร์บำรุง
 054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จันทราษฎร์บำรุง)
 4 หมู่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 54000 โทร.054-651285

BANNAJAK NEWS
 ข่าวประชาสัมพันธ์
 โรงเรียนบ้านนาจักร(จันทราษฎร์บำรุง)

พบปะพูดคุยปัญหา เพื่อพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

วิถีชีวิตประจำวัน
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563
 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2 โรงเรียนบ้านนาจักร(จันทราษฎร์บำรุง)
 โดยใช้นวัตกรรม PLC ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

โรงเรียนบ้านนาจักร - จันทราษฎร์บำรุง
 054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จันทราษฎร์บำรุง)
 4 หมู่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 54000 โทร.054-651285

ภาพที่ 4 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4
 การดำเนินการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการ
 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งในและนอกห้องเรียน



BANNAJAK NEWS
 ข่าวประชาสัมพันธ์
 โรงเรียนบ้านนาจักร (จ.ราชบุรี)

วิถีชีวิตประจำวัน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563
 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 โรงเรียนบ้านนาจักร(จ.ราชบุรี) โดยใช้นวัตกรรม จัดศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

พัฒนาปัญญาภายใน

โรงเรียนบ้านนาจักร - อ.เมืองราชบุรี
 054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จ.ราชบุรี) โทร. 054-651285

BANNAJAK NEWS
 ข่าวประชาสัมพันธ์
 โรงเรียนบ้านนาจักร (จ.ราชบุรี)

วิถีชีวิตประจำวัน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563
 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 โรงเรียนบ้านนาจักร(จ.ราชบุรี) โดยใช้นวัตกรรม PBL ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

เรียนรู้จากปัญหา เพื่อนำไปสู่ปัญญา

สสารกับการเปลี่ยนแปลง

โรงเรียนบ้านนาจักร - อ.เมืองราชบุรี
 054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จ.ราชบุรี) โทร. 054-651285

BANNAJAK NEWS
 ข่าวประชาสัมพันธ์
 โรงเรียนบ้านนาจักร (จ.ราชบุรี)

วิถีชีวิตประจำวัน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563
 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 โรงเรียนบ้านนาจักร(จ.ราชบุรี) โดยใช้นวัตกรรม PLC ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

พบปะพูดคุยปัญหา เพื่อพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

โรงเรียนบ้านนาจักร - อ.เมืองราชบุรี
 054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จ.ราชบุรี) โทร. 054-651285

ภาพที่ 5 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6
 การดำเนินการพัฒนารอบความคิดทางวิชาการ
 ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งในและนอกห้องเรียน



BANKHAK NEWS
 ข่าวประชาสัมพันธ์
 โรงเรียนบ้านนาจักร (จันทราษฎร์บำรุง)

พัฒนาปัญญาภายใน

วิถีชีวิตประจำวันที่ 1 ปีการศึกษา 2563

นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 โรงเรียนบ้านนาจักร (จันทราษฎร์บำรุง) โดยใช้นวัตกรรม จัดศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

โรงเรียนบ้านนาจักร - จันทราษฎร์บำรุง
 054 - 451285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร (จันทราษฎร์บำรุง) 1
 4 หมู่ที่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 54000 โทร. 054-451285

BANKHAK NEWS
 ข่าวประชาสัมพันธ์
 โรงเรียนบ้านนาจักร (จันทราษฎร์บำรุง)

เรียนรู้จากปัญหา เพื่อนำไปสู่ปัญญา

วิถีชีวิตประจำวันที่ 1 ปีการศึกษา 2563

นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 โรงเรียนบ้านนาจักร (จันทราษฎร์บำรุง) โดยใช้นวัตกรรม PBL ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

โรงเรียนบ้านนาจักร - จันทราษฎร์บำรุง
 054 - 451285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร (จันทราษฎร์บำรุง) 1
 4 หมู่ที่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 54000 โทร. 054-451285

BANKHAK NEWS
 ข่าวประชาสัมพันธ์
 โรงเรียนบ้านนาจักร (จันทราษฎร์บำรุง)

พบปะพูดคุยปัญหา เพื่อพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

วิถีชีวิตประจำวันที่ 1 ปีการศึกษา 2563

นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 โรงเรียนบ้านนาจักร (จันทราษฎร์บำรุง) โดยใช้นวัตกรรม P.C ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน

โรงเรียนบ้านนาจักร - จันทราษฎร์บำรุง
 054 - 451285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร (จันทราษฎร์บำรุง) 1
 4 หมู่ที่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 54000 โทร. 054-451285

ภาพที่ 6 ระดับชั้นปฐมวัย

การดำเนินการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ

การนำเสนอผลการจัดกิจกรรมสู่สาธารณชน



BANNAJAK NEWS

ข่าวประชาสัมพันธ์
โรงเรียนบ้านนาจักร(จครราชบุรีบำรุง)

★

OPEN HOUSE

อ.2-3

วันศุกร์ ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 นายเชิด คำปลิว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจักร(จครราชบุรีบำรุง) คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ร่วมจัดกิจกรรมเปิดบ้านวิชาการ แสดงผลงานของนักเรียน พร้อมเชิญผู้ปกครองนักเรียนร่วมชมผลงานของนักเรียน







03 หน่วยชุมชนน่าอยู่




โรงเรียนบ้านนาจักร - จครราชบุรีบำรุง

054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จครราชบุรีบำรุง)

4 หมู่ที่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 54000

ภาพที่ 7 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-2
 การดำเนินการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ
 การนำเสนอผลการจัดกิจกรรมสู่สาธารณชน






BANNAJAK NEWS

ข่าวประชาสัมพันธ์
โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง)

★

OPEN HOUSE

ป.1-2

วันศุกร์ ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 นายเชิด คำปลิว ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง) คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และ
นักเรียน ร่วมจัดกิจกรรมเปิดบ้านวิชาการ แสดงผลงานของนักเรียน พร้อม
เชิญผู้ปกครองนักเรียนร่วมชมผลงานของนักเรียน







03 หน่วยของเล่นกระดาษ





โรงเรียนบ้านนาจักร - จักรราษฎร์บำรุง
054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง)
4 หมู่ที่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 54000

ภาพที่ 8 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4
 การดำเนินการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ
 การนำเสนอผลการจัดกิจกรรมสู่สาธารณชน






BANNAJAK NEWS

ข่าวประชาสัมพันธ์
โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง)



OPEN HOUSE ป.3-4

วันศุกร์ ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 นายเชิด คำปลิว ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง) คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และ
นักเรียน ร่วมจัดกิจกรรมเปิดบ้านวิชาการ แสดงผลงานของนักเรียน พร้อม
เชิญผู้ปกครองนักเรียนร่วมชมผลงานของนักเรียน









03 หน่วยผักพื้นบ้าน






โรงเรียนบ้านนาจักร - จักรราษฎร์บำรุง

054 - 651285



งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง)
4 หมู่ที่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 54000

ภาพที่ 9 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6
 การดำเนินการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ
 การนำเสนอผลการจัดกิจกรรมสู่สาธารณชน






BANNAJAK NEWS

ข่าวประชาสัมพันธ์
โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง)

★

OPEN HOUSE

ป.5-6

วันศุกร์ ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564 นายเชิด คำปลิว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง) คณะครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ร่วมจัดกิจกรรมเปิดบ้านวิชาการ แสดงผลงานของนักเรียน พร้อมเชิญผู้ปกครองนักเรียนร่วมชมผลงานของนักเรียน







03 หน่วยการเรียนรู้ระบบสุริยะ



โรงเรียนบ้านนาจักร - จักรราษฎร์บำรุง
054 - 651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง)
4 หมู่ที่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 54000

ภาพที่ 10

ผลการดำเนินการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ

ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู



ภาพที่ 11

ผลการดำเนินการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ

ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู



ภาพที่ 12

ผลการดำเนินการพัฒนากรอบความคิดทางวิชาการ
ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และเผยแพร่สู่สาธารณชน






ข่าวประชาสัมพันธ์
โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



การรับมอบเกียรติบัตรโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ในการจัดการเรียนรู้ Active Learning ร่วมกับภาคีเครือข่าย

วันที่ 14 ตุลาคม 2564 นายเชิด คำปลิว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง) พร้อมด้วยคณะครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน ได้ให้การต้อนรับ นายอภิรักษ์ อิมจิตอนุสรณ์ ผอ.สพป.แพร่ เขต 1 เป็นประธานมอบเกียรติบัตรให้กับทางโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี (BEST PRACTICE) ในการจัดการเรียนรู้ ACTIVE LEARNING ร่วมกับภาคีเครือข่าย โครงการวิจัยและพัฒนาวัตรกรรมการเรียนรู้ ACTIVE LEARNING ร่วมกับภาคีเครือข่าย และมีนายพิพัฒน์ ใจภักดิ์ ผอ.กลุ่มนิเทศฯ พร้อมด้วยนางวิมลสิริ ประเทือง นายเอกรัฐ ทุ่งฮ่วน นายสรวิชัย บัลลังก์นาค ศึกษาธิการฯ สพป.แพร่ เขต 1 และนายธิตินพงษ์ เสนาพงษ์ ดำเนินการถ่ายทำวิดีโอโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี (BEST PRACTICE) ณ โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง)












โรงเรียนบ้านนาจักร - จักรราษฎร์บำรุง
054-651285

งานประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านนาจักร(จักรราษฎร์บำรุง)
4 หมู่ 6 ตำบลนาจักร อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ 54000