EDUCA
SUMMIT 2026

EDUCA × Thailand Principal Forum | คุรุสภา

THE PRINCIPAL FORUM 2026

In Search of EDUCATION EXCELLENCE

ยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการประกันคุณภาพภายใน
และการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาตามแนวคิด SLC

School as Learning Community

โรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้

สู่ความเป็นเลิศของนักเรียนทุกคน

19-20 ตุลาคม 2569

ณ หอประชุมคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ

KEY TAKEAWAY



ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง การแสวงหาความเป็นเลิศทางการศึกษายิ่งทวีความสำคัญและเปี่ยมความหมายมากกว่าที่เคย ภายใต้แนวคิด **"In Search of Education Excellence"** งานนี้มุ่งเปิดพื้นที่ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และนวัตกรด้านการเรียนรู้ได้มาร่วมแลกเปลี่ยนมุมมอง จุดประกายแนวคิดแปลกใหม่ และค้นหาแนวปฏิบัติที่ตอบโจทย์อนาคต เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการเรียนการสอนให้ก้าวไกลและมีพลังยิ่งขึ้น นี่คือโอกาสที่จะได้ทบทวนว่าการศึกษาอยู่ตรงจุดใด จินตนาการถึงสิ่งที่เป็นไปได้ และยืนยันเจตนารมณ์ร่วมกันในการผลักดันให้ผู้เรียนทุกคนเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ

EDUCA เชื่อว่า หัวใจสำคัญของการเดินทางครั้งนี้คือการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพลังสำคัญที่ช่วยเสริมศักยภาพให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาก้าวทันความเปลี่ยนแปลงด้วยความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่น เมื่อห้องเรียนต้องเผชิญกับเทคโนโลยีใหม่ ความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน และบริบททางสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงไม่ใช่เพียงทางเลือก แต่คือรากฐานของคุณภาพทางการศึกษา งานนี้จึงมุ่งเน้นการเปิดบทสนทนาที่มีความหมาย การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อย้ำว่าความเป็นเลิศไม่ใช่จุดหมายปลายทาง หากแต่เป็นวิธีคิดทางวิชาชีพที่เติบโตได้ผ่านการใคร่ครวญ การปรับตัว และการร่วมสร้างอย่างไม่หยุดยั้ง สิ่งเหล่านี้สอดรับเป็นอย่างดีกับหลักปรัชญาและแนวปฏิบัติของแนวคิดโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)

รายนามวิทยากร



ดร. นิยม ไผ่โสภา
เลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ
ประธานพิธีเปิด



ผศ. ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม
องค์ปาฐกพิเศษ



รศ. ลัดดา ภู่เกียรติ
ประธานกลุ่มผู้อำนวยการผู้นำ
(Thailand Principal Forum)
และ อดีตผู้อำนวยการ
โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ฝ่ายประถม และโรงเรียนสาธิตพัฒนา



รศ. ดร.พิมพันธ์ เดชะคุปต์
ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน
และข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รศ. ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา
ข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รศ. พเยาว์ ยินดีสุข
ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์
และข้าราชการบำนาญ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ผศ. ดร.จรินทร วินทะไชย์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาการปรึกษาและแนะแนว
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ผศ. ดร.พรเทพ จันทราอุกฤษฎ์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาวิทยาศาสตร์
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



อาจารย์โกเมศ นาแจ้ง
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
หลักสูตรและการสอน
โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม

ตอนที่ 1
OPENING SESSION

ดร. นิยม ไผ่โสภา ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการคุรุสภา ได้ให้เกียรติมากล่าวเปิดในงาน TPF 2026 โดยท่านกล่าวถึงบทบาทสำคัญของคนเป็นครูที่เป็นดั่งพ่อแม่คนที่สองของลูกศิษย์ เพราะเด็กนั้นไม่เพียงแต่เป็นผู้รับความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ จากครู แต่ยังต้องการผู้ที่เข้าใจตัวเองอย่างแท้จริงอีกคนหนึ่งด้วย ผ่านบรรยากาศของครูผู้ดูแลเอาใจใส่-สร้างความรู้สึกปลอดภัยในโรงเรียน ซึ่งการจะปฏิบัติหน้าที่ส่วนนี้ให้ลุล่วง ครูเองก็ต้องเตรียมทั้งกาย (พฤติกรรม) วาจา (การสื่อสาร) ใจ (กรอบคิด – mindset) ให้พร้อมในเรื่องกรอบคิดหรือ mindset นี้เองที่เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง เพียงเปลี่ยนมุมมอง เด็ก ๆ ก็จะสังเกตเห็นได้ ดร. นิยม ได้นำเสนอหลัก 5 ประการที่ควรปฏิบัติ ดังนี้





1. **เข้าใจ**
   รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โอบรับความหลากหลาย
2. **ให้โอกาส**
   ห้องเรียนเป็นพื้นที่ให้ลองผิดลองถูก บนความเชื่อใจในศักยภาพของทุกคน
3. **สื่อสารเชิงบวก**
   ใช้คำพูดที่ให้พลังใจในการเรียนรู้-เติบโต ฟังอย่างเข้าใจ ไม่ตัดสิน
4. **คุ้มครอง ช่วยเหลือ**
   สร้างความรู้สึกปลอดภัยทั้งกาย ใจ อารมณ์ และสังคม
5. **ร่วมมือ**
   ร่วมมือกับครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง ไม่ทิ้งนักเรียนไว้ข้างหลัง

จะเห็นได้ว่า ด้วยกรอบคิดแบบใหม่นี้เองที่จะเป็นรากฐานสำคัญสำหรับสถานศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับทุกคน ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นอีกหนึ่งพลังสำคัญในการผลักดันชุมชนนี้ให้เกิดขึ้นจริง และดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน เป็นขุมพลังสำหรับทุกคนให้เติบโตได้ตามศักยภาพของตน

ผศ. ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม องค์ปาฐกพิเศษ ในงาน TPF 2026 ได้ฉายภาพให้ผู้เข้าร่วมมองเห็นว่า ทำไมโรงเรียนต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และ SLC จะเข้ามาเป็นตัวแปรสำคัญในการเตรียมโรงเรียนไทยให้ทันต่อความท้าทายนั้นอย่างไร

โรงเรียนในโลกที่เปลี่ยนแปลง

ไม่ว่าจะสังคม ชุมชน และนวัตกรรมต่างทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ความหลากหลาย และความท้าทายที่ซับซ้อนและไม่อาจคาดการณ์ได้ในอนาคต โจทย์ใหม่สำหรับโรงเรียนคือการปรับตัวให้ทน และสร้างเส้นทางการเรียนรู้ที่สามารถเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับโจทย์ใหม่เหล่านี้ คำตอบแรกคงเป็นการเตรียมผู้เรียนให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learners) และไม่ได้เติบโตเพียงลำพัง แต่ทุกคนเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง





ชุมชนการเรียนรู้ (learning community)

คำว่า **“ชุมชนการเรียนรู้”** ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการเข้ามาอยู่ด้วยกัน แต่ต่างคนต่างเรียนรู้ เพราะทุกคนควรมีเป้าหมายร่วมกันในระดับองค์กร บุคลากรทุกคนร่วมกันมีส่วนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. มีเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จของผู้เรียนทุกคน และสะท้อนผ่านวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงแทรกซึมอยู่ในชีวิตประจำวันของโรงเรียนจริง ๆ

2. ทุกคนเป็นผู้เรียน ไม่ว่านักเรียน ครู ผู้บริหาร และชุมชน เพราะในชุมชนการเรียนรู้นี้ แม้มีบทบาทต่างกัน แต่เพราะว่าไม่มีใครที่รู้ทุกเรื่อง ฉะนั้น โอกาสในการเรียนรู้จึงเป็นของทุกคน

3. การเรียนรู้ต้องเกิดขึ้นจากการทำงานจริง ไม่ใช่เพียงอบรมครบถ้วนและนำกิจกรรมไปจัดอย่างครบถ้วน (ประชุมครบ มีเอกสารพร้อม) แต่โจทย์ใหญ่ คือ ชุมชนการเรียนรู้นี้ได้เริ่มแก้ไขปัญหาจริง ๆ ในโรงเรียนและห้องเรียนของท่านหรือยัง

4. ความรู้ไม่หยุดอยู่กับบุคคล แต่ต้องกลายเป็นความสามารถขององค์กร เป็นต้นทุน/ภูมิปัญญาที่ช่วยสร้างโอกาสในการเรียนรู้ของคนทำงานอย่างครบถ้วน ทั้งด้านงานสอนและสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในทีม

บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำการเรียนรู้



ไม่เพียงบทบาทผู้นำระดับองค์กรที่ควบคุมการทำงานเท่านั้น แต่ผู้บริหารทุกท่านเป็นส่วนสำคัญของชุมชนในฐานะผู้เริ่มต้นความเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่นี้ ให้ครูทุกคนได้เรียนรู้ ทดลอง ตั้งคำถาม และพัฒนาตนเองร่วมกัน ปัจจัยสำคัญ คือ ภาวะผู้นำวิชาการ และภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ รวมทั้งการสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้ เพราะทุกความเปลี่ยนแปลงย่อมมีอุปสรรคและแรงเสียดทาน และผลลัพธ์ย่อมไม่เกิดในเวลาอันรวดเร็ว แต่เมื่อครูรวมถึงชุมชนและตัวผู้บริหารสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างอดทน และสั่งสมความเปลี่ยนแปลง ย่อมมองเห็นผลลัพธ์แน่นอน

ความท้าทายจาก AI



เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นี้ช่วยให้มนุษย์เราเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น เปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับคนทุกช่วงวัย แต่ขณะเดียวกันก็เป็นความท้าทายต่อการเรียนรู้ในบริบทโรงเรียนเช่นกัน ว่าเราจะเตรียมความรู้-ทักษะ-ทัศนคติแบบใด เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีวิจารณญาณและความรับผิดชอบ รวมถึงจะคัดสรรเทคโนโลยีแบบใดให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานจริง โดยไม่ขัดขวางโอกาสในการเรียนรู้ของทุกคน โดยเฉพาะนักเรียนในฐานะสมาชิกคนสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้นี้



ถึงที่สุดแล้ว โรงเรียนต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับทุกความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก และฉวยนำโอกาสสำคัญนั้นมาพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยทุกฝ่ายล้วนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนความสำเร็จของผู้เรียน ครู และผู้บริหาร พร้อมพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญอย่างค่อยเป็นค่อยไป

3.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้และการวิเคราะห์สถานศึกษา : สองเสาหลักสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาที่ยั่งยืน

การยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มิใช่เพียงการปรับเปลี่ยนหลักสูตรหรือการเพิ่มเทคโนโลยีในชั้นเรียน แต่คือการปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้ของทั้งระบบโรงเรียน หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนสอดคล้องกับแนวคิดหลักที่คณะวิทยากรได้นำเสนอไว้ภายใต้เข็มทิศ "From School Evidence to Educational Excellence through SLC" หรือ **"จากหลักฐานของโรงเรียน สู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาด้วย SLC"** ซึ่งผสมผสานสองเสาหลักสำคัญ ได้แก่ การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community: SLC) และการทำความเข้าใจบริบทตนเองผ่านกระบวนการวิเคราะห์โรงเรียน (School Analysis) เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เสาหลักที่ 1 : การสร้างโรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศด้วยแนวคิด SLC (School as Learning Community)

การสร้างโรงเรียนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางการศึกษา (Educational Excellence) ตามแนวคิด SLC ของ **ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. มานาบุ ซาโต (Manabu Sato)** ที่ได้รับการถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษาไทย นำโดย รศ. ลัดดา ภู่เกียรติ รศ. ดร.พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ อาจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา จากกลุ่มผู้อำนวยการผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TPF) มุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านโครงสร้างโรงเรียนจากการแข่งขันไปสู่ **"ห้องเรียนแห่งคุณภาพและความเสมอภาค"** ผ่าน 3 ปรัชญาพื้นฐาน ได้แก่ ความเป็นสาธารณะ (Public) ที่เปลี่ยนทุกพื้นที่ปิดให้เปิดกว้าง พร้อมสร้างการเรียนรู้ ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ที่เปิดรับฟังเสียงและสร้างการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครอง และ ความเป็นเลิศ (Excellence) ซึ่งหมายถึงการส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเองโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง หรือคติ No Child Left Behind, No Teacher Left Behind

ปรัชญา SLC เป็นรากฐานความคิดที่ครูผู้สอนและผู้บริหารต้องยึดถือร่วมกัน
เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากการทำงานแบบโดดเดี่ยวไปสู่การร่วมมือรวมพลัง ประกอบด้วย

1

ปรัชญาว่าด้วยความเป็นสาธารณะ (Public Philosophy)

มุ่งเน้นการ **"เปิดห้องเรียน"** ให้เพื่อนครู ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ เข้ามาร่วมสังเกตการณ์เรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนห้องเรียนจากพื้นที่ส่วนตัวของครูแต่ละคน ให้เป็นพื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน

2

ปรัชญาว่าด้วยประชาธิปไตย (Democratic Philosophy)

ครูและผู้เรียนทุกคนมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้บนพื้นฐานของความเสมอภาค ความไว้วางใจ และการเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมุ่งหวังให้ไม่มีผู้เรียนคนใดถูกทอดทิ้งในห้องเรียน (No student left behind)

3

ปรัชญาว่าด้วยความเป็นเลิศ (Philosophy of Excellence)

ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ลุ่มลึกและมีความหมาย ผ่านการออกแบบภาระงานที่ท้าทาย ทั้งงานเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน (Sharing Task) และงานที่ท้าทายยกระดับความคิด (Jumping Task)

กลไกการทำงานของ SLC ขับเคลื่อนผ่านระบบกิจกรรม 3 มิติ ได้แก่



1. การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังในห้องเรียน (Collaborative Learning) เน้นการจัดกิจกรรมที่ท้าทาย (Jumping Task) และการฟังซึ่งกันและกัน เปลี่ยนบทบาทครูจากการบอกเล่าเป็นการสังเกตและประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning)



2. ความเป็นเพื่อนร่วมงานทางวิชาชีพของครู (Collegiality) ผ่านการเปิดชั้นเรียน (Lesson Study) และกระบวนการ PLC ที่ครูร่วมกันวางแผน สังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน และสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาการสอนร่วมกัน



3. การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง (Community Participation) ในหลากหลายระดับ ทั้งจากการสนับสนุนดูแลผู้เรียนอย่างรอบด้าน ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน

ที่สำคัญ การขับเคลื่อน SLC ในประเทศไทยยังหลอมรวมเข้ากับสายธารคุณค่าทางวัฒนธรรมไทยอย่างกลมกลืน ทั้งหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (SEP) และหลักการทรงงาน **"ระเบิดจากข้างใน"** และ **"รู้-รัก-สามัคคี"** รวมถึงพระราชกระแสปฏิรูปการศึกษาที่เน้นย้ำให้ **"ครูรักเด็ก เด็กรักครู"** และ **"สอนให้เด็กมีน้ำใจต่อเพื่อน ไม่ให้แข่งขันกัน แต่ให้แข่งกับตัวเอง ให้เด็กที่เรียนเก่งกว่าช่วยสอนเพื่อนที่เรียนช้ากว่า"** โดยมีจิตวิญญาณความเป็นครูที่เป็นกัลยาณมิตรเป็นศูนย์กลาง นำไปสู่การเติบโตภายในอย่างแท้จริง

เสาหลักที่ 2 : การวิเคราะห์โรงเรียนผ่าน School Analysis : ก้าวแรกแห่งการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ



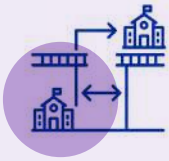
การจะขับเคลื่อนแนวคิด SLC ไปสู่การปฏิบัติจริงที่สำเร็จได้นั้น โรงเรียนจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ด้วยกระบวนการวิเคราะห์โรงเรียน (School Analysis) ดังที่ อาจารย์โกเมศ นาแจ้ง ได้นำเสนอผ่านเครื่องมือ School Analysis Canvas ซึ่งถือเป็น **"ก้าวแรก"** ที่เปลี่ยนการตัดสินใจจากความรู้สึกหรือการทำตามสั่ง ไปสู่ การบริหารและพัฒนาบนฐานหลักฐานเชิงประจักษ์ (Data-driven & Evidence-based Management)



กระบวนการ School Analysis ช่วยให้โรงเรียนมองเห็นภาพรวมของระบบผ่านการวิเคราะห์ 5 มิติสำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์ผู้เรียน (Student Outcomes), การจัดการเรียนรู้ (Teaching & Learning), ศักยภาพครูและวิชาชีพ (Teacher & Professional Capacity), ระบบการบริหารและภาวะผู้นำ (Leadership & School System) และการสังเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Synthesis) โดยดำเนินตามลำดับขั้นตอน 6 ขั้นที่ร้อยเรียงกันอย่างเป็นระบบ



Evidence (หลักฐาน) ค้นหาว่าข้อมูลเชิงประจักษ์จากรายงานการประเมินตนเอง (SAR), SWOT, ผลสัมฤทธิ์ และการสังเกตชั้นเรียนจริงกำลังบอกอะไร



Gap (ช่องว่าง) วิเคราะห์ว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังห่างจากเป้าหมายหรือความเป็นเลิศทางการศึกษาแค่ไหน อย่างไร



Root Cause (สาเหตุรากเหง้า)
เจาะลึกถึงสาเหตุเชิงโครงสร้างและเชิงระบบที่ทำให้เกิดช่องว่างนั้น



Need (ความต้องการพัฒนา)
กำหนดสิ่งที่โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนเพื่อลดและปิดช่องว่างนั้น



Strategic Issue (ประเด็นยุทธศาสตร์)
สังเคราะห์เป็นประเด็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ซึ่งเน้นย้ำการเขียนถึง "การเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่ง" เช่น จากระบบ PLC ตามตารางนัด สู่การเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านการเปิดชั้นเรียนจริง แทนที่จะเขียนเพียงชื่อกิจกรรมเท่านั้น



Priority (การจัดลำดับความสำคัญ)
ประเมินความสำคัญผ่านเกณฑ์ 6 ด้าน ได้แก่ ผลกระทบ (Impact), ความเร่งด่วน (Urgency), หลักฐานสนับสนุน (Evidence), ความเป็นไปได้ (Feasibility), ความสอดคล้องกับ SLC (Alignment) และพลังค้ำยันเชิงระบบ (Leverage)

โดยในการฝึกปฏิบัติในครั้งนี้ คณะวิทยากรได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมทุกท่านฝึกฝนการใช้ AI มามีส่วนในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาจารย์โกเมศได้เน้นย้ำหลักการว่า AI ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือช่วย **"สังเคราะห์และประมวลผลข้อมูล" (Synthesis Tool)** จากเอกสารและหลักฐานที่ผู้เข้าร่วมป้อนเข้าไป เพื่อช่วยให้มองเห็นแนวโน้มและโครงสร้างปัญหาได้รวดเร็วขึ้น ในขณะที่ **ครูและผู้บริหารยังคงเป็นผู้ "ตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์" (Human Decision-maker)** โดยยึดเอาคุณภาพการเรียนรู้และความเสมอภาคของผู้เรียนทุกคนเป็นศูนย์กลาง





3.2 กระบวนการนำ AI มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูล 6 ขั้นตอน

การทำงานร่วมกับ AI เพื่อสร้าง School Analysis Canvas ดำเนินการผ่าน 6 ขั้นตอนหลัก

STEP 1

การเตรียมและนำเข้าข้อมูลเชิงประจักษ์
(Data Preparation/Input)

นำเอกสารข้อมูลจริงของโรงเรียนมาจัดเตรียมและป้อนให้ AI ประมวลผล เช่น รายงานประเมินตนเอง (SAR), SWOT Analysis, แผนปฏิบัติการ, ข้อมูลผลสัมฤทธิ์, ผลการประเมินเพื่อการพัฒนา (AfL), บันทึกการสังเกตชั้นเรียน/PLC และผลสำรวจความคิดเห็น

STEP 2

กำหนดกรอบการวิเคราะห์ 5 มิติ
(5-Dimension Analysis)

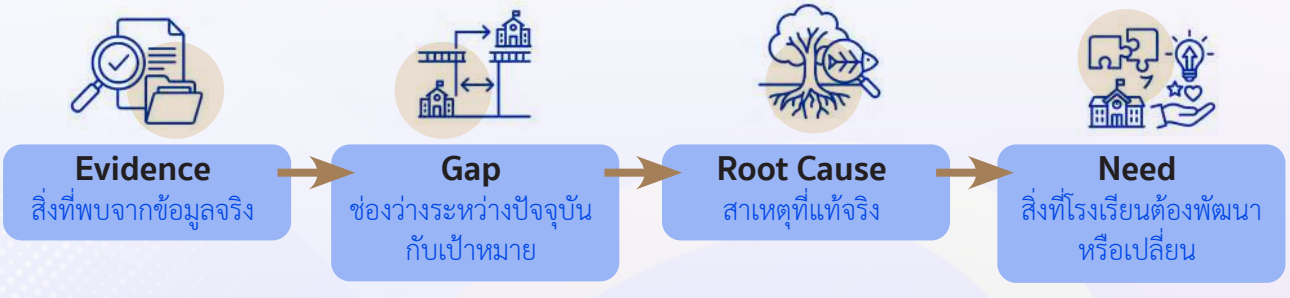
สั่งการให้ AI จำแนกข้อมูลและวิเคราะห์สถานศึกษาตาม 5 มิติสำคัญ ได้แก่



STEP 3

การวิเคราะห์ตามตรรกะเชิงพัฒนา
(Analytical Logic Sequence)

กำหนดให้ AI วิเคราะห์สกัดข้อมูลแยกตามลำดับตรรกะ ได้แก่



STEP 4

การยกร่างประเด็นยุทธศาสตร์และการประเมินความสำคัญ (Strategic Issues & Priority Scoring)

- **ยกร่าง Strategic Issue** สั่งให้ AI เรียบเรียงประเด็นยุทธศาสตร์ที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (Shift) จากสภาพเดิมไปสู่ภาพความเป็นเลิศ โดยไม่ใช่เพียงการตั้งชื่อกิจกรรม (เช่น เปลี่ยนจาก **"การนำเทคโนโลยีมาใช้"** สู่ **"การเรียนรู้แบบร่วมมือที่มี AI สนับสนุนเพื่อนักเรียนทุกคน"**)
- **ให้คะแนน Priority Matrix (เต็ม 30 คะแนน)** ให้ AI ประเมินและคำนวณคะแนนประเด็นพัฒนาใน 6 เกณฑ์ (เกณฑ์ละ 1–5 คะแนน) ได้แก่ *Impact, Urgency, Evidence, Feasibility, Alignment และ Leverage*



หมายเหตุ: คะแนนตัวอย่าง 28/30 ในภาพเป็นข้อมูลจำลองเพื่อแสดงรูปแบบ Visualization ไม่ใช่ผลการประเมินจริง

STEP 5

การตรวจสอบโดยมนุษย์และป้องกันข้อมูลเท็จ (Human Validation & Anti-Hallucination)

ครูและผู้บริหารร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องของผลลัพธ์จาก AI โดยมีข้อกำหนดควบคุม AI ที่เข้มงวด คือ ห้ามสร้างตัวเลขหรือข้อมูลที่ไม่มีหลักฐานขึ้นเอง หากข้อมูลในเอกสารไม่เพียงพอ AI ต้องระบุว่า "Insufficient evidence" หรือหากข้อมูลขัดแย้งกัน ต้องระบุว่า "Evidence is mixed"

STEP 6

การสังเคราะห์และจัดทำ Canvas (Canvas Generation)



ให้ AI สังเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด 3–5 เรื่อง และกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ (Strategic Directions) 3–5 ด้าน นำไปจัดทำเป็นแผ่นภาพ School Analysis Canvas เพื่อใช้เป็นแผนผังทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนต่อไป

School Analysis คือเข็มทิศที่ชี้จุดเปลี่ยนจากหลักฐานจริง ส่วน SLC คือปรัชญาและระบบกิจกรรมที่เปลี่ยนยุทธศาสตร์ให้เป็นการเรียนรู้ในห้องเรียนและความร่วมมือของครู เมื่อผสานกัน การพัฒนาโรงเรียนครั้งนี้ จึงไม่ใช่โครงการชั่วคราว สู่การเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความเป็นเลิศที่หยั่งรากแข็งแรง เพื่อผู้เรียนทุกคนอย่างเสมอภาคและยั่งยืน

ตอนที่ 4

Active Competency-based Learning Lesson with AI-supported Instruction and AfL

4.1 หลักการสำคัญและการพัฒนาบทเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ Co-5STEPs เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน (Active & Competency-Based Approach) โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

การเรียนรู้แบบรวมพลังและการทำงานเป็นทีม (Collaborative Learning)

เน้นการจัดกลุ่มผู้เรียนแบบคละความสามารถและความเชี่ยวชาญในหัวข้อนั้น ๆ (เก่ง ปานกลาง เรียนช้า) เช่น รูปแบบ "Gang of Four" เพื่อให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือกัน โดยผู้เรียนที่เรียนเก่งจะช่วยพาสมาชิกที่เรียนช้าให้ร่วมเรียนรู้และก้าวไปพร้อมกัน ตามแนวคิดที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No student left behind)



การลงมือปฏิบัติจริงและการสร้างความรู้ด้วยตนเอง

ผู้เรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์ สืบค้น รวบรวมข้อมูล และลงมือปฏิบัติจริง (Hands-on) แทนการท่องจำ

การส่งเสริมสมรรถนะหลักอย่างครบถ้วน

การจัดกิจกรรมออกแบบมาเพื่อพัฒนาสมรรถนะสำคัญ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการตนเอง, สมรรถนะการคิดขั้นสูง, สมรรถนะการสื่อสาร, สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม และสมรรถนะการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

4.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้โดยรวม (Co-5STEPs 5 ขั้นตอน)

การพัฒนาบทเรียน Co-5STEPs ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมในห้องเรียน

1. ขั้นเสนอสิ่งเร้าและระบุคำถามสำคัญแบบรวมพลัง (Step 1) : ครูนำเข้าสู่บทเรียนโดยใช้สิ่งเร้า (เช่น สื่อ รูปภาพ วีดิทัศน์ หรือสถานการณ์) เพื่อกระตุ้นความสงสัย จากนั้นตั้งคำถามสำคัญ (Key Question) และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคาดคะเนคำตอบร่วมกัน โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ เช่น Think-Pair-Share (คิดเดี่ยว-คิดคู่-คิดเป็นทีม)

2. ขั้นรวมพลังในการวางแผนและจัดลำดับในการแสวงหาสารสนเทศและวิเคราะห์ (Step 2) : ผู้เรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันวางแผน แบ่งหน้าที่ แสวงหาสารสนเทศหรือสืบค้นข้อมูล ปฏิบัติตามใบกิจกรรม และวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย

3. ขั้นรวมพลังอภิปรายและสร้างความรู้แบบผนึกพลังประสานความต่าง (Step 3) : ผู้เรียนนำผลการวิเคราะห์มาอภิปรายร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หาข้อสรุปกลุ่ม โดยมีครูทำหน้าที่เชื่อมโยงความคิดและสรุปมโนทัศน์/เนื้อหาที่ถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. ขั้นรวมพลังสื่อสารและสะท้อนคิดแบบชนะ-ชนะและรู้เขารู้เรา (Step 4) : ผู้เรียนนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม (เช่น การเล่าเรื่องสู่กันฟัง) พร้อมทั้งทำกิจกรรมสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อระบุข้อดี/สิ่งที่ทำได้ดี (Plus) จุดบกพร่อง/สิ่งที่ต้องพัฒนา (Delta) รวมถึงข้อสงสัยหรือคำถามใหม่ๆ

5. ขั้นรวมพลังประยุกต์และตอบแทนสังคมเพื่อลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ (Step 5) : ผู้เรียนนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน ชิ้นงาน หรือนวัตกรรมใหม่ๆ (รวมถึงงานท้าทายอย่าง Jumping Task) และนำผลงานไปจัดแสดง เผยแพร่ หรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อทำประโยชน์ต่อส่วนรวม

4.3 หลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning: AfL)

การจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Co-5STEPs เมื่อบูรณาการหลักการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (AfL) จะช่วยส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างต่อเนื่องได้

- **การประเมินรอบด้านที่ครอบคลุม K-S-A-C : ประเมินครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge - K)** ผ่านการตอบคำถามและการอภิปราย, **ด้านทักษะ/กระบวนการ (Skills - S)** ผ่านการตรวจชิ้นงานและการปฏิบัติกิจกรรม, **ด้านคุณลักษณะ (Attribute - A)** ผ่านการสังเกตพฤติกรรมทำงานเป็นทีม และ**สมรรถนะ (Competency - C)** โดยใช้เกณฑ์ประเมินและรูบริก (Rubrics) ที่ชัดเจน
- **การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา (Formative Assessment & Feedback) :** ครูคอยสังเกต ประเมินพฤติกรรมระหว่างทำกิจกรรม ใช้การตั้งคำถามกระตุ้นความคิด และตรวจสอบความถูกต้องเพื่อช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ถูกต้องตามมโนทัศน์
- **การส่งเสริมการประเมินตนเองและการประเมินโดยเพื่อน (Self & Peer Assessment) :** เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเองและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะกับเพื่อนในกลุ่ม ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection - Plus/Delta) ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนรู้จุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาของตนเองเพื่อวางแผนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.4 ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการ Co-5Steps

คณะวิทยากรได้รวบรวมตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมสมรรถนะตามกระบวนการ Co-5STEPs ไว้หลากหลายระดับชั้นและกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยจากตัวอย่างแผนทั้งหมดนี้ ผู้เข้าร่วมจะมองเห็นว่ามีจุดเน้นที่น่าสังเกตและนำไปปรับใช้ในห้องเรียนของตนเอง 3 ประการ ได้แก่

1. การนำเข้าสู่บทเรียนด้วยสื่อและคำถามท้าทาย (Step 1) : ทุกแผนใช้สิ่งเร้าใกล้ตัว เช่น เกม ภาพ คลิปวิดีโอ หรือสถานการณ์จริง มากระตุ้นความสงสัยและให้คาดคะเนคำตอบล่วงหน้า

2. การเรียนรู้แบบรวมพลังคละความสามารถ (Step 2-3) : เน้นการจัดกลุ่มแบบคละความสามารถ ผสานเทคนิค Think-Pair-Share, Round Robin และผังกราฟิก หรือกระบวนการอื่นเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์และเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

3. การประยุกต์ใช้และการสร้างคุณค่า (Step 4-5) : ทุกแผนไม่ได้จบแค่ในกระดาษแบบฝึกหัด แต่ส่งเสริมให้นำความรู้ไปสร้างสรรค์ผลงานจริง (Jumping Task) เช่น การแต่งนิทาน อัดคลิปวิดีโอ ทำโครงงาน หรือเผยแพร่สู่ชุมชน/โรงเรียน

4.5 Sharing Task และ Jumping Task

Sharing Task และ Jumping Task เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสริมสมรรถนะและเป็นหัวใจของการพัฒนาโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Education) การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบรวมพลังแล้ว **แผนการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องมีภาระงาน 2 ระดับนี้ควบคู่กัน** เพื่อขับเคลื่อนให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ และเกิดความเท่าเทียมในการเรียนรู้





Sharing Task
(ภาระงานระดับพื้นฐาน / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้)

ลักษณะงาน: เป็นภาระงานหรือกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับปกติ/พื้นฐาน ที่ออกแบบให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงและลงมือทำได้

เป้าหมาย: มุ่งเน้นการทบทวน สร้างความเข้าใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสรุปมโนทัศน์พื้นฐานภายในกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความรู้และทักษะพร้อมที่จะก้าวไปสู่ขั้นถัดไป

Jumping Task
(ภาระงานท้าทาย / ขั้นก้าวกระโดด)

ลักษณะงาน: เป็นภาระงานที่มีความซับซ้อน เป็นโจทย์ที่ยากขึ้น หรือเป็นสถานการณ์สมมติที่ท้าทายความคิดของผู้เรียนทุกกลุ่ม

เป้าหมายและการทำงานร่วมกัน: มุ่งเน้นให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้และมโนทัศน์ที่ได้จาก Sharing Task ไป **ประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์ผลงานใหม่**

ในการออกแบบการเรียนรู้ (เช่น ขั้นประยุกต์ใช้ใน Co-5STEPs หรือกระบวนการ LOE ซึ่งเป็นแนวทางการออกแบบการเรียนรู้ backward design) ครูจะจัดลำดับกิจกรรมโดย เริ่มจากการให้ผู้เรียนปฏิบัติ Sharing Task เพื่อสร้างฐานความรู้ จากนั้นจึงขยับไปสู่ Jumping Task เพื่อทดสอบความเข้าใจขั้นสูงและวัดผลลัพธ์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะ

ตอนที่ 5

Lesson Study and PLC: Space for Professional Development

การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชั้นเรียนผ่านการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา กรอบแนวคิดโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community: SLC) ได้นำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) มาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นให้ห้องเรียนเป็นพื้นที่เปิดสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคน อย่างไรก็ดี การดำเนินงาน Lesson Study จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้นั้น จำเป็นต้องอาศัย **"การนิเทศกัลยาณมิตร"** เป็นหลักคิดและเข็มทิศพฤติกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ลดแรงต้าน และเปลี่ยนการสังเกตชั้นเรียนจากการ **"จับผิดหรือประเมินตัดสิน"** ให้เป็นการ **"ร่วมสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม"**

5.1 ขั้นตอนการดำเนินงาน Lesson Study (Plan-Do-See) และการประยุกต์ใช้หลักคิดกัลยาณมิตร

กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดำเนินงานเป็นวงรอบต่อเนื่อง 3 ขั้นตอนหลัก คือ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติและสังเกต) และ See (สะท้อนผล) ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจำเป็นต้องผนวกหลักคิดการนิเทศกัลยาณมิตรและจิตวิทยาการสื่อสาร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

1. ขั้นการวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan Stage) : การคุยแผนอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ขั้น **Plan** เริ่มต้นจากครูโมเดล (Model Teacher: MT) พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ฉบับแรก เรียกว่า **"แผน A"** จากนั้นจัดประชุมคุยแผนร่วมกับครูบัดดี้ (Buddy Teacher: BT) และวง PLC ซึ่งอาจประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญ

จิตวิทยาการสื่อสารในการคุยแผน

ผู้นิเทศและผู้ร่วมวง PLC ต้องใช้ทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ 7 ประการ ได้แก่

1. **การสร้างสัมพันธภาพ** : ทักทาย ให้เกียรติ ยิ้มแย้ม สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง
2. **การรับฟังอย่างตั้งใจ** : วางมือจากงานอื่น สบตา ไม่พูดแทรก จับประเด็นสำคัญ
3. **การสะท้อนเนื้อหาสำคัญ** : เรียบเรียงถ้อยคำใหม่เพื่อสื่อสารความเข้าใจที่ตรงกัน
4. **การถามให้กระจ่างร่วมกัน** : ตั้งคำถามชวนคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องของจุดประสงค์ กิจกรรม และการวัดผล
5. **การแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์** : แบ่งปันเทคนิคโดยไม่สั่งสอน พร้อมให้ MT เป็นผู้ตัดสินใจ
6. **การไวต่อความรู้สึก** : สังเกตความกังวลหรือความตื่นเต้นของ MT และปรับท่าทีให้ผ่อนคลาย
7. **ชวนคิดและเชียร์ทำ** : ให้กำลังใจ สร้างความมั่นใจ และสนับสนุนให้ลงมือปฏิบัติจริง

การออกแบบจัดห้องเรียนและผังที่นั่งตามแนวทาง SLC



นอกจากปัจจัยด้านวิชาการแล้ว การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในห้องเรียนเพื่อส่งเสริม Collaborative Learning ก็สำคัญไม่แพ้กัน โดยเริ่มตั้งแต่ **การจัดโต๊ะเรียน** โดยจัดเป็นกลุ่มเล็ก 3–4 คน (4 คนคือจำนวนที่เหมาะสมที่สุด ห้ามจัดกลุ่ม 5–6 คนเนื่องจากจะมีเด็กถูกทอดทิ้ง) หรือจัดเป็นรูปตัว U ให้เห็นหน้าและรับฟังกันได้หมด นอกจากนี้ **การคละความสามารถ** ของสมาชิกในกลุ่ม และรวมถึงการคละเพศของนักเรียน จะเปิดโอกาสให้เกิดการช่วยเหลือกัน โดยไม่ลืมที่จะต้องสร้าง **บรรยากาศทางจิตวิทยา** นั่นคือการสร้างความสัมพันธ์ในการรับฟัง (Listening Relationship) และบรรยากาศที่อบอุ่น เปิดโล่ง ปลอดภัย เพื่อให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าถาม

2. ขั้นปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และการสังเกตชั้นเรียน (Do Stage) : การสังเกตอย่างเป็นกัลยาณมิตร

เมื่อ **MT** นำข้อคิดเห็นไปปรับปรุงแผน A เป็น **"แผน B"**
แล้ว MT จะส่งแผน B พร้อมผังที่นั่งนักเรียนให้ผู้สังเกตศึกษาก่อนเข้าชั้นเรียน 15–20 นาที โดยมีข้อปฏิบัติตามมาตรฐาน SLC ดังนี้

หลักการสังเกตชั้นเรียนตามสภาพจริง (Authentic Observation)

• **หัวใจสำคัญของการสังเกต** – **"สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ใช่การจับผิดการสอนของครู"** หรืออาจเรียกได้ว่าเป็น สภาพจริงของผู้เรียน ได้แก่ **พฤติกรรมที่ได้ผล** เช่น การโต้ตอบกับเป้าหมาย/ใบงาน การรับฟังเพื่อน การตั้งคำถาม การแสดงออกถึงความเข้าใจ และ **พฤติกรรมที่ไม่เกิดการเรียนรู้** เช่น อาการสะดุด คิ้วขมวด กระวนกระวาย การนั่งเฉย โดดเดี่ยว หาว เบื่อหน่าย หรือเหม่อลอย

• **มารยาทของผู้สังเกต :** ปิดเสียงอุปกรณ์สื่อสารทุกชนิด ไม่พูดคุยกับนักเรียน ไม่คุยกับผู้สังเกตอื่น ไม่ยืนบังทิศทาง และไม่แทรกแซงกระบวนการสอนของครู

• **ตำแหน่งการยืน :** ยืนบริเวณมุมด้านหน้าหรือด้านข้างห้องเรียน เพื่อให้มองเห็นใบหน้า ปฏิกิริยา และการแสดงออกของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน และสามารถย่อตัวขยับเข้าใกล้เพื่อสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่มหรือเดี่ยวของนักเรียนได้อย่างสุภาพ

• **การปฏิบัติตามกฎหมาย PDPA :** การบันทึกภาพถ่ายหรือวิดีโอต้องขออนุญาตล่วงหน้า และใช้เพื่อการเรียนรู้ภายในวง PLC เท่านั้น โดยไม่เผยแพร่ภาพใบหน้าเด็กสู่สาธารณะ



3. ขั้นการสะท้อนผลหลังการจัดการเรียนรู้ (See Stage): การสนทนาเชิงสะท้อนคิด

ขั้น **See** เป็นการประชุมสะท้อนคิดหลังการสอน (Reflective Dialogue)
โดยใช้เวลาประมาณ 30–60 นาที ใช้กระดานผังที่นั่งและหลักฐานเชิงประจักษ์ (ภาพถ่าย/คลิป/บันทึกคำพูด)
ประกอบการพูดคุย โดยไม่ควรเว้นช่วงนานเกิน 1 สัปดาห์หลังการสังเกต แต่หากเป็นไปด้วยควรทำในวันเดียวกัน

ลำดับขั้นตอนการสะท้อนคิดหลังการสอน

ขั้นตอนด้านล่างนี้เป็นหนึ่งในโมเดลที่ผู้เข้าร่วมสามารถนำไปปรับใช้ได้ในบริบทของท่าน

1. **ผู้ดำเนินการกล่าวขอบคุณ :** ขอบคุณ MT ที่เปิดห้องเรียนให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน
2. **MT สะท้อนตนเองก่อน :** MT เล่าถึงสิ่งที่ตนได้ทำ ผลที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจ จุดที่สะดุด และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
3. **ผู้สังเกต/BT แลกเปลี่ยนเรียนรู้ :** เริ่มจากครูบัดดี้ (BT) แล้วขยายไปยังผู้ร่วมวง PLC โดยสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากพฤติกรรมผู้เรียนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
4. **MT สรุปบทเรียน :** MT สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และแนวทางการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้เป็น **"แผน C"**
5. **กล่าวขอบคุณซึ่งกันและกัน :** สมาชิกทุกคนกล่าวขอบคุณและระบุประเด็นที่ตนได้เรียนรู้ไปปรับใช้



เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Feedback)

ในการสะท้อนคิด ผู้นิเทศและผู้สังเกตต้องหลีกเลี่ยงการตัดสินว่า **"ถูก-ผิด"** หรือการชม/ตำหนิลอย ๆ แต่ต้องใช้เทคนิคย้อนกลับที่เฉพาะเจาะจง



Sandwich Feedback

เริ่มต้นด้วยคำชมหรือจุดแข็งที่สังเกตเห็นชัดเจน

↓

ตามด้วยข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา
ที่เจาะจงพร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์

↓

ปิดท้ายด้วยการให้กำลังใจและความเชื่อมั่น



การตั้งคำถามชวนคิด

ใช้คำถามปลายเปิด เช่น

"ในกิจกรรมนี้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างไร?",
"เมื่อนักเรียนแสดงอาการลังเล ครูรู้สึกอย่างไร
และมีแนวทางปรับเปลี่ยนอย่างไร?"

เพื่อเปิด
"หน้าต่างความคิด"
ให้ครูเป็นผู้ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง

5.2 ตารางเปรียบเทียบบทบาทผู้นิเทศ : การโค้ช (Coaching) vs การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

ผู้นิเทศเป็นอีกบทบาทสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นบวก และก่อเกิดเป็นสัมพันธภาพที่ดีได้ โดยในเอกสารบทความนิเทศกัลยาณมิตรได้จำแนกความแตกต่างเชิงโครงสร้างระหว่างการโค้ชและการเป็นพี่เลี้ยงไว้ ซึ่งผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ประเด็นการเปรียบเทียบ	การโค้ช (Coaching)	การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
ลักษณะสำคัญ / บทบาท	• ชวนคิด ไม่ชี้นำ • ตั้งคำถามเพื่อให้ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง • เน้นการเปลี่ยนแปลงภายในและการตัดสินใจ	• ชี้ทาง ถ่ายทอดประสบการณ์จริง • แนะนำแนวทางการทำงานและวิชาชีพ • เน้นการเติบโตและการพัฒนาในระยะยาว
บทบาทหลักของผู้นิเทศ	• ผู้ตั้งคำถามเชิงลึก • ผู้ฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listener) • ผู้สะท้อนความคิด (Reflector)	• ผู้แนะนำและที่ปรึกษาที่น่าเชื่อถือ • ผู้แบ่งปันประสบการณ์จริง • ผู้ชี้แนวทางและแบบอย่าง (Role Model)
วิธีทำงานในวง PLC/LS	• ใช้คำถามปลายเปิด • ฟังอย่างลึกซึ้งและสะท้อนกลับ • ชวนตั้งเป้าหมายและติดตามผล	• เล่าตัวอย่างและสถานการณ์จริง • ให้ข้อเสนอแนะและเตือนข้อควรระวัง • แบ่งปันเทคนิคการจัดการเรียนรู้
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	• ครูคิดเป็น ตัดสินใจเป็น • มีความรับผิดชอบและนำตนเองได้	• ได้แนวทางชัดเจน ลดการลองผิดลองถูก • พัฒนาตามแบบอย่างครูมืออาชีพ
ตัวอย่างคำพูดนิเทศ	• "คิดว่าอะไรคือทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหานี้?" • "ถ้าลองปรับกิจกรรมเป็นแบบนี้ ผลกับเด็กจะเป็นอย่างไร?"	• "จากประสบการณ์ของพี่ วิธีนี้ช่วยดึงความสนใจเด็กได้ดี" • "ข้อควรระวังในจุดนี้คือช่วงเวลาอาจไม่พอ"

5.3 รายการตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงาน Lesson Study ตามแนวคิดนิเทศกัลยาณมิตร

ขั้นตอน LS	บทบาทครูโมเดล (MT)	บทบาทผู้นิเทศ / ผู้สังเกต (BT & PLC)	หลักคิดกัลยาณมิตรที่ต้องยึดถือ
1. ขั้น PLAN (วางแผน)	• พัฒนาแผน A และนำเข้าคุยในวง PLC • เล่าจุดประสงค์ กิจกรรม สื่อ และการประเมิน • รับฟังข้อคิดเห็นและปรับเป็นแผน B • จัดทำผังที่นั่งนักเรียนคละความสามารถ	• รับฟังอย่างตั้งใจ ไม่พูดแทรก • ถามคำถามชวนคิด ให้เกิดความกระจ่าง • ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยไม่สั่งการ • ร่วมศึกษารายละเอียดแผน B ล่วงหน้า	• **ให้ใจ & ร่วมใจ :** สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ไวต่อความรู้สึก • ไม่ตัดสินหรือบังคับ ให้ MT มีอำนาจตัดสินใจปรับแผน
2. ขั้น DO (ปฏิบัติ/สังเกต)	• ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผน B • จัดบรรยากาศห้องเรียนให้อบอุ่น ปลอดภัย • เคลื่อนที่ดูแลผู้เรียนอย่างทั่วถึง • ไม่กังวลเรื่องการถูกจับผิด	• ยืนสังเกตมุมหน้า/ข้างห้องเรียน • งดใช้เสียงสื่อสาร ไม่คุยกัน ไม่แทรกแซง • โฟกัสพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กเป็นหลัก • บันทึกหลักฐานเชิงประจักษ์ (ภาพ/คลิป/คำพูด)	• **ตั้งใจ :** โฟกัสที่การเรียนรู้ของเด็ก ไม่จับผิดครู • ให้เกียรติผู้สอนและผู้เรียน ปฏิบัติตนตามหลัก PDPA
3. ขั้น SEE (สะท้อนผล)	• ขอบคุณผู้สังเกตการณ์ • สะท้อนความรู้สึก ผลการสอน และปัญหาเฉพาะหน้า • รับฟังหลักฐานเชิงประจักษ์ด้วยใจเปิดกว้าง • สรุปแนวทางปรับปรุงบทเรียนเป็นแผน C	• กล่าวขอบคุณ MT ที่เปิดห้องเรียน • ให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ Sandwich Feedback • สะท้อนภาพจริงของเด็กโดยระบุชื่อ/พฤติกรรม • ใช้คำถามกระตุ้นการคิดให้ครูค้นพบวิธีแก้	• **เปิดใจ :** ประเมินตามข้อเท็จจริง ปราศจากอคติ • สร้างพลังเชิงบวก หนุนเสริมกำลังใจซึ่งกันและกัน

เพราะ Lesson Study คือกระบวนการและโครงสร้างการทำงาน ส่วนการนิเทศกัลยาณมิตรคือหัวใจและวัฒนธรรม ที่ทำให้กระบวนการนั้นขับเคลื่อนไปได้จริง

หากขาดซึ่งบรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตรและความไว้วางใจ การเปิดห้องเรียนสังเกตการสอนจะกลายเป็นเพียงภาระงานเชิงเอกสารที่สร้างความเครียดให้แก่ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญใน **การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Culture Shift)** เริ่มจากการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจาก **"ผู้ตรวจการ"** เป็น **"ผู้สนับสนุนและผู้นำทางวิชาชีพ"** โดยสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและทำให้การสังเกตชั้นเรียนเป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวันของครู รวมทั้ง **การพัฒนาสมรรถนะการสังเกตและการสะท้อนคิด** เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทักษะสำคัญในการยกระดับการสนทนาหลังการสอนให้ทรงพลังและตรงประเด็นที่สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละคนต้องการ







รศ. ลัดดา ทิ้งท้ายประเด็นการสะท้อนคิดว่า จากประสบการณ์การทำ PLC ยาวนานกว่า 12 ปี ย่อมมีคุณครูที่ยังไม่ซื้อไอเดียและแนวทางการสะท้อนคิดเช่นนี้ และยังคงใช้แนวทางการนิเทศแบบตัดสินและชี้แนะมากกว่าการนิเทศแบบกัลยาณมิตร หรือหากเป็นผู้รับฟังที่มีประสบการณ์สูงและมีอีโก้ไม่ยอมรับข้อเสนอแนะ ทั้งสองกรณีนี้ให้ใช้หลักคิด **"ช่างหัวมัน"** โดยไม่ต้องไปโต้เถียงในทันที เมื่อครูครูได้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนของครูท่านอื่น เขาจะค่อย ๆ เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการสอนด้วยตนเองในที่สุด

ประมวลภาพกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

"ยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ตามแนวคิด SLC (**School as Learning Community : โรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้**) สู่ความเป็นเลิศของนักเรียนทุกคน" วันที่ 19-20 ตุลาคม 2569 ณ หอประชุมคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ













EDUCA
SUMMIT 2026

EDUCA

THE PRINCIPAL FORUM

In Search of EDUCATION EXCELLENCE 2026

ติดตาม EDUCA ได้ที่ช่องทางต่อไปนี้

WEBSITE

FACEBOOK

LINE OFFICIAL

Organized by EDUCA pico

EDUCA Secretariat Office:
Pico (Thailand) Public Company Limited
10 Soi Lasalle 56, Bangnatai, Bangna, Bangkok 10260, Thailand
Tel. +662 748 7007 ext. 137,138,147 Mobile 081-868-3211
Email: info@educathai.com, yuppares.n@pico.com