



## Research Articles

### The Development of a Professional Learning Community Model to Enhance Active Learning in Sichompusuksa School

การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในโรงเรียนโรงเรียนสีชมพุกศึกษา

กานต์ญาดา ขุนเดช<sup>1\*</sup>

Karnyada Khundech<sup>1\*</sup>

1. โรงเรียนสีชมพุกศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1. Sichompusuksa School Khon Kaen Provincial Administrative Organization, Thailand. Email: karnyada2517@gmail.com

\*Corresponding Author E-mail: karnyada2517@gmail.com

Received: February 10, 2026; Revised: March 4, 2026; Accepted: March 30, 2026

## Abstract

This study aimed to (1) investigate the current implementation and professional development needs of educational personnel regarding Professional Learning Communities (PLC) to enhance Active Learning, and (2) develop a PLC model to support Active Learning at Si Chompoo Suksa School. The research was conducted in two phases. Phase 1 involved 99 school administrators and teachers, while Phase 2 engaged five senior experts. Data were collected through questionnaires, interviews, document analysis, participant observation, and field notes. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, median, and interquartile range. Qualitative data were analyzed using content analysis.

Phase 1 findings indicated that the current PLC implementation encompassed three dimensions: developmental outcomes, PLC procedural patterns, and empowerment-based evaluation processes. The professional development needs identified included learner-centered instructional techniques, authentic assessment methods, and Student-led review session strategies. In Phase 2, the TSDL Model was developed, comprising principles, objectives, implementation procedures, critical conditions, and assessment guidelines. Expert evaluation

confirmed the model's suitability, clarity, feasibility, and ease of implementation, with median scores ranging from 4.51 to 4.69 and  $IQR \leq 1.00$ . Both the main and subcomponents of the developed PLC model were rated highly appropriate, and expert opinions were consistent. The findings suggest that the TSDL Model provides a systematic and effective framework for PLC development, supporting the implementation of Active Learning in schools. This model can serve as a practical guide for enhancing collaborative professional learning and instructional quality among educators.

**Keywords:** Model Development, Professional Learning Community, Active Learning

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และ (2) พัฒนารูปแบบ PLC เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ณ โรงเรียนสีชมพูศึกษา การวิจัยจัดทำในสองระยะ ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 99 คน ระยะที่ 2 ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงจำนวน 5 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสอบถาม สัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และบันทึกข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติการบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยระบุว่า ระยะที่ 1 พบสภาพ PLC ครอบคลุมสามมิติ ได้แก่ ผลลัพธ์ของการพัฒนา รูปแบบขั้นตอนของ PLC และขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง พร้อมระบุความต้องการพัฒนาของบุคลากรด้านเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เทคนิคการวัดและประเมินผลจากสถานการณ์จริง และเทคนิคการสอนแบบ Student-led review sessions ระยะที่ 2 พัฒนา TSDL Model ซึ่งประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนดำเนินงาน เงื่อนไขสำคัญ และแนวทางการวัดประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ชัดเจน เป็นไปได้ และง่ายต่อการนำไปใช้สูงสุด (ค่ามัธยฐาน 4.51–4.69,  $IQR \leq 1.00$ ) องค์ประกอบหลักและย่อยของ PLC ที่พัฒนามีความเหมาะสมสูงสุดและผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า TSDL Model เป็นกรอบการพัฒนา PLC ที่มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบ

**คำสำคัญ:** การพัฒนารูปแบบ, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning



## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ภายใต้อิทธิพลของข้อมูลข่าวสารและเศรษฐกิจฐานความรู้ ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทโลกยุคใหม่ ความสามารถในการแข่งขันของประเทศจึงมิได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรธรรมชาติเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (OECD, 2021; World Bank, 2020) นโยบายระดับชาติของประเทศไทย เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) ล้วนมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2018; Ministry of Education Thailand, 2017) โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ได้เน้นหลักการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการบูรณาการคุณธรรมควบคู่ความรู้ (Sukpanich, 2019)

แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสะท้อนผลบนฐานของประสบการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) การเรียนรู้ทางสังคม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Kolb, 1984; Vygotsky, 1978) อย่างไรก็ตาม การดำเนิน Active Learning ให้เกิดผลอย่างแท้จริงจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครูทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายร่วม วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน สะท้อนผลการสอน และปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (DuFour & Eaker, 1998; Hord, 1997) งานวิจัยหลายชิ้นชี้ว่า PLC ส่งผลเชิงบวกต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและผลลัพธ์ของผู้เรียน (Vangrieken et al., 2017) อย่างไรก็ตาม ในบางบริบทของโรงเรียนไทย PLC ดำเนินไปในลักษณะกิจกรรมเชิงรูปแบบ ขาดระบบข้อมูลเชิงประจักษ์และกลไกการประเมินที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง (Chuenjitwongsa & Teo, 2021) การประเมินมักมุ่งตอบสนองเชิงรายงานมากกว่าการใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูมองการประเมินเป็นภาระมากกว่ากลไกเสริมพลัง

แนวคิดการประเมินเชิงพัฒนาและการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) จึงมีศักยภาพในการบูรณาการกับ PLC เพื่อเปลี่ยนบทบาทการประเมินจากเครื่องมือควบคุมไปสู่เครื่องมือพัฒนา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการกำหนดเป้าหมาย เก็บรวบรวม และใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการจัดการ



เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Fetterman, 2001; Patton, 2015) การบูรณาการแนวคิดดังกล่าวอาจช่วยลดช่องว่างระหว่างนโยบายการส่งเสริม Active Learning กับการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

ในบริบทของโรงเรียนสี่ชมพูศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แม้จะมีนโยบายสนับสนุน Active Learning อย่างชัดเจน แต่ผลการติดตามคุณภาพผู้เรียนปีการศึกษา 2567 พบว่าสมรรถนะด้านการคิด การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยียังต่ำกว่ามาตรฐาน (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 55) การจัดการเรียนรู้ยังเน้นการบรรยายเป็นหลัก สื่อและกิจกรรมยังไม่หลากหลาย และผู้เรียนมีส่วนร่วมจำกัด ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกและการใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการสอน (Chuenjitwongsa & Teo, 2021)

จากบริบทดังกล่าวปรากฏ ระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ แม้ PLC และการประเมินแบบเสริมพลังจะได้รับการยอมรับในเชิงทฤษฎี แต่ยังมีขาดรูปแบบที่บูรณาการแนวคิดดังกล่าวอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับสถานศึกษาภายใต้ท้องถิ่น รวมทั้งหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูและผลลัพธ์ผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบ PLC ที่บูรณาการแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้าง Active Learning ในโรงเรียนสี่ชมพูศึกษา โดยมุ่งให้ได้องค์ความรู้เชิงรูปแบบที่เป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทจริง และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพอย่างยั่งยืนทั้งในระดับครู ผู้เรียน และองค์กรการศึกษา

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning
2. เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนสี่ชมพูศึกษา

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวคิดสำคัญที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบในรูปแบบของชุมชนวิชาชีพ ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมกันพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบสำคัญของ PLC ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาชีพ



ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการเรียนรู้ของครูและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง (ผิวดำ, 2564; ธีรรัตน์ศรีสกุล, 2560) นอกจากนี้ งานวิจัยในบริบทการศึกษาของไทยยังสะท้อนให้เห็นว่า การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษาสามารถช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของครู และพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ตรีวิทย์, 2560; Woraphan, 2021)

## การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นแนวทางที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ การอภิปราย และการแก้ปัญหา ซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่เน้นการรับสารจากครูเพียงฝ่ายเดียว แนวคิด Active Learning ช่วยพัฒนาทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีความหมาย ในบริบทของประเทศไทย พบว่า PLC เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยครูสามารถร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ พัฒนาเครื่องมือ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน (Karunyawee, 2025; Woraphan, 2021)

## การเรียนรู้เชิงสะท้อน (Reflective Practice)

การเรียนรู้เชิงสะท้อน (Reflective Practice) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานจริงในชั้นเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในบริบทของ PLC การสะท้อนผลไม่ได้เกิดขึ้นในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นในระดับกลุ่มผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์ และการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งกระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง และสามารถพัฒนาแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง (ธีรรัตน์ศรีสกุล, 2560; ตรีวิทย์, 2560) กระบวนการเรียนรู้เชิงสะท้อนยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development: CPD) ที่เน้นการใช้ข้อมูลจากการทำงานจริงมาเป็นฐานในการพัฒนา ซึ่งช่วยให้การพัฒนาครูมีความยั่งยืนและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อผู้เรียน



## กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยมีแนวคิดสำคัญว่าการทำงานร่วมกันของครูในรูปแบบ PLC จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพครูในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เชิงสะท้อน (Reflective Practice) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง PLC ทำหน้าที่เป็นตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และการเรียนรู้เชิงสะท้อน โดยครูใน PLC จะร่วมกันวางแผน (Plan) ปฏิบัติการสอน (Do) สังเกตผล (See) และสะท้อนผล (Reflect) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถพัฒนาแนวการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน การเรียนรู้เชิงสะท้อนทำหน้าที่เป็นตัวแปรแทรก (Mediating Variable) ที่ช่วยเสริมให้การดำเนินงานของ PLC มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากครูสามารถนำข้อมูลจากการปฏิบัติจริงมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้อย่างต่อเนื่อง

## สมมติฐานการวิจัย

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีอิทธิพลทางบวกต่อการเรียนรู้เชิงสะท้อน (Reflective Practice) และ มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) ซึ่งกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยทั้งหมดเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นการดำเนินการระยะที่ 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนสืชมพุศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจาก 1) เอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning 2) ศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาด้านการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning วิธีการนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ระเบียบวิธีการวิจัยเชิง



สำรวจ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเชิงประจักษ์ของสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลพื้นฐานโดย 1) สอบถามคณะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning 2) สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการศึกษาหลักการของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ทั้งนี้เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) เป็นการทำนาระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning จากร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของระยะที่ 1 ซึ่งพัฒนารูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญระดับสูง จำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ซึ่งผู้วิจัยเสนอร่างคู่มือการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่กำหนดประเด็นเป็นโครงสร้างของรูปแบบและคุณลักษณะที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบย่อยของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ให้ผู้เชี่ยวชาญระดับสูง ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนสีชมพูศึกษา โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

ผลการพัฒนาโครงสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีหลักการเบื้องต้นของการดำเนินชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบเพื่อพัฒนาคุณภาพ ได้โครงสร้างเป็นดังนี้



1. หลักการเบื้องต้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มิติแรกได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) การชี้แนะหรือการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ 5) การสนทนาเพื่อสะท้อนผล 6) เงื่อนไขการสนับสนุน และ 7) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนมิติที่สอง เดวิด เฟตเทอร์แมน (David Fetterman, 1996) ได้นำเสนอแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังโดยให้คำนิยามว่า เป็นกระบวนการประเมินที่ใช้นวัตกรรมของการประเมินเทคนิคการประเมินและข้อค้นพบจากการประเมินกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการกำกับตนเองของบุคลากรของสถานศึกษา โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การประเมินแบบเสริมพลังมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรวบรวมข้อมูล (taking stock) 2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ (setting goals) 3) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies) 4) การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress) มิติที่สาม จะแสดงถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยได้ใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน มากำหนดเป็นผลกระทบหรือผลจากการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อเป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลจากการพัฒนารูปแบบดังกล่าว เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ แบบ Active Learning 2) คุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การประเมินความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน

2. การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน 1) ผลการศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning พบว่า สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ดำเนินการต่อเนื่องของโรงเรียนสีชมพูศึกษา มีการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning อย่างต่อเนื่องในเรื่องมีการสนทนาเพื่อสะท้อนผล ที่ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง พบว่า มีการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีการจัดเก็บผลการประเมินชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 2) ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรโรงเรียนสีชมพูศึกษา มีความต้องการดังนี้ 1) เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) เทคนิคการวัดผลประเมินผลจากสภาพจริง 3) เทคนิคการสอนการจัดการเรียนรู้แบบทบทวนโดยผู้เรียน (Student-led review sessions)



## ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนสีชมพูศึกษา TSDL Model

การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนสีชมพูศึกษา TSDL Model ประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบ รูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตั้งอยู่บนฐานแนวคิดทางทฤษฎีที่บูรณาการหลายมิติ ได้แก่ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning แนวคิดการประเมินเพื่อพัฒนา โดยหลักการดังกล่าวทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานรองรับโครงสร้างและกระบวนการของรูปแบบ เพื่อให้การพัฒนาเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยมีหลักการของรูปแบบ ดังนี้

1) ประการแรก รูปแบบนี้ยึดแนวคิดของ Professional Learning Community ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาครูผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีเป้าหมายร่วม (shared vision) การทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง (collaborative culture) และการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิด PLC เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน เมื่อครูมีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผล และพัฒนาการปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น รูปแบบที่พัฒนาขึ้นจึงกำหนดให้กระบวนการดำเนินงานอยู่บนฐานของการมีส่วนร่วม การสะท้อนคิด และความรับผิดชอบร่วมกันของครูในชุมชนวิชาชีพ

2) ประการที่สอง รูปแบบนี้ยึดหลักการของ Active Learning ซึ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทเชิงรุกในการสร้างความรู้ ผ่านการลงมือปฏิบัติ การอภิปราย การตั้งคำถาม และการแก้ปัญหา แนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนฐานทฤษฎีโครงสร้างนิยม (constructivism) ที่มองว่าความรู้มิได้ถ่ายทอดโดยตรงจากครูสู่ผู้เรียน แต่เกิดจากกระบวนการสร้างความหมายด้วยตนเอง ดังนั้น รูปแบบนี้จึงมุ่งพัฒนาสมรรถนะครูให้สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นการคิดระดับสูง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

3) รูปแบบนี้บูรณาการแนวคิดการประเมินเพื่อพัฒนา (evaluation for development) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินเสริมพลังของ David Fetterman ที่มองว่าการประเมินมิใช่เพียงเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ แต่เป็นกลไกในการเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ ทำให้กระบวนการพัฒนามีลักษณะเป็นวงจรที่ใช้ข้อมูลจากการสะท้อนผลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการกำหนดเป้าหมาย ปรับกลยุทธ์ และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

4) รูปแบบนี้ตั้งอยู่บนฐานทฤษฎีการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะสำคัญของผู้เรียน เช่น ความสามารถของนักเรียนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดริเริ่ม สร้างแนวคิดใหม่ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานหรือนวัตกรรมที่สะท้อนการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างบูรณาการ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ภายใต้บริบท



ของสังคมความรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดดังกล่าวทำให้การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ไม่ได้มุ่งเพียงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต

**เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์ และการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน**

1. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของครูในฐานะบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยพัฒนาความสามารถในการสะท้อนคิด การใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนา และการทำงานร่วมกันผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. เพื่อส่งเสริมความสามารถของนักเรียนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดริเริ่มสร้างแนวคิดใหม่ และพัฒนาผลงานที่สะท้อนการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะอย่างสร้างสรรค์

3. ขั้นตอนการดำเนินการของกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง TSDL Model ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1) T = Taking Stock 1. การรวบรวมข้อมูล ขั้นตอน Taking Stock เป็นกระบวนการสำรวจและวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อให้เห็นจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ผลการจัดการเรียนรู้ของครู ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน แบบสอบถามความคิดเห็น และการสะท้อนผลจากการดำเนินงาน PLC กระบวนการนี้มุ่งให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง (self-assessment) และตระหนักรู้ถึงศักยภาพและข้อจำกัดของตน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างมีทิศทาง

2) S = Setting Goals การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล ขั้นตอน Setting Goals เป็นการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล โดยอาศัยข้อมูลจากขั้น Taking Stock เป็นฐานในการตัดสินใจ เป้าหมายที่กำหนดจะมุ่งเน้นทั้งระดับครูและระดับผู้เรียน เช่น การพัฒนาความสามารถเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของครู และการส่งเสริมความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน การกำหนดเป้าหมายดำเนินการในลักษณะมีส่วนร่วม ผ่านกระบวนการสนทนา แลกเปลี่ยน และสร้างฉันทามติในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วม (shared ownership) และความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน

3) D = Developing Strategies การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies) โดยในขั้นตอนนี้ มีการพัฒนาบุคลากรในหลายลักษณะ (facets of empowerment evaluation)

การฝึกอบรม (training)

การอำนวยความสะดวก (facilitation)

การได้รับการสนับสนุน (advocacy)



การสร้างความกระจ่าง (illumination)

การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (liberation)

4) L = Logging / Learning Progress (Documenting) การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (documenting progress) ขั้นตอน Logging หรือ Learning Progress เป็นกระบวนการจัดเก็บหลักฐานและติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ ผลงานนักเรียน บันทึกการสะท้อนผล รายงานการประชุม PLC และข้อมูลเชิงประจักษ์อื่น ๆ

กระบวนการ TSDL (Taking Stock – Setting Goals – Developing Strategies – Logging/Learning Progress) เป็นกรอบการดำเนินงานที่บูรณาการแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเข้ากับการประเมินแบบเสริมพลังอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการทบทวนและประเมินสภาพการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง (Taking Stock) นำไปสู่การกำหนดเป้าหมายร่วมกันบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Setting Goals) จากนั้นพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ผ่านการร่วมมือร่วมพลัง การชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ และการสนทนาเพื่อสะท้อนผล ซึ่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลากหลายมิติ (Developing Strategies) และปิดท้ายด้วยการบันทึกและติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงและต่อยอดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Logging/Learning Progress) กระบวนการดังกล่าวมิได้เป็นเพียงลำดับขั้นของการดำเนินงาน หากแต่เป็นวงจรการเรียนรู้ร่วมกันที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากรสามารถกำหนดทิศทางและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างยั่งยืน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามเป้าหมายของสถานศึกษา

## เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบไปใช้

1. ภาวะผู้นำและนโยบายสนับสนุน ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจแนวคิด PLC และ Active Learning อย่างชัดเจน กำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่สอดคล้องกับการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ จัดสรรเวลาและทรัพยากรอย่างเพียงพอ และทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกัน

2. โครงสร้างและระบบสนับสนุนที่ชัดเจนสถานศึกษาต้องมีการจัดกลุ่ม PLC อย่างเป็นระบบ กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างชัดเจน มีเครื่องมือและระบบการเก็บข้อมูลที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งมีช่องทางการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต่อเนื่องทั้งรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์

3. ศักยภาพและความพร้อมของครู ครูต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เปิดรับการสะท้อนผล มีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับ Active Learning และมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนสู่แนวทางที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ



4. วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน สถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ สร้างความปลอดภัยทางวิชาชีพ (psychological safety) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่เน้นการตำหนิ และใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาแทนการแข่งขัน

5. ระบบการประเมินและการสะท้อนผลเชิงพัฒนา ต้องมีการสะท้อนผลในทุกวงรอบของการดำเนินงาน ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการอภิปราย นำผลการสะท้อนเข้าสู่การวางแผนรอบถัดไป และเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา (formative and empowerment-oriented evaluation) มากกว่าการตัดสิน

## การวัดและประเมินผลรูปแบบ

การวัดและประเมินผลรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนสีชมพูศึกษา ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ดำเนินการอย่างเป็นระบบทั้งในระดับกระบวนการและระดับผลลัพธ์ โดยมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากกว่าการตัดสินผลเพียงครั้งเดียว ในระดับกระบวนการ มีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามขั้นตอน TSDL ตั้งแต่การทบทวนสภาพการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนากลยุทธ์ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนการบันทึกและสะท้อนผลการดำเนินงาน โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากการปฏิบัติงานจริงเป็นฐานในการวิเคราะห์และปรับปรุงการดำเนินงาน ในระดับผลลัพธ์ การประเมินครอบคลุมทั้งผลที่เกิดกับครูและนักเรียน โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของครู ตลอดจนความสามารถของนักเรียนในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมที่สะท้อนการเรียนรู้เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมและสะท้อนผลการพัฒนาอย่างแท้จริง

การตรวจสอบรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โรงเรียนสีชมพูศึกษา

1. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพด้านความเหมาะสมของโครงสร้างของรูปแบบ พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน และความง่ายต่อการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.51 ถึง 4.69 และค่า IQR ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

2. ผลการตรวจสอบองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่พัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่าองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน และความง่ายต่อการนำไปใช้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกประเด็น



## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และ (2) พัฒนารูปแบบ PLC ดังกล่าว โดยอภิปรายผลได้ดังนี้

### สภาพและความต้องการพัฒนา

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงาน PLC ของโรงเรียนมีลักษณะเป็นระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญที่ครอบคลุมทั้งค่านิยมร่วม เป้าหมาย กระบวนการทำงาน และระบบสนับสนุน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า PLC มิได้เป็นเพียงกิจกรรมเฉพาะครั้ง แต่เป็น “วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ฝังอยู่ในระบบการทำงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour (2010) ที่เน้นการมีส่วนร่วม การทำงานแบบร่วมมือ และการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในเชิงตีความ PLC ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เนื่องจากเอื้อให้ครูสามารถร่วมกันออกแบบการเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา และสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี เจริญศิริ (2563) และ วีรพล ธิกะ (2563) ที่พบว่า PLC มีบทบาทสำคัญในการยกระดับสมรรถนะครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานบางส่วนยังขาดความต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างเชิงกระบวนการที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระดับองค์กร นอกจากนี้ กระบวนการ PLC ยังสอดคล้องกับแนวคิดการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนา ซึ่งช่วยให้ครูสามารถกำกับ ติดตาม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ มุทิตา เอี่ยมทิพย์ (2567) ที่เสนอว่าการพัฒนา PLC ควรมุ่งเน้นการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในด้านความต้องการพัฒนา พบว่า ครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในปัจจุบัน โดยผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ ลักษณะ จันธิมา (2567) ที่เน้นบทบาทของภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนในการส่งเสริมให้ PLC สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม ความต้องการดังกล่าวสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา ที่ยังจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของครูในเชิงลึก ทั้งด้านเทคนิคการสอนและการประเมินผลเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง



## การพัฒนารูปแบบ PLC

รูปแบบ PLC ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเชิงทฤษฎี โดยบูรณาการแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้เชิงรุก และการใช้ข้อมูลเพื่อการพัฒนา ทำให้เกิดระบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงระหว่างครู กระบวนการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม กระบวนการในรูปแบบ TSDL Model สะท้อนวงจรการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การประเมิน (Assessment) การตั้งเป้าหมาย (Target) การพัฒนา (Study/Development) และการติดตามผล (Learning/Monitoring) ซึ่งมีจุดเด่นในการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจ ส่งผลให้ PLC เป็นกระบวนการที่สามารถตรวจสอบได้และมีประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour (2010) ที่เน้นการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เจือปนไขความสำเร็จของรูปแบบประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของ PLC มิได้ขึ้นอยู่กับรูปแบบเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับบริบทเชิงระบบของสถานศึกษา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะ จันธิมา (2567) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำในการขับเคลื่อน PLC ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และศักยภาพในการนำไปใช้จริงในบริบทสถานศึกษา

## สรุป

ผลที่ได้รับจากการศึกษางานวิจัยนี้มีศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาในมิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และพัฒนาในรูปแบบ PLC ที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในบริบทของโรงเรียนสีชมพูศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed-methods research) ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ครอบคลุมการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากกลุ่มผู้บริหาร ครู และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ TSDL Model ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพในระดับสูงในการเสริมสร้างและพัฒนา PLC ภายในสถานศึกษา โดยสามารถส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้อย่างเป็นระบบ มีโครงสร้างที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ รูปแบบดังกล่าวยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

ในเชิงวิชาการ งานวิจัยนี้มีส่วนช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการ PLC กับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และนำเสนอกรอบแนวคิดเชิงรูปธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับบริบทสถานศึกษาอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ



## ข้อเสนอแนะงานวิจัย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การดำเนิน PLC ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และปรับองค์ประกอบหรือขั้นตอนให้เหมาะสมกับบริบท ขนาดโรงเรียน และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดว สนับสนุนทรัพยากร เวลา และงบประมาณอย่างเพียงพอ ตลอดจนสร้างความตระหนักว่าการพัฒนา PLC เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทั้งองค์กร ไม่ใช่ภาระของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง นอกจากนี้ การดำเนินงานตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังควรมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อการพัฒนา โดยบูรณาการ PLC ให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำจนพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยระยะยาวเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน PLC ตลอดปีการศึกษา และศึกษาผลกระทบ ต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูและผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรพัฒนาและเปรียบเทียบ รูปแบบ PLC ในบริบทที่หลากหลาย เพื่อค้นหารูปแบบที่เหมาะสมกับประเภทและขนาดของสถานศึกษา นอกจากนี้ ควรศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังในมิติอื่นของการบริหารสถานศึกษา เพื่อขยายองค์ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ

## เอกสารอ้างอิง

- จันธิมา, ล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 18(2), 45–60.
- เจริญศิริ, ม. (2563). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับสมรรถนะครู. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 14(1), 23–38.
- ตรีวิทย์. (2560). การเรียนรู้ร่วมกันของครูในชุมชนวิชาชีพ: แนวทางและผลกระทบต่อพัฒนาการเรียนการสอน. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 8(1), 23–37.
- ธัญรัตน์ศรีสกุล. (2560). การพัฒนาครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน. *วารสารการศึกษา*, 12(2), 45–60.
- ธิกะ, ว. (2563). ผลของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 15(2), 78–92.



- ผิวดำ. (2564). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- เอี่ยมทิพย์, ม. (2567). การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการศึกษา*, 19(1), 101–118.
- สุขพานิช, ส. (2562). การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการบูรณาการคุณธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560–2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Chuenjitwongsa, P., & Teo, T. (2021). *Professional learning communities in Thai schools: Challenges and opportunities*. Bangkok, Thailand: Chulalongkorn University Press.
- DuFour, R. (2010). Professional learning communities: A bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning? *Phi Delta Kappan*, 91(8), 4–8.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Fetterman, D. M. (2001). *Foundations of empowerment evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Karunyawee, S. (2025). *Active learning strategies for 21st century skills development in Thai classrooms*. Chiang Mai: University Press.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ministry of Education Thailand. (2017). *National Education Plan 2017–2036*. Bangkok, Thailand: Ministry of Education.
- OECD. (2021). *The future of education and skills 2030*. Paris, France: OECD Publishing.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.



- Vangrieken, K., Meredith, C., Packer, T., & Kyndt, E. (2017). Teacher communities as a context for professional development: A systematic review. *Educational Research Review*, 22, 112–129. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2017.05.002>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Woraphan, P. (2021). *Professional learning communities and active learning in Thai schools*. Bangkok, Thailand: Education Research Center.
- World Bank. (2020). *World development report 2020: Trading for development in the age of global value chains*. Washington, DC: World Bank.