

การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครู ด้วยแนวคิดการเรียนรู้ สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน

Development of Process to Enhance Teachers' Potential Based on the Concept of Transformative Learning to Improve Teachers' Spirituality and Instruction

อริสา สุมาลย์¹ ชรรินชร เสถียร²

Arisa Sumamal¹ and Chararinchon Satien²

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครู ด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน โดยมี 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) ขั้นตอนวางแผน (Plan) 2) ขั้นตอนปฏิบัติและสังเกตการณ์ (Act & Observe) และ 3) ขั้นสะท้อนผล (Reflect) รวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน-กันยายน 2563 กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จากโรงเรียนในพื้นที่อำเภอตะพานหินหรืออำเภอใกล้เคียง จังหวัดพิจิตร ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นครูที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการหยั่งรากจิตตปัญญาศึกษาสู่สังคมแห่งความสุขปีที่ 4 โดยศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกภาคสนาม แบบสังเกตการณ์การสอน แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน แบบประเมินตนเอง และประเด็นในการสัมภาษณ์กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน และใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 15 สัปดาห์ มีขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมของครู 2) การเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู 3) การเพิ่มทักษะและความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน 4) การวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน 5) การติดตามผลการนำไปใช้ และ 6) การสรุปทบทวนการดำเนินงาน ทั้งนี้พบว่าครูได้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงภายในใจ ได้แก่ การรู้และใช้ธรรมชาติของตัวเองในการสอน การมีสติรู้ตัว การใส่ใจนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อันส่งผลต่อทำที่ในการสอนและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย

คำสำคัญ: การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครู การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

อาจารย์ ดร., ประจำสาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Lecturer, Department of Social Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, Sakon Nakhon Rajabhat University

อาจารย์ประจำศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, Lecturer, Contemplative Education and Transformative Learning, Center of Contemplative Education, Mahidol University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อริสา สุมาลย์, arisa.s@snru.ac.th

รับเมื่อ 15 มิถุนายน 2564 แก้ไข 9 สิงหาคม 2564 ตอรับเมื่อ 10 สิงหาคม 2564

ABSTRACT

The action research aimed to develop a process to enhance teachers' potential based on the concept of transformative learning to improve teachers' spirituality and instruction, consisting of three main steps: 1) Plan, 2) Act and Observe, and 3) Reflect. The study was conducted from June–September 2019. Research participants were ten teachers from kindergarten, primary and secondary schools in Taphan Hin District or nearby districts, Phichit province. The purposive sampling was employed for selecting volunteer teachers who participated in the 4th Year Rooting of Intellectual Education to a Happy Society Project by the Center for Intellectual Education Mahidol University. The research statistics included a field note, a classroom observation form, an after–action–review note, a self–evaluation questionnaire, and group interview questions. Qualitative data were analyzed using content analysis, and quantitative data were analyzed using descriptive statistics: frequency and mean.

The finding illustrated the process of enhancing teachers' potential based on the concept of transformative learning to improve teachers' spirituality and instruction, consisting of six steps with a period of 15 weeks: 1) teacher preparation, 2) enhancement of teachers' spirituality, 3) improvement of instructional skills and understanding, 4) Instructional development planning, 5) implementation follow–up, and 6) lesson summary. Teachers also reflected their inner transformation, such as being aware of their being, being mindful, and paying attention to all students equally. These transformations led to changes in teachers' attitudes and actions in classrooms and created a safe learning environment.

Keywords: Transformative Learning, Process for Teachers' Potential Enhancement, Action Research

ภูมิหลัง

ถึงแม้ความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาของไทยจะก้าวเข้าสู่ศตวรรษ 21 พร้อม ๆ กับนโยบายในการสนับสนุนอย่างกว้างขวางทั้งในด้านงบประมาณ และการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ แล้วก็ตาม แต่พัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กไทยทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีข้อท้าทายเป็นอย่างมาก ต่อผลลัพธ์คุณภาพการศึกษาที่ยังคงมุ่งเน้น “การเรียนการสอนเป็นหลัก ” (Teaching or Input–based Learning) นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “Education Reform & Entrance 4.0” ภายในงานมหกรรมการศึกษา Think Beyond 4.0 ว่าการศึกษาในยุค Thailand 4.0 มีความหมายมากกว่าการเตรียมความพร้อมของคนหรือให้ความรู้กับคนเท่านั้น แต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ นอกจากให้ความรู้แล้ว ต้องทำให้เขาเป็นคนที่รักที่จะเรียน มีคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วย...” สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

ซึ่งมีเจตนาปรารถนาในการพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศดังกล่าวข้างต้น ในปัจจุบันได้มีการส่งเสริมสนับสนุนการนำเอาแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) เข้ามาใช้ในระบบการศึกษาไทยอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้ขบถทบทวนความคิด ความเชื่อของตนเอง และในที่สุด ส่งผลสู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง (Personal Transformation) แนวคิดนี้ถูกนำเสนอโดย Mezirow (1978) ว่าการเรียนรู้ควรเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงสมมติฐานและทัศนคติของตนเองผ่านกระบวนการสะท้อนคิด (Self–Reflection) เพื่อนำไปสู่การทบทวน ปรับเปลี่ยนสมมติฐาน

และทัศนคติเหล่านั้นให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยด้านการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมีพัฒนาการมากขึ้นในระยะหลัง โดยนอกเหนือจากการสะท้อนคิดเชิงตรรกะที่อาศัยการทำงานของฐานคิด (Head based) แล้ว ยังมีกระบวนการทำงานในระดับจิตวิญญาณ ซึ่งอาศัยการเรียนรู้ที่ไม่ใช่เพียงฐานคิดเท่านั้น (Beyond Rational) ตัวอย่างเช่น แนวคิดของ Dirkx (1998) และ Cranton (2006) ซึ่งได้ผสมผสานการฝึกสติและการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับอารมณ์ ความรู้สึก จินตนาการ และญาณทัศนะ ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น ศิลปะ เสียงเพลง เรื่องเล่า ฯลฯ ควบคู่ไปในระหว่างการเรียนรู้ ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลยั่งยืนกว่า และทำให้ผู้เรียนสามารถขยายผลการเปลี่ยนแปลงจากตนเองสู่ผู้อื่นได้ต่อไป

Merriam, S. & Bierema, L. (2013) ได้ให้นิยามว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ ความรู้ความเข้าใจ และพฤติกรรม โดยมี 4 องค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ เป็นกระบวนการสำรวจและตรวจสอบสมมุติฐาน ความเชื่อของตนเอง เกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับโลกใบนี้ เพื่อให้เกิดการขยายกรอบอ้างอิงให้กว้างขึ้นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น 2) การเรียนรู้ผ่านสื่อที่ไม่ใช้การคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุผล เช่น ดนตรี บทกลอน ภาพถ่าย วรรณกรรม ละคร นิยาย ภาพยนตร์ เรื่องเล่า ศิลปะ ฯลฯ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เพื่อการเข้าใจตนเองผ่านมิติของอารมณ์ ความรู้สึก จิตวิญญาณ และญาณทัศนะ ซึ่งจะทำให้รับรู้ตนเองได้อย่างเป็นองค์รวม 3) สนทริยสัมพันธ์ เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อสร้างความเข้าใจใหม่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่พร้อมสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ 4) พื้นที่ปลอดภัย เป็นพื้นที่ของการเรียนรู้ที่ไม่ด่วนตัดสินกันและกัน เปิดกว้าง ปลอดภัย เพื่อให้ผู้เรียนกล้าสะท้อนตนเอง อภิปราย และมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มที่

จากการดำเนินโครงการหยั่งรากจิตตปัญญาศึกษาสู่สังคมแห่งความสุขในพื้นที่อำเภอตะพานหิน โดยศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศักยภาพของครู เยาวชน และผู้นำชุมชนจากภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาความร่วมมือในงานส่งเสริมศักยภาพเยาวชน พบว่า ครูในอำเภอตะพานหินประสบปัญหาคือ นักเรียนในแต่ละชั้นเรียนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันมาก ทำให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมได้ยาก นักเรียนไม่ให้ความสนใจ

ในการเข้าชั้นเรียนมากขึ้น รวมถึงความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยซ้ำของครูเอง ในการทำภารกิจที่มากเกินไป จนรู้สึกไม่เป็นตัวของตัวเอง

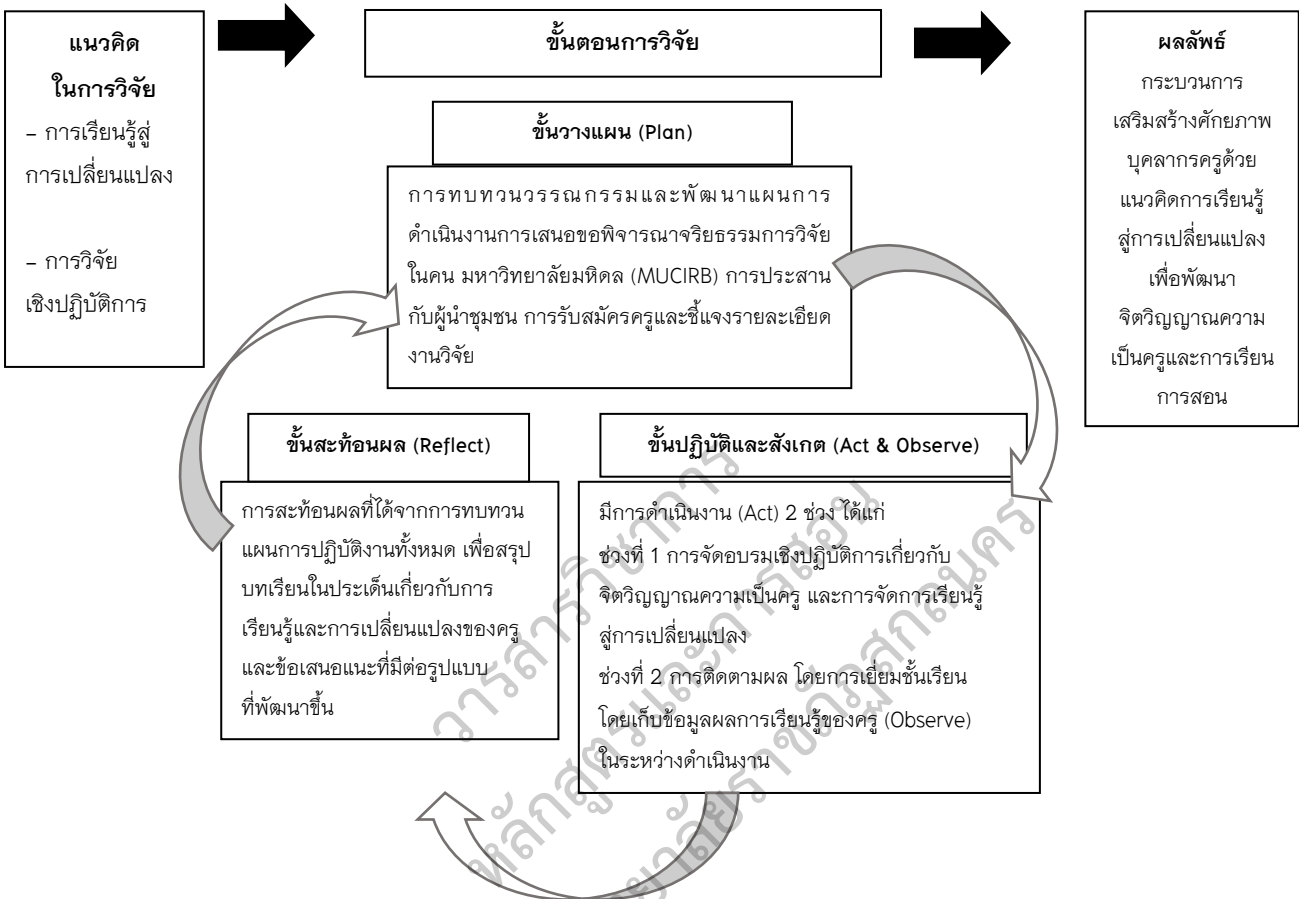
ผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนาระบบการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน โดยมีความเชื่อว่ากระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ครูสามารถสำรวจและกลับมาเชื่อมโยงกับตัวตนที่แท้จริง มีความสุขและภาคภูมิใจในอาชีพของตน สามารถจัดการกับความเครียดและอารมณ์ของตนได้ จะนำมาสู่ทักษะที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีชีวิต มีการรับฟังใส่ใจ ให้ความรักความปรารถนาดีต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย ใฝ่หาใจ และมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ที่มากขึ้น

ทั้งนี้ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้ร่วมวิจัยทั้งในขั้นตอนของการอบรมและการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาชั้นเรียนของตนจริง การดำเนินงานจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยความใส่ใจในการร่วมโครงการ ตั้งแต่ต้นจนจบโครงการ ผู้วิจัยเลือกใช้พื้นที่ของอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร เป็นพื้นที่ในการวิจัย เพราะเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินโครงการหยั่งรากจิตตปัญญาศึกษาสู่สังคมแห่งความสุขในพื้นที่อำเภอตะพานหินตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 จึงทำให้มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำชุมชนหลายภาคส่วน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน และเล็งเห็นถึงโอกาสที่จะพัฒนาการดำเนินงานโครงการหยั่งรากจิตตปัญญาศึกษาสู่สังคมแห่งความสุขปีที่ 4 (พ.ศ. 2563) ให้เป็นงานวิจัยเพื่อศึกษาว่า กระบวนการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติและสังเกต และขั้นตอนการสะท้อนผล เพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้เพิ่มเติมจากการดำเนินกิจกรรมที่เคยทำมา รวมทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูผู้เข้าร่วมโครงการ ที่จะได้รับรู้ถึงคุณค่าและเป้าหมายของตนเอง ได้เรียนรู้แนวคิดและวิธีการดูแลอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ได้พัฒนามุมมอง แนวคิด และความเชื่อที่เคยยึดถือมา ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนากระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Kemmis & McTaggart (2005) มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นวางแผน (Plan) เป็นการสำรวจปัญหาเพื่อนำไปสู่การวางแผน 2) ขั้นปฏิบัติและสังเกตการณ์ (Act & Observe) เป็นขั้นของการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางเอาไว้ และสังเกตผลจากการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางเอาไว้ และ 3) ขั้นสะท้อนผล (Reflect) เป็นการสะท้อนผลที่ได้จากการทบทวนแผนการปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อสร้างการเรียนรู้ ซึ่งทั้ง 3 ขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และการวิจัยเชิงปฏิบัติการจากนั้นพัฒนาโครงร่างวิจัย และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหิดล (MUCIRB) และได้รับการอนุมัติเป็นที่เรียบร้อย
3. ประสานงานกับผู้นำชุมชนในพื้นที่ซึ่งอาสาเป็นผู้เชิญชวนผู้เข้าร่วมวิจัย โดยการนำวัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงานไปนำเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่อำเภอตะพานหิน จำนวน 6 คนและประชุมพูดคุยกับครูที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 30 คน ถึงประโยชน์ที่จะได้รับการเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งยินดีเป็นศูนย์ประสานงานในพื้นที่

ให้กับโครงการ ซึ่งได้รับเสียงตอบรับจากครูเป็นอย่างดี โดยครูเห็นว่าจะเป็น การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสุขก่อน เพื่อจะขยายความสุขไปสู่ชั้นเรียน

4. คัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยตามเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ 1) เป็นครูที่ได้เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพครู ภายใต้โครงการหยั่งรากจิตตปัญญาศึกษาสู่สังคมแห่งความสุข ปีที่ 4 ตลอดโครงการ 2) เป็นครูที่มีหน้าที่ในการเรียนการสอน ในชั้นเรียน 3) เป็นครูที่คณะผู้วิจัยสังเกตเห็นผลการเปลี่ยนแปลง ในตนเองระหว่างช่วงเวลาที่ร่วมกิจกรรม และ 4) เป็นครูที่สมัครใจ เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยยินดีให้ข้อมูลในการวิจัย

เมื่อได้รายชื่อผู้ครูสมัครเข้าร่วมโครงการวิจัย แล้วผู้วิจัย ได้ติดต่อผู้เข้าร่วมเพื่อชี้แจงข้อมูลของการดำเนินงานวิจัยเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์และการดำเนินงานของกิจกรรม รวมทั้งแผนงาน ในการดำเนินงานวิจัย ทั้งโดยวาจาและด้วยเอกสารชี้แจง ผู้เข้าร่วมวิจัย รวมถึงการขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมการวิจัย อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติและการสังเกต (Act & Observe)

มีรายละเอียด ดังนี้

เป็นการดำเนินการจัดรูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา จิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน ภายใต้โครงการ หยั่งรากจิตตปัญญาศึกษาสู่สังคมแห่งความสุขปีที่ 4 โดยใช้ ชื่อว่ากิจกรรม Happy teacher changes the world ซึ่งในขั้นตอน การปฏิบัติและสังเกตนี้ แบ่งกิจกรรมเป็น 2 ช่วง ได้แก่

ช่วงที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีการจัดอบรม เชิงปฏิบัติการ 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ตรงกับช่วงที่มีสถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 คณะผู้วิจัยจึงตัดสินใจ จัดการอบรมแบบออนไลน์ (ผ่านโปรแกรม Zoom) ระหว่างวันที่ 14 มิถุนายน - 5 กรกฎาคม 2563 โดยจัดกิจกรรมสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 4 ครั้ง มีเนื้อหาหลัก คือ การฟื้นคืนจิตวิญญาณความเป็นครู และการจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 เป็นช่วงที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของ ไวรัสโควิด-19 เริ่มควบคุมได้ จึงได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ ณ ห้องสมุดบ้านสวนธารทิพย์ อ.เตพานหิน จ.พิบูลย์ ระหว่าง วันที่ 8-9 สิงหาคม 2563 โดยมีเนื้อหาหลักคือการจัดการเรียนรู้ สู่การเปลี่ยนแปลง การเก็บข้อมูล ใช้การเก็บภาพถ่าย การเขียน

บันทึกสะท้อนการเรียนรู้ของครู และใช้การสัมภาษณ์หลัง การเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้ง

ช่วงที่ 2 การติดตามผล

ผู้วิจัยได้เยี่ยมชั้นเรียน เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นกัลยาณมิตร เมื่อวันที่ 24-25 กันยายน 2563 ณ โรงเรียนพิจิตรอินเตอร์ จ.พิบูลย์ ซึ่งได้คัดเลือกชั้นเรียน จำนวน 4 ชั้นเรียน โดยความสมัครใจของครู และความหลากหลาย ในแง่เนื้อหาวิชาและระดับชั้นของผู้เรียน การเก็บข้อมูล ใช้วิธีการ ดังนี้ 1) การสังเกตการณ์ ในระหว่างที่ครูดำเนินการสอน ใช้เวลา ประมาณ 1-2 ชั่วโมงต่อคน 2) การทบทวนหลังการจตุกรรมการ (After action review) เป็นการถอบทเรียนร่วมกันระหว่างผู้วิจัย และครู ใช้เวลาประมาณ 30 นาทีต่อคน นอกจากนี้ ได้เก็บข้อมูล โดยให้ครูผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งหมด 10 คนทำแบบประเมินผล การพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การสะท้อนผล (Reflect)

มีรายละเอียด ดังนี้

เป็นการสะท้อนผลที่ได้จากการทบทวนแผนการ ปฏิบัติงานทั้งหมด เพื่อสรุปบทเรียนในการจัดกระบวนการ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและ การเรียนการสอน จัดขึ้นวันที่ 25 กันยายน 2563 ณ โรงเรียน พิจิตรอินเตอร์ จ.พิบูลย์ การเก็บข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์กลุ่ม เกี่ยวกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของครูและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูที่พัฒนาขึ้น

2. กลุ่มเป้าหมาย

ครูจากโรงเรียนในพื้นที่อำเภอเตพานหิน (หรือใกล้เคียง) ที่เข้าร่วมโครงการหยั่งรากจิตตปัญญาศึกษาสู่สังคมแห่งความสุข ปีที่ 4 โดยสมัครใจ จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือกครูผู้เข้าร่วมวิจัย ที่ได้กล่าวถึงในขั้นตอนการวางแผนข้อ 4

ทั้งนี้ มีกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการวิจัยทั้งหมด 10 คน เป็นครูจากโรงเรียนพิจิตรอินเตอร์และโรงเรียนเทศบาลราชภัฏ เจริญ เป็นเพศชาย 3 คน เพศหญิง 7 คน และมีความหลากหลาย ในระดับชั้นเรียนที่สอน ได้แก่ ระดับปฐมวัย 2 คน ระดับประถมศึกษา ตอนต้น 4 คน ระดับประถมศึกษาตอนปลาย 2 คน และระดับ มัธยมศึกษา 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีทั้งหมด 5 เครื่องมือ ได้แก่

3.1 แบบบันทึกภาคสนาม ใช้สำหรับการบันทึกการจําตอบรวมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้ง โดยประเด็นที่บันทึก ได้แก่ 1) กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ 2) ผลการเรียนรู้ของครู จากคำตอบของครูที่แสดงออกทั้งโดยการพูดและการเขียนระหว่างการจําตอบรวม และ 3) ข้อสังเกตของคณะผู้วิจัยต่อการดำเนินการ

3.2 แบบสังเกตการณ์การสอน ใช้สำหรับการบันทึกเมื่อคณะผู้วิจัยออกเยี่ยมชั้นเรียน มีประเด็นในการสังเกตการณ์ดังนี้ 1) ครูได้ดำเนินการสอนอย่างไร 2) ท่าทีของครูที่มีต่อเด็กเป็นอย่างไร

3.3 แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ใช้หลังจากการสังเกตการณ์การสอนเพื่อบันทึกประเด็นที่ครูเจ้าของชั้นเรียนและคณะผู้วิจัยได้เรียนรู้ร่วมกัน ประเด็นในการบันทึก ได้แก่ 1) สิ่งที่คุณทำได้ดีแล้ว 2) ความรู้สึกของคุณต่อการสอนที่เกิดขึ้น 3) แนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม

3.4 แบบประเมินตนเอง ใช้สำหรับการติดตามผลโดยให้ครูผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้ง 10 คนประเมินผลการพัฒนาตนเองหลังจากที่ได้นำสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในชีวิตจริง มีประเด็นคำถาม ทั้งหมด 11 ข้อ ซึ่งการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เลย (1 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) มาก (3 คะแนน) และมากที่สุด (4 คะแนน)

3.5 ประเด็นในการสัมภาษณ์กลุ่ม ใช้สำหรับการสรุปบทเรียนในการจัดกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน หลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินงานโดยมีประเด็นคำถาม ดังนี้ 1) กระบวนการพัฒนาศักยภาพครูตามโครงการวิจัยนี้ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างไร 2) ครูมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง ทั้งต่อตัวเอง ต่อนักเรียนหรือในแง่มุมมองอื่น ๆ ของชีวิต 3) ครูสามารถต่อยอดการพัฒนาด้วยตัวเอง หรือร่วมกับกลุ่มเพื่อนครูอย่างไรบ้าง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนยิ่งขึ้น 4) ครูมีข้อเสนอแนะต่อกระบวนการพัฒนาศักยภาพครูในโครงการวิจัยนี้อย่างไรบ้าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ได้กระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก โดยมีการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และค่าเฉลี่ย ซึ่งใช้กับข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินตนเอง (การติดตามผลการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปในชีวิตจริงของครู) เป็นส่วนเสริม ทั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของครู ทั้งโดยวิธีการบันทึกภาคสนาม การสังเกตการณ์ การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน การใช้แบบประเมินตนเอง และการสัมภาษณ์กลุ่ม เพื่อนำข้อมูลมาตรวจสอบแบบสามเส้าเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของข้อมูล ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการใช้แบบประเมินตนเอง วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และค่าเฉลี่ย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน ในพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร เป็นการค้นพบกระบวนการเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในตัวตนของครูเองก่อน แล้วจึงขยายไปสู่ชั้นเรียน ทั้งในแง่ของความสัมพันธ์ของครูกับผู้เรียน และในแง่วิธีการสอน โดยสามารถสรุปได้เป็น 6 ขั้นตอน และใช้ระยะเวลา 15 สัปดาห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 กระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ
ความเป็นครูและการเรียนการสอน

ขั้นตอน	กิจกรรม	วิธีดำเนินการ
ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของครู	1) การสร้างสัมพันธภาพและความไว้วางใจ 2) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเข้าร่วมกระบวนการ 3) การทำความเข้าใจแนวทางการเรียนรู้ร่วมกัน	การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบ Online ครั้งที่ 1 เป็นเวลา 3 ชั่วโมง
ขั้นตอนที่ 2 การเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู	1) การทบทวนประสบการณ์และแรงบันดาลใจในเส้นทางความเป็นครู 2) การฝึกทักษะการสังเกตความรู้สึกและความต้องการของตนเอง 3) การรับรู้ถึงคุณค่าภายในตัวตนของครูที่ส่งผลถึงการสอน	การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบ Online ครั้งที่ 2, 3 และ 4 สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง
ขั้นตอนที่ 3 การเพิ่มทักษะและความเข้าใจ ในการจัดการเรียนการสอน	1) การแลกเปลี่ยนมุมมองของครูต่อคุณค่าของวิชาที่ตนเองสอน 2) การเรียนรู้แนวคิดเรื่องอำนาจในห้องเรียน 3) การสรุปองค์ประกอบ ของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ	การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบ Offline (2 วัน) ณ จังหวัด พิจิตร ในวันที่ 1
ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน	การฝึกออกแบบกิจกรรมและสรุปองค์ความรู้ถึงสิ่งที่ครูสามารถนำ กลับไปใช้ได้	การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบ Offline (2 วัน) ณ จังหวัด พิจิตร ในวันที่ 2
ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการนำไปใช้	การติดตามผลการพัฒนาของครู เมื่อครูได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในแง่การเปลี่ยนแปลงภายในตัวตน ของครูเอง และในแง่วิธีการสอน	การใช้แบบประเมินตนเอง การเยี่ยมชั้นเรียน จำนวน 4 ชั้นเรียน ชั้นเรียนละ 50 นาที และการทบทวนร่วมกันระหว่างครู กับคณะผู้วิจัย
ขั้นตอนที่ 6 การสรุปบทเรียนการดำเนินงาน	การสรุปบทเรียนเกี่ยวกับประเด็นที่ครูได้รับและ ข้อเสนอแนะ ต่อกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพครู	การสัมภาษณ์กลุ่มครู

หมายเหตุ: กิจกรรมแต่ละครั้งให้ความสำคัญทั้งกับการเรียนรู้ผ่านร่างกายและการลงมือปฏิบัติ (ฐานกาย) การกลับมา
รับรู้เข้าใจอารมณ์ความรู้สึก และการส่งเสริมความรัก ความเมตตาและกำลังใจ (ฐานใจ) และการเรียนรู้แนวคิดทฤษฎี
(ฐานคิด) โดยใช้การสะท้อนตนเอง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง สอดแทรกด้วยการฝึกสติ
การผ่อนคลายร่างกายและจิตใจ และการส่งเสริมให้ครูนำไปสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปฝึกปฏิบัติในชีวิตจริง

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมของครู

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสัมพันธภาพและ
ความไว้วางใจ การทำความเข้าใจภาพรวมของโครงการ ได้แก่
วัตถุประสงค์ ระยะเวลา การเตรียมตัว ท่าทีในการเรียนรู้ร่วมกัน
ฯลฯ ซึ่งจัดขึ้นในการอบรมเชิงปฏิบัติการออนไลน์ ครั้งที่ 1
มีประเด็นการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ความสนใจที่ทำให้ครูสมัครเข้าร่วม
โครงการ ครูสะท้อนว่า เกิดความสนใจจากชื่อโครงการ Happy
Teacher Change the World ว่าวิธีที่จะทำให้ตนเองมีความสุข
และส่งต่อความสุขให้นักเรียนเป็นอย่างไร ครูบางท่านมาต่อ
เติมแนวคิดและวิธีการสอนจากที่ตนเองทำอยู่เดิม และครูเล่า
ว่าปัจจุบันนักเรียนไม่ให้ความสนใจ หายใจจากชั้นเรียนกันมากขึ้น
จึงต้องการที่จะเริ่มเปลี่ยนแปลงตนเอง 2) การทบทวนตนเอง
เกี่ยวกับชีวิตกับการสอน ให้โจทย์ว่า “ถ้านึกถึงงานสอนของเรา
ในปัจจุบัน คำสำคัญ 3 คำที่ผุดขึ้นมาคืออะไรบ้าง” โดยให้ครู
แลกเปลี่ยนในกลุ่มย่อย และให้ฝึกการรับฟังโดยใส่ใจ ไม่ตัดสิน

และอยู่กับปัจจุบัน ซึ่งครูได้กล่าวถึงความรู้สึกปลอดภัย เมื่อได้เล่า
และมีคนตั้งใจรับฟัง ได้รับแรงบันดาลใจและพลังงานดี ๆ
ของเพื่อน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำอาชีพครู รวมทั้งทำให้ได้รับทราบ
ถึงปัญหาและอุปสรรคของกันและกัน 3) ความคาดหวังของ
ครูต่อการเข้าร่วมโครงการ คำตอบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
คือ ต้องการเข้าใจเรื่องการสร้างความสุขของครูและผู้เรียน
ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียนให้เปิดใจ ต้องการรับความรู้ และสนุก
กับกิจกรรมในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างความตระหนักรู้
ถึงคุณค่าและความหมายในส่วนลึกที่ครูมีต่อชีวิตและการเป็น
ครูของตน จัดขึ้นในการอบรมเชิงปฏิบัติการออนไลน์ ครั้งที่ 2
3 และ 4 ซึ่งประกอบด้วยหลายกิจกรรม ได้แก่ การใช้เวลา
อยู่กับตนเองวาดภาพเส้นทางความเป็นครู การรับรู้ถึง
ความสุขเล็ก ๆ ในชีวิตประจำวันผ่านภาพถ่ายและสิ่งของใกล้

ตัวในชีวิตประจำวัน การบอกเล่าถึงครูในดวงใจเกี่ยวกับตัวตนที่ท่านเป็น หรือ Being (การเป็น) ของท่านที่ทำให้ประทับใจ การเชื่อมโยง Being ของครูในดวงใจว่าส่งผลมาถึงตัวครูผู้เข้าร่วมอย่างไร และมีเหตุการณ์ไหนที่ครูได้ตระหนักถึง Being ของตนเอง และสามารถเชื่อมั่นได้อย่างเต็มที่ การแลกเปลี่ยนเรื่องราวและให้ผู้ฟังฝึกสะท้อนความรู้สึกและความต้องการของผู้เล่า

ในภาพรวม ครูได้สะท้อนการเรียนรู้ว่า ได้เห็นคุณค่าของวิชาชีพ ทำให้ได้ถึงความทรงจำที่ตึกกลับมา ได้มีโอกาสสำรวจตนเอง รวมทั้งมองเห็นและรับรู้คนอื่นบ้าง ทำให้มีมุมมองกว้างขึ้น รู้สึกมั่นใจขึ้นถึงสิ่งที่ตนเองทำได้ดีอยู่แล้ว ได้ฝึกการรับฟังอย่างลึกซึ้งที่ทำให้รู้สึกดีทั้งผู้เล่าและผู้ฟัง และเชื่อมโยงแนวคิดสู่การประยุกต์ใช้ ดังตัวอย่างคำพูด ดังนี้

การเรียนรู้เกี่ยวกับการเล่าเรื่องราวและการรับฟัง

“ได้ย้อนอดีตถึงเรื่องราวที่เราเคยทำ ได้พูดในสิ่งที่ไม่เคยพูดให้ใครฟัง รู้สึกสบายใจ ตอนเป็นผู้ฟัง รู้สึกดีที่ได้รู้ว่าแต่ละคนมีความเป็นมาแบบไหน ได้มุมมองชีวิตที่ต่างกัน แต่สรุปสุดท้ายมีจุดหมายเดียวกัน คือ เพื่อเด็ก” (ครูสะท้อนการเรียนรู้ในวงใหญ่, 14 มิถุนายน 2563)

“การนำไปปรับใช้ในห้องเรียน คือ ควรมีท่าทีสนใจนักเรียน ทักทายสร้างความเป็นกันเอง ทำให้เด็กสนุกในการเรียน ถ้าหน้าเราบึ้ง ทำให้เด็กไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่กล้าพูด” (ครูสะท้อนการเรียนรู้ในวงใหญ่, 14 มิถุนายน 2563)

การเรียนรู้เกี่ยวกับการความเป็นครู

“รู้สึกประทับใจที่มีโอกาสย้อนนึกถึงคุณครูที่เป็น idol และเป็นตัวอย่างให้เราในวันนี้และมองย้อนมาที่ตัวเองว่าเราเป็นได้ดีเท่าครูของเราแล้วรึยัง และเห็นว่าเราควรเป็นอย่างไรต่อไป” (ครูสะท้อนการเรียนรู้ในวงใหญ่, 5 กรกฎาคม 2563)

“ได้มีโอกาสสำรวจตัวตนในการเป็นครู ว่าเรามีบุคลิกภาพแบบใด และเห็นมุมมองของครูท่านอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงตนเองในอาชีพครู” (ครูสะท้อนการเรียนรู้ในวงใหญ่, 5 กรกฎาคม 2563)

ขั้นตอนที่ 3 การเพิ่มทักษะและความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มทักษะและความเข้าใจของครูในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการจัดกิจกรรมซึ่งครูได้รับประสบการณ์ตรงกับตัวเองและการเรียนรู้ในฐานะเป็นผู้เรียนก่อน จากนั้นจึงค่อยถอดบทเรียนว่าครูเห็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสอนจากกิจกรรมนั้นอย่างไรบ้าง กิจกรรมที่ใช้มี

2 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมแก่นวิชา เป็นการตั้งคำถามให้ครูได้ใคร่ครวญทบทวนว่า “วิชาที่ตนเองสอน ถ้าไม่ใช่เอาไว้เพื่อสอบวิชานี้ช่วยส่งเสริมการเติบโตของงานในชีวิตผู้เรียนอย่างไร” เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงแก่นหรือคุณค่าที่แท้จริงของวิชาและเชื่อมั่นเป็นเป้าหมายในการสอน ตัวอย่างคำตอบของครู อาทิ แก่นวิชาศิลปะคือการทำให้ผู้เรียนค้นพบความสุขและความคิดสร้างสรรค์ แก่นวิชาวิทยาศาสตร์คือการหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ แก่นวิชาสังคมศึกษาคือการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ แก่นของการสอนระดับปฐมวัย คือ การสอนให้ผู้เรียนดูแลตัวเองในชีวิตประจำวันได้ ฯลฯ 2) กิจกรรมวงนอกวงใน เป็นการจำลองสถานการณ์การเอาตัวรอด ผู้เล่นต้องยืนอยู่บนกระดาษให้ได้หลังเพลงจบแต่ละรอบ โดยแบ่งคนเป็น 2 กลุ่ม คือ คนที่อยู่ภายในวงและภายนอกวงกลม คนวงในจะได้รับกระดาษลดน้อยลงเรื่อย ๆ ในขณะที่คนวงนอกได้รับกระดาษมากมายจนเหลือที่ว่าง และครูต้องหาทางช่วยกันแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือกัน กิจกรรมนี้สะท้อนถึงอำนาจและความไม่เท่าเทียมกันในชั้นเรียน ระหว่างที่นักเรียนที่ไม่มีอำนาจ (เงิน ความรู้ ความสามารถ โอกาส ฯลฯ) และยังถูกลิดรอนโอกาส กับนักเรียนที่ได้รับโอกาสอย่างเหลือเฟือ จากการสะท้อนบทเรียน ครูพบว่า เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้จริง และทำให้หันกลับมามองกลุ่มนักเรียนที่ฐานะยากจน มีปัญหาครอบครัว และเรียนไม่เก่งมากขึ้น จากเดิมที่ครูเลือกจะพูดคุยกับนักเรียนที่เก่งบ่อยเพราะไม่ต้องออกแรงพยายามสอนมาก แต่ตอนนี้ตระหนักแล้วว่า ถ้าครูสามารถช่วยให้นักเรียนมีโอกาสเท่า ๆ กันได้ ความแข็งแรงและแรงกดดันของนักเรียนจะลดลง และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนเองก็จะดีขึ้น

จากนั้น ครูได้ช่วยกันเสนอและสรุปองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง สรุปคำตอบได้ดังนี้

B- Being หมายถึง ตัวตนของครูที่ใช้ในการสอนว่าในแต่ละขณะ ครูกำลังสื่อสารกับผู้เรียนด้วยภาวะอารมณ์และท่าทีเช่นไร

E-Environment หมายถึง บรรยากาศการเรียนรู้อัน

S-Skills หมายถึง ทักษะของครูในการจัดการเรียนรู้อัน

T-Topics หมายถึง เนื้อหาการเรียนรู้อัน

ครูต้องการถ่ายทอด

โดยในแต่ละองค์ประกอบมีประเด็นดังนี้

ตาราง 2 องค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน
ที่มีประสิทธิภาพ

B-Being ตัวตนของครู	E-Environment บรรยากาศการเรียนรู้
<ul style="list-style-type: none"> - คุยด้วยง่าย - รับฟัง - เป็นกันเอง - อารมณ์ดี มีรอยยิ้ม - บุคลิกเป็นไปตามเรื่องที่สอน - มีความรู้ความเป็นตัวเองตามเรื่องที่สอน - โอเคได้แม้สถานการณ์ไม่โอเค 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลดปล่อย ร่มรื่น ใต้เก้าอี้ - แบบที่เอื้อให้ทุกคนมีส่วนร่วม - เป็นกันเอง และสร้างความไว้วางใจ (ละลายพฤติกรรม สร้างความคุ้นเคย ความผ่อนคลาย) - เตรียมความพร้อม (กระตุ้นให้ตื่นตัว หรือปรับพลังงานให้สงบ แล้วแต่ภาวะของผู้เรียน)
S-Skills ทักษะที่ครูใช้	T-Topics เนื้อหาการเรียนรู้หรือแก่นวิชา
<ul style="list-style-type: none"> - การใช้คำถาม (เป็นคำถามปลายเปิด/น้ำเสียงเชิญชวนให้ตอบ/ตั้งคำถามให้เข้าใจง่าย) - การฟัง (ฟังแล้วจับประเด็นหมวดและสรุป) - การทำงานร่วมกันของทีมผู้สอน (กรณีมีผู้ร่วมสอน) - การบอกใจหายการทำกิจกรรมที่ชัดเจน - การสังเกตผู้เรียน (อ่านพลังงานกลุ่มว่ากำลัง เรียนรู้ไปกับกิจกรรมได้ดีหรือไม่ มีอะไรที่ควรแก้ไขตามสถานการณ์) - การสังเกตตนเอง (รับรู้และดูแลความรู้สึกของตนเองให้ทัน) 	<ul style="list-style-type: none"> - เนื้อหาตามเป้าหมายของกลุ่มสาระวิชา - ความยากง่ายสอดคล้องกับระดับของผู้เรียน - สะท้อนถึงแก่นวิชา หรือเป้าหมายในการสอนของครู - เชื่อมโยงเข้าสู่การใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ครูฝึกออกแบบกิจกรรมตามลำดับขั้นของการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง (Experiential Learning) ได้แก่

- 1) ขั้นเตรียมความพร้อม
- 2) ขั้นกระตุ้นความสนใจ
- 3) ขั้นจัดประสบการณ์ให้ทุกคนมีส่วนร่วมลงมือทำ
- 4) ขั้นสะท้อนการเรียนรู้ โดยสามารถสะท้อนเป็นรายคน

จับคู่หรือจับกลุ่มแลกเปลี่ยน

- 5) ช้มนำไปใช้เป็นการเชื่อมโยงความรู้สู่ชีวิตจริง

จากนั้น ให้ครูได้แลกเปลี่ยน และสรุปองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ร่วมกับคณะผู้วิจัย ทำให้ได้ตัวอย่างการนำไปประยุกต์ใช้กับวิชาต่าง ๆ ดังนี้

วิชาภาษาอังกฤษ ครูสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง และให้คำชมเพื่อเป็นกำลังใจ (E-environment) โดยนำเนื้อหาในชีวิตประจำวันที่นักเรียนสนใจมาเป็นหัวข้อในการเรียนรู้ไวยากรณ์ คำศัพท์ (T-Topics)

วิชาคณิตศาสตร์ ครูควรมีทักษะในการออกแบบเกมเพื่อให้นักเรียนฝึกคำนวณและใช้ความคิดสร้างสรรค์ (S-skills) เพราะแก่นของวิชาคือการคิดเลขในชีวิตประจำวันได้ (T-Topics)

วิชาพุทธศาสนา ครูสามารถใช้สื่อและสถานการณ์จริงที่เด็ก ๆ พบเจอเองมาเป็นประเด็นชวนคุย (T-Topics) สุดท้ายแล้วหมวดความคิดเพื่อให้เด็กนำไปใช้ได้ นอกจากนี้ ในการสอนหลักธรรมต่าง ๆ ครูควรมีทักษะในการจัดกิจกรรม (S-skills) ให้เด็กได้สัมผัสความรู้สึกนั้นด้วยตัวเองก่อน เช่น เรื่องอริยสัจ 4 อาจจะ让孩子ได้ลองแก้ไขปัญหา แล้วจึงเชื่อมโยงสิ่งที่เกิดขึ้นและความรู้สึกที่ได้กับคำสอนทางศาสนา

โดยทุกกิจกรรม ตัวตนของครูเอง (B-Being) ที่เน้นการส่งเสริมกำลังใจให้ผู้เรียน แทนการตำหนิโทษ เมื่อผู้เรียนไม่สามารถทำตามใจหายได้

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการนำไปใช้

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการพัฒนาของครู เมื่อครูได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในแง่การเปลี่ยนแปลงภายในตัวตนของครูเอง และในแง่วิธีการสอน สรุปสิ่งที่ค้นพบ ได้ดังนี้

1) ผลการประเมินตนเอง

ครูผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งหมด 10 คน ได้ทำแบบประเมินตนเอง ซึ่งเป็นการประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เลย (1 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) มาก (3 คะแนน) และมากที่สุด (4 คะแนน) ได้ผลดังนี้

ตาราง 3 ผลการประเมินตนเองของครูผู้เข้าร่วมการวิจัย

การพัฒนาตนเอง	จำนวนผู้ตอบ (คน)				คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
	ไม่เลย	น้อย	มาก	มากที่สุด		
1. การมีสติรู้ตัว	-	-	4	6	3.6	มากที่สุด
2. การเปิดพื้นที่รับฟัง	-	-	5	5	3.5	มากที่สุด
3. การทบทวนเพื่อเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของตัวเอง	-	-	4	6	3.6	มากที่สุด
4. การรู้และใช้ธรรมชาติของตัวเองในการสอน (เป็นตัวของตัวเอง)	-	-	2	8	3.8	มากที่สุด
5. การใส่ใจนักเรียนอย่างทั่วถึง	-	-	3	7	3.7	มากที่สุด
6. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม	-	1	3	6	3.5	มากที่สุด
7. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัย	-	-	2	8	3.8	มากที่สุด อันดับ 1
8. การเชื่อมโยงเนื้อหาทักกับชีวิตของผู้เรียน	-	-	5	5	3.5	มากที่สุด
9. การสอนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจตนเองและเชื่อมโยงกับผู้อื่น	-	-	6	4	3.6	มากที่สุด
10. การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง	-	1	5	4	3.3	มาก อันดับ 5
11. การสังเกตบรรยากาศในชั้นเรียนและปรับการสอนให้เหมาะสม	-	-	5	5	3.5	มากที่สุด

โดยสรุปจากตาราง 3 จะเห็นได้ว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอันดับต้น ๆ มักเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในของครู ได้แก่ อันดับ 1 การที่ครูรู้และใช้ธรรมชาติของตัวเองในการสอนหรือครูสามารถเป็นตัวของตัวเองได้ (3.8) และการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัย (3.8) ตามมาด้วยอันดับ 2 การใส่ใจนักเรียนอย่างทั่วถึง (3.7) อันดับ 3 การมีสติรู้ตัว (3.6) และการทบทวนเพื่อเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของตัวเอง (3.6) ส่วนประเด็นที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยลงมาเป็นประเด็นที่มักเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน โดยเฉพาะข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดเป็นอันดับ 5 การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง (3.3) อย่างไรก็ตาม คะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อแตกต่างกันไม่มากนัก เกือบทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อที่ 10 การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงอยู่ในระดับมาก

2) ผลการสังเกตการณ์การสอน

ผลการสังเกตการณ์การสอนจากการเยี่ยมชั้นเรียนจำนวน 3 ชั้นเรียน ได้แก่ ครูเอ (นามสมมุติ) วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ครูบี (นามสมมุติ) วิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูซี (นามสมมุติ) วิชาพระพุทธศาสนา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของครูดังนี้

ครูเอ ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ เล่าว่าจากแต่ก่อนที่ตนเองสนใจเฉพาะเด็กเก่ง แต่ตอนนี้หันมาให้ความสำคัญกับทุก ๆ คน ตนได้เรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เช่น หงุดหงิดเหมือนนักเรียนตอบคำถามไม่ได้ ปรับความเคยชินเดิม ๆ และเข้าใจนักเรียนมากขึ้นว่าแต่ละคนมีความถนัดไม่เท่ากัน ครูเอได้ใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้เพลงและเกมเพื่อให้นักเรียนรู้สึกสนุกและจดจ่อกับการเรียนรู้ การตั้งคำถามข้อที่ยากกับคนเก่ง

ถามข้อที่ง่ายกับคนอ่อนเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม เมื่อมีคนพูดผิด ครูให้โอกาสได้ลองใหม่โดยไม่ตำหนิ ครูเดินเข้าไปหาเด็ก ๆ ทุกคนแบบเท่าเทียมและทั่วถึง ไม่มีความรู้สึกว่าจะตรงไหนเป็นหน้าห้องหรือหลังห้อง ช่วยอธิบายให้คนที่เรียนไม่ทันเพิ่ม และชวนพูดคุยเรื่องราวในชีวิตของนักเรียน และสุดท้ายให้นักเรียนสรุปความเข้าใจเป็นภาษาของตัวเอง

ครูบี ผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ มีบุคลิกภาพของครูเป็นคนกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว มีพลัง ทำให้ชั้นเรียนไม่น่าเบื่อ เขาเลือกใช้สื่อวีดิทัศน์เพื่อให้ให้นักเรียนเห็นภาพที่กำลังสอนมากขึ้น และแทรกคำถามอยู่เป็นระยะๆ เพื่อให้ให้นักเรียนยังคงสนใจการเรียน ครูบีมีแนวคิดที่อยากพัฒนาตนเองให้เข้าใจนักเรียนมากขึ้นเรื่อย ๆ

ครูซี ผู้สอนวิชาพระพุทธศาสนา ใช้ความเป็นกันเองและอารมณ์ขันทำให้เด็กสนิทสนม และไว้วางใจ ครูซีได้ทบทวนเนื้อหาที่สอนไปแล้ว เชื่อมโยงเรื่องที่สอนกับเหตุการณ์ในชีวิตจริง เปิดประเด็นชวนวิเคราะห์ด้วยสื่อที่น่าสนใจ เช่น ข่าวเกี่ยวกับพิธีกรรมทางศาสนาที่เกิดขึ้นจริงมาให้นักเรียนวิเคราะห์ว่า เราสามารถทำสิ่งที่ยอยู่นอกเหนือจากรวมเนียมปฏิบัติได้หรือไม่ เพราะอะไร สิ่งที่น่าสนใจคือครูไม่ด่วนสรุปว่าวิธีคิด มุมมองแบบไหนเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม แต่มีการทิ้งประเด็นให้นักเรียนได้กลับไปทบทวนต่อ

จากการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review) หลังสังเกตการณ์ ครูได้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงภายในใจที่ส่งผลต่อท่าทีในการสอนและการอยู่ร่วมกับนักเรียนดังตัวอย่าง

“ผลที่เห็นคือ การมาทำงานช่วงหลังนี้ไม่ได้รู้สึกเหนื่อย เครียด หรือต้องแบกความรู้สึกอะไรไว้มากเท่าแต่ก่อน... ส่วนเด็กที่แต่ก่อนเรียนไม่ค่อยทัน เขาค่อย ๆ ขยับการเรียนรู้เรื่อย ๆ ถึงศักยภาพการเรียนจะยังไม่เท่าเด็กที่เรียนรู้ได้ไว แต่เขาก็พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ เราตำหนิเด็กน้อยลง จนนักเรียนมาถามว่าทำไมเดี๋ยวนี้ครูไม่บ่น ไม่ว่าผมเหมือนแต่ก่อน” (สัมภาษณ์, ครูเอ, 25 กันยายน 2563)

สำหรับประเด็นที่ครูสามารถพัฒนาต่อไปเป็นเรื่องทักษะการออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้จากประสบการณ์ให้มากขึ้น เช่น การแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้เล่นเกมได้กระชับรวดเร็วและสนุกมากขึ้น หรือแบ่งกลุ่มเพื่อให้ให้นักเรียนทุกคนได้มีโอกาสพูดคำตอบของตัวเองกับเพื่อน

ซึ่งโดยปกติ การที่ครูบรรยายไปและถามไปพร้อมกันทั้งห้องนักเรียนบางคนคิดและตอบไม่ทัน ครูควรใช้คำถามปลายเปิดที่นักเรียนตอบได้มากกว่าถามถึงเนื้อหาวิชาที่นักเรียนยังไม่เคยรู้ นอกจากนี้ ครูสามารถทดลองใช้กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การได้วาที่ การจำลองสถานการณ์ การฝึกแก้ไขปัญห การให้โจทย์นักเรียนไปสังเกตและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังจะเรียนจากสิ่งแวดล้อมใกล้ตัวและนำมาเชื่อมโยงกับเนื้อหา ฯลฯ ซึ่งผลที่พบจากการสังเกตการณ์ชั้นเรียนค่อนข้างสอดคล้องกับผลการประเมินตนเองของครูที่พบว่า การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของครูส่วนใหญ่เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในของครูเองมากกว่าการเปลี่ยนแปลงในแง่วิธีการสอน โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง

ขั้นตอนที่ 6 การสรุปบทเรียนการดำเนินงาน

ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปบทเรียนเกี่ยวกับประโยชน์ที่ครูได้รับและข้อเสนอแนะต่อกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม สรุปประเด็นได้ ดังนี้ 1) ประโยชน์ที่ได้รับ คือ ทำให้ผู้เข้าร่วมสนิทกันมากขึ้น พูดคุย รับประทานอาหาร และครูหลายท่านได้สะท้อนการเปลี่ยนแปลงตนเอง คือ ใจเย็นและเป็นกันเองกับนักเรียน รวมทั้งครูให้ความใส่ใจทั้งกับนักเรียนที่เรียนเก่งและเรียนไม่เก่งอย่างเท่าเทียมกัน และการเปลี่ยนแปลงการสอน 2) ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 2.1 การขยายผลจัดกิจกรรมให้ครูที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการ เพื่อให้ครูได้มีประสบการณ์แบบเดียวกัน และพัฒนาชั้นเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2.2 ควรขยายผลไปสู่นักเรียน ในชื่อโครงการ “Happy Student” โดยพัฒนาให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเข้าใจตนเองและผู้อื่นให้นักเรียนในช่วงโมงกิจกรรมหรือช่วงโฮมรูม 2.3 การอบรมระยะแรก เกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครู ในปีนี้ตรงกับช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ต้องจัดผ่านโปรแกรม Zoom ทำให้ครูมีเวลาในการทำความรู้จักกันและได้ลงลึกกับการสำรวจตนเองน้อยเกินไป ในโอกาสต่อไป จึงควรให้เวลากับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแบบออฟไลน์มากขึ้น

อภิปรายผล

บทความวิจัยชิ้นนี้มีส่วนได้ประโยชน์ต่อการนำเสนอผลการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการเรียนการสอน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการดังกล่าวมี 6 ขั้นตอน และใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 15 สัปดาห์ ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมของครู 2) การเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู 3) การเพิ่มทักษะและความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน 4) การวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน 5) การติดตามผลการนำไปใช้ และ 6) การสรุปบทเรียนการดำเนินงาน ทั้งนี้พบว่าครูได้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงภายในใจ ได้แก่ การรู้และใช้ธรรมชาติของตัวเองในการสอน การมีสติรู้ตัว การใฝ่ใจนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อันส่งผลต่อท่าทีในการสอน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ซึ่งสนับสนุนแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงที่เน้นให้บุคลากรครูได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงของตนเอง ประสบการณ์ของปัจเจกบุคคลนี้ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (จิจารย์ พานิช, 2558) ยิ่งไปกว่านั้น งานวิจัยทางประสาทชีววิทยาพบว่า การกระตุ้นการเรียนรู้ของสมองส่วนที่เป็นเหตุผลและตรรกะ หรือการใช้ฐานหัว (Head-based) เป็นการทำงานผ่าน Task Positive Network (TPN) ส่วนการกระตุ้นการเรียนรู้ของสมองส่วนที่เป็นความรู้สึกและความสัมพันธ์ ซึ่งรวมถึงแรงบันดาลใจที่เป็นฐานใจ (Heart-based) เป็นการทำงานผ่าน Default Mode Network (DMN) ความสำคัญของการสร้างการเรียนรู้อยู่ที่การกระตุ้นการทำงานของสมองในทั้งสองช่องทางนี้อย่างสมดุลกัน (Rochford et al., 2017) ซึ่งตรงกับมุมมอง Beyond Rationale ของ Dirkx (1998) และ Cranton (2006) ที่เสนอแนะให้เพิ่มการเรียนรู้ผ่านฐานกายและฐานใจเพื่อให้เชื่อมโยงถึงจิตวิญญาณ แทนที่จะเรียนรู้ผ่านฐานคิดวิเคราะห์ดังที่ปรากฏในทฤษฎี TL ยุคแรก ๆ เท่านั้น

ผลงานวิจัยชิ้นนี้สนับสนุนแนวคิด Beyond Rationale ดังกล่าว โดยจะเห็นว่าครูผู้เข้าร่วมวิจัยเกิดการเรียนรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงในตนเองก่อน เช่น กรณีของครูเอ การได้มองเห็นที่มาของความเชื่อและพฤติกรรมของตนเองที่ใส่ใจเฉพาะเด็กเก่งในห้องเรียน ไม่สนใจเด็กเรียนอ่อน ด้วยมีความคิดว่าเนื้อหาวิชาที่สอนมีมาก จำเป็นต้องทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างรวดเร็วเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด ทำให้ไม่มีเวลาที่ใส่ใจกับเด็ก

ที่ตามเนื้อหาการเรียนไม่ทัน ที่ผ่านมากี่ชั้นชมเด็กเก่งเพราะหวังว่าเด็กคนอื่นที่ต้องการการชื่นชมจะพัฒนาตัวเองให้เก่งบ้าง จนเมื่อครูเอได้ผ่านกระบวนการที่ได้เกิดความเข้าใจความรู้สึกของผู้ที่ถูกจัดให้เป็น “คนวงนอก” จึงสามารถเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี และส่งผลให้ครูเอเกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง (Self-Transformation) จนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนชั้นเรียนในที่สุด

พาร์เตอร์ เจ. พาล์มเมอร์ นักการศึกษาชั้นนำและผู้ก่อตั้งศูนย์การสร้างครูให้เป็นครู (Center for Teacher Formation) ที่รับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพด้านในของครูมากกว่า 30 ปี กล่าวถึงตัวตนของครู (Being) ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนการสอนในทุกระดับ เพราะการสอนที่ดีมาจากอัตลักษณ์และความซื่อตรงในตนเองของครู ไม่ใช่เพียงแค่การจัดการเทคนิควิธีการสอนแต่อย่างใด การพัฒนาตัวตนด้านในของครูอย่างสม่ำเสมอทำให้ครูสามารถเชื่อมโยงธรรมชาติของตนเองสู่วิชาที่สอน และสู่นักเรียนในที่สุด และเมื่อนั้นการสอนจะไม่ใช้การคำนึงถึงวิธีการที่ต้องใช้ หากแต่เป็นการสอนที่หัวใจ ความรัก ปัญญา และจิตวิญญาณของครูมาร่วมกันสร้างสรรค์ ชั้นเรียนที่ลงตัวสำหรับความเป็นมนุษย์ของทุกคน (Palmer, 2007)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้มีครูผู้เข้าร่วมทั้งที่สอนชั้นอนุบาล ชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งนักเรียนมีธรรมชาติในการเรียนรู้แตกต่างกันมาก จึงทำให้นโยบายในการอบรมที่จัดขึ้นมีความเหมาะสมกับครูแต่ละระดับชั้นไม่เท่ากัน ในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมให้อยู่ในระดับชั้นเดียวกัน และเติมเต็มเนื้อหาที่เหมาะสมกับสภาพจริงในการจัดการชั้นเรียนให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงมุมมองความคิดของครูที่มีต่อนักเรียน เช่น การให้ความสำคัญกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และการให้ความสำคัญกับตนเองกับนักเรียน แต่การเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนยังไม่เห็นเด่นชัดนัก ดังนั้น การทำวิจัยครั้งต่อไปผู้จัดการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการควรนำเนื้อหาบางวิชามาออกแบบการเรียนรู้ จัดให้ครูเป็นผู้เรียนแล้วถอดบทเรียน

เพื่อให้ครูเห็นตัวอย่างการสอนที่ชัดเจนขึ้น รวมถึงควรเพิ่มช่วงเวลาที่ให้ครูได้ฝึกออกแบบและทดลองการสอน แล้วช่วยสะท้อนให้กันและกัน เพื่อช่วยให้ครูนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในใจครูแล้วนำออกสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนได้มากขึ้น

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เน้นที่การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครูในรูปแบบปัจเจก แม้จะมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นระยะ ๆ ระหว่างการวิจัยก็ตาม

แต่ด้วยขอบข่ายงานวิจัยไม่ได้เน้นถึงการสร้างกลุ่มกัลยาณมิตร (Community of Practice, CoP หรือ Professional Learning Community, PLC) เพื่อให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในอนาคตน่าจะมีการวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้ที่ขยายการพัฒนาศักยภาพแบบปัจเจกสู่การพัฒนาศักยภาพแบบกลุ่มกัลยาณมิตร ที่น่าจะสามารสร่วมกันสร้างชุมชนครูที่มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชนัดดา ภูหงษ์ทอง. (2561). การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง: ความท้าทายของผู้สอนในระดับอุดมศึกษา.

วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 24(1), 163-182.

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2559). การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: การจัดการเรียนรู้ด้านการผลิตครู.

สัปดาห์ของ: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 22(2), 1-11.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ (ฉบับราชบัณฑิตยสถาน)*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564). *รู้จักจิตตปัญญาศึกษา*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.ce.mahidol.ac.th/about/contemplative.php> 25 มกราคม 2564.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. เข้าถึงได้จาก <http://qa.siam.edu/images/form2557/taf.pdf> 24 มกราคม 2564.

Cranton, P. (2006). *Understanding and Promoting Transformative Learning: A Guide for Educators of Adults*.

San Francisco: Jossey-Bass.

Dirkx, J. (1998). Transformative Learning Theory in the Practice of Adult Education: An Overview.

PAACE Journal of Lifelong Learning, 7, 1-14.

Guskey, T. R., & Huberman. (1995). *Professional development in education new paradigms and practices*. New York:

Teacher College Press.

Kemmis, S., & McTaggart, R. (2005). Participatory action research: Communicative action and the public sphere.

In N. Denzin, & Y. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (3rd ed.). (pp. 271-330).

Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Mezirow, J. (1978). Perspective transformation. *Adult Education Quarterly*, 28, 100-110.

Merriam, S. & Bierema, L. (2013). *Adult Learning: Linking Theory and Practice*. San Francisco: Jossey-Bass.

Palmer, P. J. (2007). *The courage to teach: Exploring the inner landscape of a teacher's life* (2nd ed.). San Francisco, CA:

Jossey-Bass.

Rochford, K. C., Jack, A. I., Boyatzis, R. E., & French, S. E. (2017). Ethical leadership as a balance between opposing

neural networks. *Journal of Business Ethics*, 144(4), 755-770.