

**การสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อพัฒนารอบแนวคิด APIRC SYSTEMIC COACHING  
FRAMEWORK สำหรับเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่\***

**KNOWLEDGE SYNTHESIS FOR DEVELOPING THE APIRC SYSTEMIC COACHING  
FRAMEWORK TO ENHANCE TEACHERS' ACTIVE LEARNING COMPETENCIES IN  
KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

ลดารัตน์ ล่องจำ

Ladarat Longcha

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช ประเทศไทย

Doctor of Education Program, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus, Nakhon Si Thammarat, Thailand

Corresponding author E-mail: poogapee@gmail.com

Tel: 098-689-3428

**บทคัดย่อ**

การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาวิชาชีพครูยังขาดกระบวนการเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ และกลไกสนับสนุนที่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษายังไม่บรรลุผล บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการสอนงานเชิงระบบการพัฒนาสมรรถนะครู และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) พัฒนารอบแนวคิด APIRC Systemic Coaching Framework และ 3) เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยใช้การวิจัยเอกสารและการสังเคราะห์เชิงแนวคิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการสังเคราะห์ได้ APIRC Systemic Coaching Framework ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) Awareness การสร้างความตระหนักรู้และกำหนดเป้าหมาย 2) Planning การวางแผนพัฒนาสมรรถนะครู 3) Implementation การนำแผนสู่การปฏิบัติ ผ่านการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการสอน 4) Reflection การสะท้อนผลและสังเคราะห์บทเรียนจากการปฏิบัติ และ 5) Coaching Support การสนับสนุน กำกับ ติดตามและเสริมพลังผ่านการสอนงาน การนิเทศและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การนิเทศการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสนับสนุนเชิงระบบ กรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นบูรณาการ การสอนงานเชิงระบบ การพัฒนาวิชาชีพครู การเรียนรู้เชิงสะท้อนคิดและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การสอนงานเชิงระบบ, สมรรถนะครู, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, กรอบแนวคิดการสอนงานเชิงระบบ APIRC, การพัฒนาวิชาชีพครู

## Abstract

Enhancing teachers' competency in active learning is essential for improving educational quality and developing learners' competencies required for the twenty-first century. However, teacher professional development still lacks mechanisms that effectively connect knowledge with classroom practice and provide continuous professional support, limiting the successful implementation of active learning in schools. This article aims to 1) synthesize knowledge on systemic coaching, teacher competency development, and active learning; 2) develop the APIRC Systemic Coaching Framework; and 3) propose guidelines for its implementation in the Krabi Primary Educational Service Area Office. Documentary research and conceptual synthesis were employed through content analysis of relevant theories, academic literature, and research studies. The synthesis led to the development of the APIRC Systemic Coaching Framework, comprising five components: 1) Awareness-building awareness and establishing development goals; 2) Planning-planning teacher competency development; 3) Implementation-translating development plans into practice through active learning design, the integration of educational innovation and digital technology, assessment for learning, and the use of feedback to improve teaching; 4) Reflection-reflecting on practice and synthesizing lessons learned; and 5) Coaching Support-providing coaching, supervision, monitoring, and professional support through instructional coaching, educational supervision, and professional learning communities. Instructional leadership, educational supervision, professional learning communities, and digital technology function as systemic support mechanisms. The proposed framework integrates systemic coaching, teacher professional development, reflective practice, and active learning into a coherent model for enhancing teachers' competency. It provides a practical framework for linking educational policy with classroom practice and contributes to sustainable improvements in teaching quality, student learning, and educational quality.

**Keywords:** Systemic Coaching, Teacher Competency, Active Learning, APIRC Systemic Coaching Framework, Teacher Professional Development

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และพลวัตทางเศรษฐกิจและสังคม ได้ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและแนวทางการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญจากการมุ่งถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมฐานความรู้ จึงให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ การจัดการสารสนเทศและการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มากกว่าการพึ่งพาทรัพยากรทางกายภาพเพียงอย่างเดียว (Fullan, M., 2025) ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงมุ่งเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรู้เท่าทันและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะสำคัญของพลเมืองในศตวรรษที่ 21 แนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาระดับนานาชาติสะท้อนทิศทางเดียวกันว่า การยกระดับคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านจากการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจดจำเนื้อหาไปสู่การเรียนรู้ที่เน้นการคิด การลงมือปฏิบัติและการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง เพื่อพัฒนาสมรรถนะ



ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต (Fullan, M., 2025) การจัดการเรียนรู้จึงต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ คิดวิเคราะห์ สะท้อนคิดและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ซึ่งการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี ที่เสนอว่าการจัดการศึกษาควรมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหาการสื่อสารการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต มากกว่าการมุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้เพียงอย่างเดียว (ทิศนา ขัมมณี, 2567) สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีและบริบทโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) โดยมีรากฐานจากทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งอธิบายว่าผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการเชื่อมโยงความรู้เดิมกับสถานการณ์การเรียนรู้ (Jonassen, D. H., 1999); (ทิศนา ขัมมณี, 2567) ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาและการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม ภายใต้แนวคิดนี้ ครูจึงมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ ลงมือปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนคิดอันนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต นโยบายและหลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จะมีความชัดเจน แต่ผลการศึกษากว่าหมื่นชิ้นยืนยันตรงกันว่าความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของครูเป็นสำคัญ ทั้งด้านการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตลอดจนการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Darling-Hammond, L. et al., 2017) ในมิติของการพัฒนาวิชาชีพครู งานวิจัยของ (Darling-Hammond, L. et al., 2017) ซึ่งสังเคราะห์หลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนาครูพบว่า การพัฒนาที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียนควรเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง (Job-Embedded Professional Development) ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การสะท้อนคิดและการได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง (Darling-Hammond, L. et al., 2017) จากการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) พบว่า การสอนงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการควบคู่กับการให้ข้อมูลย้อนกลับ การนิเทศและการติดตามอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูผ่าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อการพัฒนาครูดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงและได้รับการสนับสนุนจากผู้นำทางวิชาการ ระบบการนิเทศและเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ (Fullan, M., 2025) เมื่อพิจารณานโยบายแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า แม้องค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาวิชาชีพครู การสอนงานและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จะได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่การศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งอธิบายองค์ประกอบหรือกระบวนการของแต่ละแนวคิดในลักษณะแยกส่วน การบูรณาการองค์ความรู้เหล่านี้

ให้เป็นกรอบแนวคิดเชิงระบบยังมีอยู่อย่างจำกัด จึงไม่สามารถอธิบายความเชื่อมโยงขององค์ประกอบ กลไกและปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างครอบคลุม รวมทั้งยังขาดกรอบแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการสังเคราะห์และบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนารอบแนวคิดเชิงระบบที่เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่กำกับ ดูแลและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกระบี่ ครอบคลุมสถานศึกษาจำนวน 203 โรงเรียน กระจายอยู่ใน 8 อำเภอ มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,036 คน รับผิดชอบการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน จำนวน 34,459 คน โดยแบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 20 เครือข่าย เพื่อสนับสนุนการบริหาร การนิเทศและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567) ด้วยบริบทของสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เนื่องจากตั้งอยู่ทั้งในเขตเมือง ชนบท พื้นที่ชายฝั่งทะเลและพื้นที่เกาะ ส่งผลให้แต่ละสถานศึกษามีทรัพยากรความพร้อม และข้อจำกัดในการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน การขับเคลื่อนนโยบาย การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จึงไม่สามารถใช้รูปแบบการพัฒนาเพียงรูปแบบเดียวได้ แต่จำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาครูที่มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็นของแต่ละพื้นที่ แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่จะขับเคลื่อนนโยบายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง แต่ผลการนิเทศ ติดตามและสะท้อนผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา พบว่า ครูยังมีข้อจำกัดในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ตลอดจนการออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความแตกต่างระหว่างผู้เรียน สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นการอบรมหรือสัมมนาระยะสั้นเพียงอย่างเดียว ยังไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาของ Darling-Hammond, L. et al. สนับสนุนตรงกันว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ควรดำเนินการผ่านกระบวนการที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง (Job-Embedded Professional Development) ควบคู่กับการสอนงาน (Instructional Coaching) การนิเทศการสะท้อนผลการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างต่อเนื่อง (Darling-Hammond, L. et al. 2017) อย่างไรก็ตามจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แม้จะมีองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะครู การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาวิชาชีพครู การสอนงาน และการนิเทศการศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก แต่การศึกษาส่วนใหญ่มุ่งอธิบายองค์ประกอบของแต่ละแนวคิดแยกจากกัน ขณะที่ยังขาดการบูรณาการองค์ความรู้ให้เป็นกรอบแนวคิดเชิงระบบที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ กลไกและเงื่อนไขของการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู รวมทั้งยังขาดกรอบแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีความแตกต่างของบริบทและศักยภาพของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าวส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบาย Active Learning ในระดับพื้นที่ยังขาดกลไกที่เชื่อมโยงการพัฒนาครู การนิเทศการสอนงานและการติดตามผลให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

การสังเคราะห์องค์ความรู้จึงเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้เชิงบูรณาการ (Knowledge Integration) ที่เชื่อมโยงแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะครู การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาวิชาชีพครู รวมถึงการสอนงานให้เกิดเป็นกรอบแนวคิดที่มีความเป็นระบบ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ กลไก



และเงื่อนไขที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อันเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติเสริมสร้างความเข้มแข็งภาพในการนิเทศและการพัฒนาวิชาชีพครู พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงสังเคราะห์องค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนา APIRC Systemic Coaching Framework ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ ที่ประกอบด้วย 5 กระบวนการ ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ (Planning) การนำสู่การปฏิบัติจริง (Implementation) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) และการสนับสนุนผ่านการสอนงานและการนิเทศ (Coaching Support) โดยเชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพครูเข้ากับการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา ภายใต้กลไกสนับสนุนเชิงวิชาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

### การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมและเศรษฐกิจฐานความรู้ ได้ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนจากการมุ่งถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนาสมรรถนะ (Competency-Based Education) ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต องค์การทางการศึกษาระดับนานาชาติได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) อาทิ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การรู้เท่าทันดิจิทัล และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งถือเป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ภายใต้บริบทดังกล่าว การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมแห่งอนาคต โดยมีรากฐานทางทฤษฎีจากแนวคิดการสร้างองค์ความรู้ (Constructivism) ซึ่งเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากกระบวนการที่ผู้เรียนสร้างความหมายจากประสบการณ์ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการเชื่อมโยงความรู้เดิมเข้ากับสถานการณ์ใหม่ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการคิด การลงมือปฏิบัติ การอภิปราย การสืบค้นข้อมูล การแก้ปัญหาและการสะท้อนคิด ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bonwell, C. C. & Eison, J. A., 1991) ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมิได้ขึ้นอยู่กับรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของครูผู้สอนเป็นสำคัญ เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะ Darling-Hammond, L. et al. ดังนั้น บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 จึงเปลี่ยนแปลงจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ผู้สร้างแรงบันดาลใจ (Motivator) ผู้โค้ชทางการเรียนรู้ (Learning Coach) และผู้ออกแบบการเรียนรู้ (Learning Designer) ที่สามารถส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะครูที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้และความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Design Competency) 2) ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered Instructional Competency) 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษา (Digital and Innovation Competency)

4) ความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและฐานสมรรถนะ (Authentic and Competency-Based Assessment Competency) และ 5) ความสามารถในการสะท้อนคิด (Darling-Hammond, L. et al., 2017) พัฒนาตนเองและเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Reflective and Professional Learning Competency) (Hattie, J., 2023) สมรรถนะดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน กล่าวคือ ครูที่มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับสูงจะสามารถออกแบบและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูง การสร้างองค์ความรู้การทำงานร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ผ่านการคิด การลงมือปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิดและการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง โดยมีสมรรถนะของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ ครูจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการออกแบบการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ตลอดจนการสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์และเกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21

### การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื่องจากคุณภาพของครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในระยะยาว (Darling-Hammond, L. et al., 2017) ภายใต้แนวคิดการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ (Competency-Based Education) การพัฒนาวิชาชีพครูจึงมุ่งเสริมสร้างศักยภาพให้ครูสามารถปฏิบัติบทบาทจากผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transmitter) ไปสู่การเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ (Learning Designer) ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) และผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (Change Agent) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคตได้อย่างเต็มศักยภาพด้วยเหตุนี้ การพัฒนาวิชาชีพครูจึงมิได้หมายถึงการเพิ่มพูนองค์ความรู้ทางวิชาการเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะทางวิชาชีพ (Professional Attributes) ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะความสามารถในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมสมัยได้เปลี่ยนผ่านจากรูปแบบการอบรมแบบครั้งคราว (One-Shot Training) ไปสู่แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา (Job-Embedded Professional Development) โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าการเรียนรู้ของครูจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานจริง ได้สะท้อนคิดต่อการปฏิบัติของตนเองและได้รับการสนับสนุนทางวิชาการอย่างต่อเนื่องภายใต้บริบทของสถานศึกษา (Fullan, M., 2025) แนวคิดดังกล่าว ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพควรเชื่อมโยงกับปัญหาและความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ของครู มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและส่งผลต่อการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้



ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม จากการสังเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูควรครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 4) ความสามารถในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและฐานสมรรถนะ และ 5) ความสามารถในการสะท้อนคิดและพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับห้องเรียน นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบันยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิดเชิงวิชาชีพ การวิเคราะห์ปัญหาและการพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ร่วมกัน (Fullan, M., 2025) กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นกระบวนการพัฒนาที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงในชั้นเรียน โดยบูรณาการการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนคิดทางวิชาชีพ การเรียนรู้ร่วมกัน และการสนับสนุนทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะและสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอย่างรอบด้าน แนวคิดดังกล่าวจึงเป็นฐานคิดสำคัญในการสังเคราะห์และพัฒนา APIRC Systemic Coaching Framework ซึ่งมุ่งใช้กระบวนการสอนงานเชิงระบบเป็นกลไกในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรมตามบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, 2567)

### การสังเคราะห์องค์ความรู้สู่ APIRC Systemic Coaching Framework

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่มีลักษณะเป็นระบบ เชื่อมโยงองค์ความรู้ทางวิชาการกับการปฏิบัติงานจริงและส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมฐานความรู้และการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน การพัฒนาครูจึงไม่อาจจำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือการอบรมระยะสั้น แต่ต้องเป็นกระบวนการพัฒนาที่ส่งเสริมให้ครูสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องบนฐานของบริบทในการทำงานจริง (Darling-Hammond, L. et al., 2017); (Fullan, M., 2025) ผู้เขียนได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development) การเรียนรู้บนฐานการปฏิบัติงานจริง (Job-Embedded Professional Development) การเรียนรู้เชิงสะท้อนคิด (Reflective Practice) การสอนงานทางการศึกษา (Instructional Coaching) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผลการสังเคราะห์ พบว่า องค์ความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในลักษณะของวงจรการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาสมรรถนะ การนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการได้รับการสนับสนุนทางวิชาการอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหาร

สถานศึกษา ศึกษาในเทศก์และเครือข่ายวิชาชีพ กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครู บนฐานการปฏิบัติงานจริง ซึ่งมุ่งให้การเรียนรู้และการพัฒนาของครูเกิดขึ้นภายในบริบทการทำงานและนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน การสังเคราะห์องค์ความรู้สู่ APIRC Systemic Coaching Framework ครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยคัดเลือกเอกสารจากบทความวิจัย บทความวิชาการ หนังสือและ เอกสารของหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย มีความน่าเชื่อถือและได้รับการเผยแพร่ ในแหล่งวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ จากนั้นจึงวิเคราะห์เปรียบเทียบและบูรณาการสาระสำคัญขององค์ความรู้ เพื่อสังเคราะห์ประเด็นร่วมและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่นำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ จากการวิเคราะห์และจัดกลุ่มองค์ความรู้ สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด APIRC Systemic Coaching Framework ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ Awareness (A) การสร้างความตระหนักรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Planning (P) การวางแผนพัฒนาสมรรถนะและกำหนดแนวทาง การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ Implementation (I) การนำแนวคิดและแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริงผ่าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Reflection (R) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถอดบทเรียน เพื่อการพัฒนาและ Coaching Support (C) การสนับสนุน ติดตาม ให้คำปรึกษาและเสริมพลังทางวิชาชีพผ่าน กระบวนการสอนงานและเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบทั้งห้าประการมีความสัมพันธ์เชิงระบบ ในลักษณะของวงจรการพัฒนาวิชาชีพ (Continuous Professional Learning Cycle) โดยผลลัพธ์จากแต่ละขั้นตอน ทำหน้าที่เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Mechanism) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาในขั้นตอนถัดไป ส่งผลให้เกิด การเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการสังเคราะห์ ยังพบว่า ประสิทธิภาพ ของ APIRC Systemic Coaching Framework ขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนเชิงระบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา การนิเทศเพื่อการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น APIRC Systemic Coaching Framework จึงเป็น กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงแนวคิดด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาวิชาชีพครูและการสอนงาน เชิงระบบเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม สามารถใช้อธิบายกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างเป็นระบบและ เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่

**ตารางที่ 1** ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้สู่ APIRC Systemic Coaching Framework

| ฐานแนวคิดและทฤษฎีที่สังเคราะห์                  | ประเด็นสำคัญ                                                                  | องค์ประกอบ APIRC |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Active Learning และ Constructivism              | การสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | Awareness        |
| Teacher Competency และ Professional Development | การกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาสมรรถนะครู อย่างเป็นระบบ                        | Planning         |
| Job-Embedded Professional Development           | การพัฒนาครูผ่านการปฏิบัติงานจริงและการประยุกต์ใช้ ในชั้นเรียน                 | Implementation   |
| Reflective Practice                             | การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ผลลัพธ์และ การถอดบทเรียน                 | Reflection       |
| Instructional Coaching และ PLC                  | การสนับสนุนทางวิชาการ การนิเทศ การให้คำปรึกษาและ การเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพ | Coaching Support |



## องค์ประกอบของ APIRC Systemic Coaching Framework เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาสมรรถนะครู การพัฒนาวิชาชีพครูบนฐานการปฏิบัติงานจริง การโค้ชทางการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูให้เกิดประสิทธิผลและมีความจำเป็นต้องดำเนินการภายใต้กระบวนการพัฒนาเป็นระบบ เชื่อมโยงการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการปฏิบัติงานจริง ได้รับการสนับสนุนจากกลไกทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ผลการสังเคราะห์นำไปสู่การพัฒนา APIRC Systemic Coaching Framework ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเชิงระบบสำหรับที่เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ Awareness (A), Planning (P), Implementation (I), Reflection (R) และ Coaching Support (C) แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในลักษณะวงจรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Learning Cycle) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอย่างเป็นรูปธรรม

1. Awareness (A): การสร้างความตระหนักรู้ทางวิชาชีพ Awareness เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา โดยมุ่งสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครู เพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายในและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระยะยาว

2. Planning (P): การวางแผนพัฒนาสมรรถนะบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ Planning เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยข้อมูลจากผลการประเมินสมรรถนะ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ข้อมูลการนิเทศและบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนามีความสอดคล้องกับสภาพจริงและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

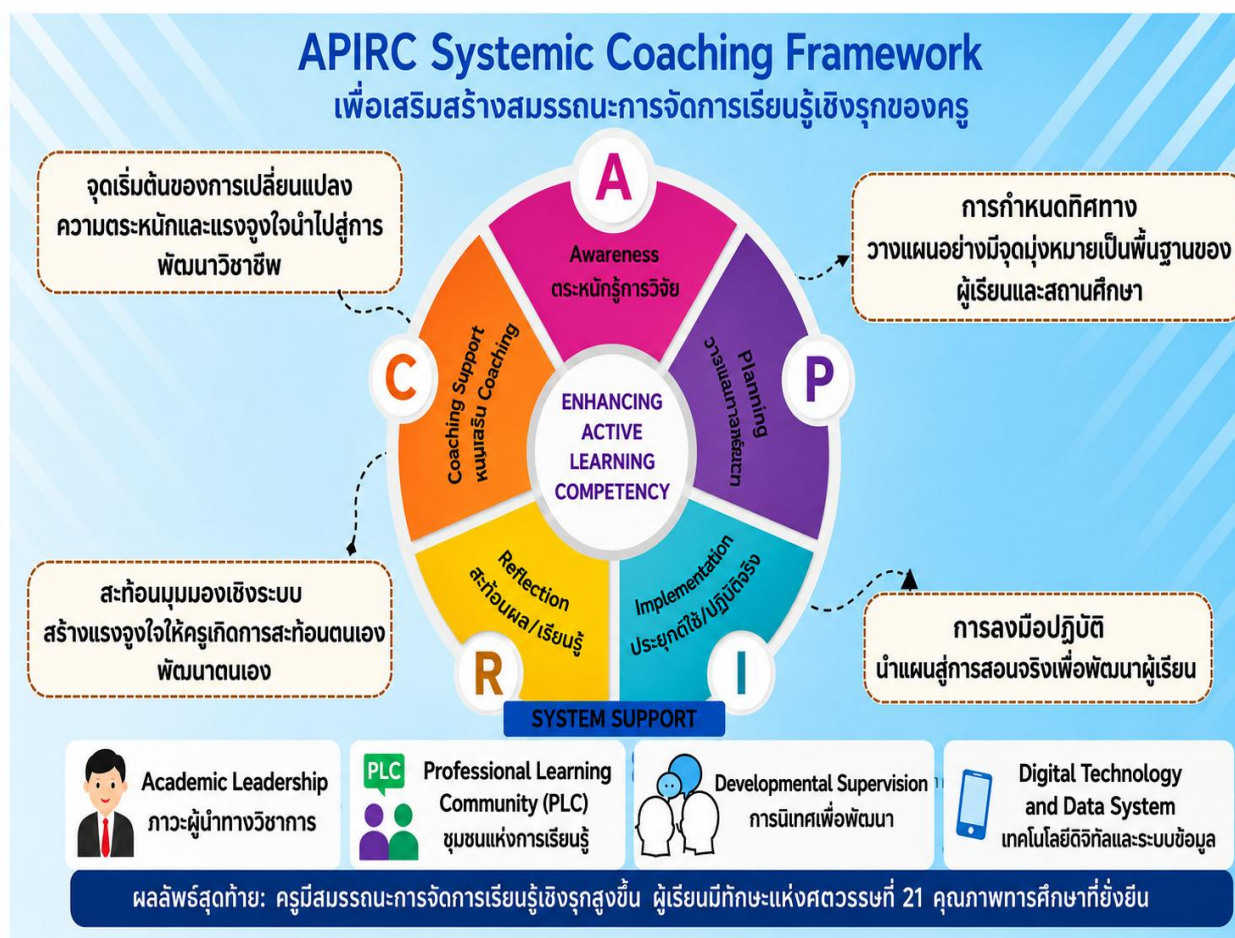
3. Implementation (I): การประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริง Implementation เป็นกระบวนการนำองค์ความรู้และแนวทางที่ได้รับการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การคิดขั้นสูง การแก้ปัญหาและการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียนผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4. Reflection (R): การสะท้อนผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติ Reflection เป็นกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ช่วยให้ครูวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้อันเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งในด้านผลลัพธ์ของผู้เรียน จุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังกล่าวยังช่วยส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาชีพจากการปฏิบัติจริง

5. Coaching Support (C): การสนับสนุนและเสริมพลังการพัฒนาเชิงระบบ Coaching Support เป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องผ่านการโค้ช การนิเทศเชิงพัฒนา การให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูผู้นำทางวิชาการและเครือข่ายวิชาชีพทางการศึกษา

## ความสัมพันธ์เชิงระบบขององค์ประกอบ APIRC Systemic Coaching Framework

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการของ APIRC Systemic Coaching Framework ได้แก่ Awareness, Planning, Implementation, Reflection และ Coaching Support มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในลักษณะของระบบการพัฒนาวิชาชีพครูแบบพลวัต ที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเป็นวงจร โดยแต่ละองค์ประกอบทำหน้าที่ส่งเสริมและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างเป็นระบบ



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์เชิงระบบขององค์ประกอบ APIRC Systemic Coaching Framework

กระบวนการพัฒนาภายใต้ APIRC Systemic Coaching Framework ดำเนินการในลักษณะของวงจรการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Cycle) ที่เชื่อมโยงการพัฒนาสมรรถนะครูเข้ากับการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการสร้างความตระหนักรู้ ซึ่งมุ่งให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา ผลการปฏิบัติงานและความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับศักยภาพของครูและทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา จากนั้นจึงเข้าสู่การวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการออกแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ กระบวนการสอนงานการนิเทศ และตัวชี้วัดความสำเร็จให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษา เมื่อได้แผนการพัฒนาแล้วจึงดำเนินการ นำสู่การปฏิบัติ (Implementation) โดยครูประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านการออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาตลอดจนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงภายใต้การสอนงานและการนิเทศเชิงพัฒนา ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะเกิดขึ้นควบคู่กับการปฏิบัติงาน มากกว่าการเรียนรู้จากการอบรมเพียงครั้งคราว ภายหลังการปฏิบัติ ครูเข้าสู่ การสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการวิเคราะห์ผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ทบทวนจุดแข็ง ข้อจำกัด และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาในเทศก์และครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อสังเคราะห์บทเรียนและใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นฐานในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะในรอบต่อไป วงจรการพัฒนา Coaching Support ทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนเชิงระบบ (Systemic Support Mechanism) ที่เชื่อมโยงทุกองค์ประกอบของ APIRC เข้าด้วยกัน ผ่านการสอนงาน การนิเทศเพื่อการพัฒนา การให้ข้อมูลย้อนกลับ



การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง กลไกดังกล่าวช่วยให้การพัฒนาครูมีได้สิ้นสุดลงหลังการปฏิบัติ หากแต่เกิดการเรียนรู้ การปรับปรุงและการยกระดับสมรรถนะอย่างต่อเนื่องภายใต้บริบทของการทำงานจริง ดังนั้น APIRC Systemic Coaching Framework จึงเป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงการสร้างความรู้ การวางแผน การปฏิบัติ การสะท้อนผลและการสนับสนุนเชิงวิชาชีพเข้าด้วยกันในลักษณะของระบบการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งทำให้การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

## การประยุกต์ใช้ APIRC Systemic Coaching Framework ในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในบริบทการศึกษายุคปัจจุบันจำเป็นต้องดำเนินการภายใต้กระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่มีความเป็นระบบต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยีและความคาดหวังต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลให้ครูต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้ส่งเสริมการคิดขั้นสูงและผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจึงไม่อาจอาศัยเพียงการอบรมระยะสั้นหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้จากภายนอก แต่จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การสะท้อนผลการปฏิบัติและการสนับสนุนทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีสถานศึกษาที่กระจายอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งด้านภูมิศาสตร์ สังคมและเศรษฐกิจ การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทและความต้องการจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา กรอบแนวคิด APIRC Systemic Coaching Framework จึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูที่ผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพบนฐานการปฏิบัติงานจริง (Job-Embedded Professional Development) โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาปรับรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของตนเอง เช่น โรงเรียนในพื้นที่เกาะที่มีข้อจำกัดด้านการเดินทางและการเข้าถึงทรัพยากร อาจดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผ่านระบบประชุมออนไลน์ การแลกเปลี่ยนแผนการจัดการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการสอนผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ควบคู่กับการนิเทศและการสอนงานเป็นระยะโดยศึกษานิเทศก์และเครือข่ายโรงเรียน ขณะที่โรงเรียนในเขตเมืองซึ่งมีความพร้อมด้านบุคลากรและทรัพยากร สามารถดำเนินกิจกรรม PLC ผ่านการสังเกตชั้นเรียน การสอนงานแบบเผชิญหน้า และการสะท้อนผลร่วมกันหลังการสอนได้อย่างต่อเนื่อง แม้วิธีดำเนินการจะแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา แต่ทั้งสองรูปแบบยังคงยึดกระบวนการเดียวกันภายใต้ APIRC Systemic Coaching Framework คือ การสร้างความรู้ การวางแผน การปฏิบัติ การสะท้อนผลและการสนับสนุนเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในเชิงปฏิบัติการดำเนินงานดังกล่าวเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของครูในแต่ละสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้กำหนดเป้าหมายและออกแบบแผนพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบท จากนั้นจึงดำเนินการสอนงาน การนิเทศและการจัดกิจกรรม PLC โดยมุ่งให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมกันแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้นบนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice) ภายหลังจากดำเนินงาน มีการสะท้อนผลและใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และวางแผนการพัฒนาในรอบถัดไป ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะครูเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายใต้บริบทของการทำงานจริง มากกว่าการพัฒนาที่แยกขาดจากการปฏิบัติงานในชั้นเรียน

นอกจากนี้ การดำเนินงานภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าวยังส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาในแต่ละเครือข่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพของครูระหว่างสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันและก่อให้เกิดระบบการพัฒนาครูที่มีความเชื่อมโยงทั้งในระดับสถานศึกษา เครือข่ายและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ

## สรุป

การสังเคราะห์องค์ความรู้ในบทความวิชาการฉบับนี้นำไปสู่การพัฒนา APIRC Systemic Coaching Framework ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยบูรณาการองค์ความรู้ด้านทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ (Constructivism) สมรรถนะวิชาชีพครู การพัฒนาบนฐานการปฏิบัติงานจริง (Job-Embedded Professional Development) และการสอนงานเชิงระบบ (Systemic Coaching) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ผลการสังเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการฝึกอบรมระยะสั้นหรือการพัฒนาแบบแยกส่วนเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานจริง ผ่านองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ Awareness (A) การสร้างความตระหนักรู้และการปรับบทบาทครู Planning (P) การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Implementation (I) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน Reflection (R) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และ Coaching Support (C) การสนับสนุนและการสอนงานอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู โดยองค์ประกอบทั้งห้าประการมีความเชื่อมโยงกันเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่องและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เมื่อนำ APIRC Systemic Coaching Framework ไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งในเขตเมือง ชนบท พื้นที่ชายฝั่งและพื้นที่เกาะ กรอบแนวคิดดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการสอนงาน การนิเทศเพื่อการพัฒนาและการสนับสนุนทางวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละเครือข่ายสถานศึกษา โดยส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้นำทางวิชาการและผู้สอนงาน สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง อันจะเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ จากผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ สามารถสรุปได้ว่า APIRC Systemic Coaching Framework เป็นกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาวิชาชีพครูและการสอนงานเชิงระบบเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะครูผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการสนับสนุนทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง กรอบแนวคิดดังกล่าวจึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบระบบการพัฒนาวิชาชีพครูและการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเชิงนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมุ่งนำ APIRC Systemic Coaching Framework ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดระบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยบูรณาการการสอนงานเชิงระบบ การนิเทศเพื่อการพัฒนาและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นกลไกเดียวกัน พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้นำทางวิชาการและผู้สอนงาน เพื่อให้การพัฒนาครูเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา สำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป ควรมีการนำ APIRC Systemic Coaching Framework ไปประยุกต์ใช้และศึกษาผลในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน ทั้งในด้านขนาดสถานศึกษา สภาพพื้นที่



และความพร้อมของทรัพยากร เพื่อศึกษาความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้ รวมทั้งประเมินผลที่เกิดขึ้นต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู คุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อยืนยันความเหมาะสมของกรอบแนวคิดและสนับสนุนการขยายผลสู่การพัฒนาวิชาชีพครูในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการกำหนดนโยบายทางการศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- ทิศนา ขัมมณี. (2567). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570. กระบี่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2567). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (QuickWin) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Bonwell, C. C. & Eison, J. A. (1991). Active learning: Creating excitement in the classroom (ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1). Washington, DC: The George Washington.
- Darling-Hammond, L. et al. (2017). Effective teacher professional development. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Fullan, M. (2025). The new meaning of educational change. (6th ed.). New York: Teachers College Press.
- Hattie, J. (2023). Visible learning: The sequel-A synthesis of over 2,100 meta-analyses relating to achievement. Abingdon, Oxon, England: Routledge.
- Jonassen, D. H. (1999). Designing constructivist learning environments. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.