ISSN: 3027-8597 (Online)

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 13 ฉบับที่ 11 (พฤศจิกายน 2569) : Vol.13 No.11 (November 2026)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 1-14

บทความวิชาการ

การสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4: กลไกการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*

COACHING BASED ON THE FOUR IDDHIPADA PRINCIPLES: A MECHANISM FOR DEVELOPING TEACHER COMPETENCIES TO ENHANCE THE QUALITY OF ACTIVE LEARNING MANAGEMENT WITHIN THE KRABI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ลดารัตน์ ล่องจ้า
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

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในฐานะกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการพัฒนาสมรรถนะครู กระบวนการสอนงานและหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา ใช้การสังเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องควบคู่กับการวิเคราะห์บริบทการพัฒนาครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีความหลากหลายของบริบทสถานศึกษาและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูผลการสังเคราะห์ พบว่าการสอนงานเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การให้คำปรึกษาการสะท้อนผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนเองส่งผลให้ครูพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการใช้สื่อและเทคโนโลยีการวัดและประเมินผลรวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูและสถานศึกษา องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 กับกระบวนการสอนงานสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดนโยบายวางระบบและออกแบบการพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการสอนงานเพื่อการพัฒนาครูในบริบทการศึกษาของไทย

คำสำคัญ: การสอนงาน, อิทธิบาท 4, สมรรถนะครู, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, การพัฒนาวิชาชีพครู

*Received July 19, 2026; Revised August 29, 2026; Accepted September 19, 2026

Abstract

This academic article aims to synthesize knowledge on coaching based on the Four Bases of Success (Iddhipada 4) as a mechanism for developing teachers' competencies to enhance the quality of active learning management in the context of the Krabi Primary Educational Service Area Office. It examines the relationships among the concepts of active learning, teacher competency development, coaching, and the Four Bases of Success (Iddhipada 4), namely Chanda (aspiration), Viriya (perseverance), Citta (dedication), and Vimamsa (investigation). The study employed a synthesis of documents, concepts, theories, and related research, together with an analysis of the teacher development context of the Krabi Primary Educational Service Area Office, where the diversity of school contexts affects teacher competency development.The synthesis revealed that coaching is a teacher professional development process emphasizing learning through authentic practice, mentoring, reflection, and continuous improvement. When integrated with the Four Bases of Success (Iddhipada 4) it strengthens teachers'motivation, commitment, and self-development, resulting in the enhancement of competencies in instructional design, active learning management, the use of instructional media and technology, assessment and evaluation, as well as educational research and innovation. Furthermore, continuous coaching contributes to the establishment of a Professional Learning Community (PLC) and a learning-oriented organizational culture, which are important outcomes supporting the improvement of teacher quality and school quality.The synthesized knowledge indicates that integrating the Four Bases of Success (Iddhipada 4) with the coaching process can serve as a conceptual framework for formulating policies, establishing teacher development systems, and designing professional development programs that are aligned with school contexts. This integration contributes to enhancing the quality of active learning management, student learning outcomes, and school effectiveness. It can also be applied as a guideline for developing coaching systems to support teacher professional development within the Thai educational context.
Keywords: Coaching, Four Iddhipada Principles, Teacher Competencies, Active Learning Management, Teacher Professional Development

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เศรษฐกิจฐานความรู้และนวัตกรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการมุ่งถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต การจัดการศึกษายุคใหม่จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงการแก้ปัญหาการสื่อสารการทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนจากการเน้นครูเป็นศูนย์กลางไปสู่การส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติการคิดวิเคราะห์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bonwell, C. C. & Eison, J. A., 1991); (Fullan, M. et al., 2017)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งผ่านการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการรับรู้ข้อมูลจากผู้สอนเพียงฝ่ายเดียว การเรียนรู้ลักษณะดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นควบคู่กัน ส่งผลให้เกิดสมรรถนะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องเชื่อมโยงวัตถุประสงค์กระบวนการเรียนรู้และการประเมินผลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการช่วยพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนผ่านการสร้างประสบการณ์ตรงและการเรียนรู้ร่วมกันในชั้นเรียน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข, 2561) แม้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานขึ้นอยู่กับสมรรถนะของครูเป็นสำคัญ เนื่องจากครูเป็นผู้กำหนดทิศทางออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เลือกใช้วิธีการสอน สื่อเทคโนโลยีและการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการพัฒนาวิชาชีพครูสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาครูที่มีประสิทธิผลควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง มีการสะท้อนผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Darling-Hammond, L. et al., 2017) กระบวนการสอนงาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครู เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงผ่านการวางเป้าหมายร่วมการสังเกตการจัดการเรียนรู้ การให้ข้อเสนอแนะการสะท้อนผลและการติดตามพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางทฤษฎีกับการปฏิบัติในชั้นเรียนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะครูให้เกิดผลมิได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการสอนงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องอาศัยแรงจูงใจภายในความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ว่าด้วย “ธรรมแห่งความสำเร็จ” (Bases of Success) เป็นปัจจัยภายในที่เกื้อหนุนให้บุคคลพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจและรักในสิ่งที่ทำ วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่และจดจ่อกับงาน และวิมังสา คือ การพิจารณาวิเคราะห์และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง โดยองค์ประกอบทั้งสี่มีความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันและนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงาน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การสะท้อนผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในมิติของการสอนงาน หลักอิทธิบาท 4 เป็นฐานคิดที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจความพร้อมในการเรียนรู้และการเปิดรับข้อเสนอแนะของครู การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับกระบวนการสอนงานจึงช่วยพัฒนาทั้งสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณลักษณะภายใน ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานและสามารถสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงการสอน นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกการพัฒนาสมรรถนะครู กระบวนการสอนงานและหลักอิทธิบาท 4 ส่วนใหญ่ยังได้รับการศึกษาแยกจากกัน ขณะที่การบูรณาการองค์ความรู้ทั้งสี่ด้านเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งสถานศึกษามีความแตกต่างด้านสภาพพื้นที่ขนาดโรงเรียนทรัพยากรและศักยภาพของครูจำเป็นต้องมีกลไกการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาบทความวิชาการนี้จึงมุ่งสังเคราะห์องค์ความรู้การสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในฐานะกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยเชื่อมโยงองค์ความรู้ทั้งสี่ด้านเข้าด้วยกัน เพื่อนำเสนอแนวทางการวางระบบพัฒนาครูและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพครูผู้เรียนและการศึกษา

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

บริบทการศึกษาภายใต้พลวัตของโลกในศตวรรษที่ 21 ผลักดันให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและรูปแบบการทำงาน เป้าหมายของการศึกษาจึงเปลี่ยนจากการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารการทำงานร่วมกับผู้อื่นการแก้ปัญหาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของ Partnership for 21st Century Learning เสนอให้พัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุลทั้งด้านความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่สามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ขณะเดียวกัน OECD Learning Compass 2030 มุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างคุณค่าใหม่ (Creating New Value) รับผิดชอบต่อสังคม (Taking Responsibility) จัดการกับความขัดแย้งและภาวะที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออก (Reconciling Tensions and Dilemmas) สะท้อนว่าการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะมากกว่าการเพิ่มพูนความรู้เพียงอย่างเดียว (OECD, 2019) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อการขับเคลื่อนนโยบายสามารถตอบสนองต่อบริบทของแต่ละพื้นที่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและความแตกต่างของผู้เรียนส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่มีสถานศึกษากระจายอยู่ทั้งในเขตเมืองชนบทพื้นที่ชายฝั่งและพื้นที่เกาะ รวมทั้งมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากส่งผลให้แต่ละแห่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรการเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพและการนิเทศติดตามแตกต่างกัน ขณะเดียวกันครูต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของผู้เรียนทั้งด้านสังคมเศรษฐกิจและวัฒนธรรมการยกระดับคุณภาพผู้เรียนจึงไม่อาจอาศัยการพัฒนาครูด้วยวิธีการเดียวหรือการอบรมระยะสั้น แต่จำเป็นต้องมีกลไกที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษาและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เหมาะสมกับแต่ละสถานศึกษาอันเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพการศึกษา

ภายใต้บริบทการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้รับการยอมรับว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีพื้นฐานจากทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ เชื่อว่าผู้เรียนสามารถสร้างความรู้จากประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงมิได้หมายถึงเพียงการเพิ่มกิจกรรมในชั้นเรียนแต่เป็นการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายผ่านการสืบค้นข้อมูลการอภิปรายการทำงานร่วมกันการแก้ปัญหาการลงมือปฏิบัติและการสะท้อนผลการเรียนรู้ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bonwell, C. C. & Eison, J. A., 1991); (Prince, M., 2004) การเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งด้านการคิดการปฏิบัติและการสะท้อนผลการเรียนรู้มากกว่าการรับฟังการบรรยายเพียงฝ่ายเดียว ขณะที่การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมการคิดระดับสูงและพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาได้ดีกว่าการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมกล่าวได้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ (Bonwell, C. C. & Eison, J. A., 1991); (Prince, M., 2004) ในบริบทของประเทศไทยแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้รับการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องผ่านนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยกำหนดแนวทางให้สถานศึกษาปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้จากการเน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง ไปสู่การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์สร้างนวัตกรรม ประยุกต์ใช้ความรู้และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามเป้าหมายของการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) แม้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในระดับนโยบายแต่ผลการดำเนินงานในหลายพื้นที่ยังสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดนำไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะความพร้อมด้านสมรรถนะของครูทั้งในด้านการออกแบบ

การเรียนรู้การใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลายการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ รวมถึงการใช้ข้อมูลสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนยังไม่บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและนโยบายการศึกษาปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมิได้ขึ้นอยู่กับรูปแบบกิจกรรมหรือหลักสูตรเพียงอย่างเดียว แต่ได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของครูในการออกแบบและบริหารจัดการการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ (Darling-Hammond, L. et al., 2017)

สมรรถนะครู (Teacher Competency) จึงเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงนโยบายทางการศึกษาสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transmitter) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้และผู้สร้างแรงบันดาลใจ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย (Darling-Hammond, L. et al., 2020) ครูที่มีสมรรถนะสูงสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการคิดขั้นสูงและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ขณะที่สมรรถนะครูควรครอบคลุมความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะการจัดการเรียนรู้ความสามารถด้านดิจิทัลการวัดและประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียนและการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้สามารถรับมือกับบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (UNESCO, 2021) เมื่อพิจารณาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านภูมิศาสตร์สังคมและบริบทของสถานศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูจึงไม่อาจอาศัยการอบรมระยะสั้นเพียงครั้งคราว แต่จำเป็นต้องใช้กระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่มีลักษณะต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงและเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ผ่านการนิเทศ การให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษา จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์เชิงเกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ขณะเดียวกันการพัฒนาสมรรถนะครูจะเกิดผลอย่างยั่งยืนต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในชั้นเรียน การสอนงาน (Coaching) ตามหลักอิทธิบาท 4 จึงนับเป็นกลไกที่มีศักยภาพในการเสริมสร้างสมรรถนะครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายในหัวข้อถัดไปเกี่ยวกับ การสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4: กลไกการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครูเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงนโยบายทางการศึกษาสู่การปฏิบัติในชั้นเรียนและเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะทั้งด้านการออกแบบการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลการวัดและประเมินผลและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นระบบองค์ความรู้ดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้เป็นฐานในการออกแบบกระบวนการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงการพัฒนาสมรรถนะกับการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาซึ่งการสอนงาน (Coaching) ตามหลักอิทธิบาท 4 นับเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ทักษะและคุณลักษณะภายในอันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้

การสอนงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

การยกระดับคุณภาพการศึกษาในบริบทของโลกยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาวิชาชีพครูควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาวิชาชีพครูจึงมิใช่เพียงการเพิ่มพูนองค์ความรู้หรือทักษะทางวิชาการแต่เป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานจริง การสะท้อนผลการปฏิบัติและการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Education International & UNESCO, 2019) แนวทางการพัฒนาครูในอดีตส่วนใหญ่มุ่งเน้นการฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ แม้จะช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้แต่ยังมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน เนื่องจากขาดการติดตามการให้ข้อมูลย้อนกลับและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ครูไม่สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพการพัฒนาครูควรเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงและการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ภายใต้แนวคิดดังกล่าวการสอนงาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่ตอบสนองต่อความท้าทายของการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้สอนงานและครูผู้รับการพัฒนาผ่านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันการวางแผนการสังเกตการจัดการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการติดตามพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหา ปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพควรเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและมีระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ได้ ขณะเดียวกันการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้เมื่อสถานศึกษาสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาแบบแยกส่วนหรือการอบรมเป็นครั้งคราว (Darling-Hammond, L. et al., 2020); (Fullan, M., 2025)

การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นกระบวนการที่บูรณาการการเรียนรู้ การปฏิบัติการสะท้อนผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เข้าด้วยกัน เพื่อให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหาและการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาครูผ่านการนิเทศการสอนงานและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข, 2561) เมื่อพิจารณาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีความหลากหลายของสถานศึกษาทั้งด้านขนาด ทรัพยากรและบริบทของชุมชนการพัฒนาวิชาชีพครูจึงควรใช้กระบวนการที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละโรงเรียนการสอนงานจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมเพราะสามารถออกแบบกระบวนการพัฒนาให้ตอบสนองต่อศักยภาพและความต้องการของครูแต่ละคน พร้อมทั้งเชื่อมโยงการนิเทศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเข้าด้วยกันทำให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเป็นรูปธรรม

หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสมรรถนะครู

การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มิได้ขึ้นอยู่กับการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะทางวิชาชีพเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยปัจจัยภายในที่ส่งเสริมแรงจูงใจความมุ่งมั่นความรับผิดชอบและความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากบริบทของการศึกษายุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี นโยบายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนครูจำเป็นต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสะท้อนผลการปฏิบัติงานและพัฒนา

การจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ (Darling-Hammond, L. et al., 2017) การพัฒนาสมรรถนะครูจึงต้องครอบคลุมทั้งมิติของสมรรถนะภายนอก ได้แก่ ความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงมิติของสมรรถนะภายใน ได้แก่ เจตคติแรงจูงใจและการกำกับตนเองซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาวิชาชีพเกิดขึ้น ในบริบทดังกล่าวหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาสามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างเหมาะสม เป็นหลักธรรมที่มุ่งอธิบายปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาพลังภายในของบุคคล ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิริยะ คือ ความเพียรพยายามและความอดทน จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ ความตั้งมั่นและความรับผิดชอบต่อภารกิจ และวิมังสา คือ การไตร่ตรองวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จผ่านการสร้างแรงขับภายในมากกว่าการพึ่งพาแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอกหลักธรรมดังกล่าวจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงบริบททางศาสนาแต่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) เมื่อพิจารณาร่วมกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมสมัย พบว่า หลักอิทธิบาท 4 มีความสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาครูในหลายมิติ โดยเฉพาะแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การสะท้อนผลการปฏิบัติ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development: CPD) ซึ่งได้รับการเสนอการพัฒนาวิชาชีพครู (Darling-Hammond, L. et al., 2017); (Knight, J., 2018) แนวคิดเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาครูที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้เมื่อครูมีแรงจูงใจภายในควบคู่กับการได้รับโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การสะท้อนผล และการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ในมิติของสมรรถนะครู พบว่า ฉันทะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพส่งผลให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน วิริยะเป็นพลังขับเคลื่อนที่ทำให้ครูมีความเพียรอดทนและมุ่งมั่นในการพัฒนาการปฏิบัติงานแม้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดหรือความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ จิตตะช่วยส่งเสริมความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบและความตั้งมั่นต่อการจัดการเรียนรู้ทำให้ครูให้ความสำคัญกับคุณภาพของผู้เรียนและสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง วิมังสาเป็นกระบวนการคิดเชิงสะท้อนที่ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้โดยอาศัยข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์และเหตุผลเชิงวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Reflective Practice ที่ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบัน จากการสังเคราะห์แนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ร่วมกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูสามารถอธิบายได้ว่าอิทธิบาท 4 มิได้เป็นเพียงหลักธรรมเพื่อความสำเร็จในการทำงานหากแต่เป็นกลไกทางจิตวิทยาและกลไกการพัฒนาวิชาชีพที่ช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ฉันทะทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจ วิริยะทำหน้าที่ขับเคลื่อนการพัฒนา จิตตะเสริมสร้างความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ขณะที่วิมังสาทำหน้าที่กำกับการเรียนรู้ผ่านการสะท้อนคิดและการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559); (Darling-Hammond, L. et al., 2017) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสี่ก่อให้เกิดวงจรการพัฒนาวิชาชีพที่เชื่อมโยงระหว่างแรงขับภายในกับการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ส่งผลให้ครูสามารถยกระดับสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียนสมรรถนะดังกล่าวจะไม่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องหากขาดแรงจูงใจภายใน ความเพียรและการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับกระบวนการสอนงาน จึงเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างทั้งปัจจัยภายนอก ได้แก่

การให้คำปรึกษา การสังเกตชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับและการสนับสนุนทางวิชาชีพควบคู่กับการเสริมสร้างปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ ความมุ่งมั่นความรับผิดชอบและการกำกับตนเองของครู ในกระบวนการสอนงานหลักอิทธิบาท 4 สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในบทบาทของผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน โดยผู้สอนงานใช้หลักฉันทะในการสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจ วิริยะในการติดตามและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จิตตะในการเอาใจใส่ต่อบริบทและความต้องการของครูและวิมังสาในการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อร่วมกันวิเคราะห์และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ขณะที่ผู้รับการสอนงานใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นแรงขับภายในในการเปิดรับการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้กระบวนการสอนงานเกิดบรรยากาศของกัลยาณมิตรทางวิชาชีพและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน (Knight, J., 2018); (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) ส่งผลให้การพัฒนาวิชาชีพเกิดความต่อเนื่องและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

หลักอิทธิบาท 4 สามารถอธิบายได้ในฐานะกรอบแนวคิดที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งในด้านแรงขับภายในกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก องค์ประกอบทั้งสี่ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสาทำงานเชื่อมโยงกันเป็นวงจรของการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยฉันทะเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง วิริยะเป็นพลังขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน จิตตะเสริมสร้างความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่อการจัดการเรียนรู้และวิมังสาเป็นกระบวนการสะท้อนคิดวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เมื่อบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู จะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสามารถยกระดับสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกการวัดและประเมินผลตลอดจนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

การสังเคราะห์การสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4: กลไกการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการพัฒนาสมรรถนะครูกระบวนการสอนงานและหลักอิทธิบาท 4 พบว่า องค์ความรู้ทั้งสี่ส่วนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสมรรถนะครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ ขณะที่การสอนงานทำหน้าที่เป็นกลไกการพัฒนาวิชาชีพและหลักอิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครู เมื่อพิจารณาในเชิงกระบวนการ พบว่า การสอนงานและหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ในลักษณะเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยการสอนงานเป็นกระบวนการพัฒนาภายนอกที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การให้ข้อมูลย้อนกลับและการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ขณะที่หลักอิทธิบาท 4 เป็นกลไกภายในที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครู การบูรณาการทั้งสองแนวคิดจึงก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาครูที่ครอบคลุมทั้งมิติภายนอกและมิติภายในของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการสังเคราะห์สามารถอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการสอนงานกับหลักอิทธิบาท 4 ได้ดังนี้ ฉันทะทำหน้าที่สร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูให้พร้อมเข้าสู่กระบวนการสอนงาน วิริยะเป็นพลังขับเคลื่อนให้ครูมีความมุ่งมั่นในการนำข้อเสนอแนะจากการสอนงานไปสู่การปฏิบัติจริง จิตตะช่วยส่งเสริมความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ขณะที่วิมังสาทำหน้าที่กำกับการสะท้อนคิดการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้กระบวนการสอนงานมิได้เป็นเพียงการให้คำแนะนำแต่เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ

ผลการสังเคราะห์นำไปสู่ข้อเสนอเชิงแนวคิดว่าการสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ผ่านองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจและเป้าหมายในการพัฒนา (Aspiration) 2) การพัฒนาการปฏิบัติผ่านกระบวนการสอนงาน (Professional Coaching) 3) การสะท้อนคิดและการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Reflective Practice) และ 4) การพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นมืออาชีพ (Continuous Professional Growth) โดยองค์ประกอบทั้งสี่ทำงานเชื่อมโยงกันเป็นวงจรการพัฒนาที่ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การใช้เทคโนโลยีการวัดและประเมินผลและการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 จึงมิใช่เพียงแนวทางการพัฒนาครูในระดับปฏิบัติการเท่านั้น แต่เป็นกลไกเชิงระบบที่บูรณาการกระบวนการพัฒนาวิชาชีพกับการพัฒนาพลังภายในของครูเข้าด้วยกันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ การยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21



ภาพที่ 1 การสังเคราะห์การสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4

การประยุกต์ใช้การสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องอาศัยระบบการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงนโยบายทางการศึกษากับการปฏิบัติจริงในห้องเรียน เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ความแตกต่างของบริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ทั้งด้านขนาดโรงเรียน ทรัพยากร บุคลากรและบริบทของชุมชน ทำให้การพัฒนาครูจำเป็นต้องใช้กระบวนการที่มีความยืดหยุ่น เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงและสามารถปรับใช้ได้ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ในบทความนี้ พบว่า การสอนงาน (Coaching) เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เนื่องจากส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงผ่านการร่วมวางแผนการสังเกตชั้นเรียนการให้ข้อมูลย้อนกลับการสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ การใช้วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษา

การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับกระบวนการสอนงานช่วยเสริมสร้างแรงขับภายในที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน โดยฉันทะส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและเกิดความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง วิริยะสนับสนุนความเพียรในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จิตตะทำให้ครูมีความเอาใจใส่ต่อผู้เรียนและคุณภาพของการจัดการเรียนรู้และวิมังสาช่วยให้ครูสามารถสะท้อนคิดวิเคราะห์ข้อมูลและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การบูรณาการองค์ประกอบทั้งสี่จึงทำให้การพัฒนาครูมิได้มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มพูนความรู้และทักษะแต่ยังพัฒนาทัศนคติความรับผิดชอบและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูควบคู่กัน ในระดับการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวผ่านระบบการนิเทศ การพัฒนาวิชาชีพและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์และครูแกนนำทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเปิดชั้นเรียนการสะท้อนผลการสอนและการใช้ข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริงเป็นฐานในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาครูเกิดขึ้นในลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันทั้งระดับบุคคลระดับสถานศึกษาและระดับเครือข่ายโรงเรียน เมื่อครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนโดยตรง ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมการลงมือปฏิบัติการคิดวิเคราะห์การทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้มากขึ้นบรรยากาศการเรียนรู้มีความหลากหลายเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้และสะท้อนการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในมิติของผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยผ่านครูที่มีสมรรถนะสูงมีศักยภาพในการสนับสนุน ให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหาการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดจนส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่นความรับผิดชอบวินัยความมุ่งมั่นและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ผลลัพธ์ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เมื่อการพัฒนาครูดำเนินการอย่างต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนจากระบบบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งหมดผู้เขียนเสนอว่าการสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 ควรได้รับการพัฒนาในฐานะกลไกเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเชื่อมโยงการบริหารจัดการระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการนิเทศการพัฒนาวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนเข้าด้วยกันภายใต้หลักการพัฒนาที่มุ่งสร้างแรงจูงใจภายในของครูควบคู่กับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะครูการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อันสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่และทิศทางการศึกษาของประเทศในศตวรรษที่ 21

บทสังเคราะห์องค์ความรู้

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสมรรถนะครูการสอนงานและหลักอิทธิบาท 4 พบว่า องค์ความรู้ทั้งสี่ด้านมีความสัมพันธ์เชิงระบบและเกื้อหนุนกันในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษามีจุดร่วมที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางสำคัญที่มุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทในการสร้างองค์ความรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแตกต่างจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ลักษณะดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสามารถของครูในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้การใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น สมรรถนะครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูไม่อาจเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรมระยะสั้นหรือการถ่ายทอดความรู้เพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงเปิดโอกาสให้ครูได้วางแผนทดลองปฏิบัติรับข้อมูลย้อนกลับสะท้อนผลและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของการสอนงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกันการให้คำปรึกษาการสะท้อนผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในบริบทของการปฏิบัติงานจริง การสอนงานจะเกิดประสิทธิผลได้อย่างแท้จริงเมื่อครูมีแรงจูงใจภายในความเพียรความเอาใจใส่และความสามารถในการใคร่ครวญตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน ประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 อันประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มุ่งพัฒนาบุคคลจากภายใน โดยเริ่มจากการสร้างความรักและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการมุ่งมั่นพากเพียรการเอาใจใส่และการใคร่ครวญประเมินผลเพื่อการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการสอนงานและหลักอิทธิบาท 4 มีความสอดคล้องกันทั้งในด้านเป้าหมายและกระบวนการกล่าวคือ การสอนงานเป็นกลไกที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ขณะที่หลักอิทธิบาท 4 เป็นฐานคิดที่หล่อหลอมแรงจูงใจและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของครูการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งสองส่วนจึงช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูมิได้มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะครอบคลุมถึงการพัฒนาเจตคติความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นและการเรียนรู้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ซึ่งมีความหลากหลายของบริบทโรงเรียนทรัพยากรและศักยภาพของครู ทั้งยังครอบคลุมสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองชนบทพื้นที่ชายฝั่งและพื้นที่เกาะ ซึ่งมีข้อจำกัดด้านการเดินทางการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกัน อีกทั้งจังหวัดกระบี่ยังเป็นพื้นที่เศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้ครูต้องสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนั้น การพัฒนาครูจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงการสะท้อนผลและการพัฒนาร่วมกันมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบของการอบรมแบบรวมศูนย์ที่ใช้แนวทางเดียวกันกับทุกสถานศึกษาการพัฒนาครูจึงควรดำเนินการผ่านกระบวนการที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงการนำกระบวนการสอนงานมาบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 จะช่วยสร้างระบบการพัฒนาครูที่เน้นการมีส่วนร่วมการเรียนรู้ร่วมกันการสะท้อนผลและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะครูและคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างยั่งยืนจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งหมดผู้เขียนเสนอว่าการสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 ควรได้รับการพิจารณาในฐานะ “กลไกการพัฒนาสมรรถนะครู” ที่เชื่อมโยง

การพัฒนาทางวิชาชีพกับการพัฒนาคุณลักษณะภายในของครูอย่างสมดุล โดยอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการเสริมสร้างแรงจูงใจความเพียรความรับผิดชอบและการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ กลไกดังกล่าวไม่เพียงสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

สรุป

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการมุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งทำให้บทบาทของครูเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้และผู้พัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการยกระดับคุณภาพผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในบริบทจริงของสถานศึกษาจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความนี้เสนอว่าการสอนงานเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานจริงของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ผ่านการวางแผนการปฏิบัติการสะท้อนผลและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการพัฒนาวิชาชีพจะเกิดผลอย่างยั่งยืนเมื่อกระบวนการสอนงานได้รับการสนับสนุนด้วยแรงขับภายในของครู ซึ่งสามารถอธิบายได้ผ่านหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา เป็นหลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจความเพียรความเอาใจใส่และการใคร่ครวญพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ สาระสำคัญได้จากการสังเคราะห์ในบทความนี้ คือ การมอง “การสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4” ไม่ใช่เพียงเทคนิคการนิเทศหรือวิธีการพัฒนาครูรูปแบบหนึ่ง หากแต่เป็นกลไกเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครู ที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการการนิเทศการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเองของครูเข้าด้วยกัน ภายใต้แนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการพัฒนาคุณลักษณะภายในของครู การบูรณาการองค์ประกอบดังกล่าวทำให้การพัฒนาครูมิได้มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ แต่ครอบคลุมถึงการพัฒนาเจตคติความรับผิดชอบความมุ่งมั่นและการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เมื่อประยุกต์ใช้ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ แนวคิดดังกล่าวสามารถสนับสนุนการพัฒนาครูผ่านระบบการนิเทศการบริหารวิชาการและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากบริบทจริงของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของชุมชนได้อย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ประกอบด้วย สถานศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งด้านภูมิประเทศขนาดโรงเรียนและบริบทของผู้เรียนการพัฒนาครูด้วยรูปแบบการอบรมแบบรวมศูนย์อาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของแต่ละสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง ในทางตรงกันข้ามการสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 เปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้จากปัญหาและประสบการณ์จริงของตนเองผ่านการนิเทศแบบกัลยาณมิตรการสะท้อนคิดและการพัฒนาร่วมกันภายในสถานศึกษา จึงเป็นกลไกที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่มากกว่าอีกทั้งยังสอดรับกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนผ่านการพัฒนาครูจากการปฏิบัติงานจริงการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการลดภาระครูด้วยการสร้างระบบสนับสนุนการทำงานภายในสถานศึกษา ทำให้การสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 มิได้เป็นเพียงแนวทางในการพัฒนาครูเท่านั้น แต่เป็นกลไกเชิงระบบที่เชื่อมโยงการพัฒนาครูการนิเทศและการบริหารวิชาการให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายการยกระดับคุณภาพการศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ในมิติของผลลัพธ์

การพัฒนาครูผ่านการสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 มีศักยภาพในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับครูห้องเรียนและผู้เรียน กล่าวคือ ครูเกิดการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิตห้องเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายและผู้เรียนได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหาการสื่อสารการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเรียนรู้ด้วยตนเองอันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระยะยาว โดยสรุปบทความนี้เสนอข้อสังเคราะห์เชิงวิชาการว่าการสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 เป็นกลไกเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงการพัฒนาสมรรถนะครูเข้ากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงควบคู่กับการเสริมสร้างแรงขับภายในของครูส่งผลให้เกิดการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ทั้งยังเป็นแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่และหน่วยงานทางการศึกษาในบริบทที่ใกล้เคียงได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำข้อสังเคราะห์จากบทความนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการสอนงาน การพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาส่วนการศึกษาค้นคว้าต่อไปควรมุ่งพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการสอนงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในบริบทที่หลากหลายเพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์และขยายผลการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก: ถอดบทเรียนจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

Bonwell, C. C. & Eison, J. A. (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom (ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1). Washington, DC: ERIC Clearinghouse on Higher Education, George Washington University.

Darling-Hammond, L. et al. (2017). Effective Teacher Professional Development. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.

_____. (2020). Implications for educational practice of the science of learning and development. Applied Developmental Science, 24(2), 97-140.

Education International & UNESCO. (2019). Global Framework of Professional Teaching Standards. Brussels, Belgium: Education International.

Fullan, M. (2025). The New Meaning of Educational Change. (6th ed.). New York: Teachers College Press.

Fullan, M. et al. (2017). Deep Learning: Engage the World Change the World. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Knight, J. (2018). The Impact Cycle: What Instructional Coaches Should Do to Foster Powerful Improvements in Teaching. Thousand Oaks, CA: Corwin.

OECD. (2019). OECD Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass 2030: A Series of Concept Notes. Paris: OECD Publishing.

Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. Journal of Engineering Education, 93(3), 223-231.

UNESCO. (2021). Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education. Paris: UNESCO.