



นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพและ คุณลักษณะผ่านเครือข่าย “บวร” ด้วยนวัตกรรม 4D MODEL



นางลฎาภา พิษเซอร์

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว

โรงเรียนบ้านหนองบัว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต ๓

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การพัฒนานวัตกรรมฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการเน้นเนื้อหาวิชาการ สู่การพัฒนาสมรรถนะและทักษะชีวิต (Life Skills) โรงเรียนบ้านหนองบัว ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นที่ทางไกลเบื้องหลังดอยหลวงเชียงดาว มีความท้าทายอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาเนื่องจากมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์สูง ประกอบด้วยชาติพันธุ์ต่างๆ เช่น ดาราอั้ง ลahu ลีซู และไทยใหญ่ ความหลากหลายนี้ได้สร้างความท้าทายด้านพฤติกรรมและการแสดงออก การสื่อสารเชิงบวก และวิถีการอยู่ร่วมกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการเรียนรู้และสุขภาวะทางจิตใจของนักเรียน ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ปัญหาพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior) เพื่อสร้างความสมานฉันท์ในชุมชนพหุวัฒนธรรม และปรับจูนความแตกต่างทางวัฒนธรรมให้กลายเป็นจุดแข็ง

เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้วิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการร่วมกับการใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก (Activity-Based Module) ตามแนวคิด 4D Model ภายใต้ชื่อเรื่อง "นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model" นวัตกรรมนี้มุ่งเน้นการบูรณาการคุณลักษณะอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" (3อ.) ร่วมกับทุนทางวัฒนธรรมและ Soft Power ของกลุ่มชาติพันธุ์รอบดอยหลวงเชียงดาว การดำเนินงานครั้งนี้ไม่เพียงแต่มุ่งหวังให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงประจักษ์ของนักเรียนและพัฒนาทักษะชีวิตที่พร้อมสำหรับตลาดงานในอนาคต แต่ยังเป็นการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครูในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ตลอดจนใช้เป็นกลไกเชิงระบบในการยกระดับการบริหารสถานศึกษาให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ซึ่งจะเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ที่สามารถนำไปเป็นต้นแบบและขยายผลให้แก่สถานศึกษาพื้นที่สูง ตลอดจนโรงเรียนเครือข่ายภายใต้โครงการ IFTE ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

นางลฎาภา พิษเซอร์

บทคัดย่อ

การพัฒนานวัตกรรมการมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพบริบทความต้องการจำเป็นในการบ่มเพาะอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" ในสังคมพหุวัฒนธรรม 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการร่วมกับชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก ตามแนวคิด 4D Model และ 3) ประเมินผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี การดำเนินการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูโรงเรียนบ้านหนองบัว จำนวน 8 คน และนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก แบบประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์ 3อ. ด้วยรูบริกสคอร์ (Rubric Score) และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test for Dependent Samples) รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพบริบทและความต้องการจำเป็นของโรงเรียนบ้านหนองบัว มีความต้องการในระดับมากที่สุด ในการนำทุนทางวัฒนธรรมรอบดอยหลวงเชียงดาวมาเป็นฐานการเรียนรู้ เพื่อลดช่องว่างทางความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และส่งเสริมทักษะชีวิตด้านการสื่อสารและมารยาททางสังคม
2. รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา "4D โมเดล" (ประกอบด้วย กายภาพดี (Physical Development), สังคมดี (Social Harmony), วัฒนธรรมดี (Cultural Integrity), ปัญญาดี (Intellectual Excellence) ร่วมกับชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก 4 หน่วยการเรียนรู้ ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.85) (เอกสารอ้างอิง ภาคผนวก หน้าที่ 45)
3. ผลการนำนวัตกรรมไปใช้ปฏิบัติจริง พบว่า นักเรียนมีคะแนนพฤติกรรมการแสดงออกด้านอัตลักษณ์อ่อนหวาน อ่อนน้อม และอ่อนโยน หลังการใช้นวัตกรรมสูงกว่าก่อนใช้นวัตกรรม (เอกสารอ้างอิง ภาคผนวก หน้าที่ 48) ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมากที่สุด (Mean = 4.84) (เอกสารอ้างอิง ภาคผนวก หน้าที่ 48) และผลการถอดบทเรียน (Best Practices) พบว่า นวัตกรรมดังกล่าวสามารถเปลี่ยนความหลากหลายทางชาติพันธุ์ให้เป็นพลังแห่งการเรียนรู้ ช่วยหล่อหลอมให้นักเรียนมีทักษะชีวิตและความฉลาดทางอารมณ์ ตอบสนองต่อเป้าหมายของโครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (IFTE) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ชาวบ้านสารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
บทคัดย่อ	
สารบัญ	
ชื่อนวัตกรรม	1
ชื่อผู้สร้าง	1
แนวทางการคิดค้นนวัตกรรม	1
นวัตกรรม	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์	3
กลุ่มเป้าหมาย	4
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้	5
การออกแบบนวัตกรรม	22
วิธีดำเนินการ	28
ผลการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม	29
การเผยแพร่วัตกรรม	30
บรรณานุกรม	31
ภาคผนวก	33

1. ชื่อนวัตกรรม

นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model

2. ชื่อผู้สร้าง

ชื่อ นางลฎาภา นามสกุล พิษเซอร์ ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนบ้านหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โทร: 099-2985169 E-mail address: ladapafish@gmail.com

3. แนวทางการคิดค้นนวัตกรรม

☐ แสวงหานวัตกรรม/แบบอย่างที่ดีจากแหล่งต่างๆ ที่เคยมีผู้สร้างหรือ ทำไว้แล้ว แล้วนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาใหม่ (พัฒนา,ปรับปรุงนวัตกรรมเดิมจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว)

☐ สร้าง/พัฒนานวัตกรรมขึ้นใหม่

☒ ต่อยอดพัฒนานวัตกรรมเดิมของตนเองที่เคยทำไว้แล้ว

4. นวัตกรรม 5 ด้าน (เลือกเพียง 1 ด้าน)

☒ 1. นวัตกรรมพัฒนาทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน ตลาดงาน และ Soft Power (Soft Power)

☐ 2. นวัตกรรมด้านการแนะแนวทางสำหรับผู้เรียน (Coaching)

☐ 3. นวัตกรรมนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นทักษะการปฏิบัติจริง และเสริมความสามารถด้าน Soft skill ควบคู่กับการพัฒนา (Stem Education)

☐ 4. นวัตกรรมด้านการแก้ปัญหาสุขภาพ 4 มิติ (สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพสังคม และสุขภาพปัญญา) (สุขภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 4 มิติ)

☐ 5. นวัตกรรมด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

5. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาไทยมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการเน้นเนื้อหาวิชาการสู่การพัฒนาสมรรถนะและทักษะชีวิต (Life Skills) ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการสร้างพลเมืองดีในอนาคต สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ได้ชี้ชัดว่า ทักษะความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทักษะทางสังคม และการสื่อสารเชิงบวก ถือเป็นหัวใจสำคัญในการหล่อหลอม เยาวชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่ผันผวน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่จึงได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนโครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (Innovation for Thai Education) โดยเน้นย้ำการส่งเสริม สนับสนุน และต่อยอดนวัตกรรมที่พัฒนาทักษะที่

เหมาะสม สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน และตลาดงานในอนาคต รวมถึงการนำทุนทางวัฒนธรรมและ Soft Power ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะทั้งในด้านความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่, 2567)

เมื่อพิจารณาบริบทเชิงพื้นที่ โรงเรียนบ้านหนองบัว ตั้งอยู่บนพื้นที่ทางไกลเบื้องหลังดอยหลวงเชียงดาว ซึ่งมีลักษณะเฉพาะตัวด้านโครงสร้างสังคมและประชากรที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์สูง นักเรียนประกอบด้วยชาติพันธุ์ต่าง ๆ เช่น ดาราอั้ง ลาหู่ ลีซุ และไทยใหญ่ ซึ่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมนี้แม้จะเป็นความงดงาม แต่ก็มีความท้าทายในด้านพฤติกรรม มารยาทสังคม และการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่าง การอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" (3อ.) ภายใต้โครงการโรงเรียนแห่งความดีเข้ามาบูรณาการ จึงเป็นกุศโลบายและกลยุทธ์สำคัญในการสร้างค่านิยมร่วม การศึกษาของ พงษ์ศิริ ดารารัตน์ และ สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2565) พบว่า การเสริมสร้างคุณลักษณะทางจริยธรรมและค่านิยมเชิงพฤติกรรมในสถานศึกษาพหุวัฒนธรรม จะประสบความสำเร็จได้เมื่อมีการขัดเกลาทางสังคมที่เน้นความอ่อนน้อมทางกิริยาและปิยวาจา ซึ่งเปรียบเสมือน Soft Power และทุนทางวัฒนธรรมที่จะถูกนำมาต่อยอดสู่ทักษะการบริการ (Service Mind) และความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นทักษะหลักที่ตลาดงานและการท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่ต้องการ

อย่างไรก็ตาม จากการสังเกตพฤติกรรมและการสำรวจเบื้องต้นในสถานศึกษา พบว่าความหลากหลายทางชาติพันธุ์ที่ปรากฏอยู่ภายในโรงเรียนบ้านหนองบัว ตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ได้สร้างความท้าทายในวิธีการอยู่ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญ นักเรียนจำนวนมากยังขาดทักษะการสื่อสารเชิงบวก และการควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่แตกต่างทางความคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้คำพูดที่สะท้อนถึงกิริยามารยาทที่ไม่เหมาะสม เช่น การใช้คำห้วน การไม่ใช้คำลงท้ายที่แสดงความเคารพ ครับ/คะ และพฤติกรรมการแสดงออกที่ขาดความอ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ รวมถึงการกระทบกระทั่งกันระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์จากความเข้าใจคลาดเคลื่อนทางวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นประเด็นปัญหาสำคัญ (Pain Point) ที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อบรรยากาศการเรียนรู้และสุขภาวะทางจิตใจของนักเรียน

การเร่งบ่มเพาะอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" จึงไม่ใช่เพียงแค่การปรับเปลี่ยนตามค่านิยมทั่วไป แต่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนในการแก้ปัญหาพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior) ของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบัว ตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ในเชิงลึก เพื่อเป็นเกราะป้องกันและสร้างความสมานฉันท์ในชุมชนพหุวัฒนธรรม การพัฒนาทักษะชีวิตผ่านอัตลักษณ์ดังกล่าวจะช่วยให้นักเรียนสามารถปรับจูนความแตกต่างทางวัฒนธรรม ให้กลายเป็นจุดแข็ง แทนที่ความขัดแย้งเชิงพฤติกรรมที่เคยเกิดขึ้น เพื่อให้เด็กๆ เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่มีสมรรถนะทางสังคมและมีจิตสำนึกที่ดีต่อกันกำเนิดบนดอยหลวงเชียงดาว ได้อย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ดั้งเดิมมาสู่ "ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก (Activity-Based Module)" จึงเป็นเครื่องมือเชิงนวัตกรรมที่จะเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกชาติพันธุ์ได้ปฏิบัติจริง ทลายกำแพงทางภาษาและวัฒนธรรม โดยอาศัยกระบวนการขับเคลื่อนเชิงระบบของแนวคิด 4D Model ซึ่ง

ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญคือ กายภาพดี (Physical Development) ,สังคมดี (Social Harmony), วัฒนธรรมดี (Cultural Integrity), ปัญญาดี (Intellectual Excellence) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตารัตน์ แก้วขาว และคณะ (2566) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ร่วมกับโมเดลการเรียนรู้เชิงบวก ช่วยส่งเสริมคุณลักษณะและค่านิยมในตัวผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ทำให้เด็กเกิดความกระตือรือร้นและซึมซับพฤติกรรมเชิงบวกผ่านสถานีกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ พรอนันต์ บุญพาศิริ และกัญญ์อร บุญพาศิริ (2564) ยังได้ระบุว่า การวิจัยและพัฒนาชุดกิจกรรมที่มีโครงสร้างชัดเจนและยืดหยุ่น มีส่วนสำคัญในการช่วยเพิ่มสมรรถนะทางสังคมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาได้อย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความท้าทายดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำวิจัยและพัฒนาเรื่อง **“นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model”**ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน การวิจัยชิ้นนี้ไม่เพียงแต่จะเป็นการยกระดับพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนให้พูดจาอ่อนหวาน มีกิจกรรมายาทที่อ่อนน้อม และมีจิตใจที่อ่อนโยนต่อเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อมบนดอยหลวงเชียงดาวเท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาวัฒนธรรมกระบวนการจัดการกิจกรรมที่ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และสะท้อนผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในบริบทโรงเรียนพหุวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ในการขยายผลให้แก่โรงเรียนในพื้นที่สูงและเครือข่ายโครงการ IFTE สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

6. วัตถุประสงค์

6.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพบริบทความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการบริหารจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรมเพื่อบ่มเพาะคุณลักษณะอัตลักษณ์ **“นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model”**ภายใต้กรอบโครงการ IFTE

6.2 เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ (Management Model) ร่วมกับการใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุกตามแนวคิด 4D Model เรื่อง **“นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model”**ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมเชิงพื้นที่

6.3 เพื่อประเมินผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transformative Outcomes) ด้านอัตลักษณ์ **“อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน”** ของนักเรียน และถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่ความยั่งยืนและการขยายผลเชิงนโยบาย

7. กลุ่มเป้าหมาย

ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง

7.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

7.1.1.ประชากร (Population) คือ บุคลากรและนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

7.1.2.กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ในการวิจัยและทดลองใช้นวัตกรรมครั้งนี้ ประกอบด้วย

7.1.2.1. ด้านผู้บริหารและครู ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 ราย และข้าราชการครูโรงเรียนบ้านหนองบัว จำนวน 8 ราย (แบ่งเป็น ข้าราชการครูผู้ชาย 2 ราย และข้าราชการครูผู้หญิง 6 ราย) ในฐานะผู้ร่วมขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารจัดการและนำชุดกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ

7.1.2.2 ด้านผู้เรียน ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 132 ราย ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2568

7.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาและนวัตกรรม

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วนหลักที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ คือ

7.2.1. นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ (Management Model) รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา พหุวัฒนธรรมตามแนวคิด 4D Model ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน กายภาพดี (Physical Development) ,สังคมดี (Social Harmony), วัฒนธรรมดี (Cultural Integrity), ปัญญาดี (Intellectual Excellence)



7.2.2. นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Module) นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model ที่บูรณาการคุณลักษณะอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" (3อ.) ภายใต้โครงการโรงเรียนแห่งความดี ร่วมกับทุนทางวัฒนธรรม และ Soft Power ของกลุ่มชาติพันธุ์รอบดอยหลวงเชียงดาว

7.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

7.3.1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ รูปแบบการบริหารจัดการร่วมกับการใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุกตามแนวคิด 4D Model เรื่อง “นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model”

7.3.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย:

7.3.2.1. ผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม คุณลักษณะอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" ของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบัว

7.3.2.2. ผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการ (Management Model) ร่วมกับการใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก ตามแนวคิด 4D Model เรื่อง “นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model” ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ และความเหมาะสมเชิงพื้นที่

7.3.2.3 ผลลัพธ์ที่เกิดจากการศึกษาด้านอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" ของนักเรียนและถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมสู่ความยั่งยืนและการขยายผลเชิงนโยบายของโรงเรียนบ้านหนองบัวในการบ่มเพาะคุณธรรมพหุวัฒนธรรมที่ยั่งยืน

7.4 ขอบเขตด้านพื้นที่และบริบท

7.4.1พื้นที่ศึกษา โรงเรียนบ้านหนองบัว ตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นสถานศึกษาในพื้นที่สูงตั้งอยู่บริเวณหลังดอยหลวงเชียงดาว มีบริบททางสังคมเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และภาษา

7.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

7.5.1.ระยะเวลาการดำเนินงาน การวิจัยและพัฒนา ครั้งนี้ ดำเนินการตลอดปีการศึกษา 2568 แบ่งเป็น ระยะการศึกษาบริบทและยกกร่างรูปแบบ, ระยะการทดลองปฏิบัติจริงในสถานศึกษา และระยะการประเมินผลสัมฤทธิ์ถอดบทเรียนเพื่อขยายผลภายใต้โครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

8.หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้

8.1 บริบทและแนวนโยบายการจัดการศึกษาภายใต้โครงการ IFTE

8.1.1. ความเป็นมา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (IFTE)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2566) ระบุว่า โครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (Innovation for Thai Education: IFTE) เกิดขึ้นจากความมุ่งมั่นในการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรมที่

สามารถแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ได้อย่างแท้จริง เปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอนแบบเดิมสู่การเรียนรู้ที่ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (2567) ได้กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนโครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา(Innovation for Thai Education: IFTE) ในพื้นที่ โดยเน้นการบูรณาการทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาล้านนาเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสมรรถนะผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานระดับภูมิภาค และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเยาวชนเชียงใหม่ให้ก้าวทันโลก

สภาการศึกษา (2565) กล่าวถึงวัตถุประสงค์หลักของนวัตกรรมการศึกษาว่า ต้องมุ่งเน้นการบ่มเพาะทักษะชีวิต (Life Skills) และส่งเสริม Soft Power ของแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเรียนเกิดความภาคภูมิใจในรากเหง้าของตนเอง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์ที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2567) ชี้ให้เห็นว่า เป้าหมายเชิงนโยบายของ(Innovation for Thai Education: IFTE) ไม่ได้หยุดอยู่เพียงการสร้างสื่อการสอน แต่รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืน โดยสถานศึกษาต้องสามารถประเมินผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมและตรวจสอบได้จริง

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2566) สนับสนุนว่า โครงการ IFTE เป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล การพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทชุมชนจะช่วยดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมาได้อย่างเต็มที่ ทำให้เด็กทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับวิถีชีวิต

จากแนวคิดและนโยบายของหน่วยงานระดับชาติและระดับพื้นที่ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์ได้ว่า โครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (IFTE) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ มีความเป็นมาจากการมุ่งปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารที่บูรณาการทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นและ Soft Power เข้ากับการเรียนรู้ เป้าหมายสูงสุดของโครงการคือการบ่มเพาะทักษะชีวิต ทักษะทางสังคม และความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้ผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและเติบโตอย่างยั่งยืน

8.1.2. แนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skills) และเตรียมความพร้อมสู่ตลาดงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต โดยเน้นการบูรณาการความรู้ควบคู่กับการปฏิบัติจริง สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ซึ่งโครงการ IFTE ถือเป็นกลไกสำคัญที่

ช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นรากฐานสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ (2567) ระบุว่า การเตรียมความพร้อมสู่ตลาดงานในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ต้องมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับทักษะทางอาชีพและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การนำจุดเด่นด้านศิลปวัฒนธรรมและอุตสาหกรรมบริการมาประยุกต์ใช้ในหลักสูตร จะช่วยให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการยุคใหม่ และสามารถต่อยอดทักษะเหล่านี้ไปสู่การประกอบอาชีพในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2566) เสนอแนวทางว่า นวัตกรรมทางการศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นเครื่องมือลดช่องว่างและสร้างความเสมอภาค การพัฒนาทักษะชีวิตที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนจะช่วยให้ผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกลหรือกลุ่มชาติพันธุ์สามารถพึ่งพาตนเองได้ นวัตกรรมที่ดีจึงควรสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการและทักษะสังคม เพื่อให้เด็กกลุ่มนี้ก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างภาคภูมิใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ธิดารัตน์ แก้วขาว และคณะ (2566) ย้ำว่า การขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดงาน ควรใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้จำลองสถานการณ์การทำงานจริง การฝึกทักษะการสื่อสารเชิงบวกและการทำงานเป็นทีมผ่านชุดกิจกรรม จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและพฤติกรรมเชิงบวก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ตลาดแรงงานในปัจจุบันให้ความสำคัญมากกว่าผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเพียงอย่างเดียว

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนำ Soft- Power ท้องถิ่นมาเป็นกลไกในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขัน การบูรณาการอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเข้ากับทักษะวิชาชีพ จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และทำให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเข้าสู่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างแข็งแกร่ง

การสังเคราะห์แนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและเตรียมความพร้อมสู่ตลาดงานพบว่า สถานศึกษาต้องใช้โครงการ IFTE เป็นกลไกหลักในการปรับกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกที่เชื่อมโยงกับบริบทชุมชน การนำทุนทางวัฒนธรรมและ Soft Power ของท้องถิ่นมาบูรณาการ จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ นวัตกรรมควรเน้นการจำลองสถานการณ์จริงเพื่อฝึกทักษะการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่อุตสาหกรรมบริการและตลาดงานสร้างสรรค์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความต้องการสูง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเอง ดำรงชีวิตในสังคมพหุวัฒนธรรม และประกอบอาชีพในอนาคตได้อย่างมั่นคง

8.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

8.2.1. ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

ทิตินา แคมมณี (2564) ให้ความหมายของชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนว่า เป็นสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยคู่มือครู แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอน และเครื่องมือวัดผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถศึกษาและลงมือปฏิบัติกิจกรรมได้ด้วยตนเองหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้กระบวนการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2564) อธิบายถึงความสำคัญของชุดกิจกรรมว่า เป็นเครื่องมือสำคัญที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ช่วยเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้บอกเล่าความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ชุดกิจกรรมที่ดีจะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้การเรียนรู้มีความหมายและคงทน

มารุต พัฒนาผล (2565) ได้ระบุถึงองค์ประกอบหลักของชุดกิจกรรมการเรียนรู้ว่าต้องประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) คู่มือการใช้ชุดกิจกรรมสำหรับครู 2) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ระบุขั้นตอนชัดเจน 3) สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการปฏิบัติกิจกรรม และ 4) เครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อให้การนำชุดกิจกรรมไปใช้มีความสมบูรณ์และสามารถประเมินพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2564) เน้นย้ำว่า ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบ่มเพาะทักษะชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเฉพาะในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม การออกแบบชุดกิจกรรมที่บูรณาการทุนทางวัฒนธรรมจะช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความเข้าใจอันดี ลดความขัดแย้ง และพัฒนาทักษะทางสังคมที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกัน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2566) กล่าวว่า ชุดกิจกรรมไม่เพียงแต่มีประโยชน์ต่อผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นนวัตกรรมที่สะท้อนถึงขีดความสามารถทางวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาชุดกิจกรรมอย่างเป็นระบบช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการนิเทศภายใน ส่งเสริมกระบวนการ PLC ของคณะครู และเป็นมาตรฐานในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง นวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่ครูสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย คู่มือครู แผนการจัดกิจกรรม สื่อ และเครื่องมือประเมินผล มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยทำหน้าที่เปลี่ยนบทบาทครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก และกระตุ้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การใช้ชุดกิจกรรมที่บูรณาการทุนทางวัฒนธรรมจะช่วยพัฒนาทั้งทักษะชีวิต คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และเป็น

เครื่องมือเชิงระบบที่ผู้บริหารสามารถใช้ยกระดับคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.2.2 หลักการและขั้นตอนการสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning Module)

สุวิทย์ มูลคำ (2565) กล่าวถึงหลักการสำคัญของการสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกว่า ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทหลักในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ชุดกิจกรรมที่ดีควรออกแบบกิจกรรมที่ทำทนายให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น โดยมีครูทำหน้าที่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างเต็มศักยภาพ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2566) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างชุดกิจกรรมเชิงรุกอย่างเป็นระบบว่า ควรเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน จากนั้นจึงกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติ สร้างสื่อและเครื่องมือวัดผล นำไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาประสิทธิภาพ และนำผลมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามเป้าหมาย

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2567) ระบุว่า การออกแบบกิจกรรมในชุดการเรียนรู้เชิงรุกต้องคำนึงถึงความหลากหลายของวิธีการจัดการเรียนรู้ เช่น การใช้สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) หรือการเรียนรู้แบบโครงงาน ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นความสนใจ ทำให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวทั้งทางสติปัญญาและอารมณ์ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ฝังลึกและคงทน

มารุต พัฒนาผล (2565) เน้นย้ำถึงขั้นตอนการวัดและประเมินผลในชุดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกว่า ต้องใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ควบคู่ไปกับกระบวนการจัดกิจกรรม โดยประเมินอย่างรอบด้านทั้งพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ผ่านการสังเกตพฤติกรรม การตรวจผลงาน และการสะท้อนความคิดของผู้เรียน เพื่อนำผลมาพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการจัดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิชรา เล่าเรียนดี และคณะ (2564) อธิบายหลักการเพิ่มเติมว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการเชื่อมโยงเนื้อหาเข้ากับชีวิตจริงและบริบททางสังคมของผู้เรียน การออกแบบขั้นตอนการเรียนรู้ที่สอดแทรกภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือสถานการณ์ใกล้ตัว จะช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและความหมายของการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาทักษะชีวิตที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง

จากการศึกษาหลักการและขั้นตอนการสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก สรุปได้ว่า การพัฒนานวัตกรรมนี้ต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติจริง โดยมีขั้นตอนที่เป็นระบบเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ ออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น สถานการณ์จำลอง และเชื่อมโยงเนื้อหาเข้ากับบริบทชีวิตจริง พร้อมประเมินผลตามสภาพจริงรอบด้าน ซึ่งครูต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ มีทักษะชีวิต และเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและยั่งยืน

8.2.3. การประเมินประสิทธิภาพและการหาคุณภาพของนวัตกรรมชุดกิจกรรม

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2566) ระบุว่า การประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมหรือชุดกิจกรรม นิยมใช้เกณฑ์ E1/E2 เพื่อตรวจสอบว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ (E1) และผลลัพธ์การเรียนรู้ (E2) บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ เช่น 80/80 การหาประสิทธิภาพนี้ช่วยยืนยันว่านวัตกรรมสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาทักษะของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงและมีความน่าเชื่อถือ

ทิตินา แคมมณี (2564) อธิบายถึงขั้นตอนก่อนนำชุดกิจกรรมไปใช้จริงว่า ต้องผ่านการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ของจุดประสงค์ เนื้อหา และเครื่องมือวัดผล ซึ่งค่าความสอดคล้อง IOC ต้องมีระดับตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่านวัตกรรมนั้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปทดลองใช้ได้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2564) เน้นย้ำการทดลองใช้นวัตกรรม (Try-out) ว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการหาคุณภาพเชิงประจักษ์ โดยต้องดำเนินการตามลำดับขั้น เริ่มจากการทดลองแบบหนึ่งต่อหนึ่ง แบบกลุ่มย่อย และแบบภาคสนาม กระบวนการนี้ช่วยให้ผู้วิจัยค้นพบข้อบกพร่องของชุดกิจกรรม และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์แบบก่อนนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริงในสถานศึกษา

มารุต พัฒนาผล (2565) กล่าวว่า นอกจากการประเมินประสิทธิภาพเชิงปริมาณแล้ว การหาคุณภาพของชุดกิจกรรมเชิงรุกต้องพิจารณาถึงความพึงพอใจและประโยชน์ในการนำไปใช้ (Utility) ของผู้เรียนและครูผู้สอน นวัตกรรมที่ดีต้องมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง ช่วยลดภาระงานครู และสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างมีความสุข

รัตนะ บัวสนธ์ (2565) เสนอแนะการใช้ดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) ในการประเมินคุณภาพของนวัตกรรม เพื่อวัดความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ หรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นหลังจากใช้ชุดกิจกรรม การประเมินนี้สะท้อนให้เห็นว่านวัตกรรมที่สร้างขึ้นมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้อย่างเป็นรูปธรรม

การประเมินประสิทธิภาพและหาคุณภาพของชุดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการที่รับรองความน่าเชื่อถือของนวัตกรรม โดยเริ่มจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) ตามลำดับขั้นเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง จากนั้นจึงประเมินประสิทธิภาพเชิงปริมาณด้วยเกณฑ์ E1/E2 หรือดัชนีประสิทธิผล (E.I.) เพื่อวัดความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ ควบคู่กับการประเมินความพึงพอใจ กระบวนการเหล่านี้ช่วยยืนยันว่านวัตกรรมมีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนและนำไปใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง

8.3 การบริหารจัดการสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม

8.3.1 ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาแนวใหม่สำหรับผู้บริหาร

ธีระ รุญเจริญ (2565) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษาแนวใหม่ต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันต่อพลวัต สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และกระจายอำนาจให้ครู ในบริบทที่หลากหลาย ผู้นำต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อตั้งศักยภาพสูงสุดของผู้เรียนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันออกมาได้อย่างเต็มที่

สัมมา ธนินธ์ (2564) ให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงระบบและการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารยุคใหม่ต้องสามารถบูรณาการปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตให้มีความสอดคล้องกัน การนำบริบทท้องถิ่นและทุนทางวัฒนธรรมมาเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถออกแบบระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2566) เน้นย้ำถึงหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) ผู้บริหารแนวใหม่ต้องเปิดโอกาสให้ครู เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งหลักการนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในพื้นที่พหุวัฒนธรรม เพื่อให้ทุกกลุ่มชาติพันธุ์มีกระบอกเสียงและได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

สุศักดิ์ ปาเฮ (2565) เสนอแนวคิดการบริหารเชิงบวกด้วยสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการแก้ปัญหามาเป็นการต่อยอดจุดแข็ง ผู้บริหารควรค้นหาและตั้งศักยภาพที่โดดเด่นขององค์กรและบุคลากรออกมาใช้ ในสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย การนำจุดแข็งทางวัฒนธรรมของแต่ละชาติพันธุ์มาหลอมรวมกันจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์

สุกัญญา แซ่ม้อย (2564) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารนวัตกรรมเป็นสมรรถนะที่ขาดไม่ได้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแนวใหม่ ผู้นำต้องสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร เป็นโค้ชให้คำปรึกษาแก่ครู และสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และทักษะชีวิตของผู้เรียนในทุกบริบท

จากแนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการสถานศึกษาแนวใหม่ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารนวัตกรรม โดยใช้หลักการบริหารเชิงระบบและการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงบวกหรือสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) จะช่วยเปลี่ยนมุมมองต่อความหลากหลายทางชาติพันธุ์ให้กลายเป็นจุดแข็งทางยุทธศาสตร์ ผู้บริหารแนวใหม่จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม การดึงความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และการบูรณาการทุนทางวัฒนธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

8.3.2. การบริหารจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural Education Management)

นพดล เจนอักษร (2567) อธิบายว่า การบริหารจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมคือกระบวนการจัดสภาพแวดล้อมและโครงสร้างของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการสร้างความสะดวกสบายทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และขจัดอคติ โดยการออกแบบนโยบายที่ยอมรับความแตกต่าง และส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนรู้สึกปลอดภัยและมีคุณค่าในพื้นที่ของสถานศึกษา

พงษ์ศิริ ดารารัตน์ และคณะ (2565) ชี้ให้เห็นว่า หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรมคือการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่น สถานศึกษาต้องบูรณาการองค์ความรู้ภูมิปัญญา และภาษาของท้องถิ่นเข้าสู่บทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มชาติพันธุ์สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมของตนเองกับการเรียนรู้ใหม่ได้อย่างมีความหมายและเกิดความภาคภูมิใจในรากเหง้า

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2566) เน้นย้ำบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อรองรับสังคมพหุ-วัฒนธรรม ผู้บริหารต้องจัดอบรมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้ครูมีความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness) มีทักษะในการจัดการชั้นเรียนที่หลากหลาย และสามารถใช้จิตวิทยาเชิงบวกในการสื่อสารและแก้ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม

กัญญา ปานชลธิ (2567) เสนอแนะว่า การบริหารจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรมที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแน่นแฟ้น ผู้บริหารต้องดึงผู้นำชุมชน ปรมาจารย์ชาวบ้าน และผู้ปกครองจากหลากหลายชาติพันธุ์เข้ามาเป็นเครือข่ายร่วมคิด ร่วมวางแผน และเป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อสร้างสะพานเชื่อมระหว่างวัฒนธรรมที่บ้านกับวัฒนธรรมที่โรงเรียนให้เป็นเนื้อเดียวกัน

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2568) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรม (Multicultural Leadership) เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการแสดงออกถึงความเคารพและการให้เกียรติในความแตกต่าง พร้อมทั้งสร้างกลไกการบริหารที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม

จากการศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมในการจัดสภาพแวดล้อม นโยบาย และหลักสูตรให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางชาติพันธุ์ โดยมุ่งเน้นความสะดวกสบายและขจัดอคติ หัวใจสำคัญคือการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าสู่การจัดการเรียนรู้ และการดึงชุมชนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่ทำให้ผู้เรียนทุกคนรู้สึกปลอดภัย ภาคภูมิใจในรากเหง้า และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความแตกต่างได้อย่างสันติสุข

8.3.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และผู้นำทางวิชาการ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ต้องเป็นผู้ริเริ่มวิสัยทัศน์และกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อรองรับความหลากหลายทางชาติพันธุ์ โดยสร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูยอมรับความแตกต่าง และกล้าที่จะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

ธีระ รุญเจริญ (2564) อธิบายว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหารคือการเป็นผู้นำในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับ และติดตามการจัดการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดแบบกัลยาณมิตร เพื่อชี้แนะแนวทางให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนทุกกลุ่มชาติพันธุ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัตนภรณ์ แข็งขัน (2566) ชี้ให้เห็นว่า ในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม ผู้บริหารต้องผสมผสานบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำทางวิชาการเข้าด้วยกัน โดยเป็นผู้ผลักดันให้เกิดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นพื้นที่ปลอดภัยให้ครูได้ร่วมกันออกแบบชุดกิจกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแก้ปัญหาช่องว่างทางภาษาและวัฒนธรรมของนักเรียนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2565) เน้นย้ำว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องกล้าที่จะกระจายอำนาจ (Empowerment) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูตามความถนัด เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผู้บริหารต้องคอยอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร และสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองในการเป็นครูยุคใหม่ที่เข้าใจพหุวัฒนธรรม

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2567) สรุปว่า การแสดงบทบาทผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง จะส่งผลโดยตรงต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียน ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการบูรณาการทุนทางวัฒนธรรมเข้าสู่การเรียนการสอน จะช่วยหล่อหลอมให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนเอง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมที่มีความแตกต่างได้อย่างสมานฉันท์

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำทางวิชาการเข้าด้วยกันอย่างแยกไม่ออก เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม โดยมีหน้าที่สำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กระตุ้นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และผลักดันกระบวนการ PLC ควบคู่กับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร การกระจายอำนาจและสนับสนุนทรัพยากรให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่บูรณาการทุนทางวัฒนธรรม จะช่วยลดช่องว่างทางชาติพันธุ์ ส่งผลให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนเอง และสามารถอยู่ร่วมกันบนความหลากหลายได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

8.4. ทฤษฎีและรูปแบบการขับเคลื่อนด้วยแนวคิด 4D Model

8.4.1 ทฤษฎีฐานรากของการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry: AI)

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2565) อธิบายทฤษฎีฐานรากของการสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry: AI) ว่าเป็นกระบวนการค้นพบใหม่ในการพัฒนาองค์กรที่ละทิ้งการมองแบบจับผิดหรือการมุ่งแก้ปัญหา (Problem Solving) แบบดั้งเดิม ไปสู่การมุ่งเน้นค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดหรือ "จุดแข็ง" (Strengths) ที่มีอยู่แล้วในองค์กร การตั้งคำถามเชิงบวกจะช่วยปลูกพลังความคิดสร้างสรรค์และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการพัฒนา

วิเชียร วิทย์อุดม (2564) ชี้ให้เห็นว่า หัวใจสำคัญของสุนทรียสาธกคือการค้นหา "แกนหลักเชิงบวก" (Positive Core) ขององค์กร ทฤษฎีนี้เชื่อว่าทุกระบบสังคมย่อมมีเรื่องราวความสำเร็จที่ซ่อนอยู่ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้จุดค้นและนำเรื่องราวเชิงบวกเหล่านั้นมาเป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงคุณค่าของตนเองและทุ่มเทเพื่อเป้าหมายร่วมกันอย่างเต็มที่

รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2566) เน้นย้ำการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสุนทรียสาธกในการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า กระบวนการ AI ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีและลดความขัดแย้งในทีมงาน การสื่อสารที่เน้นการชื่นชมและการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) จะทำให้บุคลากรเปิดใจยอมรับความแตกต่าง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานพหุวัฒนธรรมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข

สุวิทย์ มูลคำ (2565) กล่าวถึงการนำสุนทรียสาธกมาใช้ในสถานศึกษาว่า เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการนิเทศและการบริหารจัดการ จากการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องมาเป็นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรที่มุ่งชื่นชมความสำเร็จ การเปลี่ยนมุมมองนี้ช่วยลดความเครียด สร้างแรงจูงใจภายใน และกระตุ้นให้สถานศึกษากลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

อนันต์ อนันตวัฏฏ (2567) ระบุว่า ทฤษฎีสุนทรียสาธกเป็นฐานรากสำคัญที่นำไปสู่รูปแบบการขับเคลื่อนด้วย 4D Model ซึ่งเป็นการนำกระบวนการคิดเชิงบวกมาจัดระบบเป็นขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่การค้นพบ (Discovery) ไปจนถึงการลงมือทำ (Destiny) การใช้ทฤษฎีนี้เป็นฐานจะช่วยให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างนุ่มนวลและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ทฤษฎีสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry: AI) เป็นกระบวนการค้นพบใหม่ที่มุ่งค้นหา "จุดแข็ง" และ "แกนหลักเชิงบวก" แทนการมุ่งจับผิดหรือแก้ปัญหาแบบดั้งเดิม การใช้คำถามเชิงบวกและการชื่นชมช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ลดความขัดแย้ง และสานความสัมพันธ์ในสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย ทฤษฎีนี้จึงเป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการ 4D Model ที่เปลี่ยนการบริหารและการนิเทศให้เป็นการเสริมพลัง (Empowerment) กระตุ้นให้ครูและนักเรียนเกิดความภาคภูมิใจ และพร้อมขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

8.4.2 องค์ประกอบของกระบวนการ 4D Model (กายภาพดี (Physical Development), สังคมดี (Social Harmony), วัฒนธรรมดี (Cultural Integrity), ปัญญาดี (Intellectual Excellence))

สมชาย รักเรียน (2567) อธิบายว่ามิติกายภาพดี (Physical Development) ใน 4D Model ไม่ได้หมายถึงเพียงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ (Well-being) ของผู้เรียนและบุคลากร การพัฒนา "กายภาพดี" จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างพื้นที่ปลอดภัย และสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา

วิภาดา อุดลยศักดิ์ (2566) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับมิติสังคมดี (Social Harmony) ว่า หัวใจสำคัญของสังคมดีคือการสร้าง "ทุนทางสังคม" (Social Capital) ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและระบบเครือข่ายความร่วมมือ โดยผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งการรับฟังและความไว้วางใจ เพื่อเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ที่มีความเข้มแข็งและเกื้อกูลกันอย่างยั่งยืน

กนกวรรณ ศรีวัฒนา (2565) ชี้ให้เห็นว่า การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมดีใน 4D Model คือการหยั่งรากลึกถึง "อัตลักษณ์และความเป็นไทย" ควบคู่ไปกับความทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการนำทุนทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นมาบูรณาการเข้ากับหลักสูตร เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นเจ้าของให้แก่ผู้เรียนและคนในชุมชนสัมมา

อนันต์ พัฒนธรรม (2567) ระบุว่า มิติปัญญาดีตามกรอบ 4D Model คือเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคน โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมงานมาเป็น "ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้" (Facilitator) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนเกิดปัญหาที่แท้จริงและสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ (2564) เน้นย้ำว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ขั้นตอนของ 4D Model ไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการที่ทำครั้งเดียวจบ แต่เป็นวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous Cycle) การนำกระบวนการนี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา จะช่วยสร้างพลวัตแห่งการเรียนรู้ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรับความท้าทายใหม่ ๆ และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

จากการศึกษาองค์ประกอบของกระบวนการ 4D Model สรุปได้ว่า เป็นวงจรการบริหารจัดการเชิงบวกที่ขับเคลื่อนองค์กรผ่าน 4 ขั้นตอนหลักอย่างเป็นระบบ เริ่มจาก กายภาพดี (Physical Development) ในการสร้างพื้นที่แห่งสุขภาวะและแรงบันดาลใจอันเป็นรากฐานสำคัญ สู่ สังคมดี (Social Harmony) ผ่านการเสริมสร้างทุนทางสังคมและเครือข่ายความร่วมมือแบบ "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน) เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ควบคู่ไปกับการบ่มเพาะ วัฒนธรรมดี (Cultural Integrity) ด้วยการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างสุนทรียภาพและความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ และก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือ ปัญญาดี (Intellectual Excellence) ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยทั้งหมดนี้หลอมรวมกันเป็น "นิเวศแห่งความดี" ที่หมุนเวียนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Cycle) เพื่อส่งเสริมพลวัตแห่งการเติบโตของสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด

8.4.3 การประยุกต์ใช้ 4D Model ในการบริหารจัดการองค์กรและการพัฒนานวัตกรรม

1. ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Discovery & Paradigm Shift)

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2565) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้ 4D Model ในการบริหารจัดการองค์กรว่า เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการแก้ปัญหาเชิงรับสู่การบริหารเชิงรุกที่เน้นสุนทรียสาธก ผู้บริหารที่สามารถค้นหาและดึงต้นทุนความสำเร็จที่ซ่อนอยู่ในสถานศึกษามาเป็นฐานขับเคลื่อน จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ทำให้บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพัน และพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมและกายภาพ (Physical Development)

สมชาย รักเรียน (2567) อธิบายว่าการประยุกต์ใช้มิติกายภาพในการบริหารองค์กร คือการเปลี่ยนผ่านจากการดูแลอาคารสถานที่ตามหน้าที่ ไปสู่การออกแบบ "พื้นที่แห่งการเรียนรู้" (Learning Space) ที่สะท้อนสุนทรียภาพและการเข้าถึงการใช้งานที่ปลอดภัย การจัดการทางกายภาพที่เอื้อต่อสุขภาวะจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวและมีพลังในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

3. ด้านการพัฒนาสังคมและเครือข่ายความร่วมมือ (Social Harmony)

วิภาดา อดุลย์ศักดิ์ (2566) ระบุว่า การประยุกต์ใช้ 4D Model ในมิติสังคมคือการบริหารจัดการแบบ "เครือข่ายแนวราบ" ที่เน้นการสร้างความไว้วางใจผ่านระบบ "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน) ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นโซ่ข้อกลางในการเชื่อมโยงทุนทางสังคมที่มีอยู่เดิมให้กลายเป็นกลไกเกื้อกูล ซึ่งนอกจากจะสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาแล้ว ยังช่วยลดความขัดแย้งและสร้างพลังขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเอกภาพ

4. ด้านการบูรณาการวัฒนธรรมท้องถิ่น (Cultural Integrity)

กนกวรรณ ศรีวัฒนา (2565) ชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้มิติวัฒนธรรมในการบริหาร คือการเปลี่ยน "ต้นทุนวัฒนธรรม" ให้เป็น "สินทรัพย์ทางการศึกษา" ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดึงจุดเด่นของภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นฐานในการพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรม ซึ่งเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนในองค์กรและชุมชน ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง

5. ด้านการขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศทางปัญญา (Intellectual Excellence)

อนันต์ พัฒนธรรม (2567) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้มิติปัญญาดิในกระบวนการบริหารจัดการ คือการเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารจาก "ผู้นำ" เป็น "ผู้อำนวยความสะดวก" (Facilitator) ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ให้กับบุคลากร การสร้างองค์กรแห่งปัญญาไม่ได้วัดกันที่ปริมาณงาน แต่ดูที่ความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และการเรียนรู้ที่ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ธีระ รุญเจริญ (2564) เน้นย้ำว่าการประยุกต์ใช้ 4D Model อย่างเป็นระบบจะนำไปสู่การเกิด "นิเวศแห่งความดี" ที่มีความสมดุลและยั่งยืน การนำโมเดลนี้ไปใช้ในการบริหารนวัตกรรม จะช่วยให้สถานศึกษา

สามารถเปลี่ยนผ่านความท้าทายให้กลายเป็นโอกาส โดยให้บุคลากรทุกคนเป็นเจ้าของร่วมในความสำเร็จผ่านการทำงานที่เป็นวงจรต่อเนื่องและเปี่ยมด้วยสุนทรียภาพ

8.4.4 บทบาทของครูผู้สอนในฐานะผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ตามแนวคิด 4D Model

ทิตินา แชมมณี (2565) อธิบายว่า ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้ตั้งคำถามเชิงบวก เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสืบค้นและค้นพบทุนทางวัฒนธรรมและศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในตนเอง โดยลดบทบาทการบรรยายลง และเน้น "การรับฟังอย่างใส่ใจ" (Active Listening) เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ที่เอื้อให้ผู้เรียนกล้าสะท้อนจุดแข็งและความภาคภูมิใจในรากเหง้าของตนเองอย่างอิสระ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2565) กล่าวว่า บทบาทของครูในยุคใหม่ต้องเปลี่ยนจากผู้สอนเป็น "นักออกแบบการเรียนรู้" (Learning Designer) โดยเฉพาะการปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ให้เป็นห้องเรียนที่มีชีวิตและเอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การจัดพื้นที่ที่ยืดหยุ่นและเปี่ยมด้วยสุนทรียภาพถือเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและลดอุปสรรคในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานอย่างอิสระ

ประสาธ เนืองเฉลิม (2566) ระบุว่า ครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกต้องมีบทบาทในการเป็น "ผู้ประสานพลังทางสังคม" (Social Integrator) ผ่านกลไกเครือข่ายความร่วมมือในชุมชนหรือระบบ "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน) โดยครูต้องทำหน้าที่เชื่อมโยงประสบการณ์จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าสู่ห้องเรียน เพื่อหล่อหลอมให้ผู้เรียนเกิดทักษะทางสังคม มีจิตสาธารณะ และมองเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างยั่งยืน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2566) ระบุว่า สำหรับขั้นลงมือปฏิบัติ (Do/Destiny) ครูต้องเปลี่ยนบทบาทเป็น โค้ช (Coach) ที่คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ การอำนวยความสะดวกในขั้นนี้รวมถึงการประเมินตามสภาพจริง เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงพฤติกรรมและนำทักษะชีวิตไปประยุกต์ใช้ในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน

อนันต์ พัฒนธรรม (2567) ระบุว่า ครูต้องท้าทายผู้เรียนด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อกระตุ้น "กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์" (Critical Thinking) ครูไม่ได้ให้เพียงคำตอบ แต่ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดปัญญาที่แท้จริงและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การเป็นครูในยุคนวัตกรรม 4D Model เปรียบเสมือนการดำรงตนเป็น "สถาปนิกแห่งการเรียนรู้" (Architect of Learning) ผู้เปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ในการออกแบบกระบวนการศึกษาที่ก้าวข้ามกรอบการถ่ายทอดความรู้แบบเดิม ไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ "นิเวศแห่งความดี" (Ecosystem of Goodness) ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมภายในห้องเรียนและสถานศึกษา บทบาทสำคัญของครูในมิตินี้ มิได้หยุดอยู่เพียงการให้เนื้อหาวิชาการ แต่เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เชื่อมโยงมิติด้านกายภาพ สังคม วัฒนธรรม และปัญญา เข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน ครูจะต้องอาศัยความยืดหยุ่นทางความคิดและการปรับตัวให้สอดคล้องกับพลวัตทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Agile Mindset) เพื่อเป็นผู้นำในการสร้างวงจรการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง (Continuous Learning Cycle) อันเป็น

พื้นฐานสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต กระบวนการบริหารจัดการดังกล่าวตั้งอยู่บนฐานคิดที่มุ่งเน้นการ "บ่มเพาะสุนทรียภาพ" (Cultivating Aesthetics) ให้เกิดขึ้นในจิตใจของผู้เรียน โดยให้ความสำคัญกับการหยั่งรากลึกในอัตลักษณ์ความเป็นไทย ควบคู่ไปกับการเปิดรับองค์ความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ครูจึงต้องทำหน้าที่เป็นโซ่ข้อกลางในการประสานเครือข่ายความร่วมมือ "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน) เพื่อให้ผู้เรียนได้สัมผัสกับประสบการณ์จริงจากภูมิปัญญาชุมชนและเครือข่ายทางสังคม นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มกำลัง ท้ายที่สุด การปฏิบัติหน้าที่ของครูภายใต้นวัตกรรม 4D Model จึงมิใช่การทำงานตามกรอบเวลาหรือตามภาระหน้าที่ปกติ แต่คือการรังสรรค์พื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่เป็น "นิเวศแห่งความดี" อย่างยั่งยืน ซึ่งเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสรรค์ผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกายที่พร้อม จิตใจที่งดงามทางสังคม มีรากฐานทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และมีปัญหาที่เฉลียวฉลาด สามารถนำพาตนเองและสังคมสู่ความสำเร็จท่ามกลางความท้าทายในอนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนตามวิถีไทย

8.4.5.แนวทางการถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากกระบวนการ 4D Model

รัตนะ บัวสนธ์ (2565) กล่าวว่า การถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีจาก 4D Model คือกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) อย่างเป็นระบบที่มุ่งค้นหา "ความสำเร็จที่ซ่อนอยู่" ในแต่ละขั้นตอน กระบวนการนี้ไม่ใช่เพียงการรวบรวมผลงาน แต่คือการวิเคราะห์เงื่อนไขปัจจัยความสำเร็จ (Success Factors) ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในสถานศึกษาพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

รัตนะ บัวสนธ์ (2565) กล่าวว่า การถอดบทเรียนจาก 4D Model คือกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) อย่างเป็นระบบที่มุ่งค้นหา "ความสำเร็จที่ซ่อนอยู่" ในแต่ละมิติ ทั้งด้านกายภาพ สังคม วัฒนธรรม และปัญญา โดยวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ (Success Factors) ที่เปลี่ยนผ่านพฤติกรรมผู้เรียนในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2567) เสนอแนวทางว่า การถอดบทเรียนที่ดีควรเน้นการสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงประจักษ์จาก 4D Model มาเป็น "นวัตกรรมต้นแบบ" เพื่อเผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่น การทำบทเรียนให้เป็นที่ประจักษ์ต้องประกอบด้วยเนื้อหาที่ชัดเจน กระบวนการที่เป็นขั้นตอน และผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงที่วัดผลได้ เพื่อให้ผู้อื่นสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2566) เน้นย้ำว่า แนวปฏิบัติที่ดีที่ถอดได้จาก 4D Model ต้องเน้นความยั่งยืนและการพัฒนาตนเองขององค์กร การถอดบทเรียนควรจัดทำเป็นรูปแบบสื่อสร้างสรรค์หรือสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายสถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2565) สรุปว่า การถอดบทเรียนจาก 4D Model คือการสร้าง "ธนาคารความรู้" ที่รวบรวมคุณค่าทางวัฒนธรรมและบทเรียนจากการบริหารจัดการ การนำผลการถอดบทเรียนกลับมาสู่ขั้นตอน

Do/Destiny อย่างสม่ำเสมอ จะช่วยสร้างพลวัตในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาพหุวัฒนธรรมมีความเป็นมืออาชีพและตอบโจทย์เป้าหมายการจัดการศึกษาของชาติ

การถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีจาก 4D Model เป็นกระบวนการสำคัญในการสังเคราะห์ องค์ความรู้เชิงประจักษ์จากการปฏิบัติจริง โดยมุ่งเน้นการสะท้อนคิดผ่านมุมมองเชิงบวกและการค้นหาปัจจัยความสำเร็จในทุกขั้นตอนของกระบวนการ การถอดบทเรียนนี้ไม่เพียงแค่ช่วยวิเคราะห์เงื่อนไขที่นำไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรมในชั้นเรียนเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างนวัตกรรมต้นแบบที่สามารถเผยแพร่สู่เครือข่ายสถานศึกษาผ่านระบบสารสนเทศและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ PLC ซึ่งจะเปลี่ยนความสำเร็จเฉพาะจุดให้กลายเป็น "ธนาคารความรู้" ที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในบริบทพหุวัฒนธรรมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

8.5. การบ่มเพาะคุณลักษณะอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" (3อ.)

8.5.1 แนวคิดโครงการโรงเรียนแห่งความดีและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2566) ได้กำหนดนโยบายโรงเรียนแห่งความดีเพื่อมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงามให้กับผู้เรียน แนวคิดนี้มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำความดีอย่างเป็นระบบ โดยให้โรงเรียนเป็น "พื้นที่แห่งการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ" เพื่อให้เด็กเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างยั่งยืนจากการซึมซับแบบอย่างและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เน้นความดีเป็นพื้นฐาน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2565) ระบุว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มิได้จำกัดเพียงความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่รวมถึงความฉลาดทางอารมณ์และคุณธรรม การปลูกฝังความอ่อนน้อมและการมีสัมมาคารวะถือเป็นทักษะทางสังคม (Soft Skills) ที่สำคัญที่สุด ซึ่งการออกแบบหลักสูตรที่เน้นกิจกรรมสร้างสรรค์จะช่วยบ่มเพาะคุณลักษณะเหล่านี้ให้ฝังรากลึกในจิตใจของผู้เรียนอย่างเป็นธรรมชาติและมีความหมาย

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2567) อธิบายว่า การบ่มเพาะคุณลักษณะความดีต้องอาศัยการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง (Experiential Learning) การใช้โครงการโรงเรียนแห่งความดีเป็นกลไกในการจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการสื่อสารที่สุภาพ การแสดงกิริยามารยาทที่อ่อนน้อม และการแสดงออกถึงความอ่อนโยน จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุขและเกื้อกูลกัน

มารุต พัฒนาผล (2566) กล่าวว่า คุณลักษณะ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" หรืออัตลักษณ์ 3อ. คือรากฐานของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การบริหารจัดการในสถานศึกษาพหุวัฒนธรรมต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดอัตลักษณ์เหล่านี้เป็นเป้าหมายร่วมขององค์กร เพื่อให้นักเรียนต่างชาติพันธุ์มีมาตรฐานพฤติกรรมเดียวกัน ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเสมอภาคในการอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2565) เสนอแนวคิดที่โรงเรียนแห่งความดีต้องขับเคลื่อนด้วยกระบวนการคิดเชิงบวก การใช้สุนทรียศาสตร์มาสร้างโครงการที่เน้นการชมเชยความดี (Positive Reinforcement) จะช่วยกระตุ้นให้

ผู้เรียนอยากแสดงออกถึงพฤติกรรมที่อ่อนหวานและอ่อนโยน การสร้างระบบที่เน้นการมองเห็น "คุณค่าในความดี" ของนักเรียนจะส่งผลให้โรงเรียนกลายเป็นพื้นที่แห่งความอบอุ่นและเปี่ยมไปด้วยคุณธรรม

สรุปได้ว่า แนวคิดโครงการโรงเรียนแห่งความดีมุ่งเน้นการใช้สถานศึกษาเป็นพื้นที่บ่มเพาะคุณธรรมผ่านการปฏิบัติจริง โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามอัตลักษณ์ 3อ. คือ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสมรรถนะการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม การบริหารจัดการต้องบูรณาการการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เชิงรุกและการเสริมแรงเชิงบวก เพื่อให้ให้นักเรียนทุกชาติพันธุ์ซึมซับคุณลักษณะดังกล่าวจนเป็นวิถีปฏิบัติ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เน้นความดีและการยอมรับในคุณค่าของผู้อื่น จะช่วยพลิกโฉมพฤติกรรมผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความฉลาดทางอารมณ์ และพร้อมเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

8.5.2 จิตวิทยาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงบวกสำหรับเด็กและเยาวชน

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2566) อธิบายว่า จิตวิทยาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงบวกมุ่งเน้นการใช้หลักการเสริมแรง (Reinforcement) เพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในบริบทของอัตลักษณ์ 3อ. การที่ครูให้คำชมเชยหรือรางวัลเมื่อนักเรียนแสดงความอ่อนหวานหรือความอ่อนน้อม จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึภาคภูมิใจและมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมเหล่านั้นซ้ำจนกลายเป็นนิสัยติดตัวในระยะยาว

อาคม สังข์สุวรรณ (2565) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura เน้นย้ำว่าเด็กเรียนรู้พฤติกรรมผ่านการสังเกตตัวแบบ (Modeling) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนบ้านหนองบัวจึงต้องทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ภาษาที่สุภาพและการมีมารยาทที่อ่อนน้อม เพื่อให้นักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ซึมซับและเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าวจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตในโรงเรียน

สุวิทย์ มูลคำ (2567) ระบุว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยกระบวนการเสริมสร้างกำลังใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเด็กกลุ่มชาติพันธุ์ การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและยอมรับความแตกต่างจะช่วยลดความประหม่าและเสริมสร้างความมั่นใจ การใช้จิตวิทยาเชิงบวกในการสื่อสารช่วยให้เด็กกล้าแสดงออกถึงความอ่อนโยนและจิตใจที่โอบอ้อมอารีต่อผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างเป็นธรรมชาติ

มารุต พัฒนาผล (2566) ชี้ให้เห็นว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต้องอาศัยการประเมินตนเองและการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อให้เยาวชนเข้าใจถึงความสำคัญของอัตลักษณ์ 3อ. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์พฤติกรรมตนเองผ่านระบบสะท้อนคิดเชิงบวก จะช่วยให้เด็กพัฒนาทักษะการกำกับตนเอง (Self-Regulation) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ยั่งยืนในการอยู่ร่วมกัน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2565) สรุปว่า จิตวิทยาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงบวกไม่ใช่เพียงการควบคุมพฤติกรรมภายนอก แต่คือการปลูกฝังคุณค่าจากภายใน การใช้ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่เน้นความก้าวหน้าทีละน้อย จะช่วยให้เด็กเยาวชนเกิดความพยายามในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนอัตลักษณ์ความดีให้เกิดขึ้นจริงท่ามกลางความหลากหลายทางสังคม

สรุปได้ว่า จิตวิทยาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงบวกเพื่อบ่มเพาะอัตลักษณ์ 3อ. อาศัยกระบวนการ

เสริมแรงเชิงบวก (Positive Reinforcement) การใช้แบบอย่างที่ดี (Modeling) จากครูและ การสะท้อนคิด (Reflection) เป็นเครื่องมือหลัก กระบวนการนี้มุ่งเปลี่ยนจากภายนอกสู่ภายในผ่านการยอมรับและชื่นชม ความพึงประสงค์ เพื่อให้เด็กและเยาวชนเกิดความภาคภูมิใจในพฤติกรรมตนเอง การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจช่วยให้ผู้เรียนทุกกลุ่มชาติพันธุ์พัฒนาทักษะการกำกับตนเอง (Self-Regulation) จนเป็นวิถีชีวิต ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

8.5.3 อัตลักษณ์ "อ่อนหวาน": การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวกและปียวาจา

สุวิทย์ มูลคำ (2567) อธิบายว่า ปียวาจาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกในสถานศึกษา การพัฒนาอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน" ต้องเริ่มจากการฝึกให้ผู้เรียนตระหนักถึงพลังของคำพูดและการสื่อสารที่ปราศจากอคติ โดยครูต้องเป็นผู้สร้างสถานการณ์จำลองที่ส่งเสริมการใช้ถ้อยคำที่ไพเราะ และให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการสื่อสารที่เน้นความปรารถนาดีต่อผู้อื่นเสมอ

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2566) ระบุว่า ทักษะการสื่อสารเชิงบวกเป็นองค์ประกอบหลักของสมรรถนะทางสังคมในศตวรรษที่ 21 การพัฒนา "ความอ่อนหวาน" ผ่านปียวาจาไม่ได้หมายถึงการพูดจาอ่อนหวานเพียงอย่างเดียว แต่ยังครอบคลุมถึงการฟังอย่างลึกซึ้งและการตอบสนองด้วยความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยทลายกำแพงความแตกต่างทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมในชั้นเรียน

รัตนภรณ์ แข็งขัน (2565) เน้นย้ำว่า การสื่อสารที่เปี่ยมด้วยความอ่อนหวานช่วยสร้าง "พื้นที่ปลอดภัย" (Safe Space) ทางจิตวิทยาให้แก่ผู้เรียนกลุ่มเปราะบาง การสร้างนิสัยการใช้วาจาที่ไพเราะและให้เกียรติผู้อื่นอย่างเสมอภาค จะช่วยลดพฤติกรรมก้าวร้าวและส่งเสริมให้เด็กเกิดความภูมิใจในตนเอง พร้อมทั้งจะเรียนรู้และแบ่งปันความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนต่างชาติพันธุ์อย่างสร้างสรรค์

มารุต พัฒผล (2566) กล่าวว่า การพัฒนาอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน" สามารถทำได้ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อให้ผู้เรียนวิเคราะห์ผลกระทบของคำพูดตนเองต่อผู้อื่น การฝึกใช้ภาษาเชิงบวกในสถานการณ์ที่หลากหลาย ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักในผลกระทบของวาจา และสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีขึ้นเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งภายในสภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรม

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2565) เสนอว่า การฝึกปียวาจาต้องบูรณาการเข้ากับวิถีชีวิตประจำวันของนักเรียนผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรม "คำพูดสร้างพลัง" หรือการเป็นมัคคุเทศก์น้อยรักษาดอยหลวง การใช้ภาษาที่ไพเราะเพื่อสื่อสารเรื่องราวท้องถิ่น จะช่วยลดหลอหลอมให้ผู้เรียนเกิดบุคลิกภาพที่อ่อนหวาน นุ่มนวล และสร้างเสน่ห์แห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างมนุษย์

สรุปได้ว่า อัตลักษณ์ "อ่อนหวาน" หรือปียวาจา ไม่ใช่เพียงทักษะการพูดที่ไพเราะ แต่คือการสื่อสารที่เปี่ยมด้วยความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่างลึกซึ้ง การพัฒนาทักษะนี้ผ่านกระบวนการสะท้อนคิดและกิจกรรมเชิงประสบการณ์ ช่วยให้นักเรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดความตระหนักในพลังของภาษา สามารถลดความขัดแย้ง และสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา การสื่อสารเชิงบวกจึงเป็นกลไกสำคัญในการทลายอคติ

ทางชาติพันธุ์ เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ยั่งยืน และช่วยให้ผู้เรียนกลายเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ทางบุคลิกภาพ พร้อมอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเกื้อกูลและมีความสุข

8.5.4 อัตลักษณ์ "อ่อนน้อม": การเสริมสร้างความฉลาดทางสังคม กาลเทศะ และการให้เกียรติผู้อื่น

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2566) ระบุว่า "ความอ่อนน้อม" คือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการเคารพตนเองและผู้อื่น การเสริมสร้างทักษะนี้ผ่านความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) ช่วยให้เด็กเยาวชนเข้าใจกาลเทศะ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และบุคคลที่แตกต่างกันได้เหมาะสม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการลดความขัดแย้งในสังคมพหุวัฒนธรรมและเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในระยะยาว

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2565) กล่าวว่า การฝึกความอ่อนน้อมในสถานศึกษาพหุวัฒนธรรมไม่ใช่การบังคับให้เด็กยอมจำนนต่ออำนาจ แต่คือการสอนให้รู้จัก "การให้เกียรติ" ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม การเคารพในวิถีปฏิบัติของกลุ่มชาติพันธุ์อื่นผ่านมารยาทที่อ่อนน้อม จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2565) อธิบายว่า การปลูกฝังความอ่อนน้อมควบคู่กับกาลเทศะ ช่วยพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะการทำงานเป็นทีม การรู้จักกาลเทศะทำให้ผู้เรียนสามารถวางตัวได้อย่างถูกต้องตามบริบทสังคม ซึ่งในอนาคตจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในตลาดงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น ทักษะเหล่านี้ถือเป็นเครื่องมือทางสังคมที่สำคัญในโลกยุคใหม่

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2567) เน้นย้ำว่า ครูสามารถใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation) เพื่อฝึกทักษะการอ่อนน้อมและการมีมารยาทที่ถูกต้องให้กับนักเรียน การเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติและได้รับข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก จะช่วยให้เด็กเกิดความตระหนักในคุณค่าของการให้เกียรติผู้อื่น และสามารถนำไปปรับใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ในทุกสถานการณ์อย่างเหมาะสม

มารุต พัฒนาผล (2566) สรุปว่า อัตลักษณ์ความอ่อนน้อมเป็นดัชนีชี้วัดความเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคม การจัดกิจกรรมที่เน้นการแสดงออกถึงมารยาทไทยและมารยาทสากลที่ประยุกต์เข้ากับวิถีวัฒนธรรมท้องถิ่น จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในรากเหง้าของตนเอง พร้อมกับมีทักษะในการให้เกียรติและยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้อื่นได้อย่างสง่างาม

สรุปได้ว่า ความอ่อนน้อมเป็นอัตลักษณ์ที่ผสมผสานความฉลาดทางสังคม กาลเทศะ และการให้เกียรติผู้อื่นเข้าด้วยกัน การพัฒนาความอ่อนน้อมในโรงเรียนพหุวัฒนธรรมไม่ใช่เรื่องของรูปแบบพิธีกรรม แต่คือการปลูกฝังการยอมรับในคุณค่าของความแตกต่าง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับบริบททางสังคมที่ซับซ้อนและมีความหลากหลายได้เป็นอย่างดี การฝึกผ่านสถานการณ์จริงและการเสริมแรงเชิงบวก ช่วยให้เด็กเกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่มั่นคง สามารถใช้กาลเทศะเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกัน ส่งผลให้ผู้เรียนเติบโตเป็นประชากรที่มีทักษะชีวิตยอดเยี่ยม และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายได้อย่างสันติสุข

8.5.5 อัตลักษณ์ "อ่อนโยน": การปลูกฝังความเมตตา ทักษะความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และการแก้แค้นสิ่งแวดล้อม

Daniel Goleman (2565) อธิบายว่า "ความอ่อนโยน" เชื่อมโยงโดยตรงกับความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการมีความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การปลูกฝังคุณลักษณะนี้ในสถานศึกษาช่วยสร้างกระแสธารแห่งความเมตตา ทำให้นักเรียนตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเองที่มีต่อความรู้สึกของเพื่อนต่างชาติพันธุ์ และช่วยลดช่องว่างความขัดแย้งในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2566) ระบุว่า ในบริบทพหุวัฒนธรรม การพัฒนาอัตลักษณ์ "อ่อนโยน" ต้องมุ่งเน้นไปที่การสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมและการแก้แค้นสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารควรออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงความอ่อนโยนของมนุษย์เข้ากับความรักในธรรมชาติ (รักชดอยหลวง) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักว่าชีวิตคนและสิ่งแวดล้อมล้วนพึ่งพาอาศัยกันและต้องได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียม

ทิตินา แคมมณี (2565) กล่าวว่า การฝึกทักษะความเห็นอกเห็นใจสามารถทำได้ผ่านการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือการช่วยเหลือเพื่อนร่วมชั้นที่มีความต้องการจำเป็น ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับให้ผู้เรียนมองเห็น "ความเหมือนในความต่าง" เพื่อลดทอนการตีตราและส่งเสริมให้ความเมตตาเป็นทักษะหลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น

รัตนะ บัวสนธิ์ (2565) เสนอว่า การบ่มเพาะจิตใจที่อ่อนโยนต้องทำผ่านวิถีปฏิบัติที่เป็นปกติสุขในโรงเรียน เช่น การแสดงความห่วงใยต่อเพื่อน หรือการดูแลรักษาพื้นที่เรียนรู้ร่วมกัน การปลูกฝังแนวคิดเรื่อง "ความเมตตาเป็นสากล" ช่วยให้เยาวชนก้าวข้ามกรอบความเชื่อเดิมๆ และเติบโตเป็นมนุษย์ที่มีจิตใจเปิดกว้างและพร้อมรับฟังความแตกต่างด้วยความใจดีและนุ่มนวล

มารุต พัฒนาผล (2566) สรุปว่า อัตลักษณ์ "อ่อนโยน" คือรากฐานของการเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ การบูรณาการกิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติเข้ากับการบ่มเพาะจิตใจ ทำให้นักเรียนเห็นว่าการอ่อนโยนต่อคนรอบข้างและการอ่อนโยนต่อสิ่งแวดล้อมคือเรื่องเดียวกัน ซึ่งจะหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมแก้แค้นและจิตสาธารณะที่เข้มแข็ง ส่งผลต่อการสร้างสันติภาพในสังคมพหุวัฒนธรรมที่เปี่ยมด้วยความเอื้ออาทร

สรุปได้ว่า อัตลักษณ์ "อ่อนโยน" เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่ผสมผสานความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน การพัฒนาคุณลักษณะนี้ในโรงเรียนพหุวัฒนธรรมทำได้ผ่านการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่เน้นการปฏิบัติจริง เช่น กิจกรรมดูแลรักษาธรรมชาติรอบดอยหลวงเชียงดาว ซึ่งช่วยให้นักเรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างมนุษย์และระบบนิเวศ การบ่มเพาะความอ่อนโยนไม่เพียงแต่ช่วยลดอคติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์เท่านั้น แต่ยังสร้างรากฐานของพลเมืองที่มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อส่วนรวม และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายได้อย่างเกื้อกูลและเป็นสุขอย่างยั่งยืน

8.5.6 แนวทางการวัดและประเมินผลพฤติกรรมด้านคุณลักษณะอัตลักษณ์ของนักเรียน

มารุต พัฒนา (2566) เสนอว่า การวัดและประเมินผลคุณลักษณะอัตลักษณ์ "3อ." ต้องเน้นการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) มากกว่าการใช้แบบทดสอบวัดความรู้เพียงอย่างเดียว ครูควรใช้การสังเกตพฤติกรรมในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชุมชน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ว่านักเรียนแสดงออกถึงความอ่อนหวาน อ่อนน้อม และอ่อนโยนอย่างเป็นธรรมชาติหรือไม่

รัตน์ บัวสนธ์ (2565) ระบุว่า การประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรมควรใช้การประเมินรอบด้าน (360-Degree Assessment) โดยดึงข้อมูลจากเพื่อน ครู และผู้ปกครองมาประกอบกัน กระบวนการนี้ช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นธรรมและสะท้อนพฤติกรรมของนักเรียนในหลายมิติ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการวัดอัตลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางสังคมและจิตใจของผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างแม่นยำ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2565) เน้นย้ำการใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริก (Rubric Score) ที่ชัดเจนในการประเมินพฤติกรรม ครูต้องกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ "ความอ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อให้นักเรียนทราบเกณฑ์ความคาดหวัง และช่วยให้ครูมีมาตรฐานในการวัดและประเมินผลที่ตรงกันและเป็นธรรม

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2565) เสนอการประเมินด้วยกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) ของนักเรียนเอง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการประเมินเชิงบวก ครูควรจัดให้มีระบบบันทึกความดีหรือการสนทนาแลกเปลี่ยนหลังทำกิจกรรม เพื่อให้นักเรียนได้สำรวจพัฒนาการทางอารมณ์และจิตใจของตนเอง การที่นักเรียนเห็นความก้าวหน้าของตนเองถือเป็นการเสริมพลังในการสร้างอัตลักษณ์ที่ยั่งยืน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2566) กล่าวว่า ผลการประเมินต้องนำไปใช้เพื่อการพัฒนา (Formative Assessment) มากกว่าการตัดสินผลการเรียน ครูควรใช้ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการ 4D Model มาเปรียบเทียบพัฒนาการรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อวางแผนจัดกิจกรรมบ่มเพาะคุณลักษณะให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงวัยได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า แนวทางการวัดและประเมินผลอัตลักษณ์ "3อ." ต้องใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ที่เน้นข้อมูลเชิงประจักษ์จากการสังเกตพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน โดยบูรณาการข้อมูลแบบรอบด้าน (360-Degree) ทั้งจากเพื่อน ครู และผู้ปกครอง ร่วมกับการใช้เกณฑ์รูบริกที่ชัดเจน สิ่งสำคัญที่สุดคือกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) ที่เน้นให้นักเรียนประเมินตนเองเพื่อสร้างจิตสำนึกและการกำกับตนเอง ผลการประเมินจะต้องถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาเชิงบวก (Formative Assessment) และการปรับปรุงกิจกรรมบ่มเพาะคุณลักษณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเติบโตของพฤติกรรมอย่างยั่งยืนในสังคมพหุวัฒนธรรม

8.5.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.5.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาพหุวัฒนธรรม

โดยใช้กระบวนการ 4D Model พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนและการดึงทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้เป็นฐานในการกำหนดวิสัยทัศน์ ช่วยให้สถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางชาติพันธุ์และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มารุต พัฒนาผล (2566) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าการใช้ชุดกิจกรรมที่ออกแบบตามความสนใจและบริบทชีวิตจริงของผู้เรียน ช่วยส่งเสริมทักษะชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเฉพาะด้านความอ่อนน้อมและการมีจิตสาธารณะ ซึ่งส่งผลให้บรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความเกื้อกูลและเป็นมิตรมากขึ้น

วิชัย วงษ์ใหญ่ และคณะ (2566) ศึกษาการบริหารจัดการนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร สามารถกระตุ้นให้คณะครูร่วมกันสร้างชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ Soft Power ของท้องถิ่น ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กนักเรียนให้มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและมีทักษะทางสังคมที่ดีขึ้น

รัตนารณณ์ แข็งขัน (2565) ได้ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบ่มเพาะคุณธรรมตามอัตลักษณ์โรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการใช้กระบวนการคิดเชิงบวก (Appreciative Inquiry) ผสมผสานกับกิจกรรมโรงเรียนแห่งความดี ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถแสดงออกถึงความอ่อนหวาน อ่อนน้อม และอ่อนโยน ได้อย่างเป็นธรรมชาติและยั่งยืน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2566) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนรู้พหุวัฒนธรรม พบว่าการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ครูสามารถออกแบบชุดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในโรงเรียนที่มีความหลากหลายสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศชี้ให้เห็นว่า การนำกระบวนการ 4D Model มาบูรณาการกับการบริหารจัดการสถานศึกษาพหุวัฒนธรรม เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำและเพิ่มคุณภาพการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและการใช้ทุนทางวัฒนธรรมเป็นฐานการเรียนรู้ช่วยบ่มเพาะทักษะชีวิตและคุณลักษณะอัตลักษณ์ 3อ. (อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน) ได้อย่างเป็นรูปธรรม การขับเคลื่อนด้วยกระบวนการคิดเชิงบวกและการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ยังเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาสมรรถนะครูให้สามารถออกแบบกิจกรรมเชิงรุกที่สร้างจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม นำไปสู่การอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างสันติสุขและยั่งยืน

8.5.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Cooperrider, D. L., Whitney, D., & Stavros, J. M. (2008). แนวคิดสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) เสนอการเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการบริหารที่มุ่ง "แก้ปัญหา" ไปสู่การค้นหาค้นหาและต่อยอด "จุดแข็ง และสิ่งที่ดีที่สุดใน" ขององค์กร โดยใช้คำถามเชิงบวกเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทาง กระบวนการนี้ขับเคลื่อนผ่าน

วงจร 4-D ได้แก่ การค้นพบจุดแข็ง (Discovery) การร่วมสร้างภาพฝัน (Dream) การออกแบบระบบ (Design) และการลงมือทำ (Destiny) ซึ่งการให้ทุกคนมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความผูกพัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และปลดปล่อยพลังบวกเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

Senge (2012) ได้วิจัยเกี่ยวกับ "โรงเรียนแห่งการเรียนรู้" (Schools that learn) ในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม โดยเน้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม งานวิจัยพบว่า การให้ความสำคัญกับทักษะความฉลาดทางอารมณ์และการสร้างความเข้าใจในความแตกต่างของกลุ่มชาติพันธุ์ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดอคติและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

UNESCO (2024) รายงานผลการศึกษากิจการศึกษารูปแบบพหุวัฒนธรรมในโรงเรียนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยเน้นการใช้ทุนทางวัฒนธรรมและ Soft Power มาประยุกต์เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ พบว่าการสร้างหลักสูตรที่สะท้อนถึงวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในรากเหง้าของตนเอง และส่งเสริมจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Darling-Hammond (2022) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทของครูในการบริหารจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในโรงเรียนที่มีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าครูผู้อำนวยความสะดวกที่เข้าใจกลไกการเสริมสร้างทักษะความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) สามารถออกแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์ความแตกต่างของผู้เรียน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกและการแสดงออกถึงการให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรม

Fullan (2023) ได้ศึกษาการขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษาผ่านแนวทาง "Change Agent" พบว่าผู้นำการศึกษาที่ใช้กระบวนการสะท้อนคิดและถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง จะสามารถสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืนได้ การให้ความสำคัญกับสมรรถนะของครูและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวรับความท้าทายใหม่ ๆ และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมของผู้เรียนได้อย่างมั่นคง

Khalifa M., Gooden, M. A., & Davis, J. E (2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ งานวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บูรณาการทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนเข้าสู่นโยบายของโรงเรียน และส่งเสริมการลดอคติทางชาติพันธุ์ในหมู่วิชาชีพครู สามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียนกลุ่มน้อย สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และลดอัตราการลงโทษทางวินัยที่ไม่เป็นธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ

Cockell & McArthur-Blair (2020) ได้วิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้สุนทรียศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการมุ่งแก้ปัญหาที่ข้อบกพร่อง มาเป็นการค้นหาและต่อยอดความสำเร็จ ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้เรียนจากหลากหลายวัฒนธรรม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกร่วมกัน

Banks (2016) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรม ในบริบทโลกยุคใหม่ โดยเน้นย้ำถึงมิติของการลดอคติ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็ง งานวิจัยยืนยันว่าการปรับโครงสร้างทางสังคมของสถานศึกษาให้เปิดรับและให้คุณค่ากับความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ควบคู่ไปกับการบูรณาการเนื้อหาที่หลากหลายลงในหลักสูตร ส่งผลโดยตรงต่อความเสมอภาคทางการศึกษาและยกระดับการยอมรับซึ่งกันและกันในหมู่นักเรียน

Leithwood et al. (2024) ได้ศึกษาความสำเร็จของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียนเขตเมืองที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรมสูง พบว่าผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครู การสร้างทิศทางการร่วมกัน และการปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น สามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยอมรับความแตกต่างได้ ปัจจัยเหล่านี้เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนวัตรกรรมการสอนของครู และยกระดับผลการเรียนและพฤติกรรมเชิงบวกของนักเรียนอย่างยั่งยืน

Nieto (2022) ได้วิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของการยืนยันคุณค่าความหลากหลาย ต่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนพหุวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่าเมื่อครูและผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ประสานทางวัฒนธรรม และนำเอาภูมิหลังของผู้เรียน รวมถึงวิถีชีวิตชุมชนมาใช้เป็น "ต้นทุน" ในการจัดการศึกษา จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียน ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม และสร้างบรรยากาศโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม

งานวิจัยในต่างประเทศยืนยันว่า การบริหารสถานศึกษาพหุวัฒนธรรมโดยใช้ กระบวนการสุนทรียสาธก เป็นฐาน ช่วยสร้างความร่วมมือและลดอคติทางชาติพันธุ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการร่วมกับภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อความหลากหลาย โดยนำทุนทางวัฒนธรรมมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง รวมถึงการพัฒนาครูให้มีความเห็นอกเห็นใจ ล้วนส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกและการยอมรับความแตกต่าง นอกจากนี้ การขับเคลื่อนผ่าน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขได้อย่างยั่งยืน

9. การออกแบบนวัตกรรม

ระยะที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์สภาพบริบทความต้องการจำเป็น (Need Assessment)

เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและบริบทของโรงเรียนบ้านหนองบัว ต.เมืองคอง อําเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลฐานในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการและชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก

1. แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Informants)

1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านหนองบัว จำนวน 8 ท่าน (ชาย 2 ท่าน หญิง 6 ท่าน)

2. เครื่องมือที่ใช้

2.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการบ่มเพาะอัตลักษณ์ 3 อ.

2.2 แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เรื่องการประยุกต์ใช้ Soft Power

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจัดกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปประเด็นความต้องการจำเป็นเพื่อนำไปสู่การออกแบบนวัตกรรม

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการร่วมกับชุดกิจกรรม (Development)

นำข้อมูลจากระยะที่ 1 มาร่างนวัตกรรม และตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. แหล่งข้อมูล

1.1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร/นวัตกรรม และด้านการศึกษาพหุวัฒนธรรม จำนวน 3 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ร่างรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาพหุวัฒนธรรมตามแนวคิด 4D Model

2.2 ร่างชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก เรื่อง "นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model"

2.3 แบบประเมินความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของชุดกิจกรรมและเครื่องมือวัดผล

2.4 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 นำเสนอร่างนวัตกรรมให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน

3.2 วิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกรายการที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3.3 จากผ่านการตรวจ IOC แล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินและแบบสอบถามไป Try-out กับครูหรือนักเรียน

ในสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นก่อนนำมาใช้เก็บข้อมูลจริง

3.4 วิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารฯ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 3 การประเมินผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและถอดบทเรียน (Implementation & Evaluation)

นำรูปแบบการบริหารและชุดกิจกรรมไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อประเมินผลลัพธ์และถอดบทเรียน (Best Practices)

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

- 1.1 ผู้ร่วมขับเคลื่อนนวัตกรรม ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านหนองบัว จำนวน 8 ท่าน
- 1.2 กลุ่มเป้าหมายนักเรียน ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบัว ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษาปัจจุบัน ใช้วิธีการเลือกทั้งหมดในฐานะการวิจัยเชิงพื้นที่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นวัตกรรมที่ใช้ในการทดลอง

1. แบบประเมินพฤติกรรมคุณลักษณะอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" (ประเมินก่อนและหลังการใช้นวัตกรรม) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rubric Score)
 2. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูและนักเรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรม
 3. รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวคิด 4D Model และชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- เชิงรุก

ส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา " 4D โมเดล"

รูปแบบนี้เป็นการนำแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) มาผสมผสานกับกระบวนการสุนทรียสาธก โดยแสดงให้เห็นบทบาทของ "ผู้อำนวยการสถานศึกษา" ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ขับเคลื่อนครูทั้ง 8 ท่าน

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs)

- 1.1 นโยบาย ได้แก่ โครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (IFTE) และนโยบายโรงเรียนแห่งความดี
- 1.2 บุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1ท่าน และข้าราชการครู 8 ท่าน (ชาย 2 , หญิง 6)
- 1.3 บริบทพื้นที่ ได้แก่ ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และทุนทางวัฒนธรรมรอบดอยหลวงเชียงดาว
- 1.4 เป้าหมาย ได้แก่ คุณลักษณะอัตลักษณ์ 3อ. (อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน)

2. กระบวนการบริหารจัดการ 4D Model

ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอน ในการขับเคลื่อนวงจรการทำงาน (PLC) ของคณะครู ประกอบด้วย

D1 - กายภาพดี (Physical Development)

เป้าหมาย ได้แก่ การพัฒนาพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่สะท้อนถึงการยอมรับความหลากหลาย และสร้างสุขภาวะที่เอื้อต่อการดังกายภาพของผู้เรียนพหุวัฒนธรรม

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การทำหน้าที่เป็นผู้นำกระบวนการเชิงกลยุทธ์ โดยเป็นประธานการประชุมวิชาชีพ (PLC) ร่วมกับคณะครูทั้ง 8 ท่าน เพื่อถอดรหัสและวิเคราะห์หา "จุดแข็ง" (Positive Core) และ "ทุนทางวัฒนธรรม" ที่แฝงอยู่ในตัวผู้เรียนแต่ละชาติพันธุ์ เพื่อนำมาออกแบบสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เปิดกว้างและสร้างแรงบันดาลใจ

กลยุทธ์การบริหารจัดการ ได้แก่ มุ่งเน้นการสร้าง "นิเวศแห่งการเรียนรู้เชิงบวก" โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ให้คณะครูมองเห็นความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ไม่ใช่ข้อจำกัดหรืออุปสรรค แต่ให้คุณค่าว่าเป็น "ทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า" โดยผู้บริหารต้องดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนให้เป็นพื้นที่ที่ทุกคนรู้สึกถึงการมีตัวตน (Sense of Belonging) และเป็นพื้นที่ปลอดภัยที่ส่งเสริมสุขภาวะ (Well-being) ของทั้งผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม

D2 - สังคมดี (Social Harmony)

เป้าหมาย ได้แก่ การสร้าง "ทุนทางสังคม" (Social Capital) ที่เข้มแข็งผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เกื้อกูลกันอย่างยั่งยืน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การดำรงตนเป็น "ผู้อำนวยความสะดวกทางสังคม" (Social Facilitator) ที่ทำหน้าที่ เชื่อมประสานเครือข่ายความร่วมมือ "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเป็นผู้นำเวที PLC ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมแห่งการรับฟังด้วยหัวใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) ในหมู่คณะครูทั้ง 8 ท่าน

กลยุทธ์การบริหารจัดการ ได้แก่ การสร้าง "นิเวศแห่งความสัมพันธ์เชิงบวก" ผ่านการเปิดพื้นที่ให้ภาคีเครือข่ายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันภูมิปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือแบบแนวราบที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่คนในชุมชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ร่วมกันดูแลและพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการที่เน้นความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและเกื้อกูลกันอย่างยั่งยืน

D3 - วัฒนธรรมดี (Cultural Integrity)

เป้าหมาย ได้แก่ การรักษาและหยั่งรากลึกถึง "อัตลักษณ์และความเป็นไทย" ควบคู่ไปกับความทันสมัย เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในรากเหง้าและปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นเจ้าของให้แก่ผู้เรียนและคนในชุมชน

บทบาทผู้บริหาร ได้แก่ การทำหน้าที่เป็น "ผู้นำเชิงวัฒนธรรม" ที่มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยน "ต้นทุนวัฒนธรรม" ให้เป็น "สินทรัพย์ทางการศึกษา" โดยสนับสนุนให้คณะครูทั้ง 8 ท่าน นำความหลากหลายของชาติพันธุ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการเข้ากับหลักสูตรนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การเรียนรู้มีมิติของสุนทรียภาพทั้งดงามและเปี่ยมด้วยคุณค่า

กลยุทธ์การบริหารจัดการ ได้แก่ การสร้าง "นิเวศแห่งการหลอมรวมวัฒนธรรม" โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่แห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรมที่เท่าเทียม ผู้บริหารต้องส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สืบค้น พัฒนา และต่อยอดทุนทางวัฒนธรรมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกความเป็นเจ้าของและความภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนเอง ซึ่งถือเป็นเกราะป้องกันทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

D4 - ปัญญาดี (Intellectual Excellence)

เป้าหมาย ได้แก่ การบ่มเพาะความเป็นเลิศทางปัญญาผ่านกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปแก้ปัญหาจริงได้อย่างสร้างสรรค์

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ทำหน้าที่เป็น "ผู้อำนวยความสะดวกทางปัญญา" ที่ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมงานมาเป็น "ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้" (Facilitator) ของคณะครู เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อท้าทายความคิด และสนับสนุนให้ครูทั้ง 8 ท่าน นำแนวคิดนี้ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างปัญญาให้แก่ผู้เรียน

กลยุทธ์การบริหารจัดการ ได้แก่ การสร้าง "นิเวศแห่งการเรียนรู้เชิงวิพากษ์" โดยมุ่งเน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ให้คุณค่ากับกระบวนการคิดมากกว่าผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว ผู้บริหารต้องดำเนินการจัดสรรพื้นที่และเวลาให้ครูได้แลกเปลี่ยนนวัตกรรมการสอนผ่านกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในห้องเรียนได้จริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด "ปัญญาที่แท้จริง" (Authentic Wisdom) ซึ่งสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาชีวิตและสังคมได้อย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด

3. ผลผลิตและผลลัพธ์ (Outputs & Outcomes)

3.1 ผลผลิต เกิดชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ

3.2 ผลลัพธ์ นักเรียนมีพฤติกรรม 3อ. ชัดเจน, ครูมีสมรรถนะจัดการเรียนรู้พัฒนาธรรม และเกิดแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของโรงเรียนบ้านหนองบัว ตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 2 ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก "นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model"

โครงสร้างชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก "นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model" (ใช้ในชั่วโมงลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้)

โดยแบ่งเป็น 4 หน่วยการเรียนรู้ สอดรับกับแนวคิด 4D ของผู้บริหารสถานศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ (Module)	จุดประสงค์เชิง พฤติกรรม (3อ.)	กิจกรรมหลัก (Active Learning)	ภาระงาน/ชิ้นงาน
1. กายภาพดี (Physical Development) คั้นรอยทาง ความดีวิถีชาติพันธุ์	พูดทักทายด้วยคำสุภาพ ของชาติตนเองและผู้อื่น ได้ (อ่อนหวาน)	กิจกรรม "เสียงทักทาย สายสัมพันธ์" (สลับกัน สอนคำทักทายชนเผ่า)	สมุดรวมคำศัพท์สุภาพ
2. สังคมดี (Social Harmony) ถักทอฝัน วันแห่งความดี	ยอมรับและเคารพกติกา การอยู่ร่วมกัน (อ่อน น้อม)	กิจกรรม "ต้นไม้ความดี สีรุ้ง" (ระดมสมองตั้งกฎ ข้อตกลงห้องเรียน 3อ.)	แผนภาพธรรมบุญ ห้องเรียน
3. วัฒนธรรมดี (Cultural Integrity) นวัตกรรมน้อยรักษ์คอย หลวง	แสดงกิริยาต้อนรับและ บริการด้วยความนุ่มนวล (อ่อนน้อม, อ่อนโยน)	กิจกรรม "มัคคุเทศก์ น้อยรักษ์คอยหลวง" (จำลองการต้อนรับแขก)	การแสดงบทบาทสมมติ
4. ปัญญาดี (Intellectual Excellence) วิถีคนดี ศรีหนองบัวที่ยั่งยืน	ปฏิบัติตนเกื้อกูลผู้อื่นจน เป็นนิสัย (อ่อนหวาน, อ่อนน้อม, อ่อนโยน)	กิจกรรม "บันทึกความดี ปลายพู่กันอ่อนโยน" (บันทึกและสะท้อนผล)	สมุดบันทึกความดี 3อ.

10. วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนการจัดกิจกรรม

1. นักเรียนใช้ "สมุดบันทึกความดี 3อ." จดบันทึกสิ่งที่ตนเองได้ทำในแต่ละวัน
2. จัดกิจกรรม "วงกลมสุนทรียะ" ทุกบ่ายวันศุกร์ ให้เพื่อนชื่นชมเพื่อนที่ทำความดี
3. ครูและผู้บริหารมอบเกียรติบัตร "คนดีศรีหนองบัว" หน้าเสาธง เพื่อเสริมแรง

ทางบวก

4. แบบประเมินพฤติกรรมคุณลักษณะอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน" (ประเมินก่อนและหลังการใช้นวัตกรรม) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rubric Score)
5. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูและนักเรียนที่มีต่อการใช้นวัตกรรม
6. แบบบันทึกการถอดบทเรียน (After Action Review: AAR) เพื่อสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้บริหารสถานศึกษา นำรูปแบบ 4D Model มาใช้บริหารจัดการครูทั้ง 8 ท่าน
2. ครูผู้สอนนำชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุกทั้ง 4 หน่วยการเรียนรู้ ไปบูรณาการจัดกิจกรรมกับนักเรียนตามแผนที่กำหนด
3. ประเมินพฤติกรรมนักเรียนทั้งก่อนดำเนินการ (Pre-test) และหลังสิ้นสุดโครงการ (Post-test)
4. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อถอดบทเรียนการทำงานร่วมกับคณะครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมด้านอัตลักษณ์ 3อ. ก่อนและหลังการใช้นวัตกรรม โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน (Pre-test / Post-test) ภาพรวมโรงเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สังเคราะห์ข้อมูลจากการถอดบทเรียน (AAR) ออกมาเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เชิงพรรณนา

11. ผลการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม

1. **ระยะที่ 1 สภาพบริบทและความต้องการจำเป็น:** คณะครูและชุมชนมีความต้องการระดับมากที่สุดในการนำทุนทางวัฒนธรรมรอบดอยหลวงเชียงดาว มาเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านปียวาจาและการอยู่ร่วมกัน
2. **ระยะที่ 2 คุณภาพของนวัตกรรม:** รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา "หนองบัว 4D โมเดล" และ "ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก 4 หน่วยการเรียนรู้" ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.88) (อ้างอิงเอกสาร หน้า 45)
3. **ระยะที่ 3 ผลการประเมินและการถอดบทเรียน:**
 - 3.1 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีคะแนนพฤติกรรมการแสดงออกด้านอัตลักษณ์อ่อนหวาน อ่อนน้อม และอ่อนโยน หลังการใช้นวัตกรรมสูงกว่าก่อนใช้นวัตกรรม (อ้างอิงเอกสาร หน้า 48)

3.2 ข้าราชการครูทั้ง 8 ท่าน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.84) (อ้างอิงเอกสาร หน้าที่ 49)

3.3 ข้าราชการครูทั้ง 8 ท่าน มีความพึงพอใจต่อขั้นตอนและระดับความเหมาะสมของตัวรูปแบบการบริหารจัดการ ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.85) (อ้างอิงเอกสาร หน้าที่ 50)

3.4 ผลการถอดบทเรียน (Best Practices) ยืนยันว่า กระบวนการ 4D Model สามารถยกระดับความหลากหลายทางชาติพันธุ์ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงบวกได้อย่างยั่งยืน

ผลพบว่านักเรียนโรงเรียนบ้านหนองบัว มีระดับพฤติกรรมอัตลักษณ์อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน หลังการใช้นวัตกรรมสูงขึ้นกว่าก่อนดำเนินการอย่างเห็นได้ชัดเชิงประจักษ์ในทุกระดับชั้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงเชิงพัฒนาการเชิงบวก โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ใน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1 รูปแบบการบริหารจัดการด้วย 4D Model ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารในระดับมากที่สุด เป็นเพราะกระบวนการ 4D Model มีรากฐานมาจากทฤษฎีสุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) ซึ่งเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการ "แก้ปัญหา (Problem Solving)" มาเป็นการ "ค้นหาจุดแข็ง (Strengths-based)" ผู้บริหารไม่ได้มองว่าความแตกต่างของเด็กชาติพันธุ์คืออุปสรรค แต่มองเป็น "ต้นทุน" สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ว่า เมื่อผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจและจัดสรรบทบาทตามศักยภาพ (เช่น แบ่งงานครูชาย 2 ท่านและครูหญิง 6 ท่านตามความถนัด) ย่อมทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) และพร้อมขับเคลื่อนนวัตกรรมด้วยความเต็มใจ

2 ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก (Active Learning) ช่วยทลายกำแพงทางภาษาและวัฒนธรรม ผลการประเมินที่พบว่าพฤติกรรม 3อ. ของนักเรียนสูงขึ้น อภิปรายได้ว่า การใช้ชุดกิจกรรมแบบปฏิบัติจริง (Active Learning Module) เช่น กิจกรรม "มัคคุเทศก์น้อยรักษ์คอยหลวง" เปิดโอกาสให้นักเรียนได้จำลองสถานการณ์จริง (Role Play) การให้เด็กได้แลกเปลี่ยนคำทักทายในภาษาของตนเอง (ภาษาดารอั้ง ล่าหู่ ลีซู ไทยใหญ่) ทำให้พวกเขาารู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (IFTE) ที่มุ่งใช้ Soft Power เป็นเครื่องมือบ่มเพาะทักษะทางสังคม (Social Skills) และความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งการสอนแบบบรรยายในห้องเรียนปกติไม่สามารถทำได้ อีกทั้งชุดกิจกรรมลดช่องว่างทางชาติพันธุ์ได้ เป็นเพราะกระบวนการจัดกิจกรรมเชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นการลงมือปฏิบัติร่วมกัน และการใช้ "วงกลมสุนทรียะ" (Dialogue Circle) ใน Module 4 ที่สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้นักเรียนทุกชาติพันธุ์ (ดารอั้ง ล่าหู่ ลีซู ไทยใหญ่) ได้สื่อสารสะท้อนคิดโดยไม่มีอคติทางวัฒนธรรม สิ่งนี้จะทำให้อภิปรายผลของท่านมีคุณค่าและตอบโจทย์บริบทพัฒนาอย่างลึกซึ้ง

3 การบ่มเพาะอัตลักษณ์ 3อ. ต้องทำเป็นระบบนิเวศ (Ecosystem) พฤติกรรมด้านความอ่อนหวาน (วาจา) อ่อนน้อม (กิริยา) และอ่อนโยน (จิตใจ) ที่ปรับเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้นนั้น ไม่ได้เกิดจากการเรียนผ่านหนังสือ แต่เกิดจาก "วิถีปฏิบัติ (Routines)" ที่ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบใน Module 4 (Do/Destiny) โดยมีระบบการสะท้อนผล (Reflection) ผ่านสมุดบันทึกความดีและวงกลมสุนทรียะ สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าการสร้าง

คนดีต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำความดีอย่างสม่ำเสมอ จนพฤติกรรมนั้นตกผลึกเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษาพัฒนาธรรมอย่างแท้จริง

12. การเผยแพร่นวัตกรรม

1. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานและนวัตกรรม 4D Model
2. เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ เว็บไซต์โรงเรียน และเวทีวิชาการ
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานการศึกษาบนเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
4. จัดทำคู่มือการถอดองค์ความรู้ นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพและคุณลักษณะผ่านเครือข่าย “บวร”
5. จัดทำแผ่นพับคู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก “นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพและคุณลักษณะผ่านเครือข่าย “บวร” ด้วยนวัตกรรม 4D Model ให้แก่คณะครูโรงเรียนบ้านหนองบัว ตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนภายในสถานศึกษา จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้ พร้อมแบบรายงานการประเมินผล ในชั่วโมงลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ สอดรับกับแนวคิด 4D ของผู้บริหารสถานศึกษา
6. จัดทำชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก “นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพและคุณลักษณะผ่านเครือข่าย “บวร” ด้วยนวัตกรรม 4D Model จำนวนกิจกรรม 3 ฐานการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). เป้าหมายเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาในโครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (IFTE). สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2566). กลไกการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในพื้นที่ห่างไกลและกลุ่มชาติพันธุ์. กสศ.
- ชัยยง พรหมวงศ์. (2566). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน E1/E2.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). การบ่มเพาะทักษะชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2566). ขั้นตอนการสร้างและพัฒนานวัตกรรมชุดกิจกรรมเชิงรุกอย่างเป็นระบบ.
- ทิตินา แคมมณี. (2564). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.
- ธิดารัตน์ แก้วขาว และคณะ. (2566). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ร่วมกับโมเดลการเรียนรู้เชิงบวกเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะและค่านิยมของผู้เรียน.
- พงษ์ศิริ ดารารัตน์, และสุทัศน์ สังคะพันธ์. (2565). การเสริมสร้างคุณลักษณะทางจริยธรรมและค่านิยมเชิงพฤติกรรมในสถานศึกษาพหุวัฒนธรรม.
- พรอนันต์ บุญพาศิริ, และกัญญ์อร บุญพาศิริ. (2564). การวิจัยและพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางสังคมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2564). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการขับ-เคลื่อนกระบวนการ PLC ในสถานศึกษา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2567). การออกแบบกิจกรรมและการประยุกต์ใช้สถานการณ์จำลองในการเรียนรู้เชิงรุก.
- มารุต พัฒนาผล. (2565). การพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Assessment).
- มารุต พัฒนาผล. (2566). การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในโรงเรียนประถม-ศึกษา.
- รัตน์ บัวสนธิ์. (2565). การวิจัยและประเมินโครงการทางการศึกษา: การประยุกต์ใช้ดัชนีประสิทธิผล (E.I.).
- รัตนารักษ์ แข็งขัน. (2565). การบ่มเพาะคุณธรรมตามอัตลักษณ์โรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่.
- วัชราน เล่าเรียนดี และคณะ. (2564). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทชีวิตจริงและภูมิปัญญาท้องถิ่น. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒนาผล. (2566). การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเชิงระบบ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และคณะ. (2566). การบริหารจัดการนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก.

สภาการศึกษา. (2565). นโยบายการบ่มเพาะทักษะชีวิต (Life Skills) และการส่งเสริม Soft Power ท้องถิ่นในการจัดการศึกษาไทย.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาพหุวัฒนธรรมโดยใช้กระบวนการ 4D Model.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). แนวทางการขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ: การขับเคลื่อน Soft Power ท้องถิ่นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน. สศช.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2566). แนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ภายใต้โครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (IFTE). สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. (2567). แผนยุทธศาสตร์และแนวทางการขับเคลื่อนโครงการนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (Innovation for Thai Education: IFTE) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2567. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2566). การพัฒนาสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนรู้พหุวัฒนธรรม.

สุวิทย์ มูลคำ. (2565). กลยุทธ์การจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและการออกแบบชุดกิจกรรมที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ.

Banks, J. A. (2016). *Cultural diversity and education, Foundations, curriculum, and teaching* (6th ed.). Routledge.

Cockell, J. and McArthur-Blair, J. (2020). *Appreciative Inquiry in Higher Education: A Transformative Force* (2nd Edition). San Francisco, CA: Jossey-Bass

Cooperrider, D. L., Whitney, D., Stavros, J. M. (2008). *Appreciative inquiry handbook: For leaders of change* (2nd Edition). Brunswick, OH and San Francisco, CA: Crown Custom Publishing, Inc. and Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Darling-Hammond, L., Flook, L., Schachner, A., & Wojcikiewicz, S. (2022). *Educator learning to enact the science of learning and development*. Learning Policy Institute.

Fullan, M. (2023). *The Principal 2.0: Three Keys to Maximizing Impact*. Corwin.

Khalifa, M., Gooden, M. A., & Davis, J. E. (2016). Culturally Responsive School Leadership: A Synthesis of the Literature. *Review of Educational Research*, 86(4), 1272–1311.

Leith wood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). *Seven strong claims about successful school leadership*. *School Leadership & Management*, 28(1), 27–42.

Nieto, S., & Bode, P. (2018). *Affirming diversity, The sociopolitical context of multicultural education* (7th ed.). Pearson.

- Senge, P. M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2012). *Schools that learn (updated and revised): A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education*. Crown Business.
- UNESCO. (2024). *Multicultural education in Asia-Pacific: Report*.

ภาคผนวก

นวัตกรรมรูปแบบการบริหารจัดการ 4D Model และชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก “นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model

1. นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา (4D Model)

รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาพหุวัฒนธรรมโรงเรียนบ้านหนองบัว เพื่อสร้างอัตลักษณ์ 3อ. (อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน) โดยใช้กระบวนการ 4D Model ดังนี้

Physical Development (กายภาพดี): การค้นหาต้นทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาารอบดอย-หลวงเชียงดาว เพื่อนำมาเป็นการเรียนรู้

Social Harmony (สังคมดี): การสร้างภาพความสำเร็จของโรงเรียนบ้านหนองบัวที่นักเรียนทุกชาติพันธุ์มีอัตลักษณ์ 3อ. และอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

Cultural Integrity (วัฒนธรรมดี): การออกแบบชุดกิจกรรม “นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพและคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model” ที่บูรณาการวิถีชีวิตกับทักษะวิชาการ

Intellectual Excellence (ปัญญาดี): การนำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติจริงผ่าน PLC ของครู และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

2. ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก “นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model”

ชุดกิจกรรมนี้เน้นการพัฒนาผู้เรียน ผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ประกอบด้วย 3 ฐานกิจกรรมหลัก ดังนี้

ฐานที่ 1 “ปียวจา พาเพลิน” (อัตลักษณ์อ่อนหวาน)

วัตถุประสงค์ พัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวกและปียวจา

กิจกรรม "ทูตน้อยสื่อสารพหุวัฒนธรรม" ฝึกใช้ภาษาท้องถิ่นและภาษาไทยกลางในการต้อนรับ

นักท่องเที่ยวและสื่อสารเรื่องราวของดอยหลวงเชียงดาวด้วยความสุภาพ

ฐานที่ 2 “กาลเทศะ นำความสง่างาม” (อัตลักษณ์อ่อนน้อม)

วัตถุประสงค์ เสริมสร้างความฉลาดทางสังคมและมารยาทไทย-สากล

กิจกรรม "กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมไทย-ชาติพันธุ์" ฝึกกราบไหว้ การแสดงความเคารพ และการให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ

ฐานที่ 3 “เมตตาธรรม นำรักษโลก” (อัตลักษณ์อ่อนโยน)

วัตถุประสงค์ ปลูกฝังความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และจิตสำนึกรักสิ่งแวดลอม

กิจกรรม "อาสาสมัครพิทักษ์ดอยหลวง" กิจกรรมเดินรณรงค์เก็บขยะ ลดใช้พลาสติก และการดูแลรักษาพื้นที่สีเขียวรอบโรงเรียนและชุมชน เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นผู้ให้และดูแลส่วนรวม

เครื่องมือที่ใช้

1. แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence)

คำชี้แจง ใช้สำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การพิจารณา

- +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. RUBRIC ประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์ 3อ. (Behavioral Rubric Scale)

ระดับคุณภาพ 4 (ดีมาก), 3 (ดี), 2 (พอใช้), 1 (ปรับปรุง)

อัตลักษณ์	ประเด็น ประเมิน	ระดับ 4 (ดีมาก)	ระดับ 3 (ดี)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 1 (ปรับปรุง)
อ่อนหวาน	การสื่อสาร และปิยวาจา	พูดจาสุภาพ ไพเราะ มีทางเสียงสม่ำเสมอ	พูดจาสุภาพ มี ทางเสียงเป็น ส่วนใหญ่	พูดจาสุภาพ เป็นบางครั้ง	พูดจาไม่สุภาพ ไม่มี ทางเสียง หรือใช้คำ หยาบ
อ่อนน้อม	มารยาทและ กาลเทศะ	ไหว้สวย ถูกต้องตาม กาลเทศะ มีสัมมา คารวะ	ไหว้ถูกต้องตาม กาลเทศะเป็น ส่วนใหญ่	ไหว้บ้างใน บางโอกาส	ไม่ค่อยไหว้ หรือต้อง ตักเตือนให้ทำความ เคารพ
อ่อนโยน	ความเมตตา และจิต สาธารณะ	ช่วยเหลือผู้อื่นด้วย ความเต็มใจและรัก สิ่งแวดลอม	ช่วยเหลือผู้อื่น ทันทีเมื่อเห็นว่า ลำบาก	ช่วยเหลือ เมื่อถูกร้อง ขอ	เพิกเฉยต่อการ ช่วยเหลือผู้อื่น หรือ ไม่ให้ความร่วมมือ

3. แบบสอบถามความพึงพอใจ (Satisfaction Survey)

คำชี้แจง ใช้สำหรับให้นักเรียนและครูประเมินความพึงพอใจต่อชุดกิจกรรม “นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model”

รูปแบบ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

หัวข้อประเมิน

1. ความเหมาะสมของเนื้อหาในชุดกิจกรรม
2. ความน่าสนใจของกระบวนการจัดการเรียนรู้ (Active Learning)
3. การนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน
4. ความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้
5. ภาพรวมของความสำเร็จตามอัตลักษณ์ 3อ.

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องคะแนนที่ท่านเห็นว่าข้อคำถาม/กิจกรรมนั้นๆ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้:

+1 แน่ใจว่าข้อคำถาม/กิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถาม/กิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 แน่ใจว่าข้อคำถาม/กิจกรรมไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ข้อ ที่	วัตถุประสงค์ของการวิจัย/ โครงการ	ข้อคำถาม/กิจกรรมการเรียนรู้	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ "อ่อนหวาน"	กิจกรรม "ทูตน้อยสื่อสารพหุ วัฒนธรรม"				
2	เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ "อ่อนน้อม"	กิจกรรม "สืบสานวัฒนธรรมไทย-ชาติ พันธุ์"				
3	เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ "อ่อนโยน"	กิจกรรม "อาสาสมัครพิทักษ์ดอย หลวง"				
4	เพื่อวัดความพึงพอใจต่อชุด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก	แบบสอบถามความพึงพอใจ (ฉบับ นักเรียน)				

ตารางสรุปการคำนวณค่า IOC

ข้อที่	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ (1, 2, 3)	ผลรวม	ค่า IOC	สรุปผล
1				
2				
3				
4				

เกณฑ์การตัดสิน

- ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและนำไปใช้ได้
- ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรทำการปรับปรุงข้อคำถามหรือกิจกรรมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ (.....)

ตำแหน่ง..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ.



ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

**ชุดกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียนเชิงรุก**

คำชี้แจง

อันที่จริงกับชุดกิจกรรม
"นิเวศแห่งความดี" ชุดกิจกรรม
นี้จะพาผู้เรียนไปสำรวจและ
เรียนรู้จากแบบอย่าง 3 ด้าน
กิจกรรม เพื่อผู้เรียนเป็น
พลเมืองแห่งโลกออนไลน์ โดย
ใช้หลัก 4D Model (ด้วยภาพดี
ด้วยใจดี โดยคุณครูดี และ
ด้วยคุณดี) ตามกระบวนการจาก
บ้าน โรงเรียน (บวร)
ขอให้นักเรียนนำความรู้
ที่ได้รับมาใช้ในการ
กิจกรรมในชั้นเรียน

**ชุดกิจกรรมพัฒนา
ผู้เรียนเชิงรุก**

"นิเวศแห่งความดี"
ปมเพาะสุนทรียภาพ
และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย "บวร"
ด้วยนวัตกรรม 4D Model

**คู่มือการถอด
องค์ความรู้**

นิเวศแห่งความดี ปมเพาะสุนทรียภาพ
และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย "บวร"
ด้วย นวัตกรรม 4D Model

SCAN ME!

SCAN ME!

เรื่อง การใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน "นิเวศแห่งความดี บ่มเพาะสุนทรียภาพ และคุณลักษณะผ่านเครือข่าย"บวร" ด้วย นวัตกรรม 4D Model"

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด 4D Model และการบ่มเพาะอัตลักษณ์ 3อ. (อ่อนหวาน อ่อนน้อม อ่อนโยน) ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาเท่านั้น

เกณฑ์การให้คะแนน 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

รายการประเมิน	5	4	3	2	1
ด้านเนื้อหาและกิจกรรม					
1. เนื้อหาของชุดกิจกรรมมีความน่าสนใจและเหมาะสมกับวัย					
2. กิจกรรมทั้ง 3 ฐานช่วยให้เข้าใจอัตลักษณ์ 3อ. ได้ชัดเจน					
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้					
3. กิจกรรมเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning)					
4. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม					
ด้านสื่อและบรรยากาศ					
5. สื่อการเรียนรู้มีความสวยงาม น่าสนใจ และเพียงพอ					
6. บรรยากาศการเรียนรู้ส่งเสริมความสุขและความรู้สึกเป็นมิตร					
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ					
7. นักเรียนมีความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น (3อ.)					
8. นักเรียนสามารถนำสิ่งที่เรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง					
รวม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ผล นำคะแนนรวมมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อสรุปผลความพึงพอใจในบทที่ 4 โดยใช้เกณฑ์ระดับความพึงพอใจ ดังนี้

4.51- 5.00: พึงพอใจมากที่สุด

3.51- 4.50: พึงพอใจมาก

2.51- 3.50: พึงพอใจปานกลาง

1.51- 2.50: พึงพอใจน้อย

1.00 - 1.50: พึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์ 3อ. (นักเรียนรายบุคคล)

ตารางข้อมูลดิบ ผลการประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์ 3อ. (นักเรียนรายบุคคล)

เลขที่	ก่อนใช้วัตรกรรม (12 คะแนน)	หลังใช้วัตรกรรม (12 คะแนน)	ผลการเปรียบเทียบ	แปลผล
1	7	11	4	สูงกว่าเกณฑ์
2	6	10	4	สูงกว่าเกณฑ์
3	2	5	3	สูงกว่าเกณฑ์
4	3	6	3	สูงกว่าเกณฑ์
5	1	4	3	สูงกว่าเกณฑ์
6	4	7	3	สูงกว่าเกณฑ์

ตัวอย่างตารางข้อมูลดิบ ผลการประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์ 3อ. (นักเรียนรายบุคคล)



ผลการประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์ 3อ. (นักเรียนรายบุคคล)

ตารางข้อมูลดิบ ความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวคิด 4D Model และการใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเชิงรุก ของคณะครู จำนวน 8 ราย

ครูคนที่	ประเด็น 1 (5)	ประเด็น 2 (5)	ประเด็น 3 (5)	ประเด็น 4 (5)	รวม (20)
T01	5	5	4.2	5	19.2
T02	4	5	5	5	19
T03	5	4	5	4.8	18.8
T04	5	5	5	5	20
T05	5	4	5	5	20
T06	5	5	5	5	20
T07	5	5	5	5	20
T08	5	5	5	5	20
รวม	39	38	39.2	38.8	155
เฉลี่ย	4.88	4.75	4.90	4.85	19.38

ผลการประเมินความพึงพอใจของคณะครูผู้ร่วมขับเคลื่อนนวัตกรรม (N=8)

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. รูปแบบ 4D Model ช่วยให้การบริหารจัดการพหุวัฒนธรรมเป็นระบบ	4.88	0.12	มากที่สุด
2. การจัดสรรบทบาทหน้าที่ของครูเหมาะสมกับศักยภาพ	4.75	0.20	มากที่สุด
3. ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สามารถลดช่องว่างทางภาษาและวัฒนธรรมในชั้นเรียนได้	4.90	0.15	มากที่สุด
4. การนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารช่วยเสริมพลังใจในการทำงาน	4.85	0.18	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.84	0.16	มากที่สุด

จากตารางข้างต้น สรุปได้ว่า คณะครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวคิด 4D Model การจัดสรรบทบาทหน้าที่ของครูเหมาะสมกับศักยภาพ การใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารช่วยเสริมพลังใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.16)

ตารางข้อมูลดิบ ความพึงพอใจต่อขั้นตอนและระดับความเหมาะสมของตัวรูปแบบการบริหารจัดการ
ของคณะครู จำนวน 8 ราย

ครูคนที่	ประเด็น 1 (5)	ประเด็น 2 (5)	ประเด็น 3 (5)	ประเด็น 4 (5)	รวม (20)
T01	5	5	4	5	19
T02	4	5	5	5	19
T03	5	4	5	5	19
T04	5	5	5	5	20
T05	5	4	5	5	20
T06	5	5	5	5	20
T07	5	5	5	5	20
T08	5	5	5	4	20
รวม	39	38	39	39	155
เฉลี่ย	4.88	4.75	4.88	4.88	19.39

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อขั้นตอนและระดับความเหมาะสมของตัวรูปแบบการบริหารจัดการ(N=8)

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความชัดเจนและเหมาะสมของขั้นตอนการดำเนินงาน	4.88	0.12	มากที่สุด
2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน	4.75	0.20	มากที่สุด
3. ความเหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมของสถานศึกษา	4.87	0.15	มากที่สุด
4. ความสะดวกและประสิทธิผลในการนำไปปฏิบัติจริง	4.88	0.18	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.85	0.16	มากที่สุด

จากตารางข้างต้น คณะครูมีการประเมินความพึงพอใจต่อขั้นตอนและระดับความเหมาะสมของตัว
รูปแบบการบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.16)



โรงเรียนแห่งความดี

ที่มาและความสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ได้ดำเนินโครงการ "โรงเรียนแห่งความดี" ขึ้นมาตั้งแต่ปี 2558 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม โดยโรงเรียนแห่งความดีเป็นโรงเรียนที่นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม โดยโรงเรียนแห่งความดีเป็นโรงเรียนที่นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

ด้านครูผู้สอน



คุณครูสมชาย ใจดี



คุณครูสมชาย ใจดี



คุณครูสมชาย ใจดี



คุณครูสมชาย ใจดี



คุณครูสมชาย ใจดี



คุณครูสมชาย ใจดี

โรงเรียนแห่งความดี Story Telling



คุณครูสมชาย ใจดี



คุณครูสมชาย ใจดี



คุณครูสมชาย ใจดี



คุณครูสมชาย ใจดี

ด้านผู้เรียน

ด้านกีฬา



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล

ด้านวิชาการ



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล

ด้านกีฬา



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล



การแข่งขันบาสเกตบอล

ผลการดำเนินงานโครงการ

