

“Handbook”

นิเวศการเรียนรู้

สำหรับผู้เริ่มต้น



379.12 ส 691 น **HANDBOOK** นวัตกรรมเรียนรู้
สำหรับผู้เริ่มต้นขับเคลื่อน
นวัตกรรมเรียนรู้

กรุงเทพฯ: 2568

15 หน้า

1. **HANDBOOK** 2. นวัตกรรมเรียนรู้
3. ขับเคลื่อนนวัตกรรมเรียนรู้

สิ่งพิมพ์ สกศ.

เผยแพร่

จัดทำโดย

ลำดับที่ 37/2568

สิงหาคม 2568

สำนักมาตรฐานการศึกษา

และพัฒนาระบบเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

99/20 ถนนสุขุมวิท แขวงดุสิต

เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์ 0-2668-7123 ต่อ 2520

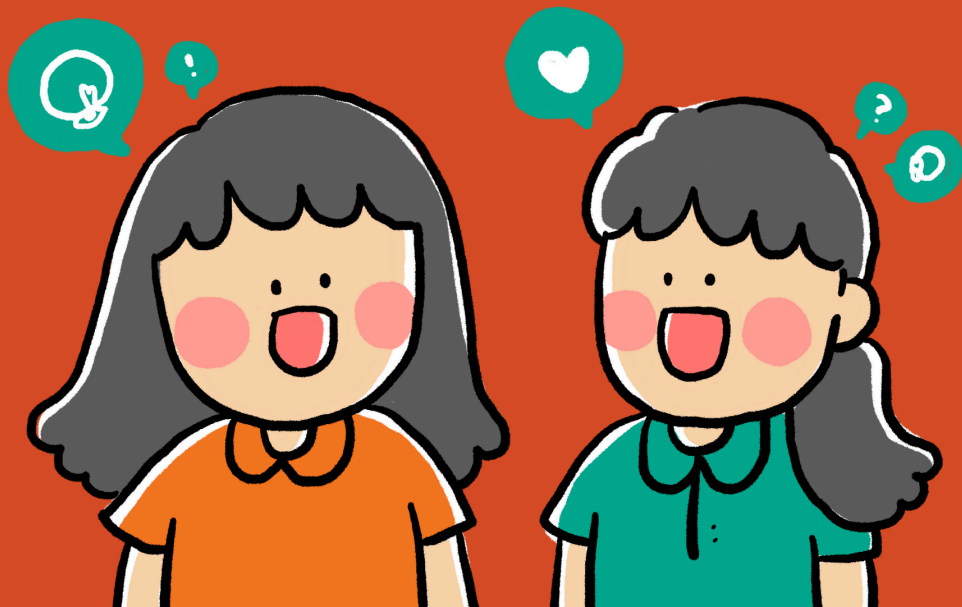
โทรสาร 0-2243-1128

เว็บไซต์ <http://www.onec.go.th>



สารบัญ

- 1 - - - Welcome Message - - - - -
- 2 - - - นียามของนั้เวศการเรียนรู่ - - - -
- 5 - - - กลวิธีเริ่มสร้างนั้เวศการเรียนรู่ - -
- 12 - - - ทำกษะสำคั้ญ - - - - -





เราจะก่ลัดกระดุมเม็ดแรก
ในการสร้างนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยอย่างไร

“Welcome Message”

Handbook เล่มนี้เป็นความร่วมมือระหว่าง
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
และพื้นที่แบ่งปันไอเดียการสอน-insKru
โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางให้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์
และผู้สนใจได้ทดลองเริ่มต้นสร้าง
ระบบนิเวศการเรียนรู้ในพื้นที่ของตนเอง
ไปสู่ห้องเรียนที่ “น่าอยู่” และ “ปลอดภัย”
หวังว่า Handbook เล่มนี้จะช่วยสร้าง
แรงบันดาลใจ ไอเดีย
ให้เกิดการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้
ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคนทั่วประเทศไทย





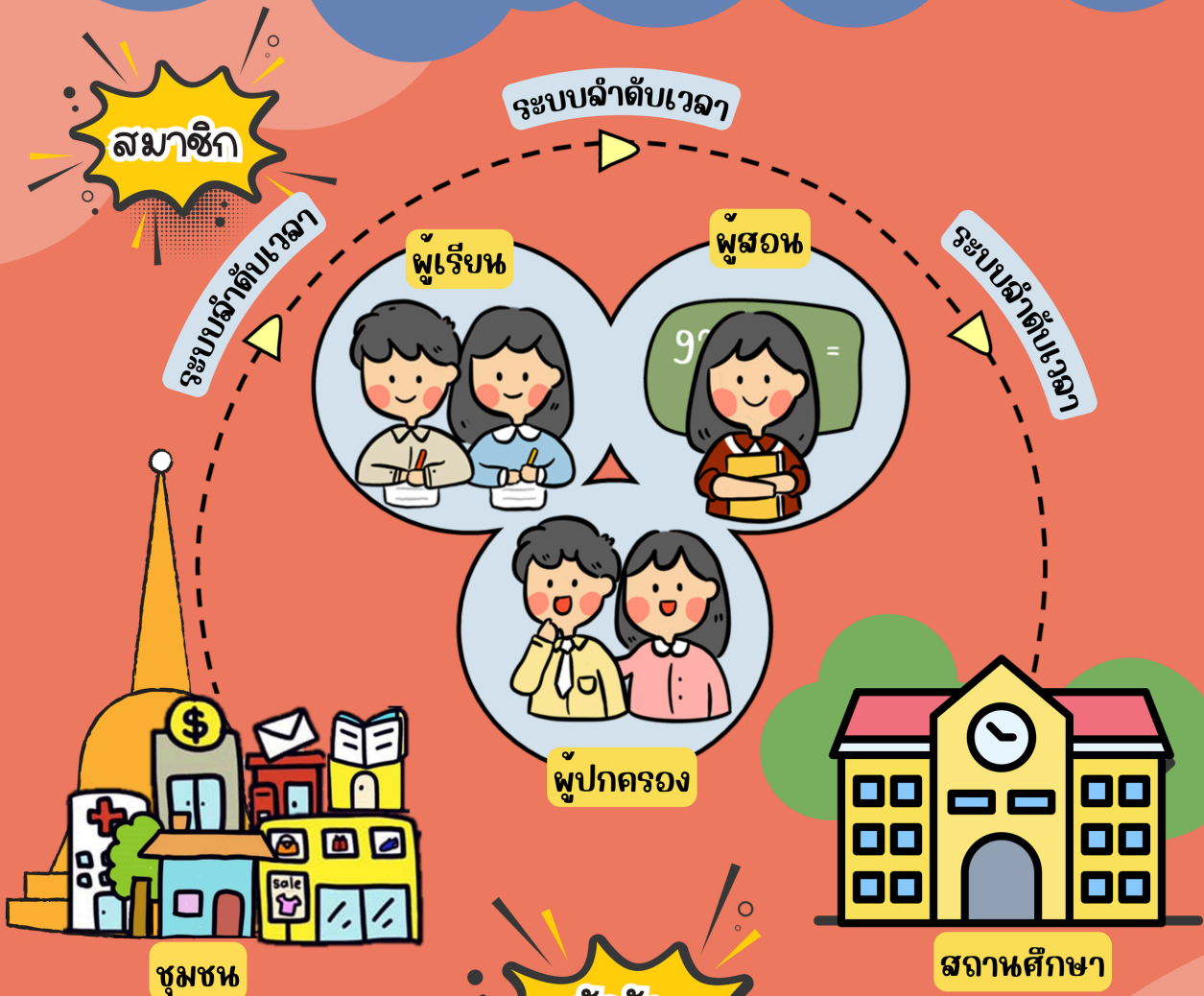
นิเวศการเรียนรู้คืออะไร ?

“ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม
ในการเรียนรู้รอบตัวผู้เรียน ที่เน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้
แหล่งเรียนรู้ ความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ
การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
ที่เอื้อให้ผู้เรียนมีโอกาสนในการเรียนรู้ตลอดชีวิต”



LEARNING ECOSYSTEM

ระบบนิเวศการเรียนรู้



ความยืดหยุ่นและ
ทางเลือกที่หลากหลาย

วัฒนธรรมการเรียนรู้และ
ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม

วิธีการเรียนรู้และ
เนื้อหาการเรียนรู้

สิ่งแวดล้อมและ
เทคโนโลยียุคใหม่

ความพร้อมของ
บุคลากรและองค์กร

การเปลี่ยนกรอบแนวคิด

ปัจจัยสนับสนุนมีอะไรบ้าง ?

การเปลี่ยนกรอบความคิด

มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ดำเนินพฤติกรรมให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของการเรียนรู้ พัฒนาให้มีความคิดเชิงระบบที่สามารถมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการคิดสิ่งต่าง ๆ

ความพร้อมของบุคลากร /องค์กร

พัฒนาทักษะของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความพร้อมใน 4 บทบาท คือ ผู้สอน (Teacher) โค้ช (Coach) ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และที่ปรึกษา (Counselor)

สิ่งแวดล้อม /เทคโนโลยียุคใหม่

อาคารสถานที่สร้างความประทับใจให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษามีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีเทคโนโลยีที่ประสานสอดคล้องกัน อย่างมีประสิทธิภาพ มีความง่ายต่อการใช้งาน

วิธีการเรียนรู้ /เนื้อหาการเรียนรู้

มีการออกแบบการถ่ายทอดที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการทบทวนเนื้อหาหาข้อมูลใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้เนื้อหา มีความทันสมัยอยู่เสมอ

วัฒนธรรมการเรียนรู้/ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม

มุ่งเน้นการเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย พัฒนาให้ผู้เรียนมีความคิดและกระบวนกรแก้ปัญหาด้วยตนเอง เรียนรู้วิถีชีวิต มีการพัฒนากิจกรรมที่อยู่ในโรงเรียน ขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วมกับบุคคล หน่วยงานที่มีความสนใจ

ความยืดหยุ่นและทางเลือกที่หลากหลาย

มีการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายและยืดหยุ่น รวมถึงมีการสื่อสารระหว่างผู้เรียน ผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชน เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งในเส้นทางการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน





กลวิธี เริ่มสร้างนิเวศการเรียนรู้



5

เริ่มต้นที่ดี...จากการฟัง

ผู้ขับเคลื่อนนิเวศการเรียนรู้
รับฟังปัญหาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)
จากนั้นสรุปความต้องการและจัดทำแผนพัฒนา

LISTEN.
LISTEN...



ฟังอย่างตั้งใจ

สอบถามความ
ต้องการที่แท้จริง

ไม่ใช่ความต้องการ
ของตัวเอง สรุปความ



6

สิ่งที่ควรคำนึงถึง ...

Roadmap



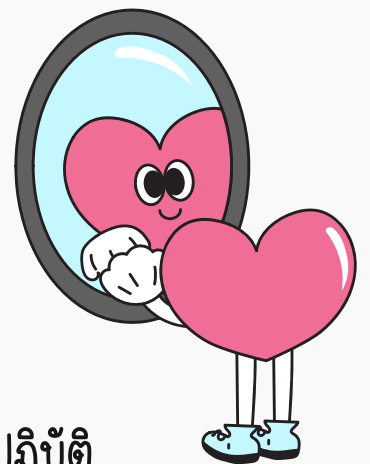
การเปลี่ยนแปลงนิเวศการเรียนรู้ไม่สามารถสำเร็จได้ใน 1 ครั้ง
ต้องอาศัยเวลาและการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
ดังนั้น Roadmap หรือ แผนพัฒนานิเวศการเรียนรู้
เป็นสิ่งแรกที่เราให้ความสำคัญ

Quickwin



การสร้าง quickwin ที่เห็นผลเชิงประจักษ์
เป็นเครื่องมือช่วยหล่อเลี้ยงให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Reflection



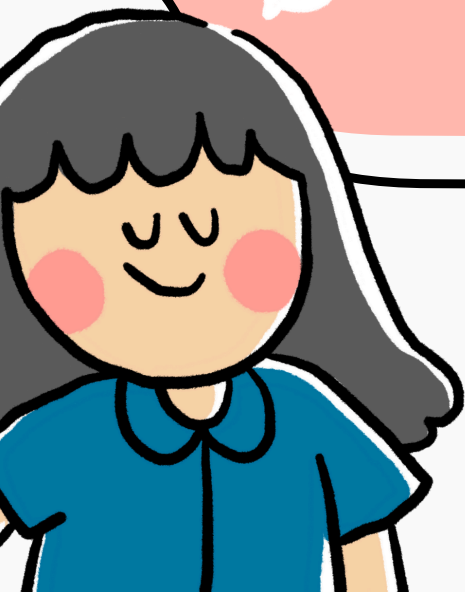
ตลอดระยะเวลาการพัฒนานิเวศการเรียนรู้
ควรมีการสะท้อนคิดถึงอารมณ์-ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติ
การทำงานของทีม รวมถึงผลลัพธ์ที่ได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ
ทั้งนี้ การเลือกหัวข้อในการสะท้อนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของการปฏิบัติ

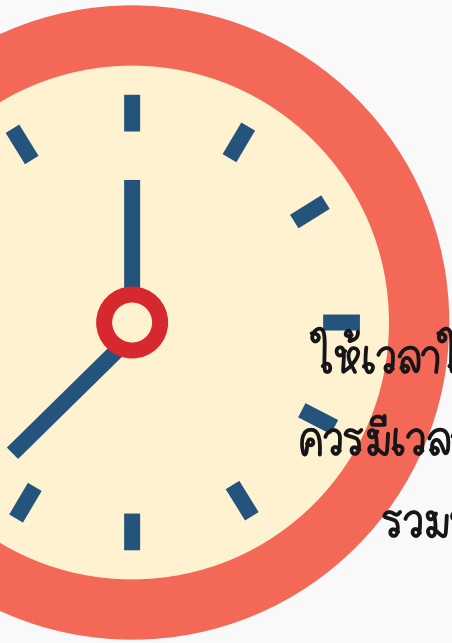
Sharing

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติเป็นสิ่งที่สำคัญ
เนื่องจากประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติบางคนอาจสามารถสร้างแรงบันดาลใจ
หรือ โอกาสให้ผู้ปฏิบัติอื่น และอาจนำไปสู่การชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

Safe space

ผู้ขับเคลื่อนนิเวศการเรียนรู้
ควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยทั้งทางกายภาพและจิตใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ
เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติรู้สึกปลอดภัย ...
พวกเขาจะสามารถส่งต่อความรู้สึกปลอดภัยนั้นไปให้นักเรียนได้เช่นกัน





Time

ควรใช้เวลาแก่กระบวนการเปลี่ยนแปลง ...

ใช้เวลาในการนำไปปฏิบัติของครู ไม่ควรเร่งรัดจนเกินไป
ควรมีเวลาให้ครูนำสิ่งที่เรียนรู้กลับไปทดลองใช้และปรับปรุง
รวมทั้งมีการกำหนดสัดส่วนของเวลาในการเรียนรู้
และแลกเปลี่ยน (ratio) อย่างเหมาะสม

Follow up

การติดตามและคอยให้คำปรึกษาในการปฏิบัติเป็นสิ่งที่สำคัญ
โดยการติดตามอาจจะทำได้หลากหลายรูปแบบทั้ง survey
การพูดคุยแบบกลุ่ม หรือ การสร้างวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Reflection)
อย่างไรก็ดี ผู้ที่คอยกำกับติดตามไม่ควรชี้ผิด-ถูกแก่ผู้ปฏิบัติ
แต่ควรใช้คำถามเพื่อสะท้อนแนวทางแก้ไขปัญหา

Assessment

การประเมินผลการสร้างนิเวศการเรียนรู้
ในช่วงแรกอาจจะวัดผลเพียงผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้น
และวัดผลกระทบ (Impact) ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและห้องเรียนในภายหลัง

beer

ตัวอย่าง



ก่อนเริ่มจัดอบรมโครงการห้องเรียนหน้าอยู่

- จัดทำแบบสำรวจเพื่อสอบถามเกี่ยวกับทักษะที่ครูต้องการเรียนรู้/พัฒนาเพิ่มเติม เพื่อสร้างนิเวศการเรียนรู้ที่ดี
- กำหนด Quickwin โดยให้ครูที่เข้าร่วมอบรมเลือก 1 action ที่นำกลับไปทดลองใช้ในห้องเรียน

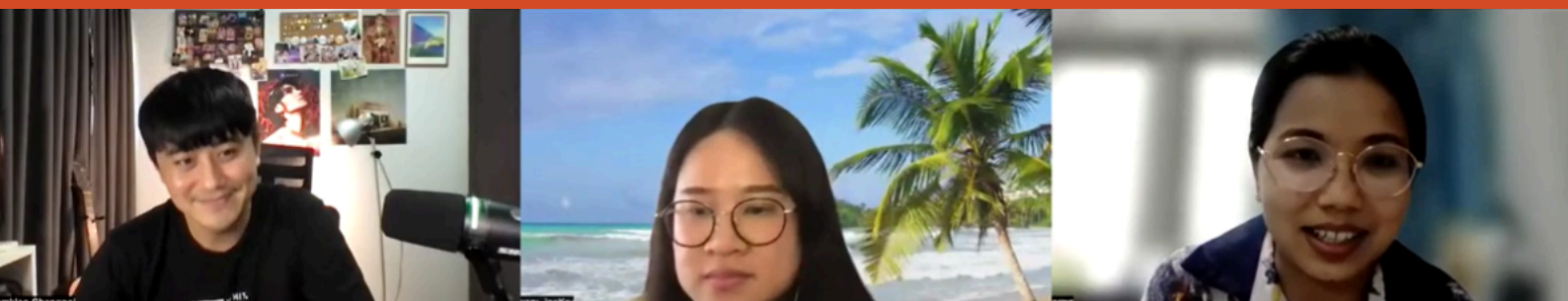
ระหว่างอบรมโครงการห้องเรียนหน้าอยู่

- รับฟังสิ่งที่ครูสะท้อนความคิดเห็นในทุกมุมมอง
- ไม่ตัดสินผิด-ถูก ในระหว่างการอบรม แต่เลือกถามคำถามเพื่อให้ครูได้เรียนรู้
- ตั้งกติการ่วมกันในการเรียนรู้



การติดตามหลังเสร็จสิ้นการอบรม

- ครูเลือกกิจกรรมที่จะไปทดลองทำในพื้นที่ด้วยตนเอง เช่น ปรับการสื่อสารกับนักเรียน มีเกม check-in ให้นักเรียนเล่น หรือ ทดลองผ่านการตระหนักรู้กับตัวเองในการจัดการและบริหารงานอื่น ๆ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ครูนำไปทดลองใช้ 2 สัปดาห์ โดยสามารถเลือกได้ว่าอยากลองใช้ในวันและเวลาใด
- กลับมาแลกเปลี่ยนกันผ่านวงออนไลน์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ให้ได้แลกเปลี่ยนกันได้อย่างทั่วถึง



ทักษะการสื่อสาร

เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญ

ในการขับเคลื่อนนิเวศการเรียนรู้



LISTENING

“การฟังอย่างเข้าใจ”

หากเราฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening)

เราจะมีสมาธิและเห็นอกเห็นใจผู้พูด โดยองค์ประกอบการฟังมี 4 มิติ คือ

- ฟังด้วยหู : จับคำพูด น้ำเสียง จังหวะ ให้เข้าใจอารมณ์ผู้พูด
- ฟังด้วยตา : สังเกตภาษากาย สีหน้า ท่าทาง เพื่อสัมผัสสิ่งที่อยู่ใต้คำพูด
- ฟังด้วยใจ : ไม่ตัดสิน วางอคติ ตั้งใจฟังด้วยความเห็นใจ
- ฟังด้วยภาษากาย : สื่อสารด้วยท่าทาง เช่น พยักหน้า โน้มตัว แสดงถึงความพร้อมและความสนใจ

การฝึกอาจเริ่มต้นจากสิ่งง่าย เช่น การรับฟังอย่างไม่ตัดสิน โดยผู้ฟังลองฝึกทักษะการฟังผ่านการสนทนากับเรื่องที่ผู้พูดเล่า ไม่มีการถามหรือให้คำแนะนำระหว่างการสนทนา

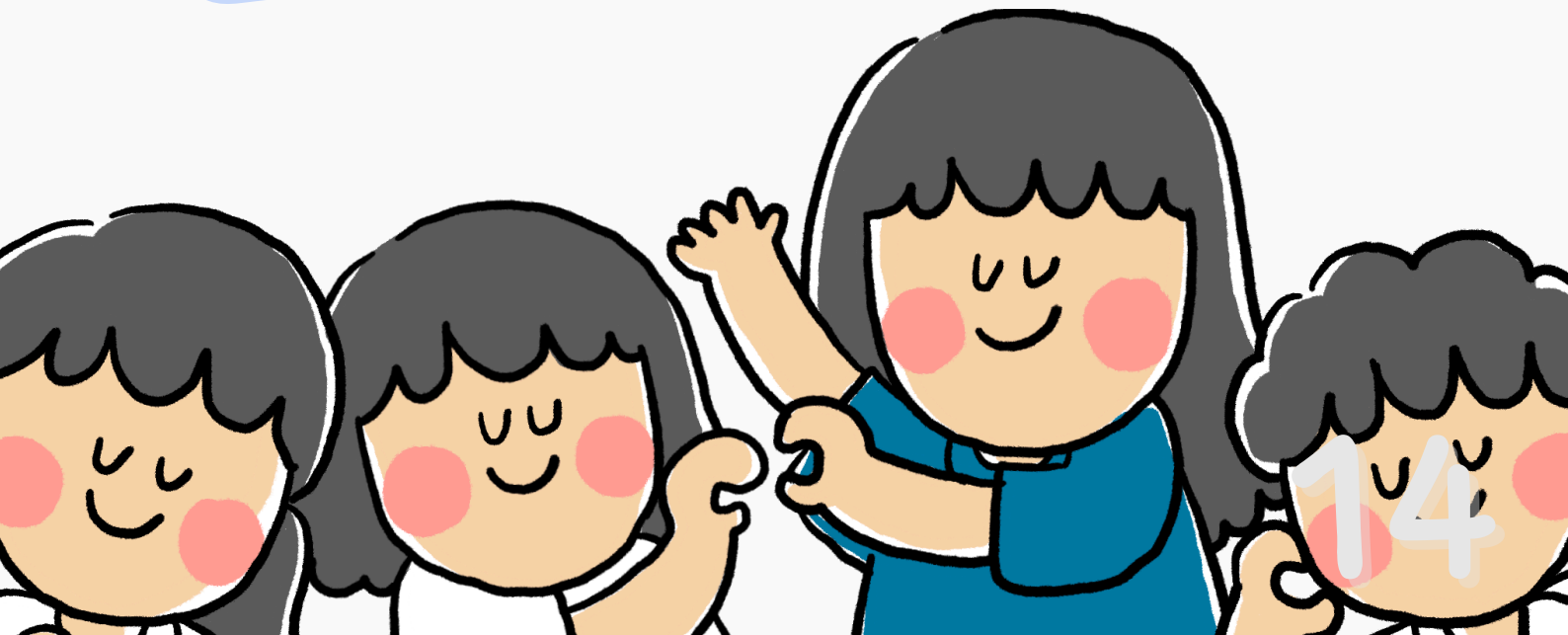


NVC

“สื่อสารโดยปราศจากความรุนแรง”

การสื่อสารโดยปราศจากความรุนแรง (Nonviolent Communication หรือ NVC) คือ วิธีการสื่อสารที่เน้นการสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจระหว่างบุคคล โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ผ่านการแสดงออกถึงความรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างซื่อสัตย์และเปิดเผย NVC ไม่ได้เป็นเพียงแค่เทคนิคการพูด แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการรับรู้และเข้าใจผู้อื่น รวมถึงการตระหนักรู้ในความรู้สึกและความต้องการของตนเอง ซึ่งหลักการสำคัญของ NVC คือ

- การสังเกต (Observation): การสังเกตเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกลาง โดยปราศจากการตัดสินหรือตีความ
- ความรู้สึก (Feelings): การตระหนักรู้และแสดงออกถึงความรู้สึกของตนเองอย่างชัดเจน
- ความต้องการ (Needs): การระบุความต้องการเบื้องต้นที่อยู่เบื้องหลังความรู้สึก
- การร้องขอ (Requests): การสื่อสารความต้องการของตนเองในรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและสามารถตอบสนองได้



สิ่งที่ฉันเรียนรู้

พื้นที่จดบันทึกสำหรับผู้ขับเคลื่อนนิเวศการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



LEARNING ECOSYSTEM “Handbook”



สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

