

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนารูปแบบ
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 1.2 ลักษณะของรูปแบบ
 - 1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 1.4 การออกแบบและพัฒนารูปแบบ
 - 1.5 การนำเสนอการพัฒนารูปแบบ
2. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 เป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.5 ตัวบ่งชี้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.6 กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.7 กิจกรรมและบทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.8 การสังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
 - 2.9 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.10 สรุปองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา
 - 2.11 การสังเคราะห์รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาจาก

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 3.2 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

- 3.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.4 องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.5 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.6 กลวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.7 การวัดและประเมินการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.8 การจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก
- 3.9 บทบาทครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.10 การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดการพัฒนารูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย รูปแบบมีลักษณะเช่นเดียวกับสมมติฐานที่บุคคลอาจสร้างขึ้น จากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีและหลักการต่างๆ ได้ แต่รูปแบบ ไม่ใช่ทฤษฎี (ทศนา เขมมณี, 2556 : 1-2) นักวิชาการได้ให้แนวคิดการพัฒนาแบบไว้ดังนี้

ความหมายของรูปแบบ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552 : 124) ให้ความหมายของรูปแบบออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบใน ความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น
2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”
3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้ บางที่เรียกว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบ การบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วาร์โ พังสวีสต์ (2553 : 3) สรุปความหมายของรูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการ ดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

บุญชม ศรีสะอาด (อ้างถึงใน วาร์โ พังสวีสต์, 2553 : 3) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่างๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556 : 27) ให้คำนิยามคำว่า รูปแบบ หรือ แบบจำลอง คือ วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ ดังนั้นคำว่า “รูปแบบ” หรือ “แบบจำลอง” หรือ “โมเดล” จึงสามารถนำไปใช้ในลักษณะต่างๆ กันคือ (1) เป็นแบบจำลองในลักษณะเลียนแบบ (2) เป็นตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง (3) เป็นแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์และหลักการของระบบ (4) เป็นแบบแผนหรือแผนผังของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ

ทิตนา แคมมณี (2556 : 1-3) กล่าวว่า รูปแบบ เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

โดยสรุป รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นรูปธรรม มีลักษณะเป็นคำอธิบายหรือแผนผังหรือแผนภาพที่แสดงถึงกรอบความคิดด้านหลักการ วิธีการ การดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและสามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ลักษณะของรูปแบบ

Keeves J (1997 : 386-387) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมา ซึ่งสามารถพิสูจน์ ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อพิสูจน์ทดสอบได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้
3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships)

วโร เฟิงส์วส์ดี (2553 : 6) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556 : 26) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของรูปแบบมี 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นการถ่ายทอดในลักษณะของการเลียนแบบ หรือถ่ายแบบจากความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการของคนที่มีต่อปรากฏการณ์ใดๆ ออกมาเป็นโครงสร้างที่มีระบบระเบียบ และง่ายต่อการรับรู้ของบุคคลอื่น
2. ลักษณะของรูปแบบไม่ใช่การบรรยายหรือการพรรณนาอย่างยืดยาว แต่เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์และหลักการของระบบ
3. ตัวรูปแบบเน้นเฉพาะส่วนสำคัญ เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นำเสนอรูปแบบกับผู้รับรู้รูปแบบนั้นๆ
4. ภาพลักษณ์ของรูปแบบมุ่งการสื่อสารให้กระชับ รับรู้ภาพรวมของความหมาย มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยๆ ได้ โดยการนำเสนอเพียงครั้งเดียว

สรุปได้ว่า รูปแบบมีลักษณะที่สำคัญ คือ การถ่ายทอดความคิดความเข้าใจออกมาเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ ง่ายต่อการรับรู้ของผู้อื่น โดยโครงสร้างของรูปแบบต้องมีความสัมพันธ์กัน นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อมีการทดสอบรูปแบบ มีการอธิบายรูปแบบเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นำเสนอรูปแบบกับผู้รับรู้รูปแบบนั้น ๆ

องค์ประกอบของรูปแบบ

การพัฒนาารูปแบบโดยทั่วไปมีองค์ประกอบร่วมที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึง ดังนี้ (Saylor, Alexander, & Lewis, 1981; Arends, 1997; Joyce & Weil, 2000 และบุญเลี้ยง ทุมทอง, 2559 : 62)

1. หลักการของรูปแบบ เป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการออกแบบและพัฒนาารูปแบบ ซึ่งจะเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินงานของรูปแบบ
2. จุดประสงค์ของรูปแบบ เป็นส่วนที่ระบุถึงความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ
3. กระบวนการ เป็นส่วนที่ระบุถึงขั้นตอน วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะใช้ในการบริหารจัดการหรือการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ
4. การวัดและประเมินผล เป็นส่วนของการประเมินผลตามจุดประสงค์ของรูปแบบที่สร้างขึ้น

ทิศนา แคมมณี (2556: 4) กล่าวว่า รูปแบบมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบนั้นๆ
2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ
3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้นๆ
4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคต่างๆ อันจะช่วยให้กระบวนการนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นสรุปได้ว่า รูปแบบมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ (2) จุดประสงค์ คือ ความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ (3) กระบวนการ คือ ขั้นตอน วิธีการ และกิจกรรมในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ (4) การวัดและประเมินผล คือ การประเมินผลตามจุดประสงค์ของรูปแบบที่สร้างขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ ผู้วิจัยนำไปใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

การออกแบบและพัฒนารูปแบบ

การออกแบบและพัฒนารูปแบบต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้รูปแบบที่ดีและมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้ (Joyce & Weil, 2000; บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2559 : 62-63)

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันหรือปัญหาจากเอกสาร ผลการวิจัยต่างๆ หรือ การสังเกต การสอบถามผู้เกี่ยวข้อง

2. การกำหนดหลักการ เป้าหมายและองค์ประกอบอื่นๆ ของรูปแบบให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ การกำหนดเป้าหมายของรูปแบบ จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเลือกรูปแบบไปใช้ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการใช้เพื่อให้การบริหารจัดการหรือการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสูงสุด

3. การกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการและเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้การใช้รูปแบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลรูปแบบ เป็นการทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยทั่วไปผู้ประเมินรูปแบบใช้วิธีการดังนี้

4.1 ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี โดยคณะผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่างๆ

4.2 ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการ โดยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง

5. การปรับปรุงรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

5.1 ระยะก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบในระยะนี้ใช้ผลจากการประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุง

5.2 ระยะหลังนำรูปแบบไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบในระยะนี้อาศัยข้อมูลจากการทดลองใช้เป็นตัวชี้ในการปรับปรุง และอาจมีการนำรูปแบบไปทดลองใช้หรือปรับปรุงซ้ำ จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

วโร เฟ็งสวัสต์ (2553 : 9-11) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบจากแนวคิดและกระบวนการพัฒนารูปแบบ โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้อาจจะศึกษาเป็นรายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะ

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2. การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

- 2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

- 2.2 การศึกษารายกรณี (Case study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

- 2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

3. การจัดทำรูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

นอกจากนี้ผู้ศึกษาอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่มในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่ามีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยกว่ารูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

การทดสอบรูปแบบอาจจะกระทำได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Unity Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบหรือดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง Eisner ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีแนวคิด ดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าคุณผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง

2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้ การพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้น เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็น แบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้ รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตาม กิจกรรมอย่างครบถ้วน และนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

โดยสรุป การพัฒนาและประเมินผลรูปแบบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการ สร้างหรือพัฒนารูปแบบ เป็นการศึกษาค้นคว้าแนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้ในการกำหนด องค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือ ตัวแปรเหล่านั้น และ (2) ขั้นตอนประเมินรูปแบบ ทำได้ 4 ลักษณะ ประกอบด้วย การทดสอบรูปแบบ ด้วยการประเมินมาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเป็น ประโยชน์ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม การทดสอบ รูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และการทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ

การนำเสนอการพัฒนารูปแบบ

การนำเสนอการพัฒนารูปแบบที่ได้จากการพัฒนา ควรนำเสนอให้ชัดเจนและเข้าใจงาน เพื่อให้ผู้ที่นำไปใช้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบนั้น ซึ่งการนำเสนอรูปแบบมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ (Joyce & Well, 2000)

1. เสนอเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ โดยการสรุปองค์ประกอบรวมทั้งการนำเสนอว่า ประกอบด้วยทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดสนับสนุน วิธีการตรวจสอบในเชิงการนำไปใช้ใน สถานการณ์จริงเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข

2. ที่มาของรูปแบบ เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย เป้าหมายของรูปแบบทฤษฎี หลักการและแนวคิดสำคัญที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน หรือปัญหาจากเอกสารผลการผลิต หรือการสังเกต สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. รูปแบบ เป็นการอธิบายถึงรูปแบบโดยละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอน เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนหรือกระบวนการนำไปใช้

3.2 รูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ เป็นการอธิบายบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง

3.3 หลักการของการตอบสนอง

3.4 ระบบการสนับสนุน เป็นการอธิบายถึงเงื่อนไขหรือสิ่งจำเป็นที่ทำให้การใช้รูปแบบนั้นประสบความสำเร็จ

4. การประเมินรูปแบบการสอน เป็นการทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยวิธีการต่อไปนี้

4.1 ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีโดยคณะผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นการประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่างๆ

4.2 ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการโดยการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง

5. การปรับปรุงรูปแบบ มี 2 ระยะ คือ

5.1 ระยะก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้ เป็นการใช้องค์การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีในการปรับปรุง

5.2 ระยะหลังนำรูปแบบไปทดลองใช้ เป็นการปรับปรุงโดยอาศัยข้อมูลจากการทดลองใช้เป็นตัวชี้นำไปในการปรับปรุง หรืออาจจะมีการนำรูปแบบการไปทดลองใช้และปรับปรุงซ้ำ จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

6. การนำรูปแบบไปใช้ เป็นการให้คำแนะนำและตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ให้ได้ผล

7. ผลที่ได้จากการนำรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นการระบุถึงผลการใช้รูปแบบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแก่กลุ่มเป้าหมายทั้งผลทางตรงซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของรูปแบบนั้น และผลทางอ้อมซึ่งเป็นผลได้จากการใช้รูปแบบนั้นๆ

โดยสรุป การนำเสนอรูปแบบต้องนำเสนอให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่นำไปใช้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบ โดยรายละเอียดที่นำเสนอมีดังนี้ (1) ที่มาของรูปแบบ (2) รูปแบบ (3) ผลการประเมินรูปแบบ (4) ผลการปรับปรุงรูปแบบ (5) การนำรูปแบบไปใช้ (6) ผลการใช้รูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การศึกษาแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญในการนำไปใช้ในการสร้างและพัฒนา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนจอมพระประชาสรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ดังนี้

Sergiovanni (1994 : 9) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง สถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ลดความโดดเดี่ยวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน PCL ที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐานอำนาจเชิงวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม

Hord (1997 : 117) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เองถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

Fullan (1999 : 73) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง อำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนา สถานศึกษา การอยู่ร่วมกันของบุคคลซึ่งมีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality) มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง มีวัตถุประสงค์ชัดเจน เป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกัน ด้วยอุดมการณ์ร่วม (Shared ideology) และมีแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้ เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะช่วยให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

Cibulka & Nakayama (2000 : 3) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาที่รวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างประสานความร่วมมือกันในฐานะผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาโดยมุ่งที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

Stoll et. al, (2003 : 5) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การทำงานร่วมกันของครูเพื่อที่จะสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนในแต่ละห้องเรียนเป็นกรณีเฉพาะ

Bulkley & Hick (2005 : 21) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเนื่องระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน

DuFour (2010 : 6-11) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายชัดเจนในการรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติการหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (School culture)

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรที่ไม่รู้จบ นั่นคือการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (CQI – Continuous quality improvement) กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2556 : 1) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิด Learning outcome ดีขึ้น และผลต่อตัวครูเองให้เก่งขึ้น มีความสุขขึ้น และก้าวหน้าขึ้น PLC จึงเป็นกลไกหรือกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนให้ครูสร้างความรู้ขึ้นใช้และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ชนิดรู้จริง (Mastery) ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนให้ครูทำหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning facilitator) หรือ ครูฝึก (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอน (Classroom) มาเป็นห้องเรียนรู้ เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกัน เปลี่ยนจากเน้นการเรียนของปัจเจก (Individual learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขัน

มาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปัน ซึ่งครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทายความสนุกสนานในการเรียนให้แก่เด็ก

วรลักษณ์ ชูกำเนิดและเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 95) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558 : 16) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559 : 334) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายความว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 1) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินงานอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และร่วมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน อันประกอบด้วย (1) Honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่าง

จริงใจ (2) Option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น (3) Patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน (4) Efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

พิมพ์นธ์ เดชคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561 : 131) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคลากรการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอนเป็นการชุมนุมเชิงวิชาการหรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติมีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดอย่างเป็นระยะๆ และทำอย่างต่อเนื่อง

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 26) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของครู ผู้บริหารในฐานะนักการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการเรียนการสอนที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งเป็นความรู้ความสามารถ และแนวทางการปฏิบัติที่เกิดจากการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยสะท้อนคิดร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการเรียนรู้ของครู เป็นสิ่งสำคัญส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561 : 9) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและของทุกคนองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม สำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา หมายถึง การรวมตัวกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้ให้นักเรียนแต่ละคนและทุกๆ คนเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มศักยภาพตามความสนใจและครบมาตรฐานหลักสูตร รวมทั้งครูและผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษาได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อมๆ กัน

โดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมพลังของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนานักวิชาชีพครู และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และพัฒนานักวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังกัน ให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ร่วมมือกันในการเรียนรู้ ร่วมเข้าใจ ช่วยเหลือกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้เกิดการพัฒนาคณาภพงานวิชาการ การพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

Hargreaves (2003 : 53) กล่าวว่า หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สนับสนุนให้เกิดการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในระดับต่าง ๆ มีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพัฒนามาจากภาระผูกพันที่ไม่เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงเรียนและเป็นวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สะท้อนให้ถึงการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย
3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการที่จะมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน
4. มีการติดตามพฤติกรรมภายในห้องเรียนของครูผู้สอน โดยผู้สังเกตการณ์เพื่อป้อนข้อมูลย้อนกลับและช่วยสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคลากรและโรงเรียน
5. เป็นโรงเรียนที่มีการจัดเตรียมสภาพทางกายภาพและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะปฏิบัติให้เกิดลักษณะของการดำเนินงานตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว

Stoll et al. (2003 : 3) กล่าวถึงหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกัน โดยที่ค่านิยมร่วมเหล่านั้นมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนเป็นสำคัญ
2. บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่องยาวนาน และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องลดความรู้สึกโดดเดี่ยวแปลกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน
3. ให้ความสำคัญของความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้โดยผ่านกระบวนการปรึกษาหารือพูดคุยในประเด็นของการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบคอยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสังเกตการณ์ร่วม มีการนำ

แนวคิดและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาปรับเปลี่ยน นำมาใช้แก้ปัญหาและตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียน

4. มีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน

5. การเรียนรู้แบบกลุ่มหรือเดี่ยวได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมองว่าครูทุกคนคือผู้เรียนซึ่งเรียนรู้จากผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน

DuFour (2004: 6-11) กล่าวว่า หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. การสร้างความมั่นใจว่านักเรียนได้เกิดเรียนรู้ (Ensuring that students learn) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเชื่อว่า ภารกิจหลักของการจัดการศึกษาในโรงเรียนไม่ใช่เพียงเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการสอนจากครู แต่เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้จริง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เรียบง่ายนี้ จะมุ่งเน้นไปที่การสอนเพื่อให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้สำหรับทุกคน ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องจะตั้งคำถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ อาทิ ลักษณะและการปฏิบัติของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในการช่วยให้นักเรียนทุกคนบรรลุเป้าหมายในระดับสูง การนำลักษณะและการปฏิบัติเหล่านั้นมาใช้ในโรงเรียน ข้อผูกพันในการสร้างโรงเรียน และการติดตามตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้า อันจะนำไปสู่รากฐานความแข็งแกร่งของโรงเรียนในอนาคต คำถามสำคัญที่ช่วยผลักดันการทำงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักการนี้ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไรบ้าง 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ 3) เราจะตอบสนองอย่างไร เมื่อนักเรียนบางคนประสบปัญหาในการเรียนรู้ และ 4) เมื่อเรารู้ว่านักเรียนได้เรียนรู้แล้ว เราปฏิบัติต่อเขาอย่างไร

2. การมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (A culture of collaboration) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีโครงสร้างเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับทุกคน การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ครูจะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ครูร่วมเรียนรู้และทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและมีความหมาย อันนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคน

3. การมุ่งเน้นไปสู่ผล (A focus on results) ประสิทธิภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพวัดจากผลที่เกิดขึ้น และตามมาของการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อันเป็นงานหลัก และงานประจำของครู และผู้บริหารทุกคนในโรงเรียน ครูทุกคนในทุกทีมต้องร่วมมือ รวมพลังกันเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของกระบวนการอัน

ได้แก่ การระบุระดับความสำเร็จและความต้องการจำเป็นของนักเรียนในปัจจุบัน การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ และแสดงหลักฐานความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

Sato (2016) ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิรูปโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของประเทศญี่ปุ่น และเป็นผู้เขียนหนังสือ “การปฏิรูปโรงเรียน : แนวความคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง” ได้กล่าวถึง หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นหนึ่งในสามส่วนที่สำคัญของวิสัยทัศน์และระบบกิจกรรมในการปฏิรูปโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ทำให้ครูทุกคนเติบโตในฐานะผู้เชี่ยวชาญ และรับประกันว่าเด็กทุกคนจะได้รับสิทธิทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพทัดเทียมกัน

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ครูเป็นผู้ชำนาญการในเทคนิคและวิธีการ และรูปแบบการจัดการเรียนการสอน การบูรณาการทางทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง

3. ครูทุกคนในโรงเรียนต้องสร้างความสัมพันธ์แบบเรียนรู้ซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน และนำเสนอชั้นเรียนแก่เพื่อนร่วมงาน

4. ครูต้องเรียนรู้ในการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริงในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องหรือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของตนโดยใช้การจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 :37) กล่าวถึง หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์อันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้

2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ

3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครูผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ พร้อมที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวคือตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561 : 13-14) กล่าวถึง หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

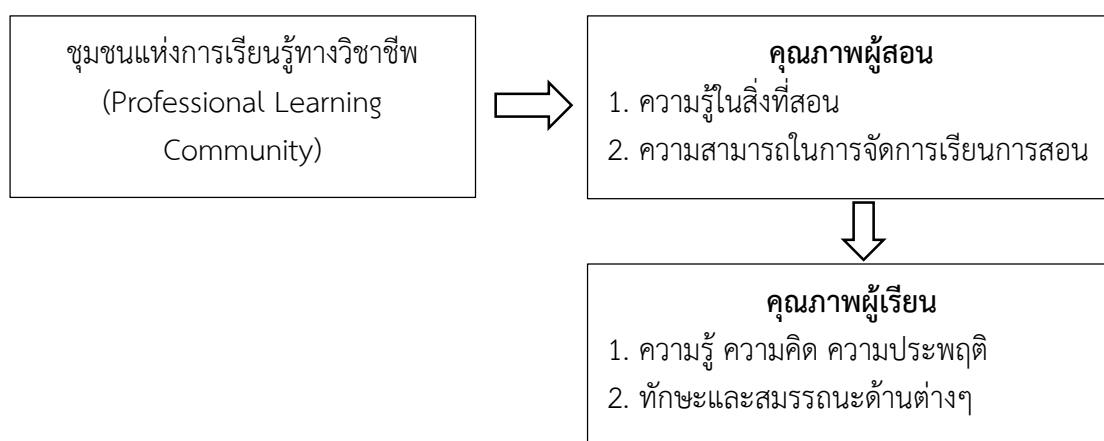
1. มีเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญและชัดเจน คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน
2. กระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นครูต้องให้ความสำคัญในเป้าหมาย ต้นทุน และความต้องการในการพัฒนาการออกแบบ วางแผน การดำเนินการและพัฒนากิจการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดผลสำเร็จในนักเรียนทุกคน
3. ความร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกัน ครูควรทำงานเป็นทีม สร้างทีมเรียนรู้เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาบทเรียนร่วมกัน อันนำไปสู่การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมมือรวมพลังในการสนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นกัลยาณมิตรทำให้ชุมชนเข้มแข็ง
4. การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มความชำนาญและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน
5. การเรียนรู้ของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องทำอย่างต่อเนื่อง ฝังแน่นจนเป็นวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีหลักการสำคัญ ดังนี้ (1) มีเป้าหมายชัดเจน คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน (2) กระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังเพื่อมุ่งเน้นเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) การมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ มีการสื่อสาร การทำงานแบบให้เกียรติเกื้อกูล มีความสัมพันธ์อันดีและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข (4) การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นไปเพื่อเพิ่มความชำนาญและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน และ (5) การเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งหลักการดังกล่าวช่วยให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนากิจการการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกด้าน พัฒนากิจการการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังและการทำงานเป็นทีม

เป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการได้กล่าวถึงเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562 : 12) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ผู้สอนมีความรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดจนสมรรถนะอื่นๆ และจากการที่ผู้สอนได้รับการพัฒนานี้ส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียน คือ ความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะและสมรรถนะด้านต่างๆ ตามที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้นำมาเป็นประเด็นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คุณภาพผู้สอน และคุณภาพผู้เรียน ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คุณภาพผู้สอน และคุณภาพผู้เรียน
(ที่มา: วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562 : 12)

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2561 : 138-139) กล่าวว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายดังนี้

1. การพัฒนาผู้เรียน เป็นการเสริมสร้างยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น โดยมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะตามสมรรถนะ ตามหลักสูตร ตลอดจนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กอปรด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สร้างความเป็นผู้นำด้วยการทำงานกลุ่ม แก้ปัญหา สร้างการเป็นผู้เรียนรู้ สร้างความเป็นนวัตกรรม เป็นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน อีกทั้งการให้กลุ่มทำงานแบบรวมพลัง โดยคนเก่งช่วยเหลือคนเรียนช้ากว่า เป็นการช่วยให้เด็กทุกคนในห้องเรียนได้เรียนรู้ผ่านอย่างน้อย คือ ขั้นต่ำของมาตรฐานการเรียนรู้โดยไม่ทิ้งเด็กเหลือไว้สักคนเดียว เป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย

2. การพัฒนาครูประจำการ ได้แก่ การเสริมสร้างครูเป็นมืออาชีพ มีทักษะ 7C มีรู้ดีในเนื้อหา (เป็นครู Teacher professional content knowledge: TPKC) และมีทักษะการประเมินตนเอง เช่น รายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การถอดบทเรียนจากการปฏิบัติ

โดยสรุป เป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาครูในด้านความรู้ ความเข้าใจการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความเข้าใจในสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลไปยังการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะและสมรรถนะผู้เรียน (Skills) ความประพฤติและเจตคติต่อการเรียน (Attitude)

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนตามธรรมชาติความเป็นจริงของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกัน แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ เพิ่มความชำนาญและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครูและผู้บริหารศึกษา เพื่อมุ่งเน้นเป้าหมาย คือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน นักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Senge (1994 : 33) อธิบายว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำที่คำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. มีการทำงานประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน
4. มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ
5. มีการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด
7. มีการประเมินผลต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้

ของนักเรียนในมุมมองกว้างไม่ใช่แค่การประเมินจากคะแนนที่ได้ทดสอบได้จากข้อสอบเท่านั้น

Louis & Miles (1995) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ และคุณค่าร่วม (Shared vision and values) หรือการมีความเชื่อ ความเข้าใจร่วมกัน ที่เน้นการมีจุดโฟกัสที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการเข้าได้กับเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมแรง และการตัดสินใจตามจรรยาบรรณ

2. ร่วมกันรับผิดชอบ (Collective responsibility) ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนความรับผิดชอบต่อเพื่อนซึ่งความรับผิดชอบต่อข้อตกลง (Commitment) ได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสร้างความกดดันให้กับผู้ที่มีพฤติกรรมตรงกันข้าม หรือโดดเดี่ยว (Newmann & Wehlage, 1995)

3. การสืบสอบสะท้อนคิดอย่างมืออาชีพ (Reflective professional inquiry) ซึ่งสังเกตได้จากการสนทนา อภิปราย ใช้วิธีปฏิบัติแบบไม่เป็นส่วนตัว (Deprivatization of practice) (Louis & Miles, 1995) เพราะต้องมีการสื่อสาร/ปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีการทดสอบการปฏิบัติของครูแบบซ้ำ ๆ มีการสังเกต และวิเคราะห์กรณีศึกษา ร่วมวางแผน และพัฒนาหลักสูตร (Newmann & Wehlage, 1995) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกของบุคคล (Tacit knowledge) ด้วยวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Fullen, 1999) ประยุกต์ความคิดใหม่และสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาตามความจำเป็น (needs) ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Hord, 1997)

4. การร่วมมือร่วมใจ หรือร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานที่มากกว่าการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนแบบผิวเผิน (Louis & Miles, 1995) ในการปฏิบัติที่บ่งชี้ความร่วมมือระดับนี้ เช่น การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลป้อนกลับ และสะท้อนการปฏิบัติ (Hord, 1997) มีจุดเน้นของการร่วมมือรวมพลังเพื่อแลกเปลี่ยนจุดประสงค์ ถึงแม้ว่าจะมีการอภิปรายโต้แย้ง และต่างมุมมองแต่เพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนา (Hargreaves, 2003) มีการแลกเปลี่ยนเทคนิคและแนวทางการสอน และสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ

5. การสนับสนุนการเรียนรู้ของกลุ่ม และบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน (Supportive structure) ซึ่งถือได้ว่าทุกคน คือผู้เรียนรู้พร้อม ๆ กับเพื่อนร่วมงาน มีการรวบรวมความรู้ และเผยแพร่ระหว่างสมาชิก หรือมีการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน ทั้งนี้ขั้นตอนที่การเรียนรู้ระดับองค์กรหรือโรงเรียนที่มีการปฏิสัมพันธ์แบบสาธารณะจึงมีขั้นตอนมากกว่าการเรียนรู้ระดับบุคคลต้องมีการรวบรวมความรู้ที่เกิดขึ้นหลังจากสมาชิกชุมชนมีการอภิปราย แปลความหมาย เผยแพร่ และทำความเข้าใจอย่างมีวิจารณญาณ (Louis & Miles, 1995) การปฏิบัติที่สนับสนุนคือ การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีการสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน

Newman et al. (1996) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and norm) หมายถึง การมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกันเพื่อให้ครูมีความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

2. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on student learning) หมายถึง การมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของ

ผู้เรียน ครูจะต้องสร้างสรรค์งานของครูเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของนักเรียน

3. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective dialogue) หมายถึง การพูดคุยสนทนาระหว่างครูเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนเชิงบวก เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของครู โดยการสนทนานั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูอันเป็นสมาชิกในชุมชน

4. การเปิดเผยการปฏิบัติ (Deprivatized practice) หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของครูในการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

5. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาโรงเรียน

Hord (1997) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)
2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity)
3. การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision)
4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)
5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)

DuFour & Eaker (1998) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์
2. การมีวัฒนธรรมร่วมมือกันที่เน้นไปที่การเรียนรู้
3. การรวบรวมการค้นหา การปฏิบัติที่ดีที่สุด และสภาพปัจจุบัน
4. การเน้นที่การลงมือทำ เรียนรู้จากการปฏิบัติ
5. ความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. การเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

Hipp & Huffman (2003) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ (Supportive and shared leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจ ให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำในทีม

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) หมายถึง การที่บุคลากรร่วมแสดงความคิดเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นหนึ่งในข้อกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

3. ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Collective learning and application of learning) หมายถึง การที่บุคลากรทุกระดับ ร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน

4. แบ่งปันประสบการณ์ (Shared personal practice) หมายถึง การเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เยี่ยมและสังเกตห้องเรียนและให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร

5. สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน (Support conditions) หมายถึง การสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationship) ด้วยการให้ความเคารพ จริ่งใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณญาณ และการพัฒนาเป็นบรรทัดฐานและมีจิตวิทยาเชิงบวกใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่นๆ ระบบการสื่อสาร เวลา และสถานที่สำหรับการพบกันและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

Stoll & Thomas (2006 : 14) กล่าวว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่

1. มิติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมกัน
2. มิติทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน
3. มิติทางด้านการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
4. มิติทางด้านการนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
5. มิติทางด้านการสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord (2010 : 5) กล่าวว่า ลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าองค์กรที่มีลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) ที่ผ่านมา ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครูและคณะทำงานร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด การให้ครูคณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล

2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Intentional Collective Learning) สามารถดำเนินการโดยผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และนักการศึกษาตลอดจนผู้ร่วมงานทุกฝ่ายร่วมกันสืบเสาะ

ถึงปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างวิธีการในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ฝ่ายบริหารประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องมอบความไว้วางใจให้ครูและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีอำนาจ และการตัดสินใจร่วมกัน

4. การสนับสนุนสภาวะแวดล้อม (Supportive Condition) สภาวะแวดล้อมในการสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยสองส่วนคือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น เวลา ขนาดของโรงเรียน กฎเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลทั้งด้านสติปัญญา และทักษะก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

5. การร่วมกันปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ชี้แนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อนที่ปราศจากการประเมินและการตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงานจะทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน มีหลายองค์ประกอบที่มีมัมสำคัญต่อนิยาม ได้แก่ เน้นที่การเรียนรู้ มีวัฒนธรรมความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามถึงวิธีการที่ดีและสภาพปัจจุบันเน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเน้นผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของศิษย์ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ระดับสถานศึกษา มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายร่วม (Shared vision/goals) การรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ จำเป็นต้องเห็นภาพ/ทิศทางแห่งความสำเร็จที่เป็นความหวังร่วมกัน

2. ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ หรือร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative teamwork) การเรียนรู้ของทีมครูบนพื้นฐานงานที่ต้องร่วมกันทุกกิจกรรม ได้แก่ การคิด ทำความเข้าใจ ตัดสินใจ วางแนวปฏิบัติ ประเมินผล และรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หรืองานจริงที่เป็นโจทย์ร่วมกัน

3. ร่วมเป็นผู้นำ (Shared leadership) มีสองลักษณะคือ

3.1 ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม สามารถทำให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ หรือที่กล่าวว่า ครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง

3.2 ภาวะผู้นำร่วม เกิดจากการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศของการทำงานส่งเสริมการแสดงออกด้วยความเต็มใจ หรืออำนาจทางวิชาชีพ

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) มีจุดเน้นของการเรียนรู้ที่สำคัญสองประการคือ

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานของประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณของความเป็นครู คือ การเรียนรู้เพื่อรู้จักตนเอง รู้จักผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่กลับเป็นความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มุ่งความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันโดยเน้นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย สร้างความรู้สึกลดภัย อิสระ วางใจ และเคารพซึ่งกัน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) จะสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและคงอยู่ ได้แก่ การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ปฏิบัติงานแบบทีมงาน จัดสรรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559 : 25) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ประการ ดังนี้

1. Shared values and norms คือ การสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันในเรื่องคุณค่า อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติที่ดี

2. Collective focus on student learning คือ การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. Collaboration คือ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทุกคนในการเรียนรู้และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน

4. Expert advice and study visit คือ การเรียนรู้ของครูและชุมชนที่ต้องใจกว้าง เปิดรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์ หรือคนในชุมชนที่เชี่ยวชาญและมีการปฏิบัติที่ดี และมีการศึกษาชั้นเรียนหรือมีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียนโดยเฉพาะห้องของเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน

5. Reflection dialogue คือ การมีสุนทรีภาพ สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เน้นหลักการการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกื้อกูลระหว่างกัน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 40) กล่าวว่า การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดของนักวิชาการ พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประมวลได้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (Supportive and shared leadership) สำหรับประเด็นนี้ ความเป็นผู้นำไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน โดย PLC มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคน โดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็น ผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใจกว้าง และยินดีต่อบทบาทความเป็น ผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติ มีความภาคภูมิใจ และสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective learning and the application of that learning) หัวใจสำคัญของ PLC อีกประการหนึ่งคือ การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง PLC จะเปลี่ยน วัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำ เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และที่สำคัญคือการนำ ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3. ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของ PLC โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้มีทิศทางและ เป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการ โดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงานก็คือการพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน

4. เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Supportive conditions for the maintenance of the learning community) หรืออีกนัยหนึ่งคือการจัดสภาพแวดล้อมให้ ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มา พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และอีกส่วนหนึ่งคือ การจัดโครงสร้าง หรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน ให้อยู่ในรูปคณะกรรมการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5. การแบ่งปันการปฏิบัติ (Shared practice) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ PLC เติบโต มั่นคง ยั่งยืน โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้ และการแบ่งปันจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยองค์ประกอบที่กล่าวถึงแล้วข้างต้น คือ การมีผู้นำที่สนับสนุน และแบ่งปัน การจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความสนิทสนมคุ้นเคยของครูในโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงจัง รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของ ทุกคนในโรงเรียน

จากการศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย นำมาสังเคราะห์ลักษณะร่วมสรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนด แหล่งข้อมูลในตารางที่ 1 ดังนี้

หมายเลข 1 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559 : 25)

หมายเลข 2 Senge (1994 : 33)

หมายเลข 3 Louis & Miles (1995)

หมายเลข 4 Newman et al. (1996)

หมายเลข 5 Hord (1997)

หมายเลข 6 DuFour & Eaker (1998)

หมายเลข 7 Hipp & Huffman (2003)

หมายเลข 8 Stoll & Thomas (2006 : 14)

หมายเลข 9 Hord (2010 : 5)

หมายเลข 10 วิจารย์ พานิช (2555: 139)

หมายเลข 11 ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 40)

ซึ่งสรุปได้ว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ 7 องค์ประกอบ

ดังนี้

1. การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision)
2. การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning)
3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)
4. การรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกตชั้นเรียน (Expert advice and study visit)
5. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective dialogue)
6. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions)
7. ภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared Leadership)

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แหล่งข้อมูล											รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1. การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
2. การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		7
4. การรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกต ชั้นเรียน (Expert advice and study visit)	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	8
5. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective dialogue)	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		7
6. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
7. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)		✓			✓		✓		✓	✓	✓	6

ตัวบ่งชี้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ตามองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 7 องค์ประกอบ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision)

Isaacson & Bamburg (1992 : 42-44) กล่าวถึง การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า ควรมีการส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา และการใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างจริงจัง

Louis & Kruse (1995 : 27) กล่าวว่า การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมต้องช่วยให้ครูมองเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถตามวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูมีจิตใจมุ่งมั่นในอันที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา กลายเป็นความจริง และต้องให้การสนับสนุนให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Newmann & Wehlage (1995 : 16) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ต้องมีการกระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ในอันที่จะให้เกิดคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษาที่สูงขึ้นเรื่อยๆ

Senge (1990 : 21) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝันและปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมช่วยให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่ต้องก้าวไปให้ถึง วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริงโดยการมีส่วนร่วมของทีมงานอย่างเต็มความสามารถ และยึดหลักการทำงานเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

Hipp & Huffman (2003) กล่าวว่า การที่บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

DuFour, DuFour & Eaker (2008) กล่าวว่า การที่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน จะทำให้สมาชิกเกิดความตระหนักร่วมกันและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและโรงเรียน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีความกระฉ่งชัด

ชาริณี ตรีวิทย์ (2560 : 301) กล่าวถึง การแลกเปลี่ยนค่านิยมและวิสัยทัศน์ โดยสมาชิกในชุมชนต้องมีการแลกเปลี่ยนมุมมอง วิสัยทัศน์ ความคิด และประสบการณ์ของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การกำหนดพันธกิจ การดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากการมี

ตารางที่ 2 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล								รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	
4. กำหนดภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียน				✓	✓				2
5. จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถตามวิสัยทัศน์		✓							1
6. สนับสนุนให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน		✓							1
7. กระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษาให้สูงขึ้น			✓						1
8. ยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมและสร้างการมีส่วนร่วมของทีมงานอย่างเต็มความสามารถ				✓					1
9. กำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					✓				1
10. สร้างความตระหนักและความรับผิดชอบร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนและโรงเรียน						✓			1
11. กำหนดพันธกิจ การดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย							✓		1

จากตารางที่ 2 สรุปองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน
2. ใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างจริงจัง
3. มีทิศทางและเป้าหมายหลักของการดำเนินงาน คือ การพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน
4. กำหนดภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียน

5. จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถตามวิสัยทัศน์
6. สนับสนุนให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
7. กระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษาให้สูงขึ้น
8. ยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมและสร้างการมีส่วนร่วมของทีมงานอย่างเต็มความสามารถ
9. กำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
10. สร้างความตระหนักและความรับผิดชอบร่วมกันในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและโรงเรียน
11. กำหนดพันธกิจ การดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษาผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning)

Jalongo (1991 : 25-37) กล่าวว่า ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ปัจจัยสำคัญที่ต้องมี คือ การให้ความรู้และพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนตลอดจนงานด้านวิชาการของโรงเรียน ดังนั้นการที่ครูนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการจัดการเรียนการสอนขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้และได้ข้อสรุปต่อปัญหาหลายมุมมองมากยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในคณะครูเพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะประสบความสำเร็จได้ครูต้องเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนครู

Hipp & Huffman (2003) กล่าวว่า บุคลากรทุกระดับร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ ร่วมมือร่วมใจกัน วางแผน ร่วมเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน

DuFour, DuFour & Eaker (2008) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลังของทีมที่เป็นไปในลักษณะของการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อที่จะมุ่งบรรลุเป้าหมายร่วมกัน คือ การปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ครูและโรงเรียน

Caine & Caine (2010) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการเปิดพื้นที่ของการรับฟังซึ่งกันและกัน มีการกำหนดประเด็นการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนการสอน สมาชิกทุกคนแบ่งปันเรื่องราว สนทนาซักถามและตอบคำถามเพื่อสืบสอบ

ความรู้ร่วมกัน อภิปรายสะท้อนความคิดหรือสะท้อนมุมมองที่เกี่ยวข้องกับคำถามหรือประเด็น การเรียนรู้ร่วมกันที่กำหนดขึ้นโดยตั้งใจฟังเพื่อความเข้าใจ

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 63-64) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการวิเคราะห์ประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม การเรียนการสอน การประเมินการเรียนรู้และการประเมินตามสภาพจริง การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน และสภาพปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นจริงกับผู้เรียนตามบริบทของโรงเรียน โดยผู้บริหารและครูตามประเด็นการเรียนรู้และศึกษาความต้องการจำเป็น คือ สภาพปัญหาและแนวทางหรือวิธีการที่จำเป็นมากต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของหลักการ เหตุผล และข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนทุกคนนำเสนอประเด็นที่เกิดจากความต้องการจำเป็น ร่วมกันระดมสมองเพื่อให้เกิดความชัดเจนในประเด็นที่ร่วมกันเสนอและตัดสินใจเลือกประเด็นสำคัญ จัดลำดับประเด็นสำคัญและระบุเป็นหัวข้อที่ทำทหายการเรียนรู้ร่วมกันของครู จัดทำกำหนดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและจัดทำตารางเปิดชั้นเรียน นำผลการเรียนรู้ของครูไปจัดการเรียนรู้ตามที่ร่วมตกลงใจกันไว้ จากนั้นกลับมาสะท้อนผลเพื่อพัฒนาร่วมกันต่อไป

เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 10) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลังมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยครูร่วมพูดคุย เสาวนา อภิปรายและวิเคราะห์เกี่ยวกับนักเรียน วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล กำหนดรูปแบบและการตัดสินใจในการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงการร่างหลักสูตร เนื้อหาสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และกิจกรรมแต่ละเนื้อหาวิชา แล้วใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รวมทั้งการสร้าง ความเข้าใจกับผู้เรียนและผู้ปกครอง

ชาธิณี ตรีวิญญู (2560 : 301) กล่าวว่า การร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีเป้าหมายหลักซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคน คือ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560 : 40) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาผู้เรียน โดยการทำงานต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ชวลิต ชูกำแพง (2560 : 3) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกันในด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ผู้บริหาร

โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการให้ครูทั้งโรงเรียนได้ร่วมทบทวนและกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยกำหนดแหล่งข้อมูลในตารางที่ 3 ดังนี้

- หมายเลข 1 Jalongo (1991 : 25-37)
- หมายเลข 2 Hipp & Huffman (2003)
- หมายเลข 3 DuFour, DuFour & Eaker (2008)
- หมายเลข 4 Caine & Caine (2010)
- หมายเลข 5 ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 63-64)
- หมายเลข 6 เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 10)
- หมายเลข 7 ชาริณี ตรีวรวิญญู (2560 : 301)
- หมายเลข 8 ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 40)
- หมายเลข 9 ขวลิท ชูกำแพง (2560 : 3)

ตารางที่ 3 การสังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

วิธีการ	แหล่งข้อมูล									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. ร่วมทบทวนและกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก									✓	1
2. ร่วมให้ความรู้และแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผลการเรียนของนักเรียนและงานด้านวิชาการของโรงเรียน	✓	✓								2
3. วิเคราะห์ประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน การประเมินการเรียนรู้และการประเมินตามสภาพจริง การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน และสภาพปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นจริงกับผู้เรียน	✓	✓		✓	✓	✓				5

ตารางที่ 3 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
4. ส่งเสริมให้สมาชิกนำเสนอประเด็นที่เกิดจากความต้องการจำเป็น พุดคุยแลกเปลี่ยน และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อเพื่อนร่วมงาน	✓	✓		✓	✓					4
5. จัดลำดับประเด็นสำคัญและระบุเป็นหัวข้อที่ท้าทายการเรียนรู้ร่วมกันของครู					✓	✓				2
6. วางแผนจัดทำกำหนดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและจัดทำตารางเปิดชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน		✓			✓					2
7. ร่วมมือร่วมใจรับผิดชอบต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน ครู และโรงเรียน ให้ดียิ่งขึ้น	✓		✓				✓			3
8. ค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน		✓						✓		2
9. เปิดใจกว้าง เปิดพื้นที่ของการรับฟังซึ่งกันและกัน	✓			✓						2
10. สร้างความเข้าใจกับผู้เรียนและผู้ปกครอง						✓				1

จากตารางที่ 3 สรุปองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการร่วมมือร่วมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน มีวิธีการดังนี้

1. ร่วมทบทวนและกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก
2. ร่วมให้ความรู้และแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผลการเรียนของนักเรียนและงานด้านวิชาการของโรงเรียน
3. วิเคราะห์ประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้

การสอน การประเมินการเรียนรู้และการประเมินตามสภาพจริง การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน และสภาพปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นจริงกับผู้เรียน

4. ส่งเสริมให้สมาชิกนำเสนอประเด็นที่เกิดจากความต้องการจำเป็น พุดคุยแลกเปลี่ยน และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อเพื่อนร่วมงาน
5. จัดลำดับประเด็นสำคัญและระบุเป็นหัวข้อที่ทำหยาการเรียนรู้ร่วมกันของครู
6. วางแผนจัดทำกำหนดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและจัดทำตารางเปิดชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
7. ร่วมมือร่วมใจรับผิดชอบต่อการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน ครู และโรงเรียน ให้ดียิ่งขึ้น
8. ค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน
9. เปิดใจกว้าง เปิดพื้นที่ของการรับฟังซึ่งกันและกัน
10. สร้างความเข้าใจกับผู้เรียนและผู้ปกครอง

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)

Senge (1990 : 21) กล่าวว่า หลักการเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผลงานที่เกิดขึ้นจากการเป็นทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพของตนและส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีมสูงไปด้วย ดังนั้น การทำงานเป็นทีมโดยใช้วิธีการเสวนา อภิปรายแก้ปัญหา ในประเด็นต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ และการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงควรมีกิจกรรมให้สมาชิกขององค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความคิดเห็นและเสนอแนะ ผ่านกระบวนการเสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

DuFour, DuFour & Eaker (2008) กล่าวว่า การที่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันสืบเสาะหาความรู้อย่างกระหายใคร่รู้และเปิดรับทางเลือกใหม่ๆ เพื่อเกิดความเป็นเลิศ ในด้านการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดความกระจำซัดในวิธีการปฏิบัติและร่วมกันประเมินการเรียนรู้อย่างแท้จริงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

Caine & Caine (2010) กล่าวว่า สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรร่วมมือรวมพลังในการเรียนรู้จากการลงมือทำ โดยเริ่มจากการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติหรือการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน สมาชิกแต่ละคนแลกเปลี่ยนแนวความคิดและแผนปฏิบัติการที่จะนำไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียนผ่านการพัฒนาวิธีปฏิบัติและการโค้ชโดยเพื่อนหรือผู้เชี่ยวชาญ

เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการจัดโครงสร้างระบบการทำงานเป็นทีม การมีครูพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพและมีความเป็นมืออาชีพ

และร่วมวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของผู้เรียน การสะท้อนความคิดเห็นและวิจารณ์เชิงบวก เกี่ยวกับพฤติกรรมของครูโดยเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เป็นกระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งเป็นพื้นฐานให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน เกิดความเคารพและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ช่วยให้การจัดการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชาริณี ตรีวรัญญ (2560 : 301) กล่าวว่า การมีวัฒนธรรมรวมพลัง เป็นการร่วมมือรวมพลัง พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของครู ผู้บริหาร และชุมชนในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ภายใตเป้าหมายเดียวกัน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 40) กล่าวว่า การแบ่งปันการปฏิบัติงาน เทคนิควิธีการสอนที่ดี ให้เพื่อนครูได้นำไปใช้ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเติบโต มั่นคง ยั่งยืน การแบ่งปันเกิดขึ้นได้ คือ การมีผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความสนิทสนม คำนึงของครูในโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงจัง รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมของทุกคนในโรงเรียน

ชวลิต ชูกำแพง (2560 :3) กล่าวว่า เมื่อครูมีเป้าหมายร่วมกัน การไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน และการมีสัมพันธภาพที่ดี ดังนั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกตการณ์สอนของเพื่อนครู การนำสื่อมา อธิบายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จ การสร้างความมั่นใจในการนำสิ่งที่ปฏิบัตินำไปส่งทฤษฎี หรือการสร้างเครือข่ายกับครูต่างโรงเรียนมีเป้าหมาย เดียวกัน คือ กลุ่มเครือข่ายครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายครูเพื่อศิษย์ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ ล้วนมีเป้าหมายสำคัญ คือ การปรับปรุงเพื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการร่วมมือรวมพลัง โดยกำหนดแหล่งข้อมูลในตารางที่ 4 ดังนี้

- | | |
|-----------|-------------------------------|
| หมายเลข 1 | Senge (1990 : 21) |
| หมายเลข 2 | DuFour, DuFour & Eaker (2008) |
| หมายเลข 3 | Caine & Caine (2010) |
| หมายเลข 4 | เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 12) |
| หมายเลข 5 | ชาริณี ตรีวรัญญ (2560 : 301) |
| หมายเลข 6 | ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 40) |
| หมายเลข 7 | ชวลิต ชูกำแพง (2560 :3) |

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการร่วมมือรวมพลัง

วิธีการ	แหล่งข้อมูล							รวม
	1	2	3	4	5	6	7	
1. ใช้วิธีการเสวนา อภิปราย ถกปัญหาในประเด็นต่างๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดประเมินผล	✓							1
2. จัดกิจกรรมให้สมาชิกขององค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความคิดเห็นและเสนอแนะผ่านกระบวนการเสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	✓							1
3. ร่วมกันสืบเสาะหาความรู้อย่างกระหายใคร่รู้และเปิดรับทางเลือกใหม่ๆ เพื่อเกิดความเป็นเลิศในด้านการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน		✓						1
4. ร่วมมือรวมพลังในการเรียนรู้จากการลงมือทำ นำความคิดไปสู่การปฏิบัติ และการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน			✓		✓			2
5. แลกเปลี่ยนแนวความคิด แผนปฏิบัติการ เทคนิควิธีการสอนที่ดีที่จะนำไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียนผ่านการพัฒนาวิธีปฏิบัติและการโค้ชโดยเพื่อนหรือผู้เชี่ยวชาญ			✓			✓	✓	3
6. จัดโครงสร้างระบบการทำงานเป็นทีม				✓				1
7. มีครูพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพและมีความเป็นมืออาชีพร่วมวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของผู้เรียน การสะท้อนความคิดเห็นและวิจารณ์เชิงบวกเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูโดยเพื่อนร่วมงานด้วยกัน				✓				1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล							รวม
	1	2	3	4	5	6	7	
8. ใช้กระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาร่วมกัน มีความเคารพและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน				✓				1
9. มีเป้าหมายร่วมกัน การไว้น้ำใจเชื่อใจต่อกัน และการมีสัมพันธภาพที่ดี							✓	1
10. สร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจในการนำสิ่งที่ปฏิบัตินำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายกับครูต่างโรงเรียนมีเป้าหมายเดียวกัน							✓	1

จากตารางที่ 4 สรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการร่วมมือรวมพลัง มีวิธีการดังนี้

1. ใช้วิธีการเสวนา อภิปราย ถกปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดประเมินผล
2. จัดกิจกรรมให้สมาชิกขององค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ความคิดเห็นและเสนอแนะผ่านกระบวนการเสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
3. ร่วมกันสืบเสาะหาความรู้อย่างกระหายใคร่รู้และเปิดรับทางเลือกใหม่ๆ เพื่อเกิดความเป็นเลิศในด้านการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ร่วมมือรวมพลังในการเรียนรู้จากการลงมือทำ นำความคิดไปสู่การปฏิบัติ และการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
5. แลกเปลี่ยนแนวความคิด แผนปฏิบัติการ เทคนิควิธีการสอนที่ดีที่จะนำไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียนผ่านการพัฒนาวิธีปฏิบัติและการโค้ชโดยเพื่อนหรือผู้เชี่ยวชาญ
6. จัดโครงสร้างระบบการทำงานเป็นทีม
7. มีครูพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพและมีความเป็นมืออาชีพร่วมวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของผู้เรียน การสะท้อนความคิดเห็นและวิจารณ์เชิงบวกเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูโดยเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

8. ใช้กระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาร่วมกัน มีความเคารพและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน

9. มีเป้าหมายร่วมกัน การไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน และการมีสัมพันธภาพที่ดี

10. สร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจในการนำสิ่งที่ปฏิบัตินำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายกับครูต่างโรงเรียนมีเป้าหมายเดียวกัน

4. รับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกตชั้นเรียน (Expert advice and study visit)

Hipp & Huffman (2003) กล่าวว่า ครูเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เป็นการช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร

DuFour, DuFour & Eaker (2008) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยสมาชิกในชุมชนเน้นการนำแนวความคิดและมุมมองไปสู่การปฏิบัติจริง ลงมือทำจริง ในลักษณะของการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การรับการชี้แนะและการมีระบบพี่เลี้ยง เป็นการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากต้องอาศัยความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงการเคารพซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในชุมชน ทำให้เกิดการพัฒนารับรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของครูควบคู่กันไป

Caine & Caine (2010) กล่าวว่า สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำแนวความคิดและแผนปฏิบัติการไปใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียน สมาชิกในชุมชนร่วมสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน รวบรวมและเรียบเรียงผลการเรียนรู้ที่พบในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นที่สาระหลักหรือทักษะที่ต้องการพัฒนา ตลอดจนการเรียนรู้จากกระบวนการกลุ่ม และนำไปแบ่งปันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 20-21) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ครูควรมีโอกาสแสดงบทบาทเป็นผู้ให้ข้อมูลและบทบาทเป็นที่ปรึกษา เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกันผ่านกิจกรรมเสวนา นอกจากนี้การไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูในชั้นเรียน และการนิเทศจากการสังเกตการสอนโดยวิธีการพบปะกันก่อนและหลังการสังเกตการสอนเป็นวงจรต่อเนื่อง การร่วมกันศึกษาการสอนเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้ครอบคลุมทั้งวิธีการสอนและพิจารณาบทเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

ชวลิต ชูกำแพง (2560 : 3) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร โดยการนำแบ่งปันประสบการณ์และความรู้จากการปฏิบัติงานมาถ่ายทอดและบูรณาการร่วมกันทั้งองค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน และบางกรณีต้องอาศัยผู้

ชี้แนะ (Coach) ที่มีความเชี่ยวชาญซึ่งเป็นไปตามความต้องการของครู โดยการชี้แนะนำต้องสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกตชั้นเรียน โดยกำหนดแหล่งข้อมูลในตารางที่ 5 ดังนี้

- หมายเลข 1 Senge (1990 : 21)
- หมายเลข 2 DuFour, DuFour & Eaker (2008)
- หมายเลข 3 Caine & Caine (2010)
- หมายเลข 4 เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 12)
- หมายเลข 5 ชาริณี ตรวีรบุญ (2560 : 301)

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกตชั้นเรียน

วิธีการ	แหล่งข้อมูล					รวม
	1	2	3	4	5	
1. นำแนวความคิดและแผนปฏิบัติการไปใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียนในลักษณะของการทำงานเป็นทีม		✓	✓			2
2. ร่วมกันศึกษาการสอนเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้ครอบคลุมทั้งวิธีการสอนและพิจารณาบทเรียน				✓		1
3. นิเทศและสังเกตการสอนของเพื่อนครูในชั้นเรียน				✓		1
4. รวบรวมและเรียบเรียงผลการเรียนรู้ที่พบในชั้นเรียน			✓			1
5. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอนซึ่งกันและกัน	✓			✓	✓	3
6. รับการชี้แนะจากครูเป็นที่ปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู		✓		✓	✓	3
7. มีความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในชุมชน		✓				1

จากตารางที่ 5 สรุปองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกตชั้นเรียน มีวิธีการดังนี้

1. นำแนวความคิดและแผนปฏิบัติการไปใช้ปฏิบัติจริงในชั้นเรียนในลักษณะของการทำงานเป็นทีม
2. ร่วมกันศึกษาการสอนเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้ครอบคลุมทั้งวิธีการสอนและพิจารณาบทเรียน
3. นิเทศและสังเกตการสอนของเพื่อนครูในชั้นเรียน
4. รวบรวมและเรียบเรียงผลการเรียนรู้ที่พบในชั้นเรียน
5. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอนซึ่งกันและกัน
6. รับการชี้แนะจากครูเป็นที่ปรึกษา เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู
7. มีความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในชุมชน

5. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective dialogue)

Caine & Caine (2010) กล่าวว่า การสะท้อนผลเป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของครูได้เป็นอย่างดี ครูสะท้อนผลหรือสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและของผู้อื่นช่วยให้ครูเกิดกระบวนการคิดด้วยตนเองและกระบวนการถ้อยแถลงความคิดระหว่างกัน เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติตามหลักการ เหตุผลที่ชัดเจนและลึกซึ้งมากขึ้น สะท้อนให้ครูรู้และเข้าใจวิธีการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 63-64) กล่าวว่า การสะท้อนผลการปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักการ เหตุผลและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้หยุดคิดระลึกเกี่ยวกับการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาด้วยการควบคุมและกำกับความคิดของตนเอง ช่วยให้ผู้คิดสะท้อนผลรู้และเข้าใจดีว่า วิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองแบบใดที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และช่วยให้เกิดมุมมองที่ลุ่มลึกเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน แนวทางการสะท้อนผลการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูมีดังนี้ (1) ใช้หลักการสุนทรียสนทนา โดยทุกคนได้รับโอกาสในการพูดและรับฟังซึ่งกันและกัน เน้นการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงานที่มีคุณภาพร่วมกัน มีความสุขใจร่วมกัน (2) ควรเลือกเฟ้นคำพูดที่ช่วยลดความตึงเครียดในน้ำเสียงเวลาสนทนากัน (3) ควรให้ข้อมูล ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ดีที่มาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน (4) เน้นการใช้กระบวนการคิดเชิงวิชาชีพครู (5) ควรให้ครูที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพน้อยกว่าเป็นผู้สะท้อนผลก่อน (6) หลังจากครูได้สะท้อนผล

ร่วมกันแล้ว ครูแต่ละคนควรเขียนบันทึกสะท้อนผลเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครูในลักษณะของการพัฒนาเชิงสะท้อนผลของตนเอง

เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 22) กล่าวว่า การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงานทำได้โดยการประชุมรายเดือน การอภิปราย แสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ถึงวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

ชาริณี ตรีวรัญญ (2560 : 302) กล่าวว่า การสะท้อนผลและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอนแต่ละคน ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมเสนอแนะทางการปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น เพื่อช่วยจัดระบบความรู้เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้เรื่องผู้เรียน หลักสูตร เทคนิควิธีสอน เนื้อหา สื่อ และแหล่งเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพของสมาชิกในชุมชนและคุณภาพผู้เรียนโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ของทุกฝ่าย

ชวลิต ชูกำแพง (2560 : 3) กล่าวว่า เมื่อครูได้ร่วมทบทวนวิธีปฏิบัติงานก่อนไปสอนจริงหลังจากการร่วมเรียนรู้และสังเกตชั้นเรียนแล้ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำผลปฏิบัติการสอนมาทบทวนผลที่เกิดขึ้น สิ่งที่เห็นและได้เรียนรู้ เรียกว่า การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน ด้วยบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเมื่อสำเร็จแล้วก่อให้เกิดความยั่งยืนและแพร่ขยาย สามารถนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีเผยแพร่สู่สาธารณชน เปิดโอกาสให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการสร้างคุณค่าของชุมชนและการใช้พื้นที่ของโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยนที่ไม่กระทบต่อการจัดกิจกรรมปกติของครู จะทำให้องค์กรเกิดความยั่งยืนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดแหล่งข้อมูลในตารางที่ 6 ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| หมายเลข 1 | Caine & Caine (2010) |
| หมายเลข 2 | ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 63-64) |
| หมายเลข 3 | เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 22) |
| หมายเลข 4 | ชาริณี ตรีวรัญญ (2560 : 302) |
| หมายเลข 5 | ชวลิต ชูกำแพง (2560 : 3) |

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

วิธีการ	แหล่งข้อมูล					รวม
	1	2	3	4	5	
1. ประชุมรายเดือนเพื่ออภิปราย แสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ถึงวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไป ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพ			✓			1
2. ร่วมทบทวนวิธีการปฏิบัติงานก่อนไปสอนจริง					✓	1
3. ครูผู้สอนสะท้อนผลหรือสะท้อนคิดผลการ ปฏิบัติงานทั้งของตนเอง	✓			✓	✓	3
4. ครูผู้ร่วมเรียนรู้สะท้อนให้ครูผู้สอนรู้และเข้าใจ วิธีการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงพัฒนาการจัดการ เรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	✓			✓	✓	3
5. สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กัน ระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				✓		1
6. ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างครู ปฏิบัติงานตามหลักการและเหตุผลมากยิ่งขึ้น	✓	✓				2
7. เปิดโอกาสให้ครูได้หยุดคิดระลึกเกี่ยวกับการ เรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาด้วยการ ควบคุมและกำกับความคิดของตนเอง		✓				1
8. สะท้อนผลวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียน การสอนในรูปแบบที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด		✓		✓		2
9. ใช้หลักการสุนทรียสนทนา โดยเปิดโอกาสให้ครู ได้พูดและรับฟังซึ่งกันและกัน เน้นการชื่นชมและ สนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงาน ที่มีคุณภาพร่วมกัน มีความสุขใจร่วมกัน		✓			✓	2

ตารางที่ 6 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล					รวม
	1	2	3	4	5	
10. ให้ข้อมูล ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ดีที่มาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน		✓			✓	2
11. เขียนบันทึกสะท้อนผลเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครูในลักษณะของการพัฒนาเชิงสะท้อนผลของตนเอง		✓				1
12. นำแนวทางการปฏิบัติที่ดีเผยแพร่สู่สาธารณชน เปิดโอกาสให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					✓	1

จากตารางที่ 6 สรุปองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน มีวิธีการดังนี้

1. ประชุมรายเดือนเพื่ออภิปราย แสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ถึงวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
2. ร่วมทบทวนวิธีการปฏิบัติงานก่อนไปสอนจริง
3. ครูผู้สอนสะท้อนผลหรือสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานทั้งของตนเอง
4. ครูผู้ร่วมเรียนรู้สะท้อนให้ครูผู้สอนรู้และเข้าใจวิธีการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
5. สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
6. ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักการและเหตุผลมากยิ่งขึ้น
7. เปิดโอกาสให้ครูได้หยุดคิดระลึกเกี่ยวกับการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาด้วยการควบคุมและกำกับความคิดของตนเอง
8. สะท้อนผลวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
9. ใช้หลักการสุนทรียสนทนา โดยเปิดโอกาสให้ครูได้พูดและรับฟังซึ่งกันและกัน เน้นการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงานที่มีคุณภาพร่วมกัน มีความสุขใจร่วมกัน

10. ให้ข้อมูล ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ดีที่มาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน

11. เขียนบันทึกสะท้อนผลเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครูในลักษณะของการพัฒนาเชิงสะท้อนผลของตนเอง

12. นำแนวทางการปฏิบัติที่ดีเผยแพร่สู่สาธารณชน เปิดโอกาสให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

6. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions)

Louis & Kruse (1995 : 23) กล่าวว่า การสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้ครูได้คิดในสิ่งใหม่ไปจากเดิม และให้ครูในสถานศึกษายอมรับความคิดใหม่ๆ ของครูที่เสนอ และควรมีการส่งเสริมให้คณะครูได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำและเปิดโอกาสให้คณะครูได้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ตามความต้องการที่จะสร้างอย่างจริงๆ เป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะ

Watts & Castle (1993 : 306-310) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีการดำเนินการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาที่ใกล้เคียงกันให้แก่ครู ส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน ส่งเสริมให้คณะครูมีอิสระในการดำเนินงานต่างๆ มากขึ้น พัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

Boyd (1992 : 47) กล่าวว่า การสร้างเงื่อนไขสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีการดำเนินการส่งเสริมให้ครูตั้งใจฟังข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

Boyd & Hoed (1994 : 34) กล่าวว่า การใช้กลยุทธ์เพื่อนช่วยเพื่อน โดยให้ครูที่มีความชำนาญในการสอนเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำครูที่ยังขาดความชำนาญ และเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสร่วมในกระบวนการสัมภาษณ์ คัดเลือกและบรรจุครูใหม่หรือครูที่ย้ายมาใหม่

Hipp & Huffman (2003) กล่าวว่า การสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณ์ญาณและการพัฒนา เป็นบรรทัดฐานและมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่นๆ ระบบการสื่อสาร เวลาและสถานที่สำหรับการพบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 63-64) กล่าวว่า เงื่อนไขสนับสนุนการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้แก่ (1) การลดความวิตกกังวลของครู โดยผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกแก่ครูว่าเป็นการทำงานปกติ ไม่มีภาระงานใหม่เพิ่ม (2) การสร้างความ

ตระหนักในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงโดยการสำรวจ พิจารณาใคร่ครวญ ทำความเข้าใจตนเอง การค้นพบด้วยตนเอง การพัฒนาความสามารถในการสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ การใช้วิจารณญาณ และใช้กระบวนการเรียนรู้ทั้งของตนเองและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ภายใต้บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่มีความสุขและเป็นกัลยาณมิตร (3) สร้างความเชื่อถือไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู และ (4) เป็นผู้บริหารผู้นำการเรียนการสอน ผู้สร้างความผูกพันและเป็นผู้เรียนรู้ และผู้ร่วมมือรวมพลังกับเพื่อนร่วมงานในการด้านวิชาการและการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน (5) ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยใช้ศาสตร์ในวิชาชีพครูสนับสนุน (6) ส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นพี่เลี้ยงและการเป็นครูต้นแบบในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (7) การเป็นผู้รับฟังที่ดี (8) หาทางออกเกี่ยวกับความขัดแย้ง (9) ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 11-12) กล่าวว่า เงื่อนไขสนับสนุนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 2 เงื่อนไข คือ เงื่อนไขทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมและทรัพยากรทางการศึกษา และเงื่อนไขด้านปริมาณประชากร ได้แก่ การให้ความเคารพและความเชื่อมั่นระหว่างการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

ชาธิณี ตรีวิทย์ (2560 : 302) กล่าวว่า การจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุน เป็นการเตรียมความพร้อมสนับสนุนทรัพยากรโดยผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานของชุมชนทั้งการจัดกลุ่ม การสังเกตชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือกิจกรรมอื่น ๆ เป็นไปได้ด้วยดี การพัฒนาบทเรียนให้เกิดผลสำเร็จและนำไปสู่การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีปัจจัยสนับสนุนดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมและท่าทีของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การสังเกตชั้นเรียน หรือการสะท้อนผล พบว่าจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะครูมีขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารจัดสรรเวลาในการทำงานวิชาการร่วมกับครูให้สามารถช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนได้ตรงจุดและทันทั่วทั้งที่ยังมีมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีใจเปิดกว้าง ให้เกียรติ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม ซึ่งให้ตระหนักถึงความสำคัญของงาน วางแผนการทำงานที่กระจายอำนาจและให้มีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น การกำหนดครูแกนนำในแต่ละช่วงชั้นหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างชัดเจน การส่งเสริมการดำเนินงานในระดับช่วงชั้นหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ การจัดประชุมทั้งโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ การกำหนดปฏิทินการทำงานที่ชัดเจน การช่วยจัดสรรเวลาโดยจัดตารางสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดหาสถานที่ทำงานให้แก่ครูสามารถช่วยให้เกิดความสะดวกคล่องตัวในการทำงาน ช่วยให้ครูเปิดใจและช่วยเสริมพลังอำนาจแก่ครูได้ (2) การสื่อสารทางบวกและกลุ่มสัมพันธ์ ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ การฝึกทักษะ

การทำงานกลุ่มหรือการสื่อสารทางบวกควบคู่กับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีและการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การมีบรรยากาศที่ดีจะส่งผลต่อการเพิ่มจำนวนสมาชิกหรือการขยายวงของชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จประการหนึ่งในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) การมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอก การมีบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอช่วยกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้นยิ่งขึ้น เนื่องจากบุคคลภายนอกสามารถเติมเต็มความรู้และเสนอมุมมองที่แตกต่าง ร่วมมองหาและยกย่องจุดดีของบุคลากรหรือสถานศึกษาให้เห็นชัดเจน นอกจากนี้การชี้แนะโดยการตั้งคำถามให้ครูและผู้บริหารสะท้อนตนเอง ให้ออกาสครูได้เป็นผู้ให้คำตอบและตัดสินใจ เพื่อช่วยสมาชิกเห็นความสำคัญและให้ความเชื่อถือ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นำไปสู่การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน (4) การบูรณาการงานและปรับกระบวนการให้เข้ากับบริบทการทำงานและวิถีชีวิต และ (5) การมีฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาควรจัดทำฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย ฐานข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาพปัญหาของผู้เรียน ฐานข้อมูลสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ฐานข้อมูลแผนการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนข้อมูลครูสอนดีในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การทำงานบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 40) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และการจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การกำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านเงื่อนไขสนับสนุน โดยกำหนดแหล่งข้อมูลในตารางที่ 7 ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| หมายเลข 1 | Jalongo (1991 : 25-37) |
| หมายเลข 2 | Hipp & Huffman (2003) |
| หมายเลข 3 | DuFour, DuFour & Eaker (2008) |
| หมายเลข 4 | Caine & Caine (2010) |
| หมายเลข 5 | ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 63-64) |
| หมายเลข 6 | เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 10) |
| หมายเลข 7 | ชาโรณี ตรีวรัญญ (2560 : 301) |
| หมายเลข 8 | ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 40) |
| หมายเลข 9 | ชลิต ชูกำแพง (2560 : 3) |

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านเงื่อนไขสนับสนุน

วิธีการ	แหล่งข้อมูล									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา		✓								1
2. จัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้									✓	1
3. สร้างความตระหนักแก่ครูว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นการทำงานปกติ ไม่มีภาระงานใหม่เพิ่ม						✓				1
4. จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	✓						✓	✓	✓	4
5. จัดเวลาและสถานที่สำหรับการพบการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู					✓			✓		2
6. ส่งเสริมให้ครูตั้งใจฟังข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น			✓			✓				2
7. ส่งเสริมให้ครูได้คิดสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ตามความต้องการและยอมรับความคิดใหม่ๆ ของครูที่เสนอ	✓	✓								2
8. ส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานและเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำในลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน	✓	✓								2
9. จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู		✓					✓			2

ตารางที่ 7 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
10. พัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ		✓			✓					2
11. ใช้กลยุทธ์เพื่อนช่วยเพื่อน โดยให้ครูที่มีความชำนาญในการสอนเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำครูที่ยังขาดความชำนาญ				✓						1
12. ให้ความเคารพ ความน่าเชื่อถือ ความจริงใจ ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหารระหว่างการทำงานร่วมกัน					✓	✓	✓			3
13. สร้างความตระหนักในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงโดยการสำรวจพิจารณาใคร่ครวญ ทำความเข้าใจตนเอง การค้นพบด้วยตนเอง						✓				1
14. ส่งเสริมการปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถโดยใช้ศาสตร์ในวิชาชีพครู ภายใต้อบรมภาคสิ่งแวดล้อมที่มีความสุขและเป็นกัลยาณมิตร						✓				1
15. ส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นพี่เลี้ยงและการเป็นครูต้นแบบในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน						✓				1
16. ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน						✓				1

ตารางที่ 7 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
17. ผู้บริหารเปิดใจกว้าง ให้เกียรติ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม							✓			1
18. สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารและการวางแผนการทำงานที่กระจายอำนาจ							✓			1
19. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้นยิ่งขึ้น								✓		1
20. บูรณาการงานและปรับกระบวนการให้เข้ากับบริบทการทำงานและวิถีชีวิต								✓		1
21. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ ฐานข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาพปัญหาของผู้เรียน ฐานข้อมูลสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ฐานข้อมูลแผนการจัดการเรียนรู้								✓		1
22. จัดทำฐานข้อมูลครูสอนดีในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การทำงานบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์								✓		1

จากตารางที่ 7 สรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านเงื่อนไขสนับสนุนมีวิธีการดังนี้

1. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
2. จัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. สร้างความตระหนักแก่ครูว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นการทำงานปกติ ไม่มีภาระงานใหม่เพิ่ม
4. จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
5. จัดเวลาและสถานที่สำหรับการพบการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
6. ส่งเสริมให้ครูตั้งใจฟังข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
7. ส่งเสริมให้ครูได้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แปลกใหม่ตามความต้องการและยอมรับความคิดใหม่ๆ ของครูที่เสนอ
8. ส่งเสริมให้คณะครูได้ปฏิบัติงานและเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำในลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน
9. จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู
10. พัฒนาหรือปรับปรุงช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
11. ใช้กลยุทธ์เพื่อนช่วยเพื่อน โดยให้ครูที่มีความชำนาญในการสอนเป็นผู้คอยช่วยเหลือแนะนำครูที่ยังขาดความชำนาญ
12. ให้ความเคารพ ความน่าเชื่อถือ ความจริงใจ ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหารระหว่างการทำงานร่วมกัน
13. สร้างความตระหนักในการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงโดยการสำรวจ พิจารณาใคร่ครวญ ทำความเข้าใจตนเอง การค้นพบด้วยตนเอง
14. ส่งเสริมการปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถโดยใช้ศาสตร์ในวิชาชีพครู ภายใต้อบรมอากาศสิ่งแวดล้อมที่มีความสุขและเป็นกัลยาณมิตร
15. ส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นพี่เลี้ยงและการเป็นครูต้นแบบในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
16. ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
17. ผู้บริหารเปิดใจกว้าง ให้เกียรติ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม
18. สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารและการวางแผนการทำงานที่กระจายอำนาจ
19. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอช่วยกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความกระตือรือร้นยิ่งขึ้น
20. บูรณาการงานและปรับกระบวนการให้เข้ากับบริบทการทำงานและวิถีชีวิต

21. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ ฐานข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาพปัญหาของผู้เรียน ฐานข้อมูลสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ฐานข้อมูลแผนการจัด การเรียนรู้

22. จัดทำฐานข้อมูลครูสอนดีในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การทำงานบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

7. ภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared Leadership)

Carmichael (1982 : 127) กล่าวว่า การสร้างภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในสถานศึกษา ควรมีการยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่างๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู โดยมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่คณะครู และควรแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญของสถานศึกษา

Kleine-Kracht (1993 391-399) กล่าวว่า การปฏิบัติตนเป็นผู้ต้องเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ และลงมือปฏิบัติงานต่างๆ ตามหน้าที่นั้น ผู้บริหารควรร่วมมือกับคณะครูในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

Hipp & Huffman (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจ ให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำในทีม

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 40) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน โดยการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้เป็นผู้นำเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องใจกว้างและยินดีต่อบทบาทความเป็นผู้นำวิชาการของครู ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้ช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติ มีความภาคภูมิใจ และสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำร่วมกัน โดยกำหนดแหล่งข้อมูลในตารางที่ 8 ดังนี้

หมายเลข 1 Carmichael (1982)

หมายเลข 2 Kleine-Kracht (1993)

หมายเลข 3 Hipp & Huffman (2003)

หมายเลข 4 ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 40)

ตารางที่ 8 การสังเคราะห์วิธีการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านภาวะผู้นำร่วมกัน

วิธีการ	แหล่งข้อมูล				รวม
	1	2	3	4	
1. เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำวิชาการในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	✓			✓	2
2. ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	✓			✓	2
3. สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	✓				1
4. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้แก่คณะครู	✓				1
5. ให้ความร่วมมือกับคณะครูในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงาน		✓			1
6. ใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจ ให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำในทีม				✓	1
7. ผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้				✓	1

จากตารางที่ 8 สรุปองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านภาวะผู้นำร่วมกัน มีวิธีการดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำวิชาการในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
2. ยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่างๆ
3. สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
4. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่คณะครู
5. ให้ความร่วมมือกับคณะครูในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงาน
6. ใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจ ให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำในทีม
7. ผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้

โดยสรุป องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการศึกษาแนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 7 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision)

องค์ประกอบที่ 2 การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning)

องค์ประกอบที่ 3 การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)

องค์ประกอบที่ 4 การรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกตชั้นเรียน (Expert advice and study visit)

องค์ประกอบที่ 5 การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective dialogue)

องค์ประกอบที่ 6 การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)

องค์ประกอบที่ 7 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)

กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักเรียน ครู และโรงเรียน เมื่อทำสำเร็จแล้วจะช่วยปรับปรุงและพัฒนานักเรียนได้อย่างยั่งยืน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ร่วมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560 : 39) กล่าวว่า การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาไว้ในโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกันไปตามแนวคิดวิชาการของแต่ละท่าน แต่กระบวนการและกิจกรรมส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม พันธกิจ และเป้าหมายของการดำเนินงาน โดยกิจกรรมที่ขาดไม่ได้ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน สำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามแนวทางของการวิจัยเชิงปฏิบัติ 4 ขั้นตอน เรียกว่า PAOR ได้แก่ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) มาเป็นกรอบสำคัญในการดำเนินงาน แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้สมาชิก

ของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสถานการณ์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.2 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันตกลงให้เหตุผลว่ากลุ่มควรมุ่งเป้าหมายการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปที่เรื่องใด ปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้เป็นกิจกรรมพัฒนาที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ การพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นที่จะนำมาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้ว กลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ที่สำคัญคือการมาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

3. ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (Observation) เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนา โดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างการทำงานที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นตอนของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้คือ ข้อมูลย้อนกลับที่สมาชิกนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ต่อไป

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 49-50) ได้กล่าวถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการประยุกต์วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ที่เรียกว่า PAOR ได้แก่

1. ขั้นวางแผนพัฒนา (Planning) เป็นขั้นนำความคิดไปสู่การกำหนดแผนการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) โดยสมาชิกทุกคนร่วมกันเสนอประเด็นที่จะเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาหรือนำนวัตกรรมใดมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดท้าย คือ การพัฒนาผู้เรียน

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Acting) เป็นขั้นตอนที่สมาชิกร่วมกันดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ มาพบกันตามเวลาที่กำหนด แต่ละคนจะศึกษาข้อมูลมาก่อนในเบื้องต้นและนำประสบการณ์

มาแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ หรือแนวทางใหม่ในการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน และมุมมองต่อการนำไปใช้โดยเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเอง

3. ขั้นศึกษาสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observing) สมาชิกแต่ละคนจะนำผลการปฏิบัติในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันมาเสนอในวงสนทนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ผล และให้ข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อการนำไปใช้ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงานที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นสะท้อนผลร่วมกัน (Reflecting) ในแต่ละประเด็นสำคัญที่หยิบยกมาเรียนรู้ร่วมกันนำไปใช้ และพัฒนาปรับปรุงจนเกิดผลเชิงประจักษ์กับผู้เรียนแล้ว สมาชิกเกิดความรู้ความเข้าใจแล้วต่อไปจึงเป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูทั้งการสะท้อนผลตนเองรวมทั้งการสะท้อนผ่านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561 : 26-27) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) มีแนวคิดและกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่มุ่งเน้นการทำงานศึกษาวิจัยร่วมกันของกลุ่มครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียน และในโรงเรียนของตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคนไปพร้อมกัน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ที่มีการดำเนินงานต่อเนื่องกันเป็นวงจร คือ Plan-Do-See ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) ครูผู้สอน (Model teacher) จะพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองมาเล่าให้ครูเพื่อนร่วมชั้นเรียน (Buddy teacher) ฟังแล้วให้ช่วยสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ในลักษณะของการสนทนาอย่างน้อย 5 ประเด็น ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ (2) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ (3) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ (5) การบริหารจัดการชั้นเรียน การชี้แนะชวนคิดเพื่อสะท้อนความคิดนี้เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนได้ไตร่ตรองและเกิดความกระจ่างในความคิดของตนเองในการออกแบบบทเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และเปิดโอกาสให้ได้รับการชี้แนะและ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเพื่อร่วมเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน (Do) ครูผู้สอนได้นำแผนที่ปรับปรุงพัฒนามาร่วมกับครูเพื่อร่วมเรียนรู้แล้วนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเปิดห้องเรียนของตนให้เพื่อนครูได้ร่วมเรียนรู้โดยการสังเกตชั้นเรียนเน้นการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ในการสังเกตชั้นเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียนนั้น ผู้สังเกตไม่ควรนั่งอยู่หลังห้อง แต่ควรยืนสังเกตอยู่มุมด้านหน้าหรือด้านข้างของห้องเรียน โดยไม่รบกวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน ขณะสังเกตควรจดบันทึก บันทึกภาพหรือวิดีโอบรรยากาศ สัมพันธภาพ และการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลประจักษ์ที่มีประโยชน์ในการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้สอน

ในขั้นที่ 3 อนึ่งการจดบันทึกพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีแผนที่นั่งของนักเรียนและควรให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้ (1) อะไรคือสิ่งที่เราอยากให้ผู้เรียนรู้หรือพยายามจะแก้ไข (2) พฤติกรรมการเรียนรู้ที่ส่งสัญญาณว่านักเรียนกำลังเรียนรู้หรือจะรู้ได้อย่างไรว่า ผู้เรียนกำลังหรือได้รับเรื่องนั้นๆ แล้ว และ (3) ถ้าผู้เรียนเรียนรู้แล้ว จะทำอย่างไรต่อไป และ (4) ผู้เรียนที่ไม่เกิดการเรียนรู้ จะทำอย่างไรต่อ ประเด็นเหล่านี้จะนำไปใช้ในขั้นที่ 3 เพราะผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นตัวสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูได้ดี

ขั้นที่ 3 สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (See) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ครูผู้สอนเห็นและเข้าใจพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนมากขึ้น ควรทำในวันที่สังเกตชั้นเรียนหรือวันรุ่งขึ้น ไม่ควรทิ้งช่วงระยะเวลาให้ยาวนานกว่านี้ การสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานนี้ ควรเริ่มจากให้ครูผู้สอนสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองก่อน แล้วครูเพื่อนร่วมเรียนรู้จึงสะท้อนพฤติกรรมเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มเติมจากการสังเกตและบันทึกภาพและวิดีโอเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนได้เรียนรู้และเกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เห็นแนวทางในการช่วยเหลือและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการออกแบบการเรียนรู้ซึ่งจะเป็นแผนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้นการจัดการเรียนรู้ของครูครั้งต่อไป นอกจากนี้ครูผู้สอนและครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ควรมีการจัดบันทึก โดยมีประเด็นที่ควรบันทึก ได้แก่ (1) สิ่งที่ตนเองได้ทำ (2) ผลที่เกิดขึ้น (3) บทเรียนที่ครูได้เรียนรู้ และ (4) จะนำประสบการณ์และบทเรียนไปใช้ประโยชน์ต่อไปอย่างไร การบันทึกนี้จะเป็นหลักฐานอันมีประโยชน์และคุณค่าต่อการพัฒนาความชำนาญและความเชี่ยวชาญของครู เป็นผลงานเชิงประจักษ์สู่ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูในอนาคตต่อไป

Sato & Akito (2017) Yutaka (2018) ชาริณี ตริวิรัญญู (2560) และปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 54-57) ได้กล่าวถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีกระบวนการดำเนินการที่สำคัญ 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Planning) ได้แก่

- 1.1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายของรายวิชาหรือหลักสูตรที่กำหนด
- 1.2 การวางแผนงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในระหว่างภาคเรียนหรือตลอดปีการศึกษา
- 1.3 การออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกบทเรียนที่ยากสำหรับครูในการจัดการเรียนการสอนหรือเป็นบทเรียนที่มีความท้าทายการคิดร่วมกันของครูที่จะจัดการเรียนการสอนให้สำเร็จได้

ระยะที่ 2 การจัดการเรียนการสอนและการสังเกตชั้นเรียน (Teaching and Observation) นักวิชาการบางท่านเรียกระยะนี้ว่า Do and See หรือ Practice เป็นการนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่คณะครูได้ร่วมกันออกแบบวางแผนไว้ไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน ในขณะเดียวกันจะร่วมสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้และการคิด รวมทั้งคำถามสำคัญของผู้เรียนในขณะที่เรียน โดยครูผู้สอนหรือครูต้นแบบเป็นผู้ใช้แผนการจัดการเรียนรู้และเป็นผู้ที่เปิดชั้นเรียน และให้คณะครู ผู้บริหาร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ปกครองที่มีความสนใจจะเรียนรู้บทเรียน การสอนนั้นเข้าสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ ซึ่งการสังเกตชั้นเรียนจะเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล แนวความคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การจัดการกับแนวความคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นกับครู การนำแนวคิดที่สำคัญของนักเรียนมาร่วมอภิปรายขยายความและอุปสรรคหรือความล้มเหลวใดบ้างที่เกิดขึ้นในขณะที่ผู้เรียนเรียนรู้และพฤติกรรมการแสดงออกขณะนั้น ตลอดจนให้ความสำคัญทั้งสี่หน้า แวดตา กิริยาท่าทาง พฤติกรรมต่างๆ ในการเรียนรู้

ระยะที่ 3 การสะท้อนผล (Reflection) เป็นการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียน เป็นการร่วมกันสืบสอบเพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเชิงบวกที่นำไปสู่การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อปรับปรุงแก้ไขบทเรียนแล้ว อาจพิจารณานำบทเรียนดังกล่าวไปสอนอีกครั้งกับผู้เรียนกลุ่มใหม่ ในกรณีที่ระดับชั้นนั้นมีอยู่หลายห้องเรียน โดยครูคนเดิมหรือครูคนอื่น ซึ่งแผนนั้นจะมีคุณภาพขึ้นเรื่อยๆ ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อได้บทเรียนที่มีคุณภาพแล้ว คณะครูก็สามารถเริ่มต้นดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับบทเรียนใหม่ของครูคนใหม่ต่อไปเป็นวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไปไม่สิ้นสุด

ชาโรน ตรีวิญญู (2560 : 305-306) กล่าวว่า การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูที่เกิดจากการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังของกลุ่มครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาวในบริบทของการทำงานจริงในชั้นเรียนและ

โรงเรียนของตน ขั้นตอนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีลักษณะเป็นวงจรและมีระยะการดำเนินงาน 3 ระยะ ซึ่งผู้รู้และผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยในแต่ละระยะ ดังนี้

1. ระยะวางแผน (Plan) เป็นระยะก่อนสอน โดยดำเนินการดังนี้

1.1 การศึกษาและระบุสภาพปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม บนพื้นฐานของการวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียนหรือจุดเน้นของสถานศึกษาและบริบทที่เกี่ยวข้อง

1.3 การวางแผนบทเรียนของครู โดยครูเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมา จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และเตรียมการสอน ซึ่งบทเรียนนี้ครอบคลุมถึงแผนการจัดการเรียนรู้ สภาพการจัดการเรียนการสอน และผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ระยะปฏิบัติการสอนและสังเกตในชั้นเรียน (See-Teaching and Observation) ครูนำ บทเรียนที่ได้วางแผนร่วมกันไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน แล้วสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ร่วมสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยตรงในขณะเรียน

3. ระยะสะท้อนผล (Reflect) ประกอบด้วย

3.1 การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน เป็นการร่วมกันอภิปรายผลการปฏิบัติงานจาก ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่ นำไปสู่การปรับปรุงบทเรียนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อปรับปรุงแก้ไขบทเรียนแล้ว อาจนำบทเรียนดังกล่าวไป สอนอีกครั้งกับผู้เรียนกลุ่มใหม่โดยครูคนเดิมหรือครูคนอื่น

3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกลุ่มครูรวบรวมข้อมูล สรุปข้อเรียนรู้ และนำเสนอผล การเรียนรู้ที่ได้แก่ครูและบุคคลอื่นๆ เพื่อขยายผลและเติมเต็มความรู้ เมื่อได้บทเรียนที่มีคุณภาพแล้ว กลุ่มก็สามารถเริ่มต้นดำเนินการตามวงจรพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับบทเรียนใหม่ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายเดิมที่ได้กำหนดไว้หรือตามเป้าหมายใหม่ได้ต่อไป เนื่องจากกลุ่มสามารถปรับขั้นตอนการ ดำเนินงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานจริงของตนได้โดยยังคงไว้ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ ของกระบวนการ ได้แก่

3.2.1 การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของกลุ่มครู

3.2.2 การกำหนดประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มาจากสภาพปัญหาด้าน การคิดหรือการเรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนการสอนจริง

3.2.3 การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียนโดยตรง ในขณะเรียนตามปกติ

3.2.4 การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูล เชิงประจักษ์

3.2.5 การดำเนินงานในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครู

3.2.6 การมีส่วนร่วมของผู้รู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการร่วมสังเกตชั้นเรียนและการสะท้อนผลเพื่อให้ได้บทเรียนที่มีคุณภาพ ใช้ได้ผลจริง นักเรียนได้รับการพัฒนาตามเป้าหมาย ครูเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาวิชาชีพของตนเอง

โดยสรุป กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ร่วมกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analyze) เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายของรายวิชาหรือหลักสูตรที่กำหนด การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน ร่วมกันเสนอประเด็นที่จะเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และแก้ปัญหาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือ การพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) เป็นการวางแผนงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ร่วมชี้แนะ สะท้อนคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ใน 5 ประเด็น ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ (2) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ (3) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ (5) การบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนก่อนนำไปใช้จริง

3. ขั้นเปิดชั้นเรียนและการสังเกตชั้นเรียน (Acting and Observation) เป็นการนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูได้ร่วมกันออกแบบวางแผนไว้ไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน และเปิดห้องเรียนเพื่อให้เพื่อนครูได้ร่วมเรียนรู้โดยการสังเกตชั้นเรียนเน้นการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการสังเกตชั้นเรียนจะเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล แนวความคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การจัดการกับแนวความคิดของนักเรียนที่เกิดขึ้นกับครู การนำแนวคิดที่สำคัญของนักเรียนมาร่วมอภิปรายขยายความ และอุปสรรคหรือความล้มเหลวใดบ้างที่เกิดขึ้นในขณะที่ผู้เรียนเรียนรู้และพฤติกรรมแสดงออกขณะนั้น ตลอดจนให้ความสำคัญทั้งสีหน้า แววตา กิริยาท่าทาง พฤติกรรมต่างๆ ในการเรียนรู้ ในขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงานที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นประชุมสะท้อนคิดหลังเปิดชั้นเรียน (Reflection) เป็นขั้นตอนการร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียนทั้งการสะท้อนผลตนเองและการสะท้อนผ่านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ครูที่เป็นสมาชิกของ

ชุมชน นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น รวมทั้งการให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเชิงบวกที่นำไปสู่การปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป ควรมีการจัดบันทึกในประเด็นต่อไปนี้ (1) สิ่งที่ตนเองได้ทำ (2) ผลที่เกิดขึ้น (3) บทเรียนที่ครูได้เรียนรู้ และ (4) จะนำประสบการณ์และบทเรียนไปใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งการบันทึกนี้จะเป็นหลักฐานอันมีประโยชน์และคุณค่าต่อการพัฒนาความชำนาญและความเชี่ยวชาญของครู เป็นผลงานเชิงประจักษ์สู่ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูในอนาคตต่อไป

กิจกรรมและบทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561 : 18-22) กล่าวว่า กิจกรรมสำคัญที่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังอย่างต่อเนื่องในแต่ละภาคการศึกษา ได้แก่

1. การประชุมเตรียมการ เป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกฝ่ายได้มาสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมสร้างความเข้าใจในคุณค่า อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย รวมทั้งร่วมกันวางหลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติ และแผนปฏิบัติการในการเพิ่มคุณค่าและความเสมอภาคให้กับนักเรียนทุกคนในภาคการศึกษา โดยการสร้างความเข้าใจเตรียมความพร้อมใน “ระบบงาน-คน-กิจกรรม-การสนับสนุนต่างๆ” ควรจัดให้ลักษณะของการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) 1-2 วันก่อนเปิดภาคเรียน ผลที่เกิดขึ้นจากการประชุมเตรียมการ คือ

1.1 กำหนดบทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1.1.1 ครูผู้สอน (Model teacher) คือ ครูผู้เขียนและพัฒนาบทเรียนของตน

1.1.2 ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) คือ เพื่อนครูผู้ร่วมพัฒนาบทเรียน โดยการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and mentoring) และร่วมมือรวมพลังเรียนรู้กับครูผู้สอน ทั้งก่อนและหลังสอน

1.1.3 ครูพี่เลี้ยง (Mentor) เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูเชี่ยวชาญและครูภูมิปัญญาของโรงเรียน เป็นต้น

1.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator) เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

1.1.5 ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เช่น ศึกษานิเทศก์ คณาจารย์มหาวิทยาลัย ปราชญ์ชาวบ้าน หรือเป็นผู้ปกครองที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา เป็นต้น

1.2 มีแผนปฏิบัติการของกิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูทุกคน

1.3 มีแผนปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน กิจกรรมการประชุม

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้นในแต่ละเดือน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ การจัดประชุม Symposium เป็นต้น

2. การลงมือปฏิบัติงานและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นวิธีการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคนเป็นสำคัญไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังของเพื่อนครูสู่การพัฒนาความชำนาญ และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ กิจกรรมสำคัญในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการณ์เรียนรู้ของนักเรียน (Do) และขั้นที่ 3 สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (See) โดยกิจกรรมสร้างโอกาสให้เกิดสัมพันธ์ภาพความเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพที่มีคุณค่าเพราะได้รับการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงให้แกกันและกันระหว่างเพื่อนครู

3. การสื่อสาร เป็นการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการหรือตามอัธยาศัยโดยการเคารพให้เกียรติการรับฟังกัน ในลักษณะการสื่อสารแบบพุดจาปฏิสัมพันธ์ (Interactive communication) และการรับฟังเสียงของผู้อื่น การชี้แนะ (Mentoring) และการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) การสะท้อนคิด (Reflect) ในรูปแบบของการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAA) และการจดบันทึกการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning logs หรือ Learning journeys)

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ หลังการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแล้ว ควรมีการประชุมเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และบทเรียนร่วมกัน และวางแผนปรับปรุงและพัฒนาในครั้งต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 8-9) ได้ระบุกิจกรรมของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ต้องมีการรวมกลุ่มและกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้าย ๆ กัน เช่น
 - 1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่
 - 1.1.1 กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน
 - 1.1.2 กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน
 - 1.1.3 กลุ่มครูตามลักษณะงาน
 - 1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วมทุกกลุ่ม)
 - 1.3 ระยะเวลา 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงชัดเจน
- 1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อไม่ให้ครูถือว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้น
- 1.5 การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่าง

ดำเนินงาน

2. บทบาทของบุคคลในการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 ผู้อำนวยการความสะดวก ได้แก่

2.1.1 รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก

2.1.2 ควบคุมประเด็นการพูดคุย

2.1.3 ยั่วให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

2.2 สมาชิก ได้แก่

2.2.1 เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

2.2.2 รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอพร้อมต่อยอด

2.3 ผู้บันทึก สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหาพร้อมบันทึก Logbook

3. กลุ่มร่วมกันคิด “ปัญหาการเรียนของนักเรียน” หาปัญหาสำคัญที่สุด สิ่งที่ต้องระวัง คือ การไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว

4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง เน้นไปที่การสอนของครูเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง เช่น นักเรียนอ่านไม่ออก เป็นปัญหาสำคัญร่วมกัน ไม่ใช่สาเหตุว่า พ่อแม่แยกทาง

5. หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาการเรียนรู้นักเรียน” ที่สำคัญนั้น จะแก้ไขอย่างไรดูสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหาอาจใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิงานวิจัยหรือแหล่งอื่น ๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้นสรุปแนวทางการแก้ปัญหาสำคัญ 1 เรื่อง หรือ 2 เรื่องตามสภาพของโรงเรียน

6. นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา มาช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) โดยมีสิ่งที่จะต้องทำต่อ คือ ทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผลระหว่างทำงานและสรุปผลเมื่อไร

7. นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน ต้องนำไปใช้อย่างจริงจัง และกล้าเสนอผลจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม และพร้อมจะนำไปปรับปรุง ต้องนำผลมาเสนอตามช่วงเวลา ผลงานที่อาจนำเสนอกันในช่องทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่น ๆ

8. นำผลมาสรุปสุดท้ายว่าผลเป็นประการใด ร่วมกันสะท้อนผล และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ถ้าผลการทดลองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็เผยแพร่หรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็ปรับปรุงทดลองใหม่

Hord, Roussin & Sommers (2010) ได้ให้แนวทางที่การจัดกิจกรรมภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC ดังนี้

1. ครูและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

2. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันการสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนการจัดการเรียนรู้ และสิ่งที่มีผลกระทบกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ควรจัดให้กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่

การจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งครูและสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่อไปนี้

1. ระบุขอบเขตความรู้ที่สำคัญที่นักเรียนควรได้เรียนรู้และพิจารณาเลือกจากสิ่งที่สำคัญที่สุด

2. กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เรียน ระยะเวลาเป็นระยะที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเลือกใช้และพัฒนา เทคนิควิธีการสอน แนวทางรวมทั้งรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ยอมรับเทคนิค วิธีการสอน แนวทางรวมทั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่ครูผู้สอนเกิดการเรียนรู้จากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้

4. ตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมและนำไปปรับใช้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนและของครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. วางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อทดลองใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น

6. พิจารณาใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยอาจใช้ผู้สอนท่านอื่นนำแผนดังกล่าวไปใช้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

7. ปรับปรุงและแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ จนได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด

โดยสรุป การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีกิจกรรมของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1) จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกันและกำหนดบทบาทของครูในการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) จัดประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนและการเรียนรู้ร่วมกัน 3) ลงมือปฏิบัติงานและพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 4) สื่อสารโดยการเคารพให้เกียรติ การรับฟังกัน 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ร่วมกันสะท้อนผล และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และครูผู้สอนควรมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. กำหนดบทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ครูผู้สอน (Model teacher) ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) ครูพี่เลี้ยง (Mentor) และจัดโครงสร้างระบบการทำงานเป็นทีมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม การเรียนรู้ร่วมกัน การลงมือปฏิบัติ และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
3. วางแผนและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั้งในส่วนเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
4. สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมมือรวมพลังในการเรียนรู้จากการลงมือทำ มีความเคารพและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน
5. เปิดใจรับฟังและรับคำชี้แนะจากครูพี่เลี้ยงและครูเพื่อร่วมเรียนรู้ พร้อมทั้งร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอนซึ่งกันและกัน
6. เขียนบันทึกสะท้อนผลเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาวิชาชีพครูในลักษณะของการพัฒนาเชิงสะท้อนผลของตนเอง
7. นำแนวทางการปฏิบัติที่ดีเผยแพร่สู่สาธารณชน เปิดโอกาสให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การสังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

จากการศึกษากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และกิจกรรมและบทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถสังเคราะห์เป็นกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ขั้นตอนวิธีการหรือกิจกรรม และผลที่ได้รับเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตารางที่ 9 กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ขั้นตอน	วิธีการ/กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
ขั้นวิเคราะห์ (Analyze)	1. วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน 2. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน 3. สร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อมใน “ระบบงาน-คน-กิจกรรม-การสนับสนุนต่างๆ” ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4. กำหนดบทบาทของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5. ประชุมร่วมกันเสนอประเด็นที่จะเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และแก้ปัญหาพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน 6. เลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาวางแผนปฏิบัติการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน	1. สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน 2. เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3. บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4. แผนปฏิบัติการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan)	1. วิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ และนำไปจัดทำรายวิชา 2. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและเหมาะสมกับผู้เรียน 3. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล 4. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ 5. มีกิจกรรมการเรียนรู้ รูปแบบและเทคนิคการสอนที่เน้นการปฏิบัติที่หลากหลายเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และธรรมชาติผู้เรียน 6. สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน	แผนการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการ	ผลที่ได้รับ
	7. ร่วมชี้แนะ สะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ใน 5 ประเด็น (1) วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ (2) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ (3) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และ สื่อการเรียนรู้ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (5) การบริหารจัดการชั้นเรียน 8. ปรับปรุงประสิทธิภาพของแผนการจัดการ เรียนรู้ของครูผู้สอนก่อนนำไปใช้จริง	
ขั้นเปิดชั้นเรียนและการ สังเกตชั้นเรียน (Acting and Observation)	1. นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงแล้วไป ใช้จัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน 2. จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ 3. จัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วน ร่วมในการเรียนรู้ 4. เปิดห้องเรียนเพื่อให้เพื่อนครูได้ร่วมเรียนรู้ โดยการสังเกตชั้นเรียนเน้นการสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็น สำคัญ 5. ทบทวนระหว่างปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิค AAR (After Action Review) เป็น เครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน	ได้บทเรียน คือ การจัดการเรียนรู้ใน ชั้นเรียน

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ขั้นตอน	วิธีการ	ผลที่ได้รับ
ขั้นประชุมสะท้อนคิด (Reflection)	1. ประชุมร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลและหลักฐาน เชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเกตชั้นเรียน 2. ครูผู้สอนสะท้อนผลการจัดการเรียนการ สอนของตนเอง 3. ผู้เกี่ยวข้องให้ข้อมูลสะท้อนผล ชี้แนะ แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเชิง บวกที่นำไปสู่การปรับปรุงแผนการจัดการ เรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 4. จดบันทึกในประเด็นต่อไปนี้ (1) สิ่งที่ตนเองได้ทำ (2) ผลที่เกิดขึ้น (3) บทเรียนที่ครูได้เรียนรู้ (4) การนำประสบการณ์และบทเรียนไปใช้ ประโยชน์ต่อไป 5. ปรับแก้แผนการจัดการเรียนรู้และปรับปรุง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความชำนาญและความ เชี่ยวชาญของครู และจัดทำเป็นผลงานเชิง ประจักษ์หรือการวิจัยปฏิบัติการในชั้น เรียนเพื่อเผยแพร่ต่อไป	1. ได้บทเรียน คือ ความรู้ ประสบการณ์ ในการปรับปรุงและ พัฒนาแผนการ จัดการเรียนรู้และ การจัดการเรียนรู้ใน ชั้นเรียน 2. ผลการวิจัย ปฏิบัติการในชั้น เรียน

ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ดังนี้
Hord (1997 : 39-44) ได้สังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสรุปผลดีของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. ผลดีต่อครูผู้สอน ได้แก่
 - 1.1 ลดความรู้สึกละโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง

1.2 เพิ่มความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความสะดวกหรือร้อนที่จะปฏิบัติพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายและร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาการและผลสำเร็จโดยรวมของนักเรียน

1.3 ค้นพบความรู้ วิธีการสอน และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้แบบรวมพลังที่ส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของครูมีผลดียิ่งขึ้น

1.4 มีความเข้าใจด้านเนื้อหาสาระ บทบาทและวิธีการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด

1.5 รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพของครูได้ตลอดเวลา

1.6 เพิ่มขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติการสอนของครูและลดอัตราการหยุดงานน้อยลง

1.7 มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะและความต้องการของผู้เรียน

1.8 สร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัด ยั่งยืน และเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ

2. ผลดีต่อนักเรียน ได้แก่

2.1 ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2.2 อัตราการขาดเรียนลดลง

2.3 มีผลการเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัด

2.4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้น

2.5 มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

Vescio, Ross & Adams (2008) ได้กล่าวถึงข้อดีของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดังนี้

1. ผลดีต่อครูผู้สอน กล่าวคือ การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในองค์กรจะทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พูดคุยและเข้าใจกันมากขึ้น ลดการทำงานและความรู้สึกโดดเดี่ยวของครู เพิ่มความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง มีความแตกฉานในสาระและการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น รับรู้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีแรงบันดาลใจเพื่อพัฒนางานเพื่อศิษย์มากขึ้นและมีอัตราการลางานน้อยลง

2. ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลให้จำนวนการขาดโรงเรียนของนักเรียนน้อยลง เด็กมีความกระตือรือร้นสนใจจะเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญจากผลการวิจัยโดยตรงของที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้าง ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือ ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

ปรมัญญ์ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 67-69) กล่าวถึง ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งโรงเรียน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน

- 1.1 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นในภาพรวม
- 1.2 ผู้เรียนมีความสุขในการมาโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยสังเกตจากอัตราการขาดเรียนที่ลดลงในภาพรวม
- 1.3 ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น และมีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันมากขึ้น
- 1.4 อัตราการสอบไม่ผ่านทั้งการสอบรายหน่วยการเรียนรู้และรายวิชาลดลงในภาพรวม
- 1.5 ลดภาระงานในรายวิชาที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนมีเวลาคิดทำกิจกรรมที่สนใจและศึกษาเพิ่มเติมนอกห้องเรียน

2. ประโยชน์ต่อครู

- 2.1 ครูจะมีความรู้สึกผูกพันต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น
- 2.2 ครูมีความอบอุ่นใจและไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน เนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นที่พึ่งเมื่อเจออุปสรรคในการจัดการเรียนรู้
- 2.3 ครูเกิดความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระและการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการทำงาน
- 2.4 ครูรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- 2.5 ครูเกิดการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนและนวัตกรรม เกิดความเชื่อมั่นในฝีมือการสอนของตนเอง
- 2.6 ครูเปลี่ยนแปลงการดูแลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและลุ่มลึกยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ต่อโรงเรียน

- 3.1 เกิดกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ภายในระบบที่เชื่อถือได้ เนื่องด้วยบุคลากรสามารถสร้างความคาดหวังไว้ร่วมกันในการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน
- 3.2 เกิดความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทร และช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน
- 3.3 เกิดกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนคุณภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและเป็นธรรมชาติ
- 3.4 เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียน ครู และผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการทำงาน และมีบรรยากาศเชิงบวก

กล่าวโดยสรุป การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาทำให้เกิดผลดีต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พูดคุยและเข้าใจกัน

มากขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสอนอย่างเข้มแข็ง มีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น รับรู้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีแรงบันดาลใจเพื่อพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น และเกิดผลดีต่อผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นสนใจเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น ลดอัตราการเข้าชั้น อัตราการขาดเรียนลดลง และมีผลการเรียนที่เพิ่มขึ้น และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

สรุปองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวความคิดการพัฒนารูปแบบและแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ข้างต้น สามารถนำมาสรุปองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการ คือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกด้วยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังและการทำงานเป็นทีม

2. วัตถุประสงค์ คือ การพัฒนาครูในด้านความรู้ความเข้าใจการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความเข้าใจในสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลไปยังการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะและสมรรถนะผู้เรียน (Skills) ความประพฤติและเจตคติต่อการเรียน (Attitude)

3. กระบวนการ

3.1 กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 7 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision)

องค์ประกอบที่ 2 การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective focus on student learning)

องค์ประกอบที่ 3 การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)

องค์ประกอบที่ 4 การรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและการสังเกตชั้นเรียน (Expert advice and study visit)

องค์ประกอบที่ 5 การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective dialogue)

องค์ประกอบที่ 6 การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)

องค์ประกอบที่ 7 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)

3.2 กระบวนการเรียนรู้

ขั้นวิเคราะห์ (Analyze)

ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan)

ขั้นเปิดชั้นเรียนและการสังเกตชั้นเรียน (Acting and Observation)

ขั้นประชุมสะท้อนคิด (Reflection)

4. การวัดและประเมินผล

4.1 การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4.2 การประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4.3 การประเมินผลงาน/ชิ้นงานของนักเรียน

การสังเคราะห์รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาโดยพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษา
อำนาจ เหลื่อน้อย (2561)	รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้ 1. ส่วนนำ ได้แก่ (1) หลักการพื้นฐาน และ (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2. ส่วนเนื้อหา ได้แก่ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำ (2) เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (3) ชุมชนกัลยาณมิตร (4) การทำงานเป็นทีม (5) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ (6) โครงสร้างการพัฒนาชุมชน 3. ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษา
ศยามน อินสะอาด (2560)	รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไอซีทีของครูสังกัด สพฐ. มี 5 องค์ประกอบ 1. สิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจภายนอก (External facilitators and inhibitors) ประกอบด้วย (1) ทรัพยากรสนับสนุนด้าน ICT และ (2) นโยบายสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้บริหาร 2. สิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจภายใน (Internal facilitators and inhibitors) ประกอบด้วย (1) เป้าหมาย ปรัชญา (2) นวัตกรรมจัดการเรียนการสอน (3) วิทยฐานะของครู 3. กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย (1) จัดเตรียมความพร้อมแหล่งทรัพยากรสารสนเทศ (2) กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้ (CoP) ARCS Model การเรียนรู้แบบกำกับตนเอง กระบวนการสืบสอบแบบชื่นชม 4. คุณลักษณะชุมชน (Characteristics) มีรายละเอียด ดังนี้ (1) มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเป็นผู้นำร่วมกัน (2) ความรับผิดชอบร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน (3) เรียนรู้ร่วมกัน (4) การเรียนรู้ในชุมชน ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญประจำกลุ่ม (5) สะท้อนความเป็นครูมืออาชีพ (6) เปิดใจ สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (7) จัดกลุ่มที่สนใจร่วมกัน (8) ความเชื่อใจ ไว้วางใจ สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ 5. ผลลัพธ์ (Outcomes) ประกอบด้วย (1) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (3) การเรียนรู้ของผู้เรียน (4) แบ่งปันเรียนรู้ร่วมกัน

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษา
ธีระชัย รัตนรังสี (2560)	รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาไทยในการพัฒนา ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. หลักการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ - ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share vision) - ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) - ขั้นตอนที่ 3 การจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (Instruction) - ขั้นตอนที่ 4 การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) - ขั้นตอนที่ 5 การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ (After Action Review) 3. เงื่อนไข มี 2 ประการ คือ (1) ภาวะผู้นำ (2) บรรยากาศแห่ง การเรียนรู้
จิราพร รอดพ่วง (2560)	รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการ จัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของนักศึกษาวิชาชีพครู มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) ขั้นตอน (4) ปัจจัยสนับสนุน ขั้นตอนการทำงาน (5) การวัดและประเมินผล สำหรับขั้นตอนของรูปแบบ (3P2R) มี 5 ขั้นตอน คือ 1. การเตรียมการ (Prepare: P) 2. การวางแผน (Plan: P) 3. การปฏิบัติ (Perform: P) 4. การสังเกตผล (Review: R) 5. การสะท้อนผล (Reflect: R)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษา
บังอร เสรีรัตน์ (2560)	รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 1. หลักการ 2. จุดมุ่งหมาย 3. กระบวนการหลักและบทบาทสำคัญ 3.1 กระบวนการหนุนเสริม ได้แก่ (1) การจัดทีมงาน (2) การจัดบรรยากาศการทำงานร่วมกัน (3) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อที่ใช้เรียนรู้ พื้นที่ และโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน (4) การจัดผู้อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้และการทำงานและการจัดผู้ที่เป็นแบบอย่างที่มีชุดความคิดที่เติบโต (5) การกำหนดเป้าหมายร่วมในการทำงาน และ (6) การจัดทำแผนการทำงานและวางระบบกลไกการทำงานช่วยเหลือ สนับสนุนตรวจสอบกระบวนการและปรับปรุงงาน 3.2 กระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ระยะเวลาที่ 1 ระยะเวลาเตรียมความพร้อม ระยะเวลาที่ 2 ระยะเวลาปฏิบัติการ 4. ปัจจัยสนับสนุนการใช้รูปแบบ ได้แก่ (1) การจัดพื้นที่และโอกาสการเรียนรู้จากกันและกันอย่างต่อเนื่อง (2) การร่วมมือร่วมพลัง (3) การเรียนรู้จากตัวแบบที่มีชุดความคิดที่เติบโต (4) ครูได้ประสบการณ์ที่ยาก ทำหายและได้เรียนรู้ร่วมกันโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และ (6) กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson study)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษา
ลภัสรดา เวียงคำ (2560)	รูปแบบการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูวิทยาลัยชุมชนพังงา มี 9 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน 2. การวางแผนพัฒนากลุ่ม 3. การสื่อสารแบบออนไลน์ 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 6. การสะท้อนกลับ 7. การเสริมพลัง 8. การเรียนรู้ 9. การประเมินผล
ประภาภรณ์ คำโอภาส (2560)	รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคเหนือตอนบน มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ 1. หลักการของรูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. องค์ประกอบและขั้นตอนการดำเนินงานตามองค์ประกอบ 4. การเรียนรู้สู่การปฏิบัติและกิจกรรม 5. ผลลัพธ์ของรูปแบบ 6. เงื่อนไขของรูปแบบ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษา
สุธิภรณ์ ขนอม (2559)	รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก 1. แนวคิดและหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (2) ความร่วมมือของทีมงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ (4) การแบ่งปันวิธีปฏิบัติ (5) ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ (6) เงื่อนไขการสนับสนุนและการสร้างสัมพันธ์ 2. กระบวนการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนวางแผน ขั้นตอนดำเนินการ ขั้นตอนตรวจสอบ และขั้นตอนปรับปรุงแก้ไข
ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558)	รูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีองค์ประกอบ 1. หลักการและความสำคัญ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ (2) การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม (3) การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน (4) การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ (5) การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู (6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีการปฏิบัติ 5. แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ 6. ปัจจัยความสำเร็จ 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษา
สมุทร สมปอง (2558)	รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1. การเตรียมองค์การเพื่อการเรียนรู้ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การเตรียมสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC 3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การเรียนรู้ร่วมกันของครูเป็นกลุ่ม (2) พัฒนาระบบการเรียนรู้ (3) AAR (After Action Review) แลกเปลี่ยนความสำเร็จในโรงเรียน 4. ผลที่คาดหวัง มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ (1) ความรู้ความเข้าใจการสร้างชุมชนการเรียนรู้ของครู (2) นวัตกรรมการสอนของครู (3) ผลการเรียนรู้ของนักเรียน (4) มีความเป็นกัลยาณมิตรในโรงเรียน
วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย มีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย 2. ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ 3. วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม 4. ระบบเปิดผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน 5. ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ภาวะความเป็นครู 6. พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษา
สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554)	รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาทอริก มี 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ มีการแบ่งปันอำนาจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ 2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร 3. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ ได้แก่ มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน 4. สภาพการณ์ที่สนับสนุน ได้แก่ มีโครงสร้างทางกายภาพ และมีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล 5. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ 6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ได้แก่ มีการพัฒนานิติบุคคล และมีการพัฒนานิติสังคม

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ลักษณะร่วม และสรุปองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยกำหนดแหล่งข้อมูลในตารางที่ 11 ดังนี้

- | | |
|-----------|--------------------------|
| หมายเลข 1 | อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) |
| หมายเลข 2 | ศยามน อินสะอาด (2560) |
| หมายเลข 3 | ธีระชัย รัตนรังสี (2560) |
| หมายเลข 4 | จิราพร รอดพ่วง (2560) |
| หมายเลข 5 | บังอร เสรีรัตน์ (2560) |
| หมายเลข 6 | ลภัสสรดา เวียงคำ (2560) |
| หมายเลข 7 | ประภาภรณ์ คำโสภาส (2560) |

หมายเลข 8 สุธิภรณ์ ขนอม (2559)

หมายเลข 9 ฐานัฐ อุดมศรี (2558)

หมายเลข 10 สมุทร สมปอง (2558)

หมายเลข 11 วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)

หมายเลข 12 สิริ พิศุทธิ์สินธพ (2554)

ซึ่งสรุปได้ว่าองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. กระบวนการ
 - 3.1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่
 - 3.1.1 มีวิสัยทัศน์ร่วม
 - 3.1.2 ร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 3.1.3 ทำงานเป็นทีม
 - 3.1.4 เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.1.5 โครงสร้างการพัฒนาชุมชน
 - 3.1.6 ภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ร่วม
 - 3.1.7 ชุมชนกัลยาณมิตร
 - 3.2 กระบวนการเรียนรู้
4. การวัดและประเมินผล/ผลลัพธ์
5. เงื่อนไขความสำเร็จ

ตารางที่ 11 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา	แหล่งข้อมูล												รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. หลักการของรูปแบบ	✓		✓	✓	✓		✓		✓				6
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	✓		✓	✓	✓		✓		✓				6
3. กระบวนการ													
3.1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ได้แก่	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10
3.1.1 มีวิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	10
3.1.2 ร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ของผู้เรียน		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9
3.1.3 ทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	10
3.1.4 เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	10
3.1.5 โครงสร้างการพัฒนาชุมชน	✓	✓			✓			✓	✓	✓		✓	7
3.1.6 ภาวะผู้นำ	✓	✓			✓				✓		✓	✓	6
3.1.7 ชุมชนกัลยาณมิตร	✓	✓									✓	✓	4
3.2 กระบวนการเรียนรู้				✓	✓		✓	✓		✓			5
4. การวัดและประเมินผล/ผลลัพธ์		✓		✓		✓	✓			✓			5
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	✓		✓	✓	✓		✓		✓				6

ตารางที่ 12 การสังเคราะห์หลักการของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / ชื่อผู้วิจัย						สรุปหลักการของ รูปแบบ
อำนาจ เหลื่อน้อย (2561)	ธีระชัย รัตนรังสี (2560)	จิราพร รอดพ่วง (2560)	บังอร เสรีรัตน์ (2560)	ประภาภรณ์ คำโสภาส (2560)	ฐานัฐ อุดมศรี (2558)	
การจัดการศึกษาของ โรงเรียนโดยความ ร่วมมือของบุคลากร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นสมาชิกที่ดีของ สังคม	การรวมตัวของ บุคลากรด้วยความ สมัครใจบนพื้นฐานของ กัลยาณมิตรที่มี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจ ร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้กระบวนการ เรียนรู้ของครูผู้สอน และนักเรียน เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ หรือเพื่อสร้างองค์ ความรู้ร่วมกันในการ จัดการศึกษา	กระบวนการทำงาน ทำงานแบบร่วมมือรวม พลังของสมาชิกใน ชุมชนโดยมีเป้าหมาย เพื่อครูให้มีทักษะการ จัดการเรียนรู้ การคิด อย่างเป็นระบบ และ การสร้างสรรค์ นวัตกรรม ใช้วัฒนธรรม แบบกัลยาณมิตรทาง วิชาการ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในบริบทของการ ปฏิบัติงานจริงด้วย กระบวนการวิจัย มี ภาวะผู้นำ คิด วางแผน พันธสัญญา และ รับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น ร่วมกัน	ชุดความคิดเกี่ยวกับการ สอนที่เติบโตพัฒนาได้ จากการเรียนรู้ร่วมกันใน บริบทการทำงานจริงใน องค์กรผ่านการชี้แนะ ตนเองและการปฏิบัติ ด้วยตนเองในการเรียนรู้ สิ่งที่ยาก และท้าทาย มี การเรียนรู้จาก แบบอย่างที่ดี ใน บรรยากาศการเรียนรู้ที่ เปิดใจ ร่วมมือรวมพลัง และตระหนักในการ แบ่งปันการเรียนรู้กัน และกัน มีการสะท้อน คิดในระหว่างการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และพัฒนางานอยู่เสมอ	การมีส่วนร่วมในการ ทำงานร่วมกันของ บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุก ภาคส่วนเป็นพลัง ส่งเสริมให้เกิด ประสิทธิภาพและการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	กระบวนการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ มีประสิทธิภาพโดย การเสริมสร้างและ พัฒนาผู้บริหารและ ครูให้สามารถ ประยุกต์ใช้การวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน กับทุกขั้นตอนของ การจัดการเรียนการ สอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	การจัดการศึกษาของ โรงเรียนโดยกระบวนการ ทำงานแบบร่วมมือ รวมพลังของสมาชิกใน ชุมชน ซึ่งมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะ การจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างสรรค์นวัตกรรม ร่วมกัน ในบริบทของ การทำงานจริง ผ่านการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การชี้แนะ การสะท้อนคิด การปฏิบัติการและ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ

ตารางที่ 13 การสังเคราะห์วัตถุประสงค์ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / ชื่อผู้วิจัย						สรุปวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
อำนาจ เหลื่อน้อย (2561)	ธีระชัย รัตนรังสี (2560)	จิราพร รอดพ่วง (2560)	บังอร เสรีรัตน์ (2560)	ประภาภรณ์ คำโสภาส (2560)	ฐานัฐ อุดมศรี (2558)	
1. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล 2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ	1. เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการรู้ของครู 2. เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจและทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียน	เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีเป้าหมายร่วมกัน ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ นำความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหาผู้เรียนในบริบทของการปฏิบัติงานจริง โดยใช้กระบวนการวิจัย	เพื่อพัฒนาชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครู ประถมศึกษา	เพื่อสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	1. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริการและครู ในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัย ปฏิบัติการใช้ในชั้นเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและยั่งยืน 2. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้และช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้อย่างแท้จริง	1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จากการปฏิบัติจริงและสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากตารางที่ 11 การสังเคราะห์วิธีการในแต่ละองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จำนวน 7 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนดแหล่งข้อมูลในตารางที่ 14 ดังนี้

- หมายเลข 1 อำนาจ เหลื่อน้อย (2561)
- หมายเลข 2 ศยามน อินสะอาด (2560)
- หมายเลข 3 ชีระชัย รัตนรังสี (2560)
- หมายเลข 4 บังอร เสรีรัตน์ (2560)
- หมายเลข 5 ลภัสสรดา เวียงคำ (2560)
- หมายเลข 6 สุธิภรณ์ ขนอม (2559)
- หมายเลข 7 ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558)
- หมายเลข 8 สมุทรร สมปอง (2558)
- หมายเลข 9 วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)
- หมายเลข 10 สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554)

ตารางที่ 14 การสังเคราะห์วิธีการในแต่ละองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

วิธีการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
องค์ประกอบที่ 1 มีวิสัยทัศน์ร่วม											
1. มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้และความเป็นผู้นำร่วมกัน		✓					✓			✓	3
2. มุ่งมั่นต่อค่านิยมการเป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓							✓	✓		3
3. ร่วมกันกำหนดทิศทางการปฏิบัติทั้งเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติ โดยยึดหลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจร่วมกัน			✓	✓	✓		✓		✓	✓	6
4. ร่วมสร้างภาพอนาคตและทิศทางการไปสู่การเป็นโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓		✓			✓			✓		4
5. สร้างวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓					✓			✓	✓	4
องค์ประกอบที่ 2 ร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ของผู้เรียน											
1. ร่วมกันสร้างข้อตกลงของกลุ่มและแนวปฏิบัติของกลุ่มในการพัฒนาผู้เรียน				✓		✓					2
2. ร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน		✓				✓	✓	✓	✓		5
3. สื่อสารเพื่อความเข้าใจตรงกัน						✓			✓		2
4. นำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตรและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา			✓								1

ตารางที่ 14 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. รวบรวมและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามความก้าวหน้า ของนักเรียน								✓			1
6. ร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สภาพปัญหาผู้เรียน			✓			✓		✓			3
7. ร่วมกันกำหนดวิธีการแก้ปัญหา หาวิธีการพัฒนาผู้เรียน			✓			✓		✓			3
8. ร่วมออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตรงกับเป้าหมายของ หลักสูตรและสอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน			✓			✓		✓			3
9. ใช้เทคนิค รูปแบบการสอน กระบวนการสอน สื่อการเรียนรู้ที่ หลากหลายและมีประสิทธิภาพ			✓					✓			2
10. ร่วมจัดทำแนวทางการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้				✓							1
11. ร่วมจัดทำแนวทางและเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม			✓								1
12. ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนร่วมกันเป็นทีม			✓								1
13. ร่วมประเมินแผนการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอน				✓				✓			2
14. ร่วมปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนการสอนและ สื่อวัตกรรมการเรียนรู้					✓			✓			2

ตารางที่ 14 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
องค์ประกอบที่ 3 ทำงานเป็นทีม											
1. ร่วมกันสร้างข้อตกลงและแนวปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน	✓							✓			2
2. มีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ	✓							✓			2
3. จัดทำแผนพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน	✓				✓	✓		✓			4
4. ถ่ายทอดความรู้ สันทนาแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ และอภิปรายร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม			✓		✓	✓	✓	✓			5
5. ประเมินการปฏิบัติงานร่วมกัน การระดมความคิด และการปฏิบัติร่วมกัน			✓		✓			✓			3
6. ร่วมกันทำงานและสร้างพลังในการเรียนรู้ร่วมกัน	✓			✓				✓			3
7. ร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพครู	✓							✓			2

ตารางที่ 14 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
องค์ประกอบที่ 4 เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ											
1. จัดกลุ่มที่สนใจร่วมกัน		✓									1
2. ร่วมกันพัฒนาความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่นำมาใช้ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓							✓			2
3. ร่วมกันเรียนรู้กับเพื่อนครู นักวิชาการ นักวิจัย จากหน่วยงานอื่น เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน		✓		✓		✓		✓	✓	✓	6
4. พัฒนาสื่อการเรียนรู้และทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	✓							✓			2
5. ร่วมกันสร้างบรรยากาศที่เป็นพื้นที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบนำตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓	✓								✓	3
6. ร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียน								✓			1
7. นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการทำผลงานทางวิชาการ	✓							✓			2

ตารางที่ 14 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่สูงอย่างต่อเนื่อง		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
9. นิเทศการสอนของครูในรายวิชาเดียวกันหรือกลุ่มสาระเดียวกัน			✓	✓	✓	✓		✓	✓		6
10. เผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนแก่เพื่อนครูในโรงเรียน								✓			1
11. เผยแพร่และนำเสนอผลงานวิจัยแก่บุคคลภายนอก								✓			1
12. ถอดบทเรียนหลักการปฏิบัติการเพื่อนำวิธีคิดและวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้			✓			✓				✓	3
องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างการพัฒนาชุมชน											
1. กำหนดนโยบายสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓	✓			✓	✓					4
2. จัดทำแผนการทำงานและวางระบบกลไกการทำงานช่วยเหลือสนับสนุนตรวจสอบกระบวนการทำงานและปรับปรุงงาน				✓	✓	✓					3
3. จัดโครงสร้างบริหารจัดการและปฏิบัติงานโดยใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วมและรูปแบบการทำงานเป็นทีม	✓								✓		2

ตารางที่ 14 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
5. จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม เพียงพอ และพร้อมใช้สำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓	✓		✓		✓	✓			✓	6
6. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓	✓				✓					3
7. จัดระบบการยกย่อง ชมเชย การให้รางวัล และกำลังใจที่สร้างแรงจูงใจต่อครู	✓	✓			✓						3
8. จัดผู้เชี่ยวชาญ หรือแกนนำความรู้ หรือผู้เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกัน				✓					✓		2
9. จัดผู้อำนวยการความสะดวกต่อการเรียนรู้และการทำงาน				✓							1
10. จัดโอกาสและเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	✓			✓		✓			✓		4
11. ร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายการศึกษาในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา	✓	✓		✓			✓				4

ตารางที่ 14 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำ											
1. สร้างความตระหนักให้ครูเกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู	✓			✓		✓	✓	✓			5
2. พัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓					✓	✓				3
3. วิเคราะห์และค้นหาปัจจัยในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่ความสำเร็จ	✓						✓				2
4. ทบทวน ปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓										1
5. เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ	✓										1
6. ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกับครูในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓				✓	✓		✓	✓		5
7. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	✓					✓					2

ตารางที่ 14 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓							✓			2
9. เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเมตตากรุณา การช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ครู	✓					✓	✓				3
10. เป็นแบบอย่างในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้ที่มีชุด ความคิดที่เติบโต				✓			✓		✓		3
11. มุ่งมั่น ทุ่เมเท เสียสละ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญต่อความ เจริญก้าวหน้าของครู	✓					✓	✓		✓		4
องค์ประกอบที่ 7 ชุมชนกัลยาณมิตร											
1. มีศรัทธาร่วมกันพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกัน	✓					✓					2
2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	✓					✓				✓	3
3. เชื่อมโยงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับวิถี ชุมชนและบริบทของโรงเรียน	✓										1
4. ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันเพื่อลดความโดดเดี่ยว ระหว่างปฏิบัติการสอนของครู	✓					✓					2

ตารางที่ 14 (ต่อ)

วิธีการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	✓							✓			2
6. มีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียน	✓				✓	✓	✓		✓		5
7. มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุข ปลอดภัย ปลอดภัยใช้อำนาจกดดันในการทำงานร่วมกัน	✓										1
8. ยึดหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) และหลักวินัยเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน	✓									✓	2
9. สร้างความรู้สึกรักผูกพันและตระหนักถึงผลประโยชน์ของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียน	✓										1
10. สร้างความไว้วางใจให้เกิดในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู						✓			✓		2
11. เอาใจใส่และรับฟังซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร									✓		1

จากตารางที่ 14 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 2 ร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 ทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 4 เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างการพัฒนาชุมชน

องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 7 ชุมชนกัลยาณมิตร

ตารางที่ 15 การสังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / ชื่อผู้วิจัย					สรุปกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
จิราพร รอดพ่วง (2560)	บังอร เสรีรัตน์ (2560)	ประภาภรณ์ คำโอภาส (2560)	สุธิภรณ์ ขนอม (2559)	สมุทร สมปอง (2558)	
ขั้นที่ 1 การเตรียมการ (Prepare) ขั้นที่ 2 การวางแผน (Plan) ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการ (Perform) ขั้นที่ 4 การสังเกตผล (Review) ขั้นที่ 5 การสะท้อนผล (Reflect)	1. ขั้นเตรียมการ 2. ขั้นเลือกบทเรียนหรือเนื้อหาที่นำมาพัฒนาผู้เรียน 3. ขั้นออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียน 4. ขั้นจัดการเรียนรู้ 5. ขั้นสะท้อนผลการดำเนินงาน 6. ขั้นสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน	ขั้นที่ 1 สร้างความรู้พื้นฐาน ขั้นที่ 2 ปฏิบัติ ขั้นที่ 3 ประเมินผล	ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ ขั้นที่ 3 ขั้นตรวจสอบ ขั้นที่ 4 ขั้นปรับปรุงแก้ไข	1. การเรียนรู้ร่วมกันของครู 2. พัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. AAR (After action review) แลกเปลี่ยนความสำเร็จใจโรงเรียน	ขั้นที่ 1 การเตรียมการ ขั้นที่ 2 การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้และการสังเกตผล ขั้นที่ 4 สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ขั้นที่ 5 สรุปสาระสำคัญที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน

ตารางที่ 16 การสังเคราะห์ผลลัพธ์ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลลัพธ์ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / ชื่อผู้วิจัย					
ศยามน อินสะอาด (2560)	จิราพร รอดพ่วง (2560)	ภัสสรดา เวียงคำ (2560)	ประภาภรณ์ คำโอภาส (2560)	สมุทร สมปอง (2558)	สรุปผลลัพธ์ของรูปแบบ
1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3. การเรียนรู้ร่วมกัน 4. แบ่งปันเรียนรู้ร่วมกัน	1. ทักษะการจัดการเรียนรู้ 2. การคิดอย่างเป็นระบบ 3. การสร้างสรรค์นวัตกรรม	1. ประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู	1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. ความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้	1. ความรู้ความเข้าใจการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู 2. นวัตกรรมการสอนของครู 3. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน 4. ความเป็นกัลยาณมิตรในโรงเรียน	1. นวัตกรรมการสอนของครู 2. ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู 3. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน

ตารางที่ 17 การสังเคราะห์เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง / ชื่อผู้วิจัย						สรุป
อำนาจ เหลื่อน้อย (2561)	ธีระชัย รัตนรังสี (2560)	จิราพร รอดพ่วง (2560)	บังอร เสรีรัตน์ (2560)	ประภาภรณ์ คำโสภา (2560)	ฐานัฐ อดมศรี (2558)	เงื่อนไขความสำเร็จ ของรูปแบบ
1. ควรมีการประเมินผล การบริหารชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2. ควรเปรียบเทียบผล การดำเนินงานการ บริหารจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 3. ครูผู้สอนควรมีความ กระตือรือร้นเพื่อแสดง ถึงการรวมพลังของครู เพื่อพัฒนาตนเองทาง วิชาชีพ 4. ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการ ดำเนินงานให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การมีภาวะผู้นำที่ ก่อให้เกิดการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ 2. ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้	1. สร้างเงื่อนไขในการ ทำงานร่วมกัน 2. จัดบรรยากาศการ เรียนรู้ที่ผ่อนคลายและ เป็นกันเอง 3. สร้างความเป็นผู้นำ ร่วมกัน 4. การจัดกิจกรรมการ พัฒนาวิชาชีพครู	1. การจัดพื้นที่และ โอกาสการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง 2. การร่วมมือร่วมพลัง ของผู้เกี่ยวข้อง 3. ครูได้ประสบการณ์ที่ ยาก ทำหาย และได้ เรียนรู้ร่วมกันโดยมี เป้าหมายที่ชัดเจน 4. ตระหนักในการ เรียนรู้ร่วมกัน 5. ให้ความสำคัญกับ เวลาอย่างเพียงพอใน กระบวนการสะท้อน ความคิดและการสืบ สอบ	ผู้บริหารต้องได้รับการ สนับสนุนจากครูและ ผู้เกี่ยวข้องในการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครู	1. การบริหารอย่างมี ส่วนร่วมที่มุ่งเน้นการ สร้างความร่วมมือ รวมพลังอย่างเข้มแข็ง ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2. การสนับสนุน ปัจจัยที่ช่วยให้การ บริหารจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ ประสบความสำเร็จ 3. การพัฒนาภาวะ ผู้นำรูปแบบต่างๆ ให้กับผู้บริหารและครู	1. การบริหารอย่างมี ส่วนร่วมที่มุ่งเน้นการ สร้างความร่วมมือรวม พลังอย่างเข้มแข็งของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2. การสนับสนุนปัจจัยที่ ช่วยให้การบริหารจัดการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประสบความสำเร็จ 3. การจัดพื้นที่และ โอกาสการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง 4. การพัฒนาภาวะผู้นำ ร่วมกัน

จากตารางที่ 11-17 สรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. หลักการ คือ การจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยกระบวนการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังของสมาชิกในชุมชน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน ในบริบทของการทำงานจริง ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การชี้้นำ การสะท้อนคิด การปฏิบัติการและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จากการปฏิบัติจริงและสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. กระบวนการ

3.1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มี 7 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 มีวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 2 ร่วมรับผิดชอบในการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 ทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 4 เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างการพัฒนาชุมชน

องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 7 ชุมชนกัลยาณมิตร

3.2 กระบวนการเรียนรู้

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

ขั้นที่ 2 การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม

ขั้นที่ 3 การจัดการเรียนรู้และการสังเกตผล

ขั้นที่ 4 สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 5 สรุปสาระสำคัญที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกัน

4. การวัดและประเมินผล

4.1 การประเมินทักษะการจัดการเรียนรู้

4.2 การประเมินนวัตกรรมการสอนของครู

4.3 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

4. เงื่อนไขความสำเร็จ

4.1 การบริหารอย่างมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือรวมพลังอย่างเข้มแข็งของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4.2 การสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ

4.3 การจัดพื้นที่และโอกาสการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

4.4 การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมกัน

แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นกระบวนการหนึ่งที่เป็นเทคนิคการสอนแนวใหม่ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมโดยตรงในกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติและมีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการและนักการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ดังนี้

Bonwell & Eison (1991 : 2) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนทำบางสิ่งบางอย่างและการคิดเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างที่พวกเขากำลังลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

Noakes (1993 : 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ การจัดการเรียนรู้ที่นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ผู้เรียนจะไม่นั่งฟังการบรรยายเพียงอย่างเดียวแต่จะลงมือกระทำเพื่อให้เกิดทักษะในด้านต่างๆ ผู้เรียนจะมีการวิเคราะห์และสร้างความรู้ขึ้นมาจากการที่พวกเขาได้อภิปรายหรือการจดบันทึก

Meyers & Jones (1993 : 6) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกเกี่ยวกับการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน และการไตร่ตรองแนวคิดและความรู้ที่ได้รับเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Shenker; Goss & Bernstein (1996 : 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทการเรียนรู้ของตนเองมากกว่าการรับความรู้หรือทักษะ

ใหม่มาใช้โดยเป็นผู้รับฝ่ายเดียว การที่ผู้เรียนได้กระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง และนำไปสู่การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ตนกำลังทำอยู่

Lorenzen (2001 : 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเรียนการสอนที่อนุญาตให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน นักเรียนมีบทบาทในฐานะผู้ฟังและมีการจดบันทึก บทบาทของผู้สอนต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบในระหว่างการทำงานของนักเรียนเพื่อให้เข้าใจในเนื้อหาที่สอน

Petty (2004 : 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ ผู้สอนจะเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มากกว่าการที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการบรรยายเพียงอย่างเดียว

บัญญัติ ชำนาญกิจ (2549 : 3) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเรียนรู้แบบใฝ่รู้ เป็นการเรียนการสอนที่ผู้เรียนจะต้องค้นหาเนื้อเรื่องเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ โดยการพูดคุยการเรียน การอ่าน หรือการตั้งคำถาม หรือการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีความเคลื่อนไหว อาจให้ผู้เรียนทำงานคนเดียว เป็นกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ก็ได้

ปราวินยา สุวรรณณัฐโชติ (2551 : 1) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ในระดับลึก ผู้เรียนจะสร้างความเข้าใจและค้นหาความหมายของเนื้อหาสาระโดยเชื่อมกับประสบการณ์เดิมที่มี แยกแยะความรู้ใหม่ที่ได้รับกับความรู้เก่าที่มีอยู่เดิม สามารถประเมิน ต่อเติม และสร้างแนวคิดของตนเองซึ่งเรียกว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากวิธีการเรียนรู้ในระดับผิวเผิน ซึ่งเน้นการรับรู้ข้อมูลและจดจำข้อมูลเท่านั้น ผู้เรียนลักษณะนี้จะเป็นผู้เรียนที่เรียนรู้วิธีการ (Learning how to learn) เป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้นและมีทักษะที่สามารถเลือกรับข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีระบบ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวาและอย่างตื่นตัว

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2561 : 68-69) สรุปความหมายการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน และการทำงานกิจกรรมต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน โดยการเขียน การพูด การฟัง และการอ่าน และนำมาอภิปรายเพื่อสะท้อนความคิด

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561 : 41) ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงรุกรวมพลัง หมายถึง แนวการสอนที่กลุ่มผู้เรียนที่คละเทศ คละความสามารถ หรือความถนัดหรือความสนใจ มารวมพลังร่วมกัน ช่วยเหลือกัน เรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรม หรือลงมือปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ รวมทั้งดิจิทัล จินกระทั่งกลุ่มสามารถ สร้างความรู้หรือสรุปความรู้ด้วยตนเอง จนเกิดผลการเรียนรู้ คือ (1) รู้ด้วยความเข้าใจ (2) มี

ความสามารถทักษะการคิดและการปฏิบัติ (3) มีคุณลักษณะและค่านิยม และสิ่งสำคัญ คือ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ รวมทั้งบทเรียนที่ได้ไปใช้หรือประยุกต์สร้างผลงานเพื่อเผยแพร่และบริการสังคมได้

โดยสรุป การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกเกี่ยวกับการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน การไตร่ตรอง ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติในระหว่างการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้รับมาอภิปรายเพื่อสะท้อนความคิด

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Shenker; Goss & Bernstein (1996 : 1) กล่าวถึง หลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนให้น้อยลง และพัฒนาทักษะให้เกิดกับผู้เรียน

2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยลงมือกระทำมากกว่านั่งฟังเพียงอย่างเดียว

3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การอ่าน การอภิปราย และการเขียน

4. เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในผู้เรียน

5. ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลการนำไปใช้

6. ทั้งผู้เรียนและผู้สอนรับข้อมูลย้อนกลับจากการสะท้อนความคิดได้อย่างรวดเร็ว

Silberman (1996 : 9) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ ผู้เรียนมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมชั้นและยังเป็นการสร้างความร่วมมือกัน และการมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

2. มีการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของผู้เรียน

3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

Fink (1999 : 1-2) กล่าวถึง ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1. การสนทนากับตัวเอง เพื่อผู้เรียนจะได้สะท้อนความคิด ถามตนเองว่าคิดอะไรมีความรู้สึกละอย่างไร โดยบันทึกการเรียนรู้หรือแฟ้มสะสมงาน ว่ากำลังเรียนอะไร เรียนอย่างไร สิ่งที่เราเรียนนี้มีบทบาทอย่างไรในชีวิตประจำวัน

2. การสนทนาสื่อสารกับผู้อื่น การอ่านตำราหรือฟังคำบรรยาย ในการสอนแบบเดิมนั้น ผู้เรียนจะถูกจำกัดความคิด ไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ขาดความมีชีวิตชีวาการสนทนาสื่อสาร หากผู้สอนมอบหมายให้อภิปรายกลุ่มย่อยในหัวข้อที่น่าสนใจในการจัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา จะช่วยสร้างสรรค์สถานการณ์ในการสนทนาสื่อสารให้มีชีวิตชีวาได้

3. ประสบการณ์ที่ได้จากการลงมือกระทำ เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการออกแบบ การทดลอง หรือทางอ้อมจากกรณีศึกษา บทบาทสมมติ กิจกรรมสถานการณ์จำลอง ฯลฯ

4. ประสบการณ์ที่ได้จากการสังเกต การที่ผู้เรียนเฝ้ามองหรือฟังคนอื่น ในสิ่งที่สัมพันธ์กับหัวข้อที่กำลังเรียน อาจเป็นการสังเกตโดยตรงจากสิ่งที่เกิดขึ้น หรือจากการสังเกตสถานการณ์จำลอง จะทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่า

Sheffield Hallam University (2000 : 7) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในฐานะการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะดังนี้

1. เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม
2. เน้นการร่วมมือระหว่างผู้เรียน
3. เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน
5. ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะประสบการณ์และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
6. ผู้เรียนเป็นเจ้าของความคิดและการทำงาน
7. เน้นทักษะการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา
8. ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง
9. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร
10. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพียงอย่างเดียว
11. ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ศักดา ไชกิจภิญโญ (2548 : 12) ได้อธิบายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าประกอบด้วยลักษณะ

ดังนี้

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
2. ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
3. ผู้เรียนรู้หน้าที่ วิธีการศึกษา และการทำงานในวิชาที่เรียนให้สำเร็จ
4. ผู้เรียนต้องอ่าน ฟัง คิด และเขียนอย่างกระตือรือร้น
5. ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง คือ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า
6. ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม
7. ผู้เรียนมีโอกาสประยุกต์ข้อมูล สารสนเทศ มโนทัศน์ หรือทักษะใหม่ๆ ในการเรียนรู้
8. ความรู้เกิดจากประสบการณ์และการสร้างความรู้โดยผู้เรียน
9. ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2551 : 2) กล่าวถึงลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับการแก้ปัญหาตามสภาพจริง
2. จัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด การวางแผน การยอมรับ การประเมินผล และนำเสนอผลงาน
3. บูรณาการเนื้อหารายวิชา เพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจวิชาต่างๆ ที่แตกต่างกัน
4. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. ใช้กลวิธีของกระบวนการกลุ่ม
6. จัดให้มีการประเมินผลโดยกลุ่มเพื่อน

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2551 : 21) กล่าวถึง ลักษณะของการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้

1. ประสบการณ์ (Experience) ผู้สอนช่วยให้นักเรียนนำประสบการณ์เดิมของตนมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้
2. การสะท้อนความคิดและการอภิปราย (Reflect and discussion) ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง
3. เข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and conceptualization) ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่ม แล้วผู้สอนช่วยเติมแต่งให้สมบูรณ์ หรือผู้สอนเป็นผู้นำทางแล้วผู้เรียนเป็นผู้สานต่อจนความคิดนั้นสมบูรณ์เกิดความคิดรวบยอด
4. การทดลองหรือการประยุกต์แนวคิด (Experiment or application) ผู้เรียนนำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของผู้เรียนเอง

จากการศึกษาลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังกล่าวข้างต้น นำมาสังเคราะห์ลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 การสังเคราะห์ลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการ/นักการศึกษา							สรุปลักษณะ การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก
Shenker; Goss & Bernstein (1996 : 1)	Silberman (1996 : 9)	Fink (1999 : 1-2)	Sheffield Hallam University (2000 : 7)	ศักดิ์ดา ไชกิจภิญโญ (2548 : 12)	ทวีวัฒน์ วัฒนกุล เจริญ (2551 : 2)	สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ (2551 : 21)	
พัฒนาทักษะให้ เกิดกับผู้เรียน				พัฒนาทักษะ ผู้เรียน			เน้นการพัฒนา ทักษะผู้เรียน
ผู้เรียนลงมือ กระทำ	การเรียนรู้ที่เกิด จากประสบการณ์ ของผู้เรียน	การลงมือทำ การสังเกต	ผู้เรียนเป็นเจ้าของ ความคิดและการ ทำงาน	ความรู้เกิดจาก ประสบการณ์และ การสร้างความรู้ โดยผู้เรียน	ผู้เรียนศึกษาด้วย ตนเองจาก ประสบการณ์	ประสบการณ์ การทดลองหรือ การประยุกต์ แนวคิด	ผู้เรียนลงมือ กระทำเพื่อสร้าง ประสบการณ์และ องค์ความรู้ด้วย ตนเอง
ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรม	ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการเรียนการ สอน	การสนทนา การสื่อสาร	ผู้เรียนมีส่วนร่วม	ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการ เรียนรู้	ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรม		ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการ เรียนรู้
พัฒนาการคิด ระดับสูง			เน้นทักษะการ วิเคราะห์และการ แก้ปัญหา	พัฒนาทักษะการ คิดขั้นสูง		เข้าใจและเกิด ความคิดรวบยอด	พัฒนาทักษะการ คิดขั้นสูง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักการศึกษา							สรุปลักษณะ การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก
Shenker; Goss & Bernstein (1996 : 1)	Silberman (1996 : 9)	Fink (1999 : 1-2)	Sheffield Hallam University (2000 : 7)	ศักดิ์ดา ไชกิจบุญโญ (2548 : 12)	ทวีวัฒน์ วัฒนกุล เจริญ (2551 : 2)	สุวิทย์ มูลคำ และ อรรถัย มูลคำ (2551 : 21)	
ผู้สอนและผู้เรียน สะท้อนคิดและให้ ข้อมูลป้อนกลับ	ผู้เรียนมี ปฏิสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมชั้น		เน้นการทำงาน เป็นกลุ่ม และการ ร่วมมือระหว่าง ผู้เรียน	ใช้กลวิธีของ กระบวนการกลุ่ม	การทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	การสะท้อน ความคิดและการ อภิปราย	ผู้สอนและผู้เรียน สะท้อนคิดและให้ ข้อมูลป้อนกลับ เน้นการทำงาน เป็นกลุ่ม และการ ร่วมมือระหว่าง ผู้เรียน

จากตารางที่ 18 สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีลักษณะดังนี้
 1) เน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียน 2) ผู้เรียนลงมือกระทำเพื่อสร้างประสบการณ์และองค์ความรู้ด้วยตนเอง 3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ 4) พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง 5) ผู้สอนและผู้เรียนสะท้อนคิดและให้ข้อมูลป้อนกลับ 6) เน้นการทำงานเป็นกลุ่มและการร่วมมือระหว่างผู้เรียน

ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

Copeland (1974 : 325-326) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้กระทำกิจกรรมกับวัสดุที่พบเห็น ซึ่งช่วยให้แนวคิดไม่เป็นนามธรรมไปจากโลกจริง ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความคิดรวบยอดเป็นอย่างดี จากการได้รับประสบการณ์การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

Bonwell & Eison (1991 : 2-3) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยพัฒนาทักษะความคิดระดับสูงอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินข้อมูลในสถานการณ์ใหม่ได้ดี รวมถึงช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจจนสามารถชี้นำตนเองตลอดชีวิตในฐานะผู้ฝึก ใฝ่การเรียนรู้

Meyers & Jones (1993 : 11) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อประโยชน์ให้เกิดกับผู้เรียนโดยเพิ่มแรงจูงใจต่อการเรียนรู้ ลดการแข่งขัน และการแยกตัวจากชั้นเรียนของผู้เรียนทุกๆ คน เรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกัน และสามารถได้ข้อมูลป้อนกลับทันที เนื่องจากธรรมชาติของการจัดการเรียนรู้เป็นแบบที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการแนะนำที่ได้รับจากเพื่อนมีคุณค่า

Buffalo Educational Technology Center (2001) กล่าวถึง ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาที่สอนอย่างลึกซึ้งและถูกต้อง เกิดความคงทน และการถ่ายโยงความรู้ได้ดี การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมที่มีความสนุก ทำหาย และเข้าใจให้ติดตามอยู่เสมอ มีโอกาสใช้เวลาสร้างความคิดกับงานที่ลงมือกระทำมากขึ้น สามารถใช้เทคนิคที่สำคัญในการแก้ปัญหา พัฒนาคำตอบของตนเอง บูรณาการและพัฒนามโนทัศน์ที่กำลังเรียนอย่างเป็นระบบทำให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาอย่างชัดเจน มีความสามารถและทักษะทั้งในเชิงความคิดและเทคนิควิธีที่จะใช้ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในชีวิตจริง

2. ผู้เรียนและผู้สอนได้รับประโยชน์จากข้อมูลป้อนกลับ ผู้เรียนสามารถแก้ไขและปรับความเข้าใจเนื้อหาที่คลาดเคลื่อนได้ทันทีจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพราะได้ใช้เทคนิคพูดคุยและเขียนสื่อสารซึ่งกันและกัน วิจารณ์ ได้แย่งระหว่างเพื่อนและผู้สอน นอกจากนี้ผู้เรียนยังสามารถจัดระบบความคิดและสร้างวินัยต่อ กระบวนการแก้ปัญหา รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและรู้ว่าสิ่งที่เรียนนั้นคืออะไร ผู้สอนจะได้รับประโยชน์จากข้อมูลป้อนกลับอย่างสม่ำเสมอว่า ผู้เรียนเข้าใจ

หรือไม่เข้าใจอะไร ซึ่งการได้รับข้อมูลป้อนกลับนี้จะช่วยให้ผู้สอนสามารถปรับการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้

3. ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากแบบการสอนที่หลากหลาย การจัดการเรียนรู้เชิงรุกทำได้ดีในชั้นเรียนที่มีผู้เรียนทั้งเก่งและอ่อน โดยผู้สอนใช้วิธีการที่แตกต่างเพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนเข้าใจ และสามารถมอบหมายให้ผู้เรียนได้เรียนได้เร็วกว่าอธิบายความเข้าใจให้เพื่อนฟัง เป็นการสอนโดยเพื่อนช่วยเพื่อน

4. ส่งเสริมเจตคติทางบวกต่อการเรียน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้ผู้สอนสามารถปรับเจตคติผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ได้ ถึงแม้จะสอนในชั้นเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากผู้เรียนได้รับความพอใจจากเนื้อหาและชุดฝึกหัดที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง ทำให้เห็นความสำคัญ เกิดความพยายามและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้มากขึ้น อันเนื่องมาจากการเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ที่ตนเองได้ลงมือปฏิบัติจริง

5. ผู้เรียนได้ประโยชน์จากการมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนกับเพื่อน ผู้เรียนมีโอกาสตั้งคำถามตอบโต้ วิพากษ์วิจารณ์ และชื่นชม การทำงานที่มีวิธีการและมุมมองที่แตกต่างกันของแต่ละคน และแต่ละกลุ่ม สร้างความท้าทาย จูงใจทั้งผู้เรียนและผู้สอนให้สนุกสนาน น่าตื่นเต้น ผู้เรียนพัฒนาประสบการณ์ทางสังคม และได้เรียนรู้วิธีการเรียนด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

Marlowe & Page (2005 : 15) กล่าวถึง ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาความสามารถของนักเรียนได้เรื่องความคิด การวางแผน และการกระทำ
2. ช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
3. ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น
4. ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่างผู้เรียนกับเพื่อนร่วมชั้น
5. ช่วยสร้างความสนใจในการเรียนของผู้เรียน
6. นักเรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถค้นพบความจริงด้วยตัวของเขาเอง
7. นักเรียนมีอิสระในการทำงาน และมีพัฒนาการเป็นรายบุคคล ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

ตนเอง

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2561 : 35) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความสำคัญและมีคุณค่าดังนี้

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม ได้แก่ การอ่าน การสืบค้น การอภิปราย การสรุป และการสร้างความรู้ การเขียน และการนำเสนอมากกว่าการเป็นผู้รับฟังความรู้จากครูเพียงอย่างเดียว

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า ซึ่งมุ่งลดกระบวนการถ่ายทอดสารสนเทศให้กับผู้เรียน

3. ผู้เรียนได้รับการบ่มเพาะพัฒนาคุณธรรม เจตคติ และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน

4. ผู้เรียนมีส่วนร่วม นับเป็นศูนย์กลางเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. ผู้เรียนเรียนรู้แบบรวมพลัง คือ ทุกคนคิด ทุกคนทำงานเดี่ยว และทุกคนร่วมทำงานกลุ่ม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนที่มีความสามารถหรือมีความถนัดมากกว่าช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความสามารถและความถนัด

6. ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรม ทำงานอย่างมีชีวิตชีวาอย่างต้นตัว

กล่าวโดยสรุป การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการที่มีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจเนื้อหาวิชาได้ชัดเจน และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่างๆ

3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดและกระบวนการแก้ปัญหา ทั้งการคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์และประเมินข้อมูลในสถานการณ์ต่างๆ

4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ที่ตนเองได้ลงมือปฏิบัติจริง

5. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และระหว่างผู้เรียนกับเพื่อนร่วมชั้น

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Meyers & Jones (1993 : 19-20) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า ประกอบด้วยปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกัน 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน (Basic elements) กลวิธีในการเรียนการสอน (Learning strategies) และทรัพยากรทางการสอน (Teaching resources) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐาน (Basic elements) ของการสอนโดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก มี 4 ประเด็น ได้แก่

1.1 การพูดและการฟัง (Talking and listening) จะช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นหาความหมายของสิ่งที่เรียน

1.2 การเขียน (Writing) จะช่วยให้ผู้เรียนได้ประมวลสารสนเทศใหม่ๆ เป็นภาษาของตนเอง

1.3 การอ่าน (Reading) การตรวจเอกสารสรุป การบันทึกย่อ สามารถช่วยให้ผู้เรียนประมวลสิ่งที่อ่านและพัฒนาความสามารถในการเน้นสาระสำคัญ

1.4 การสะท้อนความคิด (Reflecting) จะช่วยให้ผู้เรียนได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปเชื่อมโยงกับสิ่งที่รู้มาก่อนหรือนำความรู้ที่ได้รับไปเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน หรือการให้ผู้เรียนหยุดเพื่อใช้เวลาในการคิด และบอกให้ผู้อื่นรู้ว่าได้เรียนรู้อะไรบ้าง เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มความสามารถในการเก็บกักความรู้ของผู้เรียน

2. กลวิธีในการเรียนการสอน (Learning strategies) สามารถใช้วิธีการได้หลากหลาย ดังนี้

2.1 กลุ่มเล็กๆ (Small groups) ได้แก่ การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative work) กรณีศึกษา (Case studies) สถานการณ์จำลอง (Simulations) การอภิปราย (Discussion) การแก้ปัญหา (Problem solving) การเขียนบันทึกประจำวัน (Journal writing)

2.2 ห้องเรียนใหญ่ อาจใช้ Rally robin, Rally table, Round robin, Round table, Pair checks, Pair works, Think-Pair-Share, Team-Pair-Solo หรือ Think-Pair-Square

3. ทรัพยากรทางการสอน (Teaching resources) จะต้องมีแหล่งข้อมูลที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ได้แก่ การอ่าน (Readings) การกำหนดการบ้าน (Homework assignments) วิทยากรจากภายนอก (Outside speakers) การใช้เทคโนโลยีในการสอน (Teaching technology) การเตรียมอุปกรณ์การศึกษา (Prepared educational materials) โทรทัศน์ทางการศึกษา (Commercial and educational television)

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาร์ ยินดีสุข (2557) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูไทยต้องปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน โดยให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิด ทำ พูด มากขึ้น เพื่อค้นหา สร้างความรู้ด้วยตนเอง ส่วนครูต้องสอนให้น้อยลง และเป็นผู้เตรียมประสบการณ์การเรียนรู้ให้มากขึ้น กระตุ้นให้เด็กแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร รายวิชา หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ประเภทต่างๆ ดังนั้นครูควรมีทักษะการสร้างหลักสูตรบูรณาการ

2. การจัดการเรียนการสอน เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ความสามารถ ความชำนาญของครูในการใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่มีอยู่ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลาย การสื่อและแหล่งเรียนรู้ และการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเจตคติเชิงบวกต่อการจัดการเรียนการสอน

3. การประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรืออาจกล่าวว่าการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ การทำงาน ปฏิบัติงาน และผลผลิต ดังนั้นการประเมินผลจึงต้องเป็นการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง คือ เป็นการรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากกระบวนการเรียนรู้ การทำงาน การปฏิบัติงาน และผลผลิตที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริง เป็นกาประเมินความรู้ กระบวนการคิด การปฏิบัติ และผลผลิตที่อาจเป็นสิ่งประดิษฐ์หรือชิ้นงาน ภาระงาน ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยม

4. การจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก เป็นลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่มีอยู่ในการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ

วัชร่า เล่าเรียนดี ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560 : 66) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นดัชนีชี้วัดการจัดการเรียนรู้ของครูในห้องเรียนเชิงรุก หรือชั่วโมงเรียนเชิงรุกมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยพื้นฐาน (Basic element) ประกอบด้วย การแสดงออกของผู้เรียนทั้งการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting)
2. ยุทธวิธีการเรียนการสอน (Learning strategies) ซึ่งครอบคลุมถึงรูปแบบ วิธีสอน และเทคนิคที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง
3. ทรัพยากรการสอน (Teaching resources) ซึ่งเป็นสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อาทิ สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ทั้งสถานที่และบุคคล และรวมถึงบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้วย

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562: 6-7) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้จะเกิดขึ้นและประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ต้องมีองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ต่างๆ ที่จัดไว้อย่างมีระบบเพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้มีเป้าหมาย สามารถทราบได้ว่าผู้เรียนจะเกิดพฤติกรรมใดบ้าง รวมทั้งสามารถวางแผนเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
3. การจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้สอนทราบว่าจัดการเรียนรู้อย่างไร โดยใช้วิธีใดบ้างที่เหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
4. สื่อการเรียนรู้ การนำสื่อการเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ชัดเจนและเร็วขึ้น
5. การวัดและประเมินผล ทำให้ทราบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่
6. ผู้สอน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ไปสู่ผู้เรียน

7. ผู้เรียน การจัดการเรียนรู้จะไม่ได้เกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีผู้เรียน

จากองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์และสรุปองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นดัชนีชี้วัดการจัดการเรียนรู้ของครูในห้องเรียนเชิงรุกดังนี้

ตารางที่ 19 การสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการ/นักการศึกษา				สรุป
Meyers & Jones (1993 : 19-20)	พิมพันธ์ เดชะคุปต์ พเยาว์ ยินดีสุข (2557)	วัชรรา เล่าเรียนดี ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง อรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560 : 66)	กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562: 6-7)	องค์ประกอบสำคัญ ของการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก
	การพัฒนาหลักสูตร/ แผนการจัดการ เรียนรู้		หลักสูตร จุดประสงค์การ เรียนรู้	การพัฒนาหลักสูตร/ แผนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก
ปัจจัยพื้นฐาน กลวิธีในการเรียนการสอน	การจัดการเรียนการสอน	ปัจจัยพื้นฐาน/ ยุทธวิธีการเรียน การสอน	การจัดการเรียนรู้	กลวิธีการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก
ทรัพยากรทางการ สอน (สื่อและแหล่ง เรียนรู้)		ทรัพยากรการสอน	สื่อการเรียนรู้	สื่อและแหล่งเรียนรู้
	การประเมินผล การเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศ เชิงบวก		การวัดและ ประเมินผล	การวัดและ ประเมินผล การจัดการชั้นเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศ เชิงบวก

จากตารางที่ 19 สรุปองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร/แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) กลวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) การจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก

การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักการศึกษาได้กล่าวถึงการออกแบบการเรียนการสอนและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งในกระบวนการออกแบบการเรียนการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21 วัชรรา เล่าเรียนดี ปรณัฐ กิจ

รุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560: 235-237) กล่าวว่า ครูผู้สอนต้องวางแผนการเรียนการสอนอย่างรอบคอบ ผสมผสานทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และเนื้อหาความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน โดยมีแนวทางตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การเลือกเนื้อหาสาระในวิชาต่าง (Select content)
2. การผสมผสานเนื้อหาสาระแห่งศตวรรษที่ 21 (Incorporate 21st century skills)
3. การระบุภาระงานที่นักเรียนต้องปฏิบัติในการเรียนรู้ (Define the learning task)
4. การเลือกเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน (Select Instructional tools)
5. การพัฒนาวิธีการและเครื่องมือในการจัดประเมินผล (Develop assessment)
6. การวางแผนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะการรู้คิด (Metacognition)

ซึ่งการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ แผนระดับหน่วยการเรียนรู้ (Unit plan) และแผนรายชั่วโมง (Lesson plan) Oliva (2009) กล่าวว่า องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Goals) จุดประสงค์ (Objectives) ยุทธวิธีการจัดการเรียนรู้ (Teaching strategies) สื่อและทรัพยากรการเรียนรู้ (Learning resources) และเทคนิคการประเมิน (Evaluation techniques) สอดคล้องกับ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561 : 78-90) กล่าวว่า การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้จัดเป็นหลักสูตรระดับชั้นเรียน (Classroom curriculum) เป็นการนำรายวิชาไปใช้ในห้องเรียน แผนการจัดการเรียนรู้จึงมีองค์ประกอบที่ต้องตอบคำถาม คือ สอนไปทำไม สอนอะไร สอนอย่างไร และประเมินการเรียนรู้อย่างไร ดังนั้นองค์ประกอบหลักในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนต้องคำนึงถึง คือ

1. วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ต้องเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยมีหลักสำคัญในการเขียน ดังนี้

1.1 เขียนในลักษณะที่บ่งบอกการกระทำ หรือพฤติกรรมของผู้เรียนที่สามารถสังเกตและวัดผลได้

1.2 ต้องเขียนสู่ตัวชี้วัด

1.3 เขียนให้ครบทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์และเจตคติ (Attribute & Attitude) และด้านทักษะกระบวนการ (Process)

1.4 เขียนพฤติกรรมของผู้เรียนในวัตถุประสงค์การเรียนรู้โดยเขียนแสดงพฤติกรรมสะท้อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง ดังนี้

K 1. ด้านความรู้ (ตามมโนทัศน์ที่กำหนด)

P₁ 2. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมแบบรวมพลังด้วยความรับผิดชอบ

P₂ 3. ด้านการสร้างชิ้นงานหรือภาระงาน

(ปฏิบัติในชั้นประยุกต์และตอบแทนสังคม)

A 4. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์เจตคติ

2. สาร/สาระการเรียนรู้ เนื้อหาที่สอนควรสกัดให้ได้องค์ความรู้หรือแก่นของความรู้ โดยครูต้องคำนึงถึงมี 6 ประเภท ได้แก่ ข้อเท็จจริง (Fact) คำนิยาม (Definition) ความคิดสำคัญ (Main Idea) หลักการ (Principle) กฎ (Law) สูตร กฎเกณฑ์ และกฎข้อบังคับ และทฤษฎี (Theory) การเขียนสาระการเรียนรู้ที่เน้นใช้กระบวนการเรียนรู้ ควรเขียนครอบคลุมผลการเรียนรู้ 3 หัวข้อ คือ

2.1 ด้านความรู้ คือ ระบุองค์ความรู้ที่ต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน และแสดงแก่นของความรู้

2.2 ด้านกระบวนการ คือ การระบุสมรรถนะ ทักษะ ความสามารถที่ต้องพัฒนาเด็กตามหลักสูตร

2.3 ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ การระบุนิสัยที่ต้องการบ่มเพาะ

3. กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 ขั้นตอนการเรียนการสอน เป็นขั้นตอนของรูปแบบการเรียนการสอน วิธีสอน แนวการสอนของกลยุทธ์การสอนต่างๆ เช่น ถ้าใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก อาจใช้ขั้นตอนการเรียนการสอนของวิธีสืบสอบ วิธีการสอนแบบโครงงาน วิธีการสอนเน้นการทำกิจกรรม เป็นต้น

3.2 สื่อการเรียนรู้/แหล่งการเรียนรู้ เน้นการระบุสื่อแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสื่อมีชีวิตกับสื่อไม่มีชีวิต หรือสื่อสิ่งพิมพ์กับสื่อไม่ใช่สิ่งพิมพ์ หรือสื่อที่จับต้องได้กับสื่อที่จับต้องไม่ได้ รวมทั้งสื่อดิจิทัลกับสื่อไม่ใช่ดิจิทัล

4. การประเมินการเรียนรู้ เป็นการระบุวิธีประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการเรียนรู้ในทุกด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนชิ้นงานภาระงาน รวมทั้งสมรรถนะในการทำงานและสร้างผลงานของผู้เรียน ตัวอย่างของการประเมินมีดังนี้

4.1 ประเมินความรู้ ความเข้าใจ ด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสอบ เป็นต้น

4.2 ประเมินการปฏิบัติกิจกรรมแบบรวมพลังอย่างตั้งใจด้วยแบบประเมิน

4.3 ประเมินชิ้นงาน/ภาระที่สร้างด้วยแบบประเมิน

4.4 ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดด้วยแบบวัด แบบสังเกตรวมทั้งประเมินสมรรถนะในการทำงาน หรือในการสร้างชิ้นงานด้วยแบบประเมินสมรรถนะ เป็นต้น

วิชา เล่าเรียนดี ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560: 244-245) ได้วิเคราะห์การเสนอองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้กันในประเทศไทยตามหน่วยงานทางการศึกษานักวิชาการ และสถานศึกษาที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ส่วนนำ ประกอบด้วย ลำดับที่ของแผน ชื่อรายวิชา ระดับชั้น ชื่อหน่วยการเรียนรู้ ชื่อเรื่อง และ/ชื่อ ชื่อหน่วยย่อย-ชื่อเรื่องย่อย ระยะเวลา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ชื่อครูผู้สอน และวันเดือนปีที่สอน เป็นการเขียนระบุข้อมูลตามความเป็นจริงในแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษา

2. ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย

2.1 มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

2.2 สาระสำคัญ

2.3 จุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นการเขียนลักษณะของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมเพื่อกำหนดพฤติกรรมที่ผู้เรียนสามารถแสดงออกหลังจากได้เรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ต้องเป็นพฤติกรรมที่วัดผลได้และสังเกตได้ ครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ด้านจิตพิสัย (Affective domain) และด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain) เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2.4 เนื้อหาสาระ มีลักษณะเป็นสาระข้อมูลทั่วไปและข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด หลักการ กระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติ กระบวนการแก้ปัญหา ทักษะและการปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์พิจารณาหรือพัฒนาเนื้อหาในรายวิชา ได้แก่ ความตรง (Validity) ความสำคัญ (Significance) ความน่าสนใจ (Interest) ความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ (Learn ability) ความสอดคล้องกับความเป็นจริงในสังคม (Consistency with social reality) และการนำไปใช้ประโยชน์

2.5 กระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนออกแบบเพื่อนำเสนอเนื้อหาความรู้ แนวการสอน วิธีการหรือการปฏิบัติ รวมทั้งคุณลักษณะ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการสอน วิธีสอน เทคนิค หรือผสมผสานขึ้นเป็นยุทธวิธีการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.6 สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ คือ สิ่งที่เป็นตัวกลางช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สื่อประเภทวัสดุ อุปกรณ์ สื่อออนไลน์ สื่อเทคโนโลยี เป็นต้น แหล่งเรียนรู้ หมายถึง สิ่งต่างๆ รอบตัวผู้เรียน ทั้งเป็นบุคคลที่เป็นวิทยากร หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถานที่ที่สามารถพาผู้เรียนไปสู่แหล่งเรียนรู้ นำมาช่วยเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการตรวจสอบทั้งในระหว่างเรียน (Formative evaluation) และหลังเรียน (Summative evaluation) ว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร การวัดเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือและวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกตพฤติกรรม การตรวจผลงาน และการทดสอบ เป็นต้น ส่วนการประเมินผล เป็นการตัดสินผลจากการวัดผล ผ่าน-ไม่ผ่าน ดี-ปานกลาง-ควรปรับปรุง หรือกำหนดเป็นค่าระดับ เป็นต้น

การวัดและประเมินผลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ความสำคัญกับภาระงาน (Task) และชิ้นงาน (Product) ซึ่งเป็นหลักฐานของการเรียนรู้โดยพิจารณาจากพฤติกรรมการแสดงออก (Performance) ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนจนเป็นหลักฐานว่ามีความรู้ ความสามารถ หรือเจตคติตามเป้าหมาย และต้องประเมินทั้งความรู้ ทักษะการปฏิบัติ ผลงานหรือชิ้นงาน และเจตคติ และ

ประเมินตลอดกระบวนการ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวมทั้งติดตามผลภายหลังที่จบบทเรียนแต่ละหน่วย มีแนวทางดังนี้

2.7.1 กำหนดหลักฐานสำหรับการประเมินการเรียนรู้ (Assessment evidence)

1) กำหนดหลักฐานสำหรับการประเมินผล ได้แก่ ภาระงาน/ชิ้นงาน (Performance task) สำคัญที่แสดงความรู้ ความสามารถ หรือเจตคติตามเป้าหมาย

2) กำหนดเกณฑ์ (Criteria) เพื่อประเมินภาระงาน/ชิ้นงานนั้น

2.7.2 กำหนดหลักฐานอื่นๆ ของการเรียนรู้ เป็นหลักฐานที่นำมาใช้ประกอบที่แสดงว่าผู้เรียน มีความรู้ ความสามารถ หรือเจตคติตามเป้าหมายที่ต้องการ เช่น การทำแบบฝึกหัด การฝึกปฏิบัติ การทำการบ้าน การตอบคำถาม การประดิษฐ์ เป็นต้น

3. เอกสารประกอบ ได้แก่ ใบความรู้ ใบงาน ใบกิจกรรม เครื่องมือวัดและประเมินผล บันทึกผลการจัดการเรียนรู้

โดยสรุป การออกแบบการเรียนการสอนสำหรับพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางดังนี้ 1) การเลือกเนื้อหาสาระในวิชาต่าง 2) การผสมผสานเนื้อหาสาระแห่งศตวรรษที่ 21 3) การระบุภาระงานที่นักเรียนต้องปฏิบัติในการเรียนรู้ 4) การเลือกเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน 5) การพัฒนาวิธีการและเครื่องมือในการจัดประเมินผล และ 6) การวางแผนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะการรู้คิด และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนนำ ประกอบด้วย ลำดับที่ของแผน ชื่อรายวิชา ระดับชั้น ชื่อหน่วยการเรียนรู้ ชื่อเรื่อง และ/ชื่อ ชื่อหน่วยย่อย-ชื่อเรื่องย่อย ระยะเวลา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ชื่อครูผู้สอน และวันเดือนปีที่สอน 2) ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด สาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3) เอกสารประกอบ ได้แก่ ใบความรู้ ใบงาน ใบกิจกรรม เครื่องมือวัดและประเมินผล บันทึกผลการจัดการเรียนรู้ สำหรับการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สะท้อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ต้องเขียนแสดงพฤติกรรมครอบคลุมด้านความรู้ตามมโนทัศน์ที่กำหนด (K) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมแบบรวมพลังด้วยความรับผิดชอบ (P) ด้านการสร้างชิ้นงานหรือภาระงานที่แสดงถึงการปฏิบัติในชั้น ประยุกต์และตอบแทนสังคม (P) และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์เจตคติ (A)

กลวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Cratty (1985); Meyers & Jones (1993 : 59-119); Seeler, Turnwals & Bull (1994) Silberman (1996) Parkinson; Windale & Shelton (1999); Paulson (1999) ได้เสนอแนะกลวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้สอดคล้องกัน ดังต่อไปนี้

1. การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) เป็นกลวิธีที่จัดให้มีขึ้นด้วยเจตนาร่วมกันที่จะพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยนำข้อปัญหาและแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้นมากล่าวให้ช่วยกันแสดง

ความคิดเห็น หรือช่วยขบคิดเกี่ยวกับข้อปัญหานั้น เพื่อหาข้อสรุป ทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดออกความเห็นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแยกผู้พูดและผู้ฟัง เป็นวิธีที่ทำให้เกิดผลดีมากมายเพราะเป็นการเริ่มจากความรู้พื้นฐานของผู้เรียนไปสู่ประสบการณ์ใหม่ ช่วยพัฒนาเจตคติ ยกระดับความสนใจ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนทุกคนจากการทำงานเป็นกลุ่ม ใช้กระบวนการที่นำผู้เรียนได้คิดสื่อสาร และแบ่งปันความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ต่อกัน อาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small group discussion) และการอภิปรายทั้งชั้นเรียน (Whole class discussion)

2. เกม (Games) คือ กิจกรรมที่ใช้ผู้เล่นหนึ่งหรือมากกว่า เป็นการแข่งขันที่มีกฎเกณฑ์ หากเป็นเกมคณิตศาสตร์ต้องใช้ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้อง ช่วยให้ผู้เรียนสนุกสนาน ตื่นเต้น มีส่วนร่วมและกระตุ้นให้เรียนรู้ ช่วยพัฒนาทักษะแก้ปัญหา สื่อสาร การฟังความร่วมมือซึ่งกันและกัน ผู้สอนสามารถใช้เกมในการเสริมแรง ทบทวน สอนข้อเท็จจริง ทักษะและมโนทัศน์ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนสนใจบทเรียน ผู้เรียนอ่อนและเก่งสามารถทำงานร่วมกันได้ดี ทำให้ผู้เรียนอ่อนเกิดกำลังใจในการเรียนมากขึ้น ทั้งอาจใช้การประเมินผลการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ

3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นกลวิธีที่ดีมาก เมื่อผู้สอนต้องการสำรวจความเข้าใจ เจตคติทางคณิตศาสตร์ หรือต้องการให้ผู้เรียนได้รู้ชัดว่า บุคคลที่อยู่ในสถานการณ์หนึ่งๆ นั้นรู้สึกอย่างไรและเพื่อเป็นการให้ข้อมูลสำหรับอภิปรายต่อไป โดยจัดให้มีการแสดงในสถานการณ์ที่คล้ายชีวิตจริง ผู้เรียนสวมบทบาทเป็นผู้เกี่ยวข้องที่อยู่ในสถานการณ์นั้น สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติและค่านิยม คือ การอภิปรายหลังการแสดง นอกจากเป็นผู้สังเกตการณ์แล้ว ผู้สอนจะเป็นผู้นำอภิปราย ผู้กำหนดบทบาท ผู้ควบคุมเวลา และช่วยแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการแสดงบทบาทสมมติ โดยองค์ประกอบหลักของการแสดงบทบาทสมมติจะประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้อง ประเด็นปัญหาที่จะทำความเข้าใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เวลา และสถานที่ที่เกิดเหตุการณ์

4. การแสดงละคร (Drama) เป็นวิธีการที่ผู้เรียนเป็นผู้แสดงบทบาทที่ได้รับ ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเรื่องราวที่แสดง แต่ใช้เวลามากกว่าบทบาทสมมติ จึงเหมาะสมสำหรับใช้สอนเนื้อหาที่ยาก

5. การใช้กรณีศึกษา (Case study) เป็นวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์แวดล้อมเฉพาะเรื่อง อาจเป็นเรื่องสมมติหรือชีวิตจริงที่อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นในชุมชนมักจะเกี่ยวกับปัญหาที่ผู้หนึ่งหรือหลายคนกำลังประสบอยู่ การใช้กรณีศึกษาจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมพิจารณา แสดงความรู้สึก เพื่อสรุปปัญหา แนวคิด และแนวทางแก้ปัญหา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเนื้อหา และสภาพความเป็นจริงที่ลึกซึ้ง พัฒนาความคิดทักษะการแก้ปัญหา

การประยุกต์ความรู้เดิม สร้างความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนมีความสำคัญและเชื่อถือได้ และสร้างแรงจูงใจที่จะเรียนสิ่งอื่นต่อไป

6. การสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation techniques) คือ การสอนที่มีการเลียนแบบสภาพเหตุการณ์ หรือสมมติสถานการณ์ให้มีความคล้ายคลึงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง และสอดคล้องกับเนื้อหาบทเรียน จากนั้นเสนอเป็นกิจกรรมการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองฝึกปฏิบัติ ออกความคิดเห็น หรือตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาจากสถานการณ์นั้น ทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในสภาพที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นเป็นรูปธรรม ผู้เรียนมีความรู้สึกร่วมต่อเหตุการณ์ได้ดี อีกทั้งยังสามารถถ่ายโยงการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงต่อไปได้ โดยผู้สอนต้องเตรียมอุปกรณ์ บทบาทหน้าที่ และสถานที่ ตลอดจนกล่าวนำและอธิบายบทบาทของผู้เรียนให้เข้าใจตรงกัน

7. การอ่านอย่างมีชีวิตชีวา (Active reading) เป็นกลวิธีการอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเรื่องการอ่านได้ดีขึ้น ไม่ใช่การอ่านอย่างคร่ำๆ หรืออ่านไปเรื่อยๆ เหมือนการอ่านทั่วไป แต่เป็นการอ่านที่มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคำตอบหรือตั้งคำถาม โดยประมวลความคิดจากสิ่งที่อ่าน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนได้รับสาระจากการอ่านอย่างต่อเนื่อง ทั้งได้ใช้วิจารณ์ญาณพินิจพิจารณาเรื่องที่อ่าน เป็นการอ่านเนื้อหาที่สนใจและก่อให้เกิดความสนใจค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตัวผู้เรียนเอง โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมผู้เรียนในการอ่านและทำความเข้าใจเนื้อหาทางคณิตศาสตร์ได้ เช่น การเน้นคำ การเขียนแผนภาพ การอ่านแล้วตั้งคำถาม ฯลฯ

8. การเขียนอย่างมีชีวิตชีวา (Active writing) เป็นกลวิธีกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงออกเชิงความรู้ความเข้าใจทางคณิตศาสตร์ โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมผู้เรียนในการเขียน เช่น บันทึกประจำวัน การเขียนบทละคร การทำรายงาน ฯลฯ

9. การทำงานกลุ่ม (Small Group work) เป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มย่อย พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ๆ วิธีนี้ประสบผลสำเร็จเมื่อผู้เรียนมีการสะท้อนความคิดในสิ่งที่เรียน หรือประสบการณ์ที่ได้รับ

ณัฐพร เดชะ และสุทธาสินี เกสรประทุม (2550 : 3-6) ได้กล่าวถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. กิจกรรมเดี่ยว มีดังนี้

1.1 Minute papers เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ระยะเวลาผู้เรียนในการเขียนตอบคำถามเป็นเวลา 1 นาที โดยกิจกรรมนี้สามารถใช้ได้ทุกช่วงเวลาของการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นก่อนเข้าสู่บทเรียน ระหว่างบทเรียน และท้ายบทเรียน

1.2 Writing activities เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเขียนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเขียนสรุป เขียนรายงาน เขียนตอบคำถาม เป็นต้น

1.3 Muddiest point เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเขียนในสิ่งที่ตนเองไม่เข้าใจหรือยังไม่กระจ่าง ซึ่งกิจกรรมนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สอน เพราะจะช่วยให้ผู้สอนในการเตรียมการสอนในครั้งต่อไป และทำให้ทราบว่าผู้เรียนยังมีข้อสงสัยในจุดใดบ้าง เพื่อจะได้กลับไปเน้นย้ำในจุดนั้นอีกครั้ง

1.4 Affective response เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเขียนแสดงความรู้สึกของตนเองที่มีต่อการเรียนการสอนครั้งต่อไป จะทำให้ทราบว่าผู้เรียนยังมีข้อสงสัยในจุดใดบ้าง เพื่อจะได้กลับไปเน้นย้ำในจุดนั้นอีกครั้งหนึ่ง

1.5 Daily journal ให้ผู้เรียนเขียนบันทึกกิจกรรมประจำวันของตนเอง โดยอาจใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยเหลือในการทำ คือ ให้ผู้เรียนใส่บันทึกของตนเองลงในอินเทอร์เน็ต หรือที่เรียกว่า การเขียน Blog ซึ่งจะเป็นการบูรณาการการสอนโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ ผู้สอนอาจใช้วิธีการให้ผู้เรียนเขียนแสดงความคิดเห็น หรือคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับหัวข้อที่ได้เรียนไปในแต่ละครั้งลงใน Blog เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด

1.6 Reading quiz กิจกรรมการอ่านประเภทต่าง ๆ เช่น การอ่านเพื่อตอบคำถาม การอ่านเพื่อสรุปใจความสำคัญ

1.7 Concept maps การให้ผู้เรียนสรุปความรู้หรือแนวคิดที่ตนเองได้รับออกมาในภาพรวมในรูปแบบของภาพวาด แผนภาพ หรือการทำ Mind mapping ซึ่งวิธีการนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมาก โดยเฉพาะผู้เรียนที่มีปัญหาในการถ่ายทอดความคิดออกมาเป็นภาษาเขียน แต่สามารถถ่ายทอดความรู้ออกมาเป็นภาษาภาพได้

1.8 Poster/Drawing/Display การให้ผู้เรียนได้ลงมือจริงโดยมีผลงานออกมาเป็นรูปธรรม

2. กิจกรรมกลุ่ม

2.1 Think-pair-share เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไข ปัญหาเป็นคู่ๆ โดยวิธีการนี้สามารถปรับเปลี่ยนไปได้หลายรูปแบบ

2.2 Brainstorming การระดมสมองช่วยกันคิดเป็นกลุ่ม โดยสามารถร่วมกันระดมสมองทั้งห้อง หรือแบ่งกลุ่มแล้วให้ช่วยกันคิดเฉพาะในกลุ่ม จากนั้นจึงมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

2.3 Games การเล่นเกมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา

2.4 Debates การโต้วาที โดยการให้หัวข้อในการอภิปรายและให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นจึงนำเหตุผลทั้งสองฝ่ายมาโต้ตอบกัน กิจกรรมนี้มีประโยชน์อย่างมากในการฝึกทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง

2.5 Teaching การสอนหรือการบรรยาย การสอนแบบนี้สามารถนำมาประยุกต์ให้มีความเป็นกาจัดการเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา เช่น การสอดแทรกการสาธิตหรือการชี้แนะเข้าไประหว่าง

การบรรยาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนนักเรียนด้วยกัน แล้วสรุปการสอนโดยผู้สอนอีกครั้งหนึ่ง

2.6 Jigsaw เป็นการจัดการสอนโดยให้ข้อมูลเพียงบางส่วนกับผู้เรียน จากนั้นผู้เรียนต้องศึกษาข้อมูลส่วนที่ตนเองได้รับ และไปแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับกับเพื่อนในกลุ่มอีกทอดหนึ่ง

2.7 Demonstrations การสอนแบบการสาธิตที่ทำให้ผู้เรียนได้เห็นถึงขั้นตอนและวิธีการทำสิ่งต่างๆ อย่างแท้จริง ซึ่งจะหลักการจัดการเรียนรู้แบบนี้จะเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่มีความอยู่จริง

2.8 Socratic method เป็นวิธีการสอนที่เน้นการตั้งคำถาม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง และมุ่งให้ผู้เรียนหาคำตอบของคำถามนั้น

2.9 Wait times การเว้นจังหวะให้เกิดความเงียบเพื่อรอคำตอบของผู้เรียนหลักจากที่ผู้สอนถามคำถาม หรือการเว้นจังหวะของผู้สอน หลังจากผู้เรียนตั้งคำถาม ซึ่งงานวิจัยชี้ชัดว่าการเว้นจังหวะให้นานขึ้น 3-5 วินาทีจะเกิดผลดีต่อผู้เรียน เพราะจะทำให้ผู้เรียนมีคำตอบที่หลากหลายมากขึ้น

2.10 Student summary of student answer ให้ผู้เรียนสรุปคำตอบของเพื่อนร่วมชั้นที่ได้กล่าวหรือเขียนไปแล้ว โดยวิธีการนี้สามารถใช้เป็นวิธีการที่ตรวจสอบความสนใจของผู้เรียนในห้องเรียนได้อีกด้วย

2.11 Fish bowl เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเขียนคำตอบใส่กระดาษไว้แล้วผู้สอนนำมาใส่ไว้ในโถ จากนั้นจึงสุ่มคำตอบขึ้นมาอ่านโดยบอกชื่อหรือไม่ก็ได้ จากนั้นจึงแสดงความคิดเห็นต่อคำตอบนั้น หรือจัดแบ่งประเภทคำตอบของผู้เรียน โดยอาจให้ผู้เรียนช่วยกันคิดเพื่อจัดประเภทหรือลงคะแนนเสียงเพื่อคัดเลือกคำตอบที่ดีที่สุด วิธีการนี้สามารถปรับเปลี่ยนได้หลายรูปแบบ

2.12 Finger symbols การใช้สัญลักษณ์มือเพื่อสื่อความหมายหรืออารมณ์ แทนการพูดซึ่งจะช่วยให้เกิดความสนุกสนาน และแปลกใหม่ในชั้นเรียน

2.13 Role playing การแสดงบทบาทสมมติช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนาน กล้าแสดงออก

2.14 Panel discussion การอภิปรายแบบกลุ่ม เป็นวิธีการที่ให้ผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง และเรียนรู้เนื้อหาไปพร้อมกัน

บัญญัติ ชำนาญกิจ (2551 : 6) ได้กล่าวถึงกลวิธีที่ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. ให้ผู้เรียนเขียนสรุปเรื่องที่ผู้สอนบรรยายหรือผู้เรียนอภิปรายทั้งชั้น
2. ให้ผู้เรียนอธิบายเรื่องที่ตนเองพูด
3. ให้ผู้เรียนผูกโยงปัญหาหรือเนื้อหากับความรู้ ประสบการณ์ของตนเอง พร้อมยกตัวอย่างประกอบ

4. เขียนคำบรรยายของผู้สอนโดยใช้ถ้อยคำหรือสำนวนของตนเอง พร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบ

5. อธิบายทัศนะและมุมมองของตนเองที่มองปัญหานั้นแตกต่างจากคนอื่นในลักษณะมองต่างมุม

6. เขียนคำถามที่ตนเองสงสัยและข้องใจอยู่เพื่อต้องการให้ได้คำตอบที่ชัดเจนหรือมีเหตุผล

7. ร่วมอภิปรายในชั้นเรียน

ปรีชาญ เดชศรี (2545 : 53-55) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อกระตุ้นให้เกิดการวิเคราะห์วิจารณ์ กระตุ้นให้เด็กได้สร้างความรู้ด้วยตนเอง และเพิ่มความสามารถในการแสดงออกด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากบทเรียน โดยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมีดังนี้

1. กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับนักเรียนเป็นรายบุคคล มีดังนี้

1.1 การฝึกหัดเป็นรายบุคคลทั้งการเรียน การโต้ตอบ และการคิด การให้ทำกิจกรรมเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความจำในเรื่องที่กำลังเรียนอยู่ ให้ข้อมูลป้อนกลับในทันทีแก่นักเรียน และนักเรียนมีโอกาสสำรวจตรวจสอบตนเองทั้งความรู้ เจตคติ และคุณค่าของการเรียนรู้ รูปแบบกิจกรรม ได้แก่ การหยุดเพื่อทำความเข้าใจ การให้เขียนสรุปเมื่อเรียนจบ ให้นักเรียนเขียนเรื่องที่เข้าใจดีที่สุดและน้อยที่สุด การตอบสนองต่อการสาธิตของครู การบันทึกประจำวันหรือสัปดาห์ และการตั้งคำถามสั้นๆ

1.2 กิจกรรมที่เกี่ยวกับคำถามและคำตอบ กิจกรรมนี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้แก่ นักเรียนในเรื่องที่จะเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความคิดวิเคราะห์วิจารณ์ กระตุ้นให้นักเรียนได้สร้างข้อสรุปด้วยตนเอง และให้ข้อมูลป้อนกลับในทันทีทันใดต่อการเรียนรู้ของนักเรียน รูปแบบกิจกรรม ได้แก่ ให้เวลารอคำตอบ ให้นักเรียนในห้องเรียนตอบคำถามเอง ส่งเสริมให้ฟังอย่างตั้งใจ การเลือกสุ่มปัญหาหรือเรื่องที่ต้องการทำความเข้าใจ และการทดสอบแบบสั้นๆ

1.3 การให้ข้อมูลป้อนกลับในทันทีทันใด วิธีนี้ก่อให้เกิดข้อมูลป้อนกลับในทันทีแก่ครูเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องที่กำลังเรียน และส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์วิจารณ์ รูปแบบกิจกรรม ได้แก่ การให้สัญญาณมือเมื่อมีคำถามหรือปัญหาแล้วให้นักเรียนตอบโดยใช้สัญญาณมือที่ได้ตกลงกันไว้โดยไม่ต้องส่งเสียง และป้ายกระดาดช โดยให้คำถามหรือปัญหาแก่นักเรียน โดยเขียนป้ายกระดาดชแล้วให้นักเรียนตอบโดยใช้สัญญาณมือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกนี้

2. กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับนักเรียนที่ทำเป็นคู่ โดยนักเรียนสองคนทำกิจกรรมร่วมกัน ผลการทำกิจกรรมจะทำให้ส่งเสริมให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์วิจารณ์ เพิ่มความคิดระดับสูง กระตุ้นให้นักเรียนได้สร้างความรู้ด้วยตนเอง กระตุ้นให้นักเรียนได้สำรวจตรวจสอบเจตคติและคุณค่าที่เกิดขึ้นของตนเอง และส่งเสริมให้นักเรียนรับฟังและพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

รูปแบบกิจกรรม ได้แก่ การอภิปราย การเปรียบเทียบสมุดบันทึกหรือใช้สมุดบันทึกร่วมกัน การประเมินผลงานของผู้อื่น

3. กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับนักเรียนที่ทำเป็นกลุ่ม 3-5 คน กิจกรรมที่ทำเป็นกลุ่ม จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้และทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม กระตุ้นทักษะการคิดวิเคราะห์วิจารณ์ เพิ่มพูนความคิดระดับสูง เร่งเร้าให้เกิดความรู้ความคิดด้วยตนเอง เร่งเร้าให้นักเรียนได้สำรวจตรวจสอบ เจตคติและคุณค่าของตนเอง รูปแบบกิจกรรม ได้แก่ การทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม (3-5 คน) งานกลุ่มบนกระดานดำ การทบทวน การทำแผนผังความคิด Jigsaw group การแสดงสถานการณ์ สมมติ การระดมความคิดด้วยการเขียน การเล่นเกม การอภิปรายแบบมีผู้นำเสนอ การโต้เถียง

วัชร กษพิชัยณรงค์ และคณะ (2555 : 45) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกเป็น การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง โดยการอ่าน เขียน ถามคำถาม อภิปรายร่วมกัน และลงมือปฏิบัติจริง ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ได้แก่ การให้ คำปรึกษา กระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิด แนะนำและกำกับไม่ให้ออกนอกทางหรือหลง สิ่งที่นักเรียนจะได้รับ คือ การลงมือทำเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง แล้วใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนสำคัญในการ แก้ปัญหาและปรับปรุงให้ดีขึ้น การที่ผู้เรียนมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลาย ทำให้เกิด แนวคิดใหม่ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ มีความรู้ และมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ดังนั้นการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก จึงมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการคิดตัว สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตได้ ครูผู้สอนต้องจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและลักษณะของเนื้อหาวิชา โดยเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

ไพศาล เครือแสง (2556 : 32) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกที่สร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้ ประเทศสิงคโปร์เป็นอีกประเทศหนึ่งที่สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะวิทยาลัย นานาชาติเชอร์ตัน (Shelton College International) ด้วยกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง เน้นการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมการ เรียนรู้ที่ตื่นตัวอย่างน้อยใน 3 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. การสอนมุ่งกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์

2. การสอนมุ่งการปรับบทบาทสู่ผู้ร่วมพัฒนาผู้เรียน เป็นการจัดการเรียนการสอนและการ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดการทำงานแบบร่วมสร้างสรรค์ระหว่างครู

ผู้สอน โรงเรียน ครอบครัว ผู้ปกครอง และชุมชน แต่ละกลุ่มมีบทบาทหน้าที่ของตนเองที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน

3. การสอนมุ่งสู่การกุญทางเรียนรู้สู่โลกกว้าง เนื่องจากโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้หลักของเยาวชน การยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนให้อยู่ในระดับเดียวกัน ครูต้องมีคุณภาพ มีเทคนิคการสอนที่ทันสมัย เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ตนเองสนใจ หรือมีความจำเป็นต้องรู้ในรูปแบบที่ก่อให้เกิดความสนุกในกระบวนการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีแนวคิด “Beyond School Base” นำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อการกุญการเรียนรู้สู่โลกกว้าง

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2561 : 77) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีแนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย อาทิเช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมต่างๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติ สะท้อนความคิดเห็นของตนเองต่อสิ่งที่เรียนรู้ เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมกลุ่ม ให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่ครูจัดขึ้นร่วมกัน โดยกิจกรรมทั้งสองแบบนี้ จะเน้นบทบาทของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน เพิ่มความรู้ความเข้าใจให้แก่แก่นักเรียนในเรื่องที่จะเรียนรู้ ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์วิจารณ์ เพิ่มทักษะการคิดระดับสูง กระตุ้นให้นักเรียนได้สร้างความรู้ด้วยตนเอง สำรวจตรวจสอบเจตคติและคุณค่าที่เกิดขึ้นของตนเอง และส่งเสริมให้นักเรียนรับฟังและพิจารณาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และให้ข้อมูลป้อนกลับต่อการเรียนรู้ของนักเรียน กลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีหลากหลายวิธี สรุปดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 สรุปกลวิธีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กิจกรรมเดี่ยว	กิจกรรมกลุ่ม
1. Minute papers	1. การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion)
2. Writing activities	2. เกม (Games)
3. Muddiest point	3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)
4. Affective response	4. การแสดงละคร (Drama)
5. Daily journal	5. การใช้กรณีศึกษา (Case study)
6. Reading quiz	6. การสอนโดยใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation techniques)
7. Concept maps	7. การทำงานกลุ่ม (Small Group work)
8. Poster/Drawing/Display ฯลฯ	8. Think-pair-share
	9. การระดมสมอง (Brainstorming)
	10. การโต้แย้ง (Debates)
	11. การสอนหรือการบรรยาย (Teaching)
	12. Jigsaw
	13. การสอนแบบการสาธิต (Demonstrations)
	14. การสอนที่เน้นการตั้งคำถาม (Socratic method)
	15. การเว้นจังหวะเพื่อรอคำตอบ (Wait times)
	16. การให้ผู้เรียนสรุปคำตอบของเพื่อนร่วม (Student summary of student answer)
	17. Fish bowl
	18. การใช้สัญลักษณ์มือ (Finger symbols)
	19. การอภิปรายแบบกลุ่ม (Panel discussion)
	ฯลฯ

การวัดและประเมินการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ทักษะการปฏิบัติหรือการปฏิบัติ มักกล่าวถึงคำศัพท์เฉพาะ 3 คำ ได้แก่ คำว่า Psychomotor skill, Practical skill และ Performance มีความหมายเหมือนกันแต่นัยยะแตกต่างกัน โดย Psychomotor skill เน้นการเคลื่อนไหวร่างกายแบบพื้นฐานที่เป็นกลไกของอวัยวะและกล้ามเนื้อ ส่วนคำว่า Practical skill เน้นการปฏิบัติที่อาศัยความสามารถทางสมอง เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน ทักษะการคิดคำนวณ และคำว่า Performance เป็นการแสดงออกหรือการทำงานตามกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยความสามารถทางสมองและจิตใจนอกเหนือจากการเคลื่อนไหวทางด้านร่างกาย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2546) ดังนั้นการประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง การออกแบบเพื่อทดสอบความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และนิสัยการทำงาน (Work habits) ผ่านการปฏิบัติงานในบริบทหรือสถานการณ์จริงหรือสอดคล้องกับสภาพจริงมากที่สุด โดยเน้นให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันและประยุกต์ทักษะและแนวคิดในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Wiggins, 1989; Hart, 1994) เพื่อสะท้อนว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนด เช่น การสร้างสรรค์ผลงาน สิ่งประดิษฐ์ หรือการสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทำงาน หรือการสร้างสรรค์ผลงานและกระบวนการทำงาน ดังนั้น ทักษะการปฏิบัติ หมายถึง การเคลื่อนไหวทางกายภาพ การควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกายและการใช้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหว ซึ่งประกอบด้วย การเคลื่อนไหวของร่างกายและการประสานสัมพันธ์ของทักษะต่างๆ ซึ่งอาจเป็นการเคลื่อนไหวของร่างกายแบบพื้นฐาน หรือเป็นการแสดงการปฏิบัติตามกระบวนการต่างๆ ก็ได้ (กมลวรรณ ตังชนกรนนท์, 2559)

การประเมินการปฏิบัติ มีคำศัพท์สำคัญ 3 คำศัพท์ ได้แก่ การประเมินทางเลือก (Alternative assessment) หมายถึง การประเมินที่เน้นวิธีการอื่นนอกเหนือจากการประเมินด้วยการสอบข้อเขียน ซึ่งครอบคลุมการประเมินทักษะการปฏิบัติและการประเมินตามสภาพจริง ส่วนการประเมินทักษะปฏิบัติ หมายถึง การประเมินที่ให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานต่างๆ โดยสะท้อนทักษะที่ต้องการประเมินออกมาภายใต้เงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่ผู้ประเมินกำหนด และการประเมินตามสภาพจริง หมายถึง การประเมินที่ให้ผู้รับการประเมินแสดงทักษะด้านต่างๆ รวมถึงความรู้ความเข้าใจในการทำงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานนั้นผ่านการปฏิบัติงานที่มีบริบทใกล้เคียงกับสภาพจริง (กมลวรรณ ตังชนกรนนท์, 2559) ซึ่งแนวคิดการวัดและประเมินทักษะปฏิบัติ สุวิมล ว่องวาณิช (2546) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ให้ผู้รับประเมินแสดงพฤติกรรมหรือสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินออกมา อาจแสดงออกมาผ่านการทดสอบ การแสดงทักษะ การตอบสนองสถานการณ์ต่างๆ ผ่านการปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องการวัด

2. การประเมินตามสภาพจริงต้องมีสถานการณ์ อาจเป็นสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่ผู้รับการประเมินสามารถเผชิญในชีวิตประจำวันจริงๆ เป็นสิ่งช่วยให้ผู้รับการประเมินแสดงออกถึงสิ่งที่ต้องการวัดและประเมิน

3. การวัดที่ใช้ อาจเป็นการวัดที่ใช้ภาษาหรือไม่ใช้ภาษาก็ได้

4. การวัดและประเมินผลที่ใช้อาจเน้นการวัดและประเมินกระบวนการ (Process) การวัดและประเมินผลงาน (Product) หรือการวัดและประเมินกระบวนการและผลงาน

ในการประเมินทักษะการปฏิบัติส่วนใหญ่ ผู้รับการประเมินต้องแสดงทักษะความสามารถโดยดำเนินการตามกระบวนการในการปฏิบัติงาน หรือสร้างผลงานจากการปฏิบัติงานนั้น ดังนั้นองค์ประกอบของการวัดและประเมินทักษะการปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายของการประเมินทักษะการปฏิบัติ (Purpose)
2. งานที่กำหนดให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติ (Task) ซึ่งมีคำชี้แจง คำสั่ง หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ชัดเจน
3. การกำหนดเกี่ยวกับการตอบสนองงาน (Response demand)
4. วิธีการที่เป็นระบบสำหรับการให้คะแนนทักษะการปฏิบัติ (Systematic methods of rating performance)

กระบวนการออกแบบการวัดและประเมินทักษะการปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนหลักดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2546; กมลวรรณ ตังชนานนท์, 2559; Johnson, Penny & Gordon, 2009)

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินทักษะการปฏิบัติ

การออกแบบการประเมินทักษะปฏิบัติ ต้องเริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายและโครงสร้างของสิ่งที่ต้องการประเมิน ซึ่งครอบคลุมทั้งพุทธิพิสัย (Cognitive domain) จิตพิสัย (Affective domain) และทักษะพิสัย (Psychomotor domain) ไปพร้อมกับจุดมุ่งหมายการประเมินที่กำหนดงาน (Task) และวิธีการประเมินได้อย่างเหมาะสม (Downing, 2006) จุดมุ่งหมายทั่วไปของการประเมินทักษะปฏิบัติ ได้แก่ 1) เพื่อประเมินพัฒนาทักษะของบุคคล เช่น ทักษะการจัดการเรียนการสอน หรือการประเมินการปฏิบัติงานในองค์กร 2) เพื่อรายงานผลการจัดการเรียนรู้ 3) เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการศึกษาระดับต่างๆ 4) เพื่อให้สารสนเทศแก่สถาบันการศึกษา 5) เพื่อประเมินทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพต่างๆ (กมลวรรณ ตังชนานนท์, 2559)

2. กำหนดกรอบการประเมิน เป็นการระบุถึงเนื้อหา ทักษะ กระบวนการ องค์ประกอบ หรือมิติอื่นๆ ของสิ่งที่ต้องการประเมิน

3. กำหนดน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณะและเครื่องมือที่ต้องใช้ อาจกำหนดเป็นร้อยละหรือคะแนน ตามความเหมาะสมและความสอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ต้องการวัด

4. กำหนดประเด็นที่ต้องการประเมิน การประเมินทักษะการปฏิบัติ ประกอบด้วย

4.1 การประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน พิจารณา 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ คุณภาพขณะปฏิบัติงาน และเวลา ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความถูกต้องของการทำงาน

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลงาน พิจารณา 2 ประเด็นหลัก คือ คุณภาพของผลงาน และปริมาณงาน

5. กำหนดงานและสถานการณ์ให้ผู้เรียนปฏิบัติ ประเด็นสำคัญคือ การวางแผนใช้สถานการณ์ในการประเมินทักษะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการประเมินแสดงทักษะที่ต้องการวัดออกมาได้ชัดเจน และสิ่งสำคัญผู้ประเมินต้องมีโอกาสได้สังเกตพฤติกรรมของผู้รับการประเมินอย่างใกล้ชิด เพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติในมิติหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้

6. กำหนดเกณฑ์สำหรับประเมินทักษะปฏิบัติ ต้องมีการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลโดยใช้เกณฑ์การประเมินรูปแบบต่างๆ ที่เป็นเครื่องมือสำหรับวัดและประเมินผลทักษะการปฏิบัติ

เครื่องมือวัดและประเมินทักษะการปฏิบัติ จำแนกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่ (กมลวรรณ ตังธนการนนท์, 2559)

1. เครื่องมือประเภทที่ใช้การทดสอบ ได้แก่ แบบสอบข้อเขียน แบบสอบปากเปล่า
2. เครื่องมือประเภทที่ไม่ใช้การทดสอบ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบประเมินค่า (Rating scale) และเกณฑ์การให้คะแนนรูบริก (Scoring rubric)

การจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก

การจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก เป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนและสถานศึกษาต้องตระหนักและเห็นความสำคัญ เพราะช่วยส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการจัดการชั้นเรียนไว้ดังนี้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2557 : 133-139) กล่าวว่า การจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก (Classroom management competency) หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่มีอยู่ในการจัดชั้นเรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทางกายภาพและทางจิตใจ บรรยากาศการเรียนการสอนแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. บรรยากาศทางกายภาพหรือบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดีของห้องเรียนมีผลต่อการเรียนการสอนและเจตคติที่ดีของผู้เรียน ซึ่งลักษณะของห้องเรียนที่มีบรรยากาศทางกายภาพเหมาะสมควรดังนี้

1.1 ห้องเรียนมีสีสันทันดูและเหมาะสม สบายตา อากาศถ่ายเทได้ดี ขนาดเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน

1.2 ห้องเรียนควรมีบรรยากาศความเป็นอิสระของการเรียน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำกิจกรรมการสอนทุกประเภท

1.3 ห้องเรียนต้องสะอาด ถูกสุขลักษณะ น่าอยู่ ตลอดจนเป็นระเบียบเรียบร้อย

1.4 สิ่งที่อยู่ในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ สื่อการสอนประเภทต่างๆ สามารถเคลื่อนที่ได้ และสามารถดัดแปลงให้เอื้ออำนวยต่อการสอนและการจัดกิจกรรมประเภทต่างๆ ได้

1.5 ควรจัดเตรียมห้องเรียนให้พร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง

2. บรรยากาศทางจิตใจหรือบรรยากาศทางจิตวิทยา มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างมาก เพราะการเรียนการสอนจะดำเนินอย่างมีชีวิตชีวาและราบรื่นนั้น ผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้สอนกับผู้เรียนต้องมีความสัมพันธ์กัน และมีปฏิสัมพันธ์กัน เป็นบรรยากาศของการให้ความร่วมมือกันและกัน ซึ่งทั้งผู้สอนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศทางจิตใจร่วมกัน ดังนี้

2.1 บุคลิกของผู้สอน ได้แก่ การยิ้มแย้มแจ่มใส การแต่งกายสุภาพและสะอาด การมีอารมณ์ขัน ท่าทางเหมาะสม การใช้คำพูดเหมาะสม และมีน้ำเสียงน่าฟัง

2.2 พฤติกรรมการสอนของผู้สอน เป็นพฤติกรรมที่ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมด้วยตนเอง ค้นคว้าด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ซักถามโต้แย้ง และถามคำถามหรือการสอนที่ผู้สอนมีความเป็นประชาธิปไตย

2.3 พฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศอย่างมาก คือ การเข้าร่วมกิจกรรมที่ผู้สอนกำหนดหรือแนะนำอย่างเต็มที่ โดยปราศจากการวิพากษ์วิจารณ์ มีความคุ้นเคยและไว้วางใจกันและกัน มีการตอบคำถามและโต้แย้งอย่างมีเหตุผล

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562: 139-140) ให้ความหมายการจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนหรือสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้ออำนวยและมีความพร้อมต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อ 1) ส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 2) ช่วยส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียน 3) ช่วยให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการมาเรียนและไม่เกิดความเบื่อหน่าย 4) ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความสนใจในบทเรียน 5) ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนเป็นสถานที่ที่น่าอยู่ และ 6) ช่วยส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ของผู้เรียน การจัดชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศด้านกายภาพ ได้แก่ การจัดโต๊ะเรียนและเก้าอี้ของนักเรียน การจัดโต๊ะครู การจัดป้ายนิเทศ การจัดสภาพห้องเรียนให้ถูกสุขลักษณะ การจัดมุมต่างๆ ในห้องเรียน และการจัดบรรยากาศด้านจิตวิทยา ได้แก่ บุคลิกภาพ เทคนิคการปกครองชั้นเรียน พฤติกรรมการสอนของครู

โดยสรุป การจัดการชั้นเรียนหรือสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนทั้งบรรยากาศด้านกายภาพ ควร มีลักษณะห้องเรียนที่มีบรรยากาศความเป็นอิสระของการเรียน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำกิจกรรมการสอนทุกประเภท ควรจัดเตรียมห้องเรียนให้พร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง และ

บรรยากาศด้านจิตใจ ครูควรต่างกายให้เหมาะสม ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน ใช้คำพูดเหมาะสม และมีน้ำเสียงน่าฟัง ด้านการสอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมด้วยตนเอง ค้นคว้าด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ซักถาม โต๊ะแย้ง และถามคำถาม และผู้เรียน ควรเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน มีการตอบคำถามและโต้แย้งอย่างมีเหตุผล

บทบาทครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

นักการศึกษากล่าวถึงบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

บุหงา วัฒนะ (2546 : 32) กล่าวถึง บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. การเตรียมตัวให้พร้อมที่จะสอน หรือศึกษาขอบเขตและกรอบในการทำงาน
2. ศึกษาฝ่ายผู้เรียน วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง
3. จัดระบบการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด
4. รวบรวมทรัพยากรและผลิตขึ้นเพิ่มเติม โดยเฉพาะสื่อต่างๆ
5. ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนางาน
6. ประเมินผล สรุปผล และพัฒนางาน

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2551 : 3) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติตามแนวทางของการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้สอนควรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. จัดให้ผู้สอนเป็นศูนย์กลางของการเรียน กิจกรรมหรือเป้าหมายที่ต้องการต้องสะท้อนความต้องการที่จะพัฒนาผู้เรียน และเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน
2. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่สนใจ รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน กิจกรรมที่เป็นพลวัต ได้แก่ การฝึกแก้ปัญหา การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น
4. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลายมากกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียว แม้รายวิชาที่เน้นทางด้านการบรรยายหลักการ และทฤษฎีเป็นหลักก็สามารถจัดกิจกรรมเสริม อาทิ การอภิปราย การแก้ไขสถานการณ์ที่กำหนด เสริมเข้ากับกิจกรรมการบรรยาย
6. วางแผนในเรื่องของเวลาการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในเรื่องของเนื้อหาและกิจกรรมในการเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้เชิงรุกจำเป็นต้องใช้เวลาการจัดกิจกรรมมากกว่าการบรรยาย ดังนั้นผู้สอนจำเป็นต้องวางแผนการสอนอย่างชัดเจน โดยสามารถกำหนดรายละเอียดลงในประมวลรายวิชา เป็นต้น

7. ใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดเห็นที่ผู้เรียนนำเสนอ
 วิชาเล่าเรียนดี ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560 : 68) กล่าวว่า บทบาทของครูเชิงรุก (Active teacher) มีดังนี้

1. ตั้งความคาดหวังว่าผู้เรียนแต่ละคนจะเกิดผลการเรียนรู้ตามระดับคุณภาพที่กำหนดหรือยอมรับได้
2. รับผิดชอบเฉพาะผลงาน หรือชิ้นงานคุณภาพเท่านั้น
3. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายของสิ่งที่เรียนและเชื่อมโยงประสบการณ์เดิม ความรู้ที่ได้รับ และโลกของความเป็นจริง
4. ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เชิงรุก (Active participant) โดยเป็นทั้งโค้ช ทั้งผู้แนะนำ ปรีกษา และผู้อำนวยความสะดวก
5. ประเมินการเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย และให้มุมมองแก่ผู้เรียนเพื่อให้เห็นความสามารถของตนเอง
6. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติอย่างมีความหมาย และนำไปประยุกต์ใช้ในความเป็นจริงของชีวิตประจำวัน

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2561 : 80-81) ได้สรุป บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. พูดคุยกับนักเรียนในระหว่างจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน
2. เตรียมตัวให้พร้อมที่จะสอน วางแผนเรื่องเวลาการสอนอย่างชัดเจน ศึกษาผู้เรียน วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็ง
3. จัดหาสื่อการสอนที่เหมาะสม
4. จัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน
5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สนใจ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย ให้มีการอภิปราย การตั้งคำถาม และการเขียน เพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วม
7. ใหเวล่านักเรียนในการค้นหาคำตอบ ไม่เร่งรีบเอาคำตอบจากนักเรียน ใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดเห็นของผู้เรียน
8. ให้รางวัลแก่นักเรียนที่มีส่วนร่วมเพื่อสร้างแรงจูงใจ
9. ใหเวลากับนักเรียนในช่วงท้ายคาบเพื่อให้นักเรียนถามคำถาม

10. มีการสื่อสารที่ชัดเจน

11. ประเมินผล สรุปผล และพัฒนางาน

โดยสรุป การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ผู้สอนควรมีบทบาทสำคัญดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมในการสอนโดยการวิเคราะห์ผู้เรียนและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน

2. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. จัดเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม

4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่หลากหลายโดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน ลงมือปฏิบัติจริง สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการคิดแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ

5. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนและสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน

6. ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย และให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสามารถของตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงของชีวิตประจำวัน

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในช่วงปลายปีการศึกษา 2558 เป็นต้นมา เน้นให้สถานศึกษา “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ซึ่งหมายถึงเน้นให้สถานศึกษาจัดการลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยการสร้างหลักสูตรบูรณาการ และจัดการเรียนการสอนเน้นองค์ความรู้อันเป็นความรู้ที่ต้องเรียน ส่วนเนื้อหาที่เกี่ยวข้องที่ควรรู้ให้เด็กเรียนรู้อย่างด้วยทักษะการสืบค้น สืบสอบที่ต้องบ่มเพาะให้เกิดกับเด็ก ในการจัดการเรียนรู้ ครูต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลางหรือการเรียนรู้เชิงรุก หรือการจัดการเรียนรู้แบบสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนได้ทำงานแบบรวมพลังและสร้างความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเลือกใช้สื่อนวัตกรรม เน้นการใช้ ICT ประเมินด้วยหลากหลายวิธี ตลอดจนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นครูต้องเป็นผู้มีทักษะที่เรียกว่า ความเป็นครูมืออาชีพ คือ การมีทักษะ 7C ได้แก่ ทักษะการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) ทักษะการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child-centered approach) ทักษะการนำนวัตกรรมไปใช้ (Classroom innovation implementation) ทักษะการประเมินตามสภาพจริง (Classroom authentic assessment) ทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) ทักษะการจัดชั้นเรียน (Classroom management) และทักษะการเสริมสร้างลักษณะ (Character enhancement) (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียรวิทย์ ยินดีสุข, 2557 : 8-9)

การพัฒนาครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีทักษะ 7C รวมทั้ง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูหรือการปฏิบัติครูให้มีความสามารถหรือ สมรรถนะด้านพัฒนาหลักสูตรรายวิชา (Curriculum competency) สมรรถนะด้านการจัดการเรียน การสอน (Instructional competence) สมรรถนะด้านการประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment competency) และสมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงบวก (Classroom management competency) (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข, 2557 : 13-14) วัชรรา เล่าเรียนดี ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2560 : 231) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาสติปัญญาของผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Process) เจตคติ (Attitude) และคุณลักษณะ (Attribute) ตลอดจนวิธีการเรียนรู้ทักษะทางสังคมและทักษะการคิด ซึ่งเป็น เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จนั้นจะต้อง ดำเนินการออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีความ เชื่อมโยงกัน ทำงานร่วมกัน และบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินการออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยครูมีองค์ประกอบสำคัญ 10 ประการ (Dick, Carey & Carey, 2015 : 6-8) คือ การระบุเป้าประสงค์การเรียนการสอน (Identify instructional goal) การดำเนินการวิเคราะห์การเรียนการสอน (Conduct Instructional analysis) การวิเคราะห์ผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Analyze learners and contexts) การเขียน จุดประสงค์การปฏิบัติ (Write performance objectives) การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล (Develop assessment instruments) การพัฒนากลยุทธ์การเรียนการสอน (Develop instructional strategy) การพัฒนาและเลือกวัสดุการเรียนการสอน (Develop and select instrument) การ ออกแบบและดำเนินการประเมินผลย่อยในการจัดการเรียนรู้ (Design and Conduct formative evaluation of instruction) การออกแบบและดำเนินการประเมินผลรวม (Design and Conduct Summative evaluation of instruction) และการทบทวนการจัดการเรียนการสอน (Revise instruction) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญในรายละเอียดของกระบวนการในแต่ละขั้นตอน

การพัฒนาครูไทยเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูดังกล่าวข้างต้น กลยุทธ์การพัฒนาครูที่สำคัญในยุคปัจจุบัน คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่ง พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข (2561 : 132-133) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพกับการสอนงานแบบ พี่เลี้ยงด้วยการใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง (Coaching-mentoring) ที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ที่ได้รับการช่วยเหลือได้เพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจทั้งด้าน แนวทางการดำรงชีวิต และหนทางที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และอาจหมายถึง การเป็นพี่เลี้ยงที่เป็น การให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในโรงเรียนให้คำปรึกษาและแนะนำ ช่วยเหลือรุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพ

สูงขึ้น การเตรียมการและดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยมีชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพร่วมปฏิบัติการในการสอนงานแบบพี่เลี้ยงนั้นดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นวิเคราะห์ (Analyze) เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรหรือรายวิชาที่จะจัดการเรียนรู้ (2) ขั้นวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) เป็นขั้นที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ครู ผู้วางแผน ผู้ร่วมคิด ครูผู้ชี้แนะ หรือครูพี่เลี้ยง รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันวางแผน และให้การชี้แนะ และคำปรึกษาในการออกแบบการสอนและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เน้นเด็กเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง (3) ขั้นปฏิบัติและสังเกตการณ์ นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นไปปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนโดยมีชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพร่วมสังเกตการณ์ ผู้สอนเขียนบันทึกหลังสอน (4) ขั้นสะท้อนความคิด (Reflect) เป็นขั้นที่ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสะท้อนความคิดโดยผู้วางแผนหรือผู้สอนเป็นผู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ จุดเด่น จุดที่ต้องแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน และชุมชนนักเรียนรู้มีอาชีพร่วมกันสะท้อนความคิดทั้งจุดเด่น จุดด้อย ปัญหา อุปสรรค รวมทั้งแนะนำวิธีแก้ปัญหา และ (5) ขั้นปรับปรุงใหม่ (Redesign) ขั้นนี้มีการแนะนำให้ปรับแก้แผนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และถ้านำไปทดลองใช้ประมาณ 3-4 ครูผู้วางแผนจะได้วัตรกรรมการเรียนรู้ เรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) สอดคล้องกับแนวคิดของสเลียร์ อ่วมพรหม (2560 : 78-81) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ การเรียนรู้ที่แท้จริง เป็นการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจและสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ตามสภาพแวดล้อมของนักเรียนแต่ละบุคคลได้ ดังนั้นครูต้องยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” คือ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ครูต้องให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เข้าใจสิ่งที่ครูสอนมากที่สุดโดยใช้ลักษณะของผู้เรียนเป็นหลักโดยเน้นครูไม่ต้องสอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้นักเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง เรียกการเรียนรู้แบบนี้ว่า PBL (Project-Based Learning) ดังนั้นการพัฒนาครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ ทำงานร่วมกันโดยการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้และการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ครูต้องได้รับการพัฒนาด้านทักษะการตีความ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก การอำนวยความสะดวก และประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และแนวคิดของปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561 : 3) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความเป็นมืออาชีพ คือ การพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นครู ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทั้งความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) และความรู้ด้านการสอน (Pedagogy) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร และแผนการจัดการศึกษาที่กำหนด

ไว้ โดยสมรรถนะของครูในกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนในศตวรรษที่ 21 (The General Area Competencies of Southeast Asian Teachers in the 21st Century) มีลักษณะที่เป็นพื้นฐานร่วมกัน ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพให้แก่ผู้เรียน การสร้างสรรค์บรรยากาศในการเรียนรู้ การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ การจัดเตรียมแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน การพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การพัฒนาและใช้ทรัพยากรการสอนและการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม การประเมินผลความสามารถของผู้เรียน การพัฒนาวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครอง และการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการผู้เรียนและงานอื่นๆ โดยสรุปครูมีอาชีพจะเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่เด่นชัด 4 ประการ ประกอบด้วย (1) สมรรถนะด้านการออกแบบและวางแผนการเรียนการสอน ทั้งนี้เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญมากเนื่องจากเป็นขั้นตอนของการวางแผนการปฏิบัติงานโดยใช้ศาสตร์วิชาครู (2) สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียนและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (3) สมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ (4) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional development) มีด้วยกันหลายรูปแบบ ได้แก่ (1) การพัฒนาวิชาชีพแบบรายบุคคล (Individual guided model) ครูสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่สนใจ กำหนดเป้าหมายและเลือกกิจกรรมที่ส่งผลสำเร็จด้วยตนเอง (2) การพัฒนาวิชาชีพแบบการสังเกตและประเมินผล (Observation/Assessment model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับการสังเกตและการประเมินการจัดการเรียนรู้ การนิเทศการเรียนการสอนบนพื้นฐานการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้อง เหมาะสม และตรงกับความต้องการของครู ทำให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น (3) การพัฒนาวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนา (Involvement in a development and improvement process model) เป็นการรวบรวมผลการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดผลมาจากการมีส่วนร่วมโดยตรงของครูในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาความรู้ การแก้ปัญหา การพัฒนาการปฏิบัติงาน และการพัฒนาหลักสูตร (4) การพัฒนาวิชาชีพแบบฝึกอบรม (Training model) เป็นการพัฒนาครูโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ พัฒนาทักษะ และเปลี่ยนแปลงเจตคติความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนการสอน การถ่ายโยงความรู้และทักษะสู่ชั้นเรียน และ (5) การพัฒนาวิชาชีพแบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry model) เป็นการสืบเสาะหาความรู้ของครูทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มในการตรวจสอบผลสำเร็จในการสอนของตนเองหรือใช้การวิจัยในชั้นเรียน

โดยสรุปการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นการพัฒนาครูให้ครอบคลุมสมรรถนะด้านการออกแบบและวางแผนการเรียนการสอน สมรรถนะด้านการจัดการชั้นเรียนและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ของ

ผู้เรียน และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรและแผนการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2556) ได้พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาในด้านสมรรถนะทางวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ พบว่า การพัฒนาตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก ส่วนการทำงานเป็นทีม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบจากระดับมากเพิ่มไปอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาในด้านทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ พบว่า ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบจากระดับปานกลางเพิ่มไปอยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะชีวิตและอาชีพ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนทักษะชีวิตและอาชีพสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์และวิชาวิทยาศาสตร์ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาจึงเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่และรับฟังรวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ที่ยึดเหนี่ยวกันไว้ด้วยความรู้สึกแบบเกื้อกูลเอื้ออาทร เน้นความสัมพันธ์กันในแนวราบเฉกเช่นคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่าแนวดิ่งเชิงสายงาน ทำให้เกิด

ความรู้สึกไว้วางใจสามารถเปิดใจเข้าหากันเป็นเบื้องต้น ซึ่งชุมชนกัลยาณมิตรฯ มีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การหล่อเลี้ยงธรรมชาติการอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูลของคนในองค์กร (2) เปลี่ยนจากอยู่แบบเป็นทางการสู่บรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว (3) เปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบปกป้องสู่วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการรับฟัง (4) การเปลี่ยนผ่านจากความขัดแย้งสู่วัฒนธรรมเคารพความแตกต่าง องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ เป็นเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นอย่างมาก ลักษณะสำคัญของผู้นำเร้าศักยภาพนั้น มีลักษณะการนำที่เริ่มจากนำตนเองเรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่มีพลังเพียงพอในการเหนี่ยวนำศักยภาพผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำร่วมด้วย โดยเน้นการทำหน้าที่ที่เอื้ออำนวยปัจจัยต่าง ๆ อย่างเข้าใจบริบท เพื่อนำเร้าให้คนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยมีผู้นำเป็นทั้งแบบอย่างและแรงบันดาลใจ ลักษณะภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำทางปัญญาปฏิบัติ (2) ภาวะผู้นำสัมพันธ์ภาพด้วยการเปิดประตูใจ (3) ภาวะผู้นำแบบไม่นำหรือนำร่วมกัน (4) ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบนี้เป็นผลเนื่องจากระบบเปิดที่เอื้อให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าในงานนั้น ๆ ทำให้เกิดแรงขับที่จะทำความเข้าใจกับทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งพบว่า วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อร่วม (2) คุณค่าร่วม โดยเฉพาะคุณค่าแท้ที่มีความหมายสัมพันธ์ชีวิตตนเองและวิชาชีพ (3) เป้าหมายร่วม เป้าหมายร่วมหลัก 4 ด้าน คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อศิษย์ การรู้จักตนเองและพัฒนาวุฒิภาวะ และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (4) ภารกิจร่วม องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบฉันทกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน เป็นระบบที่เป็นผลจากบรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบชุมชนกัลยาณมิตรฯ จนเกิดความไว้วางใจจึงกล้าเปิดเผยความรู้สึก จึงทำให้เกิดบรรยากาศรับฟัง รวมถึงการเผยความสามารถทางวิชาชีพ ระบบเปิดแบบฉันทกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียนมีลักษณะสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ (1) การกระจายอำนาจให้แต่ละหน่วยต้นตัวเป็นเจ้าของการเรียนรู้ (2) การเปิดออกจากกรอบพิธีกรรมสู่วิถีพร้อมเรียนรู้ (3) การเปิดเพื่อระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วน องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้สู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในการมุ่งการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมกันบนพื้นฐานของการมีวุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นเครื่องมือตระหนักถึงอุดมการณ์ทางวิชาชีพอันเป็นพลังขับเคลื่อนเพื่อมารับผิดชอบต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนร่วมกันภายใต้การอยู่กับโจทย์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียนมากกว่าการอบรมนนอกห้องเรียน ซึ่งกระบวนการสำคัญของระบบทีมเรียนรู้ฯ มีลักษณะสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ (1) การเรียนรู้แบบเปิดจากภายในเชื่อมโยงภายนอก เช่น การเจริญสติภาวนาด้วยฐานความรู้สึก การเจริญสติภาวนาด้วยฐานกาย และการเจริญสติภาวนาด้วยฐานปัญญา และ (2)

การเรียนรู้แบบเปิดจากภายนอกเชื่อมโยงภายใน เป็นการเรียนรู้ในหน่วยงานจริงแบบเป็นทีมร่วมกัน เช่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้บนฐานการวิจัยและพัฒนา (R&D) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การศึกษาบทเรียน (Lesson study) การเปิดชั้นเรียน (Open class) การโค้ช การจัดการความรู้ และการสะท้อนผล เป็นต้น องค์ประกอบที่ 6 ระบบสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง เป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับระบบเปิด กระตุ้นให้เกิดระบบทีมเรียนรู้ฯ ในพื้นที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนร่วมกันเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้ความสำคัญกับเวลาในการร่วมแรงร่วมใจเรียนรู้จากหน่วยงานจริงแบบ “คลุกคลีเรียนรู้ร่วมกันในงาน” และลดการแทรกแซงการพัฒนาครูนอกหน่วยงานจริง ระบบสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ฯ มี 6 ลักษณะดังนี้ (1) พื้นที่กลาง เป็นพื้นที่ธรรมชาติไร้กรอบความเป็นทางการสะดวกใช้ พบปะได้ง่าย รู้สึกสะดวกสบายและเป็นกันเองในการรับฟังซึ่งกันและกัน (2) คู่วิชาชีพเป็นพื้นที่เรียนรู้ฯ ที่เป็นหน่วยเล็กที่สุด ได้แก่ เพื่อนคู่ชี เพื่อนคู่หู และคู่พี่เลี้ยง (3) ทีมเรียนรู้ ได้แก่ ทีมรายวิชา ทีมจัดการความรู้ และทีมนิเทศ (4) วงเรียนรู้ มีการกิจร่วมแบบหลวม ๆ เน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (5) พื้นที่เสมือน คือ พื้นที่สื่อสารและเรียนรู้ระหว่างกัน ผ่านสื่อสังคมออนไลน์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (6) พื้นที่เรียนรู้ระหว่างโรงเรียน

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า (1) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีการปฏิบัติ (3) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (CAR) ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล การประเมินเพื่อพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ กรณีศึกษานักเรียนที่มีปัญหา และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนการสอน 2) รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า “รูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการบูรณาการรูปแบบการบริหารแบบกำกับและแบบวัฒนธรรม” ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ 7 ส่วน ได้แก่ (1) ชื่อรูปแบบ (2) หลักการและความสำคัญ (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (4) องค์ประกอบของรูปแบบ 8 องค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าประสงค์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม โครงสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม แบบของผู้นำ และแบบของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (5) แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ (6) ปัจจัยความสำเร็จ และ (7) ประโยชน์ที่ได้รับ

สมุทร สมปอง (2558) ได้พัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) สภาพปัจจุบันในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนที่ร่วมวิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ (2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน (4) ผลที่คาดหวัง 3) ผลการประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก ด้านความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของครู พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ครูมีการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก ด้านผลงานการพัฒนาการเรียนการสอนของครู พบว่า ครูมีผลงานสอดคล้องกับบทเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านความร่วมมือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า ครูมีความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

สุธิภรณ์ ขนอม (2559) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลวิจัยปรากฏว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูระดับประถมศึกษา มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1.1) แนวคิดและหลักการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ความร่วมมือของทีมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ การแบ่งปันวิถีปฏิบัติ ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเงื่อนไขการสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ และ 1.2) กระบวนการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นดำเนินการ ขั้นตรวจสอบและขั้นปรับปรุงแก้ไข 2) รูปแบบการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูสร้างขึ้นภายใต้ 2 องค์ประกอบหลักดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และ 3) พฤติกรรมความสามารถในการสอนภาษาไทยของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถในการสอนภาษาไทย ด้านกลวิธีการสอน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้น ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูในระดับมาก

กวิสรา ชื่นอุรา (2560) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยปรากฏว่า รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) แนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน 8 ขั้นตอน ได้แก่ การจุดประกายวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การวางแผนและกำหนดกรอบการทำงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ การสืบเสาะแสวงหาความรู้ การปฏิบัติงานและสนทนาเชิงสะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์ การนำเสนอผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิด 2 แนวทาง คือ แบบเครือข่ายพัฒนาและแบบเพื่อนคู่คิด 3) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน 4) แนวทางการดำเนินกิจกรรมโดยจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะการคิดในโรงเรียน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทักษะการคิด การจัดทำหลักสูตรบูรณาการที่ส่งเสริมทักษะการคิด การจัดกิจกรรมเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการคิด การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นทักษะการคิด และการวัดและประเมินผลทักษะการคิด 5) แนวทางการนิเทศ ติดตามการดำเนินงาน และ 6) การประเมินผล ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิด พบว่า ผลการประเมินการดำเนินงานตามองค์ประกอบที่สะท้อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งการประเมินตนเองและบุคคลภายนอกอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินการดำเนินงานตามองค์ประกอบที่สะท้อนการเป็นโรงเรียนส่งเสริมการคิดทั้งการประเมินตนเองและบุคคลภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยชี้ว่า รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการคิดโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้จริง

ประภาภรณ์ คำโอภาส (2560) ได้พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมี 6 ส่วน คือ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบและขั้นตอนการดำเนินงานตามองค์ประกอบ การเรียนรู้สู่การปฏิบัติและกิจกรรม ผลลัพธ์ของรูปแบบ และเงื่อนไขของรูปแบบ 2) คู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมี 8 ข้อ คือ คำชี้แจงการใช้คู่มือ บทนำ ความรู้

เบื้องต้นเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู วัตถุประสงค์ แนวทางการปฏิบัติ ตาราง แบบประเมิน แบบทดสอบ และภาคผนวก 3) ผลการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคเหนือตอนบนพบว่า ผลการประเมินความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคเหนือตอนบนอยู่ในระดับมากที่สุด และผลประเมินการใช้คู่มือจากการสังเกต คู่มือมีความเหมาะสมในการใช้งาน

อดิศักดิ์ มุ่งชู (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการกับเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 พบว่า ไม่นำกระบวนการ PLC มาใช้ดำเนินงาน การจัดการความรู้ไม่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ขาดการทำงานเป็นทีม มีการจัดการความรู้บนเว็บไซต์แต่ไม่ครบทุกกลุ่มงาน และขาดนโยบายเกี่ยวกับกระบวนการ PLC ที่ชัดเจน ด้านปัญหาของการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ได้แก่ ขาดผู้รับผิดชอบงานกระบวนการ PLC โดยตรง บุคลากรขาดองค์ความรู้เรื่องกระบวนการ PLC การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสอนงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง และภาระงานบุคลากรมาก แนวทางการบริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ร่วมกัน สร้างค่านิยมร่วมกันในการทำงานแบบกัลยาณมิตรให้เกยรติซึ่งกันและกัน และประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับความรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง ด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบทีมในกลุ่มงาน และสร้างเครือข่ายทั้งในและนอกองค์กรในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ การจัดเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่องทางในการเข้าถึงองค์ความรู้หลากหลาย และการสับเปลี่ยนงานภายในกลุ่มงาน และด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ มีฐานข้อมูลของการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และจัดทำแฟ้มสะสมการปฏิบัติงาน 2) ผลการสังเคราะห์การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านแบบ (Best Practice) พบว่า กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด้านแบบมีสภาพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ (1) กำหนดนโยบายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับพื้นที่การศึกษา (2) แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) เชิญวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแก่บุคลากร (4) ศึกษาดูงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (5) จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา (7) จัดเก็บข้อมูลการจัดการเรียนรู้ในเว็บไซต์

(8) จัดทำฐานข้อมูลการจัดการความรู้ และ (9) สร้างเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ กระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 6 ด้าน ได้แก่ (1) ประกาศนโยบายกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) ภาวะผู้นำผู้บริหาร (3) สร้างวิสัยทัศน์การทำงานร่วมกัน (4) ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วน (5) ทำงานเป็นทีม และ (6) ใช้พื้นที่เป็นฐานในการพัฒนางาน 3) แนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนโยบาย ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการบริหาร ขั้นตอนที่ 3 นำแนวทางการบริหารไปปฏิบัติ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ และขั้นตอนที่ 4 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Ruth (2010) ได้ศึกษาการประเมินผลการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งครูผู้สอนได้รับคำแนะนำในขั้นตอนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ผลจากการดำเนินงานร่วมกัน การแบ่งปันประสบการณ์ด้านการสอนทำให้เกิดความเข้าใจและความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น

Dan (2012) ได้ศึกษาผลกระทบจากการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเขตมิสซิสซิปปี ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนแต่ละแห่งมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบที่แตกต่างกัน และค้นพบถึงข้อดีและข้อเสียจากการดำเนินงานดังกล่าว อย่างไรก็ตามโรงเรียนและครูให้ความสำคัญกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดจากการสื่อสาร ความร่วมมือที่ดีมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ครูได้รับคำแนะนำและแนวทางที่ดีในการนำปฏิบัติงาน และทำให้นักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีผลการเรียนที่ดีขึ้น

Hallam, et al. (2015) ได้ศึกษาความน่าเชื่อถือและความร่วมมือของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์ของครู หลักการสนับสนุน และผลประโยชน์ร่วมกัน เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพในการปรับปรุงการทำงานร่วมกันของครูและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นความน่าเชื่อถือจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีประสิทธิภาพในการประยุกต์ใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูใหญ่มีอิทธิพลต่อระดับความน่าเชื่อถือของโรงเรียน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาผลกระทบของความน่าเชื่อถือ 5 ประการในกลุ่มครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความ

น่าเชื่อถือและแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากสมาชิกในทีม ดังนั้นกล่าวได้ว่า ความสำเร็จและความไม่สำเร็จของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในการสร้างความน่าเชื่อถือ บทบาทของผู้บริหารในการสร้างความน่าเชื่อถือในทีม และบทบาทของความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

Shanks (2016) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาวิชาชีพครูและสนับสนุนการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นจากครูผู้สอนที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการและแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการสนับสนุนการทำงานด้านการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ด้วยการสร้างความพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู ร่วมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนด้วยการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ปรับปรุงการวางแผนการเรียนการสอน การจัดการสอนในห้องเรียน และการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนโดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

Salleh, H. (2016) ได้ศึกษาผู้อำนวยความสะดวกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศสิงคโปร์ โดยกล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในทศวรรษที่ผ่านมาและมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในการสร้างศักยภาพการทำงานของครูผู้สอนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา นวัตกรรมและสื่อการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่หลากหลายและกว้างขวางเพิ่มมากขึ้นทั้งความสำเร็จทางด้านวิชาการและการมีทักษะในศตวรรษที่ 21 การเติบโตของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแสดงให้เห็นถึงการลงทุนด้านเวลาของครูผู้สอนในการร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรการสอนเพื่อให้พัฒนาให้นักเรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นรวมทั้งพัฒนาสมรรถนะครูตามความต้องการจำเป็นด้วยความร่วมมือในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สมรรถนะสำคัญประการหนึ่ง คือ การอำนวยความสะดวกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษานี้อธิบายถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากผู้สังเกตการณ์ในการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยพบว่า ผู้อำนวยความสะดวกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถสนับสนุนและให้คำแนะนำครูผู้สอนให้มีการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นทั้งด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้การสร้างกรอบการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการ หลักการ และวิธีปฏิบัติที่ใช้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอีกด้วย

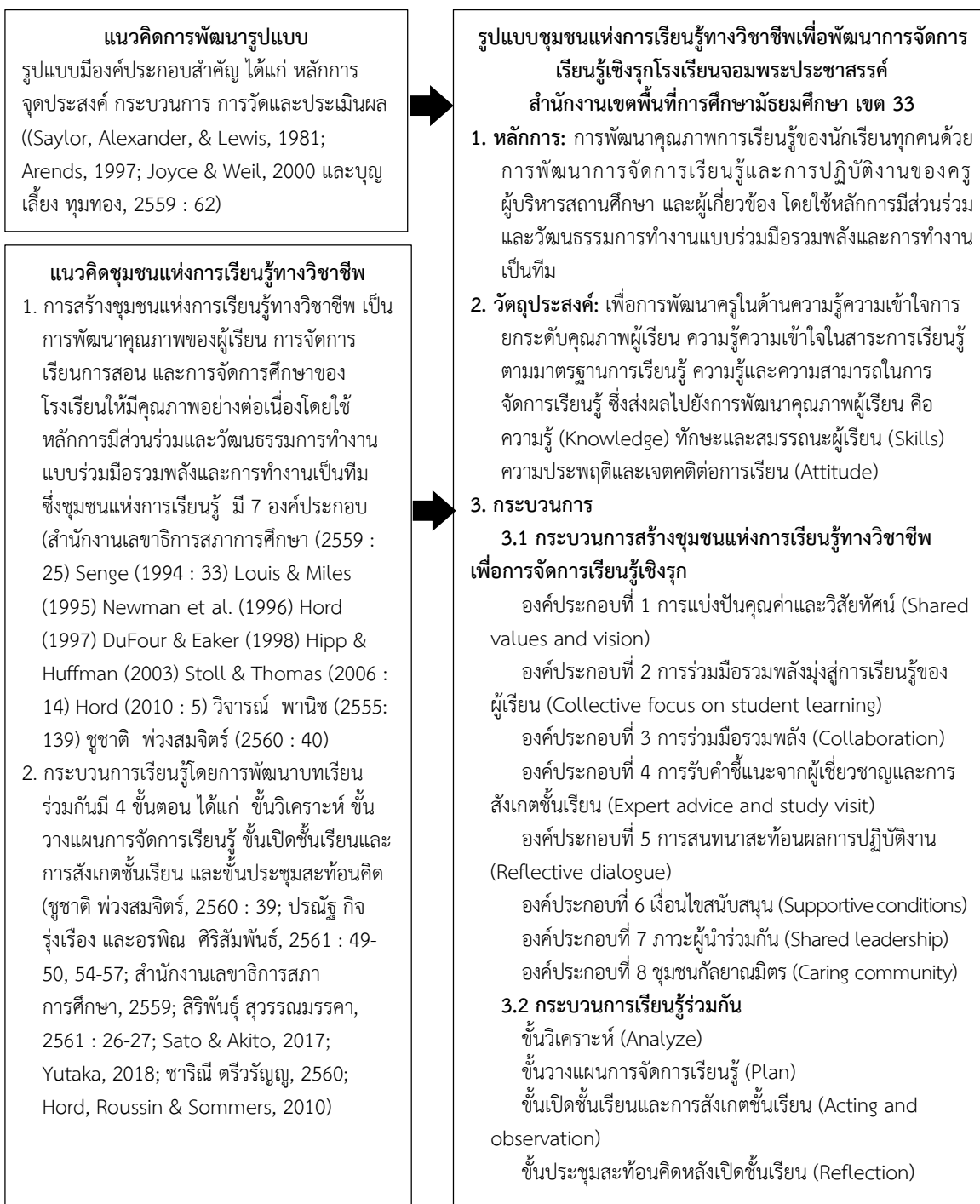
Ahn, J. (2017) ได้ศึกษาขั้นตอนและวิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC): รายงานกรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมในประเทศเกาหลีใต้เกี่ยวกับการสร้างความยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการสร้างคามยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศเกาหลีใต้ โดยการศึกษา

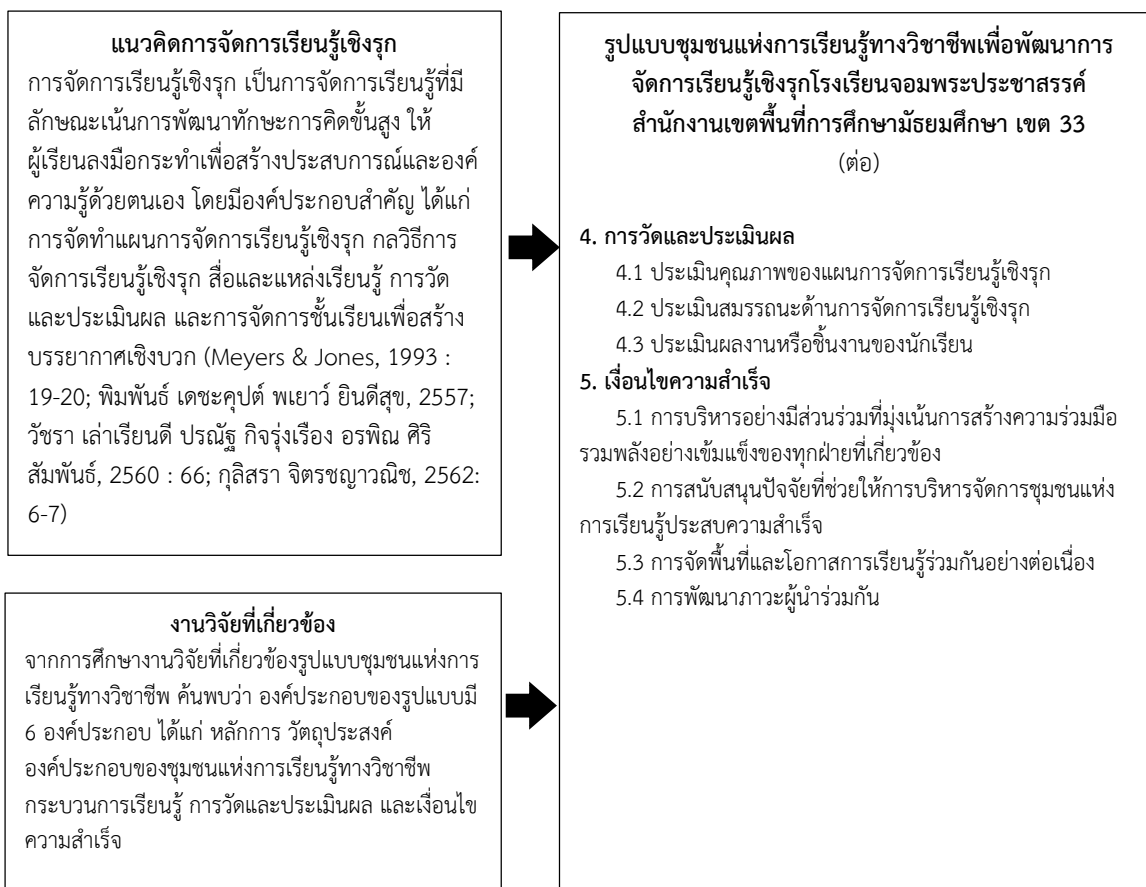
โครงสร้างพื้นฐาน การเตรียมความพร้อม และองค์การทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการตรวจสอบหน่วยงานและปัจจัยสนับสนุนในกระบวนการดำเนินงาน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสังเกต วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และประชุมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอน ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ และผู้ประสานงานจากหน่วยงานการศึกษา จำนวน 19 คน ให้ข้อมูลด้วยวิธีตอบแบบสอบถาม สัมภาษณ์เชิงลึกครูจำนวน 3 คน โดยในการศึกษานี้ได้ให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริบทของโรงเรียนก่อนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สิ่งที่ครูต้องเผชิญ และคุณลักษณะ 2 ประการสำหรับการริเริ่มสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกในชุมชนรับรู้สิ่งสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การเตรียมผู้นำครู การสร้างความน่าเชื่อถือ การเคารพในหมู่คณะ และการรักษาเวลาในการสังเกตชั้นเรียนและการประชุมกลุ่ม รวมทั้งการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกและบุคลากรสายสนับสนุนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับประโยชน์จากการนำข้อมูลที่ได้ประยุกต์ใช้ในการดำเนินการ การมีทัศนคติเชิงบวก สามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนได้ ผู้มีอำนาจในการบริหารโรงเรียนและหน่วยงานการศึกษารับรู้ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hairon, S. & Tan, C. (2017) ได้ศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสิงคโปร์และเชียงใหม่: แนวทางการทำงานร่วมกันของครูผู้สอน ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) ได้รับการยอมรับว่ามีศักยภาพในการยกระดับคุณภาพของครูผู้สอนและนักเรียนผ่านการทำงานร่วมกันของครูตามโครงการสร้างทำงานและประสบความสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดในประเทศสิงคโปร์และเชียงใหม่ ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งสองแห่งถือว่ามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในเอเชีย ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินนักเรียนระดับนานาชาติ (PISA) ถึงแม้ว่าระบบการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ภาพที่ปรากฏออกมาแสดงถึงประสพการณ์และศักยภาพในการประยุกต์ใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการศึกษาของประเทศสิงคโปร์และเชียงใหม่ ซึ่งรวมถึงการทำงานอย่างหนักของครูในการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการดำเนินงานในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและโครงสร้างการทำงานแบบลำดับขั้น ดังนั้นการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของประเทศสิงคโปร์และเชียงใหม่จึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับนานาชาติที่ส่วนใหญ่มีกลุ่มประเทศตะวันตกเป็นศูนย์กลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา ค้นคว้า และสังเคราะห์แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้





ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย