

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนสตรีนครสวรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นนำเสนอ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21
  - 1.1 ความหมายของหลักสูตร
  - 1.2 หลักการพัฒนาหลักสูตร
  - 1.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
  - 1.4 รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตร
    - 1.4.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์
    - 1.4.2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวความคิดของทาบ
    - 1.4.3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเชย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส
    - 1.4.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของมัลคอล์ม สกิลเบ็ก
    - 1.4.5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวอล์คเกอร์
2. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา
  - 2.1 ความเป็นมาของหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา
  - 2.2 การพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนสตรีนครสวรรค์
3. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)
  - 3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    - 3.1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    - 3.1.2 แนวคิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    - 3.1.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
  - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 3.3 การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สู่สถานศึกษา
  - 3.4 การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร
- 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้ช่วย
- 4.4 งานวิจัยในต่างประเทศ

### 1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21

โลกยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ความรู้ และภูมิปัญญาของแต่ละสังคมได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ส่งผลให้หลายประเทศต่างหันกลับมาทบทวนบทบาทและแนวทางการจัดการศึกษาของประเทศอย่างจริงจัง โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถที่จะนำการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศให้ก้าวสู่สังคมในอนาคตได้อย่างมั่นคง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันการศึกษาต้องพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับสภาพจริงและให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต ซึ่งโลกได้มีการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วทุกด้านทั้งในด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การเปลี่ยนแปลงต่างๆ นี้ทำให้ประเทศของเราจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการแข่งขันในประชาคมโลกมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2563:คำนำ)กล่าวว่าการจัดการศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมทำให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วยซึ่งเดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงการอ่านออกเขียนได้เท่านั้นแต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ การสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือจะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไปแต่ต้องทำให้ผู้เรียนฝึกการเรียนรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้และสิ่งสำคัญคือครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนในขณะเดียวกัน ดังนั้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และต้องอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL)

สิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำหน้าที่ของครูแต่ละคน

มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 ( สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2561 : 4 ) ได้กำหนดคุณธรรม ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน ได้แก่คุณธรรม ทักษะการเรียนรู้และชีวิต ความรู้และความรอบรู้ และทักษะทางปัญญา ได้กำหนดผลลัพธ์ของการศึกษาหรือคุณลักษณะของคนไทยในยุค 4.0 ไว้ 3 ประการ คือ

1) ผู้เรียนรู้ (Learner Person) เพื่อสร้างงานและคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึงการมีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัล และโลกในอนาคต และมีสมรรถนะที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ด้านต่างๆ มีสุนทรียะ รักษ์และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิตเพื่อสร้างงานหรือสัมมาอาชีพบนพื้นฐานความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม

2) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Co-Creator) เป็นผู้มีความรู้ทางปัญญา ความฉลาดดิจิทัล (Digital Intelligence) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเองและสังคม

3) พลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen) เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ บนหลักประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2564:1-16) กล่าวว่าเมื่อสถานการณ์โลกพลิกผันและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลันทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมอีกทั้งได้เกิดโรคอุบัติใหม่ที่คร่าชีวิตคนหลายสิบล้านคน จึงเกิดกระแสความปกติใหม่ (New Normal) เทคโนโลยียุคดิจิทัลได้กลายเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นของชีวิต เช่นภาษาและการสื่อสารได้พัฒนาแบบก้าวกระโดดทำให้การเข้าถึงความรู้และแหล่งเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและกว้างไกลรวมทั้งการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนก็นำไปสู่การพัฒนาในทุกมิติ ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระบบความรู้ ระบบสังคมเศรษฐกิจ ระบบงาน และการปฏิวัติดิจิทัล ตลอดจนการพัฒนาและปฏิรูปประเทศที่ต้องเพิ่มความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งระบบ ดังนั้นถ้าการศึกษาของไทยปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้ไม่เต็มที่ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด จึงส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและโลก

### 1.1 ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตรเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการกำกับทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนที่ สมบูรณ์และมีคุณภาพทั้งความรู้ มีทักษะการใช้ชีวิต และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุขและมีความพร้อมที่จะพัฒนาสังคมให้เกิดสันติสุข หลักสูตรต้องสนองต่อความ มุ่งหมายและ หลักการการจัดการศึกษาและการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและ สังคมของประเทศ ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

โอลิวา (Oliva. 2009 : 3) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึงความเชื่อในเชิงปรัชญาของแต่ละ บุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชนก็ตาม ด้วยเหตุนี้การนิยามคำว่า หลักสูตรจึงมีความหลากหลาย ดังนี้

1. หลักสูตร คือ สิ่งที่ได้สอนในโรงเรียน
2. หลักสูตร คือ รายวิชา
3. หลักสูตร คือ เนื้อหาสาระ
4. หลักสูตร คือ โปรแกรมการศึกษา
5. หลักสูตร คือ ชุดของวัสดุอุปกรณ์
6. หลักสูตร คือ ลำดับรายวิชา
7. หลักสูตร คือ กลุ่มของวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติ
8. หลักสูตร คือ รายวิชาที่ศึกษา
9. หลักสูตร คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน
10. หลักสูตร คือ สิ่งที่โรงเรียนกำหนดให้สอนทั้งในและนอกโรงเรียน
11. หลักสูตร คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่วางแผนโดยบุคลากรของโรงเรียน
12. หลักสูตร คือ ชุดของประสบการณ์ในโรงเรียนซึ่งจัดขึ้นเพื่อผู้เรียน
13. หลักสูตรคือประสบการณ์ที่ผู้เรียนแต่ละคนได้รับจากสถานศึกษา

ไวล์ (Wiles. 2009:2, Wiles and Bondi. 2011:1) กล่าวถึงหลักสูตรในมุมมองโดยทั่วไป ของบุคคลส่วนใหญ่จะหมายถึงสิ่งที่เป็นเอกสารต่างๆ เช่น เอกสารหลักสูตร หนังสือ ตำรา คู่มือการ สอน เป็นต้น ส่วนมุมมองของนักวิชาการด้านหลักสูตรจะหมายความรวมถึงประสบการณ์ต่างๆที่จัด ให้กับผู้เรียนและผลการเรียนรู้

มารุต พัฒผล. (2562:9) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทางการศึกษา ทั้งหมดที่สถานศึกษาวางแผนและจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตาม ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่าหลักสูตร (Curriculum) เป็นคำที่มีความหมายอย่างหลากหลายตามมุมมองของ นักวิชาการ หลักสูตรหมายถึง ประสบการณ์ทางการศึกษาทั้งหมดที่สถานศึกษาวางแผนและจัดให้

ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยหลักสูตรมีความสำคัญหลายประการเช่น มีอิทธิพลต่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติเป็นหลัก อีกทั้งยังเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เป็นกรอบการกำหนดนโยบายทางการศึกษา เป็นเครื่องชี้แนะจุดมุ่งหมาย สาระ และแนวทางการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผล ช่วยทำให้ผู้เรียนทราบเป้าหมายและแนวทางการเรียน ฉะนั้นหลักสูตรเป็นตัวกำหนดเป้าหมายของการศึกษาหรือมวลประสบการณ์ของการจัดการศึกษาทั้งหมดที่สถานศึกษาวางแผนและจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

## 1.2 หลักการพัฒนาหลักสูตร

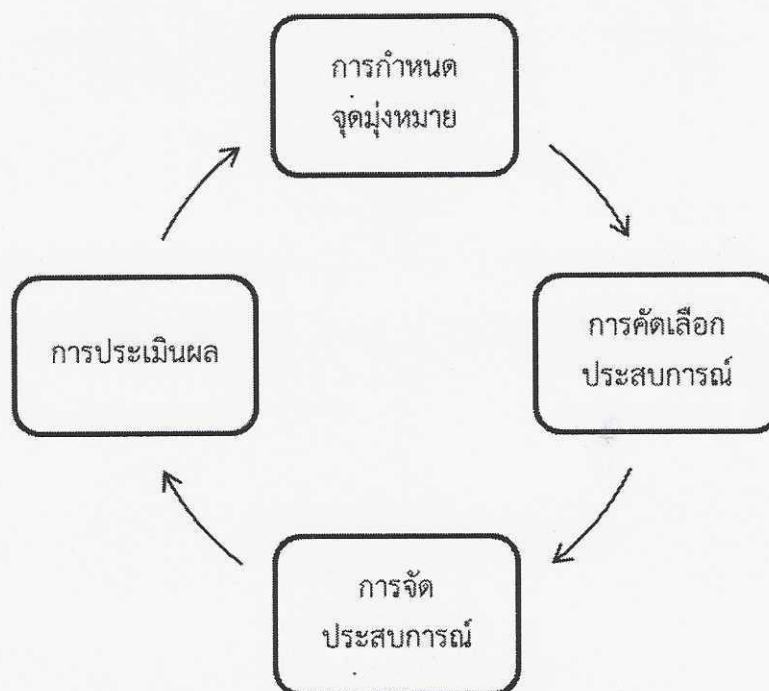
การพัฒนาหลักสูตรเป็นภารกิจที่สำคัญและกว้างขวาง จึงมีผู้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นไว้หลายกรณีดังนี้

ไทเลอร์ (Tyler. 1949:128) ได้กำหนดหลักการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นหลักการร่วมสมัยที่นักพัฒนาหลักสูตรใช้กันมาจนถึงปัจจุบัน เรียกว่าหลักการของไทเลอร์ (Tyler's Rationale) โดยนักพัฒนาหลักสูตร ควรตอบคำถาม 4 ข้อ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่โรงเรียนควรบรรลุคืออะไร
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรที่สามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. ประสบการณ์ทางการศึกษาเหล่านี้สามารถจัด ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
4. เราจะทราบได้อย่างไรว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ไทเลอร์ มีฐานคิดและมุมมองต่อการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยใช้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาหลักสูตรเมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้วจะนำไปสู่การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ จอห์น ดูย (John Dewey) ศาสตราจารย์ทางด้านปรัชญามหาวิทยาลัยโคลัมเบียที่เขียนไว้ในหนังสือ How We Think ว่าจุดมุ่งหมาย คือสิ่งที่ควบคุมกระบวนการพัฒนาหลักสูตร “end controls the process of thinking” Dewey. (1910:15)

จากการวิเคราะห์หลักการของไทเลอร์ เห็นว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ที่นักพัฒนาหลักสูตรดำเนินการไปตามลำดับและมีลักษณะเป็นวงจร ได้แก่ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ 3) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงระบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์  
ที่มา : (Tyler.1949:128)

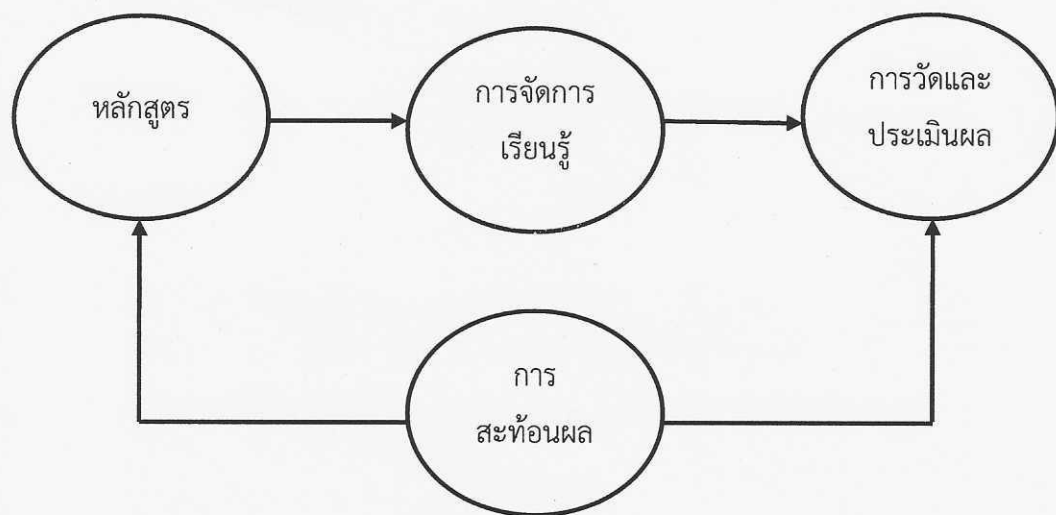
ทาบ. (Taba.1962:454) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึงการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสูตรเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมายการจัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลอื่นๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ฉะนั้นการตั้งจุดมุ่งหมายและวิธีการในการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้ จะมีผลกระทบต่อทางด้านความคิดและด้านความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่วนการปรับปรุงหลักสูตรหมายถึงการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแนวความคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

กู๊ด. (Good.1973:157-158) ได้ให้ความเห็นว่าในการพัฒนาหลักสูตรนั้นเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุง และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่งเพื่อให้เหมาะกับโรงเรียนและระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการสอน รวมทั้งการประมวผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึงการแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

เซย์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์. (Saylor and Alexander.1974:7) ได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำ

หลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน การพัฒนาหลักสูตรอาจหมายถึงการสร้างเอกสารอื่นสำหรับนักเรียนด้วย

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2552:1) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในทุกระบบ เนื่องจากข้อกำหนดต่างๆ ของหลักสูตรจะเป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษาของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งทำให้เป็นแนวทางนำไปสู่ การกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนในการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระ ทักษะ กระบวนการเรียนรู้และการคิด ทักษะทางสังคมและที่สำคัญคือคุณภาพทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมอันพึงประสงค์ และความสำคัญของหลักสูตรยังมีต่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยที่จะต้องตอบคำถามได้ว่าการจัดการศึกษานั้นบรรลุความคาดหวังของหลักสูตรหรือไม่ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงหลักสูตรต่อไป ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงความสำคัญของหลักสูตรที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงหลักสูตร  
ที่มา : (วิชัย วงษ์ใหญ่.2552:1)

มารุต พัฒนาผล. (2562:7) กล่าวว่า แนวคิดหลักที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตรในโลกยุคใหม่ 4 ประการ และเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับนักพัฒนาหลักสูตรทุกระดับ กล่าวคือ 1) ในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งที่เป็นวนจร หรือระบบ (cycle or system) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่ชัดเจนนำไปสู่หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ 3) ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ และ 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร แนวคิดหลักดังกล่าวเป็นสิ่งที่สำคัญมากเป็นฐานคิดของนักพัฒนาหลักสูตรให้มีการพัฒนาหลักสูตรตลอดจนการปรับปรุงหลักสูตรเป็นไปอย่างมีระบบและคุณภาพเป็นหลักสูตร

ที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมากกว่าความต้องการของผู้พัฒนาหลักสูตร

สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่มีระบบ เป็นเหตุเป็นผลในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น หรือกระบวนการในการจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลและสภาพสังคม รวมทั้งมีการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร โดยการพัฒนาหลักสูตรนั้นควรดำเนินการแบบมีส่วนร่วมกับผู้รับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในขั้นตอนต่างๆที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับโดยกระบวนการพัฒนาที่มีความเกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบหลัก 3 ระบบได้แก่ 1) ระบบการร่างหลักสูตร 2) ระบบการบริหารหลักสูตร และ 3) ระบบการประเมินหลักสูตร โดยแต่ละระบบจะมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อการพัฒนาหลักสูตรมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพื่อให้นำหลักสูตรไปใช้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

### 1.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

ถ้าหลักสูตรได้รับการพิจารณาว่าเป็นทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งเกิดขึ้นในการใช้เพื่อการวางแผนการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรก็จะเป็นการพัฒนาแผนเพื่อจัดโปรแกรมการศึกษา ซึ่งหมายถึงการให้นิยามและการเลือกจุดประสงค์ของการศึกษา เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินโปรแกรมการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรเป็นงานปฏิบัติมิใช่งานทฤษฎีและเป็นความพยายามที่จะออกแบบระบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและระบบนี้จะต้องเป็นประโยชน์ที่แท้จริงปรากฏต่อสังคมและต่อมนุษย์ซึ่งมีความมุ่งหมายมีความฝักใฝ่ในสิ่งที่ตนชอบมีกลไกการเคลื่อนไหว ดังนั้น ขั้นตอนที่สำคัญเป็นขั้นแรกในการพัฒนาหลักสูตร คือ การตรวจและวิเคราะห์สถานการณ์สำคัญๆ ซึ่งเป็นความมุ่งหมายปลายทางของการพัฒนาหลักสูตร คือการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนและครู ครูที่กลายเป็นผู้ที่มีความรู้มากขึ้น มีทักษะมากขึ้นและมีความไม่หยุดนิ่งมากขึ้น ครูซึ่งมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้จะเป็นผู้ที่ให้บริการแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดต่อไปนี้จะกล่าวถึงการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตร และแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร

แดเนี่ยล แทนเนอร์ และ ลอร์เรล แทนเนอร์ (D.Tanner and L.Tanner.1995:385)

กล่าวว่า ปัจจัยและอิทธิพลหลักสูตรมีปฏิสัมพันธ์จากปรัชญาสังคม พฤติกรรมมนุษย์ และความรู้ที่ยิ่งใหญ่กว้างขวาง สิ่งเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อผู้เรียนโดยแปรสภาพมาเป็นเนื้อหาวิชาสำหรับการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการพัฒนาคนในสังคมใหม่ ซึ่งเรียกว่ากระบวนการทัศน์ด้วยหลักสูตร

มาร์ช และวิลลิส. (Marsh and Willis. 1995:278) ได้สรุปแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรว่าเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรถึงแม้มีหลายแนวคิดเมื่อสรุปรวมความคิดล้วนอยู่บนพื้นฐานความต่อเนื่องเป็นอนุกรมโดยเริ่มจากแรงกดดันและผลกระทบจากปัจจัยบริบทและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสู่การปรับปรุงหลักสูตร การนำหลักสูตรไปสู่สถาบันเพื่อใช้จะ



ได้รับแรงกดดันจากปัจจัยต่างๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปรับปรุงหลักสูตรขึ้นมาอีกในระยะต่อไปต่อเนื่อง

ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรเพื่อการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรมีแรงผลักดันและปัจจัยอิทธิพลหลายระดับตั้งแต่ในระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ครอบครัวยุค รวมทั้งระดับสังคม ประเทศชาติ จนถึงในระดับนานาชาติ ดังนั้นพลังผลักดันของสังคมจึงเป็นตัวแรงที่สำคัญในการวางแผนหลักสูตร (Parkay, W. and GlenHass. 2000:275) องค์ประกอบในการดำเนินงานในการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย คณะกรรมการในการดำเนินงานจัดทำหลักสูตรศึกษา วิเคราะห์สภาพของสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรเดิมเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกับข้อมูลพื้นฐานต่างๆในการพัฒนาหลักสูตรการปรับปรุงและแก้ไขแล้วกำหนดจุดประสงค์ใหม่ ดังนั้นองค์ประกอบในแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์กันและเท่าเทียมกันซึ่งจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ ได้แก่

1) การกำหนดความมุ่งหมายต้องชัดเจนว่าต้องให้ผู้เรียนในระดับนั้นๆและมีคุณสมบัติอย่างไรเมื่อกำหนดความมุ่งหมายแล้วจะได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ในการเรียนรู้ต่อไป

2) การวางแผนกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรและการเลือกเนื้อหาวิชาในหลักสูตรจะต้องกำหนดโครงสร้างอะไรบ้าง เช่น จะต้องใช้เวลาศึกษานานเท่าไร จะต้องเรียนทั้งหมดกี่หน่วยการเรียนจึงจะจบหลักสูตรได้ จะต้องเข้าเรียนกี่คาบต่อสัปดาห์ ต่อภาคเรียนมีการวัดและประเมินผลอย่างไร ระบบการให้คะแนนเป็นอย่างไร มีวิชาใดบ้างที่จะต้องเรียนบังคับเท่าไร และเลือกเท่าไรและวิชาเหล่านั้นประกอบไปด้วยเนื้อหาอะไร มีประสบการณ์อะไรบ้าง

3) การทดลองใช้หลักสูตรหรือกระบวนการเรียนการสอนหรือวิธีการและการจัดการที่เกี่ยวกับหลักสูตร และเพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องมีการจัดหาและปรับปรุงกระบวนการสอน การจัดชั้นเรียน การใช้อุปกรณ์ในการวัดผลและการประเมินผล และการจัดกิจกรรมเสริมทางวิชาการ ตลอดจนการสอนซ่อมเสริมให้การนำหลักสูตรไปใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) การประเมินผลหลักสูตร เป็นการประเมินคุณค่าของหลักสูตรว่ามีคุณภาพเป็นอย่างไรซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้พิจารณาว่าความมุ่งหมายเป็นอย่างไร เนื้อหาวิชาและประสบการณ์ตรงกับความมุ่งหมายหรือไม่ การเรียนการสอนมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างและการประเมินผลอย่างไร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นงานที่มีกระบวนการและขั้นตอนที่ซับซ้อน และเป็นงานที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดหลักสูตร นักวิชาการ นักพัฒนาหลักสูตร ให้มาทำงานร่วมกันกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายด้วยดี การพัฒนาหลักสูตรจึงจะประสบ

ความสำเร็จ เมื่อการพัฒนาหลักสูตรนั้นได้สำเร็จลุล่วงตามจุดหมายแห่งการพัฒนาแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

- 1) เป็นการพัฒนาศึกษาของชาติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดการศึกษาของชาติเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความจริงของสังคมและของโลก
- 2) เป็นการพัฒนาระบบการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก โดยเฉพาะในยุคที่เรียกว่า โลกยุคโลกาภิวัตน์
- 3) เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน ดังต่อไปนี้
  - 3.1 มีความสามารถเปลี่ยนกับทักษะในด้านต่างๆ
  - 3.2 มีความรู้เพียงพอที่จะศึกษาในระดับสูงขึ้นไป
  - 3.3 ประพฤติตนเป็นพลเมืองดีของสังคม
  - 3.4 มีจิตใจและร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง
  - 3.5 มีความเข้าใจและรักษาความงามตามธรรมชาติ
  - 3.6 มีวัฒนธรรมและศีลธรรมอันดีงาม
  - 3.7 มีความสนใจและเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ
  - 3.8 มีความสนใจในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม
  - 3.9 มีความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตและในสังคมได้

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรนั้นมีสิ่งที่จะต้องปฏิบัติและพิจารณาที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การร่างหลักสูตรประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระ การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล 3) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร 4) การทดลองใช้หลักสูตร 5) การประเมินหลักสูตร และ 6) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและนโยบายการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

#### 1.4 รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากรูปแบบหลักสูตรนั้นเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blue Print) ที่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร นักวิชาการจึงมีความสำคัญเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัย รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญมีดังนี้

#### 1.4.1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler)

ไทเลอร์ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือหลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร (Tyler Rationale) ว่าในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนนั้นต้องตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ (Tyler. 1949 : 3)

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational Purposes) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
2. ประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational Experiences) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องจัดให้เพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรจึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. ประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะทราบได้ว่าผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ไทเลอร์ ได้วางรูปแบบโครงสร้างของหลักสูตรโดยใช้วิธีการและเป้าหมายปลายทาง (Means and ends approach) ดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537:10-11)

ในการกำหนดจุดมุ่งหมายนั้น ในขั้นแรกต้องกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายชั่วคราวก่อนโดยต้องนำบริบทที่เกี่ยวข้อง เช่น บริบททางด้านสังคมด้วยการนำสิ่งที่สังคมคาดหวังว่าต้องการให้ผู้เรียนเมื่อจบหลักสูตรนั้นมีคุณลักษณะอย่างไร และยังมีการศึกษาตัวผู้เรียน เช่น ความต้องการ ความสนใจ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวนักเรียนเป็นต้น นอกจากนั้นยังต้องศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ

#### 1.4.2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวความคิดของทาบา (Taba)

แนวคิดของทาบาในการพัฒนาหลักสูตรใช้วิธีแบบรากหญ้า (Grass-roots approach) มีความเชื่อว่า หลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าพัฒนาจากองค์กรที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ (Taba. 1962 : 456-459)

1. วิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of needs) โดยใช้วิธีสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียนและของสังคม
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) ด้วยข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ความต้องการ
3. คัดเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of content) เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายแล้วต้องเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และต้องคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนด้วย
4. การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (Organization of content) เนื้อหาสาระที่รวบรวมต้องคำนึงถึงความยากง่ายและความต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้เหมาะสมกับพัฒนาการและความสนใจของผู้เรียน

5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) การคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา

6. การจัดรวบรวมประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of learning experiences) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ควรคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหาสาระ

7. กำหนดวิธีวัดและประเมินผล (Determination of what to evaluate and the ways and means of doing it) มีการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และการกำหนดวิธีการประเมิน รวมทั้งเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินด้วย

จากการพัฒนาหลักสูตรแนวคิดของทาบาคจะเริ่มต้นที่จุดใดจุดหนึ่งก่อนก็ได้ แต่เมื่อเริ่มต้นที่จุดใดแล้ว จะต้องทำการศึกษาให้ครบกระบวนการทั้ง 7 ขั้นตอน จุดเด่นในแนวคิดของทาบาคคือเรื่องยุทธวิธีการสอน (Teaching Strategies) และประสบการณ์การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึงมีอยู่ 2 ประการ คือ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537:15-16)

1. ยุทธวิธีการสอนและประสบการณ์เรียนรู้จึงเป็นเครื่องกำหนดสถานการณ์เงื่อนไขการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้ง มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นเป็นผลผลิต ดังนั้น การจัดรูปแบบของการเรียนการสอนต้องแสดงลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วย

2. ยุทธวิธีการสอนเป็นสิ่งที่หลอมรวมหลายสิ่งหลายอย่างเข้ามาไว้ด้วยกัน ดังนั้นในการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการสอนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

2.1 การจัดเนื้อหาที่ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่ารายวิชานั้นๆ มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบใด กว้างหรือลึกมากน้อยเพียงใด และได้เรียงลำดับเนื้อหาวิชาไว้อย่างไรในการกำหนดโครงสร้างซึ่งได้กระทำชัดเจนและสอดคล้องกับโครงการในระดับใด เพราะแต่ละระดับมีจุดประสงค์เนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

2.2 หน่วยการเรียนรู้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่บ่งชี้ถึงการวัดและประเมินได้ชัดเจน มีรายละเอียดและมีความยืดหยุ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนและทำกิจกรรมตามความต้องการและความสนใจ การตรวจสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนได้เป็นลำดับขั้นตอนเพื่อนำไปสู่ข้อค้นพบข้อสรุปที่เป็นหลักการที่มุ่งเน้นความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.4.3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเฮย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์และเลวิส (J. Galen Saylor, William M. Alexander and Arthur J. Lewis)

แนวคิดของเซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ (Saylor and Alexander, 1974 : 265; Saylor, Alexander and Lewis. 1981 : 181 )

1. เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความครอบคลุม (Goals, objectives and domains) หลักสูตรต้องประกอบด้วยเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และในแต่ละเป้าหมายนั้นควรที่จะบ่งบอกถึงความครอบคลุมของหลักสูตร (Curriculum Domain) วัตถุประสงค์ในการพัฒนาการส่วนบุคคลอีกทั้งมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นตัวกำหนดได้จากความเป็นโลกาภิวัตน์ ความต้องการของสังคมที่อยู่อาศัย กฎหมาย ข้อบังคับ เป็นต้น

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) คือการวางแผนเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงปรัชญา ความต้องการของสังคมและผู้เรียนมาพิจารณาด้วย

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) ครูต้องเป็นผู้วางแผนและวางแผนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ (Instructional Plans) รวมทั้งวางแผนในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน เช่น ตำรา แบบเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ครูได้ตั้งเป้าหมายไว้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันตัดสินใจเพื่อเลือกวิธีการประเมินผลที่สามารถประเมินได้ว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้นได้ผลตามความมุ่งหมาย การประเมินหลักสูตรจะเป็นข้อมูลสำคัญที่บอกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ว่าควรจะปรับปรุงหลักสูตรในจุดใด เพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการใช้หลักสูตรในอนาคต

#### 1.4.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของมัลคอล์ม สกิลเบ็ก

สกิลเบ็ก ( Sklibeck. 1984 : 230-239; สิทธิชัย เทวธีระรัตน์. 2543 : 43 ) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของหลักสูตรในลักษณะที่เป็นพลวัต จุดเด่นคือการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ สกิลเบ็กเชื่อว่า สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดความแตกต่างของหลักสูตร เพราะไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในภายหน้าได้ ฉะนั้นในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ไว้ก่อนที่มีการสำรวจสถานการณ์จริงจึงขาดความน่าเชื่อถือ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรโดยโรงเรียนเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรเอง (School-based curriculum development หรือ SBCD) จึงเป็นวิธีการที่สามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ เป็นปรากฏการณ์ของสังคมแต่ละแห่ง จึงมีความแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถเจาะจงใช้รูปแบบหลักสูตรที่เป็นแบบเดียวกันได้ ดังนั้น รูปแบบหลักสูตรจึงเป็นพลวัต แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของสกิลเบ็ก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze the situation) วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งส่งผลถึงโรงเรียนให้มีการพัฒนาหลักสูตรให้นำไปปฏิบัติได้จริงและบังเกิดผลให้นักเรียนได้เรียนรู้ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

ก. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ความคาดหวังของผู้ปกครอง ความต้องการของนายจ้าง ความต้องการของสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่กับเด็ก และอุดมคติของสังคม
2. การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาและหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย การศึกษา ระบบการสอน อำนาจในการตัดสินใจของท้องถิ่น ผู้จบการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นต้น
3. การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชาในการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับยุคสมัย
4. การเพิ่มศักยภาพของครู อาจารย์ ในการจัดเรียนการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย
5. การนำทรัพยากรใช้ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ข. ปัจจัยภายใน ได้แก่

1. เจตคติ ความสามารถและความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน
2. ค่านิยม เจตคติ ทักษะ ประสบการณ์ของครู ที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของการจัดการเรียนการสอน
3. ความคาดหวังของโรงเรียน โครงสร้างการบริหารงาน การกระจายอำนาจ การบริหารการศึกษา วิธีจัดประสบการณ์ให้นักเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนบรรทัดฐานทางสังคมการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์
4. วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร งบประมาณ แผนงาน และศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน
5. การยอมรับและการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนำหลักสูตรมาใช้

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Define Objectives) การวิเคราะห์สถานการณ์ในขั้นตอนที่ 1 เพื่อนำไปกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์แปลงเปลี่ยนไปตามปัจจัยภายนอกและภายใน สะท้อนความเป็นจริงของสถานการณ์ที่เป็นอยู่สอดคล้องกับค่านิยม ทิศทางที่กำหนด รวมทั้งผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการจัดการศึกษาการกำหนดวัตถุประสงค์นั้นควรเขียนในลักษณะการเรียนรู้ที่คาดหวังจากนักเรียน และกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่ให้บรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ทั่วไปกับวัตถุประสงค์เฉพาะ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักวิชาการ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบการจัดการเรียนการสอน (Design the teaching learning programme) เป็นการออกแบบการเรียนการสอนต้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โรงเรียนต้องตอบคำถามพื้นฐาน เช่น จะสอนอะไร และนักเรียนจะเรียนรู้อะไร ซึ่งต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรายวิชาที่นำมาจัดการเรียนการสอน การกำหนดแบบแผนการสอน และการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ดังนี้

3.1 ข้อมูลพื้นฐานหรือทิศทางของหลักสูตรที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง เป็นวิชาบังคับหรือวิชาเลือกตามความสนใจ

3.2 การจัดกลุ่มและการบูรณาการของสาระวิชาต่างๆ

3.3 การจัดกลุ่มนักเรียน ซึ่งอาจจัดตามความสนใจของนักเรียน จัดให้เด็กที่เรียนเก่งเรียนด้วยกันและไม่เก่งเรียนด้วยกัน หรือจัดให้เด็กที่มีความสนใจต่างกันเรียนด้วยกัน

3.4 ความสัมพันธ์ของวิชาต่างๆ กับเป้าหมายของหลักสูตร

3.5 การเรียงลำดับของเนื้อหาการสอน

3.6 สถานที่ ทรัพยากร อุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้า

3.7 ออกแบบวิธีการจัดการเรียนการสอน

3.8 แต่งตั้งคณะทำงาน

3.9 จัดทำตารางและกิจกรรมในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 การนำหลักสูตรไปใช้ (Interpret and implement the programme) การวางแผนและการออกแบบหลักสูตรก็เพื่อให้หลักสูตรนั้นนำไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งดูจากผลการประเมินผลลัพธ์สุดท้ายว่าการเรียนการสอนเป็นไปตามความต้องการหรือไม่ มีแผนงานใดที่มีความพร้อมมากที่สุด และรับรองคุณภาพได้ ดังนั้นครูต้องมีจิตสำนึกในความเป็นมืออาชีพที่ต้องติดตามควบคุม ดูแล และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่ออกแบบและดำเนินการอยู่มีประโยชน์คุ้มค่า การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าภาค อาจไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากปัญหาการขาดการเอาใจใส่จากครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการบริหารหลักสูตรที่ทำให้เกิดการยอมรับและนำไปใช้ได้จริงนั้นต้องดำเนินการโดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนซึ่งก็คือครูนั่นเอง เนื่องจากครูเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจ ความต้องการของนักเรียนเป็นอย่างดี ดังนั้นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาหลักสูตรต้องเหมาะสมและต้องสอดคล้องกับศักยภาพของครู การนำไปใช้ขึ้นอยู่กับครู ครูจึงต้องเป็นบุคลากรหลัก

ในการออกแบบและการนำไปใช้ นั่นคือ ครูต้องเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรด้วยตนเอง ดีกว่ารูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรที่บุคคลอื่นเป็นผู้จัดทำ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินการเรียนรู้และการประเมินผลหลักสูตร (Assess and evaluate) การประเมินการเรียนรู้ (Assessment) เป็นการตัดสินคุณค่าในศักยภาพการเรียนรู้และการปฏิบัติของผู้เรียนรู้ ส่วนการประเมินผล (Evaluation) หมายถึงการรวบรวมหลักฐาน เพื่อนำมาตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การออกแบบ การนำไปใช้ รวมทั้งผล การปฏิบัติหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการประเมินการปฏิบัติของผู้เรียนเป็นการกำหนดเกณฑ์ที่ผู้เรียนต้องบรรลุ เช่น การกำหนดชิ้นงาน การสังเกต การบันทึกการทำงาน การสอน การรายงานผล การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องมีแนวทางที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุมรวมเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องทุกครั้ง ดังนั้น การประเมินจึงไม่ใช่กิจกรรมที่กระทำบ่อยครั้งเดียว แต่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งผู้ออกแบบหลักสูตรด้วย การกระทำเช่นนี้เป็นวงจรต่อเนื่องกันไปเรื่อยๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผู้เรียนและหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น

#### 1.4.5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวอล์คเกอร์ (Decker Walker)

เดคเกอร์ วอล์คเกอร์ (Walker. 1971:58-59) ปฏิเสธแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรด้วยการกำหนดสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับหลักสูตรด้วยการอธิบายเชิงเหตุผลโดยปราศจากการค้นคว้าและหาข้อเท็จจริงมาก่อน วิธีการของวอล์คเกอร์เป็นวิธีการศึกษาแบบประจักษ์นิยม (Epiricalism) หรือเป็นวิธีการศึกษาแบบธรรมชาติ (Naturalistic model) ซึ่งเป็นวิธีการที่เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงจากปรากฏการณ์ทางสังคมและผ่านกระบวนการพิจารณาไตร่ตรองอย่างเหมาะสมก่อนการตัดสินใจ ออกแบบหลักสูตร ส่วนผลการพิจารณาจะออกมาเช่นไรก็ยอมรับตามสภาพการณ์ซึ่งเป็นวิธีคล้ายกับ เต็บโตของสิ่งต่างๆ ในธรรมชาติ (Marsh.1986:53-57) โดยรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวอล์คเกอร์ แบ่งเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานซึ่งได้มาจากการศึกษาเชิงประจักษ์ได้จากมุมมองต่างๆ ความเชื่อ ค่านิยม ทฤษฎี แนวคิด เป้าหมายเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาสร้างหลักสูตรต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ มีความจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นประโยชน์ในการใช้ดำเนินการขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาไตร่ตรอง (Deliberates) ซึ่งเป็นการนำข้อมูลพื้นฐานทั่วไปจากการวิเคราะห์ปัญหาต่างเข้ามาสู่กระบวนการปรึกษาหารือการอภิปรายการวิพากษ์วิจารณ์เพื่อพิจารณาทางเลือกต่างๆ ก่อนที่จะออกแบบหลักสูตร โดยการถ่วงน้ำหนักทางเลือกต่างๆ ในทุกๆ ด้านอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในเชิงต้นทุน ค่าใช้จ่ายและประโยชน์ที่ได้รับมา การพิจารณาทางเลือกนี้จะก่อให้เกิดความไม่แน่ใจว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ดังนั้น จึงสามารถที่จะยอมรับหรือปฏิเสธได้อย่างเต็มที่ก่อนการกำหนดทิศทางที่ถูกต้องในการออกแบบหลักสูตรต่อไป



ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) ซึ่งเป็นการวินิจฉัยที่เกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรก่อนโดยคำนึงถึงองค์ประกอบอย่างรอบด้านของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งไม่กำหนดรูปแบบหลักสูตรไว้ล่วงหน้าแต่ใช้ในการแสวงหาความเหมาะสมที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของสถานการณ์ เป็นการเลือกที่ผ่านการกลั่นกรองมาแล้ว และมีความชัดเจนในองค์ประกอบต่างๆ โดยสามารถชี้เฉพาะเจาะจงความต้องการหลักสูตรของชุมชนได้ชัดเจนมากกว่ารูปแบบของหลักสูตรเชิงวัตถุประสงค์การออกแบบหลักสูตรเชิงพลวัตเป็นพรณนาความเชื่อมโยงจากข้อมูลพื้นฐาน โดยนำตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาสู่กระบวนการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Deliberations) ซึ่งเป็นการเลือกวิธีที่ดีที่สุดจากนั้นเริ่มก้าวไปสู่จุดสุดท้ายคือการออกแบบหลักสูตรที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง

#### ตารางที่ 2.1 แสดงรูปแบบ/สาระของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแต่ละแนวคิด

ผู้เสนอ	รูปแบบ/สาระ
ไทเลอร์	หลักการและเหตุผลของการพัฒนาหลักสูตร ต้องคำนึงถึงพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ จุดมุ่งหมาย ประสบการณ์ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และประเมินอย่างไรจึงจะทราบว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย
ทาบ	การพัฒนาหลักสูตรแบบรากหญ้า (Grass-roots approach) หลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าพัฒนาจากองค์กรที่อยู่สูงขึ้นไป โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอน คือ 1. วิเคราะห์ความต้องการ 2. กำหนดจุดมุ่งหมาย 3. คัดเลือกเนื้อหา 4. การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ 5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6. การจัดรวบรวมประสบการณ์การเรียนรู้ และ 7. กำหนดวิธีวัดและประเมิน
เชย์เลอร์	การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญ
อเล็กซานเดอร์	4 ขั้นตอน คือ 1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2. การออกแบบหลักสูตร
และเลวิส	3. การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4. การประเมินผลหลักสูตร
สกลเบิร์ก	การพัฒนาหลักสูตรที่เป็นพลวัต ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์สถานการณ์ 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ 3. การออกแบบการจัดการเรียนการสอน 4. การนำหลักสูตรไปใช้ และ 5. การประเมินการเรียนรู้และการประเมินผลหลักสูตร
วอล์คเกอร์	การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดเชิงประจักษ์นิยม ประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ 1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. การพิจารณาไตร่ตรอง และ 3. การออกแบบหลักสูตร

จากตารางที่ 2.1 สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติ เพราะฉะนั้นการพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเห็นถึงความสำคัญและทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ดีในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศได้ตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะต้องมีการวางแผนเพื่อการพัฒนา นับแต่การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการศึกษาหลักเกณฑ์และขั้นตอนการเลือกรูปแบบที่เหมาะสม กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายโดยมีกระบวนการนับแต่การกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตรเฉพาะส่วนที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตรรายวิชา หรือพัฒนาในส่วนของการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการนำหลักสูตรไปใช้เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาหลักสูตร เพราะเป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งได้นำอุดมการณ์จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชา และประสบการณ์การเรียนรู้ที่คัดสรรอย่างดีแล้วไปสู่ผู้เรียนซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหลักสูตรโดยตรงการนำหลักสูตรไปใช้ต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับ นับตั้งแต่ขั้นการวางแผนและเตรียมการในการประชาสัมพันธ์หลักสูตร เพื่อสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจรวมทั้งการเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีระบบ และขั้นตอนสุดท้ายต้องติดตามประเมินผลในการนำหลักสูตรไปใช้รวมทั้งการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

## 2. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา

### 2.1 ความเป็นมาของหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา

ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอีกทั้งเป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียน ฉะนั้นในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจเร่งด่วนโดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่เพื่อให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่โดยข้าราชการบรรจุใหม่ต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในระยะเวลาที่กำหนด

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 56 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 45 วรรคหนึ่งหรือมาตรา 50 กรณีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดโดยมีหลักเกณฑ์ วิธีการ

และหลักสูตรในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.2/ ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างหลักสูตร แบ่งออกเป็น 2 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 การปฏิบัติตน

1. วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู
2. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
3. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
4. การพัฒนาตนเอง
5. การพัฒนาบุคลิกภาพ
6. การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

หมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน

1. การจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การพัฒนาวิชาการ
4. การพัฒนาสถานศึกษา
5. ความสัมพันธ์กับชุมชน

โดยมีวิธีการประเมินผลสรุปทุก 3 เดือน ตลอดระยะ 2 ปี รวม 8 ครั้ง โดยมีผลประเมิน ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 ครั้งที่ 3 และครั้งที่ 4 อย่างต่ำร้อยละ 50 สำหรับการประเมินครั้งที่ 5 ครั้งที่ 6 ครั้งที่ 7 และครั้งที่ 8 ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 60 จึงจะถือว่าผ่านการประเมินแต่ละครั้ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.2548:2-5)

เนื่องจากเดิมวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 มิได้กำหนดหลักสูตรในการพัฒนา เพียงแค่ กำหนดรายการประเมินเพียงอย่างเดียว ทำให้ครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไม่ได้รับการพัฒนา เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด จึงทำให้ครูที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วยังไม่ เป็นครูตามเจตนารมณ์ของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดได้ เนื่องจากไม่มีหลักสูตรการ พัฒนาตลอดระยะเวลาในการพัฒนาเป็นเวลาสองปี ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานนั้นมีสถานศึกษาจำนวนมาก เพื่อให้วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูเป็นไปอย่างมีระบบ ได้มาตรฐาน บรรลุความ มุ่งหมายในการพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะเหมาะสมและมีคุณภาพส่งผล ต่อผู้เรียนจากเหตุผลดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำคู่มือการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและ

พัฒนาตามที ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วยต่อไป โดยมีรายละเอียดและหลักเกณฑ์ ดังนี้

หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1. ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่ง ครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปีนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตามหลักสูตร ที ก.ค.ศ. กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

2. ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ครูผู้ช่วยทราบถึง ภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็น พลเมืองที่ดี และหลักเกณฑ์ และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

3. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการแล้วแต่กรณีโดย มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน

4. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คณะกรรมการการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

4.1 ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุก สามเดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้ง ผลการประเมินให้ครูผู้ช่วย และรายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ

4.2 เมื่อครบเวลาสองปี ให้สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม เสนอต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เพื่อพิจารณาต่อไป

5. การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปี ให้นับวันเข้าปฏิบัติ ราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับระยะเวลาสิ้นสุดตามปีปฏิทิน

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดได้ลาคลอดบุตร ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติ ราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล เป็นระยะเวลาเกินกว่า เก้าสิบวัน ไม่ให้นับระยะเวลาการลาที่เกินเก้าสิบวันดังกล่าว รวมเป็นเวลาการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม

6. ให้มีผลการประเมินจากกรรมการทุกคนเฉลี่ยในครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 ครั้งที่ 3 และครั้งที่ 4 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 กรณีผลการประเมินในแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์ ที่กำหนด สามารถทบทวนผลการประเมินได้อีกครั้งหนึ่ง

โครงสร้างหลักสูตร แบ่งออกเป็น 5 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวนสามคน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ควบคุมและดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขานุการ

2. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย

3. เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ได้รับรายงานแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เห็นว่าควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มไปพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นออกจากราชการภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว

3.2 กรณีที่ครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เห็นเช่นเดียวกับคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสั่งให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นออกจากราชการภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว

3.3 กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนดให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมินทุกครั้งจนครบสองปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. พิจารณานุมัติและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53สั่งแต่งตั้ง

ครูผู้ช่วยผู้หนึ่งให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้หนึ่งทราบ(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2561:2-4)

## 2.2. การพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนสตรีนครสวรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ปฏิบัติการกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม ครอบคลุมและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน อีกทั้งนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรช่วยขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วยซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2563:บทนำ)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วยซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการปฏิบัติงานทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และเป็นไปตามความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาของครูผู้ช่วย โรงเรียนสตรีนครสวรรค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุใหม่ได้รับความรู้ ประพฤติ ปฏิบัติตน ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูรวมทั้งเป็นครูที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาของครูผู้ช่วยโรงเรียนสตรีนครสวรรค์ โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดและเพื่อให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนสตรีนครสวรรค์ จึงได้มีการพัฒนาหลักสูตรในการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนสตรีนครสวรรค์ เพิ่มเติมจากหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสตรีนครสวรรค์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและความต้องการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษา โรงเรียนสตรีนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างคู่มือหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาด้วยกระบวนการ(PLC) โรงเรียนสตรีนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้คู่มือหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กับครูผู้ช่วยในปีการศึกษา 2562 และปีการศึกษา 2563 กับครูผู้ช่วยโรงเรียนนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินคู่มือหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาด้วยกระบวนการ(PLC) โรงเรียนสตรีนครสวรรค์

ขั้นตอนที่ 5 การนำคู่มือหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาด้วยกระบวนการ(PLC)โรงเรียนสตรีนครสวรรค์นำมาใช้พัฒนาและประเมินผลครูผู้ช่วยตามขั้นตอน ประกอบด้วย 7 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การปฐมนิเทศครูผู้ช่วยเพื่อให้ครูผู้ช่วยทราบถึงภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน รวมทั้งระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะที่เป็นพลเมืองที่ดี และหลักเกณฑ์ และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยการจัดประชุมครูผู้ช่วย ครูพี่เลี้ยง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ฯลฯ

2. เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้เข้าใจหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้เข้าใจวิธีการประเมินครูผู้ช่วยและกำหนดการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหลักสูตรเพิ่มเติมของโรงเรียนสตรีนครสวรรค์

กิจกรรมที่ 2 การมอบหมายงานในหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูผู้ช่วยปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานตามมาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206/ว 28 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2555 มีหน้าที่ ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา และมีหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดกิจกรรมอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย(สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.2555:1)

กิจกรรมที่ 3 การสังเกตการณ์สอนของครูพี่เลี้ยงหรือครูต้นแบบเชี่ยวชาญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูพี่เลี้ยงหรือ ครูต้นแบบในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมของนักเรียน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนระหว่างที่มีกิจกรรมการเรียนการสอน
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์สอนไปวิเคราะห์ พิจารณาและออกแบบยุทธวิธีการสอนรวมทั้งการพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการสอนของครูผู้ช่วย

กิจกรรมที่ 4 การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตรโดยครูพี่เลี้ยง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ) โดยมีปฏิทินกำหนดการนิเทศการจัดการเรียนการสอนร่วมกันอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อสะท้อนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครูผู้ช่วยได้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยการเปิดใจ การให้ใจ การร่วมใจ ตั้งใจสร้างสรรค์คุณภาพ โดยมีเงื่อนไขที่ไม่เน้นปริมาณงาน แต่เน้นคุณภาพงานที่จะเป็นการช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องตามความต้องการของผู้นิเทศ ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ) และผู้ได้รับการนิเทศ (ครูผู้ช่วย)

2. เพื่อร่วมกันสอนงาน (Coaching) ที่เน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครูผู้ช่วย ซึ่งการสอนงานที่ดีนั้นจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อม โดยเป็นความพร้อมของทั้งผู้สอนงานและผู้ถูกสอนงานร่วมกัน



3. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยจะต้องมีการตกลงยอมรับร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้ได้รับการนิเทศ

กิจกรรมที่ 5 ครูผู้ช่วยพบกลุ่มด้วยกระบวนการ PLC ( Professional Learning Community ) กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ที่มุ่งเน้นที่ตัวนักเรียนเป็นหลักโดยที่ครูทำงานร่วมกันในโรงเรียน คำไทยเรามีว่า สองหัว (หรือหลายหัว) ดีกว่าหัวเดียว ซึ่งเชื่อว่าการทำเรื่องใดควรทำร่วมกัน

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน การบริหารชั้นเรียน นักเรียนและร่วมกันหาแนวทางให้นักเรียนในโรงเรียนของตนเองมีคุณภาพดีขึ้น

2. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ วินัย จรรยาบรรณวิชาชีพครู วัฒนธรรมของสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วยได้ปฏิบัติจริง

3. เพื่อพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตนเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนดและวิธีการประเมินของโรงเรียนสตรีนครสวรรค์ในด้าน การปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตน

4. เพื่อสะท้อนผลในด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตนของครูผู้ช่วย

กิจกรรมที่ 6 การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว.19 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2561 โดยกำหนดการประเมินเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อการพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2. เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

3. เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

5. เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

6.1 สารระการประเมินประกอบด้วย 5 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ

หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

6.2 วิธีการประเมิน

6.2.1 ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 3 คน คณะกรรมการประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการ 2) ครูพี่เลี้ยง ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่กรรมการ และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษาที่โรงเรียนเสนอชื่อไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ปฏิบัติหน้าที่กรรมการ

6.2.2 กลุ่มบริหารวิชาการกำหนดปฏิทินการประเมินร่วมกับครูผู้ช่วยโดยมีการประเมินเป็นเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมสี่ครั้ง เป็นเวลาสองปี

6.2.3 การประเมินแต่ละครั้ง ให้ผู้รับการประเมินนำเสนอผลการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดกับผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาในแต่ละรายการ ต่อหน้าคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องให้โดยวิธีการดังนี้

1) การนำเสนอสื่อ Power point ประกอบการบรรยายทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2) นำเสนอในรูปแบบคลิปวิดีโอ เพื่อประกอบการนำเสนอด้านการจัดการเรียนการสอน และให้คณะกรรมการร่วมเสนอแนะ

3) การจัดแสดงนิทรรศการผลงาน เกียรติบัตร รางวัล ที่แสดงถึงการมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ในระยะเวลาสองปี รวมทั้งหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานที่ปรากฏในแบบประเมินด้านการปฏิบัติตนและแบบประเมินด้านการปฏิบัติงาน  
กิจกรรมที่ 7 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผ่านการนำเสนอผลงานรวมทั้งการจัดแสดงผลงานของแต่ละคนที่แสดงถึงผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในรอบ 6 เดือน

ครูผู้ช่วยทุกคนได้รับการนิเทศการสอน การสอนงานจากครูพี่เลี้ยง และครูอาวุโสที่มีความเชี่ยวชาญในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูที่ได้รับการนิเทศ รวมทั้งผู้บริหาร ส่งผลให้ครูผู้ช่วย

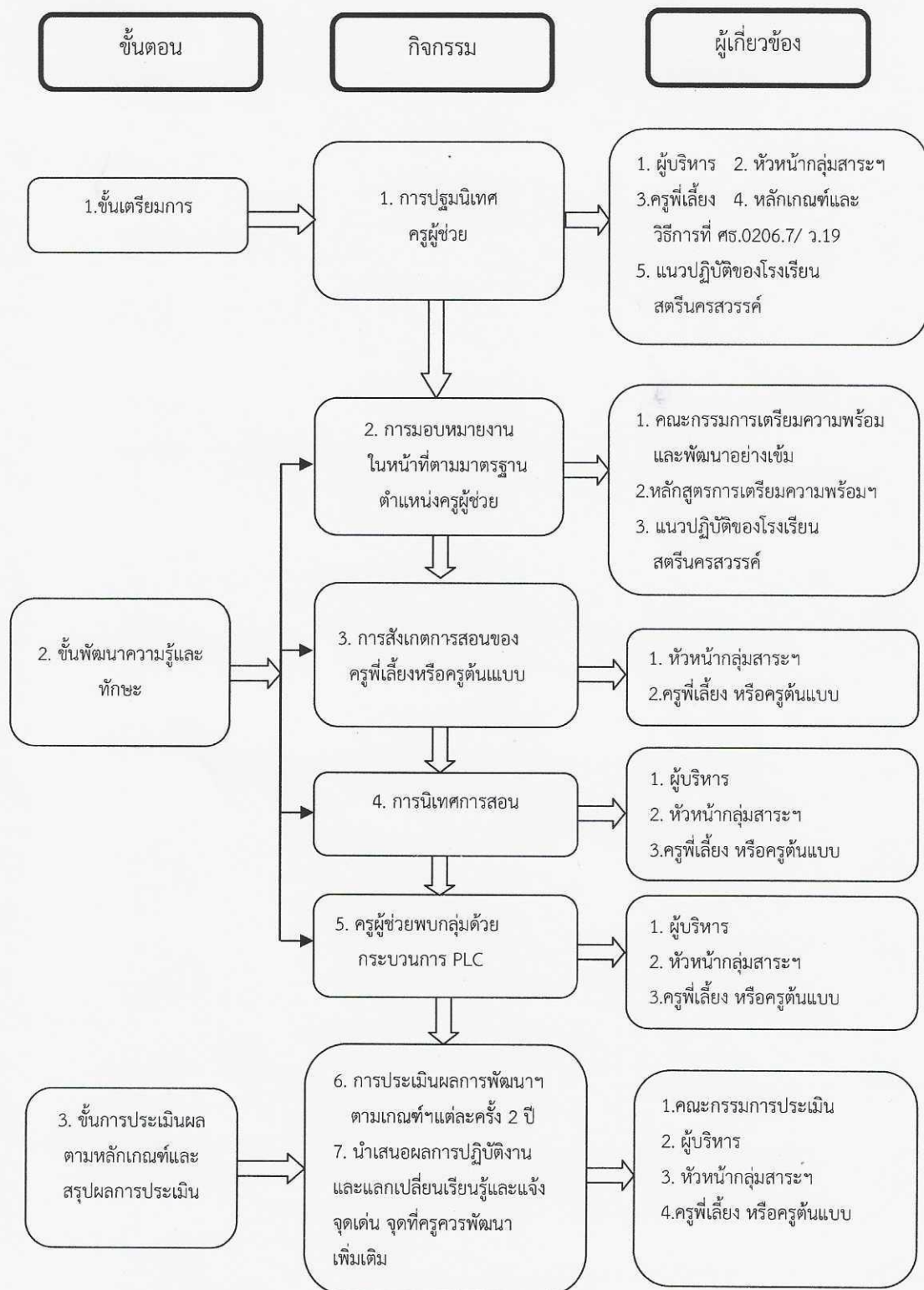
เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาที่สอนร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาการสอน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง มีความมั่นใจในการสอนยิ่งขึ้นส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตน การนิเทศการสอน กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยผ่านการนำเสนอผลงาน และจัดแสดงเอกสารหลักฐาน

2. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานดีเด่น (Best practice) เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)โรงเรียนสตรีนครสวรรค์โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.3 แสดงขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครูในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนสตรีนครสวรรค์

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับครูผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ครู ในสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนสตรีนครสวรรค์ เป็นการ ดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูตามมาตรฐานวิชาชีพ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มสำหรับในตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้ส่วน ราชการหรือสถานศึกษาตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการเตรียมความ พร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วยให้มีประสิทธิภาพ และมาตรฐานมีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และสนองต่อความต้องการของครูผู้ช่วยและหน่วยงานอื่นทั้งเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล รวมทั้งใช้เป็นหลักฐานที่แสดงวิธีการทำงานที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามา ปฏิบัติงานใหม่ พัฒนาให้การทำงานเป็นมืออาชีพ และใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรรวมทั้งแสดงหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกหรือผู้ใช้บริการให้สามารถเข้าใจและใช้ ประโยชน์จากกระบวนการที่มีอยู่เพื่อขอการรับบริการที่ตรงกับความต้องการและบริบทของ สถานศึกษา

### 3. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

#### 3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice ในการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งมีแนวคิดที่ได้รับการยอมรับใน วงการการศึกษาอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอสาระสำคัญของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีรายละเอียด ดังนี้

##### 3.1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord, S.M. (2003:อ้างอิงจาก กมลวรรณ และนันทวรรณ ทิพยเนตร.2560:11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

ส่วน DuFour. (2007:4-8 อ้างอิงจาก แสงรุณีย์ มีพร.2563:24) บิดาแห่งชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า PLC ไม่ใช่โปรแกรมหรือ หลักสูตร แต่เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ได้แก่ ครูผู้สอน รวมทั้ง บุคลากรในโรงเรียนต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน และ นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือ รวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

Wells and Feun. (2007:141) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) มีความเชื่อพื้นฐานที่ต้องการช่วยเหลือและต้องการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันโดยผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพซึ่งบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนั้น การพัฒนาความสามารถและสมรรถนะต้องครอบคลุมการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพจึงเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และการเรียนของนักเรียนจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ หากผู้บริหารโรงเรียนนั้นให้การสนับสนุนและเห็นคุณค่า

วิจารณ์ พานิช. (2559:32) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยที่มีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา ซึ่ง PLC เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน (Complex) ที่มีหลากหลายองค์ประกอบ โดยที่ต้องนิยามจากหลายมุม ซึ่งมีแง่มุมที่สำคัญคือ เน้นที่การเรียนรู้วัฒนธรรมร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่ายร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและสภาพในปัจจุบัน มุ่งพัฒนาต่อเนื่องและเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล. (2560:217) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ นั่นก็คือครูกับครู และครูกับนักเรียนที่เป็นมากกว่าการจัดการเรียนรู้ แต่ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอดการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) นอกจากนี้แล้วองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบโดยการผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือครูมีความรู้ในเนื้อหา เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล จึงทำให้สามารถจะจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ชวลิต ชูกำแพง. (2560 : 1) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community)เป็นการรวมตัวกันของครูผู้มีเป้าหมายเดียวกันต่อการเรียนรู้ของศิษย์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของตนเองโดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้เทคนิคที่สำคัญ เช่นการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งต้องอาศัยทักษะที่สำคัญคือการฟังและการสื่อสารที่ดี ตลอดทั้งการรักษาสัมพันธภาพในชุมชนของตนซึ่งผล การรวมตัวของครูดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครูและใช้เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.( 2560 : 25) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู

ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหาร เป็นผู้ดูแล สนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกในชุมชน

วาสนา ทองทวีงยศ. (2560 : 22) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ ความคิดที่เกิดขึ้นใหม่มาพัฒนาให้ผู้เรียน เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้

เสถียร อ่วมพรหม. (2560 : 2) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลทั้งหมดของ ชุมชน กล่าวคือบุคลากรทั้งหมดในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการสร้างองค์ความรู้ที่ หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อการเพิ่มพูน สมรรถนะและศักยภาพที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการนำไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) หมายถึง การพัฒนาคุณภาพครูโดยการใช้วิธีการให้ครูรวมตัวกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย เดียวกันทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ในด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพ โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลเพื่อการทำงานร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานวัฒนธรรม และความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรโดยบุคคลที่ร่วมกิจกรรมมีความสุข ของการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ความสำเร็จของผู้เรียนหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 3.1.2 แนวคิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

PLC (Professional Learning Community) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจที่ เกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็น “องค์กร” นั้นน่าจะเหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความ เป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” ที่มีความแตกต่างกันที่ ความเป็นชุมชนจะยืดหยุ่น ภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิกซึ่งเป็นแนวคิด ตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่น กันลงมาและมีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของ การใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและมีวัตถุประสงค์

ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการและยึดหลักที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบฉันทิกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น การลดความเป็นกันเองต่อกันลงมีความเป็นราชการมากขึ้น และยังถูกควบคุมจากภายนอกยังต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมที่มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสุขภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้นคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 26)

Hord, S.M. (1997; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 23-24) ได้ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยการใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งได้มีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือ ครูลดความรู้สึที่โดดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้ และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ ได้มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งในการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าซึ่งพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้อง



กับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า และมีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

นันทนัช นันทพงษ์. ( 2561 : 1-2 ) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสามารถใช้กระบวนการหรือแนวคิด วิธีการต่างๆ ที่ได้มีการศึกษาวิจัยไว้แล้ว อาทิการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study : LS) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) และอื่น ๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ ตามบริบทของสภาพแวดล้อม สภาพปัญหา รวมทั้งความต้องการ โดยมีเป้าหมายหลักคือเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนอกจากการสร้างกลุ่มตามกระบวนการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ยังมีแนวทางที่ทำให้ครูรวมกลุ่มและเกิดการทำงานแบบร่วมมือทำให้โรงเรียนเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นได้ ได้แก่ 1) กลุ่มคณะกรรมการ (Committees) ที่มีลักษณะเป็นกลุ่มด้านการบริหารงาน มีวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้าโดยมีงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจุดเน้นในการหาแนวทางในการแก้ปัญหา (สมาชิกโดยสมัครใจตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป) 2) กลุ่มวิพากษ์ (Critical Friends Group) เป็นกลุ่มของครูที่มีความสนใจตรงกันเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมพิจารณาวางแผนและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (สมาชิกไม่เกินกลุ่มละ 12 คน) 3) กลุ่มให้คำปรึกษา (Peer Coaching Team) เป็นการรวมกลุ่มของครูผู้สอน 2-3 คน เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการสังเกตการสอนของเพื่อนครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม 4) กลุ่มเรียนรู้ (Study Groups/Independent or Stand-Alone) เป็นกลุ่มที่เรียนรู้การปฏิบัติจากกลุ่มการเรียนรู้ย่อยๆ กลุ่มอื่นหรือสมาชิกอื่นในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ อาจเป็นการเรียนรู้ของครูที่อยู่โรงเรียนต่างกันโดยมีวัตถุประสงค์อยู่ที่การเรียนรู้ในประเด็นที่ตนสนใจ เพื่อให้มีความรู้ในประเด็นนั้นมากขึ้น 5) ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Team) 6) ชุมชนการเรียนรู้ย่อย (Small Learning Community) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกส่วนหนึ่งในโรงเรียนที่มีภาระหน้าที่และรับผิดชอบใกล้เคียงกัน เช่นสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ประจำชั้นระดับเดียวกัน เป็นต้น เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

สนอง โลหิตวิเศษ. (2561 : 33-35) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้เริ่มต้นพัฒนามาจากชุมชนในความหมายที่เป็นหน่วยทางสังคมและได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ชุมชนเพื่อพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และต่อมาเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่หลากหลายประเภทสามารถจำแนกประเภทชุมชนแห่งการเรียนรู้ออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community-based Learning) ชุมชนแห่งการเรียนรู้นี้เป็นชุมชนตามแนวคิดชุมชนที่เป็นหน่วยทางสังคม เป็นหน่วยการปกครองประกอบด้วยอาณาบริเวณที่อยู่อาศัยของกลุ่มคนรวมกัน และมีระบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก เช่น ครอบครัว เครือญาติ มิตรสหาย เศรษฐกิจ วัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้นและชุมชนมีกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ซึ่งมีแหล่งการเรียนรู้ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) (Go to Know อ้างอิงจาก วรลักษณ์ ชูกำเนิด : ออนไลน์) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง และร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ที่แสวงหาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียนหรืองานวิชาการของโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ การรวมตัวกันการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพัง แต่หวังผลให้ขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชน เพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งความเป็นสถาบันหรือโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน มีบรรยากาศการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐานอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นแนวคิดเชิงวิธีการ หรือกระบวนการที่มีการดำเนินการปฏิบัติร่วมกันในชุมชน ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสะท้อนเป็นคุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนตามธรรมชาติความเป็นจริงของชุมชนนั้นๆ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกันไปแต่เป็นกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการรวมใจ รวมตัว รวมแรง และรวมปัญญา ร่วมกันของครูผู้บริหาร นักการศึกษาในชุมชนเพื่อทำงานแบบมุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครูสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

3) ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP: Community of Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ ชุมชนแนวปฏิบัติ เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น และส่วนใหญ่ในการรวมตัวกันในลักษณะนี้มักจะมีมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันซึ่งมีความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ระหว่างกันเป็นสิ่ง

สำคัญ CoP เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการจัดการความรู้ มีการจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้าง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ความรู้ของคนในชุมชนสมาชิกมาเข้าชุมชนด้วยความสมัครใจ ซึ่งสมาชิก เป็นผู้กำหนดกิจกรรมต่างๆที่จะทำ และส่วนใหญ่มีการจัดการตนเอง (self-managed) โดยที่สมาชิก สามารถเข้าหรือออกจากชุมชนเมื่อไรก็ได้ และสลายตัวเองเมื่อสมาชิกเห็นสมควรในการขับเคลื่อน “CoP” นั้นจึงเกิดจากสมาชิกเป็นส่วนใหญ่จึงสามารถใช้ “CoP” ซึ่งเป็นเครือข่ายทางสังคมทั้งภายใน และภายนอกที่มีพลังและอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ของกลุ่มที่ช่วยให้เกิด วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น และนอกจากประโยชน์ในการช่วยเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ เร็วขึ้นแล้ว “CoP” ยังให้ประโยชน์แก่การศึกษาในด้านการพัฒนาศักยภาพและยังให้ประโยชน์แก่กลุ่ม คนในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาวิชาชีพในระยะสั้นและระยะยาวทำให้ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์และแก้ไขปัญหา รวมทั้งนำไปพัฒนาผลงานได้เป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ ชุมชนนักปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ 1. ประเด็นความรู้ที่มีความปรารถนา จะพัฒนาร่วมกัน 2. การรวมตัวกันอย่างไว้วางใจกัน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. แนวปฏิบัติ หรือองค์ความรู้ที่เกิดจากการสร้างร่วมกันแล้วนำไปปฏิบัติ

4) ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือน (VLC:Virtual Learning Community) ซึ่งชุมชน การเรียนรู้เชิงเสมือน หรือชุมชนในรูปแบบใหม่ (virtual community perspective) หรือชุมชน การเรียนรู้ออนไลน์ (online learning community) คือกลุ่มคนที่เข้ามาร่วมปฏิสัมพันธ์มีเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันผ่านกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชนและมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ของตนเองและพัฒนาองค์ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาที่ได้รับเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ของ สังคมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือนเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมใน พื้นที่ไซเบอร์ (cyber space) ไม่ขึ้นอยู่กับสภาพทางภูมิศาสตร์ การพบปะ (face to face) เกิดขึ้น จากการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ในการสร้างการผูกโยงทางสังคม หรือความรู้สึกการเป็น ส่วนหนึ่งของชุมชน (sense of belonging) ระหว่างผู้ใช้งาน ผ่านทางเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงผู้อื่น จากทุกๆ ที่สามารถสร้างกลุ่มของตนเองทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยไม่เกี่ยวกับเวลา การสื่อสาร สามารถสนับสนุนได้โดยเทคโนโลยีที่สามารถตอบสนองได้ทันที (real time) ที่มีแนวคิด ที่หลากหลาย เช่น ชุมชนเสมือนตามความสนใจชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือนที่สมาชิกมีความสัมพันธ์ ต่อกัน และชุมชนนักปฏิบัติในองค์กร (บุญชู บุญลิขิตศิริ. 2553 : 6) ชุมชนแบบนี้มีข้อดีกว่าชุมชนอื่น ตรงที่ว่า ไม่มีอคติเกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ สีผิว เผ่าพันธุ์ รูปร่างหน้าตา เสียงพูด อากัปกริยาของ สมาชิก ชุมชนเสมือนจริงเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันเข้าด้วยกัน ช่วยให้ เห็นสภาพที่เกิดขึ้นในสังคมยุคสารสนเทศ ทำให้เกิดรูปแบบของชุมชนที่มีความหลากหลายโดยอาศัย เทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงเครือข่ายของผู้คนเข้าด้วยกัน เป็นศูนย์กลางการสื่อสารที่ทำให้ผู้คน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ร่วมกันในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึง

ระดับสากล ตัวอย่างชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือน เช่น เครือข่ายทางสังคมต่าง ๆ ที่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการใช้แอปพลิเคชัน เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

5) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เฉพาะสาขา (Learning Community in Specific Fields) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการเฉพาะสาขา หรือ เฉพาะเรื่อง เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ การสร้างรายได้ผู้ประกอบการ การพัฒนาชุมชน และการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม การรู้หนังสือ การส่งเสริมพลังอำนาจ การกำหนดนโยบาย การจัดการ และการพัฒนาความสามารถ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปคือ PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กร ที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีหน้างานสำคัญในการร่วมมือ รวบรวมพลัง ของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครูโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

### 3.1.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำเป็นต้องมีบุคคล มีกระบวนการ มีเทคนิคและทฤษฎี ต่าง ๆ อีกทั้ง ยังต้องมีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยเพื่อเป็นตัวแปรในการพัฒนาผู้เรียนให้รอบด้าน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของครู โดยการเปิดพื้นที่การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ครูต้องปรับเปลี่ยนการสอนสามารถถ่ายทอดความรู้และจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ ได้มีแนวคิดนักการศึกษากล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

Hord,S.M. (1997:14-24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไว้ 5 ประการ คือ

1) Supportive and Share Leadership คือ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน โดยผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายและการปรับปรุงโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2) Collective Creativity คือ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้โดยมีผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีวิธีการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียน

3) Shared Value and Vision คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมโดยผู้บริหาร และครูผู้สอน ร่วมกันสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของนักเรียน และเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพที่ดี

4) Supportive Conditions คือ การจัดสภาพที่เอื้ออำนวยโดยผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยการทำงานของครูในการทำงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5) Shared Personal Practice คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลโดยที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน

Hipp K. & Huffman J. (2003 : 8-9) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไว้ 5 ประการ คือ

1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Share and Supportive Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้ความรับผิดชอบ และส่งเสริมภาวะผู้นำที่มาร่วมกันกับผู้สอนในการบริหาร

2) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Value and Vision) หมายถึง การที่บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective Learning and Application) หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับร่วมกันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน วางแผนค้นคว้าหาความรู้ปฏิบัติงานของตนเองและเรียนรู้ทักษะกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยการสังเกต นิเทศติดตาม รวมทั้งการแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร

5) การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาการ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้ อย่างมีวิจารณญาณ มีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และ ผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานความใกล้ชิด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552:อ้างอิงจาก กรองทิพย์ นาควิเชตร. 2560:72) กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เน้นการแบ่งอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง
- 2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา
- 3) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน นำไปสู่แบบแผนพฤติกรรมที่ทุกคนปฏิบัติ
- 4) มีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุนทั้งด้านกายภาพ โครงสร้างการติดต่อสื่อสาร เวลา สถานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในบรรยากาศการยอมรับและไว้วางใจกัน เปิดใจรับข้อมูล ย้อนกลับ

5) มีแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนต. (2557:93) ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สรุปเป็นคุณลักษณะ ในองค์ประกอบของ PLC จากมุมมองต่างๆ ของนักการศึกษาหลายท่าน พบว่า PLC มีองค์ประกอบ และลักษณะอยู่ 7 องค์ประกอบคือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ (Learning and Professional Development) 3) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Communities) 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 5) ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน (Supportive & shared Leadership) 6) การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning) 7) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

หนูฤทธิ ไกรพล. (2558:173-175) กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ PLC ในบริบทสถานศึกษาจากการศึกษาแนวคิดองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในบริบทสถานศึกษาของ DuFour & Eaker (2006) ซึ่งสามารถอธิบายคุณลักษณะของแต่ละ องค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

1) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนา มาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ในลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผล บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบ ร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยจลกลไกในการการทำงานซึ่ง กันและกัน เห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการ ทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้และ ร่วมกันพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

2) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันซึ่งเป็นพลวัตเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันและกันมาสู่การรวมตัวกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วมจากภาพอนาคตนำสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ หรือวัตถุประสงค์ร่วม (Shared purpose) เมื่อสมาชิกในชุมชนมีเป้าหมายที่แต่ละคนเห็นร่วมอย่างชัดเจน จะเกิดเป็นเป้าหมายความสำเร็จที่มีพลัง ซึ่งมาจากการไหลรวมสู่ทิศทางเดียวกันของเป้าหมายของในระดับปัจเจกบุคคล ที่เป็นบุคคลที่มีลักษณะค่านิยมร่วมกัน (Shared value) ต่อเรื่องนั้น ๆ จึงเกิดเป็นพลังของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมากจะมีค่านิยมร่วมยึดเหนี่ยวกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ และคุณงามความดีเพื่อการศึกษาที่มีหัวใจร่วมกัน คือมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ การริเริ่มของกลุ่มครูในการพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานของเจตจำนงที่จะกระทำการใดหนึ่งร่วมกัน ด้วยใจอย่างมีความสุข โดยอาจมีการกำหนดภารกิจในการดำเนินการเป็นพันธกิจร่วมกันเพื่อเป็นเส้นทางดำเนินการไปสู่ทิศทางและเป้าหมายที่มุ่งหวัง

3) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการที่มาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจที่เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood & Louis, 1992)

ละดา ดอนหงษา และคณะ (2559:948-949) ได้อธิบายรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนด้านการส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และ 10 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบหลัก 1 การเตรียมองค์การเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เตรียมสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เน้นความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจาก

สิ่งที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของบุคลากร 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ การเป็นกัลยาณมิตร การเปิดใจรับฟังเพื่อนอย่างตั้งใจ การเสริมสร้างสภาวะจิตของครู และนักเรียน โดยจัดกิจกรรมจิตศึกษา

องค์ประกอบหลัก 2 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1)ร่วมกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน 2)กำหนดการเรียนรู้ร่วมกันตามแนวคิด PLC ได้แก่ การถอดประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้ผล การกำหนดภาพความสำเร็จ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคาดหวัง

องค์ประกอบหลักที่ 3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1)การจับคู่กันเรียนรู้ 2)คู่เรียนรู้ร่วมพัฒนากระบวนการเรียนรู้:ออกแบบวางแผน ผลัดสื้อการเรียนการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจ แลกเปลี่ยนสังเกตการสอน สะท้อนผลการสอน และแก้ไขปรับปรุงการสอน 3) AAR (After action review) : แลกเปลี่ยนความสำเร็จภายในโรงเรียนเดือนละไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง

องค์ประกอบหลักที่ 4 ประเมินผลที่คาดหวัง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจ 2) พฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจ และ 3) ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตน์ศรีสกุล. (2560:227) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ เพื่อการเรียนรู้ และต่อยอดองค์ความรู้ ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือ ครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดประเมินผล ที่ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและมีแนวทางปฏิบัติสำหรับครูที่ต้องการสร้างความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนโดยผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการตั้งเป้าหมายแบบ SMART และกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยงวิชาการ ซึ่งองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสนับสนุนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชุมชน กัลยาณมิตร 2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู คือ การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560:26-30) ยังได้กล่าวถึงในเรื่ององค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จาก



เอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ ในบริบทสถานศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni,1994) คือพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord,1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจซึ่งเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks,1996) การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน สร้างความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC ที่มีนัยสำคัญของการเป็นผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน คือภาวะผู้นำร่วมมีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเอง และผู้อื่นภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC ที่มีจุดเน้นที่สำคัญ 2 ด้านคือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู กล่าวคือการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้น มีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาดตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อ่านากดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน และมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิง

คุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการจัดการศึกษาและผู้เรียน

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะคือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ เปลี่ยนมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่มีการดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni,1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง ช่วยให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord,1997)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการนำแนวคิดของนักวิชาการที่มีแนวคิดตรงกันมาจัดกลุ่ม สังเคราะห์ แล้วแจกแจงความถี่ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบโดยองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีค่าความถี่มากกว่าร้อยละ 80 ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 2.2 ซึ่งในการสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ บนพื้นฐานของการเรียนรู้และการตัดสินใจร่วมกันโดยใช้หลักประชาธิปไตย ช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาความความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันตั้งเป้าหมาย กำหนดทิศทาง แสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพที่ดี

3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หมายถึง การที่ทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครู มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งมีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ หมายถึง ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ช่วยลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญ ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิด	แหล่งข้อมูล								
	Hord (1997)	Hipp & Huffman (2003)	เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	หนูฤทธิ ไกรพล (2558)	ละดา ดอนหงษา (2559)	เมธาสิทธิ์ ธีร์รัตนศรีสกุล (2560)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	ความถี่
1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
4. การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
6. การเรียนรู้ของผู้เรียน				✓					1
7. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน				✓	✓				2
8. การประเมินผลที่คาดหวัง						✓			1

### 3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและรวบรวม สาระสำคัญต่างๆ ไว้ มีรายละเอียดดังนี้

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (ชุดวิชา 23728 หน่วยที่ 6, มสธ:14-16) ได้กล่าวไว้ว่า ประสพการณ์การทำงานในการร่วมส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา คณาจารย์ และนักการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษามีแนวคิดสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) เป้าหมายที่สำคัญและต้องชัดเจน คือคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือคุณภาพการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ

ผู้เรียน เป้าหมายนี้ทุกฝ่ายต้องมีภาพความสำเร็จหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องมีความชัดเจนว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคนและทุกคนเป็นไปเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ใด

2) กระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative learning) ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนตามที่กำหนดไว้ นั่น กระบวนการเรียนรู้ที่ครูใช้ต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังเพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันและได้ร่วมเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือ เกื้อกูล สนับสนุนการเรียนรู้ของกันและกันสู่การพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพไปพร้อมกับเพื่อนๆ

3) ความร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษา ครูควรทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ในการสร้างทีมเรียนรู้ ครูที่สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกันควรจับคู่เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั้งในบทบาทครูผู้สอน (Model teacher) และในบทบาทครู เพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) อันนำไปสู่การพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมมือรวมพลัง สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือกันและกันอย่างสร้างสรรค์ และเป็นกัลยาณมิตร มีวัฒนธรรมในการที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลดังกล่าวจะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ทั้งนี้เพราะทุกคนจะตระหนักรู้ได้ว่าตนและแต่ละคนล้วนสำคัญ แตกต่างและมีคุณค่าทุกคนเป็นคนสำคัญ มีบทบาท มีหน้าที่ที่เป็นพลังสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครูและผู้บริหารการศึกษาทุกคน การปฏิบัติงานในวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันในการเผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน ดังนั้น ประสบการณ์ ผลงาน และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ช่วยเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองและของทุกคน

5) การเรียนรู้ของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องทำอย่างต่อเนื่องและฝังแน่นจนเป็นวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพจะเกิดคุณค่าอย่างยั่งยืนที่ต้องใช้ระยะเวลาและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องหลายปี เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การรู้จัก การเข้าใจผู้เรียน การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน การสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน ในขณะที่ครูปฏิบัติการสอน การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เป็นต้น จะต้องอาศัยการเรียนรู้และการบูรณาการหลักการ แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการที่หลากหลาย และต้องฝึกฝนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและการที่ครูต้องสัมผัสรับรู้และเห็นผลการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับชีวิตและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องจนเกิดศรัทธาและความเชื่อถือ เป็นวิถีชีวิต ความเป็นครูและวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง

พิมพอร์ สดเอี่ยม. (2561:58) ได้ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน พบว่า ครูและผู้บริหารได้มีการวางเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน ออกแบบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งส่วนใหญ่จะออกมาในรูปแบบการประชุมเชิงนโยบายตั้งแต่ระดับกระทรวงลงมาถึงผู้ปฏิบัติงาน

2) มีทีมร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ พบว่า เกิดความร่วมมือในกระบวนการเพื่อบรรลุตามเป้าหมายเดียวกัน มีการพูดคุยสนับสนุนโดยการจัดสรรเวลาเพื่อให้มีการประสานความคิดเห็น วิเคราะห์ถึงแนวทางในการดำเนินการเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

3) การเสาะแสวงหาสิ่งใหม่ๆ พบว่า ได้มีการค้นพบวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน กลุ่มช่วงชั้นเดียวกัน และระดับชั้นเดียวกันและเกิดองค์ความรู้ใหม่ เกิดกระบวนการเรียนรู้ หรือวิธีการทดสอบ และยังสามารถส่งผลหรือสะท้อนกลับให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

4) การลงมือปฏิบัติและทดลอง พบว่ามีการลงมือปฏิบัติและทดลองจริง นักเรียนสามารถแสดงออกถึงรูปธรรมที่มีความชัดเจน และแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เกิดความสุขระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถต่อยอดขยายความได้อีก

5) ใช้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีการปรับปรุง พัฒนาต่อเนื่อง อย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ พูดคุยอย่างสม่ำเสมอด้วยกลยามิตรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีร่องรอยของการพัฒนาที่สามารถนำมาอ้างอิงได้

6) มุ่งที่ผลลัพธ์ พบว่ากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ส่งผลถึงผลลัพธ์ที่มุ่งเน้นที่ความสำเร็จต่อผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ใหม่และองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาต่อยอด มีหลักฐานในการบันทึกตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการถึงระดับขั้นสุดท้ายอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การกำหนดรูปแบบและเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยอาศัยการร่วมมือ รวมพลัง รวมใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการวางเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาโดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วมกันรวมทั้งการร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน

ของครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการปรับปรุง การแก้ไข และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 3.3 การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สู่อสถานศึกษา

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ดังนั้นระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกจากการเรียนรู้ รวมทั้งจากการลงมือปฏิบัติจริงและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น“โค้ช”ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น“ผู้รู้”แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมๆ กันกับผู้เรียนในขณะเดียวกัน ดังนั้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม“สาระวิชา”ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และเป็นผู้ที่ต้องอำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้กับผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning:PBL) ของนักเรียนสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562:4) ได้กำหนดทิศทางการศึกษาไทย ในอนาคต“พระราชกระแสฯ ด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ร.9” ดังนี้

#### 1. นักเรียน

1.1 “ครูต้องสอนให้เด็กนักเรียนมีน้ำใจ เช่น คนเรียนเก่งช่วยติวเพื่อนที่เรียนล้าหลัง มิใช่สอนให้เด็กคิดแต่จะแข่งขัน (Compete) กับเพื่อน เพื่อให้คนเก่งได้ลำดับดี ๆ เช่น สอบได้ที่หนึ่งของชั้น แต่ต้องให้เด็กแข่งขันกับตนเอง” (11 มิ.ย.55)

1.2 “ครูไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคโนโลยีมาก แต่ต้องมุ่งปลูกฝังความดีให้นักเรียนขั้นต้น ต้องอบรมบ่มนิสัยให้เป็นพลเมืองดี เด็กโตก็ต้องทำเช่นกัน” (6 มิ.ย.55)

1.3 “เราต้องฝึกหัดให้นักเรียนรู้จักทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มเป็นหมู่คณะมากขึ้น จะได้มีความสามัคคีรู้จักดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความรู้และประสบการณ์แก่กัน” (5 ก.ค.55)

1.4 “ทำเป็นตัวอย่างให้นักเรียนเป็นคนดี นักเรียนรักครู ครูรักนักเรียน” (9 ก.ค.55)

## 2. ครู

2.1 “เรื่องครูมีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ปัญหาหนึ่ง คือ การขาดครูเพราะจำนวนไม่พอและครูย้ายบ่อย ดังนั้นก่อนคัดเลือกเด็กที่จะพัฒนาต้องพัฒนาครูก่อนให้พร้อมที่จะสอนเด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ จึงจะต้องคัดเลือกครูและพัฒนาครู ต้องตั้งฐานะในสังคมของครูให้เหมาะสมและปลูกจิตสำนึกโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิธีการคือการให้ทุนและอบรม กล่าวคือ ครูต้องมีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่เหมาะสมที่จะสอน ต้องอบรมให้ครูวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีความเป็นครูที่แท้จริง คือมีความรักความเมตตาต่อเด็ก ควรเป็นครูห้องที่เพื่อจะได้มีความผูกพันและคิดที่จะพัฒนาท้องถิ่นที่เกิดของตนไม่คิดย้ายไปย้ายมา” (11 มิ.ย.55)

2.2 “ต้องปรับปรุงครู...ครูจะอายุ 40-50 ปี ก็ต้องเรียนใหม่ ต้องปฏิบัติครูอย่างจริงจัง” (6 มิ.ย.55)

2.3 “ปัญหาปัจจุบันคือ ครูมุ่งเขียนงานวิทยานิพนธ์ เขียนตำราส่งผู้บริหารเพื่อให้ได้ตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้นแล้วบางทีก็ย้ายไปที่ใหม่ ส่วนครูที่มุ่งการสอนหนังสือกลับไม่ได้อะไรตอบแทน ถ้าระบบไม่ยุติธรรมเราต้องเปลี่ยนระเบียบตรงจุดนี้การสอนหนังสือต้องถือว่าเป็นความดีความชอบหากคนใดสอนดีซึ่งส่วนมากคือมีคุณภาพและปริมาณจะต้องมี reward” (5ก.ค.55)

2.4 “ครูบางส่วนเวลาสอนนักเรียนจะสอนไม่หมดแต่เก็บไว้บางส่วนหากนักเรียนต้องการรู้ทั้งหมดวิชาก็ต้องเสียเงินไปสมัครเรียนพิเศษกับครูท่านนั้นจะเป็นการสอนในโรงเรียนหรือส่วนตัวก็ตาม” (5 ก.ค.55)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สู่อสถานศึกษา ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือจะต้องมีชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นเพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกรวมทั้งผู้ประกอบการวิชาชีพครูของโรงเรียนที่เกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียนและเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศซึ่งมักจะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นในการมีชุมชนแห่งวิชาชีพที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู (เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชนเป็นต้น) แต่แน่นอนว่าเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียนตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนนั้นควรประกอบด้วย

1. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกัน
2. การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึก โดดเดี่ยว (Derivatization) ในงานสอนของครู
3. การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม (Shared values and norms) ดังจะกล่าวในแต่ละประเด็น ดังนี้

กิจกรรมที่จำเป็นต่อความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพในสถานศึกษา

1. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกันซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์ สะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้นบรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอนเพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้างรับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู (Derivatization of instructional practices) เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือครูได้มีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา (Advisor) การเป็นที่เลี้ยง (Mentor) หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ก็ได้ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าวิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพังซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้และขาดประโยชน์ที่จะได้รับการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน ด้วยเหตุนี้ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้นก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3. รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด "จุดมุ่งเน้น" อย่างไรก็ตามถ้าถือว่า การมีชุมชนแห่งวิชาชีพ คือลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความองกงามของผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยากลำบากอยู่มากด้วยเหตุนี้การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) เพื่อได้อภิปรายและวิเคราะห์ในด้านหลักสูตรและกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตามแต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้นและเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-starting learners) ได้ต่อไป

4. สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration starts) เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการทำงานแบบโดดเดี่ยวและสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชน



วิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ ถ้าครูนั้นไม่มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครูจะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้ จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม(Shared values and norms) เมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศการสอนและผู้บริหารมาร่วมกันในกลุ่มชนแห่งวิชาชีพแล้วในประเด็นนี้ Sergiovanni (1994;อ้างถึงใน พรอริตี ชาวคาเซตต์, 2561:30) เห็นว่า การสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้พัฒนาสิ่งที่เรียกว่าอำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority) ขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง (Position authority) ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพนัก จึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับโครงสร้างใหม่ of โรงเรียนแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สามารถรองรับการเกิดชุมชนแห่งวิชาชีพได้เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการ (Bureaucratic Organization) ที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา กล่าวคือมีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตาม เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตั้งตัวและใช้ได้ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่กลับเป็นอุปสรรคสำคัญในโลกแห่งยุคเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่ต้องการมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นคล่องตัวได้สูงพร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความเป็นไปได้ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องได้รับได้รับการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ประเด็นต่อไปนี้ (Louis et al. 1994; อ้างอิงจาก พรอริตี ชาวคาเซตต์. 2561:30-35)

1. การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะอภิปราย (Time to meet and discuss) มีผลการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและครูผู้สอนชี้ชัดว่าการจัดสรรเวลา พิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะปกติของการจัดชั่วโมงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลาครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้ทั้งที่ครูเหล่านี้ จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากกลยุทธ์ใหม่ ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกัน เพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

2. การกำหนดขนาดของชั้นเรียน (Class size) มีผลงานวิจัยระบุว่า ถ้าจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้อยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนนั้นครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในจำนวนที่จำกัดแม้ว่าจะไม่สามารถ

กำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอน แต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากขึ้นย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

3. การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู และการให้อิสระแก่โรงเรียน (Teacher empowerment and school autonomy) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็นเนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู ยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม (Shared governance) ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ในขณะเดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีความอิสระ (Autonomy) อย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวด้วยเหตุนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรร่วมกับโรงเรียนต่าง ๆ ในการจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมแบบกว้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของครูผู้สอน ผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จะริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่าจากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วม (Shared norms and values) แล้ว จะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมืออำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการให้อิสระแก่นักเรียนหรือที่เรียกว่า “การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือ Site-based management” เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เองนั้นต้องมีมาตรการที่ระบุชัดเจนในกรอบนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และขึ้นอยู่กับขีดระดับความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียนที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงใดด้วย

4. เจือจางด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Professional community culture) วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกันเช่น ถ้าครูผู้สอนทุกคนและผู้นำของโรงเรียนมีความเชื่อว่า “มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ได้” ซึ่งความเชื่อเช่นนี้จะทำให้สมาชิกของโรงเรียนพยายามที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและแสวงหาวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันเพื่อให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนได้สูงสุด เป็นต้นในชุมชนแห่งวิชาชีพก็เช่นเดียวกันซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะยึดเหนี่ยวต่อกันด้วยระบบค่านิยม ความเชื่อ และปทัสถานร่วมกันเพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งวิชาชีพของตน อย่างไรก็ตามมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมหลายประการที่ควรจะได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เหมาะต่อการเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ ได้แก่

4.1 ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หรือ Bureaucratic culture ที่ใช้กฎระเบียบคำสั่งต่าง ๆ แบบตั้งตัวในการปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกปฏิบัติงาน ไปสู่การเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการหรือ Collegial culture ซึ่งเน้นที่วิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ยึดถือค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral and ethical cultures) เช่นในการเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก เป็นต้น

4.2 สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect) ต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ กล่าวคือความนับถือ หมายถึง การรู้จักให้เกียรติและการยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ส่วนความไว้วางใจ หมายถึงระดับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของมวลสมาชิก ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นผลที่มาจากการศึกษาที่ได้มีกิจกรรมการเสวนาอย่างใคร่ครวญ (Reflective dialogue) และการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ระหว่างกัน ในการสร้างความไว้วางใจและความนับถือต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก โดยแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทั้งหลาย เช่นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของหน่วยงานทั้งหลายที่เป็นชุมชนแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้นโดยที่บุคคลเหล่านี้ให้การยอมรับว่าการศึกษาและการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบร่วมของทุกคนในชุมชน

4.3 การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive skill base) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ที่ต้องใช้ความรู้ การคิดรวมทั้งการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ที่ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องเป็น Life-long learners และจะต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับนักเรียนที่ตนทำการสอน ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมเชิงความคิดของครูที่ต้องปรับปรุงใหม่ก็คือ การเปลี่ยนความเชื่อที่ว่าตนเป็นผู้ทำการสอน (Teaching) ไปเป็นผู้เรียนรู้ (Learning) แทน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้จัดสรรประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งพยายามในการสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนรู้จักรับผิดชอบในการใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองอยู่เนืองนิตย์ เพื่อที่จะให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของตน

4.4 สร้างวัฒนธรรมการขอริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Openness to innovation) ในชุมชนแห่งวิชาชีพสมาชิกทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge creation) กล่าวคือ ครูผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุนในการออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมของข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมายอย่างรวดเร็ว ต้องค้นหาวางจะมีวิธีการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในภาวะเช่นนี้ได้ อย่างไร ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นมากมายจะส่งผลกระทบต่อหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน

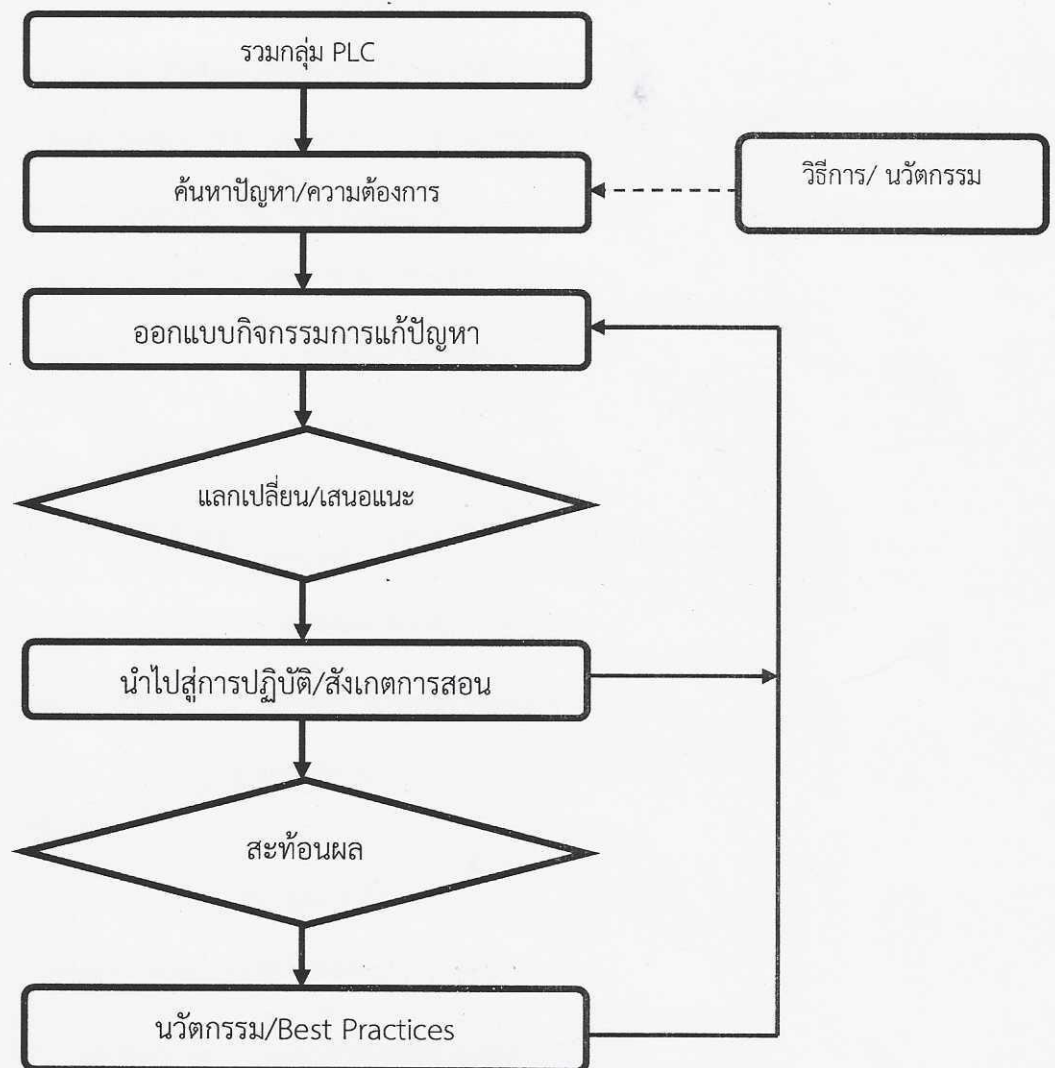
ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นกันได้อย่างไรการที่จะทำให้สมาชิกเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ นั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการกล้าเสี่ยง (Taking risks) ชอบการทดลอง (Experiment) เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลองคือความล้มเหลว แต่ต้องถือว่าข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสดีที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติมและ “ถือว่าผิดเป็นครู” ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ แต่ควรเป็นเรื่องที่ต้องสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ควรปรับปรุงระบบเน้นการให้ความดีความชอบแก่สมาชิกที่ชอบทดลองค้นคว้า หานวัตกรรมและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้แก่โรงเรียนอีกด้วย

4.5 ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้นำ (Supportive leadership) การที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วก็มีคำถามตามมาคือแล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่าทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชนจำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่ในชั้นเรียนและอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา นั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องการใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่าครูมีชั่วโมงสอนน้อยลงและมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุม ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่น เพื่อสังเกตการเรียนการสอนและการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูให้มากขึ้น (Darling Hammond, 1994 ; อ้างอิงจาก พรอติ ชาวคาเซตต์, 2561:34) เป็นต้นการที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนักให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชนและวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teachers are the first Learner) โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วยนั่นคือความปรารถนาใฝ่ฝันของบุคคลฝ่ายที่มีอาจปฏิเสธได้

ขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน และคณะ. (2561:26-27) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน ประกอบด้วยระดับนักเรียน (Student Level) ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” ที่เชื่อมโยงเข้ากับการเรียนรู้ของชุมชนจึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” และระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) จะครอบคลุมถึง

ผู้ปกครองสมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน ซึ่งการรวมตัวกันของครูในสถานศึกษาในลักษณะทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วมกันและ ผู้บริหารเป็นผู้ดูแลและสนับสนุนบนพื้นฐานของวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน มีการดำเนินการแบบทีมร่วมเรียนรู้ ที่มีการจัดการความรู้และพัฒนา วิชาชีพภายใต้สภาพการณ์ที่สนับสนุนเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถดำเนินตามขั้นตอน ภาพที่ 2.4 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.4 แสดงขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา  
ที่มา : เอกสารประกอบการอบรมการพัฒนาสถานศึกษา  
ด้วยกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. 2561 : 26)

จากภาพแสดงขั้นตอนการนำรูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษามีรายละเอียด แต่ละขั้นตอน  
ดังนี้

#### 1. การรวมกลุ่ม PLC

รวมกลุ่มครูที่มีปัญหา/ความต้องการเดียวกัน เช่น ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและ  
ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น

#### 2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ

- 1) ร่วมกันเสนอปัญหา/ความต้องการ
- 2) จัดกลุ่มปัญหา
- 3) จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน
- 4) เลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกัน

#### 3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา

- 1) เรื่องเล่าเร้าพลัง/บอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ
- 2) ค้นหาตัวอย่าง/รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ
- 3) ร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหา

#### 4. ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา

ออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่มเลือก

#### 5. แลกเปลี่ยนเสนอแนะ

นำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ

#### 6. นำสู่การปฏิบัติ /สังเกตการสอน

- 1) นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา
- 2) ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้น

เรียน สังเกตการสอน เป็นต้น

#### 7. สะท้อนผล

- 1) สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา
- 2) อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

### 3.4 การพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)

วิจารณ์ พานิช. (2555; อ้างอิงจาก ชวลิต พาระแพน. 2560 : 50) ชุมชนแห่งการเรียนรู้  
เชิงวิชาชีพ หรือ PLC ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการกระทำที่แสดงถึงการแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนของ  
ครู แต่มุ่งให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันความจริงใจของสมาชิกและ  
ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน และมุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะ

แนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่มีสมมติฐานคือ สิ่งที่ครูทำร่วมกันนอกห้องเรียน ในการวางแผน การออกแบบ การออกแบบการเรียนรู้ และการเตรียมการสอนมีความสำคัญเท่า ๆ กับการออกแบบการเรียนรู้ในห้องเรียน และกระบวนการ ต่าง ๆ เหล่านี้สามารถปรับโครงสร้างของ โรงเรียน และพัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ (Seashore Anderson & Riedel. 2003; อ้างอิงจาก ขวลิต พาระแพน. 2560 : 50) สอดคล้องกับนักการศึกษาอีกหลายท่านที่สรุปเรื่อง เกี่ยวกับคุณประโยชน์ของ PLC ไว้ว่า ถึงแม้การสร้าง PLC ในโรงเรียนจะเป็นเรื่องยาก แต่ทว่ากลับ เป็นสิ่งที่ช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน (Louis Kruse and Byrk. 1995; Newman and Wehlage. 1995; Hord. 1997; Olivier and Hipp. 2006; Rosenholtz. 1989; Sackney Mitchell and Walker. 2005; Schmoker. 2006 อ้างอิงจาก Hipp and Weber. 2008:46-56;Cranston.2009:1-22) บทบาทของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีความ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและการจัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนจากการเน้นที่การสอนของครูเป็นเน้นที่ การเรียนรู้ของนักเรียน และเปลี่ยนจากเน้นที่การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (Individual Learning) มา เป็นเน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) รวมทั้งเปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นในการ แข่งขันมาเป็นเน้นที่ความร่วมมือหรือช่วยเหลือ แบ่งปันกันจึงถือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับ กระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนและสมาชิกที่อยู่ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

วิเชียร ไชยบัง. (2558; อ้างอิงจาก ปิยณัฐ กุสุมาลย์, 2560 : 37) กล่าวว่า การทำชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การสร้างระบบให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกัน หรือการสร้างชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) เป็นแนวทางใหม่ที่จะพัฒนาครูให้มีคุณภาพด้วยการสร้างพลังการเรียนรู้ ร่วมกัน PLC จะช่วยยกระดับความรู้ความเข้าใจของครูแต่ละคน ทั้งมิติความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา ที่จะสอนและความรู้ความเข้าใจต่อการสอน เช่น หลักสูตรจิตวิทยาการสอน การออกแบบกิจกรรม การวัดและประเมินผล เป็นต้น PLC ช่วยยกระดับทักษะของครูแต่ละคน เช่น ทักษะการออกแบบ การเรียนรู้ ทักษะการสื่อสาร ทักษะ ICT ทักษะการวัดและประเมินผล ตลอดจนทักษะชีวิต เช่น ทักษะการจัดการความขัดแย้ง ทักษะการจัดการอารมณ์ ทักษะการอยู่ร่วมกัน เป็นต้น PLC ช่วยให้ครูแต่ละคนค้นพบความหมายของชีวิต ความหมายของการเป็นครูรู้สึกถึงคุณค่าของงานครูเห็น เป้าหมายที่สำคัญร่วมกัน เป็นบุคคลและองค์กรการเรียนรู้ ทำงานเป็นทีม มีความเป็นกัลยาณมิตร นั่นคือความมีอุดมการณ์นั่นเองโดยกระบวนการ PLC มีรายละเอียดดังนี้

1. การเตรียมองค์กร เตรียมสภาพแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย และสัปปายะ
2. ก่อรูปวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เป็นการร่วมกันกำหนดเป้าหมายองค์กรและข้อตกลง เบื้องต้น การออกแบบกิจกรรมเพื่อลดลำดับชั้นให้น้อยลงเป็นองค์กรระดับราบมากขึ้น และสร้างกลไก ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ทั้งเป็นกลไกที่ดึงดูดผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามาอยู่ในกระบวนการด้วย

เช่น การกำหนดช่วงเวลา สถานที่ หัวข้อ ผู้เข้าร่วม และผู้นำวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละครั้งซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญมากในขั้นตอนนี้

3. กิจกรรม PLC เช่น Dialogue หรือ กระบวนการสุนทรียสนทนาเพื่อการเรียนรู้ซึ่งกันและกันด้วยการคุยกันในระดับราบ ที่เน้นการฟังอย่างรู้เท่าทันจิตใจของตนเองเพื่อการจัดการตัดสินใจที่เกิดขึ้นขณะฟัง เพราะการฟังนั้นจะเต็มไปด้วยความกรุณาต่อกันที่ทุกคนจะมีโอกาสได้รับเนื้อความได้อย่างครบถ้วนทั้งมิติและเนื้อหา ตัวอย่างหัวข้อคำถามเพื่อ Dialogue เช่น ห้าปีที่แล้วเราเห็นองค์กรเราเป็นอย่างไร อีกห้าปีข้างหน้าเราอยากเห็นองค์กรเราเป็นอย่างไร อะไรที่หลอหลอมให้เรากลายเป็นคนแบบนี้ เราอยู่ตรงไหนของจักรวาล เราเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆรอบตัวอย่างไร เป็นต้น

สรุปได้ว่า แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในวงการการศึกษา เนื่องจากมีผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ในหลายๆ ประเทศ แสดงให้เห็นว่าการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในวงการการศึกษา ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ต่อการบริหารงาน และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สามารถช่วยแก้ปัญหาผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นในวงการการศึกษาของประเทศไทย ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ด้วยเช่นเดียวกันโดยถูกกำหนดเป็นนโยบายให้ครูทุกคน ทุกโรงเรียนนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา แก้ปัญหาในการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

##### 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

จิราภรณ์ เกตุแก้ว.(2559:30) ได้ศึกษาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 2) เพื่อเปรียบเทียบจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ระหว่างก่อนและหลังใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจหลักสูตรดังกล่าวของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ โดยมีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย จุดหมายและขอบเขต ขั้นที่ 2 การออกแบบหลักสูตร ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตรกลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2558 โดยการคัดกรองนักศึกษาที่มีจิตสาธารณะต่ำหรือน้อยที่สุด จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม



เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ แบบวัดจิตสาธารณะ แบบวัดความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ซึ่งมีผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการพัฒนาหลักสูตรได้หลักสูตรในการใช้ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่มี 6 องค์ประกอบ คือ หลักการ และเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมในหลักสูตร สื่อประกอบในการฝึกอบรม และการวัดและการประเมินผล ซึ่งทุกองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน 2) ผลของการเปรียบเทียบจิตสาธารณะของนักศึกษากลุ่มเป้าหมายก่อนการทดลองและหลังการทดลองใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ 3) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก

วิภา ตันจุลพงษ์. (2560 : 55) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และทักษะการผลิตผลงานการเขียนสำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักสองประการ คือพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ และทักษะการผลิตผลงานด้านการเขียนสำหรับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นโดยการศึกษาผลที่เกิดกับครูที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมและผลที่เกิดกับนักเรียนประถมศึษาปีที่ 4-6 ที่ได้รับการสอนโดยครูที่เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนชั้นประถมศึษาปีที่ 4-6 จำนวน 30 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) และนักเรียนประถมศึษาปีที่ 4-6 จำนวน 90 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) การวิจัยครั้งนี้ดำเนินตามระเบียบวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของหลักสูตรมีดังนี้ ครูมีความรู้ มีความเข้าใจ และมีเจตคติในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์และมีทักษะในการผลิตผลงานการเขียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 นักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ในด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์และมีทักษะการผลิตผลงานการเขียนสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ครูมีความสามารถในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ และทักษะการผลิตผลงานการเขียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

#### 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชูลีพร เกลี้ยงสง และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558:86-98) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การให้การสนับสนุนการจัดการสถานศึกษา 3) การประสานความร่วมมือของสมาชิก 4) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร และ 5) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา

อนุสรุ สวรรณวงศ์. (2558:207) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน พบว่า การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การเสริมสร้างการยอมรับและความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน 4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นริศ ภูอาราม. (2560:229-230) ได้ศึกษาและวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก” ซึ่งมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ เครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านปัจจัยนำเข้าประกอบด้วยหลักสูตร ครู ผู้บริหาร นักเรียน ทรัพยากร และเครือข่ายด้านกระบวนการประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดวิธีสอน การกำหนดสื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ด้านผลผลิตซึ่งประกอบด้วย นักเรียน และครูด้าน ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานข้อเสนอแนะ และการปรับปรุงแก้ไขตามข้อข้อเสนอแนะ ด้านสภาพปัจจุบันของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีการทำงานผ่านหน่วยระบบย่อย 7 หน่วยระบบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้ 3) การกำหนดเนื้อหา 4) การกำหนดวิธีสอน 5) การกำหนดสื่อการเรียนรู้ 6) การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ และ 7) การประเมินผล และด้านระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กซึ่งพบว่า 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 2) นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกคน 3) ครูมี

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และ 4) ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมมากที่สุด

ปิยณัฐ กุศลมาลย์. (2560:107-110) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 และ 3) พัฒนาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีภาวะผู้นำร่วมมี 8 ตัวบ่งชี้ 2) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน มี 7 ตัวบ่งชี้ 3) การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ มี 8 ตัวบ่งชี้ 4) การทบทวนไตร่ตรองผล มี 8 ตัวบ่งชี้ 5) การสนับสนุนมี 8 ตัวบ่งชี้ 6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ โดยมีผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การทบทวนไตร่ตรองผล การสนับสนุน การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน การมีภาวะผู้นำร่วม และการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ การสนับสนุน การมีภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การทบทวนไตร่ตรองผล การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ รวมทั้งในการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ โดยแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีแนวทางการดำเนินงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีระบบทีม ร่วมมือร่วมใจ ด้านการทบทวน

ไตร่ตรองผล ด้านการสนับสนุน และด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560:3) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในระดับชั้นมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริภพ บุญยีน (2560:86-89) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา และ 2) เสนอแนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ซึ่งมีจำนวนรายการปฏิบัติทั้งสิ้น 75 รายการ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มี 19 รายการ ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มี 14 รายการ ได้แก่ การประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ของสมาชิกในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานร่วมกัน มี 17 รายการ ได้แก่ บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานเพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษา และองค์ประกอบที่ 4 ด้านโครงสร้างสนับสนุน มี 25 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อคณะครู นักเรียน และชุมชน เป็นต้นและการศึกษาปัญหาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาทั้ง 4 องค์ประกอบ พบว่ามีปัญหาในการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย และ 2) แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มี 6 รายการ ได้แก่การจัดทำเพิ่มสะสมผลงานรายบุคคล โดยอิงมาตรฐานวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มี 6 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นบนความเป็นจริง องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานร่วมกันซึ่งมี 9 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้การนิเทศภายในเป็นตัวขับเคลื่อนและ องค์ประกอบที่ 4 ด้านโครงสร้างสนับสนุน มี 5 รายการ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายเพื่อระดมทรัพยากร การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับรู้ เป็นต้น

สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560:72-78) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 การวิจัยในครั้งนี้ได้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของมืออาชีพซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของมืออาชีพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ตามมุมมองของผู้บริหารรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือการกระตุ้นทางปัญญา สำหรับตามมุมมองของครู ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของมืออาชีพในระดับดี ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจที่มีผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของมืออาชีพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ตามมุมมองของผู้บริหารและมุมมองของครูมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของมืออาชีพประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) ประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา 3) สร้างความเข้าใจและมีความตระหนักในเรื่องความสำคัญของการพัฒนา 4) ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย 5) พัฒนาด้วยตนเอง 6) พัฒนาโดยสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของมืออาชีพด้วยระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 7) จัดอบรมพัฒนาเชิงปฏิบัติการ 8) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงาน 9) จัดนิทรรศการหรือสัมมนา และนำเสนอผลการปฏิบัติงาน

ธีรยุทธ รุจาคม. (2561:62-63) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลวิจัยพบว่าการ ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยลำดับ แรก ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ รองลงมาได้แก่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ร่วมแรง ร่วมใจ และความร่วมมือ ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับสุดท้ายได้แก่ ภาวะผู้นำตามลำดับ และสำหรับผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ไม่แตกต่างกัน

พรอโรตี ชาวคาเขตต์. (2561:60-61) วิจัยเรื่อง สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย โชนเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโชนเหนือ และ 2) เพื่อ ศึกษาแนวทางในการจัดการสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากร การศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโชนเหนือจากผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพ การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโชนเหนือพบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แนวทาง ในการดำเนินงานการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโชนเหนือ ดังนี้ 2.1) ด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ควรมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันและสนับสนุนให้มีกระบวนการในการทำงาน ร่วมกันของคณะครู 2.2) ด้านการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล และโรงเรียน ควรมีบรรยากาศทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน ในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2.3) ด้านการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน การเรียนรู้จากกิจกรรมเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด ที่การเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพครู ทำให้ครูได้มีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำร่วมกัน และอุทิศตนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2.4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นแรงจูงใจ

ที่ทำให้เกิดการพัฒนาดตนเอง อุทิศตนในการทำงานและทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

พิชิต ขำดี.(2561:3) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) นำเสนอแนวทางในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งได้ผลการวิจัยดังนี้ 1) สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการส่งเสริมในการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการจัดลำดับความต้องการ และจำเป็น มากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรม เพื่อพัฒนาให้ครู มีความรู้ความสามารถ กระบวนการสังเกตการสอน ควรมีการวางแผนและปฏิบัติอย่าง สม่ำเสมอ 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของ ตนเองและ การสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) ด้านวิสัยทัศน์และ ค่านิยมร่วมกันใน การส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนและมุ่งเน้นการทำงาน เป็นทีม 4) ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน การส่งเสริมช่วงเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่กระทบต่อการ จัดการเรียนการสอน การเสริมแรงให้กำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ด้านการสนับสนุนและ การเป็นผู้นำร่วมกัน สร้างภาวะผู้นำ ผู้ตามในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มอบหมายงานตามความถนัดและ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

#### 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้ช่วย

อัญชุลี อุดรกิจ และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2559:279) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาในการ ปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1.) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2.) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยตาม ความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และ 3.) เพื่อ เสนอแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครู ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และครูผู้ช่วยใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ปีการศึกษา 2555 จำนวนทั้งหมด 448 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อได้พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาสถานศึกษามีการปฏิบัติมากกว่าทุกด้านและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านมีปัญหายุ่งยากในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาด้านวิชาการ มีปัญหามากกว่าทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยจำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ซึ่งแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 คือครูผู้ช่วยที่ต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและให้ความสำคัญกับการใช้สื่อและการพัฒนาสื่ออื่กทั้งการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะชีวิต รวมทั้งในการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา

กนิ น แลวงค์นิล. (2560:163) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวทางการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการ และความจำเป็นต่ำที่สุดคือการพัฒนาทางวิชาการ โดยมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า ในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อย พบว่าการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด



วาสนา มะณีเรือง และคณะ. (2561:260-261) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดี ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครู เก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ครูเก่งมีคุณลักษณะ 5 ประการได้แก่ การพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรและสร้างสื่อการสอน ความสามารถในการสอน ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และความสามารถในการแก้ปัญหาและสำหรับครูดี มีคุณลักษณะ 2 ประการได้แก่การครองตน และการครองงาน 2) รูปแบบที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดี ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มากที่สุดคือ การสร้างระบบพี่เลี้ยง รองลงมาคือการฝึกอบรมและการ นิเทศแบบคลินิกตามลำดับโดยทั้ง 3 รูปแบบ สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีได้ ร้อยละ 65.1 3) รูปแบบ การพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การสร้างระบบพี่เลี้ยงการฝึกอบรม และการ นิเทศแบบคลินิก มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่า รูปแบบที่สามารถใช้พัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มากที่สุดคือการ สร้างระบบพี่เลี้ยง รองลงมาคือการฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิก ตามลำดับ

ธงชัย แจ่มเดือน. (2561:76 อ้างอิงจากบุญทริกา บุลภักดี) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษา พฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครู พี่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุดในภาพรวมคือพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือรองลงมาคือพฤติกรรมการนิเทศ แบบชี้แนะให้ข้อมูลและพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุดในแต่ละด้านมีดังนี้ 1) ด้านการ นำเสนอข้อมูลคือพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 2) ด้านการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันคือพฤติกรรม การนิเทศแบบร่วมมือ 3) ด้านการรับฟังคือพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 4) ด้านการแก้ปัญหาคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล 5) ด้านการแนะนำหรือการหาข้อตกลงคือ พฤติกรรมการนิเทศ แบบร่วมมือ 6) ด้านการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์คือพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ และ 7) ด้าน การเสริมแรงคือพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

#### 4.4 งานวิจัยในต่างประเทศ

Carpenter. (2015:682-694) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสำรวจเกี่ยวกับการสนับสนุนนโยบายและกระบวนการของภาวะผู้นำ ร่วมในวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน โดยวิธีการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพดำเนินการศึกษาจาก โรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 3 โรงเรียน ใน Midwestern สหรัฐอเมริกาโดยทำการสัมภาษณ์ของ

ผู้บริหาร และครู โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบเก็บข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของวัฒนธรรมขององค์กรของโรงเรียนและการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนับสนุนและมีภาวะผู้นำร่วมกับครูในองค์กรในเชิงบวก โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะส่งผลกระทบต่อในการปรับปรุงองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานร่วมกันโดยตรงกับครูในการสร้าง นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดโครงสร้างความเป็นผู้นำโดยมีครูเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงในการปรับปรุงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเป็นกรณีเฉพาะที่อาจแจ้งผู้นำการศึกษาเกี่ยวกับกลไกการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จตามนโยบายและขั้นตอนที่ได้วางรูปแบบไว้ในวัฒนธรรมองค์กรและชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน

Flores et al. (2015 : 113-143) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยศึกษาวิธีการการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของเม็กซิโกโดยการศึกษาระบวนการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่งในเมือง Monterrey ประเทศเม็กซิโก โดยมีครูเข้าร่วมการศึกษาค้นนี้มีจำนวน 7 คน คือครูผู้สอนเป็นผู้ริเริ่มกระบวนการ 3 คน และผู้เชี่ยวชาญ 4 คนโดยใช้การวิเคราะห์กรณีศึกษาจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนซึ่งผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง Monterrey ได้เห็นความเป็นไปได้ของความสามารถ ในการสร้างพื้นที่ที่ครูสามารถสะท้อนและได้แลกเปลี่ยนทำให้เห็นถึงการแก้ปัญหาในขณะที่ครูร่วมกัน ปฏิบัติการสอนซึ่งพื้นที่ของการสะท้อนนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูสร้างโครงการและการพัฒนาความรู้สึก ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ ทำให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในหลาย โครงการของการสอน

Rachel and Penny. (2015 : 39-45) ได้ตรวจสอบความล้มเหลวในการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ใช้รูปแบบต่าง ๆ ของ การเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการ ปรับปรุงการปฏิบัติการทางการเรียนการสอน โดยอาศัยการสื่อสารของครูในการปฏิบัติการสอนที่ เพิ่มขึ้นและการทำงานร่วมกันระหว่างครู ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ กรณีศึกษา เป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในเขตชานเมืองของรัฐเท็กซัส โดยวิเคราะห์ตรวจสอบโปรแกรม และผลกระทบต่อการวางแผนการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้รวบรวม ข้อมูลที่ผ่านการสัมภาษณ์และการสังเกตที่โรงเรียนที่ได้ดำเนินการตามรูปแบบของชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า ข้อบกพร่องที่สำคัญของโรงเรียนในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือมี ข้อจำกัดในการกิจของการปฏิบัติงานในโรงเรียน และการมุ่งเน้นตามตัวชี้วัดในชุดเดียวมากเกินไป นอกจากนี้ในการทำงานของครูยังขาดเวลาในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งการสนับสนุนที่จำเป็นของ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นตัวช่วยในการทำงานตามรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ทั้งด้านผู้เรียนและด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน

Kalkan. (2016:1619-1637) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของความน่าเชื่อถือที่มีต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีวิธีการวิจัยที่อธิบายถึงสถานการณ์ในปัจจุบันหรือในอดีตที่ผ่านมาในรูปแบบการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระคือ โครงสร้างของระบบราชการ และตัวแปรตามคือความน่าเชื่อถือขององค์กรและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูจำนวน 805 คนที่ทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองของ Ankara และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณเชิงเส้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ความน่าเชื่อถือขององค์กรยังเป็นตัวแปรใกล้เคียงบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับโครงสร้างระบบราชการขององค์กร

Hardman et al. (2015:602) ได้ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเทศแทนซาเนีย พบว่า จากการสังเกตในห้องเรียนและการสัมภาษณ์ถือว่าการดำเนินการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานทั้งในระดับเขตและระดับโรงเรียนเป็นไปด้วยดีและผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนสามารถสร้างระบบบนโครงสร้างที่มีอยู่เดิมเพื่อเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้ การสอนแนะนำงาน (Coaching) การสังเกตการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากครูผู้ร่วมงาน ที่มีประสบการณ์ที่ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน อีกทั้งผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันของครูแบบรวมกลุ่มภายในโรงเรียนเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูได้เป็นอย่างดี

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว พบว่ามีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรหลายรูปแบบทั้งด้านการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตร การดำเนินการตามหลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร ตลอดจนการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้หลักสูตร เพื่อนำมาปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสังคม สามารถหล่อหลอมผู้เรียนให้สามารถประกอบอาชีพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการร่วมมือกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะพบถึงการเชื่อมโยงระหว่างครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกัน ภายใต้กระบวนการที่ศรัทธา

การศึกษาที่เปลี่ยนไป จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนการที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียนและอยู่กับนักเรียนตลอดเวลาที่มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง การใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่างๆ ในทั่วโลกซึ่งปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่นในประเทศญี่ปุ่น พบว่าครูมีชั่วโมงสอนน้อยลงและมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและการทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนในชั้นอื่นๆ ในการสังเกตการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ได้ใช้เวลาเพื่อการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น (Darling-Hammond, 1994, 1996) เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างความตระหนักและให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชนและวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teachers are the first learners)” โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย