

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู

The professional learning community: Practices guidelines for teachers

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล^{1*}

Mathasit Tanyarattanasrisakul^{1*}

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดและแนวทางปฏิบัติสำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู เพื่อให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติได้ขับเคลื่อนแนวคิดทางการศึกษานี้มาสู่ห้องเรียนและบริบทการทำงานของตนอย่างสอดคล้องกัน สาระสำคัญของบทความ ได้แก่ 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมามีคือครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางปฏิบัติสำหรับครูที่ต้องการสร้างความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การตั้งเป้าหมายแบบ SMART ได้แก่เป็นเป้าหมายที่เจาะจง (specific: S) สามารถวัดได้ (measurable: M) สามารถทำได้จริง (attainable: A) มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (result-oriented) และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (time bound: T) และกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง 3) องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 3.1) ชุมชนกัลยาณมิตร 3.2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3.3) การมีภาวะผู้นำ 3.4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 3.5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4) เป้าหมายหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูคือการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางปฏิบัติสำหรับครู

Abstract

This article was presented for the concept of the professional learning community (PLC) and the guidelines for teachers who were practitioners which can be driving this educational concept into the classrooms and their work consistently. The article included 1) the PLC which was a collaborative learning of professionals and has an exchange of ideas that applies the knowledge for learning in the future. The knowledge gained from the learning management in the classroom and be systematically organized through the reflection of academic principles and also been sharing continuously. The result of PLC was the knowledgeable teachers, the learning management

¹ โรงเรียนราชินีบูรณะ นครปฐม 73000

¹ Rachineeburana School, Nakhon Pathom 73000, Thailand

* Corresponding author. E-mail: mathasit24@gmail.com

techniques and the evaluation process which be improved and developed continually, 2) the practices of teachers on work cooperation through the professional learning communities which called SMART targeting; specific (S), measurable (M), attainable (A), result-oriented (R), and time bound (T) and the process of mentoring and, 3) the component of PLC for teacher included 5 components; 3.1) caring community, 3.2) sharing vision and values, 3.3) leadership, 3.4) collaborative learning and, 3.5) sharing field and, 4) the major important goal of PLC of teacher is developing students to gain knowledge of the 21st century skills.

Keywords: professional learning community, practices guidelines for teachers

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 จนถึงศตวรรษที่ 21 เป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษาซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของประเทศ อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดโลกของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ชีวิตของประชาชนไทยและประชากรทั่วโลกเปลี่ยนแปลงไป สังคมโลกมีลักษณะที่แคบลง มีการหลั่งไหลของวัฒนธรรม อาเซียนและวัฒนธรรมโลก ที่เห็นได้ชัดคือเรื่องอาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า และที่สำคัญคือ โทรศัพท์ประเภทสมาร์ตโฟนกลายเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ทำให้ติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว ทั้งได้ย่นเสียมองเห็นภาพเชิงประจักษ์ ส่งผลให้การติดต่อซื้อขาย การทำธุรกิจ การสืบค้นข้อมูลข่าวสาร การศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่างๆ โดยบุคคลมีความเป็นอิสระมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ คนในยุคศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001-2100) จึงมีลักษณะตลอดจนความสามารถและเจตคติที่แตกต่างจากคนในศตวรรษที่ 20 อย่างชัดเจน (พิมพันธ์ และเพียวว, 2560) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเสมือนเป็นสัญญาณเตือนว่ารูปแบบการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไม่สามารถทำงาน

อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพัง แบ่งแยกกันตามสายงานหรือทำงานภายใต้กรอบแนวคิดที่มุ่งเฉพาะการสอนเนื้อหาเพื่อนำไปสอบมากกว่าการเรียนรู้ ผลกระทบจากองค์ความรู้และลักษณะผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ตลอดจนทักษะทางวิชาชีพของครูไม่สามารถทำได้ในรูปแบบเดิม เป็นเหตุให้มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรแบบโรงเรียนที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างหลากหลายรูปแบบในบริบทต่างๆ ของแต่ละประเทศเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 เช่น การวิจัย บทเรียน (lesson study) ในประเทศญี่ปุ่น แนวคิดการสอนให้น้อยลงแต่เรียนรู้ให้มากขึ้น (teach less, learn more) ในประเทศสิงคโปร์ การพัฒนาวิชาชีพครูแบบ lesson group and research group ในเมืองเซี่ยงไฮ้ และ problem solving groups ในประเทศฟินแลนด์ (วรลักษณ์ และเอกรินทร์, 2557; วิริยะ และกมลรัตน์, 2559)

สำหรับประเทศไทย การปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) พยายามที่จะแก้ไขปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพครู เพื่อให้ครูมีสมรรถนะเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ เนื่องจากครูเป็นบุคลากรที่สำคัญของการศึกษาและมีส่วนใน

การพัฒนาสังคม (จินตนา, 2556; ปองทิพย์ และมารุต, 2557) และพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถอื่นที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี (computing and ICT literacy) 2) ความสนใจใฝ่รู้ และมีจินตนาการ (curiosity and imagination) 3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (critical thinking and problem solving) 4) ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม (creating and innovation) 5) การสื่อสารและการร่วมมือ (communication and collaboration) 6) การคิดเชิงธุรกิจและการประกอบการ (corporate and entrepreneurial spirit) และ 7) ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก (cross-cultural and global awareness) (จินตนา, 2556; ไพฑูรย์ และคณะ, 2558; สมน์ท, 2559; Bellanca and Brandt, 2010) รวมทั้งการมีคุณธรรม มีวินัย และรักชาติ เป็นต้น (วิจารณ์, 2554) การพัฒนาครูจึงเป็นทั้งการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทั้งสมรรถนะทางวิชาชีพครูและนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ไปพร้อมกัน นั่นคือ ครูจะต้องมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยใช้การร่วมมือกันทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจในลักษณะของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู แต่สิ่งที่สำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวคิดดังกล่าวก็คือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับครู ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิด เปรียบเทียบหลักการสังเคราะห์ และนำเสนอแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู สำหรับบริบทการศึกษาไทย ไว้ในบทความฉบับนี้

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เขียนทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิดจากบทความวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งเอกสารและตำราของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวถึงความหมาย เป้าหมาย ลักษณะสำคัญ องค์ประกอบ และบทบาทของครูที่เปลี่ยนแปลงไป ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 13 เรื่อง ได้แก่ แนวคิดจากบทความวรรณคดีและอริป (2554); วิจารณ์ (2554); วรลักษณ์ และคณะ (2557); วรลักษณ์ และเอกรินทร์ (2557); วิชัย และมารุต (2557); ปองทิพย์ และมารุต (2557); สมน์ท (2559); อนุสร (2559); พิมพ์พันธ์ และเพียว (2560); DuFour *et al.* (2006); Stoll and Louis (2007); Bellanca and Brandt (2010); Kanold (2011)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เขียนใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) (รัตนะ, 2556) เพื่อแยกแยะ วิเคราะห์และถอดความประเด็นต้องการศึกษาจากบทความ ภายหลังจากที่ได้องค์ความรู้ในประเด็นต่างๆ ข้างต้น ผู้เขียนนำมาสังเคราะห์ เรียบเรียง และนำเสนอเป็นแนวทางที่เป็นไปได้สำหรับบริบทการศึกษาไทย

ผลการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดจากบทความ เอกสาร ตำรา ของนักวิชาการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 13 เรื่อง ภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ทำให้สามารถสรุปประเด็นที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ได้แก่ ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และบทบาทของครูที่เปลี่ยนไปในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พร้อมทั้งได้นำเสนอตัวอย่างและบทวิเคราะห์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแนวทางที่คาดว่าจะสามารถทำได้ โดยใช้ฐานคิดจากประเด็นที่สังเคราะห์ได้ข้างต้น รายละเอียดดังนี้

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community) เป็นพัฒนาการของการจัดการความรู้ (knowledge management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) โดยเป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ คือ 1) ความเป็นมืออาชีพ (professional) ซึ่งหมายถึงการทำอะไรได้ดีกว่ามือสมัครเล่น การไม่ทำร้ายสังคมจากความเชี่ยวชาญของตน การมีความสุจริตแห่งวิชาชีพ การมีความสุขจากการได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม และการตระหนักถึงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ทั้งนี้การเป็นวิชาชีพประกอบด้วย การมีหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน มีการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ และมีองค์กรวิชาชีพรับรอง และ 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) ซึ่งหมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้ประกอบวิชาชีพที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพและคุณภาพของนักเรียนร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ

(collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่หรือโรงเรียน (field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (sharing learning) อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการสอนงานวิชาชีพ (focus on learning rather than on teaching) มีการทำงานร่วมกัน (work collaborative) และความรับผิดชอบต่อตนเอง (self-accountable) (วิชัย และ มารุต, 2557)

ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงหมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ นั่นก็คือ ครูกับครู และครูกับนักเรียน ที่เป็นมากกว่าการจัดการเรียนรู้ แต่ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด การเรียนรู้ในลักษณะนี้ จะเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative learning) นอกจากนี้ องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือ ครูมีความรู้ในเนื้อหา เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การกำหนดเป้าหมายขึ้นมาเพื่อเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หลายท่านอาจสับสนหรือเกิดความไม่แน่ใจว่า เป้าหมายที่เลือกขึ้นมานั้นถูกต้องตามแนวคิดของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือไม่ หลากหลายแนวคิดที่พยายามสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีเป้าหมายอื่นที่

ไม่ใช่การพัฒนาเด็กเรียนถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนัก สำหรับการนิยามความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ข้างต้น การกำหนดเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อาจทำได้โดยการวิเคราะห์และร่วมกับตอบคำถามเหล่านี้ (Bellanca and Brandt, 2011 แปลโดยวรพจน์ และอธิป, 2554; วิจารณ์, 2554) ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนได้ทักษะและความรู้ที่จำเป็นอะไรบ้าง 2) เราจะจัดการเรียนรู้อย่างไรให้นักเรียนได้ทักษะนั้น 3) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนได้ทักษะและความรู้นั้น 4) เราจะทำอย่างไรกับนักเรียนบางคนที่เกิดปัญหาการเรียนรู้อยู่กับทักษะและความรู้นั้น และ 5) เราจะทำอย่างไรกับนักเรียนบางคนที่ยากที่จะเรียนเก่ง นั่นคือมีความรู้และทักษะนั้นอยู่แล้ว ทั้งนี้เป้าหมายที่เลือกมาจะต้องเป็นเป้าหมายที่สำคัญและทำได้จริงภายในระยะเวลาที่กำหนด และเกิดผลลัพธ์กับนักเรียนตามที่ต้องการ หรืออาจใช้หลักการกำหนดเป้าหมายแบบ SMART ที่ประกอบด้วยการเป็นเป้าหมายที่เจาะจง (specific: S) สามารถวัดได้ (measurable: M) สามารถทำได้จริง (attainable: A) มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (result-oriented) และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (time bound: T) โดยที่ครูต้องเชื่อมโยงเป้าหมายเข้ากับการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง แล้วช่วยกันผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ นักเรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ตามเป้าหมายถือว่าเป็นปัญหาของสมาชิกทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่ปัญหาหรือภาระของครูคนใดคนหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบ

ลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำหรับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สิ่งหนึ่งที่เกิดข้อสงสัยหรือมีคำถามคือ ประเด็นที่ว่า จะรู้ได้อย่างไรว่ากิจกรรมที่ดำเนินการอยู่นั้นเป็นกิจกรรมตามแนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งในเรื่องนี้ Bellanca and Brandt (2011 แปลโดยวรพจน์ และอธิป, 2554) และ DuFour et al. (2006) กล่าวว่าตัวบ่งชี้ (indicator) ถึงลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ผู้เขียนสรุปได้ดังนี้

1. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องร่วมมือกันทำงานมากกว่าการฉายเดี่ยวหรือทำงานคนเดียว ต้องมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมกันอภิปรายสะท้อนคิด และนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาเหล่านั้น และตอบคำถามด้วยการผลิตความรู้ที่แบ่งปันกันได้ซึ่งสามารถอธิบายสภาพที่เป็นจริงของปัญหาการเรียนรู้ในปัจจุบันและแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขที่เป็นสากล นั่นคือ สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในและนอกโรงเรียน

2. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องหมั่นติดตามการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแนวปฏิบัติทางวิชาชีพ ช่วยนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ และผลักดันกระบวนการ ตลอดจนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากนั้นจึงเข้าสู่การพัฒนาความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อความสำเร็จในอนาคตแก่นักเรียน

3. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะรู้อย่างชัดเจนว่าจะวัดสิ่งไหนที่นักเรียนต้องเรียนรู้อย่างแท้จริง และทุ่มเทเพื่อจัดหาหลักสูตรและวิธีการสอนที่ช่วยรับประกันว่านักเรียนจะได้รับผลลัพธ์ตามที่ครูกำหนดไว้

4. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะร่วมกันศึกษาเรื่องการประเมิน สำนวนลักษณะของการประเมินผลที่ได้ผล และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินนั้นไปจัดทำวิธีการประเมินระหว่างเรียน (formative assessment) และช่วยกันสร้างขั้นตอนการประเมินเพื่อตัดสิน (summative assessment) ที่มีความหลากหลายและสมดุล มีการยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินคุณภาพผลงานนักเรียน และนำเกณฑ์การประเมินเหล่านั้นไปใช้จริงจนสามารถเกิดความเชี่ยวชาญและสอดคล้องกันกับครูคนอื่น

5. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสนทนากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมุ่งไปที่หลักฐานจากการประเมินที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนั้น ประกอบกับทักษะที่นักเรียนยังไม่เชี่ยวชาญ และสิ่งที่นักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ การสนทนาของครูที่ว่า “ศจีไม่ผ่านการสอบครั้งล่าสุด” หรือ “ศจีสอบตกวิชาคณิตศาสตร์ ต้องทำการซ่อมเสริมในเรื่องความน่าจะเป็น” ยังไม่เพียงพอสำหรับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูต้องสามารถบอกได้ว่า “ศจีสอบตกวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น ปัญหาของศจีคือทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่มีปัญหาในด้านการทำความเข้าใจปัญหา เราอาจต้องใช้วิธีการสอนแบบใหม่ที่ช่วยศจีในการพัฒนาทักษะทาง

คณิตศาสตร์ที่จำเป็นนี้” หมายความว่า ทีมครูต้องเข้าใจอย่างชัดเจนถึงลำดับขั้นของการเกิดทักษะที่จำเป็น เพื่อปิดช่องว่างระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนกับผลลัพธ์ที่คาดหวังหรือสิ่งที่ควรจะเป็นตามกรอบของการพัฒนาการเรียนรู้หรือหลักสูตร ซึ่งการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคลแบบตรงจุดมีความสำคัญและมีประสิทธิภาพมากกว่าการแก้ปัญหาแบบภาพรวมในชั้นเรียน

องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาขององค์ประกอบสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากบทความวิชาการและงานวิจัยในบริบทการศึกษาไทย พบว่า มีนักการศึกษาได้กล่าวไว้จำนวนมากอย่างสอดคล้องกัน ซึ่งสามารถสังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ (วิจารณ์, 2554; วรลักษณ์ และคณะ, 2557; อนุสร, 2559; Sergiovanni, 1998; DuFour *et al.*, 2006; Stoll and Louis, 2007; Kanold, 2011)

1. ชุมชนกัลยาณมิตร (caring community) หมายถึงการเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมใจซึ่งกันและกัน เปิดใจเข้าหากัน การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร มีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การดำรงหรือหล่อเลี้ยงธรรมชาติของการอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูล (วิเชียร, 2556) 2) การเปลี่ยนบรรยากาศจากสายงานที่เป็นทางการและมีลำดับชั้นมาเป็นบรรยากาศของการอยู่ร่วมกับแบบครอบครัว 3) การเปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบปกป้อง การทำงาน

แบบโดดเดี่ยว ผู้วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ และการรับฟังความคิดเห็นอย่างปราศจากอคติ (ปองทิพย์ และมารุต, 2557) และ 4) การเปลี่ยนจากความขัดแย้งมาสู่วัฒนธรรมที่เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (sharing vision and values) หมายถึง ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้น (จอมพงศ์, 2555) ทำให้เกิดแรงขับ (drive) ที่จะทำความเข้าใจในทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย นั่นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อนักเรียน การรู้จักตนเองและพัฒนาคุณภาพของความเป็นครู การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และการทำภารกิจต่างๆ ร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด

3. การมีภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง การเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน โดยมีผลมาจากการเสริมพลังจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ลักษณะการทำงานเช่นนี้จะเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขในการทำงาน รวมไปถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม (shared leadership) ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังที่กล่าวมาจะมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน และการมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อพัฒนาการของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson et al., 2004) อ้างในวรลักษณ์ และเอกรินทร์, 2557; Stogdill, 1948)

4. การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ (collaborative learning) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อเป็นการถ่ายทอดวิธีการที่มีประสิทธิภาพไปสู่ครูท่านอื่นและนำไปใช้ในโอกาสต่อไป เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อความเป็นครูมืออาชีพหรือทักษะ 7C ได้แก่ 1) ทักษะการสร้างหลักสูตร (curriculum construction skills) 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (child-oriented instructional management skills) 3) ทักษะการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน (classroom innovation implementation skills) 4) ทักษะการประเมินผลการเรียนรู้ (classroom learning assessment skills) 5) ทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (classroom action research skills) 6) ทักษะการจัดการชั้นเรียน (classroom management skills) และ 7) ทักษะการพัฒนาลักษณะนิสัย (character development skills) (พิมพ์พันธ์ และพะเยาว์, 2560)

5. การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (sharing field) หมายถึง การมีพื้นที่ใน 2 มิติ คือ 1) มิติของ

สถานที่ที่ใช้ดำเนินการ และ 2) มิติของเวลาร่วมกัน ที่ให้ครูได้ร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและปรับปรุง การปฏิบัติงานในการจัดการเรียนรู้ เช่น การสนทนา ทางวิชาชีพ การสังเกตการจัดการเรียนรู้และ ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงการเปิดเผย การปฏิบัติงานทางการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

บทบาทของครูที่เปลี่ยนไปในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บทบาทของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพจะเปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจากการร่วมมือกัน เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพจะทำให้เกิดการถ่ายโอน ประสบการณ์ ทักษะ หรือความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จากครูที่มีประสบการณ์สูงกว่าไปยังครูที่มี ประสบการณ์น้อยกว่า ไม่ใช่แค่เพียงครูอาวุโสจะเป็น ผู้ถ่ายทอดประสบการณ์เท่านั้น ครูที่มีอายุน้อยอาจ เป็นผู้ถ่ายทอดนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ได้เช่นกัน ซึ่งถือว่าเป็น กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน กระบวนการเช่นนี้ ก็คือการสอนแบบพี่เลี้ยง (coaching-mentoring) (พิมพันธ์ และพเยาว์, 2560) ดังนั้นในชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูจะต้องสลับกันใช้ภาวะผู้นำ เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงวิชาการให้กับสมาชิกคนอื่นๆ ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ไม่ใช่เพียงด้านการ จัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่หมายถึงองค์ประกอบทุกด้าน ที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูในการจัดการเรียนรู้มี ความสะดวกและเกิดประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ

Byrne and Keefe (2002) สามารถจำแนกรูปแบบ ของการเป็นพี่เลี้ยงได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิม (traditional one-to-one mentoring) ประกอบด้วย พี่เลี้ยง 1 คน และผู้ได้รับการดูแลเพียง 1 คน ลักษณะ ความสัมพันธ์เป็นแบบบนลงล่าง (top-down) โดย พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นมากกว่า ทำการส่งเสริม แนะนำผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงแบบเพื่อน (peer mentoring) ประกอบด้วยพี่เลี้ยง 1 คน และ ผู้ได้รับการดูแลเพียง 1 คน ลักษณะความสัมพันธ์เป็น แบบแนวนอน (horizontal) โดยที่พี่เลี้ยงและผู้อยู่ใน ความดูแลมีความทัดเทียมหรือเป็นเพื่อนกัน มีการ สอนงานเพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญและดึง ความสามารถของบุคคลเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงแบบทีมต่อหนึ่ง (team mentoring) ประกอบด้วยพี่เลี้ยงหลายคน แต่มีผู้ได้รับการดูแลเพียงคนเดียว ลักษณะ ความสัมพันธ์เป็นแบบบนลงล่าง การดูแลเป็นแบบ ทีมต่อหนึ่ง โดยทีมผู้ที่มีประสบการณ์จะดูแล ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่าเพียงคนเดียว

4. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม (group mentoring) ประกอบด้วยพี่เลี้ยงคนเดียว แต่มีผู้ได้รับการดูแลหลายคน ลักษณะความสัมพันธ์ เป็นแบบบนลงล่าง การดูแลเป็นแบบหนึ่งต่อทีม ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าเพียงผู้เดียวจะดูแล ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าครั้งละหลายคน และผู้ที่มี ประสบการณ์น้อยกว่าไม่สามารถระบุพี่เลี้ยงได้

5. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงแบบก้าวหน้า (mentoring forward) มีลักษณะการเป็นพี่เลี้ยงแบบ แนวตั้งและแนวนอนมีการเรียนรู้แบบส่งผ่านและ สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง โดยที่ผู้ได้รับการดูแล หลังจากได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ แล้ว ก็จะปรับบทบาทไปเป็นพี่เลี้ยงถ่ายทอดให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอีกทอดหนึ่ง

ตัวอย่างและบทวิเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตัวอย่างของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูนี้ ผู้เขียนขอเสนอในบริบทของกลุ่มสาระ การเรียนรู้คณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแบบ SMART ดังนี้

1. เป้าหมายที่เจาะจง (specific: S) กำหนด เป้าหมาย คือ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปลายภาคผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 2) พัฒนาให้ นักเรียนเกิดทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการคิด สร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์

2. เป้าหมายที่สามารถวัดได้ (measurable : M) เป้าหมายที่เจาะจงในข้อ 1. สามารถวัดได้ในบริบท จริงโดยการใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน แบบวัดทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และแบบวัดทักษะการคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ ซึ่งสมาชิกร่วมกันพัฒนาขึ้น

3. สามารถทำได้จริง (attainable: A) เนื่องจากเป็นครูผู้สอนคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 เป็นผู้ดำเนินการ และมีหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้คณิตศาสตร์ที่มีประสบการณ์มากกว่า เป็นผู้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (result-oriented) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะ กระบวนการทางคณิตศาสตร์

5. มีกรอบเวลาที่ชัดเจน (time bound: T) กำหนดเวลาพัฒนานักเรียนตามเป้าหมาย คือ 1 ภาคเรียน โดยเป้าหมายดังกล่าวเกิดจากการตกลง ร่วมกันของสมาชิกจำนวน 5 คน คือ ครู A, ครู B, ครู C, ครู D และครู E ที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น ดัง (Table 1)

สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้จัดทำตารางปฏิบัติงานไว้เป็นกรอบการดำเนินงาน ตัวอย่าง (Table 2) โดยมีการนัดพบกันเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทุกวันพฤหัสบดีหลังเลิกเรียนเป็นเวลา 1 ชั่วโมง ใช้สถานที่เป็นห้องเรียนหนึ่งในโรงเรียนที่สะดวกใน การพบปะพูดคุยเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

จาก (Table 2) สัปดาห์ที่ 1 เป็นการอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนากรอบ ความคิด (Mindset) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพสูง ต่อการจัดการศึกษา และอภิปรายผลคะแนนจากการ ทดสอบก่อนเรียนที่ได้ดำเนินการทดสอบและวิเคราะห์ เรียบร้อยแล้วก่อนที่จะมาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งครูที่ทำหน้าที่เป็น ผู้นำหรือพี่เลี้ยงในครั้งนี้ก็คือ ครู B ที่มีความเชี่ยวชาญ ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และเป็นผู้อธิบาย เกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิด ภายหลังจากการ เรียนรู้ร่วมกันแล้ว งานหลักที่ต้องปฏิบัติของครูผู้สอน คือทำการวัดและประเมินกรอบความคิดของนักเรียน ที่สอนเพื่อตัดสินว่านักเรียนมีกรอบความคิดแบบใด โดยครู B จะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม (group mentoring) ในการถ่ายทอดทั้งเครื่องมือและวิธีการ

ให้กับสมาชิกคนอื่นๆ ส่วนครู A ที่มีบทบาทหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ก็จะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนสอบก่อนเรียน ซึ่งจะนำไปเป็นสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนาผลการเรียนรู้แบบองค์รวมต่อไป อีกทั้งครู D และครู E ที่ยังขาดประสบการณ์เรื่องการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ก็จะได้รับความรู้และแนวทางปฏิบัติจากครู B อีกด้วย

Table 1 Feature of teachers in PLC.

teacher	features
A	the senior professional teacher (the head of mathematics depart) who has had 30 years teaching experience, and currently teaching in Mathayomsuksa 3, and expertise on the creating and developing mathematics exercises and classroom management
B	the practitioner teacher (the head of educational research division) who has had 5 years teaching experience, and currently teaching in Mathayomsuksa 6, and expertise on the learning development research and learning assessment
C	The professional teacher, who has had 9 years teaching experience, and currently teaching in Mathayomsuksa 6, and expertise on the curriculum development and classroom management
D	the assistant teacher, who has had 1 year teaching experience, and currently teaching in Mathayomsuksa 6, and expertise on the problem based learning (PBL)
E	the assistant teacher, who has had 6 mounts teaching experience, and currently teaching in Mathayomsuksa 3, and expertise on the mathematics program for learning management

Table 2 The example of schedule of PLC.

week	activity	task	leader
1	1. the discussion on the high performance factors for educational management: the development and assessment of students' mindset 2. the discussion of the pre-test score and uses of learning management	the measurement and assessment of students' mindset	teacher B
2	1. the discussion of students' mindset and the guidelines for student development 2. the lesson study: class observation 1	caring for fixed mindset students	teacher C
3	1. the presentation of mathematics instructional media for develop higher order thinking 2. other problems that arise in teaching	provide or develop instructional media	teacher E

สัปดาห์ที่ 2 เป็นการอภิปรายเกี่ยวกับผลการประเมินกรอบความคิดของนักเรียนและแนวทางการนำข้อมูลไปใช้พัฒนานักเรียน และการอภิปรายเกี่ยวกับการวิจัยบทเรียน (lesson study) เสียงสะท้อนจากห้องเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการสังเกตชั้นเรียน ครั้งที่ 1 ของครู C และครู B ที่เข้าสังเกตชั้นเรียนของครู E ที่มีประสบการณ์น้อยที่สุดซึ่งเป็นไปลักษณะของรูปแบบพี่เลี้ยงแบบทีมต่อหนึ่ง (team mentoring) ในการเข้าร่วมเรียนรู้ร่วมกันครั้งนี้ ครู C จะทำหน้าที่เป็นครูผู้นำในการเรียนรู้ร่วมกันซึ่งอาจจะสะท้อนผลการสังเกตชั้นเรียนในจุดเด่นของครู E และครูคนอื่นอาจนำไปปรับใช้ในชั้นเรียนของตนเองรวมทั้งจุดด้อยที่ต้องร่วมกันหาแนวทางแก้ไขในบริบทนี้ครู A และครู C ที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจจะนำเสนอแนวทางหรือวิธีการแก้ไขที่เกิดจากการประสบการณ์การสอนของตน

สัปดาห์ที่ 3 จะเป็นการดัดศักยภาพของครู E โดยครู A และครู B จะทำหน้าที่เป็นผู้นำแบบไม่นำกล่าวคือ ก่อนเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครู A จะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงโดยใช้รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิม (traditional one-to one mentoring) แนะนำให้ครู E ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องโปรแกรมทางคณิตศาสตร์เตรียมจัดทำสื่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยใช้โปรแกรมที่ครู E ถนัดเพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ และเมื่อถึงเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครู E จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเรียนรู้เกี่ยวกับสื่อและวิธีการใช้งานโปรแกรมที่ตนได้เตรียมมา ซึ่งในประเด็นเดียวกันนี้ ครู C ก็อาจจะนำเสนอสื่อการเรียนรู้อื่นๆ ที่แตกต่างออกไปร่วมด้วย ภายหลังจากเรียนรู้ร่วมกันในสัปดาห์

ที่ 3 ครู E จะเปลี่ยนบทบาทมาเป็นพี่เลี้ยงโดยอาจใช้รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงแบบเพื่อน (peer mentoring) ในการสอนวิธีการสร้างสื่อการเรียนรู้จากโปรแกรมที่ครู E ได้นำเสนอไว้ จนครู D สามารถสร้างสื่อในลักษณะเช่นนั้นได้ด้วยตนเอง

จากประเด็นที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้นเกี่ยวกับความหมาย เป้าหมาย ลักษณะสำคัญ องค์ประกอบและบทบาทของครูที่เปลี่ยนไปในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และประสบการณ์ของผู้เขียนในฐานะผู้ร่วมวิชาชีพครู เมื่อนำมาผสมผสานกันอย่างเป็นระบบ ทำให้สร้างขั้นตอนหรือแนวทางสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทการศึกษาไทย และได้นำเสนอไว้ใน (Figure 1) ซึ่งจุดเริ่มต้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเริ่มจากการรวมกลุ่มของครูที่มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 จากนั้นทำการวิเคราะห์ความเชี่ยวชาญของสมาชิกครูที่สามารถส่งเสริมให้นักเรียนหรือการทำงานของครูสำเร็จตามเป้าหมายนั้นได้ ต่อจากนั้นจึงเป็นการกำหนดกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีพื้นฐานมาจากเป้าหมายและความเชี่ยวชาญของสมาชิก ดำเนินการตามกำหนดการที่วางไว้ ซึ่งอาจพบปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นอุปสรรคต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ สมาชิกร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น เข้าสังเกตชั้นเรียนที่มีปัญหา หรืออาจใช้กระบวนการวิจัยบทเรียนมาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนานักเรียนผลที่ได้ตามมาก็คือนวัตกรรมชั้นเรียนที่แก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ หากพบว่าปัญหาการเรียนรู้

ของนักเรียนปัญหานั้นยังไม่สามารถแก้ไขได้ สมาชิกก็จะร่วมกันสร้างแนวทางใหม่ และเข้าสู่กระบวนการสังเกตชั้นเรียนอีกครั้งหนึ่ง เป็นเช่นนี้เรื่อยไปจนกว่าจะสามารถแก้ไขปัญหานั้น และบรรลุเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ จึงเป็นการสิ้นสุดกระบวนการ

สำหรับแนวทางในการแก้ปัญหาการเรียนรู้นักเรียนนั้น หากสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ อาจใช้การ

เชิญผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษา และร่วมกันแก้ปัญหา อย่างไรก็ตาม กระบวนการดังกล่าวต้องอาศัยหลักการอยู่ 2 ประการ คือ การกำหนดเป้าหมายแบบ SMART และ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 5 ได้แก่ ความเป็นชุมชนกัลยาณมิตร การมีวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน การมีภาวะผู้นำ การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และการมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

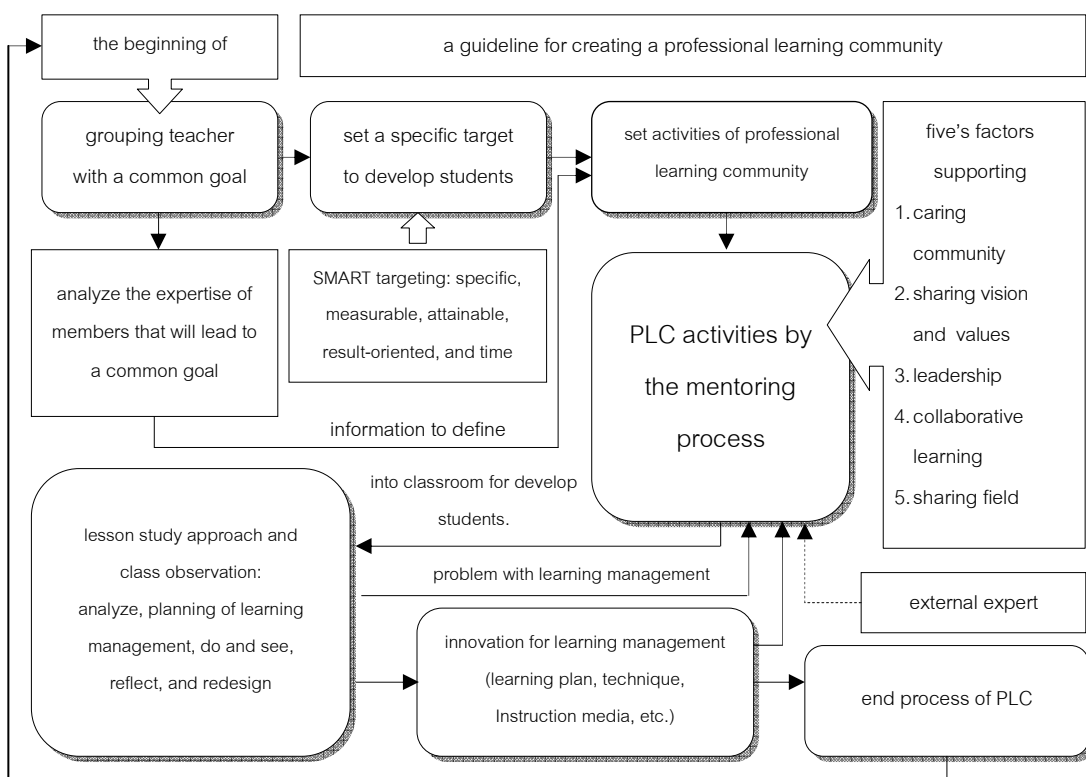


Figure 1 Operating procedure of PLC.

อภิปรายผล

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากเอกสาร ตำรา

และบทความวิจัยเกี่ยวกับความหมาย เป้าหมาย ลักษณะสำคัญ องค์ประกอบ และบทบาทของครูที่เปลี่ยนไป ผลการศึกษาพบว่ามีความแตกต่าง

จากแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพครูในอดีตที่มีความล่าช้าไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยสาเหตุอาจเนื่องมาจากวิชาชีพครูขาดการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง เพราะครูทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติ จึงไม่มีเวลาทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้กลับเป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติจริงมาก่อน ทำให้ผลการวิจัยที่ได้ไม่เป็นที่ยอมรับจากครูผู้ปฏิบัติ และอีกประการหนึ่งคือ ความเชื่อมั่นว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงของผู้มีความรู้ ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในวิธีการจัดการเรียนรู้และความรู้ของตนสูง จึงไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของวิชาความรู้ต่างๆ โดยง่าย เช่นบุคคลในวิชาชีพอื่น (ทวีป, 2555) ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในวงการศึกษาไทยเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องครูที่สังคมไทยพึงประสงค์ของอมรวิชช์ (2539; อ้างถึงในธีรศักดิ์, 2544) ที่กล่าวว่า ครูในอนาคตจะต้องมีคุณสมบัติ คือ เป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้ชั้นเลิศที่สามารถพัฒนานักเรียนให้ก้าวทันความรู้และปรับตัวกับชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ได้ และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิณสุตา (2552) ที่พบว่าภาพอนาคตการศึกษาไทยที่พึงประสงค์ประการหนึ่ง คือ ครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ ความรู้ คุณธรรม

ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการศึกษา ผ่านกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพอย่างเชี่ยวชาญ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่องาน สังคม และประเทศชาติ เป็นผู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นที่ยอมรับศรัทธาของหน่วยงาน และวงการวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความหมายและแนวทางที่ผู้เขียนได้สังเคราะห์ รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายแบบ SMART และองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสนับสนุนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตร การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การมีภาวะผู้นำ การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และการมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน จะเสริมสร้างให้เกิดความร่วมมือกันของครูในการพัฒนานักเรียน ร่วมกันแก้ไขปัญหา การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ เช่น เทคนิคการจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ผู้เรียน รวมทั้งการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ของครูที่จำเป็นต่อการพัฒนานักเรียนและวิชาชีพ ผ่านกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง ทำให้ครูปฏิบัติงานโดยไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเนื่องจากมีเพื่อนร่วมงาน มีที่ปรึกษาปัญหา มีพี่เลี้ยงวิชาการ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเทียบเท่าเพื่อนครูท่านอื่นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการจัดงานในลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้จากการปฏิบัติในพื้นที่จริง เกิดแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ไม่ใช่เพียงเป็นการศึกษาวิธีการจากตำราและนำมาแก้ไขปัญหาเช่นในอดีตกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเหล่านี้

จะส่งผลให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 และทำให้วงการวิชาชีพครูสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน

สรุป

สำหรับบทความวิชาการ เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู ได้นำเสนอแนวคิดและแนวทางปฏิบัติสำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู เพื่อให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติได้ขับเคลื่อนแนวคิดทางการศึกษานี้ มาสู่ห้องเรียนและบริบทการทำงานของตนอย่างสอดคล้องกัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาก็คือ ครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวทางปฏิบัติสำหรับครูที่ต้องการสร้างความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การตั้งเป้าหมายแบบ SMART และกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง วิชาการ องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสนับสนุนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตร 2) การมีวิสัยทัศน์และ

ค่านิยมร่วมกัน 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เป้าหมายหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู คือ การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

คำขอบคุณ

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิเป็นอย่างยิ่งที่ได้พิจารณารับตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางปฏิบัติสำหรับครูในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- ชนัท ธาตุทอง. 2559. หลักการจัดการเรียนรู้. เพชรเกษม, นครปฐม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2555. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จินตนา สุจจันท์. 2556. การศึกษาและพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21. โอเดียนสโตร์, กรุงเทพฯ.
- ทวีป อภิสัท. 2555. สอนเป็น สอนดี สอนเก่ง. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544. ความเป็นครูไทย. พลพิมพ์, กรุงเทพฯ.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล. 2557. การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 6(2): 284-296.
- พินสุดา สิริรังศรี. 2552. ภาพการศึกษาไทยในอนาคต. พิมพ์ดี, กรุงเทพฯ
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาร์ ยินดีสุข. 2560. ทักษะ 7C ของครู 4.0. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, สุมณ อมรวิวัฒน์, ทิศนา แชมมณี, สิริภักตร์ ศิริโท, ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์, ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ, อุทัย ดุลยเกษม, พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และพรณี เกษกมล. 2558. ศาสตร์การคิด. มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- รัตนะ บัวสนธิ์. 2556. วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. 2554. ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. Open world, กรุงเทพฯ.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. 2557. รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ* 12(2): 123-134.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. 2557. โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการ* 25(1): 93-102.
- วิจารณ์ พานิช. 2554. วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. ตลาดพลับลิเคชั่น, กรุงเทพฯ.
- วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. 2557. การโค้ชเพื่อการรู้คิด. จรัสสินทวงศ์, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร ไชยบัง. 2556. คุณภาวะของความเป็นครู. โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา, บุรีรัมย์.
- วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ และกมลรัตน์ จิมพาลี. 2559. ห้องเรียนแห่งอนาคต เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช. ซีเอ็ดยูเคชั่น, กรุงเทพฯ.
- อนุสร สุวรรณวงศ์. 2559. คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์* 8(1): 163-175.
- Bellanca, J. and R. Brandt. 2010. 21st Century skills: Rethinking how students learn. Solution Tree, Indiana.
- Byrne, M.W. and M.R. Keefe. 2002. Building research competence in nursing through mentoring. *Journal of Nursing Scholarship* 34(4): 391-396.
- DuFour, R., R. Eakey and T. Many. 2006. Learning by doing. A handbook for professional learning communities at work. Solution Tree, Bloomington.
- Kanold, T.D. 2011. The five disciplines of PLC leaders. Solution Tree, Bloomington.
- Sergiovanni, T. 1998. Leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. *International Journal of Leadership in Education* 1(1): 37-47.
- Stogdill, R.M. 1948. Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology* 25: 35-71.
- Stoll, L., and K.S. Louis. 2007. Professional learning community. Open University Press, New York.