

ชุมชน แห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ :

ดร.กัมพล เจริญรักษ์

รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 2

แนวทางการพัฒนาครูและนักเรียน

Professional Learning Community : Guideline for Developing Teachers and Students

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิด องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางการพัฒนาครูและนักเรียน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนบทบาทความเป็นครู จากการพัฒนาตนเองตามลำพังอย่างโดดเดี่ยว มาเป็นการรวมตัวกันปรึกษาหารือ ร่วมมือร่วมพลัง ช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายหลักที่ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสมาชิกทุกคนมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ที่จะปรึกษากันให้ได้ข้อสรุปร่วมกัน แล้วนำไปทดลองจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้อื่น เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ สาระสำคัญของบทความนี้ได้แก่ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมมือร่วมพลัง การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ชุมชนกัลยาณมิตร และภาวะผู้นำร่วม และแนวทางการพัฒนาครูและนักเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวิเคราะห์ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติการ และขั้นสะท้อนผล

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, แนวทางการพัฒนาครูและนักเรียน

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 จนถึงศตวรรษที่ 21 เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของประเทศ อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ก่อให้เกิดโลกของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ชีวิตของประชาชนคนไทยและประชากรทั่วโลกเปลี่ยนแปลงไป สังคมโลกมีลักษณะที่แคบลง มีการหลั่งไหลของวัฒนธรรมอาเซียนและวัฒนธรรมโลกที่เห็นได้ชัดคือ เรื่องอาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า และที่สำคัญคือ โทรศัพท์ประเภทสมาร์ตโฟน กลายเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ทำให้ติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว ทั้งได้ยินเสียง มองเห็นภาพ ส่งผลให้การติดต่อการสืบค้นข้อมูลข่าวสาร การศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ โดยบุคคล

มีความเป็นอิสระและเข้าถึงได้ง่ายและมากขึ้น (เมธาสิทธิ์ ธัญรัตน์ศรีสกุล, 2560) ด้วยเหตุนี้คนในยุคศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001 - 2100) จึงมีลักษณะตลอดจนความสามารถและเจตคติที่แตกต่างจากคนในศตวรรษที่ 20 อย่างชัดเจน การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ เป็นเสมือนสัญญาณเตือนว่าการทำงานและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูต้องเปลี่ยนแปลงไป ไม่สามารถทำอย่างโดดเดี่ยว แบ่งแยกกันทำตามสายงาน หรือทำงานภายในกรอบแนวคิดเดิมที่มุ่งเน้นเนื้อหา เพื่อสอนมากกว่าการเรียนรู้เช่นเดิม (Ministry of Education, 2009) สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ เครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะของครู ที่แต่ละประเทศตื่นตัวเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 เช่น การศึกษาบทเรียน (Lesson Study) ในประเทศญี่ปุ่น การพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Problem Solving Groups ในประเทศฟินแลนด์ การพัฒนาวิชาชีพครูแบบ Lesson Group and Research Group ในเมืองเซี่ยงไฮ้ และ PLC แห่งชาติเพื่อปฏิรูป การเรียนรู้แนวคิด การสอนให้น้อยลงแต่เรียนรู้ให้มากขึ้น (Teach Less Learn More) ในประเทศสิงคโปร์ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) ที่กล่าวมาเบื้องต้นคือ การพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดคานงัดของการพัฒนารูปแบบใหม่ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ สมรรถนะที่จำเป็นของครูยุคใหม่ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

DuFour (2007) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครู รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน จะต้องมุ่งเน้น การเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับคยามัน อินสะอาด และคณะ (2560) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดเพื่อการปฏิรูป การศึกษาควบคู่กับการปฏิรูปกระบวนการใหม่ ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้ และครูมิใช่ ผู้มอบความรู้แต่เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ โดยเรียนรู้ไปพร้อมกับเด็กและเยาวชน ดังนั้นครูจึงต้องปรับเปลี่ยนโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาของตนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสร้างโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครู เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม สามารถปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนบทบาทภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาคูนอกจากจะต้องพิจารณาบริบทของสังคม ที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานของครูด้วย (Young et al., 1998) แนวทางการพัฒนาครู โดยส่วนใหญ่มักเป็นการจัดอบรมระยะสั้นและเน้นเฉพาะสมรรถนะด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน หลังจากนั้น จะให้ครูดำเนินปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนและดำเนินการสอนเองโดยลำพัง (Dejakupt & Yindeesuk, 2017) ซึ่งอาจทำให้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพมากนัก จากการพัฒนาสมรรถนะ ของครูด้านทักษะและเจตคติในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ ในปัจจุบันเริ่มมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การพัฒนาครูโดยใช้บริบทในชั้นเรียน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในลักษณะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพพร้อมกัน และเป็นการบูรณาการสู่การทำงานปกติที่ครูไม่ต้องละทิ้งผู้เรียนเพื่อไปอบรม ถือเป็นการพัฒนาครู

ซึ่งสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง (DuFour, 2007) ดังนั้น การพัฒนาครู และผู้เรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญถือได้ว่าเป็นจุดคานงัดในการพัฒนาครูและ ผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการเปลี่ยนบทบาทความเป็นครูจาก การพัฒนาตนเองตามลำพังอย่างโดดเดี่ยวมาเป็นการรวมตัวกันปรึกษาหารือ ร่วมมือร่วมพลัง ช่วยเหลือแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายหลักที่ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสมาชิกทุกคนมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ที่จะปรึกษากัน ให้ได้ข้อสรุปร่วมกัน แล้วนำไปทดลองจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ให้การจัดการ การเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นกระบวนการทำงาน แบบร่วมมือร่วมพลังของครู และผู้บริหารในการพิจารณา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยมี เป้าหมายในการสร้างประสิทธิภาพทางวิชาชีพเพื่อประโยชน์ของนักเรียน (Hord, 1977) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้คำนิยาม ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อีกว่าเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มคนมีการซักถามอย่างใคร่ครวญ ด้วยวิจรรณาเกี่ยวกับการปฏิบัติ การสะท้อน การร่วมมือร่วมพลัง การสรุปผลการมุ่งผลลัพธ์ และแนวทางการส่งเสริมพัฒนา สอดคล้องกับมนตรี แย้มกสิกร (2559) ที่กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลุ่มของบุคคลที่มีการ แบ่งปันความคิด การพูดคุยวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุมีผลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสะท้อนคิด การร่วมมือกัน การมองอย่างรอบคอบรอบด้าน มุ่งสู่การเรียนรู้ร่วมกัน ค้นหาแนวทางที่จะพัฒนาก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดพลัง ในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ให้ความสำคัญกับการสอน (DuFour, 2007) อีกทั้งยังเป็นการร่วมแรงร่วมใจของครูและผู้เกี่ยวข้อง โดยขับเคลื่อน เป็นทีมพัฒนาวิชาชีพผ่านภารกิจเรียนรู้ร่วมกันบนฐานชั้นเรียนจริง และยิ่งช่วยให้ครูมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการคิด ของนักเรียนด้วย (Britton, 2010) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็นครูเพื่อศิษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมองว่าเป็นศิษย์ ของเรา มากกว่ามองว่าศิษย์ของฉัน และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากการเรียนรู้ของครู เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ PLC จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ชวนครูมารวมตัวกันเป็นชุมชน เป็นเครือข่ายแล้วลุกขึ้นมาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ทั้งตัวเอง เปลี่ยนแปลงห้องเรียนเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการสอนความรู้ โดยครูต้องเป็นผู้ลงมือกระทำเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือกระบวนการ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันในเชิงวิชาการระหว่างครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัย การร่วมมือร่วมพลัง โดยมีเป้าหมายในการสร้างประสิทธิภาพทางวิชาชีพเพื่อประโยชน์ของนักเรียน พัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกของกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการปฏิบัติ และ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิจัยโดยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัย เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไป ที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็นพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับยุพาภรณ์ ติรไพรวงศ์ และ กรองทอง ออมสิน (2561) กล่าวว่าผู้สอนเข้าใจบริบทของวิชา และมีจุดเน้นสำคัญในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร เพราะกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมกัน และมีเป้าหมายร่วมกันชัดเจนและยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน มีเพื่อนและทีมในการทำงานร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ครูเกิดการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน ในด้านการแลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการสอน ส่งเสริมครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ยอมรับซึ่งกันและกัน เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ครูเป็นผู้ฟังมากขึ้น ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับครู สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียน สร้างการมีส่วนร่วม และเห็นเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (กัมพล เจริญรักษ์, 2558)

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สอดคล้องกับยุพาภรณ์ ติรไพรวงศ์ และ กรองทอง ออมสิน (2561) พบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกประยุกต์ใช้ความรู้ในห้องเรียนมากขึ้น และผู้เรียนมีความสุขและสนุกในการเรียนมากขึ้น เช่นเดียวกับกัมพล เจริญรักษ์ (2559) กล่าวว่านักเรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่อยากเรียน มีความสนุกสนานตามวัย ในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรม นักเรียนกล้าแสดงออกในสิ่งที่แตกต่างจากเพื่อน มีความไว้วางใจที่มีต่อครูมากขึ้นกว่าแต่ก่อน นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ในขณะที่ครูใจเย็นลงยอมรับฟังนักเรียนอย่างตั้งใจ ครูมีใจจดจ่ออยู่กับงานออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และดูแลใกล้ชิดกับนักเรียนมากขึ้น ปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนเป็นไปในทางบวกมากกว่าเดิม ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในพฤติกรรมของลูกหลาน และผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้น กลายเป็นเครือข่ายในชุมชนของตนเอง โรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิถีชุมชนของแต่ละโรงเรียน

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากบทความวิชาการและงานวิจัยในบริบทการศึกษาไทย พบว่ามีนักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวไว้จำนวนมากอย่างสอดคล้องกัน ซึ่งสามารถสังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมมือร่วมพลัง 3) การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน 4) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 5) ภาวะผู้นำร่วม นำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ดังตารางต่อไปนี้

| นักวิชาการ/ นักการศึกษา | องค์ประกอบ | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|-------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------------|
| | การรวมความคิดเห็น/การคิด | ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม | มีภาวะผู้นำ | ทีมร่วมมือร่วมพลัง | การพัฒนาวิชาชีพ/พื้นที่ปฏิบัติงาน | การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน | การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน | ชุมชนกัลยาณมิตร/วัฒนธรรมการเรียนรู้ | ร่วมกันสะท้อนผล | โครงสร้างสนับสนุนชุมชน | การประเมินผล/เงื่อนไขสนับสนุน |
| Hord (1997) | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ |
| Hipp and Huffman (2003) | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | |
| DuFour et al. (2006) | | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | |
| Schmoker (2004) | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | |
| Stoll and Louis (2007) | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| วิจารณ์ พานิช (2555) | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| ปองทิพย์ เทพอารีย์ และ มารุต พัฒนา (2557) | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | |
| วรลักษณ์ ชูกำเนิต (2557) | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | |
| มนตรี แยมกสิกร (2559) | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| ชวลิต ชูกำแพง (2560) | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล (2560) | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | |
| กัมพล เจริญรักษ์ (2561) | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| กัสมัสต์ อาแด (2561) | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| สุธิภรณ์ ขนอม และคณะ (2561) | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | |
| อติศ ไชยศิริรินทร์ (2562) | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | |
| ความถี่ | 1 | 13 | 8 | 13 | 5 | 11 | 5 | 7 | 6 | 6 | 2 |

จากตารางข้างต้นพบว่า การสังเคราะห์องค์ประกอบของนักวิชาการและนักการศึกษาจากบทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สอดคล้องกันมากที่สุด สามลำดับคือ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมมือร่วมพลัง 3) การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนที่มีความถี่ใกล้เคียงกัน รองลงมา ผู้เขียนได้วิเคราะห์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันนำมาร่วมกันและปรับชื่อองค์ประกอบ ได้แก่ ร่วมกันสะท้อน

ผลการเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน และชุมชนกัลยาณมิตร/วัฒนธรรมการเรียนรู้ ปรับเป็น 4) ชุมชนกัลยาณมิตร ส่วนมีภาวะผู้นำกับโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และการพัฒนาวิชาชีพ/พื้นที่ปฏิบัติงาน ปรับเป็น 5) ภาวะผู้นำร่วม สามารถนำเสนอเป็นรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) คือ ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าของงานนั้น ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ที่จะทำความเข้าใจในทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพของความเป็นครู พัฒนสมรรถนะของครู การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และการทำภารกิจต่าง ๆ ร่วมกันภายใต้เป้าหมายที่กำหนด

2. ทีมร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative Teamwork) คือ ทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก และการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน สมาชิกในชุมชนจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เพราะสมาชิกในชุมชนทั้งครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

3. การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน (Practice and Cooperative Learning) คือ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนหรือทำงานตามที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกชุมชน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครู สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะหรือทีมเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) คือ การเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจเข้าหากันการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร

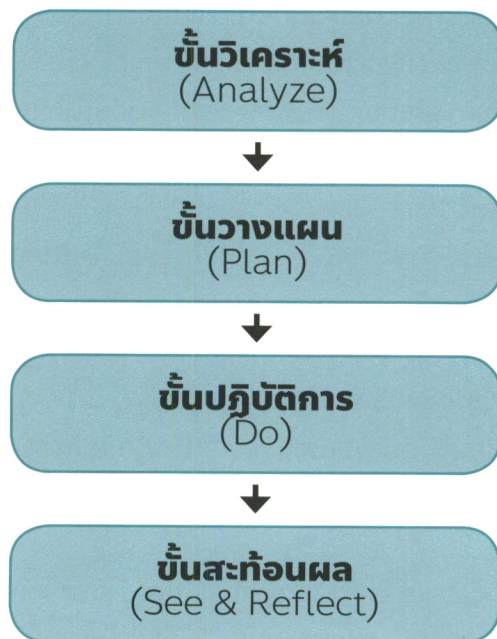
5. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) คือ การเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนแปลงบทบาทเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน โดยมีผลมาจากการเสริมพลังจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ลักษณะการทำงานเช่นนี้จะเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ และมีความสุขในการทำงาน รวมไปถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังที่กล่าวมาจะมีลักษณะสำคัญคือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกับผู้อื่น การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้การตระหนักรู้ในตนเอง การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน และการมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อพัฒนาการของผู้อื่น เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาครูและผู้เรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาครูและผู้เรียน นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกัน นำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ดังตารางต่อไปนี้

| ผลการสังเคราะห์ | Isoda (2010) | มานาบุ ซาโตะ(2559) | สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559) | ยุพาทรณ์ ตรีไพรวงศ์กรทอง ออมสิน (2561) | แสงรุณี มีพร (2563) |
|--|--------------------------------|---|---------------------------------|--|---|
| 1. ขั้นวิเคราะห์ (Analyze) | วิเคราะห์เนื้อหา (Analyze) | วิเคราะห์และวางแผน (Analyze and Plan) | | วิเคราะห์ (Analysis) | |
| 2. ขั้นวางแผน (Plan) | วางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) | | ดำเนินการวางแผน (Plan) | วางแผนการจัดการเรียนรู้ (Plan) | วางแผน (Plan) |
| 3. ขั้นปฏิบัติการ (Do) | ปฏิบัติการเรียนการสอน (Do) | ขั้นสังเกต (Observe) | ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Do) | ปฏิบัติและสังเกตการณ์ (Do and See) | ปฏิบัติการ (See -Teaching & Observation) |
| 4. ขั้นสะท้อนผล (See & Reflect) | คิดสะท้อน (See/ Reflect) | ขั้นสะท้อนผลและปรับปรุงแผน (Reflect and Redesign) | สะท้อนผลชั้นเรียน (See) | สะท้อนคิด (Reflect) | สะท้อนผล (Reflect -Discussion & Reflection) |
| | | | | ขั้นปรับปรุงใหม่ (Redesign) | |

จากตารางสรุปแนวทางการพัฒนาครูและผู้เรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) ขั้นวิเคราะห์ 2) ขั้นวางแผน 3) ขั้นปฏิบัติการ และ 4) ขั้นสะท้อนผล แสดงเป็นแผนภาพขั้นตอนได้ดังนี้



แผนภาพแนวทางการพัฒนาครูและผู้เรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analyze) วิเคราะห์สภาพและบริบทการจัดการเรียนการสอน เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร รายละเอียดของรายวิชา สารการเรียนรู้ที่สำคัญของเนื้อหาความรู้ (Essential knowledge) วิธีการสอน ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน การวัดประสิทธิผล ผลลัพธ์การเรียนรู้ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน และผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของปีการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อนำมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้โดยมีแนวทาง ดังนี้

1.1 การเลือกหัวข้อในการทำแผนการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเลือกเรื่องที่ยากหรือเป็นเรื่องที่สำคัญของรายวิชา เพื่อสมาชิกทีมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะได้ร่วมมือร่วมแรงกันวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางในการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของนักเรียน เช่น ตัวชี้วัดที่นักเรียนส่วนใหญ่ทำได้คะแนนน้อยจากการทดสอบระดับชาติ เป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนในทุกด้าน และเน้นปัญหาการพัฒนากระบวนการคิดของนักเรียน เป็นการวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน โดยครูผู้สอนวิเคราะห์ข้อมูลก่อน และนำข้อมูลมาร่วมวิเคราะห์กับเพื่อนร่วมคิดและสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3 ผลการประเมินการจัดการเรียนการสอน โดยนำผลการประเมินจากผู้เรียนและครูผู้สอนในปีการศึกษาที่ผ่านมา ที่มีรายละเอียดในหัวข้อที่จะร่วมพัฒนาด้วยกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ในหัวข้อที่มีปัญหาหรือต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนจะประเมินหลังการสอนในหัวข้อนั้น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์การเรียนรู้จากทั้งนักเรียนและครู เพื่อวางแผนการปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

2. ขั้นวางแผน (Plan) เป็นขั้นที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ครูผู้สอน (Model Teacher) ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน (Administrator) และที่ปรึกษา (Mentor) เช่น รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นต้น ร่วมกันวางแผนและให้การชี้แนะ ให้คำปรึกษาในการออกแบบการสอน และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้วางแผนเรื่องการจัดการเรียน เช่น การจัดโต๊ะเรียนแบบกลุ่ม เรียนร่วมมือร่วมพลัง และการเตรียมสื่อการเรียนรู้ ส่วนผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยการอำนวยความสะดวก สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของทีมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ครบทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1 การวางแผนการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนดำเนินการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีเป้าหมายที่การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน

2.2 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนร่วมกับครูร่วมเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งคณะผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ครูผู้สอนนำเสนอร่างแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ครูร่วมเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะ และ 3) ครูผู้สอนปรับแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ตามข้อเสนอแนะร่วมกับครูร่วมเรียนรู้ จากนั้นเตรียมความพร้อมทั้งด้านผู้เรียน เช่น การจัดกลุ่มผู้เรียน การเตรียมความรู้ก่อนเรียนและใบงาน และการเตรียมสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

3. ขั้นปฏิบัติการ (Do) นำเสนอการจัดการเรียนรู้ที่สร้างไปปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน โดยมีสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมสังเกตการณ์ ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน โดยมีครูร่วมเรียนรู้ และสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมสังเกตการณ์และบันทึกจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาในประเด็น

พฤติกรรมของผู้เรียน วิธีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนทุกคนให้มีส่วนร่วม สภาพสิ่งแวดล้อม สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้

4. ขั้นสะท้อนผล (See & Reflect) เป็นขั้นที่สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับความสำเร็จ เช่น นักเรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จุดเด่น จุดอ่อนในเรื่องของกิจกรรมการเรียนการสอน สภาพสิ่งแวดล้อม สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องแก้ไข รวมทั้งแนะนำวิธีแก้ปัญหาโดยเริ่มการสะท้อนคิดจากครูผู้สอน ครูร่วมเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญ และสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วครูผู้สอนร่วมกับครูร่วมเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ใหม่ โดยนำผลจากการสะท้อนคิดจากการสอนร่วมกับข้อเสนอแนะของสมาชิกในชุมชน เพื่อปรับแก้แผนการเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ และนำไปดำเนินการสอนอีกครั้ง

บทสรุป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางการพัฒนาครูและผู้เรียน เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ไปพร้อมกัน นั่นคือครูจะต้องมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การร่วมมือกัน ทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจในลักษณะของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แต่สิ่งที่สำคัญของการพัฒนาครู และผู้เรียนตามแนวคิดดังกล่าวก็คือ แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียน ต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ครูที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม PLC มีโอกาสวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน สังเกต การสอน วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง จึงจะเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้อย่างสมบูรณ์ ดังที่วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการปฏิวัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน จากระบบตัวใครตัวมันมาเป็นระบบทีมหรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (Collective Culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนรู้ช้าให้เรียนตามเพื่อนทัน โดยที่การช่วยเหลือนั้นทำเป็นทีม มีหลายฝ่าย เข้ามาร่วมมือกัน และอยู่ภายในเวลาปฏิบัติงานปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอกเวลา ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพของผลผลิตของโรงเรียน และสร้างสรรคให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุข (Happy Workplace) ทั้งของนักเรียน ครู และผู้บริหาร แล้วดำเนินการ ต่อเนื่อง ยั่งยืน เป็นวงจรไม่รู้จัก ซึ่งก็คือโรงเรียนได้พัฒนาขึ้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นั่นเอง เป้าหมายหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู และการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

รายการอ้างอิง

- กัมพล เจริญรักษ์. (2558). จิตศึกษากับการพัฒนาปัญญาภายใน. *วารสารวิชาการ สพฐ.*, 18(1), 82-95.
- _____. (2559). การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อปฏิรูปโรงเรียน. *วารสารวิชาการ สพฐ.*, 19(2), 30-45.
- _____. (2561). *โรงเรียนสุขภาวะ : “ทุกอย่างค่าไปรอยโมเดล”*. ขอนแก่น: มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา.
- กัสมิษฐ์ อาตด. (2561). *การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบร่วมมือร่วมพลัง ในโรงเรียนประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต).
- สาขาวิชาวิจัย วัฒน และสถิตติการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 23(2), 1-6.

- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 6(2), 284-296.
- มนตรี แยมกสิกร. (2559). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของครู. ใน เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 วันที่ 27-28 สิงหาคม, เรื่อง การวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: องค์การคำของ สกสศ.
- มานาบุ ซาโตะ. (2559). การปฏิรูประบบโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง. นนทบุรี: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์. เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. *วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 2(2), 214-228.
- ยุพาภรณ์ ดิโรไพรวงค์ และกรรทอง ออมสิน. (2561). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางการพัฒนาผู้สอนและผู้เรียน. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ*. 34(2), 164-172.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1), 93-102.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: คลาดตา พับลิเคชัน จำกัด.
- ศยามน อินสะอาด และคณะ. (2560). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไอซีทีของครูสังกัด สพฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10(2), 975-995.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). *ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สืบค้นจาก http://spe.go.th/files/com_news/2016-05_9e8ff07bfa57e8c.pdf
- สุธิภรณ์ ขนอม และคณะ. (2561). รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาไทยของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่ยี่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 29(1), 21-34.
- แสงรุณี มีพร. (2563). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : เส้นทางสู่การพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 14(2), 20-32.
- อติช ไชยศิริพันธ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. (ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อำนาจ เหลื่อน้อย. (2561). รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- Britton, T. (2010). *STEM Teachers in Professional Learning Communities: A Knowledge Synthesis*. Washington, DC: National Commission on Teaching and America's Future.
- Dejaupt, P., & Yindeesuk, P. (2017). *7C Skills Instructor 4.0*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- DuFour, R. (2007). Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning?. *Middle School Journal*, (J1), 39(1), 4-8.
- DuFour, R., Eakey, R., & Many, T. (2006). *Learning by Doing A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. Bloomington, IN : Solution. Education Service.
- Hipp & Huffman. (2003). *Professional Learning Communities: Assessment- Development Effects*. Paper presented at the meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement. Sydney: Australia.
- Hord, S. (1977). *Professional Learning Community : Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Ministry of Education (MOE). (2009). *Teachers-The Heart of Quality Education*. Retrieved from www.moe.gov.sg/media/press/2009/09/teachers-the-heart-of-quality.php
- Isoda, M. (2010). Lesson Study : Problem Solving Approaches in Mathematics Education as a Japanese Experience. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 8, 17-27.
- Schmoker, M. (2004). Learning communities at the crossroads: Toward the best Schools we've ever had. *Phi Delta Kappan*, 86(1), 84-88.
- Stoll, L., & Louis, K.S. (2007). *Professional learning community*. New York, NY : Open university Press.
- Young, M., Denny, G., Luquis, R., & Young, T. (1998). Correlates of sexual satisfaction in marriage. *The Canadian Journal of Human Sexuality*, 7, 115-127.