

การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สำหรับครูประถมศึกษา



ปริญญานิพนธ์
ของ
ปองทิพย์ เทพอารีย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
พฤษภาคม 2557

การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สำหรับครูประถมศึกษา



ปริญญานิพนธ์
ของ
ปองทิพย์ เทพอารีย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สำหรับครูประถมศึกษา



บทคัดย่อ
ของ
ปองทิพย์ เทพอารีย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
พฤษภาคม 2557

ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2556). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู*

ประถมศึกษา. ปริญญาโท กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:

อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล, รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่,

อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสอาด.

การพัฒนาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เป็นงานวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา และศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา นำข้อมูลความต้องการจากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 9 คน ปรับองค์ประกอบตามคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยนำแบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องไปรวมกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ เหลือ 2 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการคิด ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปใช้ โดยนำกิจกรรมที่จัดตามองค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปใช้กับครูกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ และครูกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย จำนวน 12 คน ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้สถิติ Dependent t-test และวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ในด้าน สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ พบว่า การพัฒนาตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนการทำงานเป็นทีม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา จากระดับมาก เพิ่มไปอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาในด้านทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ พบว่า ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา จากระดับปานกลาง เพิ่มไปอยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะชีวิตและอาชีพ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนทักษะชีวิตและอาชีพ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาจึงเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด



A DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY MODEL
FOR THE PRIMARY SCHOOL TEACHERS



AN ABSTRACT
BY
PONGTIP THEPAREE

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Research and Curriculum Development
at Srinakharinwirot University
May 2014

Pongtip Theparee. (2014). *A Development of Professional Learning Community Model for the Primary school teachers*. Dissertation, Ed.D. (Research and Curriculum Development). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Marut Phatphol, Assoc. Prof. Dr.Wichai Wongyai, Dr.Srisamorn Poomsaard.

A development of professional learning community model for the primary school teachers is a research and development work whose purpose is to develop a model of professional learning community and activities to build up learning community for primary school teachers. The framework is divided into 4 steps; first is to study and analyze fundamental information concerning the development of the framework. The second step is to analyze the information received from the first step with theoretical idea which consist of learning culture, thinking method, best practice, and teacher professional development. The quality control is done by a focus group, which are nine educational experts. The structure adjustment is based on the comments from these experts in 2 elements, learning culture combined with best practice and teacher professional development and the second element was thinking method. The third step is to implement the framework and activities with a total of 12 science and mathematics teachers at a primary school level at Wattana Academy. The fourth step is to evaluate the effectiveness of the professional learning community model for primary school teachers. Data analysis was done by mean, standard deviation, dependent t-test and content analysis. The results of this study revealed that:

1. The effectiveness of the professional learning community model for primary school teachers by the researcher on the learning culture and thinking method has an influence on the mean score of the self-evaluation in the 4 professional competencies which consist of self development, team working, student-centered teaching and authentic assessment. The mean scores is higher after the implementation of activities comparing to before the implementation of the activities.

2. The effectiveness of the professional learning community model for primary school teachers by the researcher on the learning culture and thinking method has an influence on the mean score of the self-evaluation in the student's 3 skills which are learning

and innovation skill, information communication and technology skill, life and career skills . The mean scores is higher after the implementation of activities comparing to before the implementation of the activities.

3. There was significantly statistical difference in test score of Mathematics and Science before and after the implementation of activities at .05 level.

Therefore, the effectiveness of the professional learning community model for primary school teachers by the researcher on the learning culture and thinking method framework is in line with the set criteria.



ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ อย่างมีเมตตาและเอาใจใส่เป็นอย่างดี จากคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนา ประธานกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และอาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษา และให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการทำปริญญานิพนธ์นี้มาตลอด รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ และอาจารย์ พันโทหญิง ดร.ปราณี อ่อนศรี กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพิ่มเติมแก่ผู้วิจัย ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์และกรรมการบริหารหลักสูตรสาขาการวิจัยและพัฒนา หลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาของท่านในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อการวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการสนทนากลุ่ม และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิผลของรูปแบบ

ขอขอบคุณผู้บริหาร ครูกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ และครูกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ รวมทั้งนักเรียนระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการทำวิจัย ขอขอบคุณครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด

ประโยชน์อันพึงได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ครูทุกท่านในการพัฒนาวิชาชีพให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติต่อไป

ปองทิพย์ เทพอารีย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย.....	13
แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	20
ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	31
รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู.....	35
ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษา.....	83
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	99
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.....	99
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษาและตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น.....	101
ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษาไปใช้.....	111
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ.....	115

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา.....	116
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	126
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	126
วิธีดำเนินการวิจัย.....	126
สรุปผลการวิจัย.....	127
อภิปรายผลการวิจัย.....	128
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	135
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	136
บรรณานุกรม.....	137
ภาคผนวก.....	149
ภาคผนวก ก.....	150
ภาคผนวก ข.....	153
ภาคผนวก ค.....	170
ภาคผนวก ง.....	183
ภาคผนวก จ.....	187
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	204

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนนักเรียนและบุคลากร	14
2 สัปดาห์ห้องประชุมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	40
3 แสดงลำดับชั้นวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของ แอนเดอร์สัน ; แคทไวล์; และคณะ.....	57
4 เปรียบเทียบการทำงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและครูที่ปฏิบัติงาน คนเดียว.....	75
5 สัปดาห์สัมมนาเชิงวิชาชีพครู.....	87
6 การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.....	106
7 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	113
8 ประสิทธิภาพสัมมนาเชิงวิชาชีพครู 4 สัปดาห์ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.....	116
9 เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.....	117
10 เปรียบเทียบทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.....	118

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ผังโครงสร้างการบริหารโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย.....	16
2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996) และ Senge (1990).....	26
3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ตกับชุมชนแห่งการเรียนรู้	29
4 องค์ประกอบและลักษณะของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	41
5 กรวยแห่งการเรียนรู้ของเอ็ดการ์ เดล.....	45
6 การร่วมกันเรียนรู้ (collaborative learning).....	48
7 สารสำคัญของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่นำมาใช้ในรูปแบบชุมชนแห่งเรียนรู้	
เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.....	51
8 สารสำคัญของการคิดที่นำมาใช้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู	
ประถมศึกษา.....	65
9 สารสำคัญของแบบปฏิบัติที่ดีที่นำมาใช้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง	
วิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา.....	71
10 สารสำคัญของการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่นำไปใช้ในรูปแบบชุมชน	
แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.....	81
11 องค์ประกอบรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.....	82
12 สมรรถนะเชิงวิชาชีพครูที่เกิดจากการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	89
13 ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง	
วิชาชีพ.....	96
14 กรอบความคิดของการวิจัย.....	98
15 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	104
16 ขั้นตอนของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา.....	110
17 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาหลังการสนทนา	
กลุ่ม.....	121

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้มีการจัดการปฏิรูปการศึกษา หรือปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) เป็นกฎหมายการศึกษา และประกอบกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะให้ประเทศไทยพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน และนำสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน (wisdom and learning society) ด้วยการเสริมสร้างทักษะทั้งการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต คิดเป็น ทำเป็น การสังเคราะห์ความรู้สังสม และต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ การฝึกฝนจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดใจกว้างพร้อมรับทุกความคิดเห็น และการปลูกฝังคุณธรรม รวมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชนและสังคมให้มั่นคง และเอื้อต่อการพัฒนาคนอย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต นำมาซึ่งการปฏิรูปการศึกษา อันหมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง รูปแบบ กระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและระบบสนับสนุนต่าง ๆ ไม่ว่าด้านงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือหรือเทคโนโลยี ที่สำคัญคือ การเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมใหม่

การปฏิรูปการศึกษาหรือการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของระบบการศึกษาไทย จึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนทั้งประเทศ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทยให้เจริญรุ่งเรือง ให้ทัดเทียมกับประเทศอื่นได้ การปฏิรูปการศึกษาในรอบแรกมีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 แต่การปฏิรูปการศึกษาในรอบแรกทำไม่สำเร็จ ทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษารอบสอง ได้มีการประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ปรับระบบการศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษา ตัวชี้วัด นักเรียนจะจบได้ต้องผ่านตัวชี้วัดทุกมาตรฐาน โดยกำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (2552-2561) มุ่งพัฒนาไปใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพคนไทย ให้เป็นผู้ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้านคุณภาพครู ให้เป็นผู้ที่สามารถเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักมาเข้าในวิชาชีพครู โดยการปฏิรูปการศึกษาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น มีการฝึกอบรมวิชาชีพครูเพิ่มเติมในระยะสั้น เพื่อให้ผู้มีความรู้ในสาขาวิชาอื่น ๆ เข้ามารับการฝึกอบรม รวมทั้งจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทน แบบเดียวกับภาคธุรกิจเอกชน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนที่มีคุณภาพ มีความรู้เข้ามาเป็นครูมากขึ้น ด้านคุณภาพการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ จัดให้มีคุณภาพ ทั้งในระบบโรงเรียน ระบบนอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย และ

ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตการศึกษาและสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษามีความเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหาร รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วน โดยจัดตั้งคณะกรรมการเขตการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทำหน้าที่ดูแลตรวจสอบฝ่ายบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552:13-32)

จากปัญหาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของพศิน แดงจวง. (2554: 18; อ้างอิงจาก พศิน แดงจวงและคณะ. 2551.) พบว่าเกิดจากระบบการบริหารจัดการที่ขาดเอกภาพ ตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) ซึ่งคาดว่าจะสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยในทางปฏิบัติ สถานศึกษาไม่ว่าจะมีขนาดเท่าใด ทั้งในเมืองและชนบท มีปัญหาในเรื่องจำนวนครูที่มากกว่าหรือไม่ครบตามจำนวนชั้น ไม่ครบวิชา ทำให้ครูประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น ต้องละเลยการเตรียมการสอน ขาดการสอน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนต่ำ โดยพศิน แดงจวง (2554: 20) ได้สรุปสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ไว้ 3 ประการ คือ

- 1) เกิดจากพื้นฐานศักยภาพผู้เรียน คือ ผู้เรียนมีสติปัญญาต่ำ ขาดความสนใจใฝ่หาความรู้ ไม่มีเวลาเนื่องจากผู้ปกครองมีฐานะยากจน
- 2) เกิดจากสมรรถนะของโรงเรียน ทั้งด้านครู ผู้บริหารเอง และสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ขาดแคลน
- 3) เกิดจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษา การเปลี่ยนผู้บริหาร และการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

ปัญหามูลค่าทางการศึกษาโดยเฉพาะครู ที่เป็นสาเหตุของปัญหาคุณภาพครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครู รวมถึงนโยบายการผลิต กระบวนการผลิต ด้านการบำรุงรักษาและการให้ขวัญกำลังใจ ซึ่งครูได้รับไม่เท่าเทียมกัน ด้านการประเมินสมรรถภาพบุคลากร มีช่องว่างที่จะต้องปรับปรุง ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครู ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ(พศิน แดงจวง. 2554: 28-29)

ปัจจัยด้านการประเมินสมรรถภาพครู ขาดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีเพียงผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แต่ผู้ปกครอง ชุมชน รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ไม่มีส่วนในการประเมินครู ผลการประเมินไม่ได้ให้คุณให้โทษต่อครูมากนัก ชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของครูโดยตรง ไม่มีส่วนร่วมในการประเมินครู ส่วนครูที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนของรัฐ มักจะพบกับปัญหาความล่าช้าในการดำเนินงาน ส่งการในเรื่องต่าง ๆ เนื่องจากการบริหารงานเป็นแบบมีขั้นตอนมาก ระบบการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนจึงเป็นระบบงานที่มีขั้นตอน

น้อยกว่า ทำให้การดำเนินงานสามารถดำเนินไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในมาตรา 81 ยังระบุว่า

รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยใน ศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

โดยมาตรา 81 ได้บัญญัติให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนเอกชนในการจัดการศึกษาและให้ฝ่ายบริหารเร่งรัดดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งระบุแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนครู ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นหลักประกันการพัฒนาวิชาชีพครูให้เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิผล (การพัฒนาวิชาชีพครู: ออนไลน์)

เนื่องจากการศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาทั้งด้านปัจเจกบุคคลและด้านสังคมส่วนรวม จากการที่คุณภาพการศึกษาลดลงจากเดิม ปัญหาการประเมินสมรรถภาพครูที่ไม่ได้อิงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และจากผลการประเมินนักเรียนนานาชาติ หรือ PISA (Program for International Student Assessment) ในปี 2552 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางคณิต-วิทย์ ของนักเรียนไทยมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย อยู่ที่อันดับ 39 รวมทั้งความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของไทยยังด้อยอยู่ในอันดับรั้งท้าย คืออันดับที่ 51 (จากทั้งหมด 57 ประเทศ) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าหลายประเทศ เช่น จีน และมาเลเซีย ดังนั้น ประเทศไทยควรเร่งพัฒนาความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพระบบการศึกษาเพื่อปรับแก้ ปัญหา อุปสรรค ต่อการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมฐานความรู้ เนื่องจากสังคมฐานความรู้เป็นสังคมที่ต้องใช้ความรู้และเทคโนโลยีระดับสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 40-57)

ในส่วนของวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สำคัญและมีบทบาทมากในการพัฒนาคนและพัฒนาชาติ ในอดีต ครู คือ ปุชนียบุคคลของสังคม เป็นผู้ที่เพียบพร้อมซึ่งความฉลาด ความรอบรู้ รวมทั้งความดี เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และคุณธรรมของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีของคนทั่วไปในด้านความประพฤติและคุณธรรม วิชาชีพครูในอดีตเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติสูงเป็นที่ยกย่องนับถือของคนทั่วไปในสังคม เป็นวิชาชีพที่คนเก่งคนดี อยากรับ แต่ด้วยบริบทและค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามสังคมบริโภคนิยม ทำให้เกิดวิกฤติในวิชาชีพครู คนเก่ง คนดี ไม่คิดที่จะ

เลือกเรียนครู สถาบันที่ผลิตครูไม่สามารถสร้างแรงจูงใจ คุณภาพบัณฑิตที่ต่ำลง รวมทั้งระบบการทำงาน ขาดการพัฒนาครูประจำการ เนื่องจากภาระงานที่มากและหนัก

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง หรือในปัจจุบันพยายามที่จะแก้ปัญหาในด้านการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ เพื่อให้ครูมีสมรรถนะเพียงพอที่จะไปพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ รวมทั้งพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ได้ เนื่องจากโลกในยุคใหม่นี้ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูไม่มีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการจัดการศึกษา ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน อย่างเช่นในประเทศอื่นๆ ซึ่งมีการกำหนดอย่างชัดเจน เป็นแนวทาง ตัวอย่างเช่นประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูไว้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยภาครัฐดำเนินการ ดังนี้ (Dilworth; & Imig. 1995: online)

- 1) ปฏิรูปเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยเริ่มตั้งแต่ก่อนประจำการไปจนถึงการพัฒนาระดับปฏิบัติการและครูมืออาชีพเฉพาะทาง
- 2) ให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครู
- 3) พัฒนา ปรับปรุงระบบการประเมินครูในการประกอบวิชาชีพตามสมรรถนะหรือมาตรฐานรายวิชาที่รับผิดชอบ
- 4) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยทำเกณฑ์ชี้วัดสำหรับการประเมินและการเตรียมการด้านวิชาชีพครูให้มีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ
- 5) จัดตั้งเตรียมระบบทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครู
- 6) กำหนดมาตรการจูงใจ กำหนดรูปแบบค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสม
- 7) ให้ความสำคัญต่อระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครูศึกษาแห่งชาติ

จะเห็นได้ว่าประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาครู โดยพัฒนาที่สมรรถนะเชิงวิชาชีพ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง มีการให้ค่าตอบแทนทางวิชาชีพเพิ่มขึ้นเป็นแรงจูงใจ มีการทำเกณฑ์ชี้วัดตามสมรรถนะหรือมาตรฐานรายวิชา เพื่อประเมินผลการทำงานให้มีความชัดเจน

ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยนั้นเกิดขึ้นเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง พัฒนา ให้การศึกษาก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงของโลก การปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก นับเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับความพร้อมในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ของแต่ละประเทศ แรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศในสังคมโลกต้องปฏิรูปการศึกษาก็คือ เศรษฐกิจ

ฐานความรู้ (knowledge-based economy) และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อันนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และการแข่งขันอย่างรุนแรงทางเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ ประเทศที่จะอยู่รอดได้และคงความได้เปรียบในการแข่งขันคือ ประเทศที่มีอำนาจทางความรู้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของคนไทยไปสู่การเป็นผู้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยใช้ระบบการศึกษา และระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพเป็นตัวขับเคลื่อนในสังคมฐานความรู้ (วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร. 2553: 72)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจในด้านการพัฒนาคุณภาพครู ระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นระดับพื้นฐาน โดยโรงเรียนเอกชน ขนาดใหญ่ที่ดำเนินการมาเป็นระยะเวลายาวนาน มีวัฒนธรรม แบบปฏิบัติที่สืบทอดมาจากผู้ก่อตั้งที่เป็นชาวอเมริกัน ทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการพัฒนาโรงเรียนจนปัจจุบันได้รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา ในด้านคุณภาพนักเรียน ด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากร โครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนของรัฐบาลเป็นแนวดิ่งหรือสั่งการจากบนลงล่าง เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นระดับการศึกษาภาคบังคับ สำหรับเด็กไทยทุกคน เป็นช่วงวัยพื้นฐานที่มีความสำคัญ ในการที่จะก้าวต่อไปสู่ระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้น การวิจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูโดยมีโรงเรียนเป็นฐานในระดับประถม ศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกโรงเรียนเอกชน นอกเหนือจากการได้รับรางวัลพระราชทาน การมีวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนานแล้ว ยังมีงบประมาณที่เหมาะสมกับการพัฒนาการจัดการศึกษาได้ในทุกด้าน

การที่จะพัฒนาครูจะต้องมีแรงจูงใจ สร้างเสริม สนับสนุนให้ครูเหล่านั้นมีความต้องการด้วยตนเองที่จะพัฒนา ไม่ได้เป็นการถูกบังคับ ดังนั้นรูปแบบที่จะพัฒนาครูเพื่อเข้าสู่กระบวนการแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากครูเป็นตัวละครสำคัญและมีอิทธิพลในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการดำรงชีวิต และประกอบอาชีพในสังคมแห่งความรู้ต่อไป รวมทั้งทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีชุมชนครูเป็นกลุ่มขับเคลื่อนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ครูเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อการศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนา ในภาพรวม ครูจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่ควรได้รับการดูแล ได้รับขวัญกำลังใจ อีกทั้งการประเมินสมรรถนะ การพัฒนาบุคลากรครู ทำให้การปฏิรูปการศึกษาหรือการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของระบบการศึกษาไทย ประสบผลสำเร็จ เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของประชาชนทั้งประเทศได้ตามเจตจำนง และทำให้ผู้ที่

เข้ามาในวิชาชีพนี้ เป็นคนที่ดีและเป็นคนเก่ง ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ มีความรักในวิชาชีพ และเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เป็นรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานจากวัฒนธรรมการทำงานของครูแบบโดดเดี่ยว มาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีพันธกิจและความมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อการเรียนรู้ต่อครูและนักเรียนทุกคน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบใหม่ในยุคใหม่ ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นสังคมแห่งความรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือเป็นฐานในการปรับตัว

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรครูประถมศึกษา โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เน้นการเรียนรู้มากกว่าการสอน การทำงานแบบร่วมมือ และการรักษาผลงานเป็นหลัก นำสู่การปฏิรูปโรงเรียน โดยมีความคิดหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งนำโรงเรียนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ยั่งยืน คือ การมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ (A focus on learning) มีวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ (A culture of collaboration) และการเน้นที่ผลลัพธ์ (A focus on results) (Richard DuFour, 2004).

ครูจึงต้องมีการพัฒนานาวิชาชีพ โดยการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพภายในโรงเรียน เพื่อจะไม่ทำงานโดดเดี่ยว หรือแข่งขันกันเอง แต่จะช่วยกันเพิ่มสมรรถนะของตนเอง และกลุ่ม รวมทั้งสถานศึกษาที่ตนเองสังกัด โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ไปที่สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการศึกษาต่อไป รวมทั้งช่วยให้การจัดการความรู้ในสังคมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามวิจัย

1. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาเมืองค้ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาจากสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน

ความสำคัญของการวิจัย

1. โรงเรียนประถมศึกษาที่มีรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพของครูในระดับประถมศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพจริงของแต่ละโรงเรียน
2. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไปประยุกต์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชนของตนเอง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเชิงทฤษฎี

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับการพัฒนาครูในระดับประถมศึกษา ตามแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) และศึกษาแนวคิดดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการของเซ็งเก้ (Senge.1990)
2. แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ต (Marquardt. 1996)
3. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูส หลุยส์ และบริก (Kruse; Louis; & Bryk.1995) ชาฟฟีโรและเลไวน์ (Shapiro; & Levine. 1999) ไรเอลและฟูลตัน (Riel; & Fulton. 2001) ดูโฟร์ (DuFour. 2004) และสิวรี พิศุทธิ์สินธพ. (2553)
4. แนวคิดสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา ของดาร์ลิง-แฮมมอนด์ (Darling-Hammond. 1996)
5. โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู ของปริญญา มีสุข (2552)

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเชิงทฤษฎีทั้ง 5 เป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา นอกจากนี้ได้กำหนดกรอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูใน 4 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน 2 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ผลที่ได้จากการจัดรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา คือ ครูมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ 4 ด้านเพิ่มขึ้น และผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ 3 ทักษะเพิ่มขึ้น

ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ได้แก่
 - 1.1 การพัฒนาตนเอง
 - 1.2 การทำงานเป็นทีม
 - 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1.4 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง
2. ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ ได้แก่
 - 2.1 ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมทั้งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์
 - 2.2 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี
 - 2.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง กลุ่มครูที่รวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้คุณค่ากับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยครูในชุมชนทำงานร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ รวมทั้งสร้างความสามารถในระดับปัจเจก ระดับกลุ่ม และระดับสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ครูประถมศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพครูที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา ในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6

3. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (model of professional learning community) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ครูประถมศึกษาที่มาร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ แสวงหาสะท้อนคิด ให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพิ่มทักษะการคิด สะท้อนแบบปฏิบัติที่ดี และทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะสารสนเทศ และทักษะชีวิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Collaboration Learning Culture) หมายถึง แนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ต่อเนื่องมา ช่วยปรับแต่งพฤติกรรมครู จากประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

ของครูในสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการใช้ความคิดและการทำงานร่วมกัน โดยมีวิธีการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครู ที่มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) อย่างเห็นได้ชัด มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการจัดการเรียนการสอนเป็นเลิศ ได้รับการยอมรับจากครูผู้ร่วมงาน เป็นการรักษาความรู้และทักษะของตนเองไว้ ในเชิงวิชาชีพ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยเน้นที่ผลลัพธ์คือตัวผู้เรียน

3.2 การคิดหมายถึง กระบวนการทางสติปัญญา (cognitive process) ที่เกิดขึ้นภายในตัวครู มีขั้นตอนการคิดแบบต่าง ๆ ทำหน้าที่สะท้อนบุคลิกภาพของครู สังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก จากการแสดงความคิดเห็น และการเสวนาสะท้อนคิด

4. สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่มีอยู่อย่างเชี่ยวชาญของครู รวมทั้งวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ ถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยนำมาใช้ในการพัฒนา วัดและประเมินผล ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 2 สมรรถนะ ดังนี้

4.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เลือกวิธีพัฒนาตนเอง มีทักษะในการใช้ภาษาไทยและการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการใช้เทคโนโลยี การศึกษา ค้นคว้า แสวงหาโอกาส พัฒนาความรู้ ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทีม และองค์กร ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู

4.2 การทำงานเป็นทีมหมายถึง การให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น มีภาวะผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู

4.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการสร้างการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งสามารถพัฒนาหลักสูตร ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู

4.4 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยจัดทำมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ ชัดเจนตามสภาพจริง และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยวัดได้จากแบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และแบบประเมินทักษะผู้เรียน

5. ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ความชำนาญ หรือความสามารถในการเรียนรู้ ที่เกิดจากการฝึกฝน และกระทำบ่อย ๆ ประกอบด้วย

5.1 ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม หมายถึงความสามารถในการเข้าถึงความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ไขปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีในการสร้างแนวคิดใหม่ที่เป็นต้นแบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์ความเป็นไปได้ มีการเชื่อมโยงความรู้ การสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความรู้ ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบประเมินที่มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ และผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

5.2 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการเข้าถึงจัดการ บูรณาการ ประเมิน และสร้างสรรค์ ข้อมูลที่ได้รับ เลือกใช้ วิเคราะห์ ประเมิน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบ เชื่อมโยงเครือข่าย และสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบประเมินที่มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

5.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน มีทักษะในการปรับตัว ยืดหยุ่น พึ่งพาตนเอง เรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความคิดริเริ่มและสามารถชี้นำตนเองในการเรียนรู้ ให้ความร่วมมือ มีความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบ และมีความคิดวิจารณ์ญาณ ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบประเมินที่มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

6. ประสิทธิภาพของรูปแบบ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และแบบประเมินทักษะผู้เรียน มาพิจารณาเป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณค่าของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

7. ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาโดยใช้เกณฑ์ ดังต่อไปนี้

7.1 สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ

1) การพัฒนาตนเอง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนการพัฒนาตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน3.50) ขึ้นไป

2) การทำงานเป็นทีม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน3.50) ขึ้นไป

3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป

4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป

7.2 ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน

1) ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป

3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป

4) ทักษะชีวิตและอาชีพ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนทักษะชีวิตและอาชีพ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย
 - 1.1 ประเภทของโรงเรียน ขนาดและที่ตั้ง
 - 1.2 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและบุคลากร
 - 1.3 โครงสร้างการบริหาร
 - 1.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกรอบแผนการพัฒนา
 - 1.5 รางวัลและเกียรติยศ
2. แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 แนวคิดทฤษฎีวิสัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการของเซ็งเก้ (Sengé)
 - 2.3 แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ท (Marquardt)
 - 2.4 แนวคิดชุมชนแนวปฏิบัติ
3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 3.1 ที่มาของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
 - 3.2 ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
4. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู
 - 4.1 วัฒนธรรมการเรียนรู้
 - 4.2 การคิด
 - 4.3 แบบปฏิบัติที่ดี
 - 4.4 การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
5. ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา
 - 5.1 สมรรถนะเชิงวิชาชีพครูประถมศึกษา
 - 5.2 ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

1.1 ประเภทของโรงเรียน ขนาดและที่ตั้ง

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เป็นโรงเรียนสตรีภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เปิดสอนระดับปฐมวัยถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับนักเรียนไป – กลับ ในระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา และนักเรียนประจำในระดับมัธยมศึกษา ตั้งอยู่ในซอย สุขุมวิท 19 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ 51 ไร่ 1 งาน 16 ตารางวา ซึ่งบริเวณโดยรอบเป็นชุมชนเมืองอันประกอบด้วยสถานศึกษา โรงพยาบาล โรงแรม ห้างสรรพสินค้า ธนาคาร และสำนักงานเขต

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2417 โดยมีมิชชันนารีคณะเพรสไบทีเรียนมิชชันจากสหรัฐอเมริกา เดิมมีชื่อเรียกว่า โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง ตั้งอยู่บริเวณพระราชวังหลัง ซึ่งขณะนี้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลศิริราช เป็นโรงเรียนสตรีประจำ และโรงเรียนอนุบาลแห่งแรกของประเทศไทย โดยมีซิสเตอร์ แอลิซาเบธ เอ็ม เฮาส์ เป็นครูใหญ่คนแรก มีจุดมุ่งหมายจัดการเรียนการสอนด้านการอ่าน เขียน การศึกษาคริสตจริยธรรมและวิชาเย็บปักถักร้อย ซึ่งเป็นวิชาสำหรับกุลสตรีสมัยนั้น ในปี พ.ศ. 2464 กิจกรรมของโรงเรียนเจริญขึ้น ทำให้สถานที่ตั้งโรงเรียนเดิมไม่สามารถรองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นได้ มิสเอ็ดน่า เซอร์โคส ครูใหญ่ในขณะนั้นได้ย้ายโรงเรียนมาอยู่ในสถานที่ปัจจุบัน และเปลี่ยนชื่อเป็น “วัฒนาวิทยาลัย” ในปีการศึกษา 2555 โรงเรียนมีอายุครบ 138 ปี

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยเป็นโรงเรียนเก่าแก่ ตั้งมามากกว่า 100 ปี เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ตั้งอยู่ในทำเลที่ดี ใจกลางเมือง การเดินทางไปมาสะดวก ใกล้กับแหล่งธุรกิจ ที่ทำงานของผู้ปกครอง สภาพแวดล้อมร่มรื่น มีแหล่งเรียนรู้ บริเวณกว้างขวาง เนื้อที่ 51 ไร่ ผลิตรายการที่มีชื่อเสียง ทำประโยชน์ให้ชาติบ้านเมืองมากมาย เช่น ท่านผู้หญิงสุมาลี จาติกวณิช ศิษย์วัฒนารุ่นที่ 70 (ผู้สูงอายุแห่งชาติ ประจำปี 2554) ดร.ศรีนวล ถนอมกุล ศิษย์วัฒนารุ่นที่ 73 (คนบดียุ่ก่อตั้งคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย โยนก) ดร.มุสดี ตามไท ศิษย์วัฒนารุ่นที่ 93 (ผู้หญิงแห่งปี 2554 จากสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี) ดร.มาลียา เครือตราฐ ศิษย์วัฒนารุ่นที่ 92 (คนบดียุ่วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2553) (สมาคมศิษย์วังหลัง-วัฒนา, วันศิษย์เกียรติยศ แห่งวัฒนาวิทยาลัย: online)

1.2 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและบุคลากร

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เปิดสอนระดับปฐมวัยถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับนักเรียนไป – กลับ ในระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษาโดยระดับปฐมวัยรับทั้งเด็กชายและเด็กหญิง ส่วนระดับประถมศึกษารับเฉพาะเด็กหญิง จำนวนนักเรียนและบุคลากรระดับประถมศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนนักเรียนและบุคลากรระดับประถมศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน	จำนวนบุคลากรครู		หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	235	-	12	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	228	-	10	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	243	-	10	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	227	-	10	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	236	2	9	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	213	-	10	
รวม	1,382	2	61	

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยสอนนักเรียนในทุกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยในระดับชั้นอนุบาลรับเด็กนักเรียนชายด้วย ส่วนในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา รับเฉพาะนักเรียนหญิง และในระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 6) นักเรียนต้องอยู่ประจำที่โรงเรียน โดยผู้ปกครองมาส่งในเช้าวันจันทร์ และรับกลับในเย็นวันศุกร์ ทำให้นักเรียนมีความสนิทสนมกันมาก มีการดูแลซึ่งกันและกันในแต่ละระดับ ทำให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและได้รับการฝึกฝนมากกว่านักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาอื่นๆ ในกรุงเทพมหานคร ที่ไป-กลับทุกวัน แต่ในส่วนของครูผู้ดูแล ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ในการอยู่เวรดูแลเด็กที่พักอยู่ในโรงเรียน

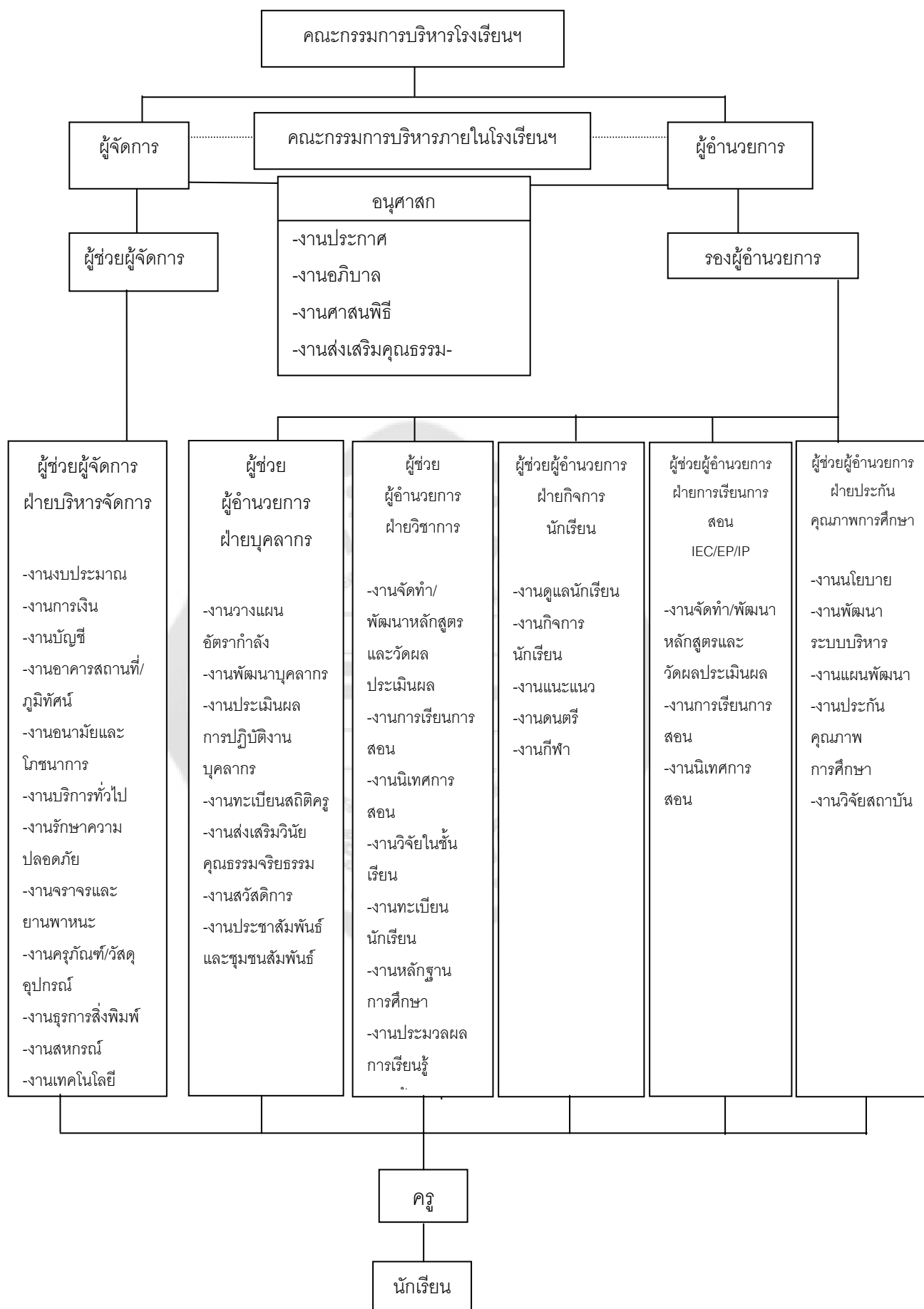
1.3 โครงสร้างการบริหาร

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ดำเนินการบริหารโดยแบ่งเป็น 6 ฝ่าย คือ ฝ่ายงานบริหารจัดการ ฝ่ายบุคลากร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายการเรียนการสอน IEC/EP/IP และฝ่ายประกันคุณภาพ การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน รองผู้อำนวยการ 1 ท่าน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ 5 ท่าน ผู้จัดการ 1 ท่าน และผู้ช่วยผู้จัดการ 1 ท่าน

ตามฝ่ายงานที่รับผิดชอบ มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะกรรมการ บริหารภายในโรงเรียน และ
 อนุศาสนา มีบทบาทในการสนับสนุนโรงเรียน ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ เนื่องจากอนุศาสนา เป็นครูที่
 สอนทางด้านศาสนา ให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักของศาสนาคริสต์

เนื่องจากโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย อยู่ภายใต้สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
 (The Church of Christ in Thailand) ซึ่งเป็นองค์กรทางศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ในประเทศไทย
 ที่กรรมการศาสนารับรอง มีโรงเรียนในเครือ 28 แห่ง และมีมหาวิทยาลัย 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยค
 ริสเตียน และมหาวิทยาลัยพายัพ (สภาคริสตจักรในประเทศไทย วิกิพีเดีย: online) ดังนั้นโครงสร้างการ
 บริหารของโรงเรียนจึงมีงานด้านอนุศาสนา ซึ่งเป็นงานทางด้านศาสนาเข้ามาอยู่ในโครงสร้าง มีหน้าที่ 4
 งาน คือ งานการประกาศ หมายถึงการประกาศศาสนาคริสต์ งานอภิบาล หมายถึง การดูแลเอาใจใส่
 นักเรียนที่มีปัญหาต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจและจิตวิญญาณ รวมทั้งนักเรียนที่นับถือ
 ศาสนาคริสต์ งานศาสนพิธี ในโรงเรียน หมายถึง พิธีกรรมทางศาสนา การร้องเพลงประสานเสียง และ
 งานส่งเสริมคุณธรรม-จริยธรรม มีการสอนคุณธรรม-จริยธรรมสอดแทรกในชั้นเรียนอาทิตย์ละ 1 คาบ
 เรียน ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 แผนผังสร้างการบริหารโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

1.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกรอบแผนการพัฒนา

วิสัยทัศน์ เป็นโรงเรียนสตรีเอกชนชั้นนำ ด้านคุณธรรม วิชาการ ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นกุลสตรีที่ดี เก่ง และมีภาวะผู้นำ

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยได้ดำเนินการบรรลุตามวิสัยทัศน์ ในมิติที่สำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน 4 มิติ คือ มิติด้านผู้เรียน มิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา มิติด้านการจัดการภายใน และมิติด้านแหล่งทรัพยากร โดยมีการพัฒนาการจัดการศึกษาทุกด้านสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อมิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา และมิติด้านผู้เรียน

พันธกิจ 7 พันธกิจ ดังต่อไปนี้

- 1) สร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นกุลสตรีที่ดี เก่ง และมีภาวะผู้นำ
 - 2) สร้างความร่วมมือ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและกิจการนักเรียน
 - 3) ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่มีคุณภาพเอื้อต่อการเรียนรู้
 - 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครู บุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กร
 - 5) ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้า ความมั่นคง และความผาสุกแก่บุคลากร
 - 6) สืบสานวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย
 - 7) สนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสมกับการพัฒนาการจัดการศึกษาในทุกด้าน
- เป้าหมาย

- 1) นักเรียนเป็นกุลสตรีที่ดี เก่ง และมีภาวะผู้นำมากขึ้น
- 2) นักเรียนมีความสามารถทางวิชาการสูงขึ้น
- 3) พัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
- 4) ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและกิจการนักเรียน
- 5) มีสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่มีคุณภาพเอื้อต่อการเรียนรู้
- 6) พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร
- 7) มีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้า ความมั่นคงและความผาสุกแก่

บุคลากร

- 8) สร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร
- 9) สืบสานวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน
- 10) จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับการพัฒนาการจัดการศึกษาในทุกด้าน

กรอบแผนการพัฒนา

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยได้ทำกรอบแผนการพัฒนาใน 4 มิติ คือ มิติด้านผู้เรียน มิติด้านการจัดการภายใน มิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา และมิติด้านแหล่งทรัพยากร โดย

มิติด้านผู้เรียน โรงเรียนได้จัดแผนการพัฒนา 7 โครงการ คือ (1) โครงการกุลสตรีศรีวัฒนา (2) โครงการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนคริสต์จริยธรรมที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมตามค่านิยมของโรงเรียน (3) โครงการภาวะผู้นำ (4) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ (5) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ (6) โครงการพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษแบบเข้มข้นสู่ความเป็นเลิศ และ (7) โครงการเทียบเคียงความเป็นกุลสตรีที่ดี เก่งและมีภาวะผู้นำ

มิติด้านการจัดการภายใน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและกิจการนักเรียน มีสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีคุณภาพเอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยโครงการ (1) โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพหุปัญญาของนักเรียนปฐมวัย (2) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ (3) โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ (4) โครงการพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษสู่ความเป็นเลิศ (5) โครงการจัดทำหลักสูตรขับเคลื่อนโรงเรียน (6) โครงการสร้างห้องมัลติมีเดีย (7) โครงการเทียบเคียงความเป็นกุลสตรีที่ดี เก่ง และมีภาวะผู้นำ (8) โครงการจัดการเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและเพียงพอ (9) โครงการครูพัฒนายุคใหม่สร้างสื่อเทคโนโลยี

มิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร มีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้า ความมั่นคงและความผาสุกแก่บุคลากร สร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร รวมทั้งสืบสานวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน โดยมีโครงการ 4 โครงการ ดังนี้ (1) โครงการปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร (2) โครงการวางระบบเพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะบุคลากรให้สูงขึ้น (3) โครงการสืบสานวัฒนธรรมวัฒนา และ (4) โครงการวางระบบการศึกษาความเป็นไปได้และเหมาะสมของการจัดทำโครงการก่อนนำเสนอสภาคริสตจักร

จะเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกรอบแผนการพัฒนาของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ในทุกด้าน ทั้งยังเป็นการรักษาสืบสานวัฒนธรรมขององค์กรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่เก่ง รอบรู้ ทั้งทางด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความเป็นกุลสตรี ด้านภาวะผู้นำ

เนื่องจากการศึกษาแต่เดิมเมื่อ 100 กว่าปีที่แล้ว ประเทศไทยจำกัดการศึกษาเรียนรู้ไว้ให้กับเด็กชายเท่านั้น และเด็กชายต้องเข้าเป็นสามเณรตามวัดต่าง ๆ การเรียนรู้จำกัดอยู่แต่เพียงการอ่านและการเขียน อีกทั้งการท่องจำพิธีกรรมต่าง ๆ ทางศาสนา ไม่ได้เป็นการศึกษาภาคบังคับ และไม่ได้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต คุณค่าการเรียนรู้ในยุคก่อนจึงมีน้อย แต่ในยุคต่อมา มีการเปิดโรงเรียนอย่างเป็นทางการขึ้น ทางโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ต้องจ้างนักเรียนรุ่นแรกให้มาเข้าชั้นเรียน ต่อมา

คุณค่าของการเรียนรู้จึงได้รับการยอมรับ เมื่อพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงโปรดให้สตรีสามคนของคริสตจักรมาสอนบรรดาสตรีในราชสำนัก ต่อมาจึงได้มีการก่อตั้งโรงเรียนสำหรับสตรีขึ้นและพัฒนาต่อมาจนถึงปัจจุบัน โดยโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เป็นโรงเรียนที่เริ่มต้นยุคใหม่แห่งการสอนให้แก่สตรี และเป็นโรงเรียนประจำมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน โดยยังคงสืบสานวัฒนธรรมการเรียนรู้ ความเอาใจใส่ศิษย์ ครูมีชีวิตเพื่อศิษย์ ให้ศิษย์ได้รับทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม มีครูรุ่นเก่าที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมความเป็นสายเลือดวัฒนา ส่งต่อมายังครูรุ่นใหม่ โดยผู้อำนวยการ และผู้จัดการโรงเรียนในแต่ละรุ่น มักจะเป็นครูรุ่นเก่า หรือเป็นศิษย์เก่าที่ได้รับการหล่อหลอมความคิดจากมิชชันนารีชาวอเมริกันยุคก่อน ที่ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ อยู่ในประเทศไทย เป็นเวลา 20 ปี ขึ้นไป ส่งต่อความเป็นครู การเป็นพี่เลี้ยง การเป็นโค้ช ให้กับครูรุ่นต่อมา

1.5 รางวัลและเกียรติยศ

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยได้รับรางวัลและเกียรติบัตรในหลาย ๆ ด้าน เช่น ได้รับเกียรติบัตรเป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดีมาก จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีงบประมาณ 2555-2557 ได้รับรางวัล “โล่ประกาศเกียรติคุณ ได้เข้าร่วมโครงการจัดการมูลฝอย โดยชุมชน Community Based Solid Waste Management : CBM ระหว่างปีงบประมาณ 2552-2555 นับเป็นต้นแบบชุมชนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป็นชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน” จากสำนักงานสิ่งแวดล้อมเขตวัฒนา ได้รางวัล “ประกาศเกียรติคุณ โรงเรียนฯ ผ่านการตรวจประเมินความสะอาดและสิ่งแวดล้อมของอาคารสถานที่ ตามมาตรฐาน Clean and Green ประจำปี พ.ศ. 2556 ระดับดีเลิศ” จากกรุงเทพมหานคร ได้รับประกาศเกียรติบัตร เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการพลังงานขยะในสถานศึกษา (ปีที่ 2) จาก กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์ พลังงาน กระทรวงพลังงาน และได้รับโล่เกียรติคุณ เป็นสถานศึกษาแบบอย่างด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้นักเรียนเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ด้วยการแบ่งปันช่วยเหลือเด็กในครอบครัวยากไร้ด้วยโอกาส ผ่านโครงการ “The Heart of Giving” ปีที่ 5 ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา จากมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย ปีการศึกษา 2556

โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาสำหรับโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ ที่จัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ใน 6 ด้าน คือ ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ด้านที่ 3 การบริหารจัดการ ด้านที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านที่ 5 บุคลากรและการบริหารงานบุคลากร ด้านที่ 6 ความดีเด่นของสถานศึกษา

2. แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่บุคคลหรือองค์กรต้องเผชิญ ปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบกับการดำเนินงานและการแข่งขันขององค์กร อีกทั้งขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก แนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management) การจัดการคุณภาพ (quality management) และการจัดการความรู้ (knowledge management) ทำให้องค์กรต้องปรับตัวที่เพื่อความอยู่รอด เนื่องจากองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต (organic) โดยบุคลากรขององค์กรเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ เพราะในตัวบุคลากร มีทักษะและประสบการณ์ ความชำนาญที่แฝงอยู่โดยวัฒนธรรม ประเพณี และความรู้ในทางปฏิบัติ ในตัวคนหรือกลุ่มคน ที่ถูกปรับเปลี่ยนและจัดการอย่างเป็นระบบ จะสามารถรักษาองค์กรไว้ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นประโยชน์สำหรับบุคลากรทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

เซ็งเก้ (Senge, 1990) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นที่ซึ่งบุคลากรขยายขีดความสามารถของตนออกไปอย่างต่อเนื่อง และมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการสร้างผลลัพธ์จากความคิดและการเรียนรู้ใหม่ๆ ส่วน Marquardt (1996) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อจัดการใช้ความรู้เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร โดยมีการมอบอำนาจในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กรให้แก่บุคลากร อีกทั้งยังมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการสร้างผลผลิตให้เกิดผลสูงสุด

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization: LO) และการเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning : OL) มีการกล่าวถึงอย่างมากในช่วงปี เป็นต้นมา มีความแตกต่างกัน 1990 เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization: LO) เป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรด้านปรัชญา มีการเรียนรู้ผ่านสมาชิกขององค์กรในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและการกระทำไปสู่การปฏิบัติใหม่ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ส่วนการเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning: OL) เป็นกระบวนการปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยการรวบรวมความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม กับความรู้ใหม่ โครงสร้างใหม่ ระบบใหม่ มาทำเป็นกิจกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลง เป็นการแสวงหาสิ่งที่ทำให้องค์กรดียิ่งขึ้น โดยคนกลุ่มเล็ก ๆ ในองค์กร การเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning : OL) ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization: LO)

การเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning : OL) จึงเป็นกระบวนการหนึ่งขององค์กรที่ไม่อยู่นิ่ง แต่ขับเคลื่อนอย่างเป็นพลวัต เป็นโครงสร้างที่องค์กรเข้าไปอยู่ในกระบวนการของการเก็บรวบรวมและจัดข้อมูล โดยมีคำถาม ปัญหา ที่ตั้งไว้ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องมีตัวอ้างอิงจากภายนอก ที่เป็นตัวแทนการนำทฤษฎีมาใช้ เป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ของสมาชิก ที่เกิดจากการค้นคว้าด้วยตนเอง ดังนั้น การเรียนรู้ขององค์กร (Organization learning) จะเกิดขึ้นในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (Argyris and Schön. 1978: 16-17; Angel Berrio: Online)

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการนำผลจากการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ ทำให้องค์กรอยู่รอดได้ และมีการสร้างนวัตกรรม (innovation) เป็นผลผลิตที่ดี ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดทฤษฎีวิสัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการของเซ็งเก้ (Senge)

เซ็งเก้. (Senge.1990) ได้กล่าวถึงวิสัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีหลักการ 5 อย่างคือ 1) การมีความรอบรู้เฉพาะตัว (Personal Mastery) คือการสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจในการใฝ่เรียนรู้เพื่อการพัฒนา ทำให้เกิดศักยภาพในตัวบุคคล 2) การมีรูปแบบความคิด (Mental Models) เป็นการพัฒนาความตระหนักและการรับรู้ถึงทักษะการสะท้อนความคิด และทัศนคติของตนเองและคนรอบข้าง 3) ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) คือการแลกเปลี่ยนความรู้โดยใช้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และประสบการณ์ ทักษะวิธีคิด เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน โดยใช้เทคนิคการพูดคุยและทักษะในการอภิปราย 4) การแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Shared Vision) เป็นเครื่องมือและวิธีการที่จะนำแรงบันดาลใจที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง มาประกอบกันเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เป็นของส่วนรวม และ 5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ซึ่งเป็นการมองหาวิธีการที่แตกต่างในการมองปัญหาและเป้าหมาย ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่แยกกันเป็นชิ้น ๆ แยกส่วนกัน แต่เป็นส่วนประกอบที่รวมกันเป็นโครงสร้างใหญ่ เนื่องจากแต่ละส่วนมีผลกระทบต่อกันและกัน (Senge. 1990)

สำหรับการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีวิสัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการของเซ็งเก้ (Senge) มาบูรณาการด้านการคิด ทีมการเรียนรู้ กับแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ดท์ (Marquardt) มาเป็นองค์ประกอบในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

2.3 แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ท (Marquardt)

มาร์ควาร์ท (Marquardt) เป็นศาสตราจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประธานสมาคมแห่งการเรียนรู้ของโลก (Global Learning Association) ได้พัฒนาความรู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแห่งการเรียนรู้ขององค์กรทางด้านธุรกิจ โดยองค์กรจะต้องบูรณาการกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการพัฒนาการทำงาน เพื่อที่จะปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มาร์ควาร์ท (Marquardt) ได้เน้นรูปแบบการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ (System Learning Organization Model) 5 ระบบ ได้แก่ ระบบการเรียนรู้ ระบบองค์กร ระบบบุคคล ระบบความรู้ และระบบเทคโนโลยี ในแต่ละระบบได้แบ่งเป็นระบบย่อย ๆ ออกไปอีก ดังนี้ (Marquardt. 1996)

1) ระบบการเรียนรู้ เป็นแก่นของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ระดับการเรียนรู้ ชนิดของการเรียนรู้ และทักษะที่ใช้ในการเรียนรู้

1.1) ระดับการเรียนรู้ แบ่งย่อยออกได้เป็น 3 ระดับย่อย คือ ระดับปัจเจก ระดับกลุ่ม/ทีม และระดับองค์กร โดยที่การเรียนรู้จะผ่านทางการแบ่งปันความรู้ และรูปแบบความคิดของสมาชิกขององค์กร และการเรียนรู้ในระดับองค์กรนั้น สามารถสร้างจากฐานของประสบการณ์และความรู้ในอดีต ซึ่งเป็นความทรงจำภายในองค์กรที่ต้องอาศัยกลไกของสถาบัน เพื่อใช้ในการรักษาความรู้

1.2) ชนิดของการเรียนรู้ มีหลายชนิด หลายวิธีการที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการเรียนรู้ขององค์กร ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (action learning) การเรียนรู้เชิงปรับตัว (adaptive learning) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการเสวนาสะท้อนคิด การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (anticipatory learning) เป็นกระบวนการการได้มาซึ่งความรู้จากการคาดหวังในอนาคต ซึ่งเป็นวิธีการที่เกิดจากวิสัยทัศน์ จากการปฏิบัติ และการเสวนาสะท้อนคิด ในขณะที่การสร้างการเรียนรู้ (generative learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างขึ้นมาจากการวิเคราะห์หรือความคิดสร้างสรรค์ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

1.3) ทักษะการเรียนรู้ขององค์กรมาร์ควาร์ท (Marquardt) ได้อ้างอิงถึงซิงเก้ (Senge) 4 ทักษะการเรียนรู้ โดยได้เพิ่มไปอีก 1 ทักษะ รวมเป็น 5 ทักษะ คือ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) รูปแบบความคิด (Mental Models), การมีความรอบรู้เฉพาะตัว (Personal Mastery), การแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Shared Vision) และการเสวนาสะท้อนคิด (Reflective Dialogue) ซึ่งเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ที่มีความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์ เน้นการฟังในระดับลึก และหลักการของการเสวนาเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในเรื่องรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มอันนำมาซึ่งการเรียนรู้ในระดับลึก

2) ระบบองค์กร เป็นส่วนขององค์กรเอง ประกอบด้วย 4 มิติ คือ วิสัยทัศน์, วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง

2.1) วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภาพในอนาคตขององค์กร ที่เป็ความหวัง เป้าหมายขององค์กร และทิศทางในอนาคตขององค์กร เป็นภาพที่องค์กรสร้างจากภายในส่งถ่ายไปยังภายนอก วิสัยทัศน์จะแสดงภาพของความต้องการในอนาคตขององค์กร ในการเรียนรู้ ผู้ที่เรียนรู้จะเป็นผู้ที่สร้างสิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.2) วัฒนธรรม (Culture) คือ คุณค่า ความเชื่อ พิธีกรรมและประเพณีขององค์กร เป็นส่วนที่ช่วยปรับแต่งพฤติกรรม และการรับรู้ ในการเรียนรู้ขององค์กร วัฒนธรรมการร่วมมือเป็นหนึ่งใน การเรียนรู้ที่จะทำให้ธุรกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ

2.3) กลยุทธ์ (Strategy) มีความสัมพันธ์กับแผนปฏิบัติการ และขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรไปถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น กลยุทธ์ต่าง ๆ ควรใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การส่งผ่านและการใช้การเรียนรู้ในทุกการปฏิบัติการขององค์กร

2.4) โครงสร้าง (Structure) ในแต่ละระดับภายใน และโครงสร้างภายนอกขององค์กร จะต้องมีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นโครงสร้างองค์กรในแนวราบ ไม่ปิดกั้น เปิดการไหลของข้อมูล สร้างความรับผิดชอบ และทำให้เกิดความร่วมมือจากภายในและภายนอกองค์กร

3) ระบบบุคคล ประกอบด้วยบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระบบบุคคล ควรได้รับการสนับสนุนจากโครงสร้างองค์กรในแนวราบ ทำให้มีการเพิ่มพลังอำนาจในตัวบุคคล (people empowerment) สนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีการสอนแนะ มีระบบพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน มีการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

ระบบบุคคลในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นกลุ่มบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยที่บุคคลในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน บุคลากรอื่นที่สนับสนุนการศึกษา ส่วนบุคคลภายนอกสถานศึกษา เช่น ศึกษานิเทศ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

4) ระบบความรู้ เป็นระบบการจัดการและการสร้างความรู้ ประกอบไปด้วยการรับข้อมูล สารสนเทศ การสร้างข้อมูลสารสนเทศ การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ การถ่ายทอดความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป็นการจัดการความรู้ (knowledge management) บริหารความรู้ มีการเก็บรักษา เอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ และทำให้ทุกคนมีโอกาสและสามารถเข้าถึง

ความรู้ขององค์กร สถานศึกษาเป็นแหล่งในการสร้าง การจัดเก็บ การถ่ายทอด รวมทั้งการนำความรู้ไปใช้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ และดำเนินชีวิต แก้ไขปัญหาโดยใช้ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดนั้น ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและ องค์กร

5) ระบบเทคโนโลยี เป็นส่วนสนับสนุน และบูรณาการเครือข่ายข้อมูลที่จะให้เข้าถึงและเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและความรู้ ประกอบไปด้วยกระบวนการทางเทคนิค ระบบ และโครงสร้างในการสร้างความร่วมมือ การประสานงาน การดูแล รวมทั้งทักษะทางด้านความรู้อื่น ๆ มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

5.1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)

5.2) การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน (Technology-Based Learning) เป็นการใช้ประโยชน์ของวิดีโอ เครื่องเสียง และคอมพิวเตอร์ เป็นสื่อในการฝึกอบรม แบ่งปันความรู้และทักษะต่าง ๆ

5.3) ระบบส่งเสริมการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems: EPSS) เป็นการใช้ข้อมูลที่เป็น ตัวหนังสือ รูปภาพหรือเสียง และฐานความรู้ในการหา เก็บ ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ทั้งทั้งองค์กร เพื่อช่วยบุคลากรให้สามารถไปสู่ระดับสูงสุดและเร็วที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยการใช้คนให้น้อยที่สุด

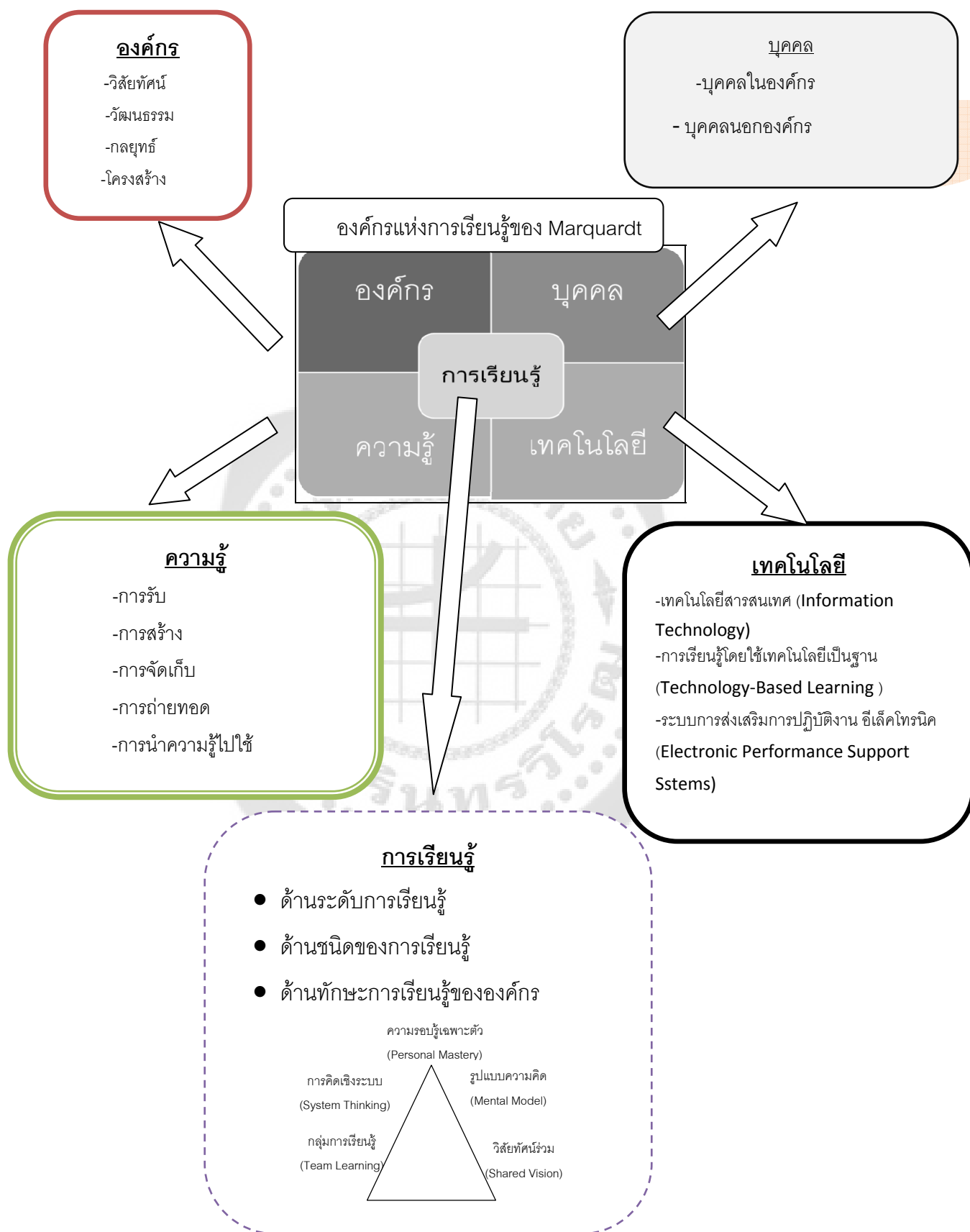
โดยสรุป ระบบองค์กรของสถานศึกษา มีทั้งวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง อยู่แล้ว แต่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร (organizational transformation) ให้เป็นโครงสร้างในแนวราบ มีความยืดหยุ่นดี ขั้นตอนไม่มากเกินไป มีการกระจายอำนาจ มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมระหว่างบุคลากรกับองค์กร มีวัฒนธรรม ความเชื่อ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรร่วมกัน และมีกลยุทธ์การทำงานที่สามารถทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีควรมี 3 อย่าง คือ 1) การเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ 2) วัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นให้โอกาสในการเรียนรู้ และ 3) นวัตกรรม โดยองค์กรจะต้องเผยแพร่เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความเข้าใจที่ดีในการทำงาน โดยมีเป้าหมายคือการสร้างความรู้ให้แก่ทุกคนในองค์กร เห็นได้ชัดว่าการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และเปิดสู่การเปลี่ยนแปลง โดยมีหลักการที่ทุกคนในองค์กรคือผู้เรียนรู้ที่เกิดการเรียนรู้จากกันและกัน ทุกคนในองค์กรเกิดมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และองค์กรจะต้องมองว่าการเรียนรู้เป็นการลงทุน ไม่ใช่เป็นค่าใช้จ่าย (Daniel R. Tobin. 1993: 14)

ดังนั้น จากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของเซ็งเก้ (Senge) และมาร์ควาร์ท (Marquardt) สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการของเซ็งเก้ (Senge. 1990) และแนวคิดของ

มาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) มีความสัมพันธ์กัน โดยแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge. 1990) ได้รวมอยู่ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบของมาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) ในเรื่องระบบการเรียนรู้ระดับการเรียนรู้โดยทีมการเรียนรู้ (Team Learning) ของเซ็งเก้ (Senge) เป็นการเรียนรู้ในระดับกลุ่มด้านทักษะการเรียนรู้ เป็นทักษะการมีความรอบรู้เฉพาะตัว (Personal Mastery) ทักษะด้านรูปแบบความคิด (Mental model) ทักษะการแบ่งปันวิสัยทัศน์ (Shared vision) ในส่วนของ มาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) ยังมีระบบบุคคล ระบบความรู้ ระบบเทคโนโลยี และระบบองค์กร โดยสรุปดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ดท์ (Marquardt. 1996) และเซ็งเก้ (Senge. 1990)

โดยสรุป จากภาพประกอบ 2 ผู้วิจัยได้นำเอาระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) และ เซ็งเก้ (Senge. 1990) มาเป็นส่วนหนึ่งในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษา โดยได้นำเอาลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีที่ควรมี 3 อย่าง คือ 1) การเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ เป็นการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นระบบความรู้และระบบการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ท (Marquardt) 2) วัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นให้โอกาสในการเรียนรู้ เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบในส่วนขององค์กรและการเรียนรู้ของ มาร์ควาร์ท (Marquardt) และการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของเซ็งเก้ (Senge) องค์กรจะต้องเผยแพร่ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความเข้าใจที่ดีในการทำงาน โดยมีเป้าหมายคือการสร้างความรู้ให้แก่ทุกคนในองค์กรให้ร่วมกันเรียนรู้ และ 3) นวัตกรรม เป็นการสร้างให้เกิดการคิด ทักษะในด้านการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในระบบการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ท (Marquardt) ที่มีแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) รวมอยู่ เป็นความรู้เฉพาะตัว การคิดเชิงระบบ รูปแบบความคิด และทีมการเรียนรู้ ทั้งหมดที่กล่าวมาสามารถทำให้เกิดเป็นแบบปฏิบัติที่ดี เป็นการจัดการคุณภาพโดยรวม การเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง องค์กร และชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี โดยมีหลักการที่ทุกคนในองค์กรคือผู้ที่ร่วมกันเรียนรู้

2.4 แนวคิดชุมชนแนวปฏิบัติ

นักการศึกษาได้นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ (Senge) และมาร์ควาร์ท (Marquardt) มาใช้ โดยเรียกว่าเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” เนื่องจากลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นในด้านเดียวกันกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ เน้นที่การเรียนรู้เป็นส่วนแกนสำคัญ (Marquardt. 1996)

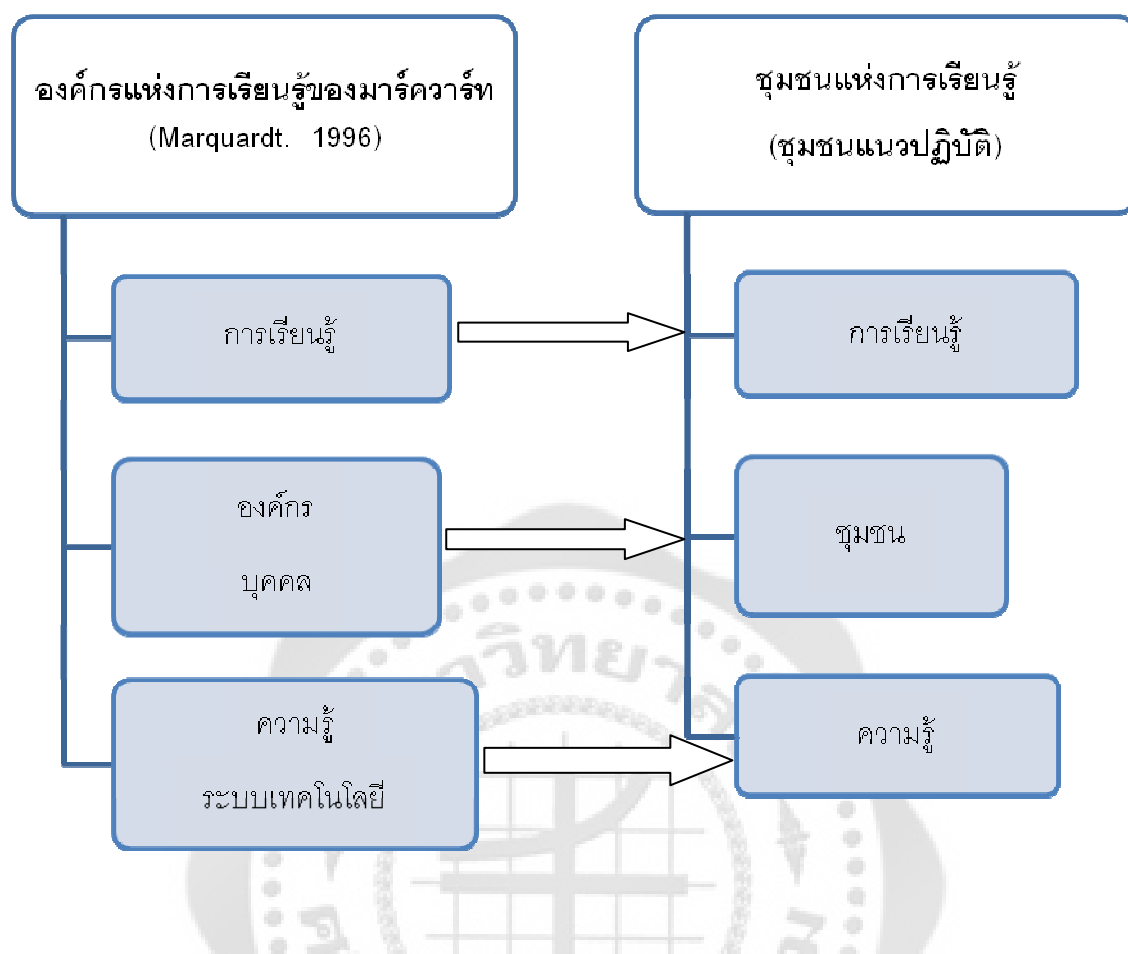
ในส่วนที่เป็นด้านบุคคลอยู่ในการรวมตัวกันเป็นองค์กรหรือเป็นชุมชนเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ คิลแพทริก; บาร์เรต และโจนส์. (Kilpatrick; Barret; & Jones. 2003: online) ได้กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยเน้นในสองด้าน คือ ด้านของบุคคลที่รวมกันเป็นชุมชน และด้านโครงสร้างหลักสูตรที่เป็นสื่อไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ในระดับลึก ส่วนมาร์ซิค (Marsick. 2000) ได้ใช้จุดเน้น 3 จุดเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ขององค์กร โดยจุดเน้นแรกคือ การสะท้อนแบบวิพากษ์ (Critical Reflection) สามารถทำให้ระบบและบุคคลใช้ความสามารถในการเพิ่มความเข้าใจรวมทั้งเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ จุดเน้นที่สอง คือ ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ร่วมกัน และจุดเน้นที่สาม คือ การสื่อสาร (Communication) โดยมีเงื่อนไขในการทำให้องค์กรมีความรู้เกิดขึ้น มีการใช้กระบวนการและวิธีการเรียนรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มี

ความเอาใจใส่ในปัญหา มีความปรารถนาาร่วมกัน รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญในสิ่งที่สมาชิกในชุมชนเห็นร่วมกันผ่านทาง การปฏิสัมพันธ์ภายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง กลุ่มคนเหล่านี้ ไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่ทำงานด้วยกัน แต่จะพบปะกันเนื่องจากเห็นคุณค่าในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ที่ลึก รวมทั้งคำแนะนำในการแก้ไขปัญหา สถานการณ์ (เอเตียน เวนเกอร์, ริชาร์ด แมคเดอร์ม็อต และ วิลเลียม เอ็ม.ชไนเดอร์. 2004: 4)

ชุมชนแนวปฏิบัติ เป็นการผสมกันขององค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ที่มีเอกลักษณ์ คือ

- 1) องค์ประกอบด้านขอบเขตของความรู้ เป็นการสร้างหลักการพื้นฐานและความรู้สึกถึงตัวตนร่วมกัน
- 2) องค์ประกอบด้านชุมชน เป็นการชักจูงสายใยแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์
- และ 3) องค์ประกอบแนวปฏิบัติ เป็นกรอบความคิด แนวคิด เครื่องมือ สารสนเทศ ภาษา เรื่องราว และเอกสาร (เอเตียน เวนเกอร์, ริชาร์ด แมคเดอร์ม็อต และ วิลเลียม เอ็ม.ชไนเดอร์, 2004: 25-26)

ผู้วิจัยได้นำองค์การแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ต (Marquardt. 1996) มาเปรียบเทียบกับชุมชนแนวปฏิบัติ โดยองค์การแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ต มีส่วนประกอบ 5 ส่วน และชุมชนแนวปฏิบัติมีส่วนประกอบ 3 ส่วน มีส่วนที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ต มีเพิ่มเติมมากกว่าชุมชนแนวปฏิบัติ 2 ส่วน คือ ในส่วนของบุคคล คือ บุคคลในองค์กรและนอกองค์กร ที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นส่วนเดียวกับชุมชน และส่วนของเทคโนโลยี คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน และระบบส่งเสริมการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ เป็นส่วนที่อยู่ในการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ชุมชนแนวปฏิบัติ) มีความสอดคล้องกัน คือเน้นที่การเรียนรู้เช่นเดียวกัน ส่วนชุมชน ในชุมชนแนวปฏิบัติสอดคล้องกับองค์กรและบุคคล ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความรู้ในชุมชนแนวปฏิบัติสอดคล้องกับ ความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของชุมชนแนวปฏิบัติ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ทกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (ชุมชนแนวปฏิบัติ) มีจุดเน้นคือเน้นที่การเรียนรู้เป็นสำคัญ มีความสอดคล้อง ในองค์ประกอบ และรูปแบบองค์ประกอบเหมือนกัน โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยในด้านการศึกษาคูณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มักเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย มานิดา ลือสายวงศ์. (2551) สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์; พัทธรัณจ วัฒนสินธุ์; อัจฉรา จันทรฉาย; และประกอบ คูปรัตน์. (2554) และ กิตติยา อินทกาญจน์. (2554) วิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับความสามารถ และความสัมพันธ์ในการจัดการความรู้กับความสามารถทางนวัตกรรม การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร ที่เป็นองค์กรทางธุรกิจเอกชน

ต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา แต่ได้ใช้การเรียนรู้แบบนำตนเอง การเรียนรู้ในระดับทีม มาเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ส่วนพจนานุกรม (2546) ได้พัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ส่วนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการศึกษา ราตรี ต๊ะพันธุ์. (2549) ได้ศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ดารุวรรณ ศรีแก้ว. (2549) ศึกษาปัจจัยครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับวินัยและคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับโรงเรียน โดยปัจจัยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสื่อสาร ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน

วสันต์ ทองไทย. (2546) และมนตรี แยมกลีกร (2546) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างจิตพิสัยในการเรียนรู้และพัฒนาการคิดเชิงระบบสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาและนิสิตระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นข้อมูลทั้งในด้านรูปแบบการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตรแห่งการเรียนรู้ ในแต่ละช่วงวัย ส่วนนันทวัน วันทา (2550) ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้อง โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ในด้านหลักสูตร

ศรัณยา แสงหิรัญ (2553) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้มีการเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการปรับเปลี่ยน พัฒนาการคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ (Senge. 2006) ให้หลักการคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) มาเป็นส่วนประกอบขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีความรอบรู้เฉพาะตัว (personal mastery) การมีแบบแผนความคิด (mental models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) และการเรียนรู้เป็นทีม (team learning) แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจภายใน แนวคิดการพัฒนาตนเองของครู โดยการวิจัยในชั้นเรียนของครู และแนวคิดเทคโนโลยีสารสนเทศ นำมาทดลองใช้กับครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน

มาร์ซิค; และบูเรน. (Marsick; & Buren. 1997 อ้างอิงจาก Marsick. 2000: 9) ได้กล่าวถึงส่วนประกอบที่จำเป็นของกรอบการประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ (The Learning Organization Assessment Framework: LOAF) ได้แก่ ระดับของการเรียนรู้ (กลุ่ม และองค์กร ,ปัจเจก); ระบบการสนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กร และปัจจัยการจัดการเปลี่ยนแปลง โดยระบบที่เกี่ยวข้องที่เป็นศูนย์กลางตั้งอยู่บนปัจจัยเหล่านี้ คือ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ และการจัดการ วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์กร และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร การจัดการสารสนเทศและความรู้

การจัดการด้านการปฏิบัติงานและการสนับสนุน และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับระบบย่อยต่างๆ ที่มาร์ควาร์ท ได้เสนอไว้

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยส่วนใหญ่ เป็นแนวคิดของมาร์ควาร์ท (Marquardt) และ เซ็งเก้ (Senge) เป็นหลัก ซึ่งครอบคลุมในด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ระบบคือ 1) ระบบการเรียนรู้ ด้านระดับการเรียนรู้ ด้านชนิดของการเรียนรู้ ด้านทักษะการเรียนรู้ 2) ระบบด้านองค์กร ประกอบด้วยมิติด้านวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และโครงสร้าง 3) ระบบด้านบุคคล โดยเปิดโอกาสให้เกิดการแสดงความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ระบบด้านความรู้ เป็นการจัดการความรู้ และ 5) ระบบด้านเทคโนโลยี เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะที่เป็นระบบ มีความสัมพันธ์ เกี่ยวโยงกัน โดยหลักการของมาร์ควาร์ท (Marquardt, 1996) เน้นหลักการที่เป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการเรียนรู้ซึ่งเป็นแกนหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นพลวัตร (Learning dynamics) โดยมีการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organizational transformation) มีการเพิ่มอำนาจในตัวบุคคล (People empowerment) มีการจัดการความรู้ (Knowledge management) และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology application) ครอบคลุมระบบย่อย และมิติต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ (Learning organization: LO) ได้มากที่สุด ส่วนการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ (Senge, 1994); อาร์จิริส และฌอน (Argyris; & Schön, 1996); มาร์ซิคและคณะ (Marsick; et al. 2000) โทบิน. (Tobin, 1993). เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งในระบบการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ มาร์ควาร์ท (Marquardt, 1996) เท่านั้น

จากที่กล่าวในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญของแนวคิด ความรู้ บุคคล องค์กร/ชุมชน เทคโนโลยี และการเรียนรู้ มาเป็นรากฐานของการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาต่อไป

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3.1 ที่มาของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จุดเริ่มต้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาจากโรเซนโฮลทซ์ (Rosenholtz, 1989) ทำการวิจัยโดยนำปัจจัยการทำงานของครู เช่น การอภิปรายคุณภาพการสอน การใช้เครือข่ายสนับสนุน ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน มาขยายบทบาทเชิงวิชาชีพ ทำให้เพิ่มสมรรถนะการทำงานของครูในการเข้าถึงความต้องการของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแม็คลาฟลิน; และทาลเบิร์ต. (McLaughlin; & Talbert, 1990) ที่ทำการวิจัยสนับสนุนผลการวิจัยของโรเซนโฮลทซ์ (Rosenholtz,

1989) คือเมื่อครูมีโอกาสในการซักถามและเรียนรู้ พวกเขาจะสามารถพัฒนาและแบ่งปันสิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์ให้กับเพื่อนร่วมงาน

ที่มาของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทางธุรกิจของ เซ็งเก้ (Senge. 1990) และ มาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) บรูณาการกันเข้ามาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในขอบเขตทางการศึกษา ที่เน้นทางด้านโครงสร้างแห่งการเรียนรู้ จากงานวิจัยในช่วงทศวรรษ 1970 และ 1980 แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือประมาณ 30 ปีที่ผ่านมาได้เกิดการค้นพบผลลัพธ์ที่ทำให้โรงเรียนซึ่งเป็นชุมชนประกอบไปด้วย ผู้บริหาร นักเรียน บุคลากรต่าง ๆ ที่มาทำงานร่วมกันในการสอน การจัดหลักสูตรการเรียนรู้ เน้นผลไปที่ตัวผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบไปด้วยหลักการพื้นฐาน 2 หลักการ คือ การเรียนรู้ของครู และชุมชน ซึ่งเป็นโครงสร้างหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครู การปฏิรูปโรงเรียน และเป็นนโยบายทางการศึกษาในยุคนี้ เนื่องจากครูเป็นตัวขับเคลื่อนในระบบการปฏิรูปการศึกษา ซึ่ง ฟูลแลน (Fullan. 2007) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นเมื่อครูมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง คือครูเรียนรู้ก่อน จึงไปช่วยนักเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ต่อไป เพื่อพัฒนาสังคมในอนาคต สิ่งที่ครูจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงไปของสภาพสังคม เป็นส่วนสำคัญที่สุดในนโยบายการศึกษาและการปฏิบัติ การมีจุดเน้นที่การเรียนรู้ของครูเป็นกระบวนการพัฒนาเชิงวิชาชีพ เป็นรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของครู การพัฒนาเชิงวิชาชีพจึงเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลต่อการทำงานของครูในชั้นเรียน และการตัดสินใจที่จะสร้างหลักสูตรซึ่งตั้งอยู่บนความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลง โดยการนำหลักสูตร มาเชื่อมโยงกับแผนการเรียนอื่น ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสในการที่จะเข้าใจอย่างลึกซึ้งมากขึ้น รวมทั้งบูรณาการอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้ โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น ทั้งกับผู้เรียนและกับครูด้วยตนเอง ซึ่งเป็นหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีการพัฒนาความสัมพันธ์ การอุทิศตนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาเชิงวิชาชีพครู โดยเรียกว่าชุมชนแห่งการตั้งคำถาม รวมทั้งเป็นการตั้งกลุ่มวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่มาร่วมกันและตั้งคำถามอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับการงานที่ทำในโรงเรียนและในห้องเรียน ในฐานะผู้มีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Sue Kilpatrick; Margaret Barrett; & Tammy Jones. 2003: online)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นการรวบรวมสมาชิกให้มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น โดยใช้รูปแบบระบบ 3 ระบบ คือ ระบบการสอน (instruction) ระบบการสร้าง (construction) และระบบการร่วมสร้าง (co-construction) เป็นวิธีการในการทำให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ลึกซึ้งของความเป็นเจ้าของ ความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกของชุมชนเป็นประจําอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดมีความคิดที่หลากหลายในการร่วมมือกันแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน (Chris Watkins. 2005)

3.2 ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีลักษณะเป็นกลุ่มคนร่วมวิชาชีพเดียวกันมาเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการจัดเวลาพบปะ แลกเปลี่ยน แบ่งปัน แนวปฏิบัติเชิงวิชาชีพ เป็นการร่วมกันเรียนรู้ และมุ่งเน้น ผลลัพธ์ที่พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นหนึ่งในแนวคิดที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของทุกคนในองค์กร ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ดีจะส่งเสริมให้บุคคลสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ไม่เพียงแต่องค์ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่จับต้องได้ เช่น อยู่ในเอกสาร ไฟล์ เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงองค์ความรู้ที่ติดตัวอยู่กับผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพขององค์กร ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นกลุ่มคนที่ติดต่อกันเพื่อประโยชน์ทางวิชาชีพ การศึกษา หรือมีเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน เป็นแนวความคิดที่ตั้งอยู่บนการศึกษาหลายรูปแบบ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ เพิ่มพลังให้กับผู้เรียนในการสร้างความหมายให้กับตนเอง และเป็นวิธีการในการแสดงถึงปัญหาของการทำงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพประกอบด้วยความร่วมมือ การกระจายอำนาจ เป็นเหตุผลเดียวกับชุมชนแนวปฏิบัติ ซึ่งอยู่ในบริบทการศึกษาและวงการธุรกิจ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นชุมชนที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ในลักษณะที่ต่อเนื่อง มีกระบวนการแห่งความร่วมมือที่เป็นพลวัตรในการสนทนาโดยครู นักเรียน บุคลากรในโรงเรียน ครูใหญ่ ผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ เน้นในสองด้าน คือ ด้านที่หนึ่งเป็นด้านของบุคคลที่รวมกันเป็นชุมชน และในด้านที่สอง คือ ด้านโครงสร้างหลักสูตร ที่เป็นสื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ในระดับลึก (Roberts; & Pruitt. 2009; Kilpatrick; Barrett; & Jones. 2003: online)

สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ รวมทั้งสร้างความสามารถในระดับปัจเจก ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เป็นที่แน่ชัดว่าชุมชนเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นแบบแยกตัวโดดเดี่ยว แต่ได้นำมาสู่การปฏิรูปโรงเรียน สอดคล้องกับลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของฮอร์ด (Hord) ที่นำมาจากหลักการพื้นฐานของแอสตูโต (Astuto. 1994) โดยฮอร์ด (Hord) ได้ศึกษาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน มี 5 ลักษณะ คือ 1) การสนับสนุนและแบ่งปันภาวะผู้นำ 2) การแบ่งปันค่านิยมและวิสัยทัศน์ 3) การรวบรวมการเรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้ 4) การแบ่งปันแบบปฏิบัติที่ดี และ 5) สภาพะการที่สนับสนุนให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความยั่งยืน (Astuto. 1994: online)

ดูโฟร์. (DuFour. 2004) มีแนวคิดในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยเสนอว่าพลังที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเกิดจากการร่วมกันทำงานทุกวัน เมื่อครูร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม จัดเวลาที่จะพบปะกันในช่วงวันทำงาน โดยมีหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3 หลักการใหญ่ ๆ ดังนี้ (Richard DuFour, 2004)

หลักการที่ 1 มั่นใจว่านักเรียนมีการเรียนรู้ (A focus on learning) เป็นแก่นของการศึกษาอย่างมีรูปแบบ ไม่ใช่แน่ใจว่านักเรียนได้รับการสอนเท่านั้น แต่ต้องมั่นใจว่านักเรียนเรียนรู้ เป็นการย้ายจุดเน้นจากการสอนมาที่การเรียนรู้ และให้ความมั่นใจในความสำเร็จของนักเรียนแต่ละคน ไม่ใช่เป็นเพียงคำพูดเท่านั้นแต่สามารถแสดงออกทางการปฏิบัติได้

หลักการที่ 2 วัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ (A culture of collaboration) เป็นการสร้างคุณค่า ความเชื่อ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน

หลักการที่ 3 เน้นที่ผลลัพธ์ (A focus on results) คือนักเรียนมีการเรียนรู้มากขึ้น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการที่มีผลกระทบต่อบริบทโครงสร้างและวัฒนธรรมของโรงเรียน ทำให้นักการศึกษาต้องให้ความหมายต่อบทบาทและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพแบบใหม่ (Richard DuFour; & Rebecca DuFour. 2012)

การได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกันระหว่างครูในระดับชั้นเดียวกัน หรือต่างระดับชั้น เป็นการสร้างให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน เกรแฮม (Graham. 2007) เป็นผู้บริหารโรงเรียนแห่งหนึ่งได้กล่าวถึง การเสวนา แสดงความคิดเห็น หรือโต้แย้ง รวมทั้งการอุทิศตนในการทำงาน เป็นส่วนเสริมที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยการเสวนา แสดงความคิดเห็น เป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ การโต้แย้งที่เกิดขึ้นเป็นการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำให้เกิดการอภิปรายภายในกลุ่ม สร้างให้เกิดการพัฒนา และการอุทิศตนในการทำงานเป็นความมั่นใจในคุณค่า เป้าหมาย ต่องานที่ทำ การพบปะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในช่วงเวลาทำงานเป็นการจัดทำกลุ่มพิเศษเฉพาะที่สามารถยึดตามระดับชั้นที่สอน วิชาที่สอน หรือตั้งหัวข้อที่น่าสนใจทางวิชาชีพขึ้นมา เพื่อพบปะสนทนา โดยคุณภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับการพัฒนาโครงสร้างที่สนับสนุน (Graham. 2007: online)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) ยังมีลักษณะเป็นชุมชนที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้ในลักษณะที่ต่อเนื่อง มีกระบวนการแห่งความร่วมมือที่เป็นพลวัตรในการเสวนาสะท้อนคิด ซึ่งสามารถทำให้ระบบและบุคคลใช้ความสามารถในการเพิ่มความเข้าใจรวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญร่วมกัน ในสิ่งที่เห็นร่วมกันผ่านทางการปฏิสัมพันธ์ภายในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ที่ลึก รวมทั้งคำแนะนำในการแก้ไขปัญหา และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน. 2555: 324)

จากการสังเคราะห์ลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนั้น พบว่ามีจุดเน้นที่การเรียนรู้ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อพัฒนาการสอนและให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียน

นั้น มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ คือ (Kruse; Louis; & Bryk. 1995, cited in Roberts; & Pruitt. 2009: 6-8; Darling-Hammond. 1996; Shapiro; & Levine. 1999; Riel; & Fulton. 2001)

1) การเสวนาเชิงสะท้อนคิด (reflective dialogue) เน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน สมาชิกของชุมชนที่กลายเป็นผู้สะท้อนความคิดและตระหนักถึงสิ่งที่ตนรู้ รวมทั้งสิ่งที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม

2) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่เป็นเพื่อนร่วมงาน เน้นการมีกลไกในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมูลค่าเพิ่มท่ามกลางองค์กรทางการศึกษา

3) วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ (collaboration) ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และการทำงานโดยยึดที่ผลงานเป็นหลัก

4) การแบ่งปันค่านิยมและบรรทัดฐานทางการศึกษา

5) การสนับสนุนและแบ่งปันภาวะผู้นำ

6) การรวบรวมการเรียนรู้ (collective learning)

7) การแบ่งปันแนวปฏิบัติส่วนบุคคล

ดังนั้น ลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงสามารถสรุปได้เป็นลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ เป็นชุมชนที่มีการเสวนาเชิงสะท้อนคิด (reflective dialogue) โดยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูที่เป็นเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งปันค่านิยมและบรรทัดฐานทางการศึกษา มีวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ (collaboration) มีการรวบรวมการเรียนรู้ (collective learning) และประยุกต์การเรียนรู้ มีการสนับสนุนและแบ่งปันภาวะผู้นำ การแบ่งปันแนวปฏิบัติส่วนบุคคล โดยมีหลักการที่มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นผลลัพธ์ มีวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ เป็นลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญในการสร้างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู

4. รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต่าง ๆ พบว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษารายกรณี (cased-based inquiry) และการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ความรู้เชิงวิชาชีพครูซึ่งเกี่ยวกับการสอนนั้น จะต้องเป็นความรู้ที่สามารถเก็บไว้เป็นคลังข้อมูล สามารถที่จะแบ่งปันได้ เหมือนความรู้ในวิชาชีพอื่น เช่น วิชาชีพธุรกิจ วิชาชีพทนายความ วิชาชีพแพทย์ ที่มีการรายงานเป็นรายกรณีถึงการดูแลรักษา หรือการตัดสินใจคดีความเป็นกรณี ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในด้านนี้ จะเป็นตัวสนับสนุนและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูให้ดียิ่งขึ้น

รูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่น่ามาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เป็นตัวแทนโครงสร้างความคิด หรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่สำคัญของเรื่องการศึกษา

สโตเนอร์ และ แวนเกิล. (Stoner; & Wankle. 1986:12) แนดเลอร์. (Nadler. 1980:72-90). เมสคอนและเคดูรี. (Mescon; & Khedouri. 1985: 199) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ ว่าเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่สัมพันธ์กันในองค์ประกอบ ซึ่งเป็นกระบวนการของปรากฏการณ์นั้น ให้เข้าใจง่ายขึ้น

ส่วนฮาสส์เซอร์. (Hausser. 1980: 132-161) ได้ให้ความหมายที่ต่างออกไป คือ รูปแบบเป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อแสดงองค์ประกอบและกระบวนการ โดยใช้กระบวนการเป็นตัวตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์เชิงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง

จึงกล่าวได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามา เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยการใช้ภาพเป็นสื่อทำให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย และถูกต้อง สามารถตรวจสอบความสัมพันธ์กับการปฏิบัติจริงได้ ช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบแบ่งได้เป็น ลักษณะ คือ รูปแบบเชิงทฤษฎี 2(Theoretical Model) และรูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) เป็นแบบจำลองที่ถ่ายทอดจากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ (Hersey and Blanchard. 1996: 4-10)

เสรี ชัดเข้ม (2538: 7) ได้สรุปรูปแบบเป็น แบบ ได้แก่ 2

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) มีลักษณะเป็นแบบจำลองของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเป็นต้นแบบสำหรับการผลิตสินค้า

2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง

รูปแบบเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มใหญ่ 3ๆ ดังนี้ (Gaible; & Burns. 2005: 25)

1) การพัฒนาเชิงวิชาชีพครูที่ยึดมาตรฐานเป็นหลัก (Standardized Teacher Professional Development) เป็นการพัฒนาเชิงวิชาชีพแบบรวมศูนย์ เป็นภูมิภาคหรือจังหวัด มุ่งเน้นไปที่การค้นหาแนวคิดใหม่ ๆ และสาธิตการสอนและจำลองแบบแนวคิดนั้น ในการฝึกทักษะเชิงวิชาชีพ

2) การพัฒนาเชิงวิชาชีพครูที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Site-based Teacher Professional Development) เน้นที่ความต้องการพิเศษหรือความต้องการจำเป็นของโรงเรียน เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3) การพัฒนาเชิงวิชาชีพครูโดยการนำตนเอง (Self-directed Teacher Professional Development) เป็นความรับผิดชอบของครูในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาตนเอง

ความหมายของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้

ฮอร์ด. (Hord. 2003: 14-25) ได้เสนอรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยอธิบายองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซ็งเก้ (Senge. 1990) ฮอร์ด (Hord) ได้ให้แนวคิดในการเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากด้านองค์กรทางธุรกิจมาเป็นองค์กรทางการศึกษา และเรียกว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้

จากการทบทวนงานวิจัยของโรเซนโฮลต์ซ (Rosenholtz. 1989); ฟูลแลน. (Fullan. 1991); แม็คลาฟลิน และทาลเบิร์ต. (McLaughlin; & Talbert. 1993); หลุยส์ และ ครูส. (Louis; & Kruse. 1995) และดาร์ลิง-แฮมมอนด์ (Darling-Hammond. 1996) ได้พบรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

1) โรงเรียนที่บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการเป็นผู้นำ โดยผู้บริหารมีหน้าที่ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

2) ความคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน เพื่อให้ให้นักการศึกษาสามารถที่จะวางแผนและปฏิบัติการทำงานได้ Louis; & Kruse (1995) ได้เรียกว่า “การเสวนาสะท้อนคิด” (Reflective Dialogue) ให้เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้ในเรื่องการสอนของครู

3) การแบ่งปันค่านิยมและวิสัยทัศน์ เป็นลักษณะที่เป็นแก่นของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในขณะเดียวกัน ครูได้รับการเพิ่มพลังอำนาจที่จะปฏิบัติงานจากการแบ่งปันค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม โดยโรงเรียนให้โอกาส ให้เวลาในการพบปะกันของครู เพื่อที่จะแสดงวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้จุดเน้นอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียน

4) เส้นใยที่สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 2 ประการ คือ การจัดโครงสร้างที่จะมีเวลาในการพบปะ พูดคุย มีบทบาทการสอนที่พึ่งพากันและกัน และการจัดโครงสร้างในการสื่อสาร โรงเรียนมีการเสริมอำนาจครู และสร้างครู ซึ่งเป็นสมรรถนะของครูสามารถยอมรับการสะท้อนคิดจากผู้อื่น และพัฒนานตนเอง มีความเคารพซึ่งกันและกัน ไว้วางใจกันในกลุ่ม ทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา บนพื้นฐานของความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้และทักษะที่จะทำให้การ

เรียนการสอนมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนในด้านภาวะผู้นำจากผู้บริหารและคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจะต้องมีทัศนคติที่ดีในการเป็นครู ทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน นักเรียน และต่อการเปลี่ยนแปลง ลดการแยกตัวของครูและบุคลากร เพิ่มสมรรถภาพการทำงานของครู มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ห่วงใยและเพิ่มผลิตผล เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

5) การแบ่งปันแนวปฏิบัติส่วนบุคคล เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ครูมีพฤติกรรมแห่งความร่วมมือ มีกระบวนการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” มีความเคารพซึ่งกันและกัน และเข้าใจในพื้นฐานข้อควรปฏิบัติในการเป็นครู ที่สามารถไว้วางใจกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ อีสตัน. (Easton. 2011) ด้านลักษณะและประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเชิงวิชาชีพ มากกว่าเป็นเพียงโครงสร้าง มีการรวบรวม วิเคราะห์ เสนอข้อมูลที่แท้จริงจากการปฏิบัติงานของครู และผลงานของนักเรียน มีการช่วยนักเรียนให้ได้เรียนรู้อย่างแท้จริง ผลลัพธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะเกิดขึ้นในห้องเรียน โดยการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ การแสวงหาวิธีการสอนใหม่ ๆ มีกระบวนการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูล มีการอภิปราย การบันทึกผล และปรับปรุงสิ่งที่ได้ทำ เพื่อวางแผนในขั้นต่อไป ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพให้เกียรติต่อผู้เชี่ยวชาญและมีอาชีพ ผู้มีประสบการณ์ มีทักษะ มีเนื้อหาสาระที่แน่น ครูเรียนรู้จากกันและกัน ก่อตั้งวัฒนธรรมแห่งคุณภาพ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีเวลาร่วมกันในการสะท้อนคิดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

นอกจากนี้ สิริวิ พิศุทธิ์สินธพ. (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก พบว่ารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิกซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 3 ประการ คือ มีการแบ่งปันอำนาจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการคือมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมในเรื่องการเรียนรู้ของผู้เรียน และในเรื่องการทำงานร่วมกันของบุคลากร 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์การเรียนรู้ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการคือ มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการประยุกต์การเรียนรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน 4) สภาพการณ์ที่สนับสนุน ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการคือมีโครงสร้างทางกายภาพและมีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล 5) แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการคือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 6) ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการคือ มีการพัฒนามิตินุบุคคลและมิติทางสังคม สอดคล้องกับปริญญา มีสุข. (2552: บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัย พัฒนา ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู

โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาทางวิชาชีพครูโดยใช้มาตรฐานเป็นฐาน (standard-based process) มีลักษณะที่เน้นใน 4 ด้าน คือ 1) ความร่วมมือกัน 2) การเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การเชื่อมโยงกับการปฏิรูปโรงเรียน และ 4) การยึดกับการทำงานปกติของครู ซึ่งมีส่วนเหมือนกับรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และงานวิจัย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูส หลุยส์ และบริก. (Kruse; Louis; & Bryk. 1995); (Darling-Hammond. 1996); ซาฟฟีโรและเลไวน์ (Shapiro; & Levine. 1999) ; มาร์ควาร์ท. (Marquardt. 1996); เซ็งเก้. (Senge'. 2000) ในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้;ไรเอลและฟุลตัน. (Riel; & Fulton. 2001); ดูโฟร์.(DuFour. 2004); ปริญญา มีสุข. (2552) ; และสิริวิ พิศุทธิ์สินธพ. (2553) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดย รูปแบบการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู สำหรับการพัฒนาครูระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำระบบต่าง ๆ ของมาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ได้สังเคราะห์จากงานวิจัยมาพัฒนาเป็นองค์ประกอบ ได้ 4 องค์ประกอบ โดยมีการเสวนาเชิงสะท้อนคิด (reflective dialogue) เป็นตัวขับเคลื่อนองค์ประกอบทั้ง 4 ดังนี้

1. วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เป็นการรวมระบบองค์กร บุคคล และระบบการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ท ทำให้สมรรถนะเชิงวิชาชีพครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น
2. การคิด จัดอยู่ในระบบการเรียนรู้และความรู้ของ Marquardt ทำให้สมรรถนะเชิงวิชาชีพครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น
3. แบบปฏิบัติที่ดี เป็นส่วนที่เป็นแนวปฏิบัติของชุมชนแนวปฏิบัติ เป็นระบบการเรียนรู้ ความรู้และเทคโนโลยีของมาร์ควาร์ท รวมทั้งเป็นการจัดการคุณภาพโดยรวม ที่เน้นที่ผลลัพธ์เป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนและสมรรถนะของผู้สอน
4. การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาตนเองของปัจเจก มีผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และเป็นการพัฒนาองค์กร ทำให้สมรรถนะเชิงวิชาชีพครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบทั้ง 4 ประการ แสดงเป็นตาราง 2 และภาพประกอบ 4 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

องค์ประกอบ	Kruse,Louis & Bryk (1995)	Darling-Hammond (1996)	Shapiro & Levine (1999)	Marquardt (1996)	Senge' (2000)	Riel & Fulton (2001)	Richard DuFour (2004)	ปริญญา มีสุข (2552)	สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2553)
วัฒนธรรมการ เรียนรู้	-เน้นที่ความร่วมมือ -แบ่งปันค่านิยมและ มาตรฐานการศึกษา -เวลาในการพบปะ -การเพิ่มอำนาจ	-สภาวะแห่งการ สนับสนุนกันและกัน โดยการแบ่งปัน ภาวะผู้นำ -แบ่งปันค่านิยมและ วิสัยทัศน์	-การทำงาน ร่วมกันเพื่อ สร้างองค์ ความรู้ -เน้นที่การ เรียนรู้ - สร้างความ สามารถองค์กร	-ทีมการเรียนรู้ -การแบ่งปัน วิสัยทัศน์	-ทีมการเรียนรู้ -การแบ่งปัน วิสัยทัศน์		-ทำงาน แบบร่วมมือ กัน -เน้นที่การ เรียนรู้ มากกว่า การสอน	ความร่วมมือกัน	-ภาวะผู้นำ แบบสนับสนุน และมีส่วนร่วม -ค่านิยมและ วิสัยทัศน์ร่วม -การเรียนรู้ ร่วมกันและ การประยุกต์
การคิด	-การเสวนาสะท้อนคิด (การแบ่งปันความคิด)			-การคิดเชิงระบบ -รูปแบบความคิด -การเสวนา	-การคิดเชิงระบบ -รูปแบบความคิด	สะท้อน ความคิด			การแลกเปลี่ยน และให้ข้อมูล ย้อนกลับ
แบบปฏิบัติที่ดี	การพัฒนาของผู้เรียน	การแบ่งปันแนว ปฏิบัติส่วนบุคคล					เน้นที่ ผลลัพธ์	การเรียนรู้ของ ผู้เรียน	
การพัฒนาเชิง วิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง		การสะสมการเรียนรู้	-สร้างความ สามารถของ ปัจเจก	การมีความรอบรู้ เฉพาะตัว	การมีความรอบรู้ เฉพาะตัว	-ตระหนัก ถึงสิ่งที่ตนรู้ -สิ่งที่ต้อง เรียนรู้ เพิ่มเติม		เชื่อมโยงกับ การปฏิรูป โรงเรียน	



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบและลักษณะของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ แล้วสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ 2) การคิด 3) แบบปฏิบัติที่ดี และ 4) การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

4.1 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

จากตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบ (System Learning Organization Model) ของมาร์ควาร์ท (Marquardt, 1996) ประกอบไปด้วย 5 ระบบ คือ 1) ระบบองค์กร 2) ระบบบุคคล 3) ระบบการเรียนรู้ 4) ระบบความรู้ และ 5) ระบบเทคโนโลยี ในส่วนของระบบองค์กร ประกอบไปด้วย 4 มิติที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง

มาร์ควาร์ท (Marquardt, 2553: 139) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรม (Culture) ว่าเป็นคุณค่า ความเชื่อ พิธีกรรมและประเพณีขององค์กร เป็นแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน เป็นส่วนที่ช่วยปรับแต่งพฤติกรรม และการรับรู้ ในการเรียนรู้ขององค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้มีบทบาทมากต่อธรรมชาติและ การเรียนรู้ขององค์กร วัฒนธรรมการร่วมมือเป็นหนึ่งใน การเรียนรู้ที่จะทำให้ธุรกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ

ลักษณะวัฒนธรรมขององค์กร มี 7 ลักษณะ ดังนี้ (รีบบินส์ และคูเตอร์, 2554: 28-29)

1. เน้นให้คนในองค์กรรู้จักศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ของงานที่ทำ (attention to detail)
2. มุ่งที่ผลงานของบุคลากร (outcome orientation) มากกว่าวิธีปฏิบัติ
3. ให้ความสำคัญกับบุคลากร (people orientation) ในการตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้บริหาร
4. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (team orientation) มากกว่าตัวบุคคล
5. เน้นให้บุคลากรคิด และทำงานเชิงรุก (aggressiveness) มากกว่าประนีประนอม
6. เน้นความมั่นคงและสถานะภาพเดิม (stability) ขององค์กร
7. เน้นให้บุคลากรคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเสี่ยง (innovation and risk taking)

จากลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยมีการเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นผลงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

ในด้านองค์กร ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพควรมี วัฒนธรรมการเรียนรู้ถือเป็นพลังในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และเป็นกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาโรงเรียน บุคลากรในทุก ระดับทางการศึกษา จะมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเขตพื้นที่ทางการศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้นำครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา

การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในโรงเรียน หรือในสถานศึกษาเท่านั้น การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกที่ ในยุคปัจจุบัน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากความนิยมในเครือข่ายสังคม (social network) ก่อให้เกิดความร่วมมือ การทำงานร่วมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ประสพการณ์แห่งความร่วมมือช่วยผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเพื่อสังคมมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายสังคม ทำให้การแข่งขันลดลง เปลี่ยนเป็นความร่วมมือ และเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบปฏิบัติที่ดี

การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้จากพฤติกรรมของกันและกันระหว่างมนุษย์ ผ่านทางการสังเกตทำให้ได้ความคิดว่าจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างไร และจากข้อมูลเหล่านี้ทำให้กลายเป็นการนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมออกมา โดยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของแบนดูรา (Bandura) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในรูปแบบของการกระทำที่ต่อเนื่อง โดยการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างด้านปัญญา พฤติกรรม และอิทธิพลของสภาพแวดล้อม มีส่วนในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เป็นผลจากประสบการณ์ตรงและทางอ้อม ในด้านของกระบวนการสังเกตพฤติกรรมนั้น มีแบบที่ต่างกัน คือ กระบวนการความตั้งใจ (attention process) กระบวนการจดจำ (retention process) เพื่อทบทวนแบบอย่างพฤติกรรมอย่างมีระบบ ทำให้การลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ถูกต้อง เกิดการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการสร้างพฤติกรรม ของตัวแบบเป็นการกระทำ (motor reproduction process) โดยใช้อวัยวะการเคลื่อนไหว เช่น ทักษะการว่ายน้ำ การตีกอล์ฟ การเล่นเปียโน เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่พัฒนาแก้ไขไปเรื่อย ๆ และมีกระบวนการจูงใจ (motivation process) ให้เกิดการเรียนรู้ เป็นบทบาทที่สำคัญในการเลียนแบบจากการสังเกต มนุษย์จะเลียนแบบพฤติกรรมที่ให้ผลดีกับเขามากกว่าพฤติกรรมที่ให้โทษกับเขา (พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุญชัย. 2547: 143)

ดังนั้น การเรียนรู้ของมนุษย์ผ่านการสังเกตพฤติกรรมที่ผู้อื่นหรือตัวแบบกระทำ ซึ่งแบนดูราแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 2 ชนิด คือ 1) การเรียนรู้จากการกระทำด้วยตนเอง (enactive learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการเสริมแรงที่ตนเองได้รับโดยตรง เป็นการเรียนรู้โดยการกระทำด้วยตนเอง (learning by doing) โดยผลที่ได้จะเป็นความเชื่อ การจูงใจให้ทำพฤติกรรมครั้งต่อไป รวมทั้งทำให้เกิดการคิดปรับแต่งพฤติกรรมของตนเอง 2) การเรียนรู้จากการสังเกต (observational learning) เป็นการเรียนรู้เงื่อนไขการกระทำจากการเสริมแรงที่เกิดจากการสังเกตตัวแบบ การเรียนรู้แบบนี้มีประสิทธิภาพกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากผู้เรียนเห็นตัวแบบกระทำสิ่งใดเพียงครั้งเดียวก็สามารถนำวิธีการนั้นมาใช้ได้เลย ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ผู้เรียนเลียนแบบ เช่น ความดึงดูดของตัวแบบ การให้คุณค่าต่อพฤติกรรม ในการทำตามแบบพฤติกรรมนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) ระยะตั้งใจ (attention phase) เป็นระยะที่เรียนรู้โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งเป็นระยะแรกที่สำคัญในการ

เรียนการสอนที่ผู้สอนจะต้องแน่ใจว่าผู้เรียนกำลังสนใจสิ่งที่ผู้สอนนำเสนอ 2) ระยะเก็บสะสม (retention phase) เป็นระยะที่บุคคลจะจดจำโดยการเก็บสะสมลักษณะของพฤติกรรมนั้นไว้ และสามารถแสดงออกมาให้เห็นว่าสามารถจำได้ 3) การแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบ (reproduction) เป็นระยะที่ต่อจากระยะเก็บสะสม เมื่อบุคคลสามารถจดจำลักษณะของพฤติกรรมได้ ก็จะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ เมื่อได้แสดงบ่อย ๆ และได้รับคำติชม หรือข้อเสนอแนะก็จะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการแสดงพฤติกรรมนั้นให้ดีขึ้น และ 4) ระยะการจูงใจ (motivational phase) เป็นระยะที่มีแรงจูงใจจากการที่จะทำพฤติกรรมตามตัวแบบ มีความคาดหวังว่าจะได้รับแรงเสริมเป็นการตอบแทน หรือทำให้เกิดการพยายามทำพฤติกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง (สิริอร วิชาวุธ. 2554: 93; นุชลี อุปภัย. 2555: 140-141)

การเรียนรู้ทางสังคมเป็นกระบวนการทางปัญญาในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทำให้ผู้เรียนมีทักษะทางการใช้ปัญญา เช่น ทักษะการใช้ภาษา การคำนวณ ทักษะการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ทำให้ผู้เรียนใช้การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อหาทางออกหรือหาวิธีแก้ปัญหา จากพฤติกรรมและการชี้แนะจากตัวแบบ (ผู้สอน) ถ้าตัวแบบได้อธิบายกระบวนการคิดของตนในขณะที่ใช้แก้ปัญหาหรือใช้ในการเรียนรู้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมฝึกคิด รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนได้เห็นแบบอย่างและรับรู้กระบวนการขั้นตอนในการคิดได้มากขึ้น (สิริอร วิชาวุธ. 2554: 110-111)

ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงเป็นชุมชนเชิงสังคม ที่มีการเรียนรู้ทางสังคม ครูสามารถเรียนรู้จากกันและกัน รวมทั้งเรียนรู้จากผู้เรียน โดยมีกระบวนการความตั้งใจ การจดจำ ทบทวนแบบอย่างพฤติกรรมที่ดีของครูด้วยกัน เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงาน และมีแรงจูงใจที่จะเลียนแบบพฤติกรรมที่ดีของผู้อื่น จากการเรียนรู้จากการกระทำด้วยตนเอง และเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

กระบวนการจดจำ เป็นระยะเก็บสะสมลักษณะของพฤติกรรม จากการเรียนรู้ทางสังคม จากกรวยแห่งการเรียนรู้ของเอ็ดการ์ เดล (Edgar Dale) ดังภาพประกอบ 5 แสดงให้เห็นว่า วิธีการเรียนรู้มีส่วนสำคัญสำหรับการจดจำของผู้เรียน เมื่อเวลาผ่านไป 2 สัปดาห์ สิ่งที่ได้รับการอ่านจะเหลือเพียง 10% จากการได้ยินจะเหลือ 20% จากสิ่งที่ได้เห็น จะเหลือ 30% แต่ถ้าทั้งได้ยินและได้ยินพร้อมกัน จะคงอยู่ 50% และถ้าได้พูดออกมาด้วยจะคงอยู่ 70% แต่จะคงอยู่มากที่สุดถ้าเราได้พูดและได้ทำ จะคงอยู่ถึง 90% จากกรวยแห่งการเรียนรู้จึงแบ่งได้เป็นสองวิธีการคือ การเรียนรู้แบบไม่มีส่วนร่วม (passive) กับการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (active)

กรวยแห่งการเรียนรู้ (Cone of Learning)		
เมื่อเวลาผ่านไป 2 สัปดาห์		การมีส่วนร่วม
คงอยู่ 90 % เมื่อได้พูดและทำ	ได้ทำจริง	มีส่วนร่วม
	มีประสบการณ์จริง	
	แสดงบทบาทสมมติ	
คงอยู่ 70 % เมื่อได้พูด	มีการพูด	มีส่วนร่วมในการอภิปราย
คงอยู่ 50 % เมื่อได้เห็นและได้ยิน	เห็นการทำงานในสถานที่จริง	ไม่มีส่วนร่วม
	ชมการสาธิต	
	ชมนิทรรศการ	
	ชมภาพยนตร์	
คงอยู่ 30 % จากสิ่งที่ได้เห็น	การดูภาพนิ่ง	
คงอยู่ 20 % จากสิ่งที่ได้ยิน	การฟัง	
คงอยู่ 10 % จากสิ่งที่ได้อ่าน	การอ่าน	

ภาพประกอบ 5 กรวยแห่งการเรียนรู้ของเอดการ์ เดล

ที่มา: Edgar Dale. (1969). *Audiovisual Methods in Teaching*. P.108

กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นวัฒนธรรมทางสังคม ที่มีความตั้งใจ ความสนใจ ความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ดังกรวยแห่งการเรียนรู้ของเอดการ์ เดล คือ การเรียนรู้จะเกิดได้จากการปฏิบัติมากที่สุด ดังนั้น วัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จึงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ โดยมีกลุ่มบุคลากรครูร่วมกันในการเสวนาหรือสนทนา มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีการอุทิศตนในการทำงาน ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดเป็นคุณค่า ความเชื่อ และประเพณีในองค์กร โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และให้รางวัลแก่ผู้ที่เรียนรู้ บุคคลจะตระหนักถึงการเรียนรู้เมื่อผลการปฏิบัติงานได้รับคำชื่นชม ทำให้เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน กระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญเท่าๆ กับเนื้อหาสาระและความสามารถในการกำหนดความต้องการการเรียนรู้

ชาร์ล แชนดี้. (1991 อ้างอิงจาก ชนิตา จิตตรุทธะ. 2554: 21-24) เสนอทฤษฎีแบบแผนวัฒนธรรมที่เหมาะสม โดยอาศัยความเหมาะสมทางวัฒนธรรมระหว่างองค์กรกับแบบแผนของปัจเจกบุคคล โดยแบ่งประเภทของวัฒนธรรมเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบสโมสร (club culture) เป็นการบริหารที่อาศัยการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ความเห็นอกเห็นใจ มีความเกี่ยวพันเหมือนญาติมิตร มีเครือข่าย และความไว้วางใจ
2. วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (role culture) เป็นการบริหารแบบใช้กฎระเบียบ เหตุผล ความมั่นคงของงาน การทำนายล่วงหน้าได้ มีบทบาทที่กำหนดไว้ตายตัว มีสัญญาที่แน่นอน
3. วัฒนธรรมแบบเน้นงาน (task culture) เป็นการบริหารที่ใช้ทักษะ (skill) และความเชี่ยวชาญ (expert) การทำงานเป็นทีม (teamwork) การหาทางออกให้กับปัญหา มีการใช้ความสามารถพิเศษ ความคิดสร้างสรรค์
4. วัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตน (existential culture) เป็นการบริหารจัดการที่ใช้วัฒนธรรมการรวมกลุ่ม (commune culture) เป็นมืออาชีพ ที่มีอิสระ เสรีภาพ ไม่มีการพึ่งพิงกัน

เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรแบบวิชาชีพมากขึ้น งานเป็นบ่อเกิดที่สำคัญของควมมีอัตลักษณ์ของบุคคล ในองค์กรแบบวิชาชีพ ธรรมชาติและรูปแบบของงานเป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญสำหรับปัจเจกบุคคลในวัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตน วัฒนธรรมในองค์กรเชิงวิชาชีพจึงควรมีวัฒนธรรมทั้ง 4 แบบ โดยนำส่วนที่ดีของแต่ละแบบมาใช้ คือ วัฒนธรรมแบบสโมสร ที่เน้นเครือข่าย มีความไว้วางใจกัน วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท มีกฎ ระเบียบ มีเหตุผล วัฒนธรรมแบบเน้นงาน มีการใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญชำนาญ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และ วัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตน เป็นวัฒนธรรมการรวมกลุ่ม มืออาชีพ โดยเน้นที่การเรียนรู้ เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้ (ชนิตา จิตตรุทธะ. 2554: 131)

นอกเหนือจากวัฒนธรรมทั้ง 4 แบบ ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) ของ Peter Senge ซึ่งอยู่ในระบบการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ท (Marquardt) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และวิธีคิด โดยใช้การปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน ใช้เทคนิคการพูดคุย และการอภิปราย ทำให้เกิดการร่วมกันเรียนรู้ (collaborative learning) เป็นส่วนประกอบหนึ่งในวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานศัพท์ศึกษาศาสตร์ (2555: 96) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการที่บุคคลรวมตัวกันทำงานอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน โดยเน้นที่การรวมพลังและกระบวนการทำงานที่ดี

การร่วมกันเรียนรู้ (collaborative learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อมีกลุ่มคนกลุ่มเล็กทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อสร้างความรู้ โดยมีศูนย์กลางที่การสร้างควมหมายร่วมกัน ทำให้ความรู้ขยายมากขึ้น (Matthew. 1996) มีความเกี่ยวข้องกับกรวยแห่งการเรียนรู้ของเดล. (Dale.

1969). และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ที่ผู้เรียนจะต้องสร้างความรู้ขึ้นมาด้วยตนเองผ่านการทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นกลุ่มที่ร่วมมือกันในการเรียนรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จะเป็นส่วนที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทำให้เกิดการร่วมกันเรียนรู้ เกิดการรวมพลังและมีกระบวนการทำงานที่ดีในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของครูได้ โดยสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความผูกพันต่อองค์กร ให้ความสำคัญในการที่จะบรรลุเป้าหมายทางสังคม (strong sense of purpose) โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ตอบสนองต่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กร ที่ไม่ใช่มุ่งที่กำไรเสมอไป เน้นที่การพัฒนาตัวบุคคล (focus on individual development) องค์กรควรตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร โดยสร้างวัฒนธรรมที่พัฒนาบุคลากรแต่ละคนให้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เป็นการเพิ่มทักษะและคุณค่าในตัวบุคลากร ให้มีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าหรือในบันไดอาชีพของตนต่อไป มีความไว้วางใจและเปิดเผย (trust and openness) บุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (mutual trust) มีความซื่อสัตย์ และเปิดเผย (openness) ผู้บริหารจะต้องร่วมกับบุคลากร ไม่กลัวที่จะยอมรับความผิดพลาด มีการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร (employee empowerment) การที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นและความรู้สึก และให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกัน (รีอบบินส์ และ คูลเตอร์. 2554: 35-36) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมิ่งขวัญ คงเจริญ. (2553) ที่ได้ทำการวิจัยและพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างความตระหนักให้บุคคลได้เรียนรู้ว่าตนเป็นผู้กำหนดชีวิตของตนเอง และสามารถเสริมสร้างความรู้และทักษะความสามารถโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำประสบการณ์มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต และสามารถใช้พลังอำนาจ ทักษะการ ข้อมูลข่าวสาร สนับสนุน ช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้ยั่งยืนได้

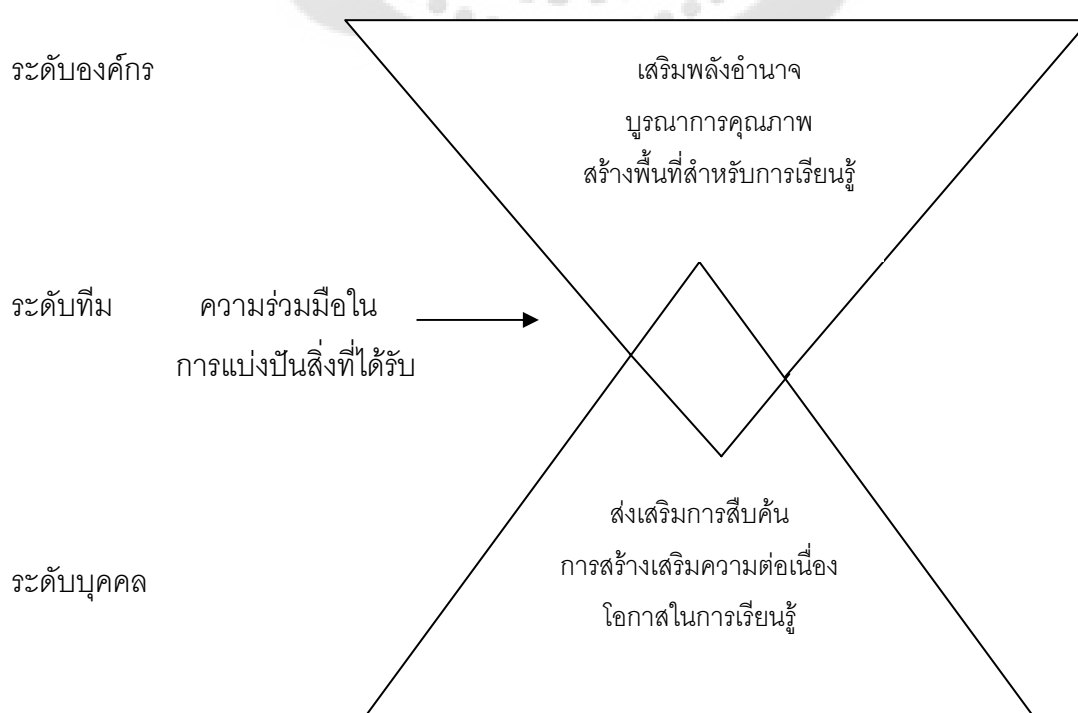
วัฒนธรรมการเรียนรู้ จะก่อให้เกิดความร่วมมือ อันเป็นความรับผิดชอบร่วมกันในการเรียนรู้ บุคลากรทุกคนจะต้องทราบถึงเป้าหมายขององค์กร และเข้าใจถึงหน้าที่รับผิดชอบของตนเองที่มีต่อเป้าหมายขององค์กรแบบองค์รวม โดยบุคลากรทุกคนจะเป็นทั้งผู้เรียนและผู้สอนกันและกัน ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

นอกเหนือจากวัฒนธรรมการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพแล้ว การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในอดีต โดยมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นค่านิยม ความเชื่อ ประเพณีที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบ และเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น เป็นการรับรู้ร่วมกันของคนในองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมการเรียนรู้ จึงเป็น ค่านิยม ความเชื่อ ที่จะทำให้พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นเปลี่ยนแปลงไป โดยต้องร่วมกันปรับเปลี่ยนทั้งระบบ โดยเฉพาะผู้บริหาร เกิดเป็นวัฒนธรรมการร่วมกันเรียนรู้ (collaborative culture)

ดังที่ได้กล่าวถึงความหมายของการร่วมกันเรียนรู้ (collaborative learning) ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันของผู้เรียนและในระหว่างผู้สอนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกัน ภายใต้การเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติ มีโครงสร้างไม่ชัดเจน เป็นการสร้างความรู้เชิงสังคม ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนภายในสังคม เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนและวัฒนธรรม (ปราวีนญา สุวรรณรัฐโชติ. 2552: 151-152)

การร่วมกันเรียนรู้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้แบบสร้างความรู้ เป็นวิธีที่เหมาะสมในการส่งเสริมและพัฒนาผลการเรียน ได้มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ร่วมกับการจัดการเรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ผ่านสื่อต่าง ๆ มีข้อดีต่าง ๆ โดยเพอร์กินส์. (Perkins. 1991: 18-23) และดริสคอลล์. (Driscoll. 2000) ได้เสนอไว้ คือ การทำให้บรรลุเป้าหมาย โดยการสนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน ช่วยเสริมสร้างความคิดริเริ่มและเกิดความรู้ใหม่ ๆ จากการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพร่วมกันรับผิดชอบต่องานที่ทำร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจคนอื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้มีการพัฒนาตนเองทางด้านสังคมอีกด้วย

การร่วมกันเรียนรู้ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผู้เรียนจะต้องมีทักษะในการเรียนรู้เป็นทีมเพิ่มขึ้น การเรียนรู้เป็นทีม มีจุดเน้นอยู่ที่การเรียนรู้ด้วยตนเองและการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและสร้างสรรค์ ทีมเรียนรู้จากการวิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อน มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมจำเป็นมากกว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ส่วนตัว วัยติงส์และมาร์ลิส ได้เสนอรูปแบบการเรียนรู้เป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างการเรียนรู้ส่วนบุคคลเป็นทีมและองค์กร ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 การร่วมกันเรียนรู้ (collaborative learning)

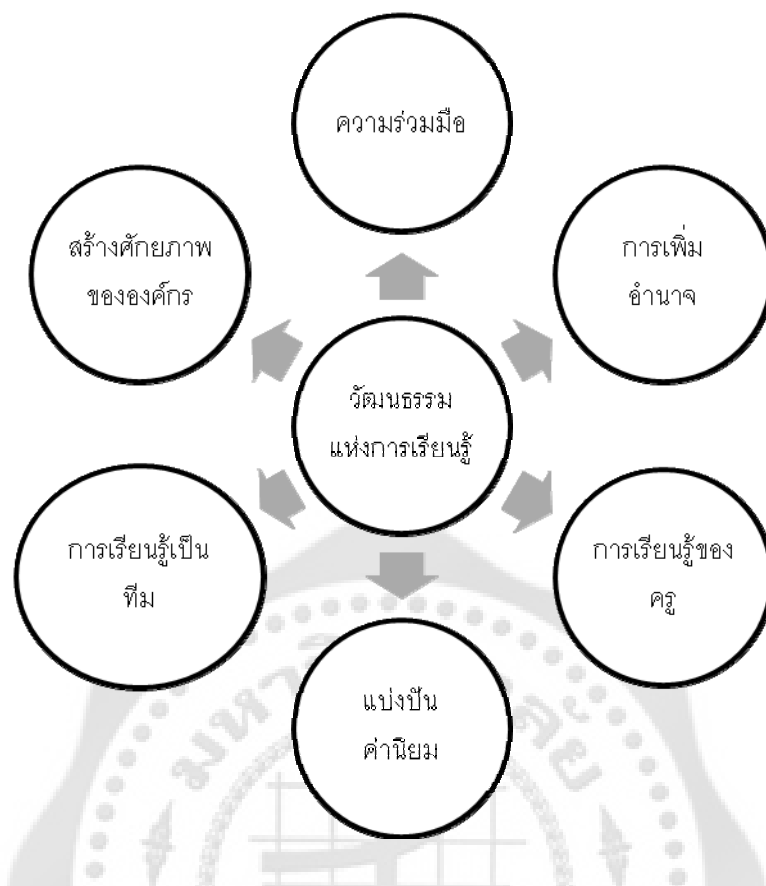
กิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมกันเรียนรู้ นั้น มักจะเป็นกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ มีหลายวิธี เช่น เกม ทำให้เกิดความสนุกสนาน มีแรงจูงใจ และมีความสุขในการเรียน การเล่นเกมทำให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ดี บทบาทสมมติและสถานการณ์จำลอง เป็นการกำหนดบทบาทของผู้แสดง ตามสถานการณ์ที่ได้สมมติขึ้น แล้วให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงบทบาทนั้นตามประสบการณ์และความคิดของตนเอง ทำให้ผู้เรียนเกิดจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ ทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ น่าสนใจมากขึ้น กรณีตัวอย่าง เป็นการนำเอาเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง มาดัดแปลงและใช้เป็นตัวอย่างให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ อภิปราย เพื่อสร้างความเข้าใจและฝึกฝนการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจนำเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกับชีวิตจริงมาใช้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย พัฒนาความรู้ความเข้าใจและฝึกทักษะการแก้ปัญหา และการอภิปรายกลุ่ม เป็นการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดในหัวข้อที่สนใจร่วมกัน โดยมีผู้นำกลุ่มนำในการอภิปราย ส่วนสมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ทุกคนในกลุ่มเข้าใจจุดมุ่งหมายของกลุ่ม สรุปปัญหาได้ตรงประเด็น

พฤติกรรมสำคัญที่โรงเรียนจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ นั้น ครูทุกคนต้องร่วมมือกันทำงาน โดยมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งต้องแก้ปัญหาและตอบคำถามด้วยการผลิตความรู้ที่แบ่งปันได้ ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้ รวมทั้งต้องหมั่นติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแนวปฏิบัติเชิงวิชาชีพ เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความต้องการช่วยเหลือเป็นพิเศษ และผลักดันกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ริชาร์ด ดูโฟรี และรีเบกคา ดูโฟรี. 2554: 151)

ดังที่ มาร์ซาโน (Marzano. 2003) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสำคัญในวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือภายในโรงเรียน โดยเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ มีการแบ่งปันถึงความผิดพลาด มีการเคารพกันและกันและเสริมสร้างกัน วิเคราะห์ สังเคราะห์วิธีการปฏิบัติการสอน โดยได้ทำการวิจัยถึงความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมความร่วมมือและบรรยากาศภายในโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศภายในโรงเรียนที่เน้นการทำงานแบบร่วมมือและเป็นมืออาชีพนั้น สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวารสาร สันถาวร. (2553) ได้พัฒนารูปแบบการเรียนแบบผสมผสานแบบร่วมมือโดยใช้แหล่งข้อมูลเป็นหลักในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการรู้สารสนเทศ และทักษะการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษาครูระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีระดับทักษะสติปัญญาและความสามารถที่ต่างกันมาร่วมเรียน และทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนต้องศึกษา ค้นคว้าในหัวข้อหรือเรื่องที่ได้รับมอบหมายให้กระจ่างแล้วนำมาอธิบายให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มได้รับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน

และกัน รวมทั้งการหาองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยใช้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขการกระทำ (Operant Conditioning Theory) ของสกินเนอร์ (Skinner) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ (Exchange Theory) ของ ทิบบอท (Thibaut) และเคลลี (Kelley) ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Fundamental Interpersonal Relations Orientation) ของชูลซ์ (Schutz) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา ทฤษฎีขยายความคิด (Cognitive Elaboration Theories) ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivational Theory) และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม (Group Process Theory) ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และทักษะการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษาครูระดับปริญญาตรีประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา 3) กิจกรรมการเรียนรู้ 4) แหล่งข้อมูล 5) บทบาทผู้เรียน 6) บทบาทผู้สอน 7) วิธีปฏิสัมพันธ์บนเว็บ 8) ปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้บนเว็บ และ 9) การวัดและประเมินผล โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการเรียนรู้การสอน ระยะที่ 2 การจัดกระบวนการเรียนการสอน มี 8 ขั้นตอน 1) อภิปรายร่วมกัน 2) เลือกประเด็น 3) วางแผนการค้นคว้า 4) สืบค้นและประเมินสารสนเทศ 5) เตรียมนำเสนอผลงานของทีม 7) การนำเสนอของทีม 8) ประเมินผลงาน ส่วนระยะที่ 3 เป็นการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์หลังเรียน สอดคล้องกับ ลูติยา เนตรวงษ์. (2553) ที่ทำการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต โดยใช้หลักการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน (Team-Based Learning : TBL) จากหลักการของ เซ็งเก้ (Senge, 1994) โกเมซและไบเบอร์ (Gomez; & Bieber, 2005) เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในทีมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในเชิงลึก และเป็นการเรียนแบบผู้เรียนมีการปฏิบัติ (Active Learning)

โดยสรุป วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการร่วมกันเรียนรู้ มีจุดเน้นที่การเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียน ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้เชิงสังคมแบบร่วมสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง เสริมพลังอำนาจ โดยมีทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการสืบค้นเพื่อการพัฒนา เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการแบ่งปันค่านิยมและมาตรฐานการศึกษา ในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและสร้างสรรค์ ในการแสดงความคิดเห็น การร่วมกันเรียนรู้ต้องอาศัยความคิดเป็นแรงผลักดัน ให้เกิดการสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม มีผลลัพธ์ทำให้ครูมีความสามารถทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างศักยภาพขององค์กร และการเรียนรู้ของครูและนักเรียนดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 สาระสำคัญของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่นำมาใช้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

การเน้นตัวแบบมีความสำคัญในการทำให้ผู้เรียนมีทักษะทางการใช้ปัญญา ซึ่งทักษะนี้ประกอบด้วยความคิดชนิดต่าง ๆ ที่ผู้เรียนจะเลียนแบบการคิดและการตัดสินใจตามตัวแบบที่เขาชื่นชอบ ดังนั้น ตัวแบบการเรียนรู้ คือครูผู้สอน จะต้องแสดงทักษะทางการใช้ปัญญาซึ่งหมายถึงการคิดหลาย ๆ แบบ ตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดเป็นสมรรถนะไว้เป็นอันดับแรก คือ ความสามารถในการคิด การแก้ปัญหา รวมทั้งการตัดสินใจ การเลือกข้อมูล การวางแผน ที่ส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

4.2 การคิด

การคิด (Thinking) หมายถึงกระบวนการทางสติปัญญา (cognitive process) ที่เกิดขึ้นภายในสมอง มีขั้นตอนการคิดแบบต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ทำหน้าที่สะท้อนบุคลิกลักษณะ สังเกตได้จากการกระทำ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก มีองค์ประกอบหลายด้านที่ทำให้ระดับความคิดแตกต่างกัน ต้องใช้ทั้งการรับรู้ ความจำ ประสบการณ์ มาสร้างให้เกิดความหมายให้กับตนเองและด้วยตนเอง ทำให้บุคคล

สามารถนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเผชิญปัญหาและสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ (ชนาธิป พรกุล. 2554: 11; อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์. 2554: 9)

การคิดและวิธีคิดเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับความเป็นมนุษย์ เป็นพลังที่สร้างสรรค์ และยังสามารถเป็นพลังที่ทำลายล้างได้ด้วย คุณลักษณะทางการคิดและทักษะการคิดเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ บุคลิกภาพทางการคิดและอิทธิพลทางการคิดทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกัน มีวิธีการตัดสินใจที่ต่างกัน ในยุคปัจจุบัน ที่เรียกว่ายุคศตวรรษที่ 21 นี้ เป็นยุคที่เทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้า มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทำให้เราเห็นถึงการพัฒนาวิธีคิดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การคิดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เป็นส่วนที่สำคัญในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและพฤติกรรมความคิดของมนุษย์ ซึ่ง อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์. (2554: 12-15) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. พื้นฐานครอบครัว (family background) เป็นรากฐานที่สำคัญทั้งด้านการคิดและจิตใจ
2. พื้นฐานความรู้ (background of knowledge) ส่งผลต่อวิธีคิด พฤติกรรม ความเชื่อ บุคลิกภาพทางความคิด เนื่องจากความรู้มีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับการฝึกฝนของแต่ละสาขาวิชา
3. ประสบการณ์ชีวิต (experiences of life) ผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมมีวิธีการคิดที่หลากหลายกว่า และมีข้อมูลที่น่ามาใช้ในการชีวิตจริงได้มากกว่า
4. การทำงานของสมอง (brain functioning) การทำงานของสมองที่แตกต่างกัน ทำให้คนมีวิธีคิดที่ต่างกัน คนที่มีความถนัดในการใช้สมองซีกขวา เป็นคนที่ใช้จินตนาการสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในภาพรวม ส่วนคนที่มีความถนัดในการใช้สมองซีกซ้ายจะเป็นคนทำงานโดยใช้เหตุผล สิ่งนี้จึงส่งผลต่อลีลาการเรียนรู้ (learning style) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน
5. วัฒนธรรม (culture) เป็นสิ่งที่สังคมให้คุณค่า เป็นวิถีชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อและการปฏิบัติของบุคคลเป็นอย่างมาก รวมทั้งยังมีอิทธิพลต่อการทำงานของสมองอีกด้วย
6. จริยธรรม (morality) ผู้ที่มีจริยธรรมสูงย่อมมีกรอบในการคิด การตัดสินใจหาแนวทางในการแก้ปัญหา และการประมวลการคิดแตกต่างจากผู้ที่มีขาดจริยธรรม
7. การรับรู้ (perception) เป็นช่องทางในการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ที่มากระทบประสาทการรับรู้ เพื่อส่งไปประมวลข้อมูลร่วมกับสิ่งเดิมที่มีอยู่ เพื่อแปลความหมาย กระบวนการแปลความหมายนี้มีผลต่อวิธีการคิดของบุคคลเป็นอย่างมาก
8. สิ่งแวดล้อม (environment) ซึ่งมีทั้งที่เป็นกายภาพ มองเห็นได้ จับต้องได้ และสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัต เช่น ระบบการศึกษา เป็นกลไกที่มนุษย์เรียนรู้จากการดูซึม ดังนั้นระบบ

การศึกษาจึงควรมีการฝึกกลยุทธ์ทางการคิดให้ผู้เรียน ซึ่งถือเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตรที่สำคัญ

9. ศักยภาพทางการเรียนรู้ (learning potential) ของบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความเร็ว ความลุ่มลึก ในการคิด ถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์ที่เหมือนกัน และ

10. ประสาทรับรู้ (sensory motors) ที่แตกต่าง ทำให้วิธีคิดแตกต่างกันไป

ปัจจัยพื้นฐานที่กล่าวมาทั้ง 10 ประการนี้ ส่งผลต่อวิธีคิด วิธีการเรียนรู้ การฝึกฝนจะส่งผลต่อทักษะการคิดของผู้เรียน ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ในศตวรรษที่ 21 นี้ โดยคนรุ่นใหม่จะต้องประกอบไปด้วยลักษณะด้านการคิด 4 แบบ สอดคล้องกับที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553: 101-103) ได้กล่าวไว้ คือ คิดวิเคราะห์หรือคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical mind) คิดสร้างสรรค์ (creative mind) คิดมีผลผลิต (productive mind) และคิดรับผิดชอบ (responsible mind) ซึ่งครูควรตระหนัก และจะต้องสร้างโอกาสและความพร้อมให้ผู้เรียนได้คิด ได้ฝึกฝนทักษะการคิด และมีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนต่อไป และเนื่องจากครูไม่ใช่เป็นคนรุ่นใหม่ ไม่ได้ถูกฝึกฝนในการใช้ทักษะการคิด โดยเฉพาะทักษะการคิดระดับสูงที่ซับซ้อนเท่าที่ควร หรือไม่ได้ฝึกฝนการใช้ความคิดในแนวผลิตรายนิยามเชิงสร้างสรรค์เท่าในยุคปัจจุบันนี้

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ของประเทศไทย (พ.ศ. 2552-2561) ต้องการพัฒนาคุณภาพครู เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพมาตรฐานและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกรอบแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาเด็กไทยทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุสมรรถนะ 5 อย่าง ได้แก่ ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รวมทั้งการบรรลุผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551: 3-5)

การจัดการเรียนรู้ตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ จึงต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพได้ แต่จากรายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ด้านผู้เรียนโดยรวม พบว่า มีคุณลักษณะหลายอย่างที่ไม่ได้มาตรฐาน คือ ความสามารถในการคิด การมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาตนเอง ความสามารถในการทำงานกับผู้อื่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานตามหลักสูตรที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จ มีปัญหาในเรื่องการสอนที่ไม่ได้เน้นกระบวนการ เน้นแต่การท่องจำ ไม่ได้เน้นการ

คิด ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง เนื่องจากไม่ได้มีการฝึกทักษะวิธีคิดที่ซับซ้อน (complexity) นักเรียนไม่สามารถแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ หรือแก้ปัญหาโจทย์คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ที่ยากได้

ในยุคปัจจุบัน การสอนที่เน้นแต่เนื้อหาวิชา ไม่เพียงพอที่จะพัฒนาทักษะการคิดในระดับสูงได้ การคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหที่ซับซ้อนต้องอาศัยการต่อยอดทางความคิด และการรู้คิดในระดับที่สูงขึ้นไป ความเชื่อมโยงระหว่างทักษะและความแกร่งทางการศึกษา ได้จากผลการประเมินระดับนานาชาติ นักเรียนที่รู้จักใช้วิธีคิดเชิงวิพากษ์และทักษะการแก้ปัญหาในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทำคะแนนได้ดีกว่านักเรียนที่ไม่มีทักษะดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ ระบบการเรียนการสอนในยุคใหม่นี้ จะต้องต้องมีทั้งเนื้อหาและทักษะไปคู่กัน

ด้านความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษา พบว่าความคิดสร้างสรรค์ของคนตะวันออกมีน้อยกว่าคนตะวันตก โดยผลจากงานวิจัยพบว่า นักเรียนชาวอเมริกันมีคะแนนความคิดสร้างสรรค์ในด้านความคิดคล่องตัวสูงกว่านักเรียนในฮ่องกง โดยแสดงถึงผลการศึกษาว่าชาวจีนมีความคิดเอกลั (convergent thinking) สูงกว่าชาวอเมริกันซึ่งทำคะแนนในด้านความคิดอเนกนัย (divergent thinking) ได้สูงกว่า ซึ่งจากการค้นพบนี้ นักจิตวิทยาเสนอว่าการรับรู้ทางปัญญาของชาวจีนมาจากมาตรฐานการควบคุมโดยสังคมของชาวตะวันออก ซึ่งเป็นตัวผูกมัดคำพูดและความคล่องตัวในด้านความคิดในปัจจุบันบุคคล ซึ่งในสภาพสังคมไทยก็ไม่แตกต่างไปจากสังคมคนจีนเท่าใดนัก (Ng Aik Kwang. 2001: Abstract)

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันตกอยู่ในสภาพวิกฤตอันเป็นผลมาจากความอ่อนแอทางความคิด ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น การแก้ปัญหของการคิดที่อ่อนแอ การคิดไม่เป็น จึงควรเป็นการส่งเสริมทักษะการคิดของคนไทยในยุคนี้ ซึ่งจะเป็นทักษะในการคิดที่ซับซ้อน เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ รวมทั้งการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่มีอย่างมากมาย อย่างมีภูมิปัญญา และจิตสำนึก เพื่อเลือกที่จะนำข้อมูลที่ได้รับมาพิจารณา ในการจัดการแก้ปัญหาให้กับชีวิต ให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อไป ดังนั้น การศึกษาและการจัดการความรู้ ได้กลายเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จ ตลาดความรู้กำลังเข้าสู่กระบวนการโลกาภิวัตน์อย่างรวดเร็ว แนวโน้มในเศรษฐกิจที่เน้นความรู้ ทำให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ เห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนากลยุทธ์ความรู้ควบคู่ไปกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ ส่วนในทางการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่อยู่กับความรู้ ควรมีการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกการคิด อภิปัญญา (Metacognition) และการเรียนเพื่อเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถควบคุมขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเองได้ (โรบิน โฟการ์ตี้และไบรอัน เอ็ม. ฟิท. 2554: 187)

ครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูที่คิดไม่เป็น หรือขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการคิด ไม่มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ได้รับการ

สนับสนุนจากผู้บริหาร และไม่ได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการคิดแล้ว จะส่งผลต่อระดับการคิดของผู้เรียนได้ ซึ่งการคิดเป็นแกนหลักสำหรับโรงเรียนในยุคใหม่นี้ แต่การที่จะทำให้นักเรียนคิดได้นั้น จะต้องมีการปรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนโรงเรียน โดยเฉพาะครูที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน

ครูจะสอนทักษะการคิดให้กับนักเรียนได้ดี คือครูที่มีทักษะการคิดเหล่านั้น รวมทั้งครูจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้การถ่ายทอดทักษะสู่ตัวผู้เรียน เมื่อครูมีประสบการณ์ในการถ่ายทอด และได้ฝึกทำ ครูก็จะสามารถถ่ายทอดโอนความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นาตยา ปิณฑานนท์ และคนอื่น ๆ. 2553: 55)

ทิตินา แชมมณี และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงทักษะการคิด ในรูปแบบทักษะการคิดพื้นฐาน ทักษะการคิดขั้นสูง โดยให้ความหมายของทักษะการคิด ว่าเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม ที่ต้องใช้ความคิด เช่น การสังเกต การเปรียบเทียบ การจำแนกแยกแยะ การขยายความ การแปลความ การตีความ การจัดกลุ่ม การจัดหมวดหมู่ การสรุป เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ เป็นการกระทำที่ไม่มีคำว่า "คิด" เป็นส่วนประกอบ แต่มีความหมายของ "การคิด" อยู่ในตัว ลักษณะของพฤติกรรมหรือการกระทำ ที่บุคคลสามารถทำได้อย่างชำนาญ เรียกว่ามีทักษะ ดังนั้นจึงเรียกกลุ่มนี้ว่า "ทักษะการคิด" สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 ทักษะการคิดพื้นฐาน (Basic thinking skills) เป็นทักษะการคิดย่อย ๆ ที่ใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการคิดในระดับที่สูงขึ้นหรือซับซ้อนขึ้น แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่ 1 ทักษะการสื่อความหมาย (communication skills) เป็นทักษะที่เกิดจากการรับสารที่แสดงถึงความคิดของผู้อื่นเข้ามาเพื่อรับรู้ แล้วตีความ จดจำ เรียบเรียง และถ่ายทอดความคิดของตนให้ผู้อื่นได้รับรู้ ทักษะการสื่อความหมาย ประกอบด้วยทักษะย่อยที่สำคัญ คือ การฟัง (listening) การอ่าน (reading) การพูด (speaking) การเขียน (writing) การใช้ข้อมูล (using information) การบรรยาย (describing) การอธิบาย (explaining) กลุ่มที่ 2 ทักษะแกนขั้นพื้นฐาน (Core or General thinking skills) เป็นทักษะการคิดที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน และเป็นพื้นฐานของการคิดขั้นสูงที่มีความสลับซับซ้อน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตลอดจนการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ เช่น การสังเกต (observing) การสำรวจ (exploring) การตั้งคำถาม (questioning) การเก็บรวบรวมข้อมูล (information gathering) การจำแนกแยกแยะ (discriminating) การจัดหมวดหมู่ (classifying) การให้เหตุผล (reasoning)

ประเภทที่ 2 ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher-ordered/ more complicated thinking skills) หมายถึงทักษะการคิดที่มีขั้นตอนหลายขั้น ซึ่งต้องอาศัยทักษะการสื่อความหมายและทักษะแกนขั้นพื้นฐานหลาย ๆ ทักษะในแต่ละขั้นตอน ทักษะการคิดขั้นสูง จะพัฒนาได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาการคิดขั้นพื้นฐานจนเกิดความชำนาญแล้วพอสมควร

ทักษะการคิดขั้นสูง ประกอบด้วยทักษะย่อย ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การสรุปความ (drawing conclusion) การวิเคราะห์ (analyzing) การตั้งสมมติฐาน (formulating hypothesis) การจัดระบบความคิด (organizing) การคาดคะเนหรือการพยากรณ์ (predicting)

บลูม. (Bloom. 1956 cited in Stripling. 1999) ได้แบ่งจุดประสงค์การเรียนรู้ในด้านพุทธิพิสัยไว้โดยการนำการเรียนรู้มาสัมพันธ์กับการลำดับขั้นทักษะการคิด จากระดับขั้นที่ง่ายไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยเรียงลำดับจากความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (comprehension) การประยุกต์ใช้ (application) การวิเคราะห์ (analysis) การสังเคราะห์ (synthesis) และการประเมินค่า (evaluation) และบรรจง อมรชีวิน. (2554: 41-44) ได้นำเสนอรายละเอียดลำดับขั้นที่บลูมแบ่งจุดประสงค์การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย ดังนี้

1. ขั้นความรู้ เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระใหม่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เป็นความรู้ในระดับความหมาย คำจำกัดความ สัญลักษณ์ เครื่องหมาย ข้อเท็จจริงในเรื่องกฎ ทฤษฎี
2. ขั้นความเข้าใจ เป็นการเข้าใจถึงความหมายในระดับพื้นฐานของความคิด แสดงให้เห็นด้วยการอธิบายด้วยคำพูดหรือความคิดของตนเองออกมา คือ สามารถแปลความ ตีความและขยายความเป็น
3. ขั้นการประยุกต์ใช้ เป็นการใช้ความคิดในบริบทที่แตกต่างจากเดิม หรือใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ โดยต้องใช้ยุทธวิธีหลายอย่างในการแก้ปัญหา
4. ขั้นการวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการแยกแยะข้อมูลสารสนเทศ แสดงออกโดยการเปรียบเทียบความเหมือน ความต่าง หรือการจัดประเภทได้ ในรูปแบบที่มีความหมายและความสัมพันธ์รูปแบบใหม่
5. ขั้นการสังเคราะห์ เป็นการคิดสิ่งใหม่โดยการผสมส่วนต่าง ๆ ในลักษณะที่แตกต่างออกไปให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น หรือการเอาส่วนย่อย ๆ มารวมกันเป็นสิ่งใหม่และคิดขึ้นใหม่ ทำให้เกิดแนวทางใหม่ หรือ การปรับเอาของเก่าหรือกฎเกณฑ์เก่า ๆ ไปสู่สิ่งใหม่
6. ขั้นการประเมินค่า เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานของเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นเอง หรืออาศัยเกณฑ์จากภายนอกในการพิจารณาซึ่งอาจเป็นเกณฑ์ทางสังคม ว่าความคิดนั้น ๆ มีคุณค่าเพียงพอที่จะนำไปใช้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

แอนเดอร์สัน; แครทซ์โฮล; และคณะ (Anderson; Krathwohl et. al cited in Elizabeth Dalton. 2003) ได้นำลำดับขั้นของบลูมมาเรียบเรียงใหม่ ดังตาราง 2 โดยเพิ่มมิติพุทธิพิสัยการเรียนรู้โดยพิจารณาจากปัจจัยที่กว้างขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อการสอนและการเรียนรู้ ในชั้นวัตถุประสงค์ของบลูม โดยแบ่งเป็น 2 มิติ ในมิติด้านความรู้ที่จะต้องเรียนรู้ คือ ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด/หลักการ ขั้นตอน/กระบวนการอภิปัญญา (Metacognition) และมิติทางด้านกระบวนการทางปัญญา คือ

ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ การวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์ โดยเปลี่ยนจากลำดับขั้นที่ 5 และ 6 เดิม ที่เป็นการสังเคราะห์และการประเมินค่า เป็นการประเมินและการสร้างสรรค์ แทน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงอภิปัญญา ซึ่งเป็นทักษะการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถควบคุมขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเองได้ คือเน้นให้นักเรียนรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่พวกเขา รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่พวกเขาไม่รู้ และรู้ว่าจะต้องทำอย่างไรเมื่อไม่รู้

ตาราง 3 แสดงลำดับขั้นวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของแอนเดอร์สัน; แครวโวล;และคณะ.

ระดับการคิด ความรู้	ความจำ	ความเข้าใจ	การ ประยุกต์	การ วิเคราะห์	การประเมิน	การ สร้างสรรค์
ข้อเท็จจริง	จดจำ ข้อเท็จจริง	เข้าใจ ข้อเท็จจริง	ประยุกต์ใช้ จาก ข้อเท็จจริง	วิเคราะห์โดย ใช้ข้อเท็จจริง	ประเมินโดย ใช้ข้อเท็จจริง	สร้างโดยใช้ ข้อเท็จจริง
ความคิด รวบยอด/ หลักการ	จดจำ ความคิด รวบยอด หลักการ	เข้าใจใน ความคิด รวบยอด หลักการ	ประยุกต์ใช้ จากความคิด รวบยอด หลักการ	ความคิด รวบยอด หลักการ และ ขั้นตอน	ความคิด รวบยอด หลักการและ ขั้นตอน	ความคิด รวบยอด หลักการและ ขั้นตอน
ขั้นตอน	จดจำ ขั้นตอน	เข้าใจใน ขั้นตอน	ประยุกต์ใช้ จากขั้นตอน			
อภิปัญญา	จดจำ อภิปัญญา	เข้าใจ อภิปัญญา	ประยุกต์ใช้ อภิปัญญา	วิเคราะห์ กลยุทธ์ อภิปัญญา	ประเมินค่า กลยุทธ์ อภิปัญญา	สร้าง กลยุทธ์ อภิปัญญา
สมรรถนะ	ความรู้		ทักษะ	ความสามารถ		

ที่มา: Anderson; Krathwohl; & et.al. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. p.46

จากตาราง 3 จะเห็นได้ว่าทักษะการคิดขั้นสูง เป็นทักษะการคิดที่อยู่ในระดับท้าย ๆ ของขั้นวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของบลูมใหม่ คือ การวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ รวมถึง การคิดแบบมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะการคิดที่ซับซ้อน

ที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ที่มาจากความจำและความเข้าใจ ส่วนทักษะเป็นการประยุกต์ และความสามารถเป็นการวิเคราะห์ ประเมิน และสร้างสรรค์ โดยทั้ง 3 ส่วนนี้คือสมรรถนะ ที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถรวมกัน เป็นสมรรถนะในการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนการเสวนาสะท้อนคิดนั้น เมื่อบุคคลสามารถมีทักษะการคิดขั้นสูงได้แล้ว ก็สามารถที่จะแสดงถึงการเสวนาในการสะท้อนคิดได้ โดยการเสวนาสะท้อนคิดนั้น เป็นส่วนสำคัญของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างมาก

การคิดวิเคราะห์ และการคิดสังเคราะห์ (Analytical & Synthesis Thinking)

การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytic thinking) เป็นทักษะการคิด ในการแบ่งแยก หรือจำแนก ปัญหาใหญ่ๆ ออกเป็นปัญหาย่อย ๆ หรือเป็นส่วน ๆ เห็นรายละเอียด เป็นความสามารถในการ แยกแยะ กลั่นกรอง ส่วนต่างๆ ของข้อมูล เหตุการณ์ เรื่องราว ให้เห็นส่วนต่างๆ และสร้างความ เชื่อมโยง สัมพันธ์ในแต่ละส่วนของข้อมูล แบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ การคิดวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (analysis of element) การคิดวิเคราะห์เชิงความสัมพันธ์ (analysis of relationship) และการคิดวิเคราะห์เชิง หลักการ (analysis of organizational principles) (Bank. 1985; Clark. 1970; James W. Potter. 2005; เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2546; ทิศนา แคมมณีและคณะ. 2549; ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2551)

การคิดวิเคราะห์เป็นฐานที่สำคัญในการดำเนินชีวิตและเรียนรู้ เป็นทักษะที่สามารถ พัฒนาได้จากประสบการณ์อันหลากหลายและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เรียน เป็นทักษะการ คิดระดับสูง เป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการคิดระดับสูงอื่น ๆ จำเป็นที่ผู้เรียนจะต้องมีทักษะ พื้นฐานอื่นมาช่วย เช่น ทักษะการอ่าน การฟัง การเขียน ความจำ การรับรู้ การอธิบาย ที่เป็นทักษะใน การสื่อความหมาย

การคิดสังเคราะห์เป็นทักษะการคิดที่นำองค์ประกอบย่อย ๆ ให้เป็นภาพรวม หรือนำมา จัดเรียงเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เป็นการพัฒนาสิ่ง ใหม่ เป็นความสามารถในการรวบรวมสิ่งต่างๆ ตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไป เพื่อให้กลายเป็นสิ่งสำเร็จรูปสิ่ง ใหม่ที่มีคุณลักษณะบางอย่างแปลกไปจากเดิม สิ่งที่น่ามาผสมหรือรวมกันนี้ อาจได้แก่ วัตถุ สิ่งของ ข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นใด ๆ ก็ได้ การคิดสังเคราะห์เป็นสมรรถภาพทางสมองที่ตรงกันข้ามและ ยากกว่าการวิเคราะห์ คำถามที่ใช้วัดการสังเคราะห์ จึงต้องเป็นคำถามที่ผู้เรียนจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายอย่างหลายด้านมาผสมกันจึงจะตอบได้ ไม่ใช่ตอบโดยนึกจากความจำโดยตรง หรือจากหลักวิชาหนึ่งวิชาใดเพียงอย่างเดียว

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ มาจากภาษากรีก Kritikos หมายถึง การถามคำถาม การหาความหมาย การวิเคราะห์ (Chaffee. 1994: 14 อ้างอิงจาก วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. 2544: 12) ตามนิยามที่ใช้กันอย่างกว้างขวางของ วัตสันและเกลเซอร์. (Watson; & Glaser.1964: 1) ประกอบด้วย เจตคติการสืบค้น (attitudes of inquiry) ซึ่งเป็นความสามารถที่จะรู้ว่ามีปัญหา ความรู้เกี่ยวกับการสรุปอ้างอิงอย่างสมเหตุสมผลในสิ่งที่เป็นนามธรรม โดยพิจารณาจากข้อมูลสารสนเทศเชิงตรรกะ และทักษะในการใช้เจตคติในการสืบค้น และการใช้ความรู้

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนในการใช้ความรู้และสติปัญญาในมุมมองกว้างของทักษะและทัศนคติ ที่ประกอบไปด้วย ความสามารถในการระบุสถานะของผู้อื่น สามารถโต้แย้ง และสรุป ประเมินเหตุการณ์หาทางเลือกได้ สามารถถ่วงดุลความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้ สามารถสะท้อนคิดในการพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีเหตุผล สามารถสังเคราะห์ข้อมูล และดึงมาทำเป็นรูปแบบการตัดสินใจใหม่ ๆ สามารถแสดงแนวความคิดที่มีโครงสร้าง ชัดเจน และมีเหตุผลซึ่งสามารถเปลี่ยนความคิดของผู้อื่นได้ (บรรจง อมรชีวิน. 2554: 119-121; Stella Cottrell. 2011: 2)

โฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner. 2007) ได้เสนอจิตห้าลักษณะสำหรับอนาคต เป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รวมเอาทักษะด้านความคิดเข้าไป 3 ลักษณะ คือ จิตเชี่ยวชาญ (disciplined mind) จิตสังเคราะห์ (synthesizing mind) และจิตสร้างสรรค์ (creating mind) โดยจิตทั้งสามลักษณะที่กล่าวมา เป็นทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง หรือกระบวนการคิดที่ซับซ้อน อีกสองลักษณะที่เหลือเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์ คือ จิตรู้เคารพ (respectful mind) และจิตรู้จริยธรรม (ethical mind)

ผู้ที่มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณจะพัฒนาคุณลักษณะที่สำคัญทางจิต ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นอุปนิสัยของจิตเชี่ยวชาญ (disciplined mind) ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสติปัญญา ประกอบด้วย 9 เชาว์ปัญญา คือ ความถ่อมทางเชาว์ปัญญา (intellectual humility) เชาว์ปัญญาในความตระหนักถึงความยุติธรรม (intellectual sense of justice) เชาว์ปัญญาทางความทรหดอดทน (intellectual perseverance) เชาว์ปัญญาในความใจกว้าง (intellectual fair-mindedness) เชาว์ปัญญาด้านความมั่นใจในเหตุผล (intellectual confidence in reason) เชาว์ปัญญาในความกล้าหาญ (intellectual courage) เชาว์ปัญญาในความเห็นใจผู้อื่น (intellectual empathy) เชาว์ปัญญาในด้านการปกครองตนเอง (intellectual autonomy) และเชาว์ปัญญาในคุณธรรม (intellectual integrity) (Paul; & Elder. 2001: 3)

การเสวนาสะท้อนคิด (Reflective Dialogue)

การเสวนาสะท้อนคิดเป็นทักษะหนึ่งของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการสื่อสารพูดคุยร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มทำงาน ในทีมการเรียนรู้ (Team learning) เป็นความเชี่ยวชาญในการเสวนา (dialogue) และการอภิปรายสะท้อนคิด (Reflective thinking) (Senge. 1994)

การสะท้อนคิดหรือการคิดไตร่ตรอง (Reflective thinking) เป็นกระบวนการที่จะทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีตรรกะ ซึ่งแคมป์เบลล์-โจนส์ และแคมป์เบลล์-โจนส์. (Campbell-Jones; & Campbell-Jones. 2002 cited in Taggart; & Wilson. 2005: 1-2) อธิบายการสะท้อนคิดว่าเป็น “การสนทนาภายในตัวบุคคลเพื่อเรียกหาประสบการณ์ ความเชื่อ และการรับรู้” ถือเป็นทักษะการคิดอย่างหนึ่ง โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) ระดับเทคนิค (technical level) อ้างอิงถึงประสบการณ์ในอดีต เน้นที่พฤติกรรมทักษะ
- 2) ระดับบริบท (contextual level) ดูที่ระดับการปฏิบัติ บนพื้นฐานของความรู้ เนื้อหาสัมพันธ์กับบริบท ความต้องการของผู้เรียน วิเคราะห์ตามหลักการ และ
- 3) ระดับเสวนา (dialectical level) กล่าวถึงจริยธรรม หรือ ใช้หลักการสืบค้น การเคารพในตนเอง ความเข้าใจตนเอง สัมพันธ์กับการวางแผนการสอนและการประยุกต์ใช้ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ในกลุ่มเสวนาสะท้อนคิด

โบห์ม (Bohm. 1965 cited in Senge. 1994) ได้กล่าวถึงการเสวนาสะท้อนคิด ที่มีประสิทธิผลสูงสุดไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. การห้อยแขวนข้อสรุปของตนเองไว้ (suspending assumptions) คือ การไม่นำความคิด ข้อสรุปของตนมาตัดสินความคิด ความเชื่อของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมเสวนาได้ร่วมกันสอบถาม ให้ข้อสังเกต วิพากษ์อย่างอิสระ เพื่อให้บุคคลากรในกลุ่มเข้าใจความคิด ความเชื่อของตนเอง และเห็นความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่นในกลุ่ม เป็นการฟังในระดับลึก (deep listening) ซึ่งจะช่วยพัฒนาความคิดของแต่ละบุคคลให้มากขึ้น
2. การยอมรับในการเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ (colleagueship) เป็นการเปิดใจ เข้าใจในเพื่อนร่วมงาน ว่าเขาก็ออกแสวงหาข้อเท็จจริง มีความคิดที่แตกต่างเพื่อพัฒนามุมมอง การเสวนาสะท้อนคิด เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในทางบวก ทำให้กลุ่มเกิดความมั่นคง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความร่วมมือ (collaboration)
3. ผู้นำการเสวนาสะท้อนคิด เป็นผู้คอยประสาน ควบคุมเนื้อหาในการเสวนา ทำให้บรรยากาศการเสวนาเป็นไปด้วยดี และเสริมสร้างการเรียนรู้แก่กันและกัน ไม่มีการแสดงอิทธิพลเหนือ

ผู้อื่นในกลุ่ม ผู้นำเป็นผู้รวบรวมข้อมูล ให้ข้อมูลย้อนกลับ สะท้อนความคิด สรุปความคิดของผู้เสวนาในกลุ่มได้

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นกระบวนการคิดที่ใช้เหตุผล และมีการคิดไตร่ตรอง เป็นความคิดที่มุ่งตัดสินใจว่า อะไรควรเชื่อและควรปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่มีการทบทวนเหตุการณ์และวิเคราะห์วิจารณ์ความเข้าใจในประสบการณ์เดิมเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ การเสวนาสะท้อนคิด (Reflecitve dialogue) ช่วยในการตรวจสอบความถูกต้องของการเรียนรู้ และช่วยเพิ่มความตระหนักและความไวต่อสภาพแวดล้อม ตลอดจนการปรับเปลี่ยนมุมมองและความคิดเห็น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน (วียะดา รัตนสุวรรณ. 2547:23)

การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

การคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของสมองหรือการจินตนาการในการคิดแบบแปลกใหม่ที่มีความหลากหลายไปในทางที่ดีขึ้น แทนความคิดเดิม โดยไม่จำกัดอยู่ที่วิธีการใดวิธีการหนึ่ง ใช้การได้จริงและสมเหตุสมผล ได้ผลดีกว่าของเดิม ประกอบด้วย ความคิดคล่อง (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความคิดริเริ่ม ต้นแบบ (Originality) และความคิดละเอียด (Elaboration)

กิลฟอร์ด. (Guilford. 1956, 1959, 1960, 1986) ผู้ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ กล่าวถึงความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นรูปแบบความสามารถทางปัญญาเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการสร้างสรรค์ ซึ่งในโครงสร้างทางปัญญาที่มีชื่อเสียงของกิลฟอร์ด เขามองเห็นความคิดสร้างสรรค์อย่างชัดเจนว่าเป็นผลผลิตของความคิดออกเนกนัย (Divergent thinking) หรือความคิดแบบกระจาย คือ การคิดแบบหลาย ๆ แ่ง หลาย ๆ ทาง เขาอธิบายถึงคำจำกัดความของผลผลิตแบบออกเนกนัยว่าเป็นผลเนื่องมาจากการสร้างข้อมูลใหม่จากข้อมูลเดิมที่ได้รับมา โดยเน้นที่ความหลากหลายของผลผลิตจากแหล่งเดียวกัน ได้แก่ นวัตกรรม, ความคิดริเริ่ม, การสังเคราะห์สิ่งใหม่หรือแนวความคิดใหม่ ถึงแม้ความคิดสร้างสรรค์ไม่สามารถทำให้เท่าเทียมกับความคิดออกเนกนัยได้ กิลฟอร์ดยังเชื่อว่าความไวต่อปัญหาและความสามารถในการให้คำจำกัดความใหม่เป็นสิ่งที่สำคัญในการมีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการให้คำจำกัดความใหม่นั้นประกอบไปด้วยการเปลี่ยนรูปแบบความคิด การให้ความหมายใหม่ และอิสรภาพในการทำให้เป็นเอกลักษณ์ และความไวต่อปัญหามีความจำเป็นต่อกระบวนการเคลื่อนไหวทางด้านความคิดสร้างสรรค์

สเตอร์นเบิร์ก และลูบาร์ท. (Sternberg; &Lubart.1999) ได้อธิบายถึงความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นแรงจูงใจภายในที่ร่วมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะความคิดสร้างสรรค์ ที่ประกอบไป

ด้วย 1) รูปแบบการรับรู้ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน 2) ความรู้ในการค้นหาคำตอบหลาย ๆ คำตอบ และ 3) วิธีการทำงานโดยเน้นที่ความพยายาม ความสามารถในการแยกแยะปัญหา

ครูเป็นผู้หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนที่จะทำให้ให้นักเรียนมีความสนใจ และคิดที่จะเรียนอย่างสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น ครูสร้างเงื่อนไขที่จะดึงดูดความสนใจในชั้นเรียน โดยเฉพาะ ครูมีส่วนในการที่จะสร้างบรรยากาศของชั้นเรียนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยสร้างขั้นตอนของการกระตุ้นให้เกิดความคิดในการค้นหาปัญหา ค้นหาสิ่งที่ขาดหายไป และนำข้อมูลต่าง ๆ มารวมกัน เพื่อหาความสัมพันธ์ หาแนวทางการแก้ปัญหา ตั้งสมมติฐาน โดยทำแบบธรรมชาติ เน้นการกระตุ้นในทุกขั้นตอนของการเรียนการสอน ดังนั้น ครูและผู้ที่มีส่วนในการเรียนการสอนทุกคน ควรเรียนรู้การปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการให้เกียรติต่อคำถามและความคิดเห็นของนักเรียนเพื่อคงความคิดสร้างสรรค์ของพวกเขาไว้ (Torrance. 1972)

กิลฟอร์ด ได้อธิบายความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถทางปัญญา ซึ่งเป็นผลจากความคิดนอกกรอบ โดยแบ่งเป็น 3 มิติ คือ 1) วิธีการคิด (Operation) 2) เนื้อหา (Content) และ 3) ผลผลิตของการคิด (Product) ในแต่ละมิติยังได้แบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ต่อไปนี้ (Guilford. 1967)

1) มิติวิธีการคิด (Operation) แบ่งเป็น การรับรู้ทางปัญญา (Cognition) ความจำ (Memory) ความคิดนอกกรอบ หรือ ผลผลิตนอกกรอบ (Divergent product) ความคิดเอกนัย หรือ ผลผลิตเอกนัย (Convergent product) และการประเมินค่า (evaluation)

2) มิติด้านเนื้อหา (Content) ประกอบด้วย ภาพ (Figural) สัญลักษณ์ (Symbolic) ภาษา (Semantic) และพฤติกรรม (Behavioral)

3) มิติผลผลิตของการคิด (Product) ประกอบด้วย หน่วย (Units) กลุ่ม หรือ จำพวก (Classes) ความสัมพันธ์ (Relations) ระบบ (System) การเปลี่ยนแปลงรูป (Transformations) และการประยุกต์ (Implications)

ทั้ง 3 มิติที่กล่าวข้างต้น เมื่อมองในมิติของวิธีการคิดความคิดนอกกรอบนั้น เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์ ทอร์เรนซ์ (Torrance. 1962) ได้กล่าวถึงการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งตามระดับอายุ ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์และในผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ ในอายุ 5 ปี 9 ปี และ 12 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยประถมศึกษา โดยในช่วงวัยดังกล่าวเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงในการศึกษา ทำให้มีการลดลงของความคิดสร้างสรรค์ จากงานวิจัยต่าง ๆ โดยสรุปว่ามีการลดลงของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากความเครียดที่เกิดจากปฏิภพในการเปลี่ยนย้ายในแต่ละระดับการศึกษา โดยในอายุ 5 ปี เกิดจากการเข้าสู่ชั้นประถมศึกษา ในช่วง 9 ปี เป็นระดับเปลี่ยนเป็นช่วงชั้นการศึกษาที่ 1 ไปสู่ช่วงชั้นการศึกษาที่ 2 และในช่วงวัย 12 ปี เป็นช่วงที่ก้าวไปสู่ชั้นมัธยมศึกษา ทำให้มีการลดลงของความคิดสร้างสรรค์ชั่วคราว และอาจจะเป็นไปได้ที่การลดลงของ

ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นได้จากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายด้วย รวมทั้งสาเหตุของการที่ความคิดสร้างสรรค์ลดลงหลังจากมีอายุ 30 ปีหรือ 40 ปี ซึ่งมีสาเหตุจากสุขภาพกายที่อ่อนล้าลงตามวัย และปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ในชีวิต ทำให้มีการหาวิธีที่จะช่วยให้ผู้ที่อยู่ในวัยดังกล่าว หลีกเลียงภาวะที่จะทำให้ความคิดสร้างสรรค์ลดลง

ทอร์เรนซ์และไมเยอร์. (Torrance; & Myers. 1972) กล่าวถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของเขา มี 5 กระบวนการ คือ ขั้นที่ 1 การค้นพบความจริง (Fact-finding) ขั้นที่ 2 การค้นพบปัญหา (Problem-finding) ขั้นที่ 3 การเกิดความคิด (Idea-finding) ขั้นที่ 4 การพบทางแก้ปัญหา (Solution-finding) ขั้นที่ 5 การยอมรับทางแก้ปัญหา (Acceptance-finding)

มีรายงานจากงานวิจัยในวงการอุตสาหกรรมและวงการการศึกษาถึงผลของการฝึกในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ โดยได้ให้ความสำคัญต่อลักษณะของครูที่สอนใน 6 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การพัฒนาและใช้เครื่องมือและวิธีการในการสอนนักเรียน

ด้านที่ 2 รู้จักที่จะเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ของบทเรียนเพื่อที่จะพัฒนาทักษะในการคิดสร้างสรรค์ของเนื้อหาในบทเรียนนั้น

ด้านที่ 3 เปลี่ยนแปลงหลักสูตร เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในหลาย ๆ สิ่ง และได้รับประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ข้อมูลทางวิทยาศาสตร์อย่างสร้างสรรค์

ด้านที่ 4 พัฒนาวิธีการและอุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นนักเรียนให้เรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

ด้านที่ 5 พัฒนาเครื่องมือที่จะช่วยประเมินความสำเร็จในการคิดอย่างสร้างสรรค์

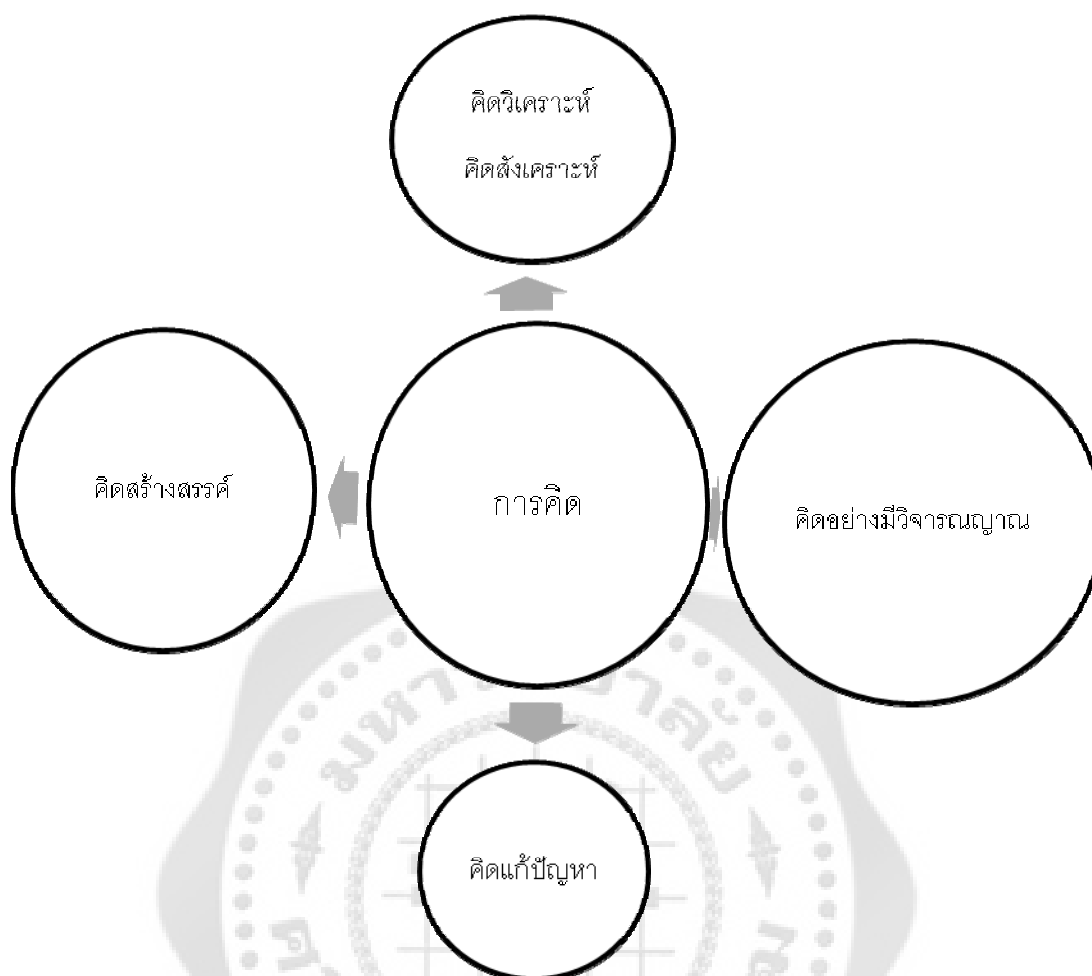
ด้านที่ 6 พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนรวมทั้งหลักการในการให้รางวัลในความคิดสร้างสรรค์

การคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Thinking)

การคิดแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจปัญหา ทราบถึงสาเหตุ และผลที่เกิดจากปัญหา รวมทั้งสามารถพิจารณาหาวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ปัญหา การทำความเข้าใจกับปัญหา วิเคราะห์โดยใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเลือกวิธีการแก้ปัญหา การใช้วิธีการแก้ปัญหา และการประเมินผลการแก้ปัญหา (วัชรภา เล่าเรียนดี. 2555: 8)

สรุปได้ว่า การคิดเป็นส่วนที่สำคัญ โดยการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองของไทย ได้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาใช้ มุ่งหมายให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานที่ 4 ของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา คือ ผู้เรียนจะต้องคิดเป็น โดย

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องสนับสนุน มีส่วนร่วมในการพัฒนาการฝึกทักษะการคิดให้แก่ผู้เรียน การกระทำที่ต้องใช้ความคิด เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ ฝึกฝนให้เกิดขึ้น มีผลต่อต่อคุณภาพและ พฤติกรรมการคิดของปัจเจกบุคคล ในการดำรงชีพ จึงต้องมีการพัฒนาวิธีคิดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในตัวบุคคล ทั้งทักษะการคิดพื้นฐาน และทักษะการคิดขั้นสูง ที่ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การคิด สังเคราะห์ เป็นความสามารถในการแยกแยะ เชื่อมโยง สัมพันธ์ในแต่ละส่วนของข้อมูล และสามารถ นำองค์ประกอบย่อยมาสร้างใหม่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นความสามารถในการระบุ ได้แย้ง และสรุปข้อมูล รวมทั้งสามารถตัดสินใจได้อย่างมีตรรกะ โดยการเสวนาสะท้อนคิด การคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจินตนาการ คิดแบบแปลกใหม่ ริเริ่ม ใช้การได้จริงและดีกว่าเดิม สมเหตุสมผล และการคิดแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการหาวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยได้นำการคิดมาเป็นส่วนหนึ่งในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ที่เป็นตัวแบบของผู้เรียน และยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู สามารถขับเคลื่อนไปโดยทักษะการใช้ ปัญญาในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพื่อครูจะมีสมรรถนะในด้านการคิดก่อน แล้วนำสิ่งที่ตนได้รับไป ถ่ายทอด ให้กับผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตและอาชีพ มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อนำ โรงเรียนไปสู่แบบปฏิบัติที่ดีต่อไป ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 สาระสำคัญของการคิดที่นำมาใช้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู
ประถมศึกษา

4.3 แบบปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

นอกเหนือจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู จะต้อง มีแบบปฏิบัติที่ดี เป็นองค์ประกอบ ที่แสดงถึงระบบการจัดการที่แสดงถึงคุณภาพและประสบความสำเร็จ มีมาตรฐานสามารถจัดระดับเทียบเคียงได้

ความหมาย

แบบปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หมายถึง วิธีการปฏิบัติ ดำเนินงานหรือทำภารกิจ ที่มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ผลงานบรรลุเป้าหมายระดับสูงสุด ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นการปฏิบัติที่นำให้องค์กรสู่แบบปฏิบัติที่ดี โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีแนวปฏิบัติที่ดีอย่างเห็นได้ชัด มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นเลิศ ได้รับการยอมรับจาก

บุคคลหรือองค์กรที่เชื่อถือได้ ได้รับการยอมรับจากลูกค้าและผู้ส่งมอบเป็นจำนวนมาก ทำซ้ำได้ แสดงผลลัพธ์เชิงปริมาณที่เป็นที่ยอมรับ วัดผลได้ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2555: 55)

ที่มาและความสำคัญของแบบปฏิบัติที่ดีทางการศึกษา

แบบปฏิบัติที่ดี เริ่มต้นจากวงการแพทย์ โดยสมาคมวิชาชีพแพทย์ในสหรัฐอเมริกา ได้มีการรวมตัวกันเพื่อปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย โดยทำการปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือ การดูแลสุขภาพ ที่ให้ความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย ในราคาที่ต่ำ โดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และจัดเป็นกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการให้รางวัลแบบปฏิบัติที่ดี เพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงคุณภาพของผลงาน (สมพร เพชรสงค์: ออนไลน์)

ส่วนในทางธุรกิจ บริษัทซีร็อกซ์ (Xerox) ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำในเรื่องการผลิตเครื่องถ่ายเอกสาร ประสบปัญหาด้านการตลาดอย่างรุนแรง สูญเสียความสามารถในการแข่งขันให้กับบริษัทเครื่องถ่ายเอกสารของประเทศญี่ปุ่น ที่เข้ามาตีตลาดด้วยราคาสินค้าที่ต่ำกว่าและคุณภาพดีกว่า บริษัทซีร็อกซ์จึงต้องค้นหาเครื่องมือและปรับปรุงองค์กรที่จะช่วยให้บริษัทสามารถกลับมาแข่งขันในตลาดได้อีกครั้ง (บุญดี บุญญากิจและกมลวรรณ ศิริพานิช. 2545: 3-4)

แบบปฏิบัติที่ดีเป็นการเน้นที่คุณภาพของงาน ไม่เพียงแต่องค์กรประสบความสำเร็จเท่านั้น แต่จะต้องได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรที่เชื่อถือได้ โดยองค์กรจะต้องใช้การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้ในองค์กรในภาพรวม ให้ความสำคัญต่อการจัดการคุณภาพเป็นเป้าหมายหลัก สมาชิกทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมและมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจกับลูกค้า และสร้างผลประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกในองค์กร

ในการจัดการคุณภาพสถานศึกษา มีสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (สวร.) เป็นหน่วยงานรับรองคุณภาพสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพ สร้างความมั่นใจในเรื่องคุณภาพแก่ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้มีการดำเนินการที่เน้นการประเมินมากกว่าการพัฒนา ทางสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้จึงได้พัฒนาระบบงานที่ใช้ในการจัดการคุณภาพสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยการจัดระบบการรับรอง แบบปฏิบัติที่ดี เพื่อสะสมเป็นฐานข้อมูลวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่สถานศึกษาค้นพบวิธีปฏิบัติที่คิดว่าประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง และผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัตินั้น เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรม ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง และสามารถเป็นต้นแบบในการพัฒนาให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้ โดยมีแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) แนวคิดเชิงระบบ (System thinking) ใช้ในการวิเคราะห์ ออกแบบการบริหารจัดการคุณภาพเชิงระบบของสถานศึกษา 2) แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic thinking)

ที่ใช้ในการวางแผนการประกันคุณภาพ และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และ 3) แนวคิดการเรียนรู้และทีมการเรียนรู้ (Team Learning) ซึ่งแนวคิดทั้ง ประการเป็นการจัดการคุณภาพโดยรวม 3 (Total Quality Management) ของโรงเรียนที่สอดคล้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ที่มีแนวคิดการเรียนรู้เป็นจุดเน้น (ระบบการรับรองวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ: ออนไลน์)

การจัดการคุณภาพโดยรวม มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญในตัวบุคลากรทุกคนที่จะมีเป้าหมายสูงสุดในการทำให้ลูกค้าหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจ มีการใช้วงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือวงจร PDCA ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การทำตามแผน (Do) การตรวจสอบประเมินผล (Check) และการปฏิบัติการ (Act) ซึ่งเดมมิงได้เน้นการพัฒนาคุณภาพใน 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมในเชิงบวกเพื่อพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น ด้านที่ 2 เป็นการเน้นที่ความรู้ของผู้ทำงาน โดยการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพบริการ มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกคนดีขึ้น ประกอบด้วยองค์ความรู้ทางด้านเทคนิค และความรู้เกี่ยวกับตัวมนุษย์ มีการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เพื่อให้บุคคลจะสามารถตัดสินใจ และนำความรู้ที่ได้มาใช้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอำนาจในการคิดค้นและปรับปรุงคุณภาพภายในทุกกิจกรรมขององค์กร เพื่อการบริหารจัดการกับความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมทั้งด้านการบริการ มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมของงาน สร้างทีมงาน (teamwork) พัฒนาวัฒนธรรมการร่วมกันเรียนรู้ (collaborative learning) เพิ่มแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และความสามารถในการทำงาน อีกทั้งเป็นแนวคิดที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยผ่านทางการจัดระดับเทียบเคียง (Benchmarking) ซึ่งเปลี่ยนจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เข้าสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้องค์กรเข้าสู่แบบปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีความเป็นเลิศ และได้รับการยอมรับในการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Mohamed Zairi. 1998: 6-8; วิเชียร วิทยอุดม. 2554: 2-13)

การได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรที่น่าเชื่อถือ เป็นรางวัลที่กระตุ้นให้มีการปรับปรุงคุณภาพผลงาน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA : Thailand Quality Award) เป็นรางวัลคุณภาพหนึ่งของประเทศไทย ที่ได้ชื่อว่าเป็นรางวัลระดับโลก เพราะใช้มาตรฐานเทียบกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (MBNQA: The Malcolm Baldrige National Quality Award) ทั้งด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินใจรางวัล ซึ่งเป็นต้นแบบของรางวัลคุณภาพที่ประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ เป็นการสร้างความตระหนักให้เกิดการจัดการที่มีคุณภาพ และให้รางวัลกับองค์กรที่มีระบบการจัดการที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ตั้งชื่อตามมัลคอล์ม บาลดริด ผู้เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ ตั้งแต่ปี 1981-1987 มีประโยชน์ต่อ

องค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนทุกประเทศ เพื่อดำเนินการสู่ความเป็นเลิศ เป็นกรอบการประเมินคุณภาพระดับมาตรฐานโลก ทำให้ผู้บริหารทราบถึงสภาพที่แท้จริงของการบริหารองค์กรว่าต้องปรับปรุงในด้านใด ทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการทำแผนปฏิบัติการได้ (Mohamed Zairi. 1998: 41)

การนำแบบปฏิบัติที่ดีมาใช้ในสถานศึกษา เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดที่ทรงพลานุภาพ โดยเฉพาะในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นแรงจูงใจ รวมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา แบบปฏิบัติที่ดี ตัวอย่างเช่น รูปแบบเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ เทคนิคการนิเทศ และการบริหารสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานธุรการ การจัดการศึกษานานาชาติ เป็นต้น สามารถนำมาใช้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน

แบบปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีความสัมพันธ์กับการจัดระดับเทียบเคียง (Benchmarking) ซึ่งทำให้แบบปฏิบัติที่ดีเป็นรูปธรรมในการเทียบเคียงคุณภาพของสถานศึกษาต่าง ๆ

การจัดระดับเทียบเคียง (Benchmarking)

การจัดระดับเทียบเคียง เป็นศัพท์ในการสำรวจทางธรณีวิทยาที่ใช้ในการวัดระยะสำรวจพื้นที่โดยเปรียบเทียบกับจุดอ้างอิง เพื่อวัดตำแหน่งหรือความสูงของการสำรวจภูมิประเทศหรือกระแสน้ำขึ้นน้ำลง ปัจจุบันนำมาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานที่พัฒนาขึ้นในทศวรรษที่ 1980 ผู้บุกเบิกการทำเกณฑ์ระดับเทียบเคียง (Benchmark) ที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดรายหนึ่งคือบริษัท ซีร็อกซ์ (Xerox) ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้บุกเบิกในการใช้เครื่องมือการจัดระดับเทียบเคียง เพื่อปรับปรุงองค์กรและได้รับผลสำเร็จอย่างสูงทำให้แข่งขันได้ในธุรกิจ จนกระทั่งปัจจุบันมีการทำการจัดระดับเทียบเคียงทั่วทั้งองค์กร เกิดการปรับปรุงองค์กรอย่างก้าวกระโดด สำหรับประเทศไทยการจัดระดับเทียบเคียง ยังเป็นเรื่องใหม่ (นัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2544: 52; วุฒิพงษ์. 2547: 13; บุญดี บุญญากิจและกมลวรรณ ศิริพานิช. 2545: 3-4)

การจัดระดับเทียบเคียง (Benchmarking) เป็นเทคนิคในการประเมินสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่เน้นคู่แข่ง เป็นการค้นหาแบบปฏิบัติที่ดีในระหว่างคู่แข่ง แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

การจัดระดับเทียบเคียง เป็นกระบวนการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติจากองค์กรอื่น ซึ่งเป็นการกระทำอย่างเปิดเผย เป็นระบบ และมีจุดประสงค์ ไม่ใช่เป็นการลอกเลียนแบบ แต่เป็นการนำวิธีปฏิบัติที่ดี ที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ให้เหมาะสม ทั้งนี้ การจัดระดับเทียบเคียง ไม่จำเป็นต้องทำใน

ระหว่างคู่แข่งกันเท่านั้น สามารถทำกับใครก็ได้ที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ คือ (การจัดการคุณภาพ: ออนไลน์)

1. การปรับปรุงตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากผู้อื่นไม่ใช่การลอกเลียนแบบ เนื่องจากแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ สภาพธุรกิจและปัจจัยภายในองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น การจัดระดับเทียบเคียง จึงเป็นการเรียนรู้เพื่อนำแบบปฏิบัติที่ดีที่ได้ ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร

2. การแลกเปลี่ยนข้อมูล ในการทำการจัดระดับเทียบเคียง ควรทำอย่างเป็นระบบ ได้รับการยอมรับจากองค์กรต้นแบบ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลหรือนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ซึ่งในส่วนนี้จะมีจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ควบคุมเพื่อให้การทำการจัดระดับเทียบเคียง (Benchmarking) อย่างยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. เป้าหมายสูงสุด (Ultimate Purpose) ของการจัดระดับเทียบเคียง คือการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงตนเอง มิใช่การมุ่งเน้นเพียงการเปรียบเทียบวัดเท่านั้น

การจัดระดับเทียบเคียง เป็นการหาหรือองค์กรที่ดีที่สุดในสาขาการศึกษา และใช้ความรู้ของเขาทำงานให้องค์กรเรากลายเป็นองค์กรที่ดีที่สุดไปด้วย สามารถเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่ช่วยให้ผู้บริหารองค์กรบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ และสามารถใช้นับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรได้ด้วย (ยุรพร ศุภรัตน์. 2552: 51)

กระบวนการของการจัดระดับเทียบเคียง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (ริอบบินส์ และคูเตอร์. 2554: 109-110)

1. ตั้งที่วางแผนเกณฑ์การจัดระดับเทียบเคียง เพื่อกำหนดว่าโรงเรียน ต้องการทำการเปรียบเทียบในด้านใด กำหนดตัวบุคคลหรือหน่วยงานที่จะทำการจัดระดับเทียบเคียง รวมทั้งวิธีการที่จะได้ข้อมูลมาทำการวัดระดับเทียบเคียง

2. เก็บรวบรวมข้อมูลภายในโรงเรียนและข้อมูลภายนอกของโรงเรียนอื่น ๆ

3. วิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองส่วนเพื่อให้เห็นช่องว่างความแตกต่างและสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติของโรงเรียนของเรากับโรงเรียนอื่น

4. เตรียมแผนและปฏิบัติตามแผนที่จะทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือให้เหนือกว่าเป้าหมายนั้น

การจัดระดับเทียบเคียงจะใช้ เกณฑ์ระดับเทียบเคียง (Benchmark) ในการเปรียบเทียบสมรรถนะ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการวัดเปรียบเทียบ ความสามารถ โดยมีนัยที่แสดงถึงผู้ที่ดีที่สุดหรือเก่งที่สุด คือต้นแบบที่ผู้อื่นจะใช้วัด เพื่อเปรียบเทียบความสามารถของตนเอง เกณฑ์ระดับเทียบเคียง เป็นสิ่งที่ไม่คงที่ เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์และมีคุณภาพ สามารถเลื่อนขึ้นไป

ได้เรื่อย ๆ ขึ้นอยู่กับว่ามีผู้ทำได้ดีกว่าหรือไม่ ดังนั้น ทำให้ต้องมีการเปรียบเทียบและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ในด้านการศึกษา เกณฑ์ระดับเทียบเคียง แบบปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในรูปเอกสารที่สถานศึกษานำเสนอ โดยผู้ประเมินอาจมีการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพิ่มเติม หรือให้สถานศึกษานำเสนอด้วยวาจาเพิ่มเติมหรือผู้ประเมินไปเยี่ยมชมโรงเรียน โดยเกณฑ์ระดับเทียบเคียงเป็นการรับรองแบบปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ประเด็นหลัก คือ (ระบบการรับรองวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ: ออนไลน์)

1. การดำเนินงานบรรลุผลสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

2. การนำแบบปฏิบัติที่ดีไปใช้ตามวงจรการจัดการคุณภาพโดยรวม PDCA และแสดงให้เห็นแนวโน้มความสำเร็จตามตัวชี้วัด

3. การนำเสนอวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจนว่าทำอะไร ทำอย่างไร และทำไมจึงทำ

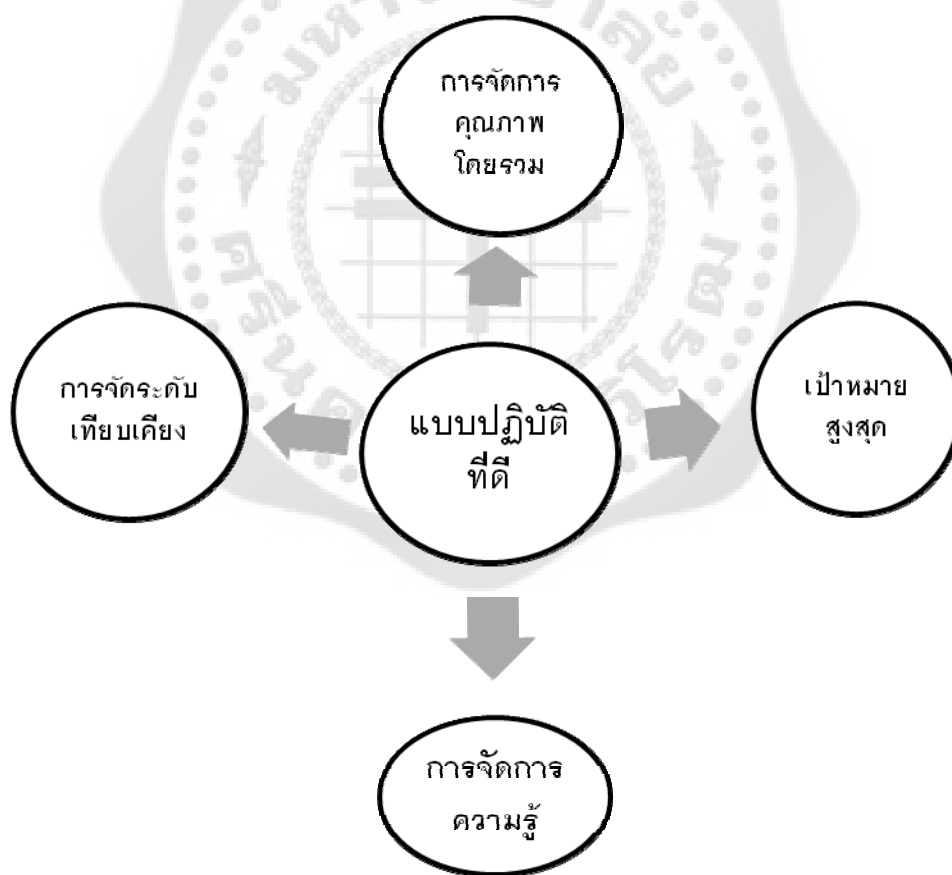
4. การนำเสนอผลลัพธ์เป็นไปตามองค์ประกอบและข้อกำหนดของการพัฒนาคุณภาพเชิงระบบ เป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

5. การนำเสนอปัจจัยความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

6. การถอดบทเรียนจากการดำเนินการ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย การรวบรวม การสร้าง การจัดระเบียบ การแลกเปลี่ยน และการประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ ก่อให้เกิดทีมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา นำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แบ่งประเภทของความรู้ได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล ต้องอาศัยกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้บุคลากรได้มีโอกาสพบกัน ถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน 2) ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่เขียนอธิบายไว้ในรูปตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา ฯลฯ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี: ออนไลน์)

จะเห็นได้ว่าแบบปฏิบัติที่ดี มีความสอดคล้องและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ที่เน้นในการจัดการคุณภาพโดยรวมอย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ซึ่ง ประพนธ์ ผาสุขยืด ได้สรุปว่าการแบ่งปันแบบปฏิบัติที่ดี เป็นการแบ่งปันความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่ เป็นความรู้ของตัวบุคคลคู่กับบริบท แปลงเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยผ่านทางการเล่าเรื่องราว (Storytelling) ถอดบทเรียนจากการดำเนินการ (ประพนธ์ ผาสุขยืด: ออนไลน์)

โดยสรุป แบบปฏิบัติที่ดี ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีการปฏิบัติและดำเนินงานที่มีรูปแบบ วิธีการชัดเจน มีกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นที่คุณภาพในภาพรวม มีการแบ่งปันแนวปฏิบัติส่วนบุคคล มีความต่อเนื่องและยั่งยืน มีเกณฑ์และตัวชี้วัดในการจัดระดับเทียบเคียง มีกระบวนการจัดการความรู้ โดยบุคลากรครูทุกคนมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ในการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อร่วมกันปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด บรรลุผลสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพเพิ่มขึ้น และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นที่เชื่อถือ ได้รับการยอมรับ และดำเนินการสู่ความเป็นเลิศ ได้รับรางวัลคุณภาพ โดยเน้นที่การเรียนรู้ของผู้ที่ทำงานในองค์กร ทำให้เกิดวัฒนธรรมการร่วมกันเรียนรู้ มีการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนามากขึ้น ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 สารสำคัญของแบบปฏิบัติที่ดีที่นำมาใช้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สำหรับครูประถมศึกษา

4.4 การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development)

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในรอบแรกไม่สำเร็จ เนื่องจากครูไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการศึกษา ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาของครู ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งประเทศอื่นที่ทำการปฏิรูปการศึกษา แล้วประสบความสำเร็จ เป็นเพราะ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่คนในประเทศนั้น ยอมรับนับถือ แต่ในประเทศไทยกลับมองเห็นว่าเป็นวิชาชีพที่ไม่สำคัญ ผู้ที่มาเรียนเพื่อเป็นครู เป็นผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าวิชาชีพอื่น รวมทั้งการผลิตครูมีปัญหา ด้อยในด้านคุณภาพ การฝึกหัดครู ไม่เชื่อมโยงกับสภาพจริงในโรงเรียน เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริง (ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และ ณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. 2552)

ต่อมา ได้มีการปฏิรูปการศึกษาเป็นรอบที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยได้พยายามแก้ปัญหาของการปฏิรูปการศึกษาในรอบแรก (พ.ศ. 2542-2551) เน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ โดยทำให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ มีกระบวนการผลิต พัฒนาครูอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ดึงดูดคนเก่ง มาเป็นครู มีสภาวิชาชีพ มีการพัฒนาระบบการผลิตครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพิ่มเวลาในการฝึกประสบการณ์สอนในสถานศึกษา สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นเลิศด้านการผลิตครู วิจัย พัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งมีระบบประกันคุณภาพวิชาชีพครู และปรับปรุงระบบเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 18-20)

หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากการสอนเป็นส่วนที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะต้องเกิดจากความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเฉพาะวิชาชีพครู ที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้สูงขึ้นสู่ความเป็น “มืออาชีพ” (Professional) ที่แท้จริง เนื่องจากครูเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ แต่การทำงานของครูส่วนใหญ่เป็นการทำงานแบบต่างคนต่างทำ ไม่ได้รวมกลุ่มกันในการทำงาน สมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนจึงยังเป็นแบบเดิม ไม่ได้พัฒนามากนัก เนื่องจากไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จากความร่วมมือกันทำงานของครู เพื่อปรับกระบวนการถ่ายทอดความรู้ รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วของโลกยุคข้อมูลข่าวสาร โดยการสร้างความร่วมมือกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู โดยใช้กิจกรรมการจัดการความรู้เป็นแกนในการพัฒนา

การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หรือ การศึกษาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึงวิธีการที่บุคคลรักษาความรู้และทักษะของตนเองไว้ มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่ปกติวิสัยในวิชาชีพส่วนมาก ทุก ๆ วิชาชีพได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องว่าเป็นโครงสร้างการเรียนรู้ที่จะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน การได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นแบบมีรูปแบบและมีโครงสร้าง หรือไม่มีรูปแบบและเป็นการนำตนเองในการเรียนรู้ (Wikipedia: online)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เป็นชุมชนแห่งการเปลี่ยนแปลง พัฒนา การพัฒนาบุคลากรครูเป็นสิ่งที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล เพื่อผลงานขององค์กรทำให้เกิดแบบปฏิบัติที่ดี และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ที่ต้องการจะได้รับความก้าวหน้า กลุ่มบุคลากรหลักของโรงเรียน ซึ่งหมายถึงบุคลากรครู งานของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว บทบาทหลักจะอยู่ที่บุคลากรครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 28) ได้กล่าวถึงงานสำคัญในเรื่องบุคลากรครู คือ เรื่องบันไดอาชีพ (Career path) หรือเส้นทางแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ และชีวิตการทำงาน เรื่องการฝึกอบรม การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา และด้านการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) หรือ การพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher professional development : TPD) เป็นการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเน้นที่คุณภาพการสอน หรือ ผลงานจากการเรียนการสอนโดยตรง

การพัฒนาเชิงวิชาชีพครู มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยต้องเชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยองค์รวม (Holistics) เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอก องค์กรประกอบภายใน เป็นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ส่วนองค์ประกอบภายนอก คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ มีจิตสำนึกมุ่งมั่น กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้สอนมีเสรีภาพในการคิด ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง และมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการ ทำให้การเรียนรู้ได้ผลตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ส่วนอีกปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้สอนจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการเรียนรู้ มีความคิดและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เข้าใจหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชน (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2542)

หลักการพัฒนาครูจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคล อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อครูมีศักยภาพเต็มที่ ก็จะสามารถช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ดำเนินงาน

บรรลุปเป้าหมายที่กำหนด มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะความสามารถของครูจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติ เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับครู (ยนต์ ชุ่มจิต. 2553: 33-34)

ครูในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการตื่นตัวในการพัฒนาเชิงวิชาชีพเพื่อที่จะสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกาประกอบด้วยรัฐอิสระ 50 กว่ารัฐ ทำให้การศึกษามีความหลากหลาย รวมทั้งตัวผู้เรียน และตัวผู้สอน ที่มีความแตกต่างกัน ริชาร์ด ดูโพร และรีเบ็กคา ดูโพร (เจมส์ เบลดันกา และรอน แบรนต์. 2554: 147-151) ได้กล่าวไว้ว่านักการศึกษาเปลี่ยนแปลงนั้น จะให้ความสำคัญกับพฤติกรรม โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการทำงานแบบร่วมมือ มีส่วนร่วม ติดตามการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่แนวปฏิบัติทางวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ลักษณะการทำงานเชิงวิชาชีพครู

ครูมักจะเป็นผู้ที่ทำงานแบบแยกเดี่ยว ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ในระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ไม่สามารถทำงานแบบร่วมมือกันได้เลย เนื่องจากไม่มีความไว้วางใจกัน ไม่มีเวลาที่จะทำงานร่วมกัน มีค่านิยมในการสอนเป็นแบบปัจเจก ซึ่งไม่ได้เป็นไปในแนวเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากไม่มีการแบ่งปันค่านิยม ทศนคติ วิสัยทัศน์และบรรทัดฐานทางวิชาชีพ เนื่องจากไม่ได้มีโอกาสในการสร้างความเข้าใจถึงเทคนิควิธีสอนของแต่ละคน ไม่มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และไม่ได้เปิดกว้างในเรื่องคุณค่า ไม่มีการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ทำให้ล้มเหลวในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ไม่ได้พัฒนาให้เกิดการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เนื่องจากขาดการแบ่งปันเป้าหมาย ค่านิยม และความเข้าใจ

ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ลักษณะการทำงานของครูจะต้องเปลี่ยนไป ทำให้ครูไม่สามารถทำงานแบบแยกเดี่ยวได้อีกต่อไป โดยต้องร่วมมือกับครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา เพื่อใช้กระบวนการการจัดการความรู้ ที่ประกอบด้วย การรวบรวม การสร้าง การจัดระเบียบ การแลกเปลี่ยน และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานศึกษา โดยการพัฒนาเชิงวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดการสะสมการเรียนรู้ สร้างความสามารถของปัจเจก ให้มีความรอบรู้เฉพาะตัวในเชิงวิชาชีพครู มีความตระหนักในสิ่งที่ตนรู้และสิ่งที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม ซึ่งเป็นกระบวนการทางอภิปัญญา รวมทั้งเชื่อมโยงกับการปฏิรูปโรงเรียน ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น เกิดผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรม ทักษะชีวิต โดยเฉพาะทักษะด้านการคิด การเสวนาเชิงสะท้อนคิดที่เน้นถึงพฤติกรรมการสอน กระตุ้นครูในการอภิปรายถึงการปฏิบัติการทางการสอนของตนเอง เพื่อ

สร้างความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง ทีม และสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน นอกเหนือจากการพัฒนาตนเองของครู ทำให้เกิดกลไกการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างครูด้วยกันเอง ให้มีความไว้วางใจกันในเชิงวิชาชีพ มีการแบ่งปันแนวปฏิบัติส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้องค์กรและปัจเจกมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาดียิ่งขึ้น เกิดเป็นแบบปฏิบัติที่ดี รวมทั้งมีการสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการสนับสนุน การเสริมพลังอำนาจและการแบ่งปันภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอีกด้วย ดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบการทำงานของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและครูที่ปฏิบัติงานคนเดียว

ครูที่ปฏิบัติงานแบบคนเดียว	ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
-แยกเดี่ยวทำงานในห้องเรียนของตนไม่ได้ ร่วมมือกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	-ทำงานแบบร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
-มีหลักสูตรแบบตายตัว ไม่เปลี่ยนแปลง	-มีความร่วมรับผิดชอบต่อการเติบโตของทั้งครูและนักเรียนในโรงเรียน
-ทำงานคนเดียวกับนักเรียนกลุ่มใหญ่ในเวลาจำกัด	-มีความเข้าใจร่วมกันว่าความรู้จะถูกสร้างขึ้นจากการรวมตัวกันของคนหลายคนไม่ใช่ใครคนใดคนหนึ่งเท่านั้น -ครูทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและร่วมทำกับกลุ่มนักเรียน
-ไม่มีเวลาหรือมีเวลาน้อยมากในการที่จะทำงานร่วมกันระหว่างครู	-มีเวลาที่เป็นโครงสร้างในการสังเกตและสะท้อนการทำงานของตนและกันเพื่อสนับสนุนกัน -เน้นที่การร่วมสร้างความรู้ใหม่และเห็นว่าการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง
-ทำงานแบบแยกโดดเดี่ยวเนื่องจากมาตรฐานทางวิชาชีพภายนอก	-ครูอุทิศตนในการแบ่งปันค่านิยม มีความรับผิดชอบร่วมสำหรับการเติบโตในการเรียนรู้ทั้งของครูและนักเรียนในโรงเรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

ครูที่ปฏิบัติงานแบบคนเดียว	ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
- คำนึงในการสอนเป็นแบบปัจเจกบุคคล ซึ่ง ค่านิยมนี้อาจจะเหมือนหรือต่างจากเพื่อน ร่วมงาน	- สร้างความเข้าใจในเทคนิควิธีของแต่ละคน เพื่อที่จะเรียนรู้จากกันและกัน ในการต่อยอดการ ทำงาน
- มักจะล้มเหลวในการสร้างความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมวิชาชีพรวมทั้งการสื่อสาร ความ ไว้วางใจ กับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เนื่องจากขาดการแบ่งปันเป้าหมาย ค่านิยม และความเข้าใจ	- เปิดกว้างในเรื่องคุณค่า การติดต่อสื่อสารอย่าง สม่ำเสมอ ที่เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ การ แบ่งปันเป้าหมายและค่านิยมเชิงวิชาชีพระหว่าง ครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

จากตาราง 4 จะเห็นได้ว่า ครูที่ได้เข้าร่วมอยู่ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีความแตกต่างจากครูที่ปฏิบัติงานคนเดียว แบบแยกเดี่ยว โดยครูที่แยกเดี่ยวไม่มีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการจัดเวลาในการร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ จากการรวมตัวของคนหลายคน ไม่ใช่คนเดียว นอกจากทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นครูแล้ว ยังทำงานร่วมกับกลุ่มนักเรียน จัดเวลาที่จะสังเกตและสะท้อนการทำงานของกันและกัน แบ่งปันค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ มีพื้นฐานแห่งความไว้วางใจ สร้างความเข้าใจในเทคนิควิธีการสอนของครูแต่ละคนร่วมกัน โดยเห็นว่าการเรียนรู้ของครูและนักเรียนเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง

การที่ครูสามารถร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิด วิธีการ ที่ช่วยในการพัฒนาสมรรถนะครู แบ่งเป็นกลุ่มได้ 9 กลุ่ม คือ (Aileen Kennedy, 2005: 235-250)

1. รูปแบบการฝึกอบรม (The training model) เป็นรูปแบบที่สนับสนุนในด้านทักษะพื้นฐานของวิชาชีพ เพื่อแสดงถึงสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู รูปแบบการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการใช้มาตรฐานเป็นฐาน (The standards-based model) ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะที่รัฐกำหนดเป็นมาตรฐาน เป็นการควบคุมของรัฐในลักษณะการประกันคุณภาพ รูปแบบการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่

มีประสิทธิภาพในการเสนอความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครู ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ทำให้ครูอยู่ในฐานะผู้เรียนรู้ เป็นผู้รับความรู้ด้วย ไม่ใช่ผู้ให้ความรู้เพียงอย่างเดียว

2. รูปแบบการให้รางวัล (The award-bearing model) เป็นการแสดงถึงความสำเร็จของการศึกษาหรือโปรแกรม เป็นการแสดงถึงสัญลักษณ์ของการประกันคุณภาพ เป็นการควบคุมมาตรฐานอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนางานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการสร้างมาตรฐานที่เน้นในด้านวิชาชีพ ความเป็นมืออาชีพ โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐานในการให้รางวัลมากกว่าด้านวิชาการ

3. รูปแบบเชิงประสิทธิภาพ (The deficit model) เป็นรูปแบบหนึ่งในการจัดการเรื่องผลการปฏิบัติงาน เป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ เป็นส่วนที่กระทรวงศึกษาธิการจัดทำเกณฑ์การประเมินผล และจัดการเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงในผลการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งมีความพยายามที่จะกำจัดจุดอ่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรครูเพื่อให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพมากขึ้น โดยใช้ความรับผิดชอบร่วมกันของครูในองค์กร หรือในโรงเรียนนั้น ๆ ที่จะต้องพึ่งพาภาวะผู้นำ โดยมีเงื่อนไขพิเศษ 3 ประการ คือ (1) สร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน (2) พัฒนาและใช้พื้นฐานของการร่วมกันเรียนรู้ และ (3) พัฒนาความรู้สึที่จะต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Rhodes & Beneicke, 2003; Boreham, 2004)

4. รูปแบบการไหลผ่านความรู้ (The cascade model) เป็นรูปแบบที่ใช้สำหรับสถานที่ที่มีความขาดแคลนบุคลากร โดยการส่งบุคลากรคนหนึ่งไปอบรม แล้วมากระจายต่อให้กับเพื่อนร่วมงาน มีการศึกษารายกรณีพบว่ากลุ่มที่ทำเช่นนี้มักจะได้เรียนรู้เฉพาะหลักการ แต่ไม่ได้ในรายละเอียดและคุณค่า รวมทั้งไม่มีส่วนร่วม การให้รูปแบบนี้เป็นการเน้นเฉพาะทักษะ ไม่ได้เน้นที่ทัศนคติ และคุณค่า ซึ่งความรู้โดยเนื้อแท้เป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งในกระบวนการการพัฒนางานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รูปแบบนี้จึงมักไม่เป็นที่นิยม (Day, 1999; Solomon; & Tresman, 1999)

5. รูปแบบการใช้มาตรฐานเป็นฐาน (The standards-based model) เป็นการเปลี่ยนแปลงทางภาษาที่ใช้เกี่ยวกับมาตรฐาน มาเป็นสมรรถนะ เน้นที่พฤติกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งที่สมรรถนะของปัจเจกบุคคลและผลของการร่วมกันเรียนรู้ สำหรับครูในการที่จะขยายขอบเขตการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการสร้างระบบการสอน และการศึกษาของครูที่เชื่อมต่อกับประสิทธิผลการทำงานของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการประกันคุณภาพและความน่าเชื่อถือ (Beyer, 2002: 240,243; Smyth, 1991)

6. รูปแบบโค้ช/ที่ปรึกษา (The coaching/mentoring model) เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของครูสองคน คนหนึ่งเป็นครูที่มาทำงานใหม่ อีกคนเป็นครูที่มีประสบการณ์ โดยการเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นโค้ชให้กับผู้ทำงานใหม่ ในการเริ่มต้นเข้าสู่วิชาชีพ อีกทั้งสนับสนุนคนที่ทำงานใหม่ใน

การใช้ทักษะและความรู้ที่เหมาะสม รวมทั้งถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร เป็นกระบวนการที่เฉพาะของสองคน หรือมากกว่านั้นในการสะท้อนถึงการปฏิบัติงาน ขยายและสร้างทักษะใหม่ แบ่งปันความคิด ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ สอนกันและกัน หรือช่วยกันแก้ปัญหาในที่ทำงาน ส่วนในอีกรูปแบบหนึ่งเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาต่างจากการเป็นเพื่อน ช่วยเพื่อน เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ของครู การที่จะให้รูปแบบโค้ช/ที่ปรึกษาในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องประสบความสำเร็จผู้สนับสนุนจะต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านทักษะการสื่อสาร และจะต้องได้รับการอบรมมาเป็นอย่างดีด้วย

7. รูปแบบชุมชนแนวปฏิบัติ (The Community of Practice model) มีความสัมพันธ์กันระหว่างรูปแบบโค้ชหรือที่ปรึกษากับรูปแบบชุมชนแนวปฏิบัติ คือชุมชนแนวปฏิบัติมีคนที่เกี่ยวข้องมากกว่าสองคนขึ้นไป และไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นการเฉพาะเหมือนรูปแบบโค้ชหรือที่ปรึกษา แต่ในรูปแบบการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบชุมชนแนวปฏิบัติ กระบวนการที่จำเป็น 3 ประการในชุมชนแนวปฏิบัติ ได้แก่ (1) รูปแบบการเข้ามาร่วมกันทำงาน (2) ความเข้าใจและการปรับแนวปฏิบัติต่าง ๆ (3) การพัฒนารวบรวมวิธีการต่าง ๆ ไว้ด้วยกัน จุดศูนย์กลางอยู่ที่ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งการเรียนรู้ในชุมชนแนวปฏิบัติเป็นผลมาจากการเป็นชุมชนและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การเพิ่มคุณค่าของการเรียนรู้ในชุมชน ได้จากการนำความรู้ของปัจเจกบุคคลมารวมกัน เป็นผลรวมความรู้ของปัจเจกหลาย ๆ คน ผ่านการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่มีพลัง (Wenger, 1998; Boreham, 2000)

8. รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (The action research model) เป็นการศึกษาสภาวะการณ์ของสังคม โดยนำเอาตัวผู้วิจัยเข้ามาเป็นผู้มีส่วนร่วม เป็นภาพที่ทำให้เกิดการพัฒนาคูณภาพในเชิงปฏิบัติ รูปแบบนี้จะมีผลกระทบที่ขยายวงกว้างขึ้นในชุมชนแนวปฏิบัติ เป้าหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการทำให้ครูตั้งคำถามที่สำคัญของการปฏิบัติงานของพวกเขา โดยที่คำถามนั้นเป็นปัจจัยที่กำหนดการปฏิบัติงานให้ เป็นไปในรูปแบบที่พัฒนามากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความอิสระเชิงวิชาชีพ

9. รูปแบบการเปลี่ยนแปลง (The transformative model) เป็นรูปแบบที่รวมกระบวนการ การปฏิบัติงาน และเงื่อนไขหลายอย่างเข้ามาไว้ด้วยกัน เป็นรูปแบบที่ไม่สามารถอธิบายหรือให้นิยามได้ชัดเจน รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา แต่ตั้งอยู่บนฐานของการเป็นหุ้นส่วน ระหว่างครู ด้านวิชาการ และด้านองค์กรอื่น ๆ รวมทั้งบริบทและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนทางการศึกษา โดยชุมชนใช้การตั้งคำถามต่อการปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบที่ลดความเข้มงวดของรูปแบบมาตรฐาน และการจัดการด้านการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น รูปแบบการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทั้ง 9 รูปแบบ เป็นรูปแบบในการพัฒนาครู โดย 4 รูปแบบแรก คือ (1) รูปแบบการฝึกอบรม (Training model) (2) รูปแบบการให้รางวัล (Award-bearing model) (3) รูปแบบเชิงประสิทธิภาพ (Deficit model) และ (4) รูปแบบไหลผ่านความรู้ (Cascade model) มีวัตถุประสงค์ของการส่งต่อ ส่วนอีก 3 รูปแบบ คือ (5)รูปแบบการใช้มาตรฐานเป็นฐาน (6) รูปแบบโค้ชหรือที่ปรึกษา และ(7) รูปแบบชุมชนแนวปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์ที่เพิ่มสูงขึ้นจากการส่งต่อ มาเป็นทางเปลี่ยนผ่านไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสองรูปแบบสุดท้าย คือ (8) รูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ(9) รูปแบบการเปลี่ยนแปลง

ซึ่งกายเบิ้ลและเบิร์นส์ (Gaible; & Burns. 2005: 25) ได้สรุปรูปแบบการพัฒนาเชิงวิชาชีพครู (Teacher professional development: TPD) โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1) การพัฒนาเชิงวิชาชีพครูที่ยึดมาตรฐานเป็นหลัก (Standardized Teacher Professional Development) เป็นการพัฒนาเชิงวิชาชีพแบบรวมศูนย์ เป็นภูมิภาคหรือจังหวัด เป็นการใช้รูปแบบไหลผ่านความรู้ให้ตัวแทนที่ได้รับการอบรมมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรที่ไม่ได้รับการอบรม มุ่งเน้นไปที่การค้นหาแนวคิดใหม่ ๆ และสาธิตการสอนและจำลองแบบแนวคิดนั้น ในการฝึกทักษะเชิงวิชาชีพที่เฉพาะเจาะจง

2) การพัฒนาเชิงวิชาชีพครูที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Site-based Teacher Professional Development) เน้นที่ความต้องการพิเศษหรือความต้องการจำเป็นของครู สถานศึกษา เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากจำนวนผู้เข้าอบรมไม่มากเกินไป ใช้เวลาได้มาก สอดคล้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

3) การพัฒนาเชิงวิชาชีพครูโดยการนำตนเอง (Self-directed Teacher Professional Development) เป็นความรับผิดชอบของครูในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาตนเอง มีความยืดหยุ่น เนื่องจากครูสามารถฝึกทักษะที่ตนเองต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ เป็นการเน้นความต้องการของปัจเจกมากกว่าความต้องการของสถานศึกษา ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนทักษะในการปรับสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วย

พดิน แดงจวง. (2554: 173-174) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาครูในประเทศไทย

3 รูปแบบ คือ (1) การพัฒนาแบบเป็นทางการ เป็นการกำหนดโดยหน่วยงาน คือ โรงเรียนหรือกระทรวงศึกษาธิการ มีงบประมาณของส่วนราชการรองรับ เป็นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศภายในและภายนอกสถานศึกษา (2) การพัฒนาแบบไม่เป็นทางการ เป็นการพัฒนาตนเองโดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือมีความตระหนักในแต่ละบุคคล ต้องเสียค่าใช้จ่ายเองในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การไปทัศนศึกษา การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ และ (3) การพัฒนาแบบกึ่งทางการ เป็นการพัฒนาที่ต้องอาศัยเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการทั้งในเวลาและ

นอกเวลาทำการ เป็นกระบวนการสร้างบรรยากาศขององค์กร มีการสังเกต การเสวนาสะท้อนคิด จากเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

รูปแบบการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เป็นวิธีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทำให้เกิดแบบปฏิบัติที่ดี ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มี 4 รูปแบบที่นำมาใช้ในการพัฒนาเชิงวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง คือ 1) รูปแบบโค้ชหรือที่ปรึกษา 2) รูปแบบชุมชนแนวปฏิบัติ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3) รูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ 4) รูปแบบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือได้ว่ารูปแบบทั้งสี่ เป็นรูปแบบแห่งการเปลี่ยนผ่านเชิงวิชาชีพไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครู และยังเป็นการพัฒนาเชิงวิชาชีพที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้เกิดแบบปฏิบัติที่ดีในเชิงวิชาชีพครู โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และเกิดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกด้าน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังกล่าวมา ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญ 5 ประการ อันเป็นผลที่เกิดจากการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้แก่ 1) การสะสมการเรียนรู้ 2) การสร้างความสามารถของปัจเจก 3) การมีความรอบรู้เฉพาะตัว 4) การตระหนักถึงสิ่งที่ตนรู้ สิ่งที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม และ 5) การเชื่อมโยงกับการปฏิรูปโรงเรียน มาแสดงเป็นภาพประกอบ 9 ซึ่งสอดคล้องกับตาราง 1 (สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ) จากงานวิจัยของดาร์ลิง-แฮมมอนด์. (Darling-Hammond. 1996); ชาฟฟิโรและเลไวน์. (Shapiro; & Levine. 1999); มาร์ควาร์ท. (Marquardt. 1996); เซ็งเก้ (Senge 2000); ไรเอลและฟูลตัน (Riehl & Fulton. 2001) และปริญญา มีสุข (2552) และใช้กรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาเชิงวิชาชีพ 4 รูปแบบ ที่ได้กล่าวข้างต้นเป็นวิธีการในการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังภาพประกอบ 10



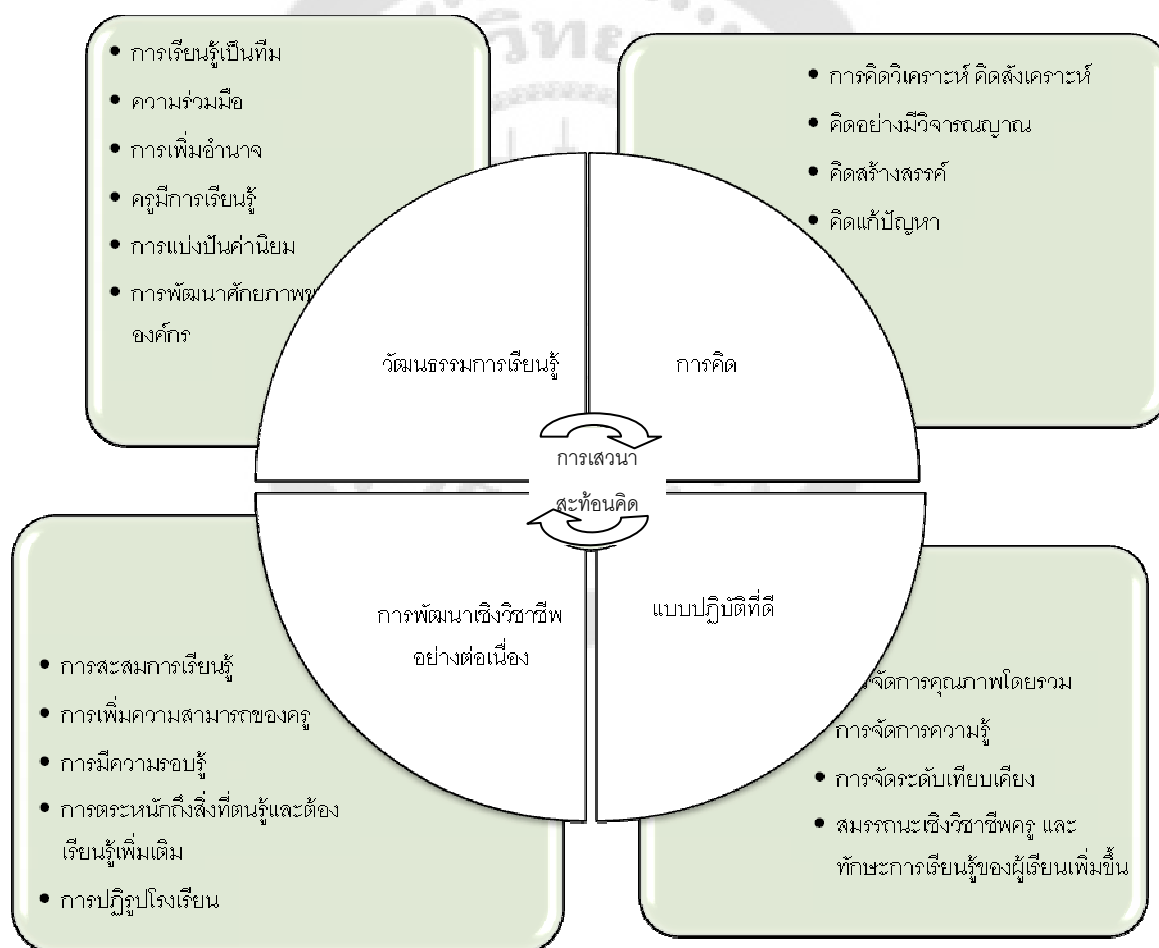
ภาพประกอบ 10 สาระสำคัญของการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องที่นำไปใช้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา สอดคล้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้. (Senge. 1990,2000) และ มาร์ควาร์ดท์. (Marquardt. 1996) ในเชิงธุรกิจ และชุมชนแนวปฏิบัติ (Community of Practice) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู; หลุยส์และบริค (Kruse; Louis; & Bryk. 1995); ดาร์ลิง-แฮมมอนด์. (Darling-Hammond. 1996). ชาฟฟิโรและเลไวน์. (Shapiro; & Levine. 1999) ไรเอลและฟูลตัน (Riel; & Fulton (2001). ดูโฟร์. (DuFour. 2004). ปริญญา มีสุข (2552) และสิริวิ พิศุทธิ์สินธพ. (2553) โดยมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. วัฒนธรรมการเรียนรู้
2. การคิด
3. แบบปฏิบัติที่ดี

4. การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

โดยการเสวนาสะท้อนคิด (reflective dialogue) เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนองค์ประกอบทั้ง 4 เป็นส่วนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลง การเข้าสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ครูต้องร่วมมือกันทำงานมากกว่าทำคนเดียว ต้องร่วมกันระบุปัญหาที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ต้องร่วมกันแก้ปัญหาและตอบคำถามด้วยการผลิตความรู้ที่แบ่งปันกันได้ รวมทั้งแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้ หนึ่งติดตามการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแนวปฏิบัติเชิงวิชาชีพ โดยเน้นที่ผลลัพธ์ คือการที่ผู้เรียนมีการเรียนรู้ มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิด ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ นอกเหนือจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ตัวผู้สอนเองก็มีผลด้วย คือ มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สูงขึ้น เป็นเกณฑ์ชี้วัดที่ทำให้เกิดเป็นแบบปฏิบัติที่ดี ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

5. ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษา

ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เป็นผลลัพธ์และเป็นเป้าหมาย ทั้งกับครูผู้สอน และนักเรียน ผู้เรียน โดยแบ่งเป็นผลที่เกิดครู และผลที่เกิดกับนักเรียน ได้ ดังนี้

ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ในด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพ 4 สมรรถนะ แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 2 สมรรถนะ คือ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน 2 สมรรถนะ คือ 1) การจัดการเรียนรู้ และ 2) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับนักเรียน เป็นทักษะสำหรับยุคใหม่ 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation skills) 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information Media and Technology skills) 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career skills) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

5.1 สมรรถนะเชิงวิชาชีพครูประถมศึกษา

การจัดระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา มีหลายระดับ คือ

1. ระดับอนุบาลและปฐมวัย เป็นระดับอายุ 3-6 ปี ครูในช่วงชั้นนี้จะต้องมีสมรรถนะเฉพาะทาง เป็นผู้วางรากฐานชีวิต
2. ระดับประถมศึกษา เริ่มต้นเมื่ออายุ 6 ปี แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงประถมศึกษาตอนต้น (อายุ 6-8 ปี) และประถมศึกษาตอนปลาย (อายุ 9-11 ปี) รวมระยะเวลาเรียน 6 ปี
3. ระดับมัธยมศึกษา อายุตั้งแต่ 12-17 ปี แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (อายุ 12-14 ปี) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (อายุ 15-17 ปี) รวมระยะเวลาเรียน 6 ปี

โดยระดับประถมศึกษา ถือว่าเป็นการศึกษาภาคบังคับที่เด็กไทยทุกคนจะต้องผ่าน จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ที่มีวัตถุประสงค์ให้คนไทยทุกคนได้ มีโอกาสรับบริการการศึกษาอย่างทั่วถึง มีการขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปีเป็น 9 ปีคือ ตั้งแต่ประถม 1 จนถึงมัธยม 3 การศึกษาในระดับประถมศึกษา เป็นช่วงต่อจากระดับปฐมวัย ซึ่งถือว่าเป็นการเตรียมตัวเข้าสู่ระบบการศึกษา ดังนั้นระดับประถมศึกษาจึงเป็นระดับพื้นฐานของเด็กไทยทุกคน ที่จะต่อเนื่องไปยังระดับมัธยมศึกษา ส่วนครูระดับประถมศึกษาจึงถือว่าเป็นครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะของครูในระดับประถมศึกษาต้องทราบถึงการเรียนรู้ตามวัยผู้เรียนในด้านการรับรู้ และเข้าใจกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม

จากการปฏิรูปการศึกษารอบแรก หรือในทศวรรษแรกที่ผ่านมา คือตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542-2551 ไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากครูผู้เป็นเสาหลักในการปฏิรูปไม่มีความเข้าใจที่ชัดเจนในแนวทางการจัดการศึกษา ดังนั้น จึงได้มีการจัดการปฏิรูปการศึกษารอบสอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยการพัฒนาคุณภาพครู พัฒนาครูให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร. 2553: 89)

การพัฒนาครูถือเป็น การพัฒนาบุคลากร ในปัจจุบัน องค์การต่าง ๆ ได้พยายามหาวิธีการในการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการนำหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะมาเป็นแนวคิดในการพัฒนา ซึ่งแม็คเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาได้หาเครื่องมือที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบแบบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยสร้างแบบประเมินแบบใหม่เรียกว่า การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavior event interview : BEI) ที่แม็คเคลแลนด์ (McClelland) เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

แม็คเคลแลนด์ (McClelland) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล ที่สามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ที่กำหนดของงานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ มีองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ 1) ความรู้ (knowledge) 2) ทักษะ (skill) 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (traits) และ 5) แรงจูงใจ หรือทัศนคติ (motive/attitude) โดยความรู้และทักษะ เป็นส่วนที่พัฒนาได้ไม่ยาก โดยการเรียน การค้นคว้าหาประสบการณ์ตรง และการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

บุคลิกลักษณะประจำตัว และแรงจูงใจ เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากกว่าและอยู่ภายใน โดยต่อมา สกอตต์ บี พาวรี ได้รวมทั้ง 3 ส่วนนี้เป็นส่วนเดียวกัน เรียกว่า คุณลักษณะ (attributes) มีการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท คือ (เท็อน ทองแก้ว : ออนไลน์; สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. 2004: 48)

- 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) เป็นสมรรถนะส่วนบุคคลที่เฉพาะตัว ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น นักดนตรี นักกายกรรม ฯลฯ
- 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพ ของแต่ละวิชาชีพ และแต่ละบทบาท เฉพาะตัว
- 3) สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) เป็นความสามารถพิเศษเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ
- 4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) เป็นความสามารถตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคคลตามตำแหน่ง หน้าที่ ของบุคคลในแต่ละงาน

ดังนั้นสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลงานสูงสุด และแตกต่างจากผู้อื่น เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงาน

ในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาไว้ จากประกาศของกรมการครูสภา ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 56 ง (2549: 289-295) แบ่งเป็น 3 หมวด คือ 1) มาตรฐานความรู้ 9 ด้านและมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ได้แก่ (1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู (2) การพัฒนาหลักสูตร (3) การจัดการเรียนรู้ (4) จิตวิทยาสำหรับครู (5) การวัดและประเมินผลการศึกษา (6) การบริหารจัดการในห้องเรียน (7) การวิจัยทางการศึกษา (8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (9) ความเป็นครู ในด้านประสบการณ์วิชาชีพ เป็นการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ตามประกาศของคุรุสภา ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2550 ได้ระบุเงื่อนไขการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาต้องสอนต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 360 ชั่วโมงในหนึ่งปีการศึกษา และต้องสอนจริงในช่วงเวลาดังกล่าวไม่น้อยกว่า 210 ชั่วโมง หมวดที่ 2 เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐาน 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐาน 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐาน 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐาน 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง มาตรฐาน 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐาน 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐาน 7 รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐาน 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐาน 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐาน 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐาน 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐาน 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ และหมวดที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยแบ่งเป็น 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

โดยต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะของครู โดยแบ่งเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competencies) ใช้กรอบแนวคิดของ McClelland และแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาประยุกต์เป็นการศึกษา เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรทำงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าผู้อื่น โดยความรู้เป็น

ความรู้ตามกลุ่มสาระวิชาที่สอน ส่วนในด้านทักษะและความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล แบ่งเป็น

1) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) การบริการที่ดี (service mind) การพัฒนาตนเอง (self-development) การทำงานเป็นทีม (team work) และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity)

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) 6 สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) การพัฒนาผู้เรียน (student development) การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) ภาวะผู้นำ ครู (teacher leadership) และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative-building for learning management)

ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะของครูในประเทศไทยที่กำหนดโดยหน่วยงานกระทรวงศึกษาธิการ 3 หน่วยงาน คือ (1) สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ (2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน (2552: 90-97) สังเคราะห์ออกมาเป็นสมรรถนะ 16 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ในวิชาที่สอน และวิชาที่เกี่ยวข้อง 2) สมรรถนะการสื่อสารและการใช้ ภาษา 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร สามารถจัดทำ วิเคราะห์ นำไปใช้ได้บรรลุจุดประสงค์และ สามารถปรับปรุง พัฒนารวมทั้งประเมินหลักสูตรได้ด้วย 4) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยเน้น การปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ 5) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความสามารถ รวมทั้งให้ผู้เรียน ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและรายบุคคล 6) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สามารถจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน เอกสารประจำชั้นเรียนและวิชา นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มา ใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน รวมทั้งกำกับดูแลและแก้ปัญหาในชั้นเรียน 7) สมรรถนะด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษา เลือกใช้ ออกแบบ และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา 8) สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล 9) สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู 11) สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและ การทำงานเป็นทีม 14) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) สมรรถนะด้านการพัฒนา คุณลักษณะผู้เรียน และ 16) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และ

พรทิพย์ แซ่จั้น (2552) ได้รวมสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน คุณลักษณะไว้ด้วยกันทั้งหมด และมีการเน้นในด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ โดยแยกออกจากการบริหารหลักสูตร และได้เพิ่มเติมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเข้าไป มีการแยกการวิจัย ออกจากการ คิทธิวิเคราะห์ สังเคราะห์ รวมทั้งได้เพิ่มสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทาง การศึกษา การวัดประเมินผล จิตวิทยาสำหรับครู การสื่อสารการใช้ภาษา เสริมเข้าไป ดังตาราง 5

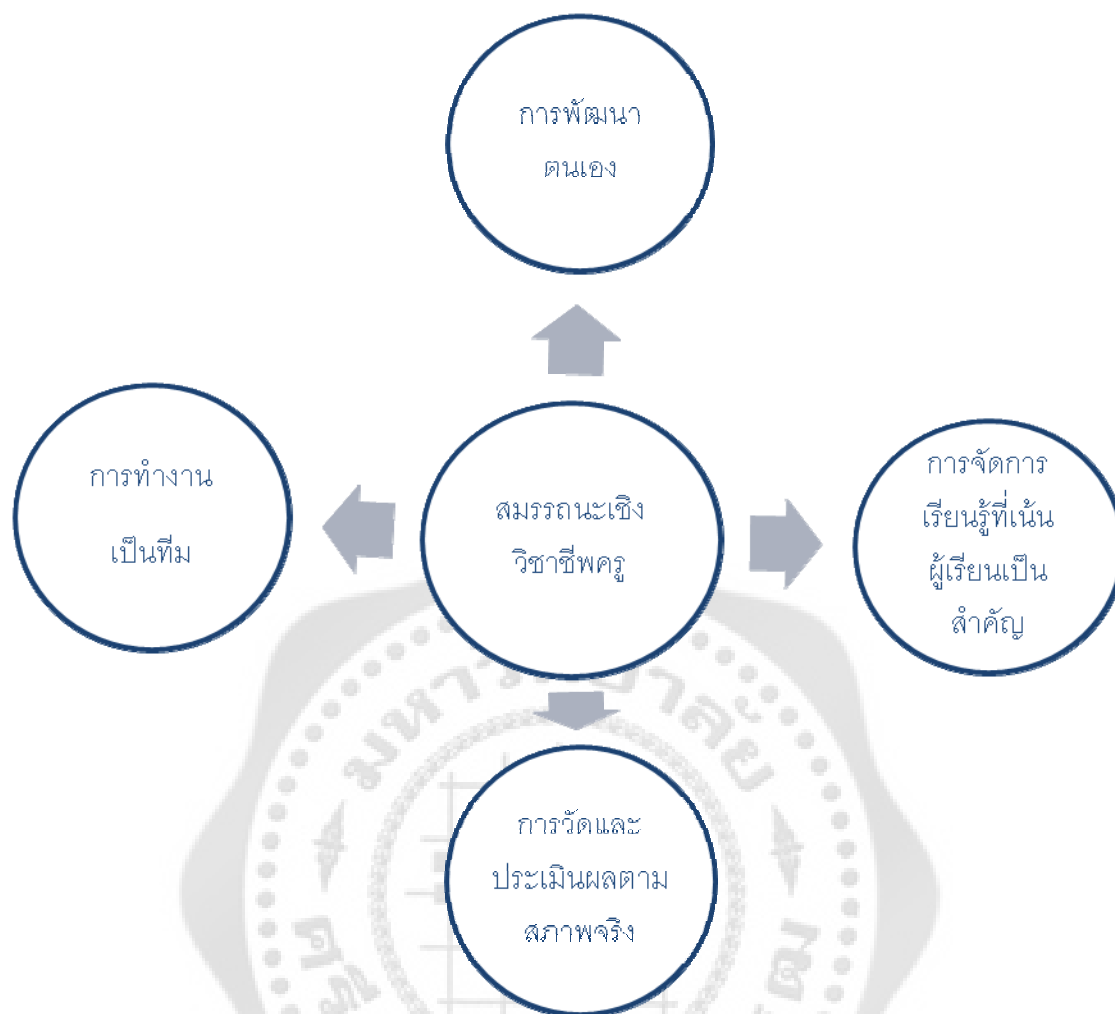
ตาราง 5 สังเคราะห์สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู

สมรรถนะ	ครูสภา	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพร ทิพย์ แซ่จั้น (2552)
ด้านความรู้ มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	มาตรฐานความรู้ 9 ด้าน ประสบการณ์วิชาชีพ	ความรู้ตามกลุ่มสาระวิชา 8 กลุ่มสาระ	ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้อง
สมรรถนะหลัก มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน	ม 1 ปฏิบัติกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพอยู่เสมอ ม 11 แสวงหาและหาข้อมูลใน การพัฒนา ม 9 ร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม	- - -การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ -ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
มาตรฐาน จรรยาบรรณ 5 ด้าน	มาตรฐานจรรยาบรรณ 5 ด้าน	จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	-คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ
สมรรถนะ ประจำสายงาน มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน	ม 4 พัฒนาแผนการสอน ม 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ม 6 จัดกิจกรรมการเรียนการ สอนโดยเน้นผลถาวร ม 2 ดำเนินถึงผลของผู้เรียน ม 3 พัฒนาผู้เรียนให้เต็ม ศักยภาพ ม 12 สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนทุกสถานการณ์	การบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู	-การพัฒนาหลักสูตร -การจัดการเรียนรู้ -การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ -การพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน -การบริหารจัดการชั้นเรียน -การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ -การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการ สอน

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ครูสภา	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพร ทิพย์ แข็งขัน (2552)
สมรรถนะ ประจำสายงาน	ม 10 ร่วมมือกับผู้อื่นใน ชุมชนอย่างสร้างสรรค์	การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการ เรียนรู้	-การสร้างสัมพันธ์กับ ชุมชน
มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	ม 7 รายงานผลการพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างมีระบบ		-การวัดและประเมินผล
12 มาตรฐาน	ม 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน		-การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรมทางการศึกษา -จิตวิทยาสำหรับครู -การสื่อสารและการใช้ภาษา

ดังนั้น จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู จากครูสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน โดยครูสภา ไม่ได้กำหนดเป็นกรอบสมรรถนะ แต่ได้กำหนดเป็นมาตรฐาน 3 หมวด คือ 1) หมวดความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) หมวดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน 3) หมวดมาตรฐานจรรยาบรรณ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูจะต้องประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ตามกลุ่มสาระวิชา สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาใน 4 สมรรถนะ คือ 1) การพัฒนาตนเอง 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 สมรรถนะเชิงวิชาชีพครูที่เกิดจากการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาสมรรถนะครูจะต้องมีการดำเนินการร่วมกันทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ต้องมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะตามที่กำหนด โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูซึ่งเป็นบุคคลที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเอง มีการพัฒนาระบบการใช้ครู การส่งเสริมรักษาครูให้อยู่ในวิชาชีพตลอดชีวิต มีการปรับระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการครูให้เหมาะสม ทำให้ครูสามารถอยู่ในวิชาชีพได้อย่างมีเกียรติ สมศักดิ์ศรี มีการพัฒนาระบบการยกย่อง ให้เกียรติครูที่ทำงานได้ดี เป็นครูดีเด่น และสิ่งที่สำคัญคือส่งเสริมให้ครูมีองค์การวิชาชีพ ในทุกระดับเพื่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือกันและกันทางวิชาการ ดังเช่นวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีสภาวิชาชีพในการดำเนินการแต่งตั้งและถอดถอนใบอนุญาตผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนั้น ๆ เพื่อรักษามาตรฐานและจรรยาบรรณในวิชาชีพ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แฉ่งชัน, 2552: 95-97)

ดังนั้น ผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งสมรรถนะเชิงวิชาชีพครูที่เพิ่มขึ้นจะมีผลกระทบต่อทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมาก เนื่องจากชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเน้นที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลักและเป็นเป้าหมายสูงสุด

5.2 ทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน

ความสำเร็จในชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา การจะได้มาซึ่งความสำเร็จจะต้องประกอบไปด้วยการมีความรู้และทักษะ การมีความรู้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะทำให้เรารับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ถาโถมเข้ามาอย่างต่อเนื่องได้ จะต้องมีความรู้ที่เกิดจากการฝึก ปฏิบัติจนชำนาญ มาช่วยให้เราสามารถที่จะเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยมีทักษะที่จำเป็นในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation skills) 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information Media and Technology skills) และ 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career skills) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (เคน เคย์. 2554: 34-35)

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation skills)

การศึกษาในยุคนี้ เป็นทักษะใหม่ โดยเน้นที่การคิด ทั้งการคิดเชิงวิพากษ์ เป็นการเตรียมผู้เรียนให้ไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรง ผู้เรียนในยุคนี้จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และการปรับตัว ในขณะเดียวกัน ครูหรือผู้สอนก็ต้องมีทักษะการเรียนรู้ด้วย ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงระดับมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต ซึ่งประกอบไปด้วย การอ่านออก เขียนได้ การคิดเลขเป็น รวมทั้งจะต้องมีทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร และที่สำคัญคือทักษะด้านอาชีพและทักษะการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนจะต้องฝึกฝนตนเองในการมีทักษะการเป็นโค้ช และเป็นผู้อำนวยความสะดวก ครูผู้สอนจะต้องสอนให้น้อยลง แต่เรียนรู้ให้มากขึ้น (Teach Less; Learn More) (วิจารณ์ พานิช. 2555: 18-21)

เนื่องจากมีความต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพในตลาดแรงงานในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศเยอรมัน แคนาดา และออสเตรเลีย นโยบายทางด้านการศึกษามีความแตกต่างกันในแต่ละรัฐ โดยรัฐบาลแต่ละรัฐจะกำหนดนโยบายของตนเอง โดยมี

รัฐบาลกลางเป็นผู้ดูแลควบคุมมาตรฐานของประเทศด้วยการศึกษาภาคบังคับ เป็นมาตรฐานที่จำเป็น หลักสูตรการศึกษา มีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายเศรษฐกิจและสถานะของ ตลาดแรงงานในเวลานั้น โดยประเทศเยอรมัน จะเน้นภาคปฏิบัติและการนำความรู้ไปใช้ประกอบ อาชีพ และมีทางเลือกสำหรับผู้ที่ต้องการความก้าวหน้าทางสายวิชาการ โดยมีวิธีการคัดเลือกและ ทดสอบอย่างเป็นระบบ

ส่วนในประเทศไทยนั้น สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานในทุกระดับการศึกษา แรงงานระดับชาติที่เพิ่มขึ้น งานที่เน้นการคิดอย่างผู้เชี่ยวชาญ และการสื่อสารอันซับซ้อน มีการผลิต กำลังคนที่มีขาดคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับการศึกษานั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถตอบสนองความ ต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศ รวมทั้งความสามารถในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ ความสามารถในการด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และทักษะในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: (4))

ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถดูได้จากการประเมินระดับนานาชาติ เช่น PISA (Programme for International Student Assessment) นักเรียนที่รู้จักใช้วิธีคิดเชิงวิพากษ์และทักษะ การแก้ปัญหาในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จะทำคะแนนได้ดีกว่านักเรียนที่ไม่มีทักษะดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ ในยุคนี้ ความแข็งแกร่งในระบบการศึกษาจึงหมายถึงความเป็นเลิศในเนื้อหาและทักษะ ควบคู่กัน

จากปัญหาที่กล่าวมา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11(2555-2559) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะให้ประเทศไทยพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน และ นำสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน (Wisdom and Learning Society) ด้วยการเสริมสร้างทักษะทั้งการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต คิดเป็น ทำเป็น การสังเคราะห์ความรู้สั่งสม และต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ การฝึกฝนจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดใจกว้างพร้อมรับทุก ความคิดเห็น และการปลูกฝังคุณธรรม รวมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชนและ สังคมให้มั่นคง และเอื้อต่อการพัฒนาคนอย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและ สังคมในอนาคต

การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มาเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษแรก (2542-2551) มีปัญหาความ สับสนของผู้ปฏิบัติงานระดับสถานศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยส่วนใหญ่กำหนด สาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้มาก ทำให้เกิดปัญหาหลักสูตรแน่นเกินไป การวัด ประเมินผลไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน มีผลต่อการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษา และการเทียบ

โอนผลการเรียน อีกทั้งปัญหาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ไม่เป็นที่น่าพอใจ จึงได้เปลี่ยนเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีเนื้อหาความรู้จัดเป็น 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ 1) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 2) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 3) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ 4) กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ 5) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 6) กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา 7) กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และ 8) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งมาตรฐานการเรียนรู้เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะสามารถเป็นตัวสะท้อนให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการ สิ่งที่ต้องสอน วิธีการสอน การประเมินผล และยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคใหม่นี้ คือการเน้นที่การเรียนรู้ การตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน มีตัวชี้วัดชั้นปีเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน ในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ป.1-ม.3) โดยระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) เป็นระดับการศึกษาที่เน้นทักษะพื้นฐาน ด้านการอ่านการเขียน การคิดคำนวณ การคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่สมบูรณ์ทั้งด้าน ร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม โดยเน้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 149)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ โดยณรงค์ศักดิ์ พรหมวัง และคณะได้แบ่งเป็น 2 แนวคิด คือ แนวคิดเดิม การเรียนรู้เป็นการเตรียมตัวเพื่อชีวิต เมื่อถึงระยะหนึ่งการเรียนรู้ก็จะสิ้นสุดลง เพื่อการเริ่มต้นของชีวิต การเรียนรู้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยมีผู้ที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้ที่มีความรู้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เพราะมนุษย์ไม่รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองและไม่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง คนที่จดจำความรู้ได้มาก ย่อมเรียนรู้ได้ดีกว่าคนที่จดจำความรู้ได้น้อย เมื่อการศึกษาเกิดขึ้นในโรงเรียน จึงต้องการหลักสูตรที่มีการกำหนดรายละเอียดของเนื้อหาไว้ทั้งหมดแล้ว และโรงเรียนต้องกล่อมเกลามนุษย์ให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และต้องให้พวกเขาได้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ

แนวคิดที่สอง เป็นแนวคิดใหม่ ที่ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่าคือชีวิต เพราะมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่ต้องเรียนรู้ (Learning Organism) และทราบว่ายังมีชีวิตอยู่ มนุษย์ก็ต้องเรียนรู้ไปด้วย โดยมนุษย์สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เพราะการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกหนทุกแห่ง และเกิดขึ้นที่ใดก็ได้ และเมื่อการศึกษาเป็นกิจกรรมตลอดชีวิต โรงเรียนจึงต้องมีหลักสูตรที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลได้ เพราะมนุษย์สามารถเรียนรู้และตัดสินใจด้วยตนเองได้ว่าจะเรียนอะไร เรียนอย่างไร และทุกคนควรได้รับการยอมรับในขีดความสามารถที่ไม่เท่ากัน จึงควรให้ความสำคัญเรื่องนี้มากที่สุด เพื่อให้ทุกคนได้รับการกล่อมเกล่า และมีความ

เจริญก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ ในสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่แล้ว โดยแนวทางการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากมนุษย์มีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ผู้สอนจึงต้องใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยผู้เรียนควรเป็นผู้กำหนดองค์ความรู้ของตนเอง เพราะโลกยุคใหม่ต้องการผู้เรียนซึ่งมีวินัย มีพฤติกรรมที่รู้จักยืดหยุ่น หรือปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

โลกปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ทำให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ในหลาย ๆ สถานที่ และเนื่องจากข้อมูลข่าวสารในโลกจะทวีเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่า ทุก ๆ 10 ปี โรงเรียนจึงต้องใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน การเรียนรู้แบบเจาะลึก มีความจำเป็นมากกว่า การเรียนรู้แบบผิวเผิน การสอนที่จัดว่ามีประสิทธิภาพ ต้องการครูที่มีคุณลักษณะเป็น “ผู้ชี้แนะการเรียนรู้” (Learning Coach) และเป็นตัวแทนในการนำผู้เรียนท่องเที่ยวไปสู่โลกแห่งการเรียนรู้ได้ (Learning Travel Agent) โลกในอนาคตจะให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่บ้าน (Home – Based Education) มากขึ้น โดยผู้เรียนจะสามารถเรียนอยู่ที่บ้าน โดยเรียนจากประสบการณ์ของนักการศึกษาที่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง ผู้เรียนเป็นผู้จัดการเรื่องการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้จะใช้ระบบเครือข่าย การเรียนรู้จากคอมพิวเตอร์จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น หลักสูตรจะถูกจัดแยกเป็นประเภท ผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนหลักสูตรที่หลากหลายมากขึ้น มีแผนการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personal Learning Plan) ครูมีบทบาทในฐานะเป็นตัวแทนของการเรียนรู้ (Learning Agent) ระบบการประเมินจะหลากหลายมากขึ้น ไม่ได้วัดเฉพาะความรู้ในแบบทดสอบเท่านั้น

การเปลี่ยนแนวคิดเดิมมาเป็นแนวคิดใหม่ แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้จะเกิดได้ทุกที่ และผู้เรียนจะเป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองได้ สามารถนำตนเองในการเรียนรู้ เพื่อจะอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งแนวโน้มการแข่งขันลดลง แต่จะใช้ความร่วมมือในการที่จะเรียนรู้ร่วมกันเพิ่มขึ้น ทักษะการเรียนรู้จึงมีความจำเป็น

ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบไปด้วย (เคน เคย์. 2554: 35)

1) ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม โดยผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีสร้างแนวคิดใหม่ ๆ สามารถสร้างงานที่เป็นต้นแบบ มีการจำลองโมเดลเพื่อสำรวจระบบและสำรวจปัญหาที่ซับซ้อน สามารถหาแนวโน้มและคาดการณ์ความเป็นไปได้

2) การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา นักเรียนสามารถแสดงทักษะการคิดเชิงวิพากษ์เพื่อวางแผนและวิจัย บริหารโครงการ แก้ปัญหาและตัดสินใจจากข้อมูล สามารถกำหนดและนิยามปัญหาที่แท้จริงเพื่อค้นคว้า

3) การสื่อสารและการร่วมมือทำงาน เป็นการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ๆ ให้ความร่วมมือ

ดังนั้น ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) เป็นความสามารถในการรู้คิด เป็นทักษะพื้นฐานที่ทุกคนพึงมี เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ (comprehension) การประยุกต์ใช้ (application) การวิเคราะห์ (analysis) การสังเคราะห์ (synthesis) การสร้างสรรค์ (creative) และการคิดแก้ปัญหา โดยมีทักษะย่อย 3 ทักษะ คือ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) ทำให้เกิดการแก้ปัญหา ทำให้เป็นผู้คิดอย่างเชี่ยวชาญ ทักษะการสื่อสาร (communication) ที่มีความร่วมมือ (collaboration) เป็นการสื่อสารที่ซับซ้อน (complex communication) และทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) รวมทั้งการประยุกต์ใช้จินตนาการและการประดิษฐ์ให้เกิดเป็นนวัตกรรม (innovation) (วิจารณ์ พานิช. 2555: 29)

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information Media and Technology)

ทศวรรษ 1990 ที่ผ่านมา เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เกิดขึ้นได้ส่งผลให้เกิดการสร้างและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศกันอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติ (learning to do) ในรูปแบบของเอกสาร HTML: Hypertext Markup Language ในการสร้างเว็บเพจ หรือข้อมูลอื่นที่เรียกดูผ่านทางเว็บเบราว์เซอร์ ถูกออกแบบมาเพื่อใช้แสดงผลข้อมูล เมื่อเข้าสู่ทศวรรษ 2000 รูปแบบการสร้างและแบ่งปันความรู้เปลี่ยนเป็นเครือข่าย ในรูปแบบของวิกิ และบล็อก ดังเช่น สารานุกรมเสรีวิกิพีเดีย (en.wikipedia.org) หรือ เว็บไซต์โกทนูโน (Gotoknow.org) หรือ เว็บไซต์ทวิตเตอร์ (Twitter.com) เป็นต้น การเรียนรู้เป็นการเรียนรู้เพื่อที่จะเป็น (learning to be) ต่อมาได้มีการพัฒนาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งด้านความร่วมมือ และการจัดพิมพ์ กลายเป็นรูปแบบการเรียนรู้เพื่อรู้ (learning to know) (Stewart Vivien. 2010: 97-114)

ไวทกอสกี (1978) ได้ชี้ถึงทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตัวผู้เรียนเองสู่สังคม (social constructivism) โดยการชี้ให้เห็นถึงการเคลื่อนย้ายจากความเป็นปัจเจก ไปสู่ความเป็นชุมชน มีการพัฒนาหลักสูตร อีเลิร์นนิง (e-learning) เป็นสื่อในระบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูง เชื่อมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่อาจมีศักยภาพต่าง ๆ กัน ให้มีโอกาสเรียนรู้เท่าเทียมกันได้ สามารถขยายผลไปถึงผู้เรียนได้จำนวนมาก ช่วยให้ระบบการจัดการความรู้ของสังคมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเอื้อต่อการศึกษตลอดชีวิตอีกด้วย การพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ ระบบสื่อสารอินเทอร์เน็ต ได้ส่งผลต่อระบบการศึกษาของโลก ในหลายประเทศมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการให้บริการทางการศึกษา ทั้งในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษาต่อเนื่อง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากระบบการศึกษาจะต้องผลิตบุคลากร รวมทั้งแรงงานในระดับต่าง ๆ เพื่อป้อนเข้าสู่องค์กรธุรกิจที่มีความต้องการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทันสมัย

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ประกอบด้วย (เคน เคย์. 2554: 35)

- 1) ความรู้พื้นฐานด้านสารสนเทศ
- 2) ความรู้พื้นฐานด้านสื่อ
- 3) ความรู้พื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ไอซีที) มี 5 ระดับ คือ

เข้าถึง จัดการ บูรณาการ ประเมิน และสร้างสรรค์

ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career skills)

ทักษะชีวิตและอาชีพ เป็นทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบัน โดยครูต้องรู้จักสอดแทรกทักษะ ผสมผสานเข้าไปในการเรียนการสอนด้านความรู้อื่น ๆ ประกอบไปด้วย (เคน เคย์. 2554: 35)

1. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้แบบร่วมมือ จะเป็นเครื่องมือที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนด้วยกัน และระหว่างครูกับนักเรียน เป็นการฝึกทักษะการทำงานร่วมกัน มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. ความคิดริเริ่มและการขึ้นนำตนเอง เป็นทักษะความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้นวัตกรรม ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความคิดริเริ่ม เป็นความสามารถในการแก้ปัญหา ขึ้นนำตนเองในการรับฟังความเห็นที่แตกต่าง ริเริ่มในสิ่งใหม่

3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เป็นทักษะระหว่างบุคคลในการอยู่ร่วมกัน ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ

4. การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ เป็นการพึ่งพากันและกัน เพื่อเพิ่มความเจริญและผลผลิต

5. ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เป็นวินัยในการดำเนินชีวิต สำหรับยุคนี้ เนื่องจากการเรียนรู้เกิดได้ในทุกที่ ไม่จำกัดเวลา และสถานที่ ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบจึงเป็นวินัยที่สำคัญในการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน

จะเห็นได้ว่า ทั้งความรู้และทักษะจะมีบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้นในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี รวมทั้งทักษะชีวิตและอาชีพ เนื่องจากทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ ต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา เป็นตัวเชื่อมโยงให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ซับซ้อนมากขึ้น ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลจำนวนมาก ความสามารถในการกรองข้อมูลจำนวนมาก การ

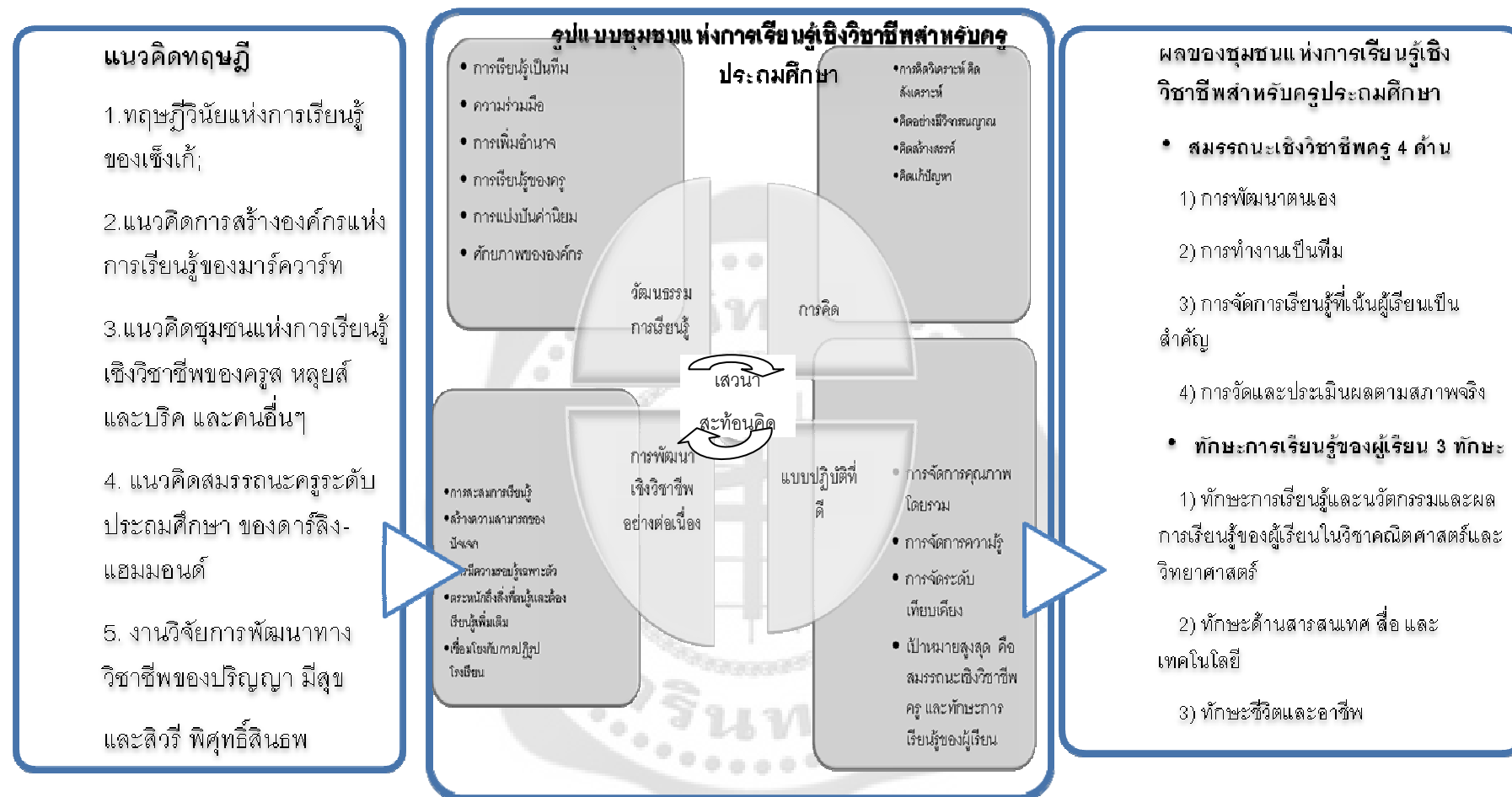
ร่วมมือทำงาน ทั้งแบบเผชิญหน้า และการมีปฏิสัมพันธ์ผ่านสื่อ กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ไกลไปในอีกซีกโลกหนึ่งโดยไม่เคยพบกัน ผู้เรียนและผู้สอนจะต้องมีทักษะในการเข้าถึงความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี โดยผู้เรียนจะต้องมีทักษะในการเข้าถึง เลือกใช้ วิเคราะห์ ประเมิน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ วิจัย จัดระบบ เชื่อมโยงเครือข่าย และสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ (productivity and accountability) เป็นความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทักษะชีวิตและอาชีพ ที่ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น และการปรับตัว (flexibility and adaptability) ที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความคิดริเริ่มและการนำตนเอง (initiative and self-direction) โดยความสามารถที่จะใช้ทั้งความร่วมมือ และการพึ่งตนเอง ในการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง ทักษะด้านสังคม และทักษะข้ามวัฒนธรรม (social and cross-cultural skills) เป็นความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงกับบุคคลที่หลากหลาย เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตอบสนองต่อความเห็นและคุณค่าที่แตกต่างอย่างใจกว้าง มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (leadership and responsibility) เป็นความสามารถที่จะรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อการทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือในทีมไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีการใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์สร้างแรงบันดาลใจ สามารถเสริมพลังผู้อื่น ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู
ประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ส่วน คือ 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) การคิด 3) แบบปฏิบัติที่ดี และ
4) การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดผล 2 ส่วน คือ สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 ด้าน
ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการ
เรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยมี
กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 14





ภาพประกอบ 14 กรอบแนวคิดของการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา และตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปใช้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ
แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

เป็นการศึกษาความต้องการของครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้เรียน ในโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในด้านปัจจัย วิธีการในการพัฒนาเชิงวิชาชีพครู รวมทั้งคุณลักษณะเชิงวิชาชีพครู เพื่อเข้าสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาความต้องการในด้านปัจจัยและวิธีการในการพัฒนาเชิงวิชาชีพครู ในมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพของครูประถมศึกษา

1.3 เพื่อศึกษาความต้องการของผู้เรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะเชิงวิชาชีพครูประถมศึกษา

2. วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 สอบถามความต้องการจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูระดับประถมศึกษา และนักเรียนระดับประถมศึกษา ในการพัฒนาเชิงวิชาชีพครู ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

2.2 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูระดับประถมศึกษา และนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ครูระดับประถมศึกษา และนักเรียนระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผู้บริหารสถานศึกษา ครูระดับประถมศึกษา และนักเรียนระดับประถมศึกษา

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ สภาพ ปัญหา ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ครูระดับประถมศึกษา และนักเรียนระดับประถมศึกษา ในด้านการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด และการประเมินผลการเรียนรู้

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ครูระดับประถมศึกษา และนักเรียนระดับประถมศึกษา เพื่อนำมาจัดกิจกรรมในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับครูประถมศึกษา

ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1) การปรับโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นแนวราบมากขึ้น
- 2) การพัฒนาการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความต้องการของครูระดับประถมศึกษา

- 1) การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ
- 2) การเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนของศตวรรษที่ 21 ต้องจัดการเรียนการสอน

อย่างไร

3) การไปศึกษาดูงานโรงเรียนนานาชาติ เพราะมีความก้าวหน้าในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้ด้านการคิด การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

4) การพัฒนาให้เข้าสู่มาตรฐานสากลในเดือนกันยายน (ภาคเรียนที่ 1/2557) โดยการปรับหลักสูตรทุกกลุ่มสาระ เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ให้สามารถค้นคว้าเพิ่มเติมความรู้ต่อทางอินเทอร์เน็ตได้

5) การสร้างความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม
ความต้องการของนักเรียนระดับประถมศึกษา

- 1) ครูที่สอนเข้าใจง่าย ไม่สอนเร็วเกินไป เพราะเพื่อนบางคนตามไม่ทัน
- 2) ครูที่ไม่จู้จี้ขี้บ่น
- 3) สามารถพูดคุยกับครูได้ทุกเรื่อง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษา และตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น

1. หลักการของรูปแบบ

ประเทศไทยได้มีการจัดการปฏิรูปการศึกษา หรือปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมีพระราชบัญญัติการศึกษาพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) เป็นกฎหมายการศึกษา และ ประกอบกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะให้ประเทศไทยพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (Wisdom and Learning Society) เสริมสร้างวัฒนธรรมการเกื้อกูล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวโน้มการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู เป็นการรวมตัวกันของครู ในการทำงาน พร้อมกับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ในการปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่แต่ละท่านได้รับ เพื่อทำให้การปฏิบัติหน้าที่การสอนของครูเป็นกลุ่มหรือทีม เพื่อพัฒนาโรงเรียนพัฒนาผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู เป็นชุมชนทางการศึกษาที่พัฒนามาจากชุมชนแนวปฏิบัติและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทางธุรกิจของเซ็งเก้ (Senge. 1990) และมาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) บุคลากรกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในขอบเขตทางการศึกษา ที่ครูร่วมมือกันในการพัฒนาการเรียนการสอน แบ่งปันวิสัยทัศน์ การทำงานของตนโดยยึดผลงาน การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็น

หลัก ประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน คือ การเรียนรู้ของครู เป็นโครงสร้างหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครู และการปฏิรูปโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการทำงานของครูในชั้นเรียน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยมาพัฒนาเป็นองค์ประกอบ ได้ 4 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

- 1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพครูระดับประถมศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ที่เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพ 9 สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะหลัก 2 สมรรถนะ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- 2) เพื่อให้ครูนำการเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา ไปใช้พัฒนานักเรียนให้มีทักษะแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทักษะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพิ่มขึ้น
- 3) การพัฒนาสมรรถนะของครูและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเกิดขึ้น

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ เป็นการแบ่งปันค่านิยม วิสัยทัศน์ของตนเอง หลอมรวมเข้ากับวิสัยทัศน์ ค่านิยมของโรงเรียน โดยมีการเรียนรู้ที่อาศัยความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในทุกด้าน เป็นการเรียนรู้ถึงความตระหนักในตน การสะท้อนคิดในตน และการมีความสร้างสรรค์ โดยกลุ่มบุคลากรครูร่วมกันในการเสวนาหรือสนทนา แสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง อุทิศตนในการทำงาน เพื่อให้เกิดเป็นคุณค่า ความเชื่อ และประเพณีในองค์กร โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีการเพิ่มอำนาจ และให้รางวัลแก่ผู้ที่เรียนรู้ บุคคลจะตระหนักถึงการเรียนรู้เมื่อผลการ

ปฏิบัติงานได้รับคำชื่นชม ทำให้เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน กระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญเท่า ๆ กับเนื้อหาสาระและความสามารถในการกำหนดความต้องการการเรียนรู้

ดังนั้น วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย ความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน และความร่วมมือในการทำงาน การเรียนรู้เป็นทีม

2) การคิด

ครูต้องมีทักษะการคิด ในการเสวนาสะท้อนคิด ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และในการจัดการเรียนการสอน ครูจะสอนทักษะการคิดให้กับนักเรียนได้ดี ครูจะต้องมีทักษะการคิดก่อน รวมทั้งครูจำเป็นต้องเรียนรู้การถ่ายทอดทักษะสู่ตัวผู้เรียน เมื่อครูมีประสบการณ์ในการถ่ายทอด และได้ฝึกทำ ครูก็จะสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบไปด้วยลักษณะด้านการคิด 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2.2 การคิดสร้างสรรค์

2.3 การคิดแก้ปัญหา

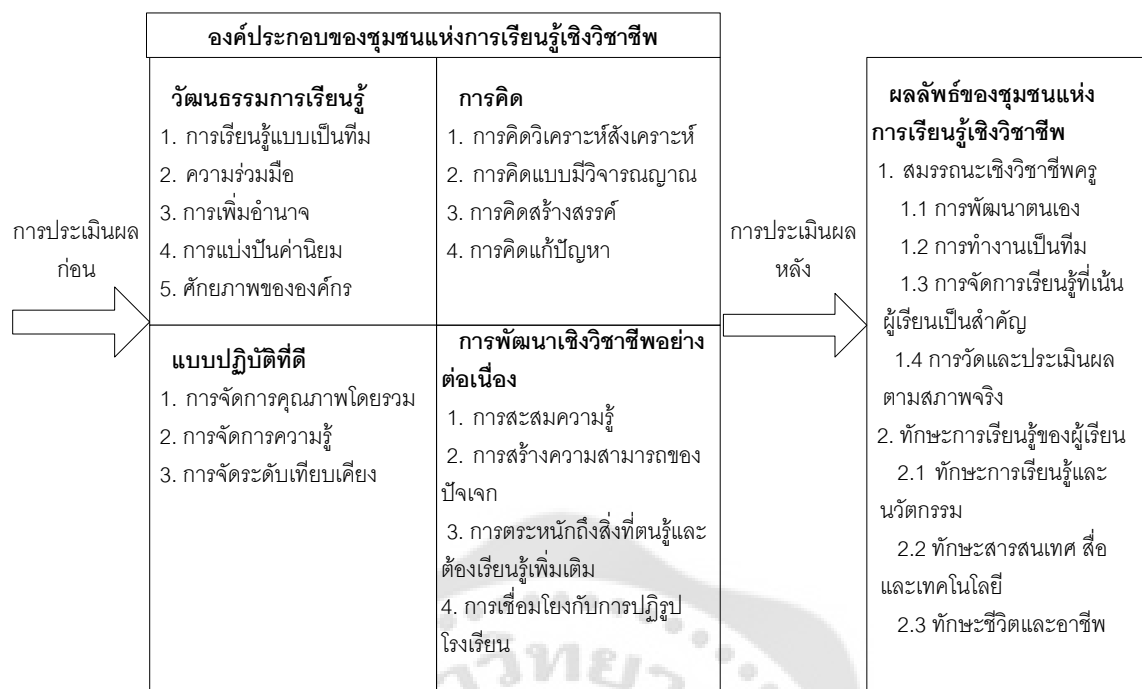
3) แบบปฏิบัติที่ดี

แบบปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หมายถึง วิธีการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครู ที่มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน เป็นแนวปฏิบัติที่ดีอย่างเห็นได้ชัด มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการจัดการเรียนการสอนเป็นเลิศ ได้รับการยอมรับจากครูผู้ร่วมงาน

4) การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง วิธีการที่ครูรักษาความรู้ และทักษะของตนเองไว้ในเชิงวิชาชีพ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยรูปแบบการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของครู มี 3 รูปแบบ คือ การพัฒนาแบบเป็นทางการ การพัฒนาแบบไม่เป็นทางการ และการพัฒนาแบบกึ่งทางการ

การเสวนาสะท้อนคิด เป็นตัวขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยสนับสนุนให้เกิดการรวบรวมความคิด และการสื่อสาร เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถมองภาพรวมได้มากกว่าแยกเป็นส่วน ๆ ทำให้มุ่งเน้นไปที่การตั้งคำถามของการรับรู้ภายในว่า “คิดอย่างไร” และ “ทำไมจึงคิดเช่นนั้น” เพื่อให้เราสามารถรับรู้ตามความเป็นจริงได้มากกว่าการถกเถียง ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

จากภาพประกอบ 15 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูระดับประถมศึกษาที่ผู้วิจัย ได้นำเสนอ เป็นแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่อาศัยความร่วมมือที่ได้จากการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ทำให้ครูระดับประถมศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำ มีการเรียนรู้เป็นทีม ไม่ทำงานแบบแยกเดี่ยว แต่ทำงานร่วมกัน สร้างศักยภาพขององค์กร โดยการเพิ่มคุณค่าและทักษะในตัวบุคลากร มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กรแบบองค์รวม

2) การคิด เป็นการคิดในระดับสูง คือ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา

2) การคิด เป็นการคิดในระดับสูง คือ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา

3) แบบปฏิบัติที่ดี ที่มีการจัดการคุณภาพโดยรวม สร้างระบบและวินัยในการทำงานของครู การจัดระดับเทียบเคียง โดยเรียนรู้จากองค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้ ปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น การจัดการความรู้ โดยการรวบรวม สร้าง จัดระเบียบข้อมูลความรู้ การพัฒนาเชิงวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ในองค์กร

4) การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีรูปแบบการพัฒนาแบบทางการ แบบไม่เป็นทางการ และแบบกึ่งทางการ

การเสวนาสะท้อนคิดเป็นตัวขับเคลื่อน และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น เมื่อนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปใช้

4. ขั้นตอนของรูปแบบ

ขั้นที่ 1 การเตรียมการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา
ประกอบด้วย

(1) ประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู ใน 4 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง เป็นการประเมินความรู้ ความสามารถของครูในการปฏิบัติวิชาชีพก่อนการเข้าสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

(2) วิเคราะห์ความต้องการของครู ในด้านความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน ทศนคติ แรงจูงใจในการทำงานร่วมกันระหว่างครู

(3) ปฐมนิเทศ ชี้แจงการจัดตั้งกลุ่มร่วมกัน เป้าหมายหลักสำคัญคือ เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และครู

(4) สร้างความตระหนัก และความไว้วางใจในกันและกัน ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงาน

ขั้นที่ 2 การวางแผนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

โรงเรียนที่มีการรวมตัวกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะขับเคลื่อนโดยใช้วัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ (collaborative culture) ที่จะทำให้เกิดผลกระทบกับนักเรียนโดยตรง ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ทีมครูเกิดการเรียนรู้ มีการวางแผนร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยครูผู้เป็นผู้นำกลุ่มและครูผู้ร่วมในกลุ่ม จะต้องสามารถ

(1) สามารถอธิบายถึงมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละวิชา หรือแต่ละบทเรียนได้ว่ามี มาตรฐานการเรียนรู้อะไรบ้าง ?

(2) ความร่วมมือของครูสามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ในแต่ละมาตรฐาน

(3) พัฒนาการประเมินผล และวิเคราะห์ผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนการสอนครั้งต่อไปได้

(4) สามารถกำกับดูแล การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ในแต่ละทักษะการเรียนรู้ได้

(5) มีส่วนร่วมในการวางแผนอย่างเป็นระบบ ในเรื่องเวลา เพื่อจัดการช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกคน

(6) มีการเสวนาสะท้อนคิดและแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและทีมงานให้มีประสิทธิผลในการทำงาน

(7) มีส่วนร่วมในการตั้งคำถาม รวบรวมคำถามที่น่าสนใจ และวิเคราะห์ประเด็น เพื่อนำมาเสวนาสะท้อนคิดร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

(8) ค้นหาและแบ่งปันแบบปฏิบัติที่ดี ที่มีในครูแต่ละท่านในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพตามแผนที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน โดยใช้การประชุมสัมมนา จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกิจกรรมการสัมมนาเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาตนเองของครู และการพัฒนาทีมงาน การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีการนัดพบกันทุก 2 สัปดาห์ ในช่วงวันทำงาน จำนวน 6 ครั้ง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2556 จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2557 เพื่อครูที่เข้ามาจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดการเรียนการสอน

ตาราง 6 การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

ผู้เข้าร่วม	หน้าที่ความรับผิดชอบ
ผู้วิจัย	-จัดเตรียมกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้ร่วมวางแผนกันไว้ และองค์ประกอบรูปแบบ คือ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง -เป็นผู้ช่วยจัดเตรียมคำถามในการเสวนาสะท้อนคิดกับครูผู้นำกลุ่ม -สร้างตัวชี้วัด เพื่อวัดและประเมินผลชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา -สังเกตการณ์ และบันทึกผลการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ตาราง 6 (ต่อ)

ผู้เข้าร่วม	หน้าที่ความรับผิดชอบ/
ครูผู้นำกลุ่ม	-ประสานงานกับครูภายในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่มีแบบปฏิบัติที่ดี และติดต่อวิทยากรภายนอกเพื่อการเรียนรู้ตาม
ครู (สมาชิก)	-ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ -ร่วมแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน และเสวนาสะท้อนคิด -สามารถอธิบายมาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียน สิ่งที่เป็นที่นักเรียนทุกคนต้องเรียนรู้ และมาตรฐานที่แสดงออกมาจากงานของนักเรียน -ประเมินการเรียนการสอนของตนเอง และร่วมกันประเมินนักเรียน ร่วมกันวิเคราะห์งานของนักเรียน โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ช่วงห่างของนักเรียนที่เรียนอ่อน หานักเรียนที่เรียนดี -หาวิธีการช่วยเหลือนักเรียนที่อ่อน/เรียนไม่ทันเพื่อน เพื่อค้นหากลยุทธ์ในการสอนที่ดีที่สุด ทั้งด้านเนื้อหา วิธีการสอน และวิธีการประเมินผู้เรียน -มีส่วนร่วมในการตั้งคำถาม และรวบรวมคำถามที่น่าสนใจ เพื่อเสวนาสะท้อนคิดในกลุ่ม

กิจกรรมที่ใช้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การแบ่งปันค่านิยม วิสัยทัศน์ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสวนาสะท้อนคิด เปรียบเทียบค่านิยม วิสัยทัศน์ ดั้งเดิมของโรงเรียน กับค่านิยม วิสัยทัศน์ในสมัยปัจจุบัน ว่ามีด้านใดที่ควรปรับเปลี่ยน และนำมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการประเมินผลตามสภาพจริง สอดคล้องกับรูปแบบวัฒนธรรมการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 2 การมีมนุษยสัมพันธ์กับวิชาชีพ เป็นการแสดงบทบาทสมมติจากเรื่อง “คุณครูคนใหม่” มีเรื่องการทำงานของครูคนใหม่ ที่คิดว่าตัวเองเป็นคนเก่งในด้านเทคโนโลยี มากกว่าครูรุ่นเก่า ไม่ยอมเรียนรู้อะไรจากครูรุ่นเก่าที่เคยสอนมาก่อน โดยให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ในส่วนดี ส่วนเสีย ในพฤติกรรมของครูคนใหม่ที่ได้แสดงไป รวมทั้งได้ยกกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้น

ในโรงเรียนที่ผ่านมาเป็นกรณีที่ผู้ปกครองไม่เข้าใจวิธีการลงโทษของครูต่อศิษย์ ครูควรปฏิบัติตนอย่างไร? สอดคล้องกับรูปแบบวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการคิด

กิจกรรมที่ 3 สังเกตการสอน ครูแต่ละกลุ่มสาระวิชา เลือกครูในวิชาคณิตศาสตร์ 1 คน ครูวิชาวิทยาศาสตร์ 1 คนที่มีวิธีการสอนที่ดี ที่ครูคนอื่นยอมรับ เป็นแบบปฏิบัติที่ดี ให้ครูบันทึกพฤติกรรม การสอนจากการจัดการจัดการเรียนการสอนของครูตัวอย่างนั้น ในเทปวีดีทัศน์ แล้วร่วมกันเสวนา สะท้อนคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ได้สังเกตและบันทึก เพื่อนำมาเป็นแบบอย่าง และเพื่อปรับปรุงแก้ไข ในกิจกรรมนี้ ครูจะได้แบ่งปัน เสวนาสะท้อนคิดในสิ่งที่ครูได้รับการอบรมทั้งอย่างเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และแบบกึ่งทางการ เป็นการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

กิจกรรมที่ 4 ลักษณะของครูที่ต้องการ โดยการนำเรื่องราวประวัติชีวิตของแฮมมิลด์ ผู้ก่อตั้งโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เมื่อ 100 กว่าปีก่อน เธอมีชีวิตการเป็นครูที่เป็นแบบอย่าง ในการดูแล สั่งสอนลูกศิษย์ มีครูและผู้บริหารหลาย ๆ คนที่เป็นลูกศิษย์ และได้สืบทอดเจตนารมณ์ในการดูแลศิษย์ ต่อมา เป็นแบบปฏิบัติที่ดี เป็นค่านิยม ความเชื่อ ในด้านวัฒนธรรมดั้งเดิม และแบบปฏิบัติที่ดีของบรรพชนผู้ก่อตั้งโรงเรียนในความเป็นครูที่ดี

กิจกรรมที่ 5 การฝึกการสังเกต ครูบันทึกสิ่งที่ได้เห็นมาในวันนี้ และเมื่อวานนี้ ในส่วนที่ไม่เหมือนกับทุกวันที่ผ่านมา โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม แบ่งปันความคิดในส่วนที่ได้สังเกตไว้ของแต่ละคน รวมทั้งจำสิ่งที่ครูคนอื่นได้พูดไว้ด้วย เป็นการฝึกการคิดขั้นพื้นฐาน ในการสังเกต รวมทั้งมีการคิดระดับสูงอยู่ด้วย คือ การคิดวิเคราะห์ ถึงสิ่งที่แตกต่างที่ได้พบ

กิจกรรมที่ 6 แข่งคิดคำถาม โดยแบ่งครูเป็น 2 กลุ่ม คิดคำถามให้ได้ปริมาณที่มากที่สุด ในเวลาที่กำหนด เป็นการฝึกความคิดของครูในด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา ในการที่จะหาคำตอบของคำถามที่ตั้งไว้ว่า ทำอย่างไรที่จะ...

ขั้นที่ 4 การประเมินผลชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

(1) การประเมินผลการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ว่ากิจกรรมที่สอนมี ประสิทธิภาพหรือไม่

(2) รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีผลต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียนอย่างไร

(3) ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้ง ต่อตนเอง ต่อทีมงานและต่อผู้เรียนเพิ่มขึ้นหรือไม่? ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีความพอใจ มากน้อยเพียงไร

(4) กระบวนการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนี้มีความกระชับ มีความยืดหยุ่น และ มีประสิทธิภาพ

(5) ครูทำแบบประเมินตนเองในด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และแบบประเมินทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ค่าคะแนน 5 ระดับ เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณค่าของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยเกณฑ์ที่ยอมรับได้ อยู่ในระดับ 3.5 ขึ้นไป

ขั้นที่ 5 การสะท้อนผลชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

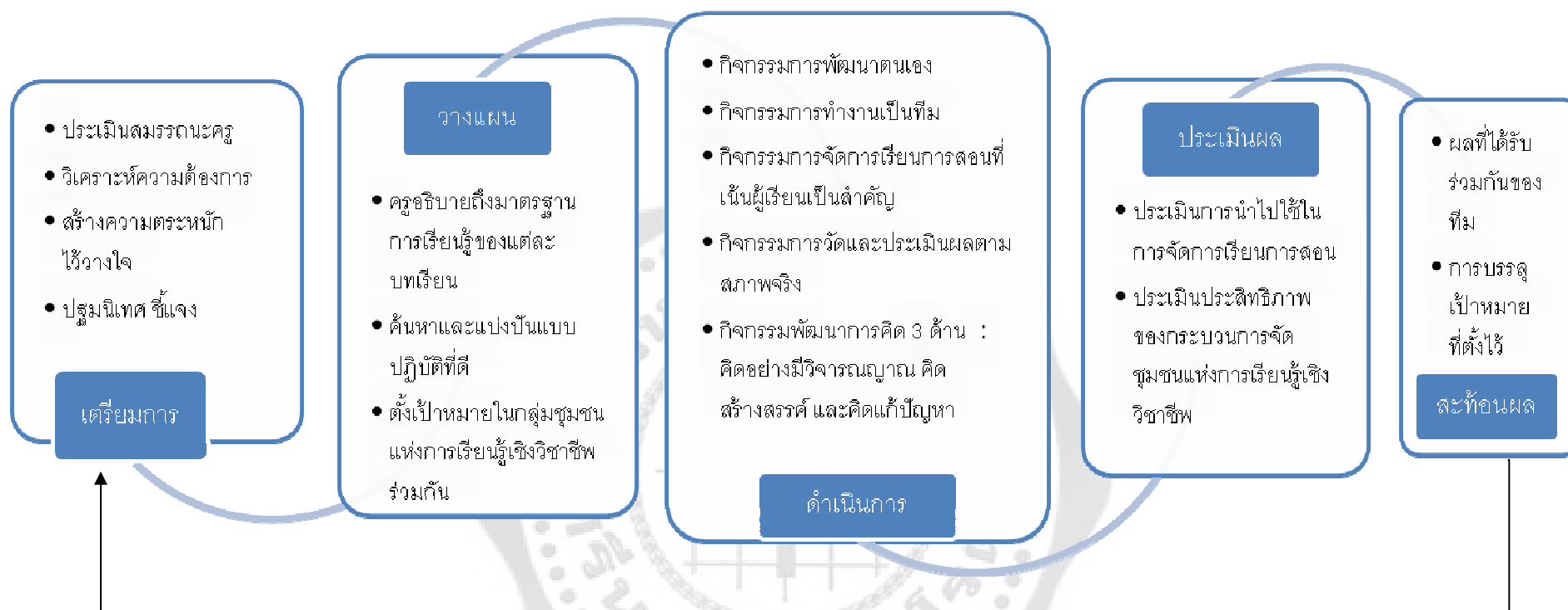
การสะท้อนผลชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีการตั้งคำถาม และเสวนาสะท้อนคิด เพื่อให้ครูแสดงความคิดเห็นทุกครั้งที่มีการรวมกลุ่ม โดยการตั้งคำถามต่อไปนี้

- (1) แบ่งปันเป้าหมายของทีมการเรียนรู้สั้น ๆ
- (2) ผลที่ได้รับร่วมกันของทีมคืออะไร ?
- (3) ข้อมูลที่ได้จากกลุ่ม มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของท่านอย่างไร ?

การพัฒนาารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เป็นดัง

ภาพประกอบ 16





ภาพประกอบ 16 ขั้นตอนของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปใช้

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา
- 1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ประถมศึกษา

2. วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาที่พัฒนามาแล้ว มาใช้ทดลองกับกลุ่มเป้าหมายในสถานการณ์จริง เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีการดำเนินการดังนี้

2.1 กลุ่มเป้าหมาย ครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 12 คน ในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ จำนวน 6 คน และครูกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ จำนวน 6 คน

2.2 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ไปใช้ กับกลุ่มเป้าหมาย มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 จุดมุ่งหมายการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

(1) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ว่าสามารถพัฒนาครูและนักเรียนมากขึ้นเพียงใดก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

(2) เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการจัดรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

2.2.2 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปใช้

ผู้วิจัยนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษาไปใช้ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยและพัฒนา รูปแบบ ผู้วิจัยดำเนินการโดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการครูประถมศึกษาที่เข้าร่วมวิจัยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จำนวน 12 คน เพื่อร่วมกันวางแผนการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยเสนอเนื้อหาสาระของการวิจัย และความรู้อื่น

ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู โดยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษาประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ และ 2) การคิด

2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย แบบประเมินตนเองของครู ในด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และแบบประเมินจากผู้เรียน ในด้านทักษะการเรียนรู้ต่าง ๆ ของครูประถมศึกษาที่เข้าร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

(2) การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน การทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

(3) เกณฑ์การพิจารณาประสิทธิภาพรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยพิจารณาผลจากแบบประเมินตนเองของครู ในด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และแบบประเมินจากผู้เรียน ในด้านทักษะการเรียนรู้ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยกำหนดว่าหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา จะต้องมีความคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ในระดับ 3.50 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ประเมิน 5 ระดับของเบสท์ (Best. 1977: 174)

เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน 5 ระดับ

<u>ค่าคะแนน</u>	<u>ความหมาย</u>
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือวัดเพื่อประเมินการพัฒนาของผู้เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลครอบคลุมสมรรถนะเชิงวิชาชีพครูในทุกด้าน และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนี้

ตาราง 7 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ครู			นักเรียน		
ตัวแปร	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	ตัวแปร	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล
1. การพัฒนาตนเอง	แบบประเมินตนเอง	ครู	1. ทักษะด้าน การเรียนรู้และ นวัตกรรม	-แบบประเมิน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม -ผลการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ -ผลการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์	ครู
2. การทำงานเป็นทีม	แบบประเมินตนเอง	ครู	2. ทักษะด้าน สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	-แบบประเมิน ทักษะสารสนเทศ สื่อและ เทคโนโลยี	ครู
3. การจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	แบบประเมินตนเอง แบบประเมินการสอน การ จัดการเรียนรู้	ครู ผู้สังเกตจาก ภายนอก	3. ทักษะชีวิต และอาชีพ	-แบบประเมิน ทักษะชีวิตและ อาชีพ	ครู
4. การวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง	แบบประเมินตนเอง แบบประเมินการสอน การ จัดการเรียนรู้	ครู ผู้สังเกตจาก ภายนอก			

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การพิจารณาประสิทธิผลรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยพิจารณาผลจากแบบประเมินตนเองของครู ในด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และแบบประเมินทักษะผู้เรียน ในด้านทักษะการเรียนรู้ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา
ประเมินจาก

2.4.1 สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ

- การพัฒนาตนเอง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการพัฒนาตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป
- การทำงานเป็นทีม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป
- การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป
- การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป

2.4.2 ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน

- ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป
- ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป

- ทักษะชีวิตและอาชีพ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนทักษะชีวิตและอาชีพ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินประสิทธิผลรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อให้ได้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาที่สมบูรณ์ โดยในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีความถูกต้องเหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา ให้ครูมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ โดยพิจารณาปรับปรุงจาก

1. การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการนำข้อมูลจากการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมาพิจารณา และประเมินคุณค่าของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ทั้งในด้านข้อดี และข้อเสีย
2. การปรับปรุงรูปแบบ เมื่อนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไปทดลองใช้ ผู้วิจัยได้นำปัญหา อุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มาปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ได้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากการดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยต้องการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เพื่อให้ครูมีสมรรถนะในเชิงวิชาชีพ และนำการเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมที่จะใช้สมรรถนะเชิงวิชาชีพของครู ระดับประถมศึกษาที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างแท้จริง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา
ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษา

1. สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู

การประเมินประสิทธิผลการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู
ประถมศึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนน
สมรรถนะเชิงวิชาชีพครูสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังตาราง 8

ตาราง 8 ประสิทธิภาพสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชน
แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู	ก่อนการทดลอง		แปลผล	หลังการทดลอง		แปลผล
	ใช้รูปแบบ			ใช้รูปแบบ		
	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D	
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.94	0.44	มาก	4.25	0.45	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.25	0.58	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด
ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.94	0.25	มาก	4.31	0.48	มาก
ด้านการวัดและประเมินผล	4.00	0.36	มาก	4.44	0.51	มาก

จากตาราง 8 ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา
ประเมินจาก สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ พบว่า

- การพัฒนาตนเอง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู
ประถมศึกษามีค่าคะแนนการพัฒนาตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง
วิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

- การทำงานเป็นทีม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา จากระดับมาก เพิ่มไปอยู่ในระดับมากที่สุด

- การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

- การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน

การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยใช้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจำนวน 305 คน ผลการเรียนรู้ดังตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ของผู้เรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

ผลการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{D}$	S.D. _D	t	p-value
วิชาคณิตศาสตร์						
หลังใช้รูปแบบ	38.34	4.52				
			1.42	6.30	30.63**	.000
ก่อนใช้รูปแบบ	49.39	6.44				
วิชาวิทยาศาสตร์						
หลังใช้รูปแบบ	52.50	5.82				
			1.34	5.97	31.52**	.000
ก่อนใช้รูปแบบ	41.73	3.81				

** p < .05

จากตาราง 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาแล้ว มีการเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการประเมินโดยครูผู้สอน ดังตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

ทักษะการเรียนรู้	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
-ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม	3.06	0.25	ปานกลาง	3.87	0.34	มาก
-ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	3.44	0.51	ปานกลาง	4.31	0.48	มาก
-ด้านชีวิตและอาชีพ	3.62	0.50	มาก	4.25	0.58	มาก

จากตาราง 10 เปรียบเทียบทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า

- ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา จากระดับปานกลาง เพิ่มไปอยู่ในระดับมาก

- ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จากระดับปานกลาง เพิ่มไปอยู่ในระดับมาก

- ทักษะชีวิตและอาชีพ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนทักษะชีวิตและอาชีพ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

สรุป ประสิทธิภาพของการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ทั้งในด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ และทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ด้าน รวมทั้งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปทดลองใช้ และผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นโดยการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามาทำการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน จากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบที่สร้างขึ้น ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปทดลองใช้ ดังนี้

สนทนากลุ่ม (Focus Group) : วันอังคารที่ 1 ตุลาคม 2556 เวลา 9.00-11.00 น.

สถานที่สนทนากลุ่ม : ห้อง 501 อาคารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1) หลักการของรูปแบบ

นิยามศัพท์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เสนอปรับคำว่า การรวมตัวกันของครู เป็นการจัดตั้งกลุ่มเพื่อการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู เพื่อขยายความการรวมตัวกัน ให้มีการกำหนดเรื่องในการรวมตัวกันให้ชัดเจน

การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ใน 2 ด้าน คือ ด้านทักษะการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ มีการเสนอให้เพิ่มศักยภาพตามหลักสูตรใหม่ที่จะปรับในปี 57 เข้าไปด้วย จะทำให้รูปแบบทันสมัยมากขึ้นกว่าใช้หลักสูตรเดิม ควรมีการเขียนข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ รวมทั้งการนำรูปแบบสามารถไปใช้ได้กับครูในสังกัดอื่น หลักการของรูปแบบข้อ 1 และ 2 สามารถเขียนรวมกันได้

2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะครู และเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) องค์ประกอบของรูปแบบ

วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ แยกออกเป็น ความร่วมมือ การเรียนรู้เป็นทีม และสร้างศักยภาพองค์กร การเรียงลำดับหัวข้อ ควรเรียงลำดับให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องแนวคิดเข้าไปในทุกตัวแปรของวัฒนธรรมการเรียนรู้

การคิด ประกอบด้วยทักษะการคิดพื้นฐาน และทักษะการคิดขั้นสูง ซึ่งเป็นจุดเน้นสำคัญในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่นักเรียนพึงมี ในด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ เป็นส่วนหนึ่งของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) จึงคงเป็นการคิดใน 3 ด้าน คือ การคิด

อย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) และการคิดแก้ปัญหา (Problem solving thinking)

แบบปฏิบัติที่ดี มี 3 ส่วน คือ การจัดการคุณภาพโดยรวม การจัดระดับเทียบเคียง และการจัดการความรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้นำแบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เข้าไปรวมอยู่ในวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สามารถครอบคลุมรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เนื่องจากวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ต้องใช้การเรียนรู้ในระดับปัจเจก ระดับทีม และระดับองค์กร ที่ต้องอาศัยความร่วมมือ การแบ่งปันการเรียนรู้ เพื่อสร้างศักยภาพขององค์กรให้เกิดขึ้น เป็นแบบปฏิบัติที่ดี ในการจัดการเรียนการสอน เกิดผลที่จะไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้เช่นกัน จึงควรรวมเอาแบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเข้าไปในส่วนของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

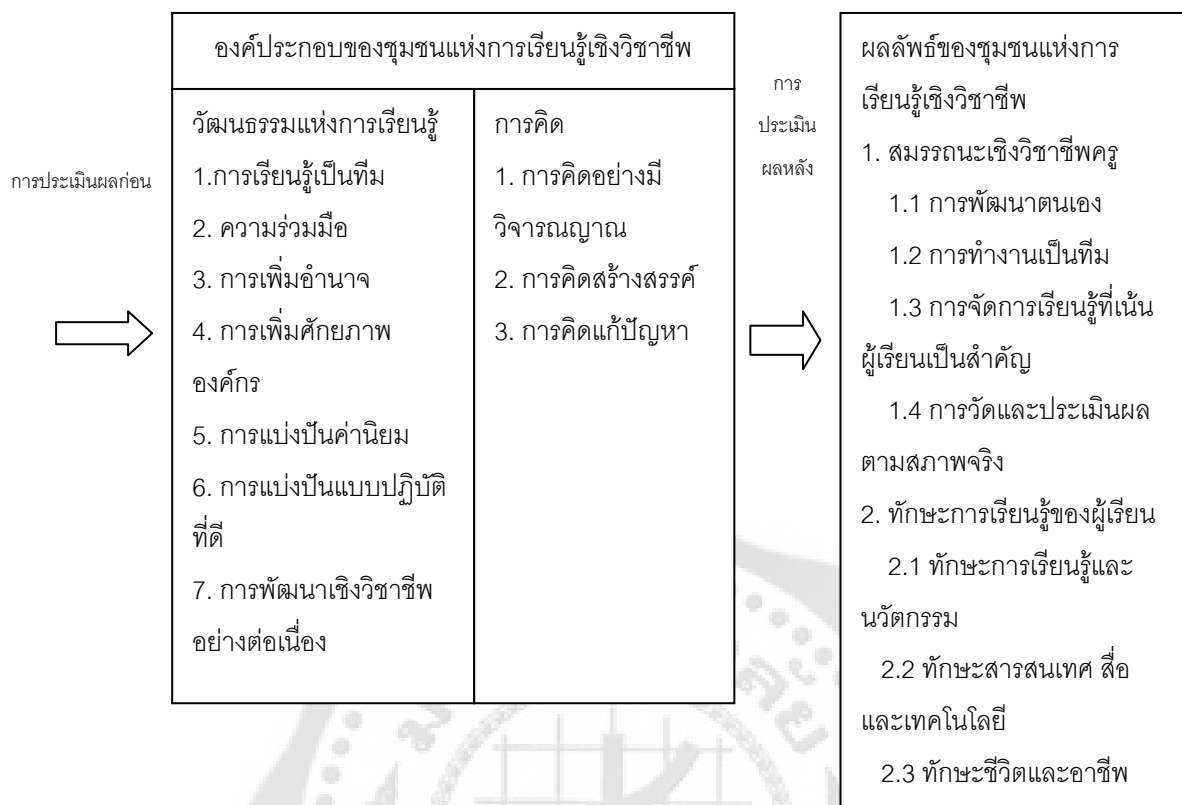
3) ขั้นตอนของรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอให้มีการปฐมนิเทศครูให้เข้าใจในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อครูที่เข้าร่วมกลุ่มจะมีความเข้าใจตรงกัน เวลาที่จัดเป็นช่วงเวลาหลังรับประทานอาหารเที่ยง ตามแนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ ใช้เวลาที่เป็นช่วงเวลาทำงาน การเตรียมกิจกรรมควรเตรียมคำถามให้กับครูที่จะนำกิจกรรมด้วย (เนื่องจากครูบางท่านอาจจะตั้งคำถามไม่เป็น)

4) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การประเมินควรจะมีการประเมินพฤติกรรมด้านอื่น มากกว่าการประเมินเฉพาะด้านความรู้เพียงด้านเดียว และผู้วิจัยต้องทราบถึงผลกระทบที่มีอยู่อย่างต่อเนื่องทั้งทางบวกและทางลบ

สรุปผลการสนทนากลุ่ม มีการปรับองค์ประกอบรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจาก 4 องค์ประกอบ เป็น 2 องค์ประกอบ โดยนำองค์ประกอบ แบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องไปรวมกับองค์ประกอบ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ส่วนองค์ประกอบ การคิดมีส่วนประกอบ การคิด 3 ด้าน คือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาหลังการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 12 คน ในกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 6 คน และครูกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ จำนวน 6 คน ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 โดยจัดกิจกรรม 6 ครั้ง ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ค่านิยม วิสัยทัศน์ (วันอังคารที่ 3 ธันวาคม 2556 เวลา 12.15-12.50 น.)

เพื่อเป็นการหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วิสัยทัศน์ เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนร่วมกัน เป็นการแบ่งปันค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่มีต่อการทำงานของครูระดับประถมศึกษา โดยอภิปรายในประเด็นค่านิยมและวิสัยทัศน์ดั้งเดิมของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เปรียบเทียบกับในปัจจุบันที่ครูแต่ละท่านได้รับรู้

วิสัยทัศน์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

เป็นโรงเรียนสตรีเอกชนชั้นนำ ด้านคุณธรรม วิชาการ ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นกุลสตรีที่ดี เก่ง และมีภาวะผู้นำ

ครูในกลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์และครูกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ มีความเห็นว่าคุณนิยมนของโรงเรียนไม่ล้าสมัย แต่เป็นการตั้งค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่ไม่เป็นจริง ไม่ชัดเจน ครูส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินการให้ไปถึงค่านิยมนั้น โดยต่างคนต่างทำงานแบบแยกเดี่ยว ครูควรร่วมมือกันในการเขียนแผนการสอน โดยทำอย่างอุทิศตนร่วมกัน เป็นแผนการสอนที่ดี และสามารถประเมินผู้เรียนได้ตามสภาพจริง

ส่วนในด้านความเป็นกุลสตรีของนักเรียน ยังไม่มีความชัดเจนเนื่องจากวัดไม่ได้ แต่ทางวิชาการสามารถวัดความรู้ในการสอบได้ ดังนั้น ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการในการประเมินด้านความเป็นกุลสตรี ให้ชัดเจน และครูทุกคนสามารถปฏิบัติได้เหมือนกัน

ในมิติด้านผู้เรียน ในปัจจุบัน นักเรียนมีลักษณะที่แตกต่างไปจากนักเรียนในยุคก่อน ๆ ครูส่วนใหญ่เห็นว่านักเรียนในยุคนี้ สมาธิสั้น เนื่องจากมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ เกมต่างๆ ในคอมพิวเตอร์ ที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียนมากกว่าสิ่งที่ครูสอน ทำให้ต้องพยายามหาวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อดึงดูดความสนใจ และต้องศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน และต้องดูแลนักเรียนที่มีปัญหา เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนมาก รวมทั้งพื้นฐานของนักเรียนแต่ละคนไม่เหมือนกัน ไม่มีการซ้ำชั้นของนักเรียนที่เรียนอ่อน ทำให้ครูมีภาระมากขึ้นในการจัดการเรียนการสอน

กิจกรรม 2 มนุษย์สัมพันธ์กับวิชาชีพ (วันจันทร์ที่ 16 ธันวาคม 2556 เวลา 12.15-12.50 น.) สอดคล้องกับองค์ประกอบวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ในด้านการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือ ทำให้ครูทราบถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน

ความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าครูใหม่ที่สมมติขึ้น เป็นครูที่ไม่อุทิศตนในการทำงาน และไม่พร้อมที่จะรับการเรียนรู้จากครูที่สูงวัยกว่า ซึ่งอาจจะมีวุฒิทางการศึกษาน้อยกว่า และด้อยกว่าทางด้านเทคโนโลยี จึงไม่เชื่อฟัง ถึงแม้ว่าครูที่สูงวัยกว่า มีประสบการณ์มากกว่า ทำให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมขาดหายไป ครูใหม่เหล่านี้ มักจะเป็นครูส่วนใหญ่ที่ทำงานไม่เหมือนครูรุ่นก่อน เนื่องจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย มีครูที่เป็นพี่เลี้ยงคอยดูแลครูใหม่อยู่เสมอ เรียกว่าเป็น “บัดดี้” มีการสอนงาน ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง ในการควบคุมชั้นเรียน เป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ และวัฒนธรรมของวัฒนาวิทยาลัยจากรุ่นสู่รุ่น แต่เนื่องจากในปัจจุบัน การเป็นครูพี่เลี้ยงได้ขาดหายไป เนื่องจากปัญหาในเรื่องภาระงาน มีการแย่งงานกันมากขึ้น

ดังนั้น การที่ได้รวมกลุ่มอภิปราย พูดคุย จัดกิจกรรมร่วมกัน จึงเป็นทางออกหนึ่งในการที่จะทำให้อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในด้านความร่วมมือ เพิ่มมากขึ้น ครูหลายท่านไม่เคยพูดคุยกัน แต่เมื่อมาร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการพูดคุยกันมากขึ้น เข้าใจกันมากขึ้น หลังจากกิจกรรม 2 ก่อนเข้าสู่กิจกรรม 3 ได้มีการถ่ายวีดิทัศน์การเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ของครู 2 ท่าน เพื่อให้ครูสังเกตการสอนในกิจกรรม 3

กิจกรรมที่ 3 สังเกตการสอน (วันจันทร์ที่ 6 มกราคม 2557 12.15-12.50 น.)

เป็นการจัดทำวีดิทัศน์การสอนของครู 2 ท่าน ในวิชาคณิตศาสตร์ 1 ท่าน และวิชาวิทยาศาสตร์ 1 ท่าน เพื่อให้ครูสังเกตอย่างมีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง โดยมีแบบสังเกตพฤติกรรม สามารถทำให้ครูได้นำรูปแบบและวิธีการสอนไปใช้ ปรับปรุงการสอนของตนได้ รวมทั้งสามารถวิพากษ์แสดงความคิดเห็นทั้งในแง่ดีและไม่ดีที่ได้สังเกต พร้อมทั้งยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

การสังเกตพฤติกรรมการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาการหาพื้นที่รูปวงกลม ครูเน้นการอธิบายและบรรยาย รวมทั้งยกตัวอย่างโจทย์บนกระดาน ให้นิยามน้อยเกินไปกับการให้นักเรียนคิดคำนวณ ครูพูดเร็ว ทำให้นักเรียนจดตามไม่ทัน และให้เวลากับการตอบคำถามน้อยเกินไป ทำให้นักเรียนไม่ได้ตอบ

การสังเกตพฤติกรรมการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่อง การเคลื่อนที่ของน้ำ ครูอธิบายและสาธิตการทดลอง ให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม ทำการทดลองการเคลื่อนที่ของน้ำ นักเรียนเรียนรู้จากการสาธิตการทดลอง เห็นภาพมากขึ้น มีความเข้าใจมากขึ้น

ครูส่วนใหญ่ยังเน้นการสอนด้วยการอธิบายและบรรยาย สื่อสารทางเดียวมากกว่า เมื่อมีการวิพากษ์การจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูมีโอกาสได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือครูรุ่นพี่ ทำให้กระตือรือร้นในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในด้านการทำงานเป็นทีม การแบ่งปันแบบปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน และมีการใช้ความคิดในการสร้างสรรค์ปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากในแบบบันทึกพฤติกรรมที่เสริมแรงผู้เรียนให้มีกำลังใจในการเรียนรู้ เป็นการเสริมแรงในทางบวก ในส่วนที่ให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ทำให้ครูผู้สอนทราบถึงความคิดของผู้เรียน

กิจกรรม 4 ลักษณะของครูที่ต้องการ (วันอังคารที่ 21 มกราคม 2557)

มุ่งหมายให้ครูมีความเข้าใจในวิชาชีพ และสามารถระบุคุณลักษณะที่ดีของครู อีกทั้งเข้าใจในสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู หลังการทำกิจกรรม มีการเล่าถึงประวัติการก่อตั้งโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ให้ครูทุกท่านได้รับทราบเนื่องจากหลายท่านเป็นครูใหม่และไม่เคยได้รับรู้ประวัติของโรงเรียน เนื่องจากผู้ก่อตั้งได้เป็นแบบอย่างของความเป็นครูที่ดีต่อศิษย์ และสร้างศิษย์หลายรุ่นที่ทำคุณประโยชน์ต่อชาติบ้านเมือง มีการเปรียบเทียบแบบอย่างของครูรุ่นแรก ๆ ที่มีตัวแบบที่ดี ที่ส่งต่อกันมาหลายรุ่น มีการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับครูใหม่ที่เข้ามาทำงาน ครูที่เป็นพี่เลี้ยงอาจจะเป็นครูต่างกลุ่มสาระกัน แต่สามารถสอนงานให้ครูใหม่ได้ ในเรื่องการควบคุมชั้นเรียน การวางตัวในโรงเรียน มีการสอนคุณธรรม จริยธรรมความเป็นครูกับครูน้องใหม่ เป็นเวลา 1 เดือน พร้อมทั้งทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี แต่ในปัจจุบันไม่มีครูที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้กับครูน้องใหม่ แต่เมื่อมีการ

เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของผู้วิจัย ทำให้ครูเก่าที่เคยมีครูพี่เลี้ยงมาก่อน นำวิธีการนี้มาใช้กับครูน้องใหม่ ทำให้บรรยากาศการพูดคุยกัน เข้าใจกันมากขึ้น ครูที่ไม่เคยพูดคุยกัน ไม่ยอมรับกัน ก็เริ่มมีท่าทีที่เปลี่ยนไปจากเดิม เป็นการเสริมแรงในการทำงาน

กิจกรรมนี้สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ แบบปฏิบัติที่ดี การอุทิศตนในการเป็นครู ที่เน้น กระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การสื่อสารสองทาง ทั้งกับครูด้วยตนเอง และกับนักเรียน เกิด บรรยากาศแห่งความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

กิจกรรม 5 ฝึกการสังเกต (วันจันทร์ที่ 27 มกราคม 2557)

ทักษะการคิดต้องใช้การสังเกตเป็นแกน ในการรับรู้และรวบรวมข้อมูล ใช้ประสาทสัมผัส ทั้งห้า ได้แก่ หู ตา ลิ้น จมูก กาย เพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยไม่มีการใช้ประสบการณ์และความคิดเห็นของผู้สังเกต ทำให้ครูฝึกทั้งการสังเกตผู้เรียนและความจำ เหตุการณ์ประจำวันที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

กิจกรรมนี้สอดคล้องกับองค์ประกอบการคิด เนื่องจากการสังเกตเป็นทักษะการคิด พื้นฐาน เป็นการฝึกความจำเหตุการณ์ต่าง ๆ และสังเกตความแตกต่าง และให้ครูจำสิ่งที่ครูคนอื่นได้ บอกเล่าด้วย ว่าสามารถจำได้มากน้อยเพียงไร ครูส่วนใหญ่จำสิ่งที่ครูคนอื่นบอกเล่าได้ การสังเกตส่วนใหญ่จะเป็นการสังเกตในเรื่องของตนเอง และผู้คนที่อยู่รอบตัว ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน รวมทั้งผู้ปกครองนักเรียน การสังเกตทำให้เกิดความคิดในการแยกแยะ คัดวิเคราะห์หาสาเหตุของ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งคิดวิเคราะห์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้อื่นแสดงออก เชื่อมโยงไปถึงการคิด แก้ปัญหา เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น

กิจกรรม 6 แข่งคิดคำถาม (วันจันทร์ที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557 เวลา 12.00-12.50 น.)

กิจกรรมนี้สอดคล้องกับองค์ประกอบ การคิด ฝึกความคิดสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนา ความคิดเพื่อมองปัญหาในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ในปริมาณที่ มากที่สุด ครูจะต้องฝึกการตั้งคำถามที่เป็นประโยชน์ต่อบทเรียนของตน

คำถามที่ครูส่วนใหญ่คิด เป็นคำถามที่ต้องการให้เกิดการพัฒนา ทั้งด้านการพัฒนา สุขภาพตนเองและผู้อื่น โดยเฉพาะนักเรียน ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ใช้หวัดระบาด ทำให้นักเรียนไม่สามารถ มาเรียนได้ นอกเหนือจากด้านสุขภาพ ยังเป็นการตั้งคำถามเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง หน้าที่การงาน เช่น

- จะทำอย่างไรให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์สูงขึ้น?
- จะทำอย่างไรให้ครูใช้สื่อ ICT ทุกคน?
- จะทำอย่างไรให้นักเรียนตั้งใจเรียนและมีความรับผิดชอบในการส่งงาน?

ผลจากกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และการคิด รวมทั้งช่วยส่งเสริมสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู ในการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจะเน้นที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูของตนเอง และพัฒนาการทำงานร่วมกันในโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

หลังการจัดกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรม ครูมีความต้องการให้ผู้วิจัยไปช่วยจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาต่อ เนื่องจากอยากจะมีเวลาที่ได้เสวนาสะท้อนคิดร่วมกัน ในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ให้มากขึ้น การได้รวมกลุ่มจัดกิจกรรมเช่นนี้ ทำให้ครูเข้าใจกันและกันมากขึ้น ลดความเห็นแก่ตัวลง สามารถทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างครูต่างกลุ่มสาระดีขึ้นมาก และครูต้องการบูรณาการสาระวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์เข้าด้วยกัน เพื่อลดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนกันออกไป

การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ผู้วิจัยได้พัฒนาโดยการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบ คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการคิด นั้นทำให้เกิดประสิทธิผลตามเกณฑ์ต่อสมรรถนะเชิงวิชาชีพครูใน 4 สมรรถนะ คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ทั้งยังมีประสิทธิผลต่อทักษะของผู้เรียนใน 3 ทักษะ คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ รวมทั้งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในสาระวิชาคณิตศาสตร์ และสาระวิชาวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรม 1 ค่านิยม วิสัยทัศน์ กิจกรรม 2 มนุษย์สัมพันธ์กับวิชาชีพ กิจกรรม 3 การสังเกตการสอน และกิจกรรม 4 ลักษณะของครูที่ต้องการ เป็นกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม การแบ่งปันค่านิยม วิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพองค์กร ความร่วมมือ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง แบบปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน และองค์ประกอบความคิด โดยใช้กิจกรรม 5 ผีอกการสังเกต และกิจกรรม 6 แข่งคิดคำถาม ซึ่งสอดคล้องกับการฝึกทักษะการคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดแก้ปัญหา

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับสภาพและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนระดับประถมศึกษา

2. การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด

3. การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปใช้ โดยนำกิจกรรมตามองค์ประกอบรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจำนวน 6 กิจกรรม ไปจัดในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาระศึกษาศาสตร์ จำนวน 12 คน ในภาคเรียนที่ 2/2556

4. การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินตนเองของครูก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ในด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ และทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ รวมทั้งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ

ครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ อยู่ในระดับมาก (ระดับคะแนน 3.50) ขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การคิด ในการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพให้กับครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

ผู้วิจัยนำเสนอประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ทำให้เกิดผลลัพธ์ในทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง 3 ทักษะ คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ มีประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายการวิจัย โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนจากการประเมินตนเอง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

1. สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ได้แก่

1.1 การพัฒนาตนเอง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการพัฒนาตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.2. การทำงานเป็นทีม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา จากระดับมาก เพิ่มไปอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.4. การวัดและประเมินผล หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา มีค่าคะแนนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ด้านทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ ได้แก่

2.1. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา จากระดับปานกลาง เพิ่มไปอยู่ในระดับมาก

2.2. ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีของผู้เรียน หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จากระดับปานกลาง เพิ่มไปอยู่ในระดับมาก

2.3. ทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียน หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษามีค่าคะแนนทักษะชีวิตและอาชีพ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.4 ผลการเรียนรู้ของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ประสิทธิภาพรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาด้านสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และด้านทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ อยู่ในระดับมาก (คะแนน 3.50 ขึ้นไป) รวมทั้งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบของรูปแบบการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น ประกอบด้วย วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และการคิด จากทฤษฎีของมาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) คือ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเชิงระบบ 5 ระบบ คือ 1) ระบบองค์กร 2) ระบบบุคคล 3) ระบบการเรียนรู้ 4) ระบบความรู้ 5) ระบบเทคโนโลยี และทฤษฎีวิสัยแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ (Senge) ในส่วนระบบองค์กร และระบบการเรียนรู้ เป็นส่วนสำคัญหลัก ประกอบไปด้วย 4 มิติที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์ เป็นการมองไปข้างหน้าขององค์กร วัฒนธรรม เป็นคุณค่า ความเชื่อ พิธีกรรมและประเพณีขององค์กร (มาร์ควาร์ท. 2553:

139) กลยุทธ์ และโครงสร้าง ส่วนในระบบการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร การเรียนรู้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยจะเกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ (Marsick; & Buren. 1997 อ้างอิงจาก Marsick. 2000: 9) โดยอาศัยความร่วมมือกันของบุคคลภายในองค์กร เป็นการเรียนรู้อย่างมีพลวัตร ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของแอสทูโท (Astuto. 1994: online); ดูโฟร์. (DuFour. 2004); ครุยส์ หลุยส์ และบริก (Kruse; Louis; & Bryk. 1995, cited in Roberts; & Pruitt. 2009: 6-8); ดาร์ลิง-แฮมมอนด์ (Darling-Hammond. 1996) ชาฟฟิโร และเลไวน์ (Shapiro; & Levine. 1999) ไรเอล และฟุลตัน (Riel; & Fulton. 2001) ที่ประกอบไปด้วยการแบ่งปันแนวปฏิบัติส่วนบุคคล ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี มีกระบวนการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีการจัดกิจกรรมเชิงวิชาชีพ เป็นวัฒนธรรมแห่งการทำงาน รวมทั้งมีการแบ่งปันค่านิยมและวิสัยทัศน์ทางการศึกษา วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู โดยมีการเสวนาสะท้อนคิด เป็นส่วนที่ขับเคลื่อนให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงวิชาชีพ โดยเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน และการพัฒนาเชิงวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบร่วมสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบความคิด สอดคล้องกับ ลำดับขั้นวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของแอนเดอร์สัน; แครทวอห์ และคณะ. (Anderson; Krathwohl; & et.al. 2001: 46 cited in Elizabeth Dalton. 2003) ที่กล่าวถึงทักษะการคิดขั้นสูงที่จะต้องได้รับการพัฒนา จากการได้รับความรู้จากประสบการณ์ ไปสู่ความรู้ นามธรรม ข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด ทักษะการคิดขั้นสูงทำให้ผู้เรียนมีการคิดแบบมีวิจารณญาณ โดยใช้การเสวนาสะท้อนคิด ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นกระบวนการที่ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีหลักการ มีการยอมรับในการเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการคิดแบบแปลกใหม่ ให้มีความหลากหลาย ในทางที่ดีขึ้น และการคิดแก้ปัญหา ซึ่งเป็นความสามารถในการเข้าใจ ทราบถึงสาเหตุและผลที่เกิดจากปัญหา สามารถหาวิธีการที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุมีผล

ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ แยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 สมรรถนะ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน 2 สมรรถนะ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ส่วนที่ 2 ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ดังนี้

1. สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู

1.1 การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา สอดคล้องกับการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถวิเคราะห์ตนเอง ในจุดอ่อนและจุดแข็งที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม การวิเคราะห์ตนเองของครู เพื่อนร่วมงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สามารถที่จะช่วยให้การวิเคราะห์ตนเองนั้นถูกต้อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนา พฤติกรรมของครู ทำให้การจัดการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้สามารถใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดแบบปฏิบัติที่ดี และตอบสนองความต้องการของครู เนื่องจากครูเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ จะต้องตื่นตัวกับความรู้ที่เข้ามาใหม่เสมอ โดยการพัฒนาเชิง วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีวิธีการพัฒนา 9 แบบ (Aileen Kennedy. 2005: 235-250) ได้แก่ การ ฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ใช้มากที่สุด ทั้งโดยการไปฝึกอบรมภายนอก และการอบรมภายใน มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานวิชาชีพ การให้รางวัล เป็นการแสดงถึงการประกันคุณภาพ รูปแบบเชิง ประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ ที่ทางกระทรวงศึกษาธิการจัดทำเกณฑ์การ ประเมินผลเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงในผลการปฏิบัติงานของครู การไหลผ่านความรู้ เป็นการส่ง บุคลากรไปอบรมและนำสิ่งที่ได้อบรมมากระจายต่อไปให้กับเพื่อนร่วมงาน

การใช้มาตรฐานเป็นฐาน เปลี่ยนจากคำว่า “มาตรฐาน” มาเป็น “สมรรถนะ” เป็นการ เน้นการเรียนรู้ที่มุ่งที่สมรรถนะของปัจเจกบุคคล ในการขยายขอบเขตการเรียนรู้ การเป็นโค้ช หรือที่ บริक्षा เป็นการสอนกันและกัน ช่วยกันแก้ปัญหาในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเองที่จะต้องสอน ผู้อื่นและเปิดรับการสอนจากผู้อื่น มีส่วนเชื่อมโยงสัมพันธ์กับชุมชนแนวปฏิบัติ หรือชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ ทั้ง 7 แบบที่กล่าวมาข้างต้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู โดย ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นความต้องการในตัวครูร่วมกันทำให้เกิดพฤติกรรม นี้ โดยครูพยายามแสวงหาโอกาสในการพัฒนาความรู้ ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาชีพอยู่เสมอ การพัฒนาตนเองของครูส่วนใหญ่ เป็นการรับการฝึกอบรมจากวิทยากรทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน โดยมีการแบ่งปัน นิเทศก์ การรับการฝึกอบรมจากการนำมาใช้ในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพนี้ สอดคล้องกับกรวยแห่งการเรียนรู้ของเอดการ์ เดล (Dale. 1969) ที่กล่าวถึงกระบวนการ จดจำ ว่าวิธีการเรียนรู้ทางสังคมมีส่วนสำหรับการจดจำของครู เมื่อเวลาผ่านไป การเรียนรู้จะคงอยู่มาก ที่สุดจากการที่ครูได้พูด และได้ทำการสอน สิ่งที่ครูได้เห็นและได้ยิน ได้มีประสบการณ์ ซึ่งชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพนั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม คือทั้งการได้พูดแสดงความคิดเห็นและการ ได้ปฏิบัติงานสอน มีประสบการณ์จริง การพัฒนาตนเองของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ยัง เป็นการจדרระดับเทียบเคียง ที่นำไปสู่แบบปฏิบัติที่ดี มีการปรับปรุงตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากผู้อื่น โดย

ไม่ใช่การลอกเลียนแบบ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล สอดคล้องกับการจัดการคุณภาพ (การจัดการคุณภาพ: ออนไลน์)

1.2 การทำงานเป็นทีม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ทำให้ลักษณะการทำงานเดิมของครูในชุมชนเปลี่ยนแปลงไป เดิมครูมักจะเป็นผู้ที่ทำงานแบบแยกเดี่ยว ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ในระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน มีค่านิยมในสอนที่เป็นแบบปัจเจก ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสนับสนุนให้เกิด ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) ของเซ็งเก้ (Senge) ที่อยู่ในระบบการเรียนรู้ของมาควาร์ท (Marquardt) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และวิถีคิด โดยใช้การปฏิสัมพันธ์กันภายในทีม ทำให้เกิดการร่วมกันเรียนรู้ (collaborative learning) ครูมีทักษะในการเรียนรู้เป็นทีมเพิ่มขึ้น โดยเน้นที่การเรียนรู้ด้วยตนเองและแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและสร้างสรรค์ โดยการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ในด้านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ดังที่ เพอร์กินส์ (Perkins. 1991: 18-23) และ ดริสคอลล์ (Driscoll. 2000) ได้เสนอไว้ในเรื่องการทำงานเป็นทีม ที่มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน เสริมสร้างความคิดริเริ่มที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ จากการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ที่แตกต่างกัน เกิดการพัฒนาทักษะร่วมกัน รับผิดชอบต่อกันร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้มีการพัฒนาตนเองทางด้านสังคมไปในเวลาเดียวกัน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การร่วมกันเรียนรู้ เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบเน้นงาน (ชนิดา จิตตรุทธะ. 2554: 21-24) ที่ใช้การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถของบุคคลในทีมงานเพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการรวมพลังสร้างกระบวนการทำงานที่ดี แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนร่วมกัน ในการจัดการเรียนการสอน ครูช่วยกันคิดปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ให้ดึงดูดความสนใจจากผู้เรียนมากขึ้น มีความเข้าใจกันและกันมากขึ้น พัฒนาความสัมพันธ์ต่อกันดีขึ้นระหว่างครูในกลุ่มสาระวิชาต่างกัน เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน และมีความเข้าใจในตัวตนของผู้เรียนมากขึ้น

การทำงานเป็นทีมในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษานั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมาร์ซาโน (Marzano. 2003), วราภรณ์ สีนถาวร. (2553) และฐิติยา เนตรวงษ์. (2553) ที่ได้ให้ความสำคัญในวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือภายในโรงเรียน โดยเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ แบ่งปันกันในเรื่องความผิดพลาด เสริมสร้างกัน วิเคราะห์ และสังเคราะห์วิธีการสอน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงานที่เน้นการทำงานแบบร่วมมือกันแบบมืออาชีพของครูนั้น สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในเชิงลึก โดยเป็นการเรียนแบบปฏิบัติ (Active Learning)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา สร้างให้เกิดความร่วมมือมีส่วนร่วมกันในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตร ทำให้ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้พัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ตาม

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ทำให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของบลูม (Bloom, 1956 cited in Stripling, 1999) และโลริน แอนเดอร์สัน, แครวเวิร์ทและคณะ (Lorin Anderson, Krathwohl et.al cited in Elizabeth Dalton. 2003) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการสอนและการเรียนรู้ ใน 2 มิติ คือ มิติทางด้านข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด หลักการ กระบวนการอภิปราย และมิติทางด้านกระบวนการทางปัญญา คือ ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ การวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงอภิปราย ซึ่งเป็นทักษะการเรียนรู้เพื่อรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถควบคุมขั้นตอนการเรียนรู้ของตนได้ เป็นการเน้นให้ผู้เรียนรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เขารู้ และอะไรคือสิ่งที่เขาไม่รู้ เป็นการเน้นการเรียนการสอนที่ทักษะความคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งการคิดแบบมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา

ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ครูพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ทีมเรียนรู้แบบร่วมมือ ไปสู่การจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพิ่มขึ้น หาวิธีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน สอนการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ครูสื่อสาร พูดคุยร่วมกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการสะท้อนคิด และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีตรรกะ สอดคล้องกับที่ แคมป์เบลล์ โจนส์ (Campbell-Jones & Campbell-Jones. 2002 cited in Taggart & Wilson. 2005: 1-2) ได้อธิบายว่าการสะท้อนคิดเป็นการสนทนาภายในตัวบุคคล โดยนำประสบการณ์ ความเชื่อและการรับรู้ในอดีต ที่สัมพันธ์กับการวางแผนการสอน มาประยุกต์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถสร้าง ออกแบบ และจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งไปที่ผลลัพธ์คือที่ตัวผู้เรียนให้มีการเรียนรู้และมีทักษะเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมทั้งครูพยายามที่จะจัดระบบการช่วยเหลือผู้เรียน และกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการสอน และจัดการความรู้มากขึ้น เมื่อได้ร่วมมือกันทำงาน

1.4 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ผู้วิจัยพบว่า ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพต้องการพัฒนาการประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริงมากขึ้น เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียน และในกลุ่มสาระที่ตนเองรับผิดชอบอยู่อย่างตรงตามสภาพจริง และนำผลการประเมินนั้นมาปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) มาตรา 26 ที่บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรม การเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนใช้ประสบการณ์และความรู้เดิมช่วยในการสร้างความเข้าใจที่มีความหมาย โดยครูมีวิธีการวัดหลายรูปแบบ ได้แก่ การทดสอบ การสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การใช้แฟ้มสะสมงาน และการใช้ศูนย์การประเมิน เป็นต้น

การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ถือเป็นสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) สอดคล้องกับที่พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แท้งชัน. (2552) ได้รวบรวมไว้ โดยการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เป็นการวัดผลกระบวนการและผลงานที่เกิดจากการทำโครงงานของนักเรียน

2. ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน

ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู สอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยของ ริชาร์ด ดูโฟร์ (Richard DuFour. 2004) และ ปริญญญา มีสุข. (2552) ที่เน้นที่ผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้วิจัยได้แบ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นทักษะการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน สอดคล้องกับวัตกินส์ (Watkins. 2005: 19-21) ที่กล่าวถึงรูปแบบกิจกรรมในห้องเรียนที่สะท้อนถึงลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านการสร้างและร่วมสร้างความรู้ และแนวคิดของเคน เคย์. (2554: 35) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ในด้านความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ไขปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือทำงาน โดยมุ่งไปที่กระบวนการคิดของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นให้ช่วยซึ่งกันและกันในการตั้งคำถาม มีการเชื่อมโยงความรู้ โดยใช้แหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ วิธีการสอนของครูเริ่มเปลี่ยนแปลง โดยครูปรับการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากขึ้น มีการรวมกลุ่มกันเพื่อบูรณาการวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เพื่อไม่ให้กิจกรรมที่ทำซ้ำซ้อนกัน การจัดการเรียนการสอนเป็นแบบโครงงานมากขึ้น

เพื่อให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิด พัฒนาการคิดต่าง ๆ สอดคล้องกับแผนพัฒนาของโรงเรียนในการจัดทำโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้รับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการปรับเนื้อหาหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ รวมทั้งมีการทดสอบศักยภาพทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์อยู่เสมอ

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียนสอดคล้องกับกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา (พ.ศ. 2552-2561) ในเรื่องการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนยุคใหม่ ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีทักษะความรู้พื้นฐาน รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน

2.2 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

ทักษะของผู้เรียนด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เป็นทักษะที่สำคัญในโลกยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนต้องมีความสามารถในการสร้างความรู้ด้วยตัวผู้เรียนเอง และสามารถกระจายความรู้ไปสู่ผู้อื่น โดยใช้สื่อ เทคโนโลยียุคใหม่ คือ คอมพิวเตอร์ที่สื่อสารทางอินเทอร์เน็ต ทางโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ได้จัดให้มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษาอย่างพอเพียง มีครูที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านคอมพิวเตอร์เข้ามาสอนวิธีการใช้งาน และพัฒนาครูรุ่นเก่าเกี่ยวกับการใช้งานการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต โดยนักเรียนสามารถส่งการบ้านทางอีเมล (e-mail) ค้นคว้า สืบค้น คัดแยกข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เชื่อมโยงกับบทเรียนได้มากขึ้น

ผลลัพธ์ที่เกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ในด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี สอดคล้องกับกรอบแผนพัฒนาของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ในโครงการครูพัฒนา ยุคใหม่ สร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยี โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ได้วางแผนการพัฒนาศักยภาพครูด้านการสร้างสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ครูมีการสร้างสื่อเทคโนโลยี ประกอบการเรียนการสอน และมีการจัดประกวดสื่อเทคโนโลยีของครูระดับประถมศึกษา โดยเชิญวิทยากรภายนอกเป็นกรรมการตัดสิน ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ มีผลต่อผู้เรียน ทำให้นักเรียนสามารถจัดกลุ่มข้อมูล ตั้งคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่จะศึกษา สืบค้นแหล่งข้อมูล จากอินเทอร์เน็ต และสามารถนำเสนอผลงานด้วยวาจาให้ผู้ฟังเข้าใจกระบวนการและผลงานได้มากขึ้น

2.3 ทักษะชีวิตและอาชีพ

ทักษะชีวิตและอาชีพ เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่ครูเข้าร่วมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นทักษะที่สอดคล้องกับ เคน เคย์ (2554: 35) กล่าวคือ ผู้เรียนมีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม สามารถชี้นำตนเองในการเรียนรู้ มีทักษะทางสังคม ผู้เรียนสามารถรับความคิด ความเชื่อ ของผู้อื่นที่แตกต่างจากตนได้ มีการฟังพากันและกัน มีความเป็นผู้นำ และรับผิดชอบในการทำงานและเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ดี

ครูที่เข้าร่วมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมการสอน โดยการร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการนำความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งบูรณาการในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมสอดแทรกเข้าไปในแบบฝึกทักษะนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะในการมีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามัคคี การทำงานร่วมกัน ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ทางวิชาการ

ทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียน สอดคล้องและตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ในการที่จะพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์” ที่สมบูรณ์ในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คือจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการจัดกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับความต้องการของครูและการตั้งคำถามอภิปรายเป็นส่วนสำคัญ ที่ดึงดูดให้ครูอยากที่จะเข้าร่วมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
2. การเรียนรู้เป็นส่วนที่สำคัญที่สุด การเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ครูควรมีความเข้าใจชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างถูกต้อง
3. ครูควรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อุทิศตนในการทำงาน และพัฒนาการทำงานเป็นทีม
4. โรงเรียนควรมีบรรยากาศ มีทรัพยากร มีงบประมาณที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน ในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนเอกชน จึงควรมีการศึกษาในโรงเรียนอื่นๆ ที่เป็นโรงเรียนของรัฐ และเปรียบเทียบผลการวิจัยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ในโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนของรัฐบาล
2. การศึกษารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่กลุ่มครูระดับประถมศึกษา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในกลุ่มครูระดับต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
3. ควรมีการศึกษาต่อเนื่องในเรื่องเดียวกันนี้ต่อไปอีก เพื่อให้เห็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนชัดเจนยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา แก้วเทพ; และ สมสุข หินวิมาน. (2553). สายธารแห่งนักคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองกับ
สื่อสารศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์
- กานต์สินี ปิติสุข. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษากทม. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา).
- กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติยา อินทกาญจน์. (2554, มกราคม-มีนาคม). การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับทีมขององค์กร
กรณีศึกษา องค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 51(1):
201-219.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). การคิดวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ชัดชัดมีเดีย.
- เคน เคย์. (2554). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : สำคัญอย่างไร คืออะไร และจะทำสำเร็จได้อย่างไร.
ในทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. เจมส์ เบลล์; และรอน แบ
รนต์ (บรรณาธิการ). แปลโดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง; และอริป จิตตฤกษ์. หน้า 30-54.
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: Openworld.
- จรรยาพร ต่อเกียรติคุณ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะครู พฤติกรรมผู้นำ การ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับพลวัตการเรียนรู้ของ
ครูมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (โสตทัศนศึกษา) กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จันทิมา แสงเลิศอุทัย. (2550). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด.
(วิจัยและพัฒนาหลักสูตร) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- โจว หนานโจว. (2008). การพัฒนาเศรษฐกิจและทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีปฏิสัมพันธ์การศึกษาและ
วัฒนธรรม : มุมมองของภูมิภาคเอเชีย. ใน การเรียนรู้ : ชุมทรัพย์ในตน รายงานต่อยูเนสโก
โดยคณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21. หน้า 303-307. จัดพิมพ์
ฉบับภาษาไทย ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาร่วมกับองค์การ
ยูเนสโก.

- ไจนวนล พรหมมณี. (2550). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2554). *วัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตยา เนตรวงษ์. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมเพื่อสร้างชุมชน การเรียนรู้ออนไลน์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักศึกษาปริญญาบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรันันท์. (2544). *ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ณิชากร พยุงแสนกุล. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทธไธสง จังหวัดบุรีรัมย์*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทศนา แชมมณีและคณะ. (2549). *การนำเสนอรูปแบบเสริมสร้างทักษะการคิดขั้นสูง ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาตรีสำหรับหลักสูตรครุศึกษา: รายงานผลการวิจัย*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียน ทองแก้ว. *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ* retrieved 01 Dec.2012 from www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc
- นุชลี อุปภัย. (2555). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991).
- บรรจง อมรชีวิน. (2554). *Thinking School สอนให้คิด*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช. (2545). *Benchmarking ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้และสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ. (2549, 8 มิถุนายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 123 ตอนที่ 56 ง. หน้า 289-295.
- ประพนธ์ ผาสุขยัต. (2556). *ความหมายที่หลากหลายของคำว่า "Best Practices"*. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2556 จาก <http://www.gotoknow.org/posts/366868>
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิค พรินต์

- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และ ณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. (2552). “ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครูสู่ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2” มติชนรายวัน. 11 ตุลาคม 2552 หน้า 7.
- ปราวีณยา สุวรรณรัฐโชติ. (2552, มีนาคม-มิถุนายน). การเรียนรู้ร่วมกันบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการใช้คอมพิวเตอร์การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปีที่ 37(ฉบับที่ 3): 150-164.
- ปริญญา มีสุข. (2552). ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณา หมวดราศี. (2552). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจนา เอื้องไพบูลย์. (2546). การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: การศึกษาแบบพหุกรณี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การศึกษานอกระบบโรงเรียน) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พศิน แดงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพับลิชชิง.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งชัน. (2552, มีนาคม-มิถุนายน). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปีที่ 37 (ฉบับที่ 3): 87-102
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ รัชนิกร หงส์พนัส และปราวีณยา สุวรรณรัฐโชติ. (2551). กลยุทธ์พัฒนาการคิด. ภูมิคุ้มกันในตนเอง. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ภาวิธ ทองโรจน์. (2551). “10 อาการที่ต้องผ่าตัดใหญ่การศึกษาไทย (1) คุณภาพตกต่ำ-ปัญหาโครงสร้างครู” มติชนรายวัน. 9 พฤศจิกายน 2551 หน้า 7.
- มานิดา ลือสายวงศ์. (2551). ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาบริษัทธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาร์ควอดด์, ไมเคิล เจ. (2553). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. แปลโดย บดินทร์ วิจารณ์ และเรียบเรียงโดย วีรฐ มาษะศิรินันท์. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

- มิ่งขวัญ คงเจริญ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การศึกษานอกระบบโรงเรียน) กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รีอบบิส, สตีเฟนส์ พี. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ราตรี ต๊ะพันธุ์. (2549). *การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร.สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โรบิน ไฟการ์ดีและไบรอัน เอ็ม. ฟิท. (2554). *วิสัยทัศน์ของสิงคโปร์ : สอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น*. ใน *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. เจมส์ เบลล์และรอน แบรดท์ (บรรณาธิการ). แปลโดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรืองและอชิป จิตตฤกษ์. หน้า 170-193. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: Openworld.
- วรรณภา คนกล้า. (2552). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ สีนถาวร. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานแบบร่วมมือโดยใช้แหล่งข้อมูลเป็นหลักในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการรู้สารสนเทศ และทักษะการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษาครูระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (เทคโนโลยีและการสื่อสาร) กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ *NIDA Development Journal*. ปีที่ 51 (1): 201-219
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2556). *การจัดการความรู้*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2556 จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/การจัดการความรู้>
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

- วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในกระบวนการพยาบาล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). *ปฏิรูปการเรียนรู้ : ผู้เรียนสำคัญที่สุด สูตรสำเร็จหรือกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรีนติ้ง.
- วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร. (2553). *ปฏิรูปการศึกษา แนวคิดและข้อเสนอแนะ*. กรุงเทพฯ: วชิระวิทยากร เชียงกูล. เป้าหมายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้ได้ผล : สภาวะการศึกษา ปี 52-53 retrieved 30/11/2012 from : www.witayakornclub.wordpress.com/2012/03/17/บทที่-6-เป้าหมายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้ได้ผล:รายงานสภาวะการศึกษาปี 52-53
- วิยะดา รัตนสุวรรณ. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด ไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เวนเกอร์ เอเตียน, แมคเดอร์ม็อท ริชาร์ด และ ชไนเดอร์ วิลเลียม เอ็ม. (2004). *ชุมชนแนวปฏิบัติ การจัดการความรู้สายพันธุ์ใหม่*. แปลโดย พูนลาภ อุทัยเลิศอรุณ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ศรัณยา แสงหิรัญ. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อให้มีคุณลักษณะสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันท์ฉาย และประกอบ คุปรัตน์. (2554, มกราคม-มีนาคม). *ความสามารถในการจัดการความรู้กับความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการที่มีนวัตกรรมในประเทศไทย*. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ NIDA Development Journal. ปีที่ 51(1): 157-199

- สายสุนีย์ เทพสุขเยี่ยม. (2553). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยวิธีการค้นพบโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนนักปฏิบัติและชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 และการมีส่วนร่วมของชุมชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขบัณฑิต (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา). กรุงเทพฯ: ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลก ขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2552. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริวิ พิศุทธิ์สินธพ. (2553). รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา คาทอลิก. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2004). “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้” *Productivity*. 9(53) (พ.ย. – ธ.ค.) : 44 – 48.
- อัฐพล อินทะเสนา. (2552). การวิจัยแบบผสมเพื่อศึกษาของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Anderson. L. W. (Ed.); Krathwohl. D.R. (Ed.); & et. al. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. (Complete edition). New York: Longman.
- Arends I. Richard. (2009). *Learning to Teach*. 8th Edition. USA.: McGraw Hill.

- Argyris C.; & Schön, D. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Mass: Addison Wesley.
- Banks. James A. (1985). *Teaching Strategies for the Social Studies Inquiry, Volening and Decision-Making*. SA: University of Washington.
- Berio Angel. (2006). Assessing the learning organization profile of Ohio State University extension using the systems-linked organizational model. *CienciasSociales Online*, Marzo 2006, Vol. III, No. 1 (30 - 46). Retrieved Aug 23, 2011, from <http://www.uvm.cl/csonline>
- Best J. W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. Eaglewood Cliff. NJ.: Prentice Hall.
- Clark L.H. (1970). *Strategies and Tactics in secondary school teaching*. London: Collier-Macmillan.
- Dale Edgar. (1969). *Audiovisual Methods in Teaching*. 3rd ed. New York: Dryden Press.
- Dalton Elizabeth A. (2003). *The "New Bloom's Taxonomy," Objectives, and Assessments*. Retrieved August 15, 2012, from http://www.gaeacoop.org/Dalton/publications/new_bloom.pdf.
- Darling-Hammond L. (1996). What matters most: A competent teacher for every child. *Phi Delta Kappan*, 78(3), 198-200.
- Dilworth M.E.; & Imig, D.G. (1995). "Professional Teacher Development and the Reform Agenda" Online, Retrieved Dec. 10, 2010, from <http://www.erigdigest.org/1996-1/reform.htm>
- Driscoll M. P. (2000). *Psychology of learning for instruction*. (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- DuFour Richard; & DuFour Rebecca. (2012). *The School Leader's Guide to Professional Learning Communities at Work*. USA.: Solution Tree.
- Easton Lois Brown. (2011). *Professional Learning Communities By Design*. USA.: Corwin.
- Fullan M. (1991). *The new meaning of educational change*. New York: Teachers College Press.
- Gardner Howard. (2007). *Five minds for the future*. Boston: Harvard Business School Press.

- Guilford J. P. (1956). The structure of intellect. *Psychological Bulletin*, Vol 53(4), Jul 1956, 267-293
- Guilford J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Guilford J. P. (1960). Basic conceptual problems of the psychology of thinking. *Proceedings of the New York Academy of Sciences*. 91, 6-21.
- Guilford J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Guilford J. P. (1986). *Creative talents: Their nature, uses and development*. New York: Bearly
- Hord Shirley. M. (1999). *Professional learning communities : Communities of continuous inquiry and improvement*. TX: South West Educational Lab.
- James W. Potter. (2005). *Becoming a Strategic Thinker Developing Skills for Success*. NJ: Pearson Press.
- Kilpatrick Sue; Barrett Margaret; & Jones Tammy. (2003). Defining Learning Communities. *CRLRA Discussion Paper D1/2003*. Retrieved Sept 5, 2011, from <http://www.crlra.utas.edu.au/files/discussion/2003/D1-2003.pdf>
- Kruse S.D.; Louis K. S.; & Bryk, A. (1995). An emerging framework for analyzing school-based professional community. In *Professionalism and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools*. K. S. Louis; & S. D. Kruse (Eds.). pp.23-42. CA: Corwin Press.
- Marquardt Michael J. (1996). *Building the learning organization : A systems approach to quantum improvement and global success*. USA.: McGraw-Hill
- Marsick J. Victoria; Bitterman Jeanne; & Ruud van der Veen. (2000). *From the Learning Organization to Learning Communities toward a Learning Society*. Information Series No. 382. Retrieved from WebSite: http://ericacve.org/mp_marsick_01.asp
New York: Currency/Doubleday.
- Marzano R. J. (2003). *What works in schools: Translating research into action*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- McLaughlin M. W.; & Talbert J. E. (1993). *Building School-Based Teacher Learning Communities : Professional strategies to improve student achievement*. New York: Teacher College Press.

- Ng Aik Kwang. (2001). *Why Asians Are Less Creative Than Westerners*. Singapore: Pearson Education Asia Pte Ltd.
- Paul Richard W.; & Elder Linda. (2001). *Critical Thinking : Tools for Taking Charge of Your Professional and Personal life*. U.S.A.: Prentice Hall.
- Perkins David N. (1991). *Smart schools : Better Thinking and Learning for Every Child*. New York: The Free Press.
- Potter James W. (2005). *Media Literacy*. (3rd ed.). CA: Sage Publications.
- Riel M.; & Fulton K. (2001). The role of technology in supporting learning communities. *Phi Delta Kappan*. 82(7): 518-523.
- Roberts Sylvia M.; & Pruitt Eunice Z. (2009). *Schools as Professional Learning Communities*. Second Edition. California: Corwin Press.
- Rosenholtz Susan J. (1989). *Teacher's Workplace : The Social Organization of Schools*. NY: Longman.
- Senge P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.
- Senge P. et al. (1994). *The fifth discipline fieldbook: Strategies for building a learning organization*. New York: Currency/Doubleday.
- Senge P. et al. (2000). *Schools That Learn. A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares About Education*. New York: Doubleday/Currency
- Shapiro N.S.; & Levine, J.J. (1999). *Creating Learning Communities: A Practical Guide to Winning Support, Organizing for Change, and Implementing Programs*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shulman Lawrence. (2009). *The skills of helping individual, families, groups and communities*. (6th ed.). CA: Thomson/Wadsworth.
- Sparks D. & S. Loucks-Horsley. (2009). "Models of Staff Development" in W.R. Houston (Ed.), *Handbook of Research on Teacher Education*. New York: Macmillan
- Sternberg R.J. & Lubart T.I. (1999). The concept of creativity: Prospects and paradigms. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity* (pp. 3–15). UK: Cambridge University Press.

- Sternberg R.J., & Grigorenko E.L. (2000-2001). Guilford's Structure of Intellect Model and Model of Creativity : Contribution and Limitations. *Creativity Research Journal*, 13, 309-316
- Stewart Vivien. (2010). A Classroom as Wide as the World. In *Curriculum 21 Essential Education for a Changing World*. Edited by Heidi Hayes Jacobs. pp. 97-114.
- Stripling Barbara K. (1999). "Developing a Collaborative Access Environment: Meeting the Resource Needs of the Learning Community." In *Student Learning in an Information Age: Principles and Practice*, ed. Barbara K. Stripling, p. 231-259. CO: Teacher Ideas Press.
- Taggart Germaine L. & Wilson Alfred P. (2005). *Promoting Reflective Thinking in Teacher : 50 Action Strategies*. U.S.A.: Sage Publications.
- Tobin Daniel R. (1993). *Re-Educating The Corporation Foundations for The Learning Organization*. USA.: Oliver Wight Publication.
- Torrance Paul E. and Myers R. E. (1972). *Creative Learning and Teaching*.
- Torrance E. P. (1962). *Guiding Creative Talent*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall
- Torrance E.P. (1970). *Encouraging Creativity in the Classroom*. USA. : Wm. C. Brown Company Publishers U.S.A.: Harper & Row
- UNESCO. (2002). *Pathways into the Third Millennium: Society, Knowledge and Know-How*. UNESCO/ICPHS INTERNATIONAL SYMPOSIUM (Report) 6-7 December, 2001 Istituto Italiano per gli Studi Filosofici Naples, Italy USA.: ASCD
- Vygotsky L.S. (1978). *Mind in society: the development of higher psychological processes*. (M.Cole, V. John Steiner, S. Scribner and E. Souberman, eds). M.A.: Harvard University Press.
- Watkins Chris. (2005). *Classrooms as Learning Communities*. UK.:Routledge.
- Watson G. & Glaser E.M. (1964). *Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal Manual*. NY: Harcourt, Brace and world.
- Wikipedia. *Continuing professional development* . retrieved 01 Dec. 2012 from http://en.wikipedia.org/wiki/Continuing_professional_development

Wilmarth Steven. (2010). Five Socio-Technology Trends That Change Everything in Learning and Teaching. *In Curriculum 21 Essential Education for a Changing World*. Edited by Heidi Hayes Jacobs. pp. 80-90. USA.: ASCD

Zairi Mohamed. (1998). *Benchmarking for Best Practice : Continuous learning through sustainable innovation*. USA.: Butterworth-Heinemann.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเบื้องต้น

1. รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ อาจารย์ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ อาจารย์สาขาวิชาการมัธยมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ พันโทหญิง ดร.วรรณรัตน์ ศรีกนก อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
4. อาจารย์ พันโทหญิง ดร.ปราณี อ่อนศรี อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
5. อาจารย์ ดร.มนัส บุญประกอบ อาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. ดร. ไชติมา หนูพริก นักวิชาการ สำนักทดสอบทางการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ
7. ดร.สิริลักษณ์ เฟื่องกาญจน์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย
8. ดร.วิภาวดี ชีวะผลาบุญ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ ร.ร.วัฒนาวิทยาลัย
9. คุณทิพาพันธ์ พึ่งภูมิ ครูโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือประเมินตนเองของคุณ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาชีผล อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม
3. อาจารย์ ดร.ธีรภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด เชื้อสุวรรณทวี อาจารย์โรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(ฝ่ายมัธยม)
5. อาจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรรม อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
เครื่องมือประเมินประสิทธิผลรูปแบบ



เครื่องมือวัดสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู

นิยามศัพท์

สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่มีอยู่อย่างเชี่ยวชาญ รวมทั้งวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ ถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยนำมาใช้ในการพัฒนา วัดและประเมินผลด้วย ประกอบด้วย

1) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า แสวงหาโอกาส พัฒนาความรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทีม และองค์กร ซึ่งวัดได้โดยการประเมินตนเอง และการประเมินผลการทำงาน

2) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น มีภาวะผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งวัดได้โดยการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน

3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการสร้าง การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งสามารถพัฒนาหลักสูตร ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งวัดได้โดยการสังเกตพฤติกรรมการสอน

4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง ความสามารถในการวัดประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ตามสภาพจริง ซึ่งวัดได้โดยการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จากทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนที่เพิ่มขึ้น

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

- คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานว่ามีสมรรถนะในแต่ละรายการอยู่ในระดับคุณภาพใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพของแต่ละรายการ
- ระดับ 1 ปฏิบัติได้เมื่อได้รับการช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด
- ระดับ 2 ปฏิบัติได้เมื่อได้ศึกษาตัวอย่างเพิ่มเติม
- ระดับ 3 ปฏิบัติได้เมื่อได้รับคำแนะนำ
- ระดับ 4 ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง
- ระดับ 5 ปฏิบัติได้ด้วยตนเองและให้ความช่วยเหลือเพื่อนได้

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ					ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
	1	2	3	4	5	+1	0	-1
1. การพัฒนาตนเอง								
1.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง								
1) สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง								
2) การเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสม								
1.2 ความสามารถในการใช้ภาษาไทยและการสื่อสาร								
1) การใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อสารได้ถูกต้อง								
2) การจับใจความ การสรุปจากการอ่าน และการฟัง								
1.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ								
1) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการใช้เทคโนโลยี								
2) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร								
1.4 ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ								
1) การใช้ computer เบื้องต้น								

2) การใช้ internet								
3) การใช้ E-mail								
รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ					ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
	1	2	3	4	5	+1	0	-1
4) การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่นที่เหมาะสม								
5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน								
2. การทำงานเป็นทีม								
1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น								
2) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับข้อตกลงของทีมงาน								
3) ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและร่วมแก้ปัญหา								
4) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง								
5) การปฏิบัติตนเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท								
6) การสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม								
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ								
3.1 การจัดการเรียนรู้								
1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา								
2) การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์								
3) การนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร								
4) ความรู้ความสามารถในเนื้อหาสาระที่สอน								

5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน								
6) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้								
7) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้								
รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ					ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
	1	2	3	4	5	+1	0	-1
8) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เลือกเรียน ตามความสามารถและความสนใจ								
9) การใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย								
10) ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดตามความเคลื่อนไหว ของเหตุการณ์ในสังคมไทย อาเซียน และโลก								
11) การเลือกใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้								
12) การออกแบบและการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้								
3.2 การพัฒนาผู้เรียน								
1) การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ที่ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้								
2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเอง ในด้านสุขภาพกายเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี								
3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนา สุขภาพจิตเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี								
4) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข								
5) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับมติของ กลุ่ม								
6) การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม วัฒนธรรมและค่านิยมไทย								

7) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน								
8) การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน								
9) การแนะแนว และให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งกลุ่มดี กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มที่มีปัญหา								
รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ					ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
	1	2	3	4	5	+1	0	-1
10) การจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน								
3.3 การจัดการชั้นเรียน								
1) การจัดกิจกรรม สนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พูดคุย ได้ตอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน								
2) การจัดมุมประสบการณ์ และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน								
3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกัน								
4) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข								
5) การแก้ปัญหาพฤติกรรมและระเบียบวินัยในชั้นเรียน								
6) การจัดทำและนำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคลไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน								
7) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลง สำหรับใช้ร่วมกันในชั้นเรียน								
8) การนำข้อมูลจากฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน								
4. การวัดและประเมินผลตามสภาพ								

แบบบันทึกพฤติกรรมการสอน

แบบบันทึกพฤติกรรมนี้ ได้นำมาจาก ทวีป อภิสัท (2553: 56) ที่ดัดแปลงเพิ่มเติมมาจากแบบบันทึกพฤติกรรมของเฟลนเดอร์ (Flander) รวม 12 หัวข้อ ดังนี้

1. การอธิบาย (บรรยาย)	หมายถึง	การพูด อธิบาย โดยไม่มีอุปกรณ์ประกอบ
2. การถาม	หมายถึง	การตั้งคำถามของครูให้นักเรียนตอบ
3. นักเรียนพูด-ตอบสนอง	หมายถึง	นักเรียนตอบคำถามของครูหรือตอบคำถามของเพื่อนที่ถามขึ้นมา
4. การติเตียน การวิจารณ์-คำตอบ /การลงโทษ	หมายถึง	การดู ตำหนิ วิจารณ์ ลงโทษ การกระทำหรือพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออก
5. นักเรียนพูด-ริเริ่ม	หมายถึง	นักเรียนซักถาม แสดงความคิดเห็น หรือพูดโดยที่ครูมิได้ซักถาม
6. การยอมรับและนำความคิดของนักเรียนไปใช้	หมายถึง	การนำคำพูดหรือคำตอบของนักเรียนไปอ้างอิงต่อไป เช่น สมศรีตอบว่าจระเข้เป็นสัตว์เลื้อยคลานถูกแล้ว นักเรียนคนอื่นคิดว่ามีสัตว์อะไรอื่นที่เลื้อยคลานอีกบ้าง... เป็นต้น
7. การยอมรับความรู้สึก	หมายถึง	การแสดงความใส่ใจต่อผู้เรียน เช่น ยอมรับ พักหน้ามองหน้า ตั้งใจฟัง
8. การชมเชยให้กำลังใจ	หมายถึง	เป็นการใช้คำพูดที่ยกย่อง ให้กำลังใจ
9. การใช้สื่อการสอน	หมายถึง	การที่ครูอธิบายประกอบการใช้อุปกรณ์หรือสาธิตประกอบการสอนแก่นักเรียน
10. การชี้แจง/สั่งงาน	หมายถึง	การที่ครูสั่งหรือชี้แจงให้นักเรียนทำหรือปฏิบัติตาม

		เช่น เปิดหนังสือหน้า 10....เป็นต้น
11. การเจียบ/สับสน	หมายถึง	การเจียบทั้งสองฝ่าย คือทั้งครูและนักเรียน ซึ่งครูอาจนั่งพักหรือทำกิจกรรมของตนไป หรือ นักเรียนอยู่ในระยะสับสน ตอบคำถามไม่ได้ เป็นต้น
12. การช่วยเหลือนักเรียนในการทำกิจกรรม	หมายถึง	ในขณะที่ครูให้นักเรียนทำกิจกรรม แล้วครูเข้าไปคอยดูแลช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาแก่นักเรียน

คำอธิบายประกอบการบันทึกพฤติกรรม

1. ให้ผู้สังเกตพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้ง 12 หัวข้อ โดยจับเวลาและบันทึกโดยการขีดลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมที่กำลังดำเนินอยู่ทุก ๆ 5 นาที
2. การบันทึกพฤติกรรมการสอนจะบันทึกหลังจากผู้สอนเริ่มสอนในชั้นแล้วประมาณ 10 นาที และบันทึกพฤติกรรมติดต่อกันไป 25-30 นาที
3. เมื่อบันทึกครบตามเวลาที่กำหนดแล้ว ให้รวมความถี่ของแต่ละหัวข้อออกมาเป็นคะแนนนำมาเปรียบเทียบเพื่ออภิปรายนำไปพิจารณาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขการสอนครั้งต่อไป ให้ดีขึ้น โดยอาจจะเพิ่มเติมพฤติกรรมการสอนที่ขาดหายไปให้มากขึ้น และลดปริมาณพฤติกรรมการสอนที่ใช้มากเกินไป

แบบประเมินทักษะของผู้เรียน

นิยามศัพท์

ทักษะของผู้เรียน หรือ ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ความชำนาญ หรือความสามารถในการเรียนรู้ ที่เกิดจากการฝึกฝน และกระทำบ่อย ๆ ประกอบด้วย

- 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ไขปัญหาในการทำโครงการ กิจกรรมที่ครอบคลุมหมายถึง ประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีในการสร้างแนวคิดใหม่ ที่เป็นต้นแบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถหาแนวโน้มและคาดการณ์ความเป็นไปได้ ซึ่งวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เพิ่มขึ้น
- 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการเข้าถึงจัดการ บูรณาการ ประเมิน และสร้างสรรค์ ข้อมูลที่ได้รับ เลือกใช้ วิเคราะห์ ประเมิน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบ เชื่อมโยงเครือข่าย และสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้จากการสังเกตพฤติกรรม แบบวัดประเมินผลทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี
- 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน มีทักษะในการปรับตัว ยืดหยุ่น พึ่งพาตนเอง เรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความคิดริเริ่มและสามารถชี้นำตนเองในการเรียนรู้ ให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ มีความรู้ ความเข้าใจ ในพื้นฐานอาชีพต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากแบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพ

แบบประเมินทักษะผู้เรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละช่องรายการ

+1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

รายการ	ระดับคุณภาพ					ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	+1	0	-1
ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม								
1. ผู้เรียนสามารถเขียนและอ่านตัวเลขอารบิกและตัวเลขไทย แสดงปริมาณของสิ่งของหรือจำนวนนับที่ไม่เกินร้อยได้								
2. ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสิ่งไม่มีชีวิตได้								
3. ผู้เรียนสามารถจำแนกรูปเรขาคณิตได้								
4. ผู้เรียนสามารถให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และสรุปผลได้อย่างเหมาะสม								
5. ผู้เรียนมีความสามารถในการเชื่อมโยง								

ความรู้ในแต่ละวิชาที่เรียนได้								
6. ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และหาคำตอบของ โจทย์ปัญหา								
7. ผู้เรียนสามารถบอกชนิดและค่าของเงิน เหรียญ และธนบัตรได้								
8. ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบค่าของเงิน เหรียญและธนบัตรได้อย่างถูกต้อง								
9. ผู้เรียนสามารถบอกเวลาบนหน้าปัด นาฬิกาได้อย่างถูกต้อง								
รายการ	ระดับคุณภาพ					ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ		
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย มาก	+1	0	-1
10. ผู้เรียนสามารถอ่านปฏิทิน เดือน และ อันดับที่ของเดือนได้								
11. ผู้เรียนเข้าใจความหมายทางคณิตศาสตร์ ของการบวก ลบ คูณ และการหาร รวมทั้ง การใช้เครื่องหมาย $+$, $-$, $\times$, $\div$								
12. ผู้เรียนสามารถวางแผนสังเกต สำรวจ ตรวจสอบ โดยใช้ความคิดของตนเองและ ของครู								
13. ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นในการสำรวจ ตรวจสอบ								
14. ผู้เรียนสามารถตั้งคำถามใหม่จากผลการ สำรวจ ตรวจสอบ								
15. ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น และรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มนำไปสู่การสร้างความรู้								
ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี								
1. ผู้เรียนสามารถใช้ภาษา และสัญลักษณ์ทาง คณิตศาสตร์ในการสื่อสาร การสื่อความหมาย								

และนำเสนอได้อย่างถูกต้อง								
2. ผู้เรียนสามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่จะศึกษาตามที่กำหนดให้หรือตามความสนใจ								
3. ผู้เรียนสามารถจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ ตรวจสอบ และนำเสนอผล								
4. ผู้เรียนสามารถสืบค้นแหล่งข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ได้อย่างถูกต้อง								
5. ผู้เรียนสามารถนำเสนอผลงานด้วยวาจาให้ผู้อื่นเข้าใจกระบวนการและผลของงาน								
รายการ	ระดับคุณภาพ					ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	+1	0	-1
6. ผู้เรียนวางแผนการสังเกต สำรวจ ตรวจสอบ ศึกษา ค้นคว้า โดยใช้ความคิดของตนเอง ของกลุ่มและของครู								
7. ผู้เรียนสามารถสืบค้นและอภิปราย								
8. ผู้เรียนสามารถสำรวจ และยกตัวอย่าง								
9. ผู้เรียนสามารถจำแนกชนิดของข้อมูล อภิปรายประโยชน์และโทษที่อาจเกิดขึ้นได้								
10. ผู้เรียนสามารถกรองข้อมูลที่ได้รับจากสื่อเทคโนโลยี ด้านต่าง ๆ								
11. ผู้เรียนสามารถส่งงานทาง e-mail ได้								
12. ผู้เรียนไม่ลอกข้อมูลที่ได้รับมา แต่สามารถสรุปความ คัดแยกข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เชื่อมโยงกับบทเรียน ด้วยคำพูดของตนเองได้								
13. ผู้เรียนวางแผนสังเกต เสนอวิธีสำรวจ ตรวจสอบ								
14. ผู้เรียนค้นคว้าและคาดการณ์ สิ่งที่จะพบจากการสำรวจ ตรวจสอบ								

15. ผู้เรียนนำเสนอ จัดแสดงผลงานโดยอธิบายด้วยวาจา และเขียนแผนที่ความคิดอธิบายกระบวนการและผลของงานให้ผู้อื่นเข้าใจ								
ทักษะชีวิตและอาชีพ								
1. ผู้เรียนสามารถอ่านปฏิทินได้								
2. ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาโจทย์เกี่ยวกับเวลา								
รายการ	ระดับคุณภาพ					ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ		
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก	+1	0	-1
3. ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เช่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย								
4. ผู้เรียนสามารถเลือกซื้อของและเข้าใจการชำระเงิน การทอนเงิน ได้อย่างถูกต้อง								
5. ผู้เรียนสามารถเขียนไดอารี่ บันทึกเรื่องราวในชีวิตประจำวัน								
6. ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและต่อเพื่อน มีความสุขในการเรียนรู้								
7. ผู้เรียนมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็น กล้าคิดและแสดงออกในทางสร้างสรรค์								
8. ผู้เรียนมีความเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดี								
9. ผู้เรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน และร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่ม								
10. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการส่งงานตามเวลา								

11. ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล								
12. ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง								
13. ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง								
14. ผู้เรียนมีความเข้าใจผู้อื่น มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่								
15. ผู้เรียนมีความคิดในแง่บวก คิดได้ถูกต้อง								





ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครู

1. ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ และค่านิยมของโรงเรียนมีผลต่อการพัฒนาเชิงวิชาชีพครูหรือไม่?

2. ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีม มีปัจจัยใดที่สนับสนุนให้ครูร่วมมือกันในการทำงาน

3. การรวมกลุ่มของครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอน (วิชาการ) จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนได้หรือไม่?

4. รูปแบบใดที่ท่านคิดว่าเหมาะสมที่สุดสำหรับโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ในการพัฒนาเชิงวิชาชีพครู ?

ก. การพัฒนาอย่างเป็นทางการ

ข. การพัฒนาอย่างไม่เป็นทางการ

ค. การพัฒนาทั้งทางการ

5. ท่านคิดว่าทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ คิดแก้ปัญหา มีส่วนอย่างไรในการพัฒนาเชิงวิชาชีพครู และการพัฒนานักเรียน

**แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษา**

1. หนูคิดว่าครูที่สอนดี ควรมีลักษณะอย่างไร?

2. หนูคิดว่าครูควรสอนอย่างไร? ให้นูเข้าใจ และสนุก รวมทั้งอยากเรียนมากขึ้น?

3. หนูชอบวิธีการเรียนการสอนที่เป็นอยู่หรือไม่? ทำไมจึงไม่ชอบ?

4. หนูต้องไปเรียนพิเศษข้างนอกหรือไม่? เพื่อให้เข้าใจมากขึ้น การเรียนพิเศษช่วยอย่างไร?

5. ครูที่ดี ที่หนูชอบเป็นอย่างไร?



ภาคผนวก ง
กิจกรรมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
สำหรับครูประถมศึกษา

กิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

เป็นการรวมตัวกันของครู เพื่อร่วมกันพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู ทำงานร่วมกันเป็นทีม เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่ทำอย่างโดดเดี่ยว มาเป็นทำงานร่วมกันเป็นทีม พัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง มีการแบ่งปันและมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผลลัพธ์เกิดขึ้นที่ตัวผู้เรียน ผู้สอน และโรงเรียน

หลักการ

1. แนะนำแนวคิดเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพให้กับบุคลากร ในฐานะที่เป็นทีมงานเดียวกัน โดยแบ่งปันเป้าหมาย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้

2. เริ่มต้นด้วยหนังสือที่จะศึกษาร่วมกัน หนังสือที่แนะนำคือ
[วศิน แดงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิง]

3. ทำให้ทุกคนที่ร่วมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้พัฒนาเชิงวิชาชีพให้มากที่สุด โดยให้แต่ละคนในกลุ่มได้มีโอกาสแบ่งปันประสบการณ์ ที่ได้รับมาจากการทำงานหรือจากการไปร่วมสัมมนา โดยมีการติดตามผลการไปร่วมสัมมนา จากการจดบันทึกรายงาน

4. สอบถามครูที่ไปพัฒนามาแล้วถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับมา

5. ครูสามารถประเมินความต้องการจำเป็นของตนเองบนพื้นฐานของเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสามารถแบ่งปันกับครูทั้งหมด

6. เริ่มต้นกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน

7. เริ่มต้นพูดคุยกับผู้บริหารเกี่ยวกับการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในด้านโครงสร้าง เวลา สถานที่ งบประมาณและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

8. เชิญชวนครูให้พบกัน เพื่อเสวนาสะท้อนคิดถึงสิ่งที่คุณครูควรเรียนรู้ และพัฒนาไปด้วยกันในโรงเรียนรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1) การพัฒนาแบบเป็นทางการ เป็นการกำหนดโดยหน่วยงาน คือ โรงเรียนหรือกระทรวงศึกษาธิการ มีงบประมาณของส่วนราชการรองรับ เป็นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศภายในและภายนอกสถานศึกษา

2) การพัฒนาแบบไม่เป็นทางการ เป็นการพัฒนาตนเองที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือมีความต้องการ ตระหนักในแต่ละบุคคล ที่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การไปทัศนศึกษา การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ

3) การพัฒนาแบบกึ่งทางการ เป็นการพัฒนาที่อาศัยเพื่อนร่วมงาน ดำเนินการทั้งในเวลาทำการและนอกเวลาทำการ เป็นกระบวนการสร้างบรรยากาศขององค์กร มีการสังเกต การเสวนาสะท้อนคิด จากเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ถือว่าเป็นการพัฒนาแบบกึ่งทางการนี้

กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนของครูเป็นหน้าที่หลักของวิชาชีพ โดยหลักสากลอยู่แล้ว โดยนักเรียนทุกคนต้องได้รับสิทธิที่จะได้รับการศึกษาจากครูที่มีสมรรถนะสูง ที่รับผิดชอบในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มสมรรถนะ โดยโรงเรียนและผู้บริหารมีหน้าที่ในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานของครู โดยสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา

กิจกรรม 1 ค่านิยม วิสัยทัศน์

วัตถุประสงค์

- เพื่อหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วิสัยทัศน์ ด้วยการใช้ค่านิยมเก่าเป็นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่

- เพื่อสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในกลุ่ม

ขั้นตอน

1. ให้ครูจับคู่ หรือจับกันเป็นสามคน แล้วให้แต่ละท่านเขียนลงในกระเป๋ 3 สิ่งที่มีความหมาย (เช่นรูปภาพ เป็นต้น) และอธิบายแต่ละอย่าง เป็นการแนะนำตนเอง โดยใช้ของในกระเป๋มาอธิบายให้กับกลุ่ม แสดงให้เห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขา และอะไรที่พวกเขาเห็นคุณค่ามากที่สุด

2. ให้ครูนั่งเป็นวงกลม ให้ครูคนหนึ่งเริ่มต้นพูดนำขึ้นก่อนว่า ก เอ๋ย ก ไก่ แล้วให้ทุกคนร่วมกันต่อ ข ไข่ ค ควาย ไปจนถึง ฮ นกฮูก ครบทั้ง 44 ตัวอักษร ตามที่เคยสอน และเคยชินมา

3. แล้วถามครูว่า ถ้าเราเปลี่ยน เป็น ข ไข่ ขึ้นก่อน ก ไก่ หรือ เปลี่ยน ก เอ๋ย ก กิน แทน ก เอ๋ย ก ไก่ บ เอ๋ย บ บิน แทน บ ใบไม้ ม เอ๋ย ม หมู หรือ ม เอ๋ย ม หมา จะได้หรือไม่
4. ถ้าได้ เพราะอะไร ทำไมถึงอยากเปลี่ยน และไม่ได้เพราะอะไร ทำไมจึงเปลี่ยนไม่ได้
5. ให้ครูอภิปราย กับการเรียนการสอนของแต่ละระดับชั้น หาข้อสรุปและเหตุผล

อภิปราย

- ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยดั้งเดิม เปรียบเทียบในปัจจุบันที่คุณครูแต่ละท่านได้รับรู้
- ค่านิยมและวิสัยทัศน์เหล่านั้นล้ำสมัยไปหรือยัง ควรจะปรับเปลี่ยนอย่างไร ถ้าไม่ล้ำสมัย จะยังคงไว้ เพียงแต่เปลี่ยนบางสิ่งบางอย่าง ควรเปลี่ยนในเรื่องใดบ้าง?
- ให้ครูอภิปราย กับการเรียนการสอนของแต่ละระดับชั้น หาข้อสรุปและเหตุผล

สิ่งที่ได้รับ

1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของแต่ละองค์กร เป็นค่านิยมที่ปลูกฝังกันมาแต่เริ่มแรก เมื่อครูเข้ามาทำงานใหม่ ๆ จะมีการปฐมนิเทศ มีการพูดต่อกันมาถึงระเบียบปฏิบัติ และประเพณี ซึ่งทำต่อกันมามีบางอย่างที่ดี ก็ควรคงไว้ บางอย่างที่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น พัฒนาขึ้นก็ควรจะเปลี่ยนแปลงได้
2. ครูที่อยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน มักจะเกิดความฝังใจ ประทับใจ แสดงความคิดเห็นไปตามแนวความคิด ความเชื่อที่สืบทอดกันมา โดยไม่ทราบเหตุผลเบื้องหลังของประเพณี ค่านิยม นั้น ๆ
3. การเปลี่ยนค่านิยมใหม่ จะต้องมีค่านิยมเดิมเป็นพื้นฐาน ไปสู่ค่านิยมใหม่ที่เหมาะสม ส่วนที่สำคัญคือ การที่จะมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ไปในทางเดียวกัน ทุกคนในองค์กรรู้ถึงเหตุผลในค่านิยมและวิสัยทัศน์นั้น
4. มีการพูดคุย เสนอแนะ สะท้อนคิดซึ่งกันและกัน สรุปข้อคิดเห็น ความคิด วิสัยทัศน์ที่มีต่อองค์กรร่วมกัน เพื่อเป็นแบบปฏิบัติ และ ทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อไป

กิจกรรม 2 มนุษย์สัมพันธ์กับวิชาชีพ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูทราบถึงความสำคัญของการทำงาน รวมทั้งการติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในวิชาชีพครู

ขั้นตอน

1. ให้อภิปรายและสรุปข้อเสนอแนะจากการแสดงบทบาท (Role Playing) เรื่อง “คุณครูคนใหม่” โดยพิมพ์บทบาทแจกให้กับผู้แสดง

ผู้แสดงคนที่ 1 สมมติบทบาทว่าท่านเป็นครูที่มีประสบการณ์สอนมานานเกิน 20 ปี ท่านเป็นหัวหน้าระดับ ผู้อำนวยการเรียกไปพบเรื่องที่มีผู้ปกครองมาร้องเรียนครูที่ทำโทษนักเรียน หรือนักเรียน ว่าทำเกินกว่าเหตุ ท่านจะอย่างไร?

ผู้แสดงคนที่ 2 สมมติบทบาทว่าท่านเป็นครูประจำชั้น ที่เพิ่งมาทำงานได้ไม่นาน ท่านถูกหัวหน้าตักเตือน เรื่องการทำโทษนักเรียน

ผู้แสดงคนที่ 3 สมมติบทบาทว่าท่านเป็นผู้จัดการโรงเรียนที่มีผู้ปกครองมาร้องเรียนเกี่ยวกับการทำโทษลูกของเขาอย่างไม่สมควร ท่านจะอธิบายอย่างไรกับผู้ปกครองท่านนั้น?

ผู้แสดงคนที่ 4 สมมติบทบาทว่าท่านเป็นผู้ปกครองนักเรียน ที่มาร้องเรียนเรื่องการที่ถูกทำโทษ จนไม่อยากมาโรงเรียนเพราะครู (ผู้แสดงคนที่ 2)

เมื่อผู้แสดง แสดงจบแล้ว ให้ครูร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ และสรุปเสนอแนะบทบาทของผู้แสดงว่าเหมาะสมหรือไม่ หรือควรจะเป็นอย่างไร

2. แจกกรณีตัวอย่าง ให้ครูทุกคนอ่าน “ครู Gen Y” และพิจารณาเพื่ออภิปรายตามหัวข้อที่ให้

ครู Gen Y

ครูวาย มั่นใจ เป็นครูใหม่ที่เพิ่งจบวุฒิปริญญาตรี ได้เกียรตินิยม มาจากมหาวิทยาลัยมีชื่อแห่งหนึ่ง เป็นคนที่มีคามมุ่งมั่น มีความมั่นใจในตนเอง หัวก้าวหน้า อยากรับผิดชอบ ได้สมัครเข้าไปทำงานในโรงเรียนเอกชนใหญ่แห่งหนึ่ง เป็นโรงเรียนที่สอนสองภาษา ตามแนวของอาเซียน เมื่อเข้าไปทำงานวันแรก เขาได้รับมอบหมายให้เป็นครูผู้ช่วยครูประจำชั้น ประถมปีที่ 4 แต่เนื่องจากครูประจำชั้นเป็นครูที่มีอายุมาก เพิ่งจะได้วุฒิปริญญาตรี เมื่อไม่นานมานี้

นี่ ครูประจำชั้นที่ครูวาย มั่นใจ ต้องช่วยงานนั้น ไม่มีความรู้ ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมต่าง ๆ จึงต้องขอร้องให้ครูวาย มั่นใจ ช่วยทำบทเรียนสำหรับสอนนักเรียน ทำให้ครูวาย มั่นใจ คิดว่ามีความรู้มากกว่า เก่งกว่าครูประจำชั้นที่อายุมากแล้ว และทำคอมพิวเตอร์ไม่เป็น ในช่วงเวลาที่ครูประจำชั้นสอน เขาก็มักเล่น facebook เอาแต่ chat ไม่สนใจนักเรียน ไม่ช่วยเหลือในการสอน ซึ่งเขามักจะอ้างว่า เพราะต้องช่วยพิมพ์บทเรียนให้อยู่ (ซึ่งเป็นข้ออ้าง) เขาคิดว่าเขาจะทำอะไรก็ได้ เพราะครูประจำชั้นต้องพึ่งเขาอยู่แล้ว ในเรื่องคอมพิวเตอร์

ให้ครูแสดงความคิดเห็นโดยการเขียนแสดงความคิดเห็น 2 รอบ รอบแรกลงชื่อตัวเอง และรอบที่สองไม่แสดงชื่อ

หัวข้อเพื่อการอภิปรายและแสดงความคิดเห็นโดยการเขียน

1. ท่านคิดว่าเหตุการณ์การกระทำของครูวาย มั่นใจ จะมีผลกระทบต่อการเรียนการสอนหรือไม่
2. ถ้าท่านเป็นครูประจำชั้นที่ครูวาย มั่นใจมาช่วยงาน ท่านจะทำอย่างไร
3. การแสดงความคิดเห็นโดยไม่แสดงตัว มีความคิดเห็นต่างจากตอนที่แสดงตัวหรือไม่?
4. ระบบแสดงความคิดเห็นที่แสดงตัวมีข้อบกพร่องอย่างไร?
5. ทำไมเรามักไม่เต็มใจในการแสดงความคิดเห็นให้คนในทีมฟัง?

กิจกรรม 3 สังเกตการสอน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูสังเกตอย่างมีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง
2. สามารถนำรูปแบบและวิธีการไปใช้ และสามารถปรับปรุงการสอนของตนได้
3. สามารถวิพากษ์แสดงความคิดเห็นทั้งในแง่ดี และส่วนเสียที่ได้สังเกต พร้อมทั้งยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอน

1. แจกบันทึกพฤติกรรมให้ครูแต่ละท่านพิจารณาและอธิบายการบันทึกพฤติกรรม
2. ฝึกทดลองการบันทึกพฤติกรรมจากการสอนของครูในช่วงระยะเวลาประมาณ 20 นาที (จากการดูบันทึกในเทปวีดีทัศน์) แล้วลองคิดคะแนนรวมของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ได้บันทึกไว้
3. ร่วมกันอภิปรายผลคะแนนรวมของพฤติกรรมที่บันทึกไว้
4. กำหนดให้ครูทุกคนไปบันทึกพฤติกรรมของครูท่านอื่น โดยการจับคู่ ในวิชาอื่น หรือชั้นอื่น คนละ 1 ชั่วโมง แล้วคิดคะแนนเพื่อนำมาอภิปรายพฤติกรรมที่สังเกตได้ พร้อมหัวข้อ เสนอแนะในการพบกันครั้งต่อไป

แบบบันทึกพฤติกรรมการสอน

แบบบันทึกพฤติกรรมนี้ ได้นำมาจาก ทวีป อภิสัท (2553: 56) ที่ดัดแปลงเพิ่มเติมมาจากแบบบันทึกพฤติกรรมของแฟลนเดอร์ (Flander) รวม 12 หัวข้อ ดังนี้

1. การอธิบาย (บรรยาย)	หมายถึง	การพูด อธิบาย โดยไม่มีอุปกรณ์ประกอบ
2. การถาม	หมายถึง	การตั้งคำถามของครูให้นักเรียนตอบ
3. นักเรียนพูด-ตอบสนอง	หมายถึง	นักเรียนตอบคำถามของครูหรือตอบคำถามของเพื่อนที่ถามขึ้นมา
4. การติเตียน การวิจารณ์-คำตอบ /การลงโทษ	หมายถึง	การดู ตำหนิ วิจารณ์ ลงโทษ การกระทำหรือพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออก
5. นักเรียนพูด-ริเริ่ม	หมายถึง	นักเรียนซักถาม แสดงความคิดเห็น หรือพูดโดยที่ครูมิได้ซักถาม
6. การยอมรับและนำความคิดของนักเรียนไปใช้	หมายถึง	การนำคำพูดหรือคำตอบของนักเรียนไปอ้างอิงต่อไป เช่น สมศรีตอบว่าจระเข้เป็นสัตว์เลื้อยคลานถูกแล้ว นักเรียนคนอื่นคิดว่ามีสัตว์อะไรอื่นที่เลื้อยคลานอีกบ้าง... เป็นต้น
7. การยอมรับความรู้สึก	หมายถึง	การแสดงความใส่ใจต่อผู้เรียน เช่น ยอมรับ พยักหน้า มองหน้า ตั้งใจฟัง
8. การชมเชยให้กำลังใจ	หมายถึง	เป็นการใช้คำพูดที่ยกย่อง ให้กำลังใจ
9. การใช้สื่อการสอน	หมายถึง	การที่ครูอธิบายประกอบการใช้อุปกรณ์หรือสาธิตประกอบการสอนแก่นักเรียน
10. การชี้แจง/สั่งงาน	หมายถึง	การที่ครูสั่งหรือชี้แจงให้นักเรียนทำหรือปฏิบัติตาม เช่น เปิดหนังสือหน้า 10..... เป็นต้น
11. การเงียบ/สับสน	หมายถึง	การเงียบทั้งสองฝ่าย คือทั้งครูและนักเรียน ซึ่งครูอาจนั่งพักหรือทำกิจกรรมของตนไป หรือ นักเรียนอยู่ในระยะสับสน ตอบคำถามไม่ได้ เป็นต้น
12. การช่วยเหลือนักเรียนในการทำกิจกรรม	หมายถึง	ในขณะที่ครูให้นักเรียนทำกิจกรรม แล้วครูเข้าไปคอยดูแลช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาแก่นักเรียน

คำอธิบายประกอบการบันทึกพฤติกรรม

1. ให้ผู้สังเกตพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้ง 12 หัวข้อ โดยจับเวลาและบันทึก โดยการขีดลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมที่กำลังดำเนินอยู่
2. การบันทึกพฤติกรรมการสอนจะบันทึกหลังจากผู้สอนเริ่มสอนในชั้นแล้วประมาณ 10 นาที และบันทึกพฤติกรรมติดต่อกันไป 25-30 นาที
3. เมื่อบันทึกครบตามเวลาที่กำหนดแล้ว ให้รวมความถี่ของแต่ละหัวข้อออกมาเป็นคะแนน นำมาเปรียบเทียบเพื่ออภิปรายนำไปพิจารณาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขการสอนครั้งต่อไป ให้ดีขึ้น โดยอาจจะเพิ่มเติมพฤติกรรมการสอนที่ขาดหายไปให้มากขึ้น และลดปริมาณพฤติกรรมการสอนที่ใช้มากเกินไป

สิ่งที่ได้รับการทำกิจกรรม

1. พฤติกรรมการสอนส่วนใหญ่ของครูมักใช้เวลาไปกับการบรรยาย อธิบายให้กับนักเรียน ควรมีการเปลี่ยนวิธีการสอน ลดการบรรยาย และไปเพิ่มการใช้สื่อเพิ่มมากขึ้น หรือให้นักเรียนถามมากขึ้น หรือควรเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย เป็นต้น
2. จากแบบบันทึกพฤติกรรมการสอน มีหลายพฤติกรรมที่เป็นการเสริมแรงผู้เรียนให้มีกำลังใจในการเรียนรู้ เป็นการเสริมแรงในทางบวก ส่วนพฤติกรรมการให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นออกมา จะทำให้ครูผู้สอนได้ทราบถึงความคิดของผู้เรียน ทำให้บรรยากาศการเรียนรู้ไม่เครียดจนเกินไป

กิจกรรม 4 ลักษณะของครูที่ต้องการ

การเป็นครูที่ดีไม่ใช่เน้นที่การสอนดีเท่านั้น แต่ยังต้องมีทั้งคุณธรรม จริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ รวมทั้งมีความศรัทธาในวิชาชีพด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูมีความเข้าใจในวิชาชีพ และสามารถระบุคุณลักษณะที่ดีของครู
2. เพื่อให้ครู เข้าใจถึงสมรรถนะเชิงวิชาชีพ
3. เปลี่ยนแปลงเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู หลังการทำกิจกรรม

ขั้นตอน

1. ให้ครูแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 4 คน
2. กำหนดให้แต่ละกลุ่มอภิปรายคุณลักษณะของครูที่ดี ที่นักเรียนรัก เพื่อนร่วมงานอยากจะทำางานด้วย พร้อมให้เหตุผล โดยให้เวลาอภิปรายและหาข้อสรุปออกมาให้ได้เป็นข้อ ๆ ใช้เวลาประมาณ 20 นาที มีการจดบันทึกในกลุ่ม
3. ให้ครูแต่ละกลุ่มอ่าน/เล่า ประวัติชีวิตของแหม่มโคล (ผู้ก่อตั้งโรงเรียน) แล้วแยกแยะวิเคราะห์คุณลักษณะที่ดีในความเป็นครู และคุณลักษณะที่ครูไม่ชอบไม่ต้องการออกมา เพราะเหตุไร โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย จึงสามารถก่อตั้งได้เป็นเวลามากกว่า 100 ปี

ผู้ก่อตั้งโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยคือแหม่มเอ็ดนา เอส โคลเกิดเมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1855 เป็นคนอเมริกัน แหม่มโคลมีพี่น้อง 3 คน แหม่มโคลเป็นน้องคนเล็ก แหม่มโคลสมัครเป็นมิชชันนารีไปเมืองไทยโดยไปประจำที่จังหวัดเชียงใหม่และเริ่มเปิดโรงเรียนสอนหนังสือกับเพื่อนชื่อมิสแมรี แคมป์เบล ในปี 1915/2458 แหม่มโคลเป็นผู้ช่วยในการบริหารโรงเรียนเอนเฮล์ เมมโมเรียล และได้มีโครงการที่จะย้ายโรงเรียนมาอยู่ในสถานที่ที่มีถนน ผ่านต่อมาแหม่มโคลได้ซื้อที่ดินจากคุณพระอาจฯ จำนวน 25 ไร่ที่สุขุมวิทซอย 19 โครงการใหม่ของแหม่มโคลจึงได้เริ่มต้นและได้รับชื่อใหม่ว่าโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เปิดขึ้นในเดือนมกราคม 1921/2464 และแหม่มโคลก็จากสยามไปเมื่อ เดือนเมษายน ค.ศ. 1923/2466

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 การศึกษาสำหรับเด็กผู้หญิงที่อยู่นอกเขตกรุงเทพฯ ยังเรียกได้ว่าเป็นเรื่องที่ไกลเกินฝัน ยกเว้นแต่ในพื้นที่เพียงไม่กี่แห่งที่มีโรงเรียนของมิชชันนารี

ตั้งอยู่เท่านั้น โรงเรียนประจำสำหรับสตรีของมิสซิส แฮเรียต เฮาส์ หรือที่รู้จักกันทั่วไปว่า โรงเรียนวังหลัง (ชื่อนี้แปลว่า “อยู่ข้างหลังวัง”) เป็นโรงเรียนที่มีรายชื่อคนมารอเข้าเรียนยาวเป็นหางว่าวและไม่เคยมีเตียงว่างเลยสักเตียงเดียว เพราะที่นี่มีชื่อเสียงมากในเรื่องของการฝึกระเบียบวินัยและบุคลิกภาพแก่นักเรียน นอกจากนี้ คุณสมบัติที่โดดเด่นอีกประการหนึ่งก็คือ ที่นี่เป็นโรงเรียนหญิงแห่งเดียวในสยาม ที่จัดหลักสูตรการเรียนการสอนตามมาตรฐานที่รัฐบาลกำหนดใช้สำหรับโรงเรียนชาย

มิสเอ็ดน่า โคล ครูใหญ่ของโรงเรียนวังหลัง หรือที่ผู้คนเรียกกันด้วยความรักใคร่ว่า แม่่มโคล เธอผู้นี้เป็นที่รู้จักและเคารพนับถือทั่วประเทศ นับตั้งแต่ชายแดนทางทิศเหนือติดกับจีนและพม่า ไปจนจรดชายแดนมลายูทางทิศใต้ ในทุกถิ่นที่มีลูกศิษย์ลูกหาของเธอซึ่งเป็นภรรยาหรือลูกสาวของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ไปใช้ชีวิตอยู่

ห้องของมิสโคล เป็นสถานที่ที่เต็มไปด้วยความรักอย่างไม่มีที่อื่นใดในกรุงเทพฯจะเทียบได้ ที่นี่ไม่เคยมีคำพูดหรือแม้แต่สายตาที่ให้ร้ายแก่กัน แต่เป็นที่ที่มิสโคลอบรมสั่งสอนนักเรียน ตักเตือน และให้การดูแลรักษา เวลาไม่สบายหรือได้รับบาดเจ็บ เธอจะรับฟัง ให้คำปรึกษาและปลอบโยนนักเรียนที่มีปัญหาเดือดร้อน ทั้งปัญหาชีวิตและทุก ๆ อย่าง ในหลาย ๆ โอกาสเธอยังให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่เด็ก ๆ อีกด้วย

4. ให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มมาสรุปรายงานผลของแต่ละกลุ่ม เปรียบเทียบลักษณะความเป็นครูที่ดีที่คิดกันในกลุ่ม กับความเป็นครูของแม่่มโคล ซึ่งแบบอย่างสำหรับครูในโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยหลายรุ่น จนถึงปัจจุบัน

5. ให้ครูแสดงความคิดเห็น ในเรื่องหลักการสอนที่มีประสิทธิภาพ 12 ข้อ (ข้างล่าง) ในสาระวิชาที่สอนอยู่ได้ทำแล้ว หรือต้องพัฒนาไปในด้านใดที่ยังขาดอยู่

จากหนังสือ “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา” หน้า 191-193 ได้กล่าวถึงหลักการสอนที่มีประสิทธิภาพไว้ 12 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ครูจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยบทบาทของครูคือการกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
- 2) ครูให้โอกาสนักเรียนในการเรียนรู้ คือให้นักเรียนได้มีโอกาสร่วมในกิจกรรมที่จัดในการเรียนการสอน

- 3) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร มีการจัดลำดับได้อย่างเหมาะสม จัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา
- 4) ครูชี้แจงภาพให้นักเรียนทราบตั้งแต่ต้นว่าขอบข่ายของผลการเรียนคืออะไร และต้องการความร่วมมืออะไรบ้างจากผู้เรียน
- 5) ลำดับเนื้อหาที่ชัดเจนและมีความหมาย เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายและมีความคงทน เนื้อหาควรออกแบบด้วยกิจกรรมที่มีความเชื่อมโยง มีการอธิบาย และสาธิต โดยกิจกรรมต้องดำเนินอย่างเป็นระบบ
- 6) ควรมีการวางแผนกำหนดคำถามเพื่อให้นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีโครงสร้างเพื่อให้เกิดความคิดที่มีพลัง
- 7) กิจกรรมที่ทำ นำไปสู่การปฏิบัติและการประยุกต์ใช้ในชีวิตได้
- 8) มีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่รับรู้ได้ช้า ตามเพื่อนไม่ทัน เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 9) ครูวางรูปแบบการสอนให้นักเรียนมีการกำกับตนเอง มีวินัยในตนเองที่จะแก้ไขปัญหา และมีทักษะการแสวงหาความรู้
- 10) มีการเรียนแบบร่วมมือ โดยจัดให้นักเรียนทำงานเป็นคู่ หรือทำงานเป็นกลุ่มเล็ก
- 11) มีการประเมินที่หลากหลาย โดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก และประเมินตามสภาพจริง
- 12) ครูตั้งเกณฑ์สัมฤทธิ์ผล และติดตามให้เกิดผลตามที่คาดหวัง

กิจกรรม 5 ฝึกการสังเกต (1)

การสังเกตเป็นทักษะการคิดที่เป็นแกน เป็นการรับรู้และรวบรวมข้อมูล โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้แก่ หู ตา ลิ้น จมูก กาย เพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งนั้น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยไม่มีการใช้ประสบการณ์และความคิดเห็นของผู้สังเกต โดยจะมีทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ

วัตถุประสงค์

การสังเกตเป็นพื้นฐานของทักษะการคิด เพื่อฝึกครูในการสังเกตและความจำ

ขั้นตอน

1. ให้ครูทุกท่านจดบันทึกสิ่งที่ได้เห็นในวันนี้/เมื่อวานนี้ มีอะไรที่ไม่เหมือนกับทุกวันที่ผ่านมาได้ติดต่อกับใครบ้าง? หน้าตาเป็นอย่างไร? แต่งตัวด้วยเสื้อผ้าแบบใด สีอะไร? ใช้เวลา 10 นาที
2. ให้ครูเข้ากลุ่ม โดยแต่ละท่านกล่าวถึงสิ่งที่ได้บันทึกไว้ในกลุ่มใหญ่ แล้วจำสิ่งที่คนอื่นพูดโดยวนพูดคนละหนึ่งรอบ
3. ผู้นำกลุ่มถามถึงแต่ละคนว่าจำของครูท่านอื่นได้มากน้อยเพียงไร ให้สอบถามว่าผู้ที่จำได้มากที่สุด จำอย่างไร? นำมาอภิปรายร่วมกัน

กิจกรรม 5 แข่งคิดคำถาม (2)

การตั้งคำถาม เป็นการพัฒนาความคิดในการมองปัญหาที่ต่างกันออกไป

วัตถุประสงค์

การตั้งคำถามเป็นการฝึกความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ปริมาณคำถามที่มากที่สุด ครูจะต้องฝึกการตั้งคำถามที่เป็นประโยชน์ต่อบทเรียนของตน

ขั้นตอน

1. ให้มีการแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มย่อย 2-3 กลุ่ม
2. ให้สมาชิกในทีมยืนเข้าแถวห่างจากกระดานสักระยะหนึ่ง และให้ปากกาเขียนกระดานกลุ่มละด้าม
3. ให้เขียนคำถาม (ในประโยค “จะอย่างไรให้...?” โดยไม่ต้องเขียนเต็มประโยค แต่ให้เขียนย่อเอา โดยเขียนว่า “จะ.....?”) ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในเวลาที่กำหนด แล้ววิ่งกลับมาให้เพื่อนที่ต่อแถว คนต่อไปเขียนต่อไปเรื่อย ๆ

ภาพการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา





ภาคผนวก จ

ตัวอย่างหนังสือติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

ที่ ศธ 0519.12/33 3๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่เพื่อใช้แบบสอบถาม แบบประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพครูระดับประถมศึกษา และแบบประเมินทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียน และครูระดับประถมศึกษา โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - ตุลาคม 2556

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางปองทิพย์ เทพอารีย์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397

ที่ ศธ 0519.12/4610



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 ตุลาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ใช้สถานที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่อาคารอายุระดา กิ่งินกุล ห้องมัลติมีเดีย ชั้น 5 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ในวันศุกร์ที่ 15 และวันศุกร์ที่ 29 พฤศจิกายน 2556 วันศุกร์ที่ 13 ธันวาคม 2556 วันศุกร์ที่ 3 และวันศุกร์ที่ 24 มกราคม 2557 และวันพฤหัสบดีที่ 13 กุมภาพันธ์ 2557

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นางปองทิพย์ เทพอารีย์ ขอใช้สถานที่เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397



ที่ ศธ 0519.12/4252

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗๒ กันยายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญ ดร.โชติมา หนูพริก เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง 501 อาคารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ ดร.โชติมา หนูพริก เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตามวันและเวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ลันตวันกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397

ที่ ศธ 0519.12/4257



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๒ กันยายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณี นิสิตขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พท.หญิง วรรณรัตน์ ศรีกนก เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง 501 อาคารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ อาจารย์ ดร.พท.หญิง วรรณรัตน์ ศรีกนก เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตามวันและเวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397

ที่ ศธ 0519.12/4 ๒5๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ กันยายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณี นิสิตขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พท.หญิง ปรานี อ่อนศรี เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง 501 อาคารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ อาจารย์ ดร.พท.หญิง ปรานี อ่อนศรี เข้าร่วมสนทนากลุ่มตามวันและเวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ลันตวันกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397

ที่ ศธ 0519.12/4 ๒๕๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๒ กันยายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนา รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่าน เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง 501 อาคารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตามวันและเวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397

ที่ ศร 0519.12/4 จส-4



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ กันยายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญ ดร.วิภาวดี ชีวะผลาบูรณ์ เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง 501 อาคารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ ดร.วิภาวดี ชีวะผลาบูรณ์ เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตามวัน และเวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ลันตีวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397



ที่ ศธ 0519.12/ 4453

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ กันยายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญ อาจารย์ทิพาพันธ์ บุญสนอง เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง 501 อาคารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ อาจารย์ทิพาพันธ์ บุญสนอง เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตามวัน และเวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397

ที่ ศธ 0519.12/4๔๕-1



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓๖ กันยายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง 501 อาคาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตามวันและเวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/4450 วันที่ ๑๖ กันยายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง 501 อาคารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตามวันและเวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397

ที่ ศธ 0519.12/4 ๒๔๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กันยายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร. มนัส บุญประกอบ

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 เวลา 09.00-11.00 น. ณ ห้อง 501 อาคาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ตามวันและเวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397

ที่ ศธ 0519.12/ 4633



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาชีผล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางปองทิพย์ เทพอารีย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397

ที่ ศธ 0519.12/ 4684



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุชุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

LP พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศฤทัย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางปองทิพย์ เทพอารีย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/4636 วันที่ 4 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ธีรภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางปองทิพย์ เทพอารีย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 084-006-7397



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ ๔๖๖๕ วันที่ ๔ พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม)

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนนาค เชื้อสุวรรณทวี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางปองทิพย์ เทพอารีย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท 084-006-7397



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ 4638 วันที่ 4 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นางปองทิพย์ เทพอารีย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ อาจารย์ ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมิน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางปองทิพย์ เทพอารีย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัทพ์ 084-006-7397

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ปองทิพย์ เทพอารีย์
วันเดือนปีเกิด	14 กรกฎาคม 2504
สถานที่เกิด	ป้อมปราบฯ กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	87/76 ถ.เทศบาลสงเคราะห์ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ (พิเศษ)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2522	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จาก โรงเรียนสายปัญญา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2526	วท.บ.(พยาบาลและผดุงครรภ์) จาก โรงพยาบาลรามาริบัติ ม.มหิดล กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2547	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จ.นนทบุรี
พ.ศ. 2550	ศศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2551	กศ.ม. (บริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2557	กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร