

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม (เอกสารและงานวิจัย) ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานวิจัยไว้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 1.1 ความเป็นมาและพัฒนาการแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
 - 1.2 แนวคิดและความสำคัญ
 - 1.3 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 1.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา
 - 1.5 ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.6 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
 - 1.7 การนำกระบวนการ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีความเข้มแข็งของชุมชน
 - 2.1 ความหมายของชุมชนเข้มแข็ง
 - 2.2 ลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง
 - 2.3 องค์ประกอบและปัจจัยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
 - 2.4 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติ
3. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ความหมาย และประเภทของรูปแบบ
 - 3.1 ความหมายและรูปแบบ
 - 3.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3.3 ประเภทและองค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3.4 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ
 - 3.5 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
 - 3.6 การตรวจสอบรูปแบบ
 - 3.7 การพัฒนารูปแบบ
4. บริบทของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ความเป็นมาและพัฒนาการแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) หรือ PLC” ได้มีการรวบรวมวรรณกรรม วิจัยและพัฒนาในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับครูที่ทำงานร่วมกัน เป็น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (DuFour & Eaker 1998; Hord, 1997; 2004; Tarnoczi, 2006) ที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมเป็นชุมชนการเรียนรู้ของครู ได้สนับสนุนผลในเชิงบวกสำหรับการเรียนรู้ระดับมืออาชีพของครู กล่าวคือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ นำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมอื่นๆ ที่ตนเองทดลองใช้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตาม ระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้าง แบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผืนปีกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้วก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้าม ถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้นคือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1994) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของ

นักเรียน หรืองานวิชาการ โรงเรียน ซึ่ง ฮาร์ด (Hord, 2004) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกัน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของ สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครู เพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลง คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา การจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการรวมตัว การเรียนการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ ร่วมกัน” บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชน กัลยาณมิตรทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Sergiovanni, 1994) เป็นอำนาจที่สร้างพลังมวลชน เริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษา (Fullan, 1999)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียนโดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีแง่มุมที่สำคัญ คือ เป็นกิจกรรมที่เน้นที่การเรียนรู้ มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและสภาพปัจจุบัน เน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ในทัศนะของ วิจารณ์ พานิช (2555) เห็นว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต โดยผู้บริหารระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับโรงเรียนถึงระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นมรรคแห่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดทักษะการเรียนรู้ และเป็นบุคคลเรียนรู้ เป็นการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเป็นบุคคลเรียนรู้ และร่วมกับสมาชิกพัฒนาซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ นอกจากนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่ช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียน

แนวคิดและความสำคัญ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) มีความเชื่อพื้นฐานที่ต้องการช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Wells and Feun, 2007 : 141 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์,

2551 : 11) ซึ่งในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนั้น การพัฒนาความสามารถและสมรรถนะ ต้องครอบคลุมการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้หาก ผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุน และเห็นคุณค่า

เวสซีโอ และคณะ (Vescio and others, 2008) และฮอร์ด (Hord, 2004) ได้ให้แนวคิด ว่า ผลลัพธ์ตามเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา คือ การเปิด โอกาสให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และตัดสินใจร่วมกันภายใน โรงเรียนและพันธกิจที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของครู และผู้บริหารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1994 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2551 : 11) ได้เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ว่าการเปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กรนั้น น่าจะไม่เหมาะสม และถูกต้องทีเดียวนัก โดยเขาเห็นว่าควรเป็นโรงเรียนชุมชนจะมีความเหมาะสมมากกว่าโดยเรียกร้อง ให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแบบทางการไปสู่ความเป็นชุมชนแทนความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็น แนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ ลดหลั่นกันลงมามีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรม ของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ หรือวิสัยสัมพันธ์ต่อกัน และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์การยังทำให้เกิดคุณลักษณะ บางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลงมีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอก ให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ ดังนั้น ถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไก ที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้าม ถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกัน ด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน

ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็นชุมชนที่ชัดเจนใน วัตถุประสงค์ ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร มีการเรียนรู้ มีความเป็นวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตร เชิงวิชาการหรือมีวิสัยสัมพันธ์ต่อกัน มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ และมีบรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุม ทั่วถึงทั้งโรงเรียนโดย เซอร์จิโอวานนี เชื่อว่า ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิก ทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม และมีระบบปทัสถานหรือแนวทางปฏิบัติของตนเอง ที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้การมีอุดมการณ์ร่วมกัน (รวมถึงมีวิสัยทัศน์ ร่วม) จะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและ ความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

ความเชื่อของ เซอร์จิโอวานนี เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้น มีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือ ยึดถือเรื่องคุณงามความดี เป็นหลักการสำคัญเขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูง จากฐานของ

การใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง เขายังเชื่อว่า โดยปกติแล้ว ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตนคือ การให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อในลักษณะเช่นนี้ ทำให้ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกันโดยที่ฝ่ายหนึ่งต้องอาศัยหรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่ง การมีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้างความเป็นชุมชน กล่าวคือ คุณงามความดี มาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคล แล้วพัฒนามาเป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยมีพันธะผูกพันที่จะ

1) การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง 3) การไม่ประพฤติและปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้นแต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้นด้วย และ 4) ความผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ (Professional ideal) ช่วยให้เกิดหลักเกณฑ์พื้นฐานของการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพขึ้นในโรงเรียน กล่าวคือถ้าทั้งคณะครูผู้สอนและผู้บริหารต่างร่วมกันยึดมั่นต่อพันธะผูกพันที่ต้องแสดงพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีแล้วคนเหล่านี้จะต้องสนใจและกระตือรือร้นต่องานวิจัย ตลอดจนทฤษฎีใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีสอน ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงแค่ผูกพันต่อการพัฒนาเทคนิค วิธีสอนใหม่เฉพาะงานส่วนตนแต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนในโรงเรียนที่เป็นชุมชนโดยรวมร่วมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีสอนและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปด้วยความหวังใจต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยรวมหมายความว่า ครูผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย จะเห็นภาพที่มีครูแวะเวียนไปเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการสอนของครูในอีกชั้นเรียนหนึ่งได้อย่างสะดวกใจ ตลอดจนมีการเชิญครูคนอื่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีสอนแบบใหม่มาสาธิตการสอนให้ครูอื่น ๆ ได้ชม ซึ่ง หลุยส์ และครูส (Louis and Kruse, 1995 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2551 : 13) มองปรากฏการณ์ดังได้ให้แนวคิดว่าเป็นวิธีการที่ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้น้อยลง และเกิดมีความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบของกลุ่มที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งโรงเรียน

2. การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง หมายถึง การมุ่งไปสู่การให้บริการ ถ้าชุมชนของโรงเรียนที่ยึดความสำคัญของงานให้บริการแก่นักเรียนแก่ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียนได้ครบถ้วนแล้ว ก็แสดงว่า โรงเรียนนั้น สามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้นจนถึงระดับสามารถเป็นผู้คอยให้บริการดูแล ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ ยึดการทำประโยชน์เพื่อคนอื่นเหนือประโยชน์ส่วนตน

3. การไม่ประพฤติและปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้นแต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้นด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่สืบเสาะค้นหาในสิ่งที่ถูกต้องดีงามยิ่งขึ้นซึ่งหมายความว่าสมาชิกของชุมชนจะทำการใคร่ครวญตรวจสอบวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นหาวัฒนธรรมอะไรบางอย่างที่ส่งเสริมให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนบรรลุผลและได้มากน้อยแค่ไหนเพียงไร ส่วนคำว่า สืบเสาะค้นหา หมายความว่า ภารกิจทุกด้านที่โรงเรียนดำเนินการอยู่นั้น จะต้องได้รับการดูแลตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อการปรับปรุงแก้ไข จนเชื่อได้ว่าภารกิจแต่ละด้านเหล่านี้เป็นไปเพื่อความดีงามของส่วนรวม และสามารถสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ด้วยในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนที่มุ่งการสืบเสาะค้นหา จะมุ่งพัฒนาเป้าหมายให้สูงขึ้นตลอด เวลาเมื่อเทียบกับปัจจุบันอีกทั้งบรรดาสมาชิกของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียจะมีโอกาสได้ร่วมกันพิจารณาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ควรส่งเสริมเพื่อช่วยให้ชุมชนแห่ง

การเรียนรู้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่น ช่วยระบุถึงความจำเป็นของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาบุคลากรในประเด็นใดบ้างและจะทำให้บรรลุผลได้อย่างไร หรือช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาช่วยเหลือเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เป็นต้น มีการเน้นสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้โดยหน่วยงานภายนอกชุมชนแห่งการเรียนรู้

4. ความผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้คือ การมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร โดยโรงเรียนต้องกลายเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร ที่ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายแสดงออกถึงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น โดยเฉพาะต่อบรรดานักเรียนเป็นหลัก ซึ่งการแสดงออกถึงความเอื้ออาทรเช่นนี้ บ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วมกันที่สะท้อนออกมาในเชิงปฏิบัติต่าง ๆ และจากค่านิยมร่วมเหล่านี้ก่อให้เกิดพลังอำนาจเชิงคุณธรรม ขึ้นในโรงเรียนได้ต่อไปในที่สุด

จากแนวคิดสำคัญของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ที่ระบุว่าความเอื้ออาทร เป็นสิ่งที่มีอาจขาดได้ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ ชีวิตของนักเรียนต้องการมากกว่าที่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ดังนั้นความสำเร็จทางวิชาการจึงไม่ควรเป็นเพียงเกณฑ์เดียวที่ใช้วัดและประเมินผลนักเรียน ควรมีวิธีการอื่นที่ใช้ประเมินด้านความมีคุณธรรมและการวางตนอย่างผู้มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีของนักเรียนก็ควรให้ความสำคัญด้วย กล่าวคือ อาจประเมินจากการปฏิบัติตนของผู้เรียนเมื่อต้องติดต่อกับครูนอกชั้นเรียนหรือกับบุคคลทั่วไปก็ได้ ดังนั้น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือโรงเรียนแห่งความเอื้ออาทรด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศที่มีความเอื้ออาทรจะเป็นปัจจัยที่เสริมแรงต่อการเรียนรู้

ดังนั้นการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทรขึ้นได้นั้นต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ ของชุมชนแห่งวิชาชีพด้วย เช่น การต้องจัดจำนวนนักเรียนต่อชั้นเรียนให้เหมาะสม เพราะถ้ามีจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากเกินไป ย่อมทำให้ครูไม่สามารถเอาใจใส่ดูแลนักเรียนแต่ละคนได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึงผลคือเกิดความรู้สึกของนักเรียนว่าครูมีความเอื้ออาทรต่อนักเรียนน้อยลง เป็นต้น การเปรียบเทียบโรงเรียนให้เป็นชุมชนแทนที่จะเป็นองค์กรว่า สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายที่อยากให้มีการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างกันโดยยึดหลักของการสร้างสรรค์สิ่งดีงามร่วมกัน ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงสามารถค้นพบ อำนาจเชิงคุณธรรมที่เกิดจากค่านิยมร่วมของชุมชนนั้น โดยมีค่านิยมร่วมเบื้องต้นที่ควรมุ่งเน้นก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียนนั่นเอง ส่วนชุมชนโดยรวมก็ควรเป็นชุมชนของผู้เรียนรู้ของทุกคน โดยครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครองตลอดจนสมาชิกของชุมชนทุกคน ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่ตนจะให้การบริการและการดูแลบุคคลอื่นที่อยู่ในชุมชนแห่งความเอื้ออาทรได้อย่างไร รวมทั้งสมาชิกทุกคนจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองให้เพิ่มความเป็นครู เป็นผู้บริหาร เป็นผู้ปกครอง และเป็นสมาชิกของชุมชนที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร กลุ่มคนเหล่านี้ต้องร่วมกันแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขของการเรียนรู้ การทำงาน การบริหารจัดการ และการสร้างความเอื้ออาทร

ดูโฟว์ (DuFour, 2004 : 6-11) ได้ให้แนวคิดที่ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าการสอนของครู มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้ของนักเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดจากสมมติฐานที่ว่า ภารกิจหลักของการศึกษาในโรงเรียนไม่ได้เพียงนักเรียนได้รับการสอนแต่เป็นการทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

2. วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นต้องมีโครงสร้างที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้สำหรับทุกคน

3. มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประเมินประสิทธิภาพได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ความเชื่อของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ยอมรับว่าการสอนและการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ยอมรับหลักการที่ว่า การเรียนรู้ของครู คือการเรียนรู้ของผู้เรียน ยอมรับว่าครูมีความแตกต่างกัน ยอมรับว่า การสอนบางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบกัลยาณมิตร

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นการสร้างความรวมตัวซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของตนอยู่ตลอดเวลา ในการสร้างชุมชนขึ้นในโรงเรียนเป็นเรื่องของการเสาะแสวงหาค่านิยมร่วม เพื่อให้การทำงานที่เกิดมีแนวทางที่แตกต่างขึ้น มีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมาใหม่ที่ต่างไปจากเดิมที่เคยมีมา มีการสร้างความยึดเหนี่ยวรูปแบบใหม่ และสร้างพันธะผูกพันใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อให้ได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ขึ้น

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่างๆ สามารถเรียบเรียงสรุปเป็นความหมายของ PLC คือ การรวมตัว ร่วมใจ รวมพลังร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ไบรค์, แคมเบิร์น และหลุยส์ (Bryk, Camburn and Louis, 1999 : 19) ได้ให้ความหมายว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูทั้งหลายภายในโรงเรียนที่เกิดขึ้นอย่างเป็นประจำและเป็นวิถีปฏิบัติหรือความประพฤตินี้ของครูที่มีบรรทัดฐานร่วมกันในการมุ่งเน้นไปสู่การสอนและการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1994 : 112-113) กล่าวถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน

ฮอร์ด (Hord, 1997 : 10) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนของการค้นหาและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และให้ความสนใจไปที่ศักยภาพของคนภายในและภายนอกโรงเรียนในการร่วมกันส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียนตลอดจนการพัฒนาโรงเรียน

บัคเลย์ และฮิกส์ (Bulkley and Hicks, 2005 : 21) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างครูกับครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

ดูโฟว์ และคณะ (DuFour and Others, 2010 : 9-14) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือกระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 7-8) กล่าวว่า PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน PLC เป็นเครื่องมือพัฒนาไม่ใช่ หัวเรื่องในการสอน

วิจารณ์ พานิช (2555 : 45) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกันไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดันโดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก

เซงกี (Senge, 1990 อ้างถึงใน วิจารณ์ พานิช, 2555 : 45) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉันทัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุรพล ธรรมรมดี และคณะ (2553 : 19) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม”

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 93) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่าง ๆ สามารถเรียบเรียงสรุปเป็นความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถให้ความหมายทั้งด้านการรวมกัน รวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังที่ เซอร์จิอิวานนีได้ให้แนวคิดที่ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ ลดความโดดเดี่ยวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน การรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 135) การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) หรือเรียกอย่างมีคุณค่าก็คือการพัฒนาวิชาชีพให้เป็นครูเพื่อศิษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 136) หรือการพัฒนาศิษย์ร่วมกัน โดยมองว่าเป็นศิษย์ของเรา มากกว่ามองว่า ศิษย์ของฉันทัน และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากการเรียนรู้ของครูเป็นตัวตั้งต้นเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพัง แต่หวังผลให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบ โรงเรียนจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งความเป็นโรงเรียนย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงานครุเพื่อศิษย์ ร่วมกัน บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน อำนาจเชิงวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อน การปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา นอกจากความหมายในมุมมองด้านการรวมตัวกัน ยังมีมุมมอง ด้านกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาชุมชนวิชาชีพยังมีความหลากหลาย โดยแต่ละวิธีการ มุ่งการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา สู่การพัฒนาผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญอย่าง หลากหลายวิธีการจากการนำเสนอของนักการศึกษา

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อร่วมมือร่วมใจกันเรียนรู้ทางวิชาชีพการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์ แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม จัดการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน เป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 7-8) กล่าวว่าองค์ประกอบสำคัญของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้ คือ

1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการสอน สู่คุณภาพผู้เรียน
2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจรับฟังเสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ Care และ Share
3. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. กัลยาณมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน
5. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงาน ที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย
6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงาน คือการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558 : 21) กล่าวถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ในระดับ สถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบ ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอ เป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม

ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน นำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ และรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1994 : 112-113) คือ พัฒนาการทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน

ดูโฟว์ (DuFour, 2006 : 9-14) ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพ ความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2. เป้าหมายร่วม (Shared goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมาย ชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้ เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อ ของผู้เรียน

3. คุณค่าร่วม (Shared values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพ ความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยง เป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิด เป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังใน การไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ ทางวิชาชีพพร้อมกัน

4. ภารกิจร่วม (Shared mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่ง การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997 : 21) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนา วิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)

ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะ การทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิด เจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบ ร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll & Louis, 2007) ให้เห็น และรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันใน การทำงานจนเกิดประสบการณ์ หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วม

พัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐาน การรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่อง นั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือ การเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรง และทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเอง ก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจ ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier & Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนำไป ผู้ร่วมงาน มีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์เสน่ห์ การวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg, & Niska, 2004)

2. ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญคือ นำการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้น เกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ เดล (Dale, 1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่ โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทริยะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553; Stoll & Louis, 2007)

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเอง อย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียน มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553)

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีหัวใจสำคัญคือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมงาน เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถี และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ

“วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวก ต่อการศึกษาและผู้เรียน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1994 : 112-113) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยว ระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน ดังกล่าวนี้อาจสามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994 : 112-113) หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหาร ให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลัก

การวิจัยรูปแบบพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก พบว่า รูปแบบมี 6 องค์ประกอบคือ 1) ภาวะผู้นำ แบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีแนวทางในการปฏิบัติ 3 ประการ คือ มีการแบ่งปันอำนาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีแนวทางในการปฏิบัติ 2 ประการ คือ มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียนและค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร 3) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้มีแนวทางในการปฏิบัติ 2 ประการ คือ การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน 4) สภาพการณ์ที่สนับสนุน มีแนวทางในการปฏิบัติ 2 ประการ คือ มีโครงสร้างทางกายภาพ และมีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล 5) มีแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน มีแนวทางในการปฏิบัติ 2 ประการ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ 6) ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ มีแนวทางในการปฏิบัติ 2 ประการ คือ มีการพัฒนามติบุคลากรให้ร่วมกันพัฒนาผู้เรียน และมีการพัฒนาสังคมในองค์กรให้ทุกส่วนฝ่ายรวมทั้งนักศึกษาร่วมกันพัฒนานักศึกษา (สิวรี พิศุทธิ์สินธพ, 2553 : 133 - 191)

ฮอร์ด (Hord, 1997 : 27) กล่าวว่า มีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรมดี และคณะ, 2553) มี

รูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ดูโฟว์ และอีเกอร์ (DuFour and Eaker, 1998 : 16-17) ได้ให้แนวคิดว่าคุณลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การมีค่านิยมพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วม
2. การสืบค้นร่วมกัน
3. การทำงานร่วมกัน
4. การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
5. การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

โบลัม และคณะ (Bolam and others, 2005 : 3) ได้ให้แนวคิดว่าคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
2. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
3. ความร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้
4. การเรียนรู้ของกลุ่มสำคัญเท่ากับการเรียนรายบุคคล
5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
6. เครือข่ายและความร่วมมือที่เปิดใจกว้าง
7. ครอบคลุมสมาชิกทุกคน
8. การสนับสนุน ความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน

เคาน์ซิล (Council, 2009 : 8) ให้แนวคิดคุณลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การเรียนรู้ของนักเรียน
2. การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
3. การทำงานเป็นทีมร่วมกัน
4. ความสามารถในการทำงานของครู
5. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
6. การพัฒนาวิชาชีพ
7. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เวสซีโอ และคณะ (Vescio and others, 2008 : 80-91) ให้แนวคิดคุณลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ความร่วมมือ
2. เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
3. การให้อำนาจกับครู
4. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

ฮอร์ด และคณะ (Hord and others, 2010 : 21) ให้แนวคิดคุณลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

1. ภาวะผู้นำและการสนับสนุนร่วมกัน
2. การสร้างสรรค์ร่วมกัน
3. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การมีเงื่อนไขที่การสนับสนุน
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553 : 19-21) ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยแล้วสรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน
3. การร่วมมือรวมพลัง
4. การชี้แนะการปฏิบัติ
5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective dialogue)

แก้วเวียง นานาผล (2554 : 203-204) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มผู้เรียนภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะถูกแบ่งออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีลักษณะความต้องการเหมือนกันหรือมีวัตถุประสงค์ทางการเรียนรู้คล้ายคลึงกัน
2. เป็นการสนับสนุนการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โทนการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย
3. เป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการและสังคมให้กับผู้เรียนภายในชุมชน
4. เป็นการปรับสภาพสังคมแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามที่คาดหวังของสถานศึกษา
5. เป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทั่วไป ทำให้สถานศึกษามีความสำคัญและมีบทบาทมากขึ้นต่อชุมชนที่มีความแตกต่างกัน

กลยุทธ์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ภาพสะท้อนจากการสนทนา
2. เปิดโลกทัศน์แนวปฏิบัติ
3. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
4. การจัดทำงานร่วมกัน
5. แนวปฏิบัติร่วมกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 93-102) ได้ศึกษาแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
 - 1.1 การเห็นภาพและทิศทางการร่วม

- 1.2 เป้าหมายร่วม
- 1.3 คุณค่าร่วม
- 1.4 ภารกิจร่วม
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
 - 3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม
 - 3.2 ภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

องค์การที่เรียนรู้นั้นจะต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติ 5 ประการ คือ (Senge, 1990 : 101)

1. บุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่เรียนรู้ต้องสามารถส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเอง คือการสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวัง และสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการจัดกลไกต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร ระบบสารสนเทศ ระบบการพัฒนาบุคคล หรือแม้แต่ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง
2. รูปแบบความคิด (Mental model) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อทัศนคติ จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความกระจ่างกับรูปแบบ ความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และเพียรพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตนทำความเข้าใจได้ซึ่งสอดคล้องกับความคิดในเชิงการรื้อปรับระบบงาน
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง

เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็วประหยัดและปลอดภัย องค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาาร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทหนักแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้การเรียนรู้ริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้ เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิดหรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

5. การคิดเชิงระบบ (System thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย ทำให้สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้น ให้เสร็จทีละส่วน คนในองค์กรสามารถมองเห็นวิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่าง ๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ผูกโยงกันเป็นระบบเป็นเครือข่ายซึ่งผูกโยงด้วยสภาวะการพึ่งพาอาศัยกัน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

สรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) เป็นการเรียนรู้ร่วมของครู ผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จและประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิก

ตารางที่ 2.1 สรุปองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ลำดับ	นักการศึกษา/นักวิจัย	องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
1	ดูโฟว์ และอีเกอร์ (DuFour and Eaker, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1) การมีค่านิยมพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสืบค้นร่วมกัน 3) การทำงานร่วมกัน 4) การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 5) การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6) การมุ่งมั่นผสมสัมฤทธิ์
2	โบลัมและคณะ (Bolam and Others, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2) ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ความร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้ของกลุ่มสำคัญเท่ากับการเรียนรายบุคคล 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 6) เครือข่ายและความร่วมมือที่เปิดใจกว้าง 7) ครอบคลุมสมาชิกทุกคน 8) การสนับสนุน ความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน
3	เคาน์ซิล (Council, 2009 : 8)	<ol style="list-style-type: none"> 1) การเรียนรู้ของนักเรียน 2) การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การทำงานเป็นทีมร่วมกัน 4) ความสามารถในการทำงานของครู 5) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 6) การพัฒนาวิชาชีพ 7) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4	เวสซิโอและคณะ (Vescio and Others, 2008 : 80-91)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ความร่วมมือ 2) เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การให้อำนาจกับครู 4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู
5	ฮอร์ดและคณะ Hord and Others, 2010 : 21)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ภาวะผู้นำและการสนับสนุนร่วมกัน 2) การสร้างสรรค์ร่วมกัน 3) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การมีเงื่อนไขที่การสนับสนุน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	นักการศึกษา/นักวิจัย	องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
6	เซงกี้ (Senge, 1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 4) การเรียนรู้ของทีม (Team learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking)
7	กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 7-8)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) กัลยาณมิตร 5) ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร 6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
8	แก้วเวียง นานาผล (2554 : 203-204)	<ol style="list-style-type: none"> 1) กลุ่มผู้เรียนภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะถูกแบ่งออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีลักษณะความต้องการเหมือนกัน หรือมีวัตถุประสงค์ทางการเรียนรู้คล้ายคลึงกัน 2) เป็นการสนับสนุนการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โคนการใช้สื่อและวิถีวิธีการที่หลากหลาย 3) เป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการและสังคมให้กับผู้เรียนภายในชุมชน 4) เป็นการปรับสภาพสังคมแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ เป็นไปตามที่คาดหวังของสถานศึกษา 5) เป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทั่วไป ทำให้สถานศึกษามีความสำคัญและมีบทบาทมากขึ้นต่อชุมชนที่มีความแตกต่างกัน
9	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553 : 19-21)	<ol style="list-style-type: none"> 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) การชี้แนะการปฏิบัติ 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective dialogue)
10	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 93-102)	<ol style="list-style-type: none"> 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	นักการศึกษา/นักวิจัย	องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
11	เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558 : 21)	องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)
12	สิวรี พิศุทธิ์สินธพ, 2553 : 133 - 191	1) ภาวะผู้นำ แบบสนับสนุนและภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ 4) สภาพการณ์ที่สนับสนุน 5) มีแนวปฏิบัติที่ตีร่วมกัน 6) ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์
13	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2551 : 20-22	1) ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ 2) สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ 3) การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน 4) สร้างวัฒนธรรมการขอปรึกษาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ 5) การได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้นำ

รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (DuFour and Eaker, 1998; Bolam and Others, 2005; Council, 2009 : 8; Vescio and Others, 2008 : 80-91; Hord and Others, 2010 : 21; Senge, 1990); กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 :7-8; แก้วเวียง นานาผล, 2554 : 203-204; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557 : 93-102; เรวดี ชัยเชาวรัตน์, 2558 : 21; ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553 : 19-21; สิวรี พิศุทธิ์สินธพ, 2553 : 133 - 191) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักการศึกษา/นักวิจัย	DufourและEaker(1998 : 21)	Bolam และคณะ (2005)	Council (2009 : 8)	Vescio และคณะ (2008 : 80-91)	Hord และคณะ (2010 : 21)	Senge (1990)	กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 7-8)	แก้วเวียง นันทผล (2554 : 203-204)	วารัณษา ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 93-102)	เรวัต ชัยชวารัตน์ (2558: 21)	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553 : 19-21)	สิริวิทย์ พิเศษสินธุ์, 2553 : 133 - 191	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2551 : 20-22	รวม
1.การมีค่านิยมพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		10
2.การสืบค้นร่วมกัน	✓											✓		2
3.การทำงานร่วมกันเป็นทีม	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10
4.การมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	✓													1
5.การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	✓		✓	✓			✓		✓	✓				6
6. การมุ่งเน้นผสมสัมฤทธิ์	✓							✓						2
8.ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน		✓	✓	✓							✓			4
9.ความร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้		✓												1
10.การเรียนรู้ของกลุ่มสำคัญเท่ากับการเรียนรายบุคคล		✓												1
11.การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน		✓						✓			✓			3
12.ความสามารถในการทำงานของครู			✓											1
13.เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน				✓										1
14.การให้อำนาจกับครู				✓										1
15.ภาวะผู้นำร่วมกัน			✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓	7
16.การมีเงื่อนไขที่มีการสนับสนุน					✓								✓	2
17.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล					✓						✓			2
18.การคิดอย่างเป็นระบบ						✓								1
19.แบบแผนความคิดอ่าน						✓							✓	2
20.โครงสร้างสนับสนุนชุมชน		✓							✓	✓		✓	✓	5
21.ชุมชนกัลยาณมิตร		✓					✓	✓	✓	✓			✓	6
22.ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร							✓							1

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบพบว่า บางองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน มีความสัมพันธ์ และเกี่ยวเนื่องกันหรือมีความหมายไปในทิศทางเดียวกันเป็นองค์ประกอบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสอดคล้องกันมากที่สุด ดังนั้น กล่าวโดยสรุปว่าองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การมีค่านิยมพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values, mission and vision) 2) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Collaborative teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

(Professional learning and development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) ดังนี้

1. การมีค่านิยมพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values, mission and vision)

การมีค่านิยมพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการมองเห็นภาพการในอนาคต เห็นเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงโดยการขับเคลื่อนร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูรับรู้ร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ร่วมกัน ครูรับรู้ร่วมกันในพันธกิจของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเผยแพร่วิสัยทัศน์ ให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบเข้าใจตรงกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกันซึ่งกำหนดค่านิยมร่วมในการทำงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของครูอย่างเป็นรูปธรรมทั้งด้านข้อเสนอความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางต่าง ๆ มีการเชื่อมโยงการขับเคลื่อนการศึกษา ในระบบเครือข่ายอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจอย่างครอบคลุมต่อเนื่อง มีการนำผลการประเมินการดำเนินงาน ตามวิสัยทัศน์ มาปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ทำให้ทิศทางของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้สึเกี่ยวกับค่านิยมร่วมของคณะครูให้ค่านิยมพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วมกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยมีสิ่งสำคัญร่วมกันคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Collaborative teamwork)

การทำงานร่วมกันเป็นทีมคือการพัฒนาจากการที่กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การทำงานแบบมีค่านิยมพันธกิจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันทำด้วยใจจนเกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการเรียนรู้ของทีมนั้นต้องมีการคิดร่วมกัน การวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดเป้าหมายและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา นักเรียนให้มีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ มีความเข้าใจร่วมกัน มีข้อตกลงร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้และทบทวน การปฏิบัติหน้าที่และการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน วิเคราะห์สภาพการเรียนการสอนและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ทำงานวิจัยร่วมกับเพื่อนครู นักวิชาการ นักวิจัยจากหน่วยงานอื่น เพื่อแก้ไขปัญหา การเรียนของนักเรียน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ครูมีการพูดคุยสื่อสารกันภายในกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ ครูรับรู้ความสามารถของแต่ละคนในการทำงานร่วมกันจนเกิดประสบการณ์ ครูสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนร่วมกัน ครูมีการเรียนรู้ในทีมงานอย่างกัลยาณมิตรการร่วมชื่นชมยินดีในความสำเร็จร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared leadership)

ภาวะผู้นำร่วมกันใน มี 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้ที่เป็นผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันคือผู้ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน ภาวะผู้นำต้องมีทักษะในการกำหนดแนวคิด/แนวทางในการจัดการศึกษา สามารถโค้ชผู้ร่วมงานในการลงมือทำงานร่วมกัน เป็นทั้งผู้นำ

และผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างมโนทัศน์การมีวิสัยทัศน์มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อความสำเร็จของผู้อื่น เป็นผู้นำในการทำงานโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสามารถกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจร่วมกับสมาชิกได้ประสิทธิภาพยอมรับในความเป็นผู้นำทางการศึกษาของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจมีความเมตตากรุณา คอยดูแลช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานยึดหลักการการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้ความถูกต้องและหลักคุณธรรมการตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Professional learning and development)

การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพมีความสำคัญ 2 ด้านคือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู หัวใจสำคัญของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพต้องลงมือปฏิบัติจริง กล่าวคือการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะทำให้มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้มาก สะท้อนความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายมีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพเป็นประจำและต่อเนื่อง ใช้กระบวนการจัดการความรู้จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีการเสาะแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาสื่อและกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ส่วนการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูนั้น การที่จะเป็นครูที่สมบูรณ์นั้น ครูต้องเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง ถึงจะส่งผลการเรียนรู้สู่ผู้เรียน เข้าใจธรรมชาติความเป็นมนุษย์ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างแท้จริง เพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพมีความรัก เมตตา กรุณาต่อผู้เรียน และร่วมเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันกับผู้เรียนมีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอมีความตระหนักในตนเองที่จะต้องเรียนรู้ทุกสถานการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

ชุมชนกัลยาณมิตร คือกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิธีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีลักษณะคือมุ่งเน้นการมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในงานของตน มีวัฒนธรรมในการงานร่วมกันอย่างอบอุ่นปลอดภัย ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน และมีความเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกครูในโรงเรียนมีการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอมีการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ สู่สังคม ชุมชน และมีบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรเปิดโอกาสให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตรมีการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของครูอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีลักษณะ คือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน เป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์มีแผนงานโครงการสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โครงสร้างการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน วัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนปัจจัยในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดสรรเวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจตามความจำเป็น

และบริบทขององค์กร ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณะ มีการวางระบบการสื่อสารที่เปิดกว้างและสะท้อนผลต่อการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง การระดมแสวงหาความรู้ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดบริบทและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีความถูกต้องชัดเจนและตรงตามความต้องการในการใช้งานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนในใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไข สิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุง แก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการถือหุ้นเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัดการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัยครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่าง เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสตรีนิสิตศรี สฤณีวงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The national level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของ สถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach less, learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อยในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

ในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้เป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” นั้น ผู้นำสถานศึกษาสามารถจัดทำได้เป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning community) ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับชุมชน (Community) (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 45) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน (Meaning making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem solvers) ที่มีประสิทธิผลในที่สุด

ความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา ก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการสร้างความหมาย (Meaning making) จากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

ระดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนและบริหารของโรงเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อ

ความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้าน ทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ที่ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมา เป็นต้น

ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกัน พิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการ ด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่ การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง

ระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) ที่ครอบคลุม ถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและ ผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชน และโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้าน ของนักเรียน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่ บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตน แก่โรงเรียน และชุมชนของตน

สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบัน อุดมศึกษา ก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็น โลกแห่งความเป็นจริงในสังคม ที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ด้วย เครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชน ไม่ว่าจะประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่าง ๆ และ สถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตาม ระดับที่ 3 นี้ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ฮอร์ด (Hord, 1997 อ้างถึงใน สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) ได้ทำการสังเคราะห์ รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมี ผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดี ต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อ ๆ ดังนี้

ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่ม ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง
3. รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกัน รับผิดชอบ เป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน

4. รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติ การสอนในชั้นเรียนของเรามีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับ วิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

5. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควร แสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ ที่คาดหวัง

6. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจ ต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

7. เพิ่มความพึงพอใจเพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุด งานน้อยลง

8. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่าง เด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

9. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

10. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐาน ด้านต่าง ๆ

ประโยชน์ต่อนักเรียน

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2. อัตราการขาดเรียนลดลง

3. มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก

4. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และ วิชาการอ่าน ที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

5. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ที่จะขาดมิได้ก็คือ จะต้องมีการ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของ โรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ในการปฏิบัติงานสอน ของตน ดังนั้น การมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะ ทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง (เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น

เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558 : 34) กล่าวถึง แนวทางการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างของ โรงเรียน ตลอดจนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพ

ในโรงเรียนควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสนทนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยว (DE privatization) ในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม (Shared values and norms) ดังจะกล่าว ในแต่ละประเด็น ดังนี้

กิจกรรมที่จำเป็นต่อความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพในสถานศึกษา

1. การมีโอกาสนทนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกันซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ครูผู้สอน เพื่อช่วยกันปรับปรุง ด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู (DE privatization of instructional practices) เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือ ครูมีโอกาสแสดงบทบาท ทั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา (Advisor) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ก็ได้ ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า วิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน ด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้น ก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3. รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์คือ การเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความองกวมของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-starting learners) ได้ต่อไป

4. สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration starts) เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความช่วยเหลือจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้

บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยม และปทัสถานร่วม (Shared values and norms) เมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหารมาร่วมกันในกลุ่มชนแห่งวิชาชีพแล้ว ในประเด็นนี้ จะเห็นว่า การสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านั้นจะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority) ขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง (Position authority) ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพนัก

ความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ให้สามารถรองรับการเกิดชุมชนแห่งวิชาชีพ เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการ (Bureaucratic organization) ที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา กล่าวคือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตั้งตัวและใช้ได้ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่กลับเป็นอุปสรรคสำคัญในโลกแห่งยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ต้องการมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นคล่องตัวได้สูง พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความเป็นไปได้ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข (Louis et al, 1994) ได้แก่ประเด็นต่อไปนี้

1. การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะอภิปราย (Time to meet and discuss) มีผลการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและครูผู้สอน ชี้ชัดว่า การจัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปกติของการจัดชั่วโมงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลา ครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้ ทั้งที่ครูเหล่านี้จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ๆ ด้านการสอน ที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์ จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอย่างยิ่งถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

2. การกำหนดขนาดของชั้นเรียน (Class size) มีผลงานวิจัยระบุว่า ถ้าจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้อย่างขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนนั้น ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในจำนวนที่จำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอน แต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากขึ้น ย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

3. การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู และการให้อิสระแก่โรงเรียน (Teacher empowerment and school autonomy) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็นเนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู ยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม (Shared governance) ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีความอิสระ (Autonomy) อย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรร่วมกับโรงเรียนต่าง ๆ

ในการจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมแบบกว้างของเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของครูผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่ง ที่จะริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่า ไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่า จากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วม (Shared norms and values) แล้วจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับอำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการให้อิสระแก่นักเรียนหรือที่เรียกว่า “การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือ Site-based management” เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เองนั้น เป็นมาตรการที่ควรได้ระบุชัดเจนในกรอบนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ได้หมายความว่า จะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของเขตพื้นที่การศึกษา และขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียน ที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงไรด้วย

เงื่อนไขด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ (Professional community culture) วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน ตัวอย่างเช่น ถ้าครูผู้สอนทุกคนและผู้นำของโรงเรียนมีความเชื่อว่า “มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ได้” ความเชื่อเช่นนี้จะทำให้สมาชิกของโรงเรียนพยายามที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและแสงสว่างวิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนได้สูงสุด เป็นต้น ในชุมชนแห่งวิชาชีพก็เช่นกัน สมาชิกแต่ละคนจะยึดเหนี่ยวต่อกันด้วยระบบค่านิยม ความเชื่อและปทัสถานร่วมกัน ให้เกิดการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งวิชาชีพของตน อย่างไรก็ตาม มีวัฒนธรรมองค์การแบบเดิมหลายประการที่ควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะต่อการเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ ได้แก่

1. ลดความเป็นองค์การที่ยึด “วัฒนธรรมแบบราชการ หรือ Bureaucratic culture” กฎระเบียบคำสั่งต่าง ๆ แบบตึงตัวในการปฏิบัติงาน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกผู้ปฏิบัติงานไปสู่การเน้น “วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการหรือ Collegial culture” ซึ่งเน้นวิถีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ที่ยึดถือค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral and ethical cultures) เช่น การเอื้ออาทรห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก เป็นต้น

2. สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง “ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect)” ในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ กล่าวคือ ความนับถือ หมายถึง การรู้จักให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ส่วนความไว้วางใจ หมายถึง ระดับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของมวลสมาชิก ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นผลที่มาจากการศึกษาที่ได้มีกิจกรรมการเสวนาอย่างใคร่ครวญ (Reflective dialogue) และการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ระหว่างกัน

ดังนั้น การสร้างความไว้วางใจและความนับถือต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิก โดยแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทั้งหลาย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง

ตลอดจนสมาชิกของหน่วยงานทั้งหลายที่เป็นชุมชนแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น โดยที่บุคคลเหล่านี้ให้การยอมรับว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบร่วมของทุก ๆ คนในชุมชน

3. การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive skill base) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ที่ต้องใช้ความรู้ การคิดและการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องเป็น Life – long learners และต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมไปกับนักเรียนที่ตนทำการสอน ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมเชิงความคิดของครูที่ต้องปรับปรุงใหม่ ก็คือ เปลี่ยนความเชื่อที่ว่า ตนเป็นผู้ทำการสอน (Teaching) ไปเป็นผู้เรียนรู้ (Learning) แทน จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้จัดสรรประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งพยายามสร้างความตระหนัก ให้ผู้เรียนรู้จักรับผิดชอบในการเฝ้าหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เนืองนิตย์เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของตน

4. สร้างวัฒนธรรมการขอริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Openness to innovation) ในชุมชนแห่งวิชาชีพ สมาชิกทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge creation) กล่าวคือ ครูผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุนในการออกแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมที่ข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมายอย่างรวดเร็ว ต้องค้นหาวางจะมีวิธีการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในภาวะเช่นนี้ได้อย่างไร ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นมากมายจะส่งผลกระทบต่อหลักสูตร และความต้องการของผู้เรียนซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นกันได้อย่างไร การที่จะทำให้สมาชิกเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้นั้น ผู้นำองค์การจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการกล้าเสี่ยง (Taking risks) ขอบการทดลอง (Experiment) เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน

ทั้งนี้สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลองคือ ความล้มเหลว แต่ต้องถือว่าข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติมและ “ถือว่าผิดเป็นครู” ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ แต่เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ควรปรับปรุงระบบเน้นการให้ความดีความชอบแก่สมาชิกที่ขอบทดลองค้นคว้าหานวัตกรรมและริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้แก่โรงเรียนอีกด้วย

5. ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้นำ (Supportive leadership) การที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้วก็มีคำถามตามมาว่า แล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ทางการศึกษา ที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่า ทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียน และอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา นั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง การใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง และมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการณ์เรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น (Darling Hammond, 1994) เป็นต้น

การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก และให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต่อพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teacher are the first learners) โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงต่อไปด้วย นั่นคือความปรารถนาใฝ่ฝันของบุคคลฝ่ายที่มีโอกาสปฏิเสธได้

แนวคิดและทฤษฎีความเข้มแข็งของชุมชน

ความหมายของชุมชน

คาร์เตอร์ (Carter, 1973 อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล, 2554) ได้ให้ความหมายของคำว่าชุมชนไว้ใน Dictionary of education ดังนี้ ชุมชนมีความหมาย 2 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มีพื้นฐานของความสนใจร่วมกัน อาจจะรวมกลุ่มกันอยู่ในพื้นที่เดียวกัน หรืออยู่กระจัดกระจายกันคนละพื้นที่ก็ได้

ประการที่ 2 ชุมชน หมายถึง กลุ่มชน ซึ่งอยู่อาศัยร่วมกันในพื้นที่อันเป็นท้องถิ่นเดียวกัน มีประวัติศาสตร์ ความเป็นมา วัฒนธรรมเดียวกัน มีสภาพภูมิศาสตร์ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลให้ประชาชนสามารถที่จะประกอบกิจกรรมซึ่งประชาชนมีความสนใจร่วมกันมีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีศรัทธา ความเชื่อ เชื่อชาติ การงาน หรือมีความรู้สึกนึกคิด ความสนใจที่คล้ายคลึงกันมีการเกื้อกูลการเป็นอยู่ร่วมกัน

กาญจนา แก้วเทพ (2538 อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล, 2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกัน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน มีฐานะหรืออาชีพที่เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน (Homogeneous) มีลักษณะของการใช้ชีวิตร่วมกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้อาศัยในชุมชนมีความรู้สึกว่าเป็นชุมชนเดียวกัน มีการดำรงรักษาคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม และศาสนา รวมทั้งการถ่ายทอดไปสู่ลูกหลานด้วย

สรุปได้ว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลในระดับต่างๆ ที่มีชีวิตอยู่ในบริเวณหรือพื้นที่เดียวกัน หรือต่างพื้นที่กัน อาจมีวัฒนธรรมเดียวกันหรือต่างวัฒนธรรม แต่จะต้องมีความรู้สึกนึกคิดและความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน มีลักษณะของการใช้ชีวิตร่วมกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการสังสรรค์เรียนรู้ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ตลอดจนมีขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมชุมชน และแบบแผนในการดำรงชีวิตร่วมกัน

ความหมายของคำว่า ชุมชนเข้มแข็ง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544 : 46) ได้ให้ความหมายของชุมชนเข้มแข็งไว้ว่า ชุมชนเข้มแข็งหมายถึงการที่ประชาชนในชุมชนมีการรวมตัวกัน เป็นองค์กรชุมชน โดยมีการเรียนรู้การจัดการและการแก้ไขปัญหาของชุมชนซึ่งทำให้ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ตลอดจนมีผลกระทบสู่ภายนอกชุมชน สำหรับกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน จะต้องเป็นการดำเนินงาน

แบบร่วมคิดร่วมทำและมีการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2524 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2524 : 238) ให้ความหมายว่าชุมชน คือ หมู่ชน กลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน

สนธยา พลศรี (2545 : 22) ให้ความหมายของชุมชนว่า “ชุมชน” หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกันในอาณาบริเวณเดียวกัน เช่น ครอบครัว ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล หรือเรียกเป็นอย่างอื่นมีความเกี่ยวข้องกันสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน มีความผูกพัน เอื้ออาทรกันภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกันร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

ประเวศ วะสี (2546 : ออนไลน์) ได้อธิบายความเป็นชุมชนว่า ชุมชน หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารหรือรวมกลุ่มกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ มีการจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุป ชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนรวมตัวกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำมีการติดต่อสื่อสาร การจัดการและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาภายในชุมชนตลอดจนมีผลกระทบสู่ภายนอกชุมชนที่ดีขึ้นตามลำดับ การร่วมมือช่วยเหลือกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

ลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง

ลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง เป็นชุมชนเรียนรู้ สมาชิกของชุมชนจะต้องเรียนรู้ต่อความเป็นไปของโลก รู้ข่าวสารด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น ด้านการอาชีพ ด้านการเมือง การปกครอง เป็นต้น และสมาชิกมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการทำกิจกรรม มีความเอื้ออาทรต่อกัน และมีการกระทำร่วมกัน

สมณะ โพธิ์รักษ์ (2555 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วย 14 ประการ ดังนี้

1. เป็นสังคมที่เห็นได้ชัดถึงลักษณะของคนมีศีล มีคุณธรรม มีอารยธรรม
2. เป็นสังคมที่สามารถพึ่งตนเองได้ไม่เป็นภาระผู้อื่น
3. มีงาน มีกิจการที่มั่นคง
4. ชยัน สร้างสรรค์ ขวนขวาย กระตือรือร้น
5. อยู่กันอย่างผาสุก สุขภาพแข็งแรง จิตใจเบิกบานร่าเริง
6. ไม่ฟุ้งเฟ้อ แต่รุ่งเรือง ฟุ้งเฟื่อง ไม่ผลาญพรา่ สูญส่ร้าย
7. มีความประณีต ประหยัด แต่เอื้อเพื่อส่พดแจกจ่าย
8. ไม่มีอาชญากรรม ไม่มีอบายมุข ไม่มีทุจริตรกรรม
9. มีความพร้อมเพรียง ความสามัคคี อบอุ่น เป็นเอกภาพ
10. สัมผัสได้ในความเป็นปึกแผ่น แน่นหนา ของความเป็นภราดรภาพ
11. มีความแข็งแรง มั่นคง ยืนหยัด ยั่งยืน

12. เป็นสังคมที่สร้าง “ทุนทางสังคม” มีประโยชน์ คุณค่าต่อผู้อื่นและสังคม ทั่วไปใน
รอบกว้าง

13. อุดมสมบูรณ์ แต่ไม่สะสม ไม่กักตุนหรือกอบโกย

14. มีน้ำใจ ไม่เอาเปรียบ เสียสละ อย่างเป็นสุข และเห็นเป็นคุณค่าของคนตามสังฆธรรม
คณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตภาคใต้ (2546 :
60) ได้ให้ความหมายของชุมชนเข้มแข็งมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. สมาชิกของชุมชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและชุมชนที่จะแก้ไขปัญหาและ
พัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง
2. สมาชิกของชุมชนพร้อมที่จะร่วมกันจัดการกับปัญหาของตนและชุมชน
3. มีกระบวนการของชุมชนที่มีการเคลื่อนไหว
4. มีกระบวนการของชุมชนที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีของชุมชน
ภายใต้การสนับสนุนของผู้นำองค์กรชุมชน ในลักษณะเปิดโอกาสให้กับสมาชิกทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วม
โปร่งใส และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ
5. สมาชิกชุมชนเกิดการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการของชุมชน
6. มีแผนของชุมชนที่ประกอบด้วยการพัฒนาทุก ๆ ด้านของชุมชน ที่มุ่งการพึ่งตนเอง
เอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกชุมชนทุก ๆ คน และมุ่งหวังการพัฒนาการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน
7. การพึ่งความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นการพึ่งเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ใน
ที่สุด ไม่ใช่การพึ่งพาตลอดไป

จากลักษณะชุมชนเข้มแข็งดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปลักษณะร่วมของชุมชนเข้มแข็ง
ได้ดังนี้ (ประเวศ วะสี, 2541 อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล, 2554)

1. สมาชิกชุมชนร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน หรือพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งดีงาม
ขึ้นในชุมชนรวมกันเป็นปึกแผ่นแน่นแฟ้น ในทางกายภาพและรูปธรรม สมาชิกของชุมชนมีศักยภาพที่
จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของชุมชน รวมทั้งมีอุดมการณ์ ค่านิยมร่วมกัน ทำให้สมาชิกมีความผูกพันกับ
ชุมชน
2. สมาชิกของชุมชนมีความผูกพัน รักใคร่ เอื้ออาทร สามัคคี และเห็นประโยชน์
ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
3. ชุมชนพึ่งตนเองได้ กล่าวคือ สมาชิกชุมชนสามารถร่วมกันตัดสินใจในการบริหาร
จัดการเรื่องต่าง ๆ ในชุมชนได้โดยอิสระ โดยมีทุน แรงงาน ทรัพยากร เพื่อยังชีพพื้นฐานของตนเอง
หากมีการพึ่งพิงภายนอก ชุมชนจะต้องมีอำนาจในการจัดการ เลือกสรร และตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้
รวมถึงควบคุมและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ โดยอาศัยความรู้ และองค์การ
ทางสังคมในชุมชน เป็นกลไกในการแก้ปัญหา
4. ชุมชนมีผู้นำตามธรรมชาติเกิดขึ้นในขณะที่เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้
ชุมชนเข้มแข็ง และสร้างภูมิปัญญาของตนเองในด้านต่าง ๆ
5. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน สมาชิกมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยน
ข้อมูลข่าวสารกัน พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง โดยสรุป 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) กล่าวคือ การที่ชุมชน มีการเรียนรู้ และรู้เท่าทันข่าวทั้ง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งการที่ชุมชนมีการเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ 2) เป็นชุมชนที่มีการจัดการตนเอง (Community management) ด้วยระบบการบริหารจัดการใน กิจกรรมที่สำคัญ 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดกระบวนการขององค์กรภายในชุมชน การลงมือ ปฏิบัติตามแผนงาน และมีการประเมินผล 3) เป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ (Spirituality) กล่าวคือ ชุมชนมี จิตสำนึก มีจิตวิญญาณ ซึ่งอาจหมายถึงความภักดี ความรัก ความห่วงหา ความรู้สึกเป็น เจ้าของในชุมชน โดยมีสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกันในชุมชน 4) เป็นชุมชนที่มีสันติภาพ (Peaceful) กล่าวคือ เป็นชุมชนที่มีความสงบสุข และคนในชุมชนมีจิตใจที่เยือกเย็น มีคุณภาพ และมีคุณธรรม

นอกจากนี้ ชุมชนจะเข้มแข็งได้นั้น ควรมี 4 กรอบ เพื่อหาเกณฑ์และตัวชี้วัดดังนี้ (เสรีพงศ์พิศ, 2548)

1. ชุมชนเข้มแข็งเพราะเป็นชุมชนเรียนรู้ ชุมชนเหล่านี้ไม่มีวันอ่อนแอ ไม่นั่งรอความช่วยเหลือจากรัฐหรือภายนอก แต่จะชวนช่วยหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ชุมชนใดมีความรู้ มีปัญญาแม้ว่ามีทรัพยากรน้อยก็จะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ มีเงินน้อยก็จะมีมากขึ้น ตรงกันข้ามชุมชนใดไม่มีความรู้ ไม่มีปัญญา แม้ว่ามีทรัพยากรมากก็จะหมด แม้มีเงินมากก็จะไม่เหลือและเป็นหนี้สิน

2. ชุมชนเข้มแข็งตัดสินใจอย่างเป็นอิสระ ต้องมีข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจมีเป้าหมายการที่พึ่งตนเองอย่างมั่นคง ไม่ใช่เชื่อตามคำแนะนำเจ้าหน้าที่ทุกเรื่อง

3. ชุมชนเข้มแข็งจัดการทุนของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ทุนไม่ใช่ หมายถึง แต่เพียงเงิน แต่หมายถึงทรัพยากร ความรู้ภูมิปัญญา ทุนทางสังคม วัฒนธรรมและอื่น ๆ โดยค้นหาทุนเหล่านั้นให้พบให้มากที่สุด เรียนรู้ว่าจะจัดการอย่างไรจึงจะพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง

4. ชุมชนเข้มแข็งมีธรรมาภิบาล มีการจัดการที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ นวัตกรรม หะวานนท์ และคณะ (2550) ได้มีการแบ่งลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง ในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ชุมชนเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ มีการกินดีอยู่ดี การมีอำนาจต่อรองกับนายทุน มีอิสรภาพในการจัดการทรัพยากรของชุมชน การไม่เป็นหนี้ การมีทุนสำรองสำหรับกิจการสาธารณะ และสวัสดิการของชุมชน การที่ชุมชนมีทรัพยากรเพียงพอกับการบริโภค การมีโอกาสเข้าถึงและ การใช้ทรัพยากรในชุมชน การที่ชุมชนมีทรัพยากรเพียงพอกับการบริโภค การมีโอกาสเข้าถึงและ การใช้ทรัพยากรในชุมชน เพื่อประโยชน์ของคนในชุมชน ความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ สิ่งที่มีค่าน้อยหรือไม่มีค่าของชุมชน การปลอดจากการพึ่งพิงของตลาดทุน และปัจจัยในการผลิตจากภายนอก เพื่อลดการพึ่งพิงให้เหลือน้อยที่สุด มีความสามารถในการจัดระบบธุรกิจของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ชุมชนเข้มแข็งด้านการเมือง ได้แก่ การมีอำนาจในการผลักดันรัฐ หรือกลุ่มผลประโยชน์ ให้ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของชุมชนได้ การมีสิทธิเหนือชุมชน การไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจภายนอกอย่างเด็ดขาด ไม่ว่าจะป็นรัฐหรือกลุ่มอำนาจใด

3. ชุมชนเข้มแข็งด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ชุมชนมีความสามัคคี มีความไว้วางใจกัน ระหว่างคนในชุมชน สามารถร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน มีจิตสำนึกสาธารณะ มีศีลธรรม

มีความมั่นใจในศักยภาพของชุมชนในการแก้ปัญหาของชุมชน รู้จักช่วยเหลือแบ่งปันกันเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนร่วม พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ในยามจำเป็น มีวิถีคิดที่จะพึ่งตนเอง มีกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน มีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี มีความสามารถปรับใช้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชนเพื่อประโยชน์ของชุมชน รู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตสุขภาพและทรัพย์สิน

4. ชุมชนเข้มแข็งด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่ดี มีการจัดระบบการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชนที่มีประสิทธิภาพ คนในชุมชนมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน มีวิถีชีวิตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของชุมชนเข้มแข็งนั้น ถือเป็นศักยภาพหรือวัฒนธรรมของชุมชนที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการปรับตัว และแก้ปัญหาของชุมชน จากสมาชิกในชุมชนร่วมกัน คิดร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันตัดสินใจ แสวงหากิจกรรม ดำเนินกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนด้วยความรักและสามัคคี

องค์ประกอบและปัจจัยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

วรวิทย์ อวีรุทธ์วรกุล (2544 : 18-26) ได้ศึกษาองค์ประกอบและปัจจัยในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

1.1 มีอุดมการณ์ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน การมีอุดมการณ์ร่วมกันถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะยึดเหนี่ยวทิศทางของกลุ่มไว้ได้ ถ้าสามารถกำหนดเป็นวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวได้ด้วยแล้วจะทำให้องค์กรชุมชนนั้นมีอุดมการณ์ในการรวมตัวกันได้ดียิ่งขึ้น

1.2 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน เช่น ต้องการหลุดพ้นจากความยากจน การสร้างฐานะทางเศรษฐกิจ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ที่ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแล้ว ย่อมทำให้องค์กรชุมชนมีการรวมตัวกันได้ดียิ่งขึ้น

1.3 การมีผลประโยชน์ร่วมกันและมีการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม โดยองค์กรชุมชนใดสามารถดำเนินการได้ดีมากเท่าใด ย่อมทำให้องค์กรชุมชนนั้น ๆ มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

1.4 การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรชุมชน และคนทั่วไปในชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งทางความคิด การตัดสินใจ และการติดตามประเมินผล

1.5 การบริหารจัดการ ถือเป็นหัวใจของความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งการบริหารจัดการประกอบด้วย การตัดสินใจของคนในองค์กรชุมชนในเรื่องที่สำคัญ ๆ เพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้งของคนที่มารวมตัวกัน

1.6 กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรชุมชนมีความเหมาะสม กิจกรรมสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาและความต้องการของสมาชิก

2. ปัจจัยที่จะทำให้การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งขึ้น

2.1 ได้รับการแนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ หน่วยงานของรัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนจะเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้คนในชุมชนเกิดความ ตื่นตัวและรวมกลุ่มขึ้น

2.2 ความต้องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยร่วมกันอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติในรูปแบบต่างๆ เช่น การรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาแหล่งต้นน้ำ ลำธาร การอนุรักษ์ป่าชายเลน การรักษาระบบนิเวศน์ชายฝั่ง เป็นต้น

2.3 การต้องการรายได้เพิ่มขึ้น อันเป็นมูลเหตุหลักที่พบในชุมชนเกือบทุกแห่งที่สำรวจ เนื่องจากคนในชุมชนมีรายได้ไม่พอเพียงต่อการครองชีพ

2.4 สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นการรวมกลุ่มเพื่อถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมไปยังรุ่นลูกหลาน รวมทั้งเพื่อเพิ่มผลผลิตให้เพียงพอต่อความต้องการของตลาด เช่น กลุ่มทอผ้าไหม กลุ่มจักสาน กลุ่มทำน้ำตาลโตนด เป็นต้น

2.5 ผู้นำและแกนนำของชุมชนต้องการแก้ไขปัญหาภายในชุมชน โดยกระตุ้นให้ทุกคน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนตั้งแต่การร่วมคิดร่วมทำ ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหา

2.6 กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เห็นได้ชัดเจน คือ กระแสชีวิต ซึ่งทำให้คนหันมาบริโภคผลผลิตหรือหันมาใช้ผลิตภัณฑ์ที่ทำมาจากธรรมชาติมากขึ้น จึงได้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อการแปรรูปสมุนไพร การปลูกผักปลอดสารพิษ การผลิตข้าวซ้อมมือ เป็นต้น

2.7 คนในชุมชนมีปัญหาด้านสุขภาพ จึงเกิดการรวมกลุ่มขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2.8 ความต้องการเงินทุนและความรู้เพื่อประกอบอาชีพ พบว่าหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่ให้การสนับสนุนเงินทุนหรือความรู้เพื่อประกอบอาชีพเสริม จะดำเนินงานโดยรวมกลุ่มกัน

3. ปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

3.1 โครงสร้างทางสังคมของชุมชนหรือองค์กรชุมชน มีความสัมพันธ์แนบแน่น หรือแนวนอน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ พึ่งพาอาศัยกัน รวมทั้งสามารถพัฒนาความร่วมมือของคนในชุมชนได้ ยังเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้เรียนรู้และแสดงศักยภาพอย่างมีอิสระ มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในทุกด้านจนพัฒนาเป็นภูมิปัญญาของชุมชน

3.2 ระบบเศรษฐกิจชุมชน เป็นปัจจัยแห่งความเข้มแข็งของชุมชน ต้องเป็นระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง มุ่งตอบสนองความต้องการของชุมชนเป็นหลัก โดยรูปแบบการผลิตจะต้องทำให้สมาชิกไม่ต้องขนขวายดิ้นรนกับกิจกรรมเศรษฐกิจที่ถูกกำหนดจากภายนอกชุมชน สามารถกำหนดการผลิตตามสภาพของตน คือ เน้นการใช้ปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชน ภายได้เทคโนโลยีและการจัดการที่เหมาะสมผ่านกระบวนการสั่งสมการเรียนรู้

3.3 ค่านิยมและความเชื่อในศาสนา ค่านิยมเป็นปัจจัยที่กำหนดวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตของชุมชน ค่านิยมที่มาจากความเชื่อในศาสนาสามารถสร้างทัศนคติให้คนเคารพธรรมชาติ มีความพึงพอใจกับการพึ่งตนเอง และก่อให้เกิดวัฒนธรรมแบบร่วมมือ เพราะทุกศาสนาจะสั่งสอนในเรื่องการอยู่ร่วมกัน ที่กำหนดแบบแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ชีวิตของมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม การที่

ชุมชนยึดถือและปฏิบัติตามความเชื่อดังกล่าว จนกลายเป็นระบบค่านิยมของชุมชนจะส่งผลให้ชุมชนสามารถธำรงรักษาความเป็นปึกแผ่น และความเข้มแข็งของชุมชนไว้ได้

3.4 กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดระดับความเข้มแข็งของชุมชน เพราะเป็นกลไกหลักที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และพัฒนาระบบค่านิยมของคนในชุมชน ซึ่งการเรียนรู้ของบุคคลที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต ช่วยให้คนในสังคมเกิดศักยภาพในการดำรงชีวิต มีทักษะในการแก้ไขและจัดการปัญหาของตนเองและชุมชน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน สามารถเกิดขึ้นได้จากแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่รอบตัวทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและนอกชุมชน จากบุคคลหลากหลายอาชีพอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเรียนรู้ด้านการใช้สมุนไพร การนวด ความรู้ด้านหัตถกรรม ความรู้ด้านศิลปะพื้นบ้าน ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การตลาด เทคโนโลยี การผลิต เป็นต้น

3.5 กลุ่มผู้นำ ชุมชนที่เข้มแข็งจะต้องมีกลุ่มผู้นำที่มีอิสระในการตัดสินใจ มีทักษะในการบริหารจัดการ การที่ชุมชนมีโครงสร้างแนวราบจะช่วยให้มีกลุ่มผู้นำทางธรรมชาติที่มีความหลากหลายไปตามกิจกรรม แต่สมาชิกในชุมชนให้การยอมรับ เช่น พระ พ่อหลวง ฯลฯ เพราะถือว่าเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในชุมชนอย่างแท้จริง

3.6 ระบบความสัมพันธ์เชิงสังคม มุ่งให้ความสำคัญกับคนมากกว่าผลประโยชน์จะมีส่วนทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง เพราะช่วยให้คนในชุมชนอยู่ร่วมกันในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยกัน เช่น การช่วยลงแรงกันในการทำนา หรืองานบุญ ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบความมั่นคงทางสังคมหรือเป็นสวัสดิการชุมชน

3.7 กลไกในการปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ชุมชนจะมีความเข้มแข็งได้จะต้องมี การปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในชุมชนตลอดเวลา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร การเรียนรู้ ทักษะคิดและร่วมปรึกษาหารือในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้เกิดการร่วมมือกันในชุมชน

3.8 การบริหารงานปกครองของรัฐ หากรัฐมีระบบการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจ จะมีผลกระทบต่อชุมชนสูง ทำให้ชุมชนอ่อนแอ เพราะระบบราชการที่มีลักษณะการใช้อำนาจสั่งการในการพัฒนา จะเป็นกลไกทำลายศักยภาพในการคิด และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนอย่างมาก

จากการศึกษาแนวคิดชุมชนเข้มแข็ง สรุปได้ว่า หัวใจสำคัญของลักษณะชุมชนเข้มแข็งคือ ชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้ มีองค์กรชุมชนและระบบการบริหารจัดการโดยสมาชิกในชุมชน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนเพื่อแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชน กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยมีภูมิปัญญาของชุมชนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ชุมชนมีอิสระในการคิดการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมของชุมชน สมาชิกมีความผูกพันเอื้ออาทรต่อกัน จนเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ

ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice) หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า “CoP” เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการจัดการความรู้ที่มีการกล่าวถึง และนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรต่างๆ

ทั่วโลก เนื่องจากในขณะนี้การจัดการความรู้ได้เปลี่ยนจากการมุ่งเน้นที่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการติดต่อและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน มาเป็นการมุ่งเน้นที่จัดการ “สภาพแวดล้อม” ที่เอื้อต่อการสร้างแลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ของคน ขณะนี้การจัดการความรู้ได้ให้ความสำคัญกับ “คน” โดยคิดว่าคนเหล่านั้นมีปฏิสัมพันธ์ทำงาน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันอย่างไร จุดประสงค์ของการจัดการความรู้คือการบริหารจัดการเพื่อสร้าง “สภาพแวดล้อม” ทั้งที่เป็น “Software” ซึ่งได้แก่คน และ “Hardware” ซึ่งหมายถึงระบบการจัดการความรู้ที่เอื้อให้การนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน หรือสร้างความรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจมีหลายด้าน เช่น ลูกค้า (Customer) การเงิน (Financial) และการตลาด (Marketing) การปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน (Job improvement) การผลิตและการปฏิบัติการ (Production and operation) และการเรียนรู้ (Learning) ขององค์กร เป็นต้น และนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรในที่สุด

ความหมายและองค์ประกอบของชุมชนนักปฏิบัติ

บรูซ ซีริมาฮาสาคร (2550) ได้ให้ความหมายของชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ว่าหมายถึง ชุมชนที่รวบรวมกลุ่มคนที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน เพื่อได้มาซึ่ง Knowledge Assets (KA) หรือชุมชนความรู้ในเรื่องนั้น ๆ สำหรับคนในชุมชน เพื่อไปทดลองใช้ แล้วนำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก อันส่งผลให้ความรู้นั้น ๆ ถูกยกระดับขึ้นเรื่อย ๆ ผ่านการปฏิบัติ ประยุกต์ และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่หลากหลาย อันทำให้งานบรรลุผลดีขึ้นเรื่อย ๆ

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2553) ได้ให้ความหมายของชุมชนนักปฏิบัติว่า หมายถึง กลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้จะมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่า ชุมชนนักปฏิบัติ หมายถึง กลุ่มคนที่จุดมุ่งหมายหรือมีความสนใจในเรื่องเดียวกันมารวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำผลจากการเรียนรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน

เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล (2554) ชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ หมายถึง ชุมชนที่มีการดำรงชีวิตเพื่อส่วนรวมอันเกิดจากการคิดและปฏิบัติร่วมกัน เป็นชุมชนที่ทำงานไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ การสั่งสมความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบหนึ่งของคนในองค์กร เพื่อจัดการความรู้ในการนำไปพัฒนางานและชีวิตงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การปฏิบัติ การทบทวนและการประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา

ผลลัพธ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างเป้าหมายร่วมและผลงานตามที่ชุมชนร่วมกัน กำหนดขึ้น ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การเรียนรู้เพื่อกำหนดเป้าหมายซึ่งเป็นกระบวนการเครื่องมือที่ทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ

ดังนี้

- 1.1 กระตุ้นที่ทำให้คนในชุมชนมองเห็นเป้าหมายหรือทิศทางร่วม

1.2 เห็นและตระหนักถึงความร่วมมือร่วมกัน

1.3 เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.4 เชื่อมมั่นในศักยภาพของชุมชน

1.5 เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างการจัดการตนเองของชุมชนอย่างมีเป้าหมาย

2. การเรียนรู้เพื่อการประเมินตนเอง ได้แก่ การรู้จักและรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทที่เกี่ยวกับงาน ชีวิต และชุมชนที่สะท้อนประสบการณ์และบทเรียนของกันและกันอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติหรือการปรับเปลี่ยนตนเองทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม

ชุมชนนักปฏิบัติจะมุ่งเน้นการนำความรู้ที่ใช้ในงานมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อต่อยอดความรู้และพัฒนาคุณภาพงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ โดยทั่วไปการที่จะรวมกลุ่มกันเป็นชุมชนแนวปฏิบัติจะมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. หัวข้อความรู้ (Domain) เป็นหัวข้อที่กลุ่มหรือชุมชนจะมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยหัวข้อที่ดีจะต้องมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นหัวข้อที่เกิดจากความต้องการของชุมชน

2. ชุมชน (Community) เป็นพันธะทางสังคมที่จะรวบรวมและยึดเหนี่ยวสมาชิกเข้าไว้ด้วยกันภายใต้โดเมนและแรงปรารถนาเดียวกัน ในการรวมกลุ่มกันเป็นชุมชนแนวปฏิบัติไม่ได้มีกฎตายตัวว่าสมาชิกในชุมชน จะต้องมีความเท่าเทียม มีตำแหน่งใดบ้าง แต่เพื่อความสะดวกในการก่อตั้งชุมชนแนวปฏิบัติ สมาชิกในชุมชนควรประกอบด้วย ผู้ดำเนินการหลัก (Facilitator) ผู้บันทึกสิ่งสำคัญ (Community historian) สมาชิกชุมชน (Member) ผู้สนับสนุน (Sponsor) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เป็นต้น

3. แนวปฏิบัติ (Practice) คือ ผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนที่สมาชิกสามารถนำไปปฏิบัติในงานของตนได้จริง โดยทั่วไปแนวปฏิบัตินี้ได้มาจากการบันทึกเป็นคลังความรู้ขององค์กรที่ได้จากการสังเคราะห์โดยชุมชน และจัดเก็บ/ปรับปรุง/ถ่ายทอดโดยชุมชนเอง

ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนนักปฏิบัติ เป็นเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เนื่องจากเป้าหมายของการจัดการความรู้ คือ การดึงความรู้ในตัวผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ให้กลายเป็นความรู้จัดแจ้ง (Explicit knowledge) เพื่อสร้างวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ให้บุคคลอื่นได้ทดลองนำไปใช้ ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือในการจัดการความรู้แบบต่าง ๆ ที่หลากหลายและเครื่องมือที่นิยมใช้เพื่อจัดการความรู้ อย่างง่าย ไม่ซับซ้อน และบางครั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติยังเกิดกับชุมชน ที่เป็นองค์กรทางสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในการดำเนินชีวิตประจำวัน ยังช่วยให้สมาชิกสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่ร่วมกันได้ในองค์กร เป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กร และจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการสร้างเป็นชุมชนขึ้นมา เพื่อทำการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ รวมทั้งประสบการณ์และผู้ที่สนใจในเรื่องเดียวกัน มีวัตถุประสงค์หรืออุดมการณ์ร่วมกัน ผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยอาจจะมีการพบปะกันจริง หรือพบปะกันแบบเสมือนผ่านสื่อโดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสาร ซึ่งจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีการประสานร่วมมือกัน ปรึกษาหารือกัน มีลักษณะเป็นการทำงานแบบเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายที่มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกัน หากองค์กรสามารถเชื่อมโยงชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) หลาย ๆ ชุมชนเข้า

ด้วยกัน ก็จะเป็นเครือข่ายการทำงานที่มีการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้บุคลากรไม่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่อาจจะมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น เมื่อได้มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกันผ่านชุมชนนักปฏิบัติ (Olsen, 1968)

ปัจจุบันหลายๆ หน่วยงานปรับแนวคิดในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงโดยหลักการพัฒนาจากล่างขึ้นบน (Bottom up) ให้กลุ่มคนทำงาน หรือ ชุมชน เป็นผู้คิดและมีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่เริ่มกำหนดนโยบาย จนสิ้นสุดขั้นตอนสุดท้ายใน การติดตามประเมินผล ซึ่งการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือการพัฒนาที่เน้นให้สมาชิกชุมชนรู้จักคิดวิเคราะห์ ด้วยเหตุด้วยผล และใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา พัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ก็เช่นเดียวกัน ผลจากการพัฒนาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแสดงให้เห็นแล้วว่า การนำความรู้จากภายนอกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปยึดยึดติดให้กับกลุ่มคนงานในองค์กร หรือชุมชน จะเป็นประโยชน์แค่ชั่วคราวครั้งชั่วคราวเท่านั้น ไม่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และไม่อาจนำพาองค์กร และประเทศไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในทิศทางที่ต้องการได้ หากแต่การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การทำงานจากเดิมมาเป็นการประสานความรู้ที่มีอยู่แล้วภายในองค์กร หรือชุมชน และความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากภายนอกชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อแก้ไขปัญหาโดยยึดพื้นที่และความต้องการของกลุ่มคนในองค์กร หรือชุมชนเป็นหลัก โดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์การพัฒนาเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการประสานและผลักดันกระบวนการมีส่วนร่วมน่าจะเป็นทางออกที่ส่งผลต่อการพัฒนาในระยะยาวและยั่งยืนมากกว่า ดังนั้นจึงทำให้เกิดมีการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของชุมชนนักปฏิบัติ

องค์ประกอบหลัก ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้ชุมชนนักปฏิบัติประสบความสำเร็จ มีดังต่อไปนี้

1. **ผู้บริหาร** ผู้นำองค์กรนั้นควรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ชุมชนนักปฏิบัติประสบความสำเร็จได้ โดยสามารถสนับสนุนได้ด้วยวิธีการต่อไปนี้ เช่น มุ่งเน้นที่ความรู้ซึ่งสำคัญต่อทั้งกิจการขององค์กรและสมาชิกในองค์กร สนับสนุนการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ สำหรับประเด็นที่เป็นหัวใจขององค์กร ขณะเดียวกันเปิดโอกาสให้ได้พูดคุยในสิ่งที่สมาชิกต้องการ หาผู้ประสานงานซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้าร่วมกิจกรรม พยายามควบคุมชุมชนนักปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมหลักขององค์กร

2. **สมาชิก** สิ่งที่มีคุณค่ามากของชุมชนนักปฏิบัติ คือ การร่วมกันแก้ปัญหา โดยความท้าทายของสมาชิกที่สำคัญ คือ การพูดถึงปัญหาของตนเอง ต่อหน้าผู้คนจำนวนมากที่ไม่รู้จัก ซึ่งสมาชิกในองค์กรต้องเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญความเป็นมา เป้าหมายและประโยชน์ในการที่จะจัดให้มีชุมชนนักปฏิบัติขึ้นในองค์กร ปฏิบัติต่อชุมชนนักปฏิบัติเสมือนว่าเป็นทรัพย์สินขององค์กร โดยให้การสนับสนุนทรัพยากร และข้อมูลข่าวสารเท่าที่จะทำได้ ให้การยอมรับผลงานที่เกิดขึ้นจากชุมชนนักปฏิบัติ และพยายามชักจูงให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกับชุมชนนักปฏิบัติให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นอีก สมาชิกต้องไม่มุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตนโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของชุมชน

3. **วิธีการ** วิธีการที่สำคัญของชุมชนนักปฏิบัติ ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจในกลุ่มขนาดเล็ก 2-3 คน อาจเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างชุมชนนักปฏิบัติได้ มีการดำเนินการอย่างสอดคล้องกับเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมหลักขององค์กร ไม่พยายามไปหักล้าง หรือคัดค้าน วัฒนธรรมที่มีอยู่เดิม การสร้างเวทีเสวนาโดยให้มีสมาชิกอาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์ ร่วมเสวนา และ

มีผู้ประสานงานช่วยกระตุ้นให้อธิบายหลักคิดของข้อเสนอเพื่อให้สมาชิกอภิปราย อาจเชิญผู้นำทางความคิด ซึ่งเป็นที่ยอมรับเข้ามาร่วมแต่เริ่มแรก เพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชน จัดให้มีเวทีพบปะกัน ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนกลุ่มแกนหลักด้วยการให้เป็นที่รับรู้ของชุมชน และเป็นผู้นำในการทำกิจกรรม ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากภายในชุมชนเอง และจากชุมชนอื่น ๆ

4. เทคโนโลยี ควรเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับองค์กร โดยอาจจะเริ่มจากเทคโนโลยีที่ง่าย ๆ ก่อน เช่น การใช้ Software computer ที่ใช้ง่าย คุ้นเคย และใช้เทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการบันทึกการถ่ายทอดความรู้เฉพาะบุคคล ให้เป็นความรู้ที่มีหลักฐานชัดเจน คนอื่น ๆ สามารถนำไปศึกษา หรือยึดถือเอาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

ประโยชน์ของชุมชนนักปฏิบัติ

ชุมชนนักปฏิบัติมีประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงาน ดังนี้

1. ด้านองค์กร มีดังนี้

- 1.1 ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
- 1.2 ทำให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้รวดเร็ว และทันเหตุการณ์
- 1.3 เป็นหนทางในการเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best practices)
- 1.4 เพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร
- 1.5 พัฒนาองค์ความรู้ที่มีพลวัตขององค์กร
- 1.6 ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 1.7 เป็นหนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้

2. ด้านพนักงาน มีดังนี้

- 2.1 ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิกในชุมชน
- 2.2 ได้ร่วมมือกับเพื่อนสมาชิกในชุมชน ในการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้
- 2.3 ได้รู้จักเพื่อนใหม่ ๆ ที่มีหลายสิ่งหลายอย่างคล้ายกัน รวมทั้งอาจกำลังเผชิญปัญหาที่คล้ายคลึงกัน เมื่อได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน จะทำให้ค้นพบวิธีแก้ปัญหา
- 2.4 ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ข้อควรระวังของชุมชนนักปฏิบัติ

ข้อควรระวังของชุมชนนักปฏิบัติ มีดังนี้

1. การทำชุมชนนักปฏิบัติครั้งแรกมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ จึงต้องแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของ ชุมชนนักปฏิบัติ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางาน หรือมีวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่าวิธีการทำงานแบบเดิม
2. การทำชุมชนนักปฏิบัติเป็นกิจกรรมรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน เป็นการสื่อสารสองทาง เป็นการบอกเล่าแบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จ ประสบการณ์ วิธีการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้ดำเนินกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Knowledge facilitator) ต้องมีบทบาทเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยเหลือด้านเทคนิค

เกี่ยวกับความรู้ เรื่องที่ตั้ง ประสานงานกับส่วนต่าง ๆ ประเมินผล และสื่อสารความสำเร็จของชุมชน นักปฏิบัติ โดยมีเลขานุการ (Note taker, community historian, knowledge banker, secretary) ช่วยบันทึกสรุปย่อเรื่องเล่าทุกเรื่องที่น่าสนใจทุกคนในกลุ่มเล่า และจัดทำเป็นฐานข้อมูลความรู้ที่ได้จากกลุ่ม ทั้งนี้การจัดการความรู้ในองค์กรจะเดินไม่ได้หากปราศจากการสนับสนุนทรัพยากร การให้ทิศทางและแนวคิด การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างการยอมรับ (Sponsor หรือ Leader)

3. การทำชุมชนนักปฏิบัติควรเป็นชุมชนนักปฏิบัติที่ยั่งยืนและให้ผลถาวร ควรทำให้เป็นวิถีชีวิตการทำงานตามปกติอย่างหนึ่ง หรือกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่ทุกคนได้ถือปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรนั้นเข้าถึงแก่นแท้หรือจิตวิญญาณที่แท้จริงของการจัดการความรู้

ดังนั้น ชุมชนนักปฏิบัติเป็นชุมชนที่เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกในชุมชนอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแลกเปลี่ยนความรู้ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ขึ้น และเห็นว่าชุมชนนักปฏิบัติจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน ครบถ้วนและสมดุล อันได้แก่ หัวข้อความรู้ ชุมชน และแนวปฏิบัติ จึงจะสามารถดำรงอยู่และขับเคลื่อนการจัดการความรู้ให้กับองค์กร หากขาดองค์ประกอบอันใดอันหนึ่งไปจะไม่สามารถสร้างชุมชนให้เกิดความยั่งยืนขึ้นได้

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ความหมาย และประเภทของรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

อุทัย บุญประเสริฐ (2546 : 76) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง ตัวแบบหรือแบบจำลองที่สะท้อนภาพหรือปรากฏการณ์ หรือสภาพที่เป็นนามธรรมที่เจ้าของแบบจำลองจัดทำขึ้น ใช้เป็นตัวแทน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ หรือแสดงองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระบวนการใด กระบวนการหนึ่งที่สามารถช่วยให้สามารถเข้าใจแนวความคิด เข้าใจหลักการ กระบวนการ หรือ กระบวนการทัศนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ช่วยให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ช่วยให้เห็นองค์ประกอบสำคัญ ๆ ได้ง่าย และชัดเจน

อุทุมพร จามรมาน (2541 : 49) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ของระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น โมเดลจึงมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปรและตัวแปรดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน

บาร์โด และฮาร์ดแมน (Bardo and Hartman, 1982 อ้างถึงใน คัมภีร์ สุตแท้, 2553 : 160) ให้ความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบ เป็นสิ่งที่เราพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดของทุกแง่มุม ส่วนการที่จะระบุว่ามีรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมียุทธศาสตร์มากน้อยเพียงใด จึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

คัมภีร์ สุตแท้ (2553 : 160) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553 : 110) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552 : 125) รูปแบบหมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือ ตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณาว่า มีสิ่งใดบ้าง ที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบาย ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

มาลี สืบกระแสน (2552 : 108-109) รูปแบบมีสองลักษณะคือรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็น รูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่อง คอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูป สมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน ภาพ แผนภูมิหรือรูปสามมิติ

ทิตินา แคมมณี (2550 : 170) ได้กล่าวอธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึงเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

กูด (Good อ้างถึงใน ทิตินา แคมมณี, 2550 : 170) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ ไว้ 4 ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็น ตัวประกอบ และสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยาย เป็นภาษาก็ได้

วิลเลอร์ (Willer, 1967 : 125 อ้างถึงใน ทิตินา แคมมณี, 2550 : 170) กล่าวว่ารูปแบบ เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัด ของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

พลอเตอร์ และพอล (Procter and Paul, 1978 อ้างถึงใน ทิตินา แคมมณี, 2550 : 170) ให้ ความหมายไว้ใน Longman dictionary of contemporary english โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่ คือ Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริงความหมายนี้ตรงกับ ภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึงสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างใน การดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่างนักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึงแบบ หรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 864X เป็นต้น

สโตนเนอร์ และแวงเกิน (Stoner and Wankel, 1986) กล่าวถึงรูปแบบว่า รูปแบบเป็น การจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ ง่ายขึ้น

สมิท และคณะ (Smith, et al., 1980) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การย่อปรากฏการณ์จริงให้เล็กลงเพื่อใช้ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง ปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจง่ายขึ้น รูปแบบไม่ใช่ข้อเท็จจริง แต่เป็นตัวแทนของความจริงหรือปรากฏการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทางหรือเครื่องมือทางความคิดที่ดำเนินการ แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด โดยอาจเป็นรูปแบบเชิงกายภาพ หรือเชิงคุณลักษณะ หรืออาจเป็นรูปแบบอย่างง่าย และอย่างซับซ้อน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นระบบและช่วยจัดระบบความคิดให้เข้าใจง่ายขึ้น

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักการศึกษาได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ฮัสเซน และโพสเล็ทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2550 : 220)

1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ / สังเกตได้
2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น / ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา

3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา / ช่วยสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยงจากการศึกษา ตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่าไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบ รูปแบบในการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารจัดการ (The model of organization and management) ตามความคิดของ บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980 : 98 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2550 : 220) นั้น Brown และ Moberg ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making) รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารของ บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980 : 17) สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กระบวนการจัดการ การตัดสินใจสั่งการ สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษาเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าส่วนใหญ่จะกล่าวถึง การจัดองค์การหรือโครงสร้างระบบบริหารและแนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญๆ ในการบริหารงานขององค์กรนั้น ๆ เช่น การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานการเงิน การบริหารงานวิชาการ เป็นต้น ซึ่งจะได้กล่าวถึงอีกครั้งหนึ่งในตอนที่ว่าด้วยการกำหนดองค์ประกอบในการกำหนดรูปแบบต่อไปโดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่า จะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดมีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เราากำลังศึกษาหรือ จะออกแบบแนวคิดทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

ประเภทและองค์ประกอบของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบ มีการจำแนกออกเป็นหลายลักษณะ สามารถจำแนกได้ 3 รูปแบบ (Smith, P.L., et al, 1980 : 46)

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) ได้แก่ รูปคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง

2. รูปแบบเสมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง

3. เชิงรูปแบบสัญลักษณ์ (Symbolic model) ได้แก่

3.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือเชิงคุณภาพ (Qualitative model) รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาในการอธิบายโดยย่อ

3.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative model) การกำหนดประเภทของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่า ควรจะมีรายละเอียดขององค์ประกอบที่เหมาะสมกับรูปแบบจะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และวัตถุประสงค์ในการสร้างรูปแบบนั้น ๆ

องค์ประกอบของรูปแบบ มีองค์ประกอบหลักในการดำเนินงาน 4 ประการ ที่ต้องพิจารณา และจัดเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน (เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2543 : 102) ได้แก่

1. บุคคล หมายถึง ความมีสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2. การปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. กระบวนการ (Process) หมายถึง การใช้วงจรการบริหารคุณภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา (Plan) การปฏิบัติการพัฒนา (Do) การตรวจสอบการพัฒนา (Check) และการปฏิบัติการปรับแก้ (Act) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. โปรแกรม (Program)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่จะระบุว่า รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใด จึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

คีฟส์ (Keeves, 1988) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาไว้ 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพที่ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ สร้างขึ้นโดยใช้การเปรียบเทียบโครงสร้างที่สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกัน ทางกายภาพและสอดคล้องกับข้อมูล และความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้น

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่ใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละส่วน

รูปแบบประเภทนี้ แต่เดิมใช้กันทางด้านวิทยาศาสตร์เป็นหลัก แต่ในปัจจุบันได้นำมาใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ รวมไปถึงด้านการศึกษาด้วย

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Casual model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path analysis และหลักการสร้าง Semantic model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The standard deprivation model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

ชวีเรียน (Schwirian, 1995 อ้างถึงใน Bardo & Hardman, 1982 : 70-72) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญ ได้แบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยพื้นที่นั้น เป็นจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่า มีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric zone model และ Social area analysis model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่าง ๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น

จอยส์ และเวลล์ (Joyce and Well, 1985 : 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-processing models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถใน กระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย

3. Social interaction models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982 : 141) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญ ท่านหนึ่งได้ให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้อีกแนวหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบ โดยแบ่งประเภทของรูปแบบ ด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่าลักษณะอย่างไร เช่น Concentric zone model และ Social area analysis model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบาย โดยคุณลักษณะของประชากรนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรของเมืองต่าง ๆ เช่น Residential segregation model และ Group location model เป็นต้น

สไตเนอร์ (Steiner, 1988 : 215) รูปแบบแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical model or model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์เครื่องบิน ภาพจำลอง
2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical model or model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

รูปแบบตามความคิดเห็นของ คีฟ (Keeves, 1988 : 178) จำแนกออกได้เป็นรูปแบบคือ

1. รูปแบบคล้าย (Analogue models) คือเป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพเป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้เช่นรูปแบบแบบจำลองระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาครจำลองกับ ระบบธนาครที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น
2. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic models) คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษา มากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ
3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน หรือโครงการ (Schematic models)
4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical models) คือเป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์
5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal models) คือเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผลมีการทดสอบสมมติฐานผลของรูปแบบจากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้น บอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบที่มีลักษณะ ส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบในแบบที่สองและสามนั้น เป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ เป็นหลัก

การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2541 : 130) กล่าวได้ว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้น ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธีซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่างคือ

1. การตรวจสอบความหมายน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ (Across time, samples, sites) หรืออ้างอิงจาก

กลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่ หรือการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

อุทัย บุญประเสริฐ (2546 : 68) กล่าวว่า การพัฒนาแบบจำลองโดยทั่วไป อาจแบ่งเป็น 2 ตอนที่สำคัญคือ การสร้างแบบจำลอง และการหาความตรงของแบบจำลอง และขั้นตอนการดำเนินงานในรายละเอียดที่สำคัญโดยทั่วไปมักจะแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การศึกษาสภาพ ระบบ และสภาพแวดล้อมของระบบปัจจุบัน (การวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจระบบปัจจุบันให้แน่ชัด ให้ชัดเจน)
2. การค้นหาและระบุปัญหา และความต้องการอันจำเป็น (Needs) ของระบบปัจจุบัน (หาว่า ควรจะปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาอะไร)
3. จัดสร้าง จัดทำแบบจำลอง ออกแบบจำลอง หรือเสนอแบบจำลอง ที่เป็นทางเลือก (Alternative model) สำหรับการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา
4. ทดสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมในการปฏิบัติ และการยอมรับโดยเฉพาะของ คณะผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง
5. ปรับต้นแบบเป็นแบบจำลองฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติ

ส่วนการทดสอบแบบจำลองมีเป้าหมาย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแบบจำลองเมื่อจะนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง สำหรับการทดสอบแบบจำลองทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์มีวิธีการที่นิยมใช้ ได้แก่

1. การทดสอบด้วยวิธีการเชิงสถิติ หรือการทดลองด้วยโครงการนำร่อง ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธแบบจำลองนั้น และการนำไปสู่การสร้างเป็นหลักการแนวปฏิบัติ กระบวนทัศน์ใหม่ ความรู้ หรือทฤษฎีใหม่ต่อไป
2. การทดสอบรูปแบบโดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้วิธีการประเมินจากความเห็น อาศัยความรู้ การรับรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือการร่วมประเมินโดยผู้ที่มีประสบการณ์สูง และมีความรอบรู้ที่รู้จริงในภาคปฏิบัติในงานสาขานั้น แต่ต้องระมัดระวังในเรื่องความน่าเชื่อถือของผู้ที่ถูกเลือกให้ทำหน้าที่ประเมินหรือให้ความเห็น อีกทั้งต้องระวังในเรื่องความแม่นยำ และความน่าเชื่อถือได้ในเชิงวิชาการ
3. การนำรูปแบบไปทดลองใช้ลักษณะโครงการนำร่อง เพื่อทดสอบความเหมาะสมในการปฏิบัติ ค้นหาปัญหา และแนวทางการแก้ไขปรับปรุงจากการปฏิบัติในภาคสนามส่วนหนึ่งก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการจริงในแบบขยายผล หรือกำหนดเป็นอย่างอื่นต่อไป

ในงานวิจัยนี้ใช้ประยุกต์ตามแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2546) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาสภาพ ระบบ และสภาพแวดล้อมของระบบปัจจุบัน (การวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจระบบปัจจุบันให้แน่ชัด ให้ชัดเจน)
2. การค้นหาและระบุปัญหา และความต้องการอันจำเป็น (Needs) ของระบบปัจจุบัน (หาว่า ควรจะปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาอะไร)
3. จัดสร้าง จัดทำแบบจำลอง ออกแบบจำลอง หรือเสนอแบบจำลอง ที่เป็นทางเลือก (Alternative model) สำหรับการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา

4. ทดสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมในการปฏิบัติ และการยอมรับโดยเฉพาะของ คณะผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. ปรับต้นแบบเป็นแบบจำลองฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติ

ส่วนการทดสอบเพื่อความถูกต้องตามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่ สร้างขึ้นจะใช้วิธีการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ

การสร้างรูปแบบ คือการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ให้ เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้น อธิบาย ปรากฏการณ์ ะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ (Steiner, 1969; Keeve, 1988 : 172)

สรุปได้ว่ารูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผล ทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีใน การสร้างรูปแบบนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบของรูปแบบกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุป เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบ และปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบ ไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

คีฟ (Keeves, 1988 : 67) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆเพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้น ก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น จากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้าง มโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ใน เรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

คีฟ (Keeves, 1988 : 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบ ได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร ในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

การตรวจสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วย ข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิง ปริมาณใช้เทคนิคทาง สถิติซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง (อุทุมพร จามรมาน, 2541 : 23) คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถ ประมาณข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across time, samples, sites)

อีสเนอร์ (Eisner, 1976 : 192-193) ได้เสนอแนวความคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิใน บางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่า การวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่า การรับรู้ที่เท่ากันนั้น เป็น คุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวความคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตาม รูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการ ของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการ การวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ วัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณา ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจรรย์านของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่อง ที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้นิฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วย เครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้ มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้น จริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้บุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือ ว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้น จากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่น ในกระบวนการทำงานของผู้ทรงวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงวุฒิ จะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพนั้นเป็น สำคัญ

การพัฒนาารูปแบบ

เมสัน และคีย์เดอริ (Meason and Khedourri, 1985 อ้างถึงใน สุธีรา ตั้งสวานิช, 2547) การพัฒนารูปแบบหรือการสร้างรูปแบบ สามารถเสนอได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาแท้จริง
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ แล้ว ในการพัฒนารูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในการระหว่างการทำงานขั้นตอนต่าง ๆ จึงควรมีการประเมินค่าความแปรปรวนและควรพิจารณาอย่างระมัดระวังสมควรนำตัวแปรใดบ้างมาไว้ในรูปแบบที่จะสร้างเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่า ครอบคลุมตัวแปรหรือไม่ มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง

3. การทดลองรูปแบบ (Testing the model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง

- 3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงระดับของความสำเร็จจากการแก้ปัญหา

- 3.2 มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร คือ การทดลองย้อนหลัง (Retrospective evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีต และการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน (Pretest)

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จเพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะเรียกว่าสำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับที่ยอมรับและมีการนำไปใช้

5. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบความสำเร็จแต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอก และภายในองค์กรด้วย

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง วิธีการในการสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น จากนั้นนำรูปแบบไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบ จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบที่ได้นำเสนอในข้างต้น เป็นแนวคิดที่ให้ความรู้ความสำคัญในการกำหนดหลักการเพื่อการพัฒนาารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และเขต 2

การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เขตพื้นที่การศึกษากำเนิดขึ้นตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ระบุไว้ในมาตราที่ 37 ว่า การบริหารและการจัดการศึกษา

ขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นอีกด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา รัฐกำหนดให้เขตพื้นที่เฉพาะในการบริหารจัดการด้านการศึกษา เพื่อมุ่งให้เกิด ความคล่องตัว แก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการได้ทันที่ และมีประสิทธิภาพในการบริหาร เขตพื้นที่ การจัดการศึกษาถือเป็นความอิสระในการบริหารจัดการ โดยมีองค์คณะบุคคลทำหน้าที่กำหนด นโยบาย แผน มาตรฐาน และกำกับดูแล การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 1-3)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้นักการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดดังต่อไปนี้

1. การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ โดยการกระจายอำนาจดังกล่าวควรลงไปถึงสถานศึกษา และหน่วยงานทาง การศึกษาอื่นให้มากที่สุด

2. การมีส่วนร่วม กฎหมายกำหนดการมีส่วนร่วมจากบุคคลหลายฝ่ายในการบริหาร การศึกษา เช่น การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมทักท้วง ร่วมกำกับดูแล ให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย หรือกรอบกติกาการทำงาน การมีส่วนร่วมเช่นนี้ ยังหมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วย

3. การประกันคุณภาพ การบริหารการศึกษาตามแนวใหม่นี้ ให้ความสำคัญแก่ เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าตะเกิดผลตามเป้าหมายดังกล่าว จะต้องมีการบริหารในการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ให้ชัดเจน และเพื่อให้แน่ใจควรมีกระบวนการ ติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามหลักการประกันคุณภาพด้วย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ก่อตั้งขึ้นสืบเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 เป็น ส่วนราชการส่วนกลาง ซึ่งมาตั้งหน่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ครอบคลุมใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง เพชรบุรี อำเภอบ้านแหลม อำเภอเขาย้อย อำเภอหนองหญ้าปล้อง และเป็นหน่วยงานหลักใน การรองรับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ โดยบูรณาการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนา จังหวัด เพื่อให้ประชาชน ผู้ปกครองและนักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด เป็นการบริหารงานนำไปสู่การ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาการขยาย โอกาสทางการศึกษาและที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ข้อมูลทั่วไป

สถานที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 264 หมู่ที่ 2 ตำบลธงชัย อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี รหัสไปรษณีย์ 76000 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โทรศัพท์, โทรสาร 032- 425076 Website <http://www.petburi.go.th>

โรงเรียนในเขตพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอเขาย้อย อำเภอบ้านแหลม และ อำเภอหนองหญ้าปล้อง

การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
แบ่งส่วนราชการออกเป็น 8 กลุ่ม 1 หน่วย ประกอบด้วย

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานมีความเสมอภาคด้านโอกาส มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ประเพณีเมืองเพชรบุรี ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสมสู่สากล เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย การศึกษาภาคบังคับ ให้แก่เด็กในวัยเรียนทุกคนให้มีความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
2. ส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่มาตรฐานสถานศึกษา
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลให้สอดคล้องต่อความต้องการของท้องถิ่น
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐานระบบปฏิบัติการเรียนรู้ปฏิรูปราชการ
5. ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีแหล่งการเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมพัฒนาของชุมชน
6. ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามศักยภาพ

สรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีภาระหลักในการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา โดยสถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาทั้งทางด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ มีความเสมอภาคในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาภาคบังคับ

อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานมีความเสมอภาคด้านโอกาส มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ประเพณีเมืองเพชรบุรี ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสู่สากล เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

สถานที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี มีโรงเรียนที่อยู่ในการดูแลทั้งหมด 126 โรงเรียน และมีโรงเรียนที่เป็นเอกชนจำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนแต่ละโรงเรียนกระจายตัวอยู่ในพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านลาด อำเภอท่ายาง อำเภอแก่งกระจาน และอำเภอชะอำ

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นดินแดนแห่งคุณภาพการศึกษา สร้างคนดี มีความรู้ สู่สากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม
2. ส่งเสริมสถานศึกษาให้พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพตามบริบทของจังหวัดเพชรบุรี
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาเครือข่าย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่น ๆ
4. พัฒนาคูครู และบุคลากร ให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นครูมืออาชีพ และปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาระดับปฐมวัย และการศึกษาระดับประถมศึกษาทุกคน
2. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 8 ประการตามหลักสูตร และประสบความสำเร็จในการเรียน มีความใฝ่รู้ สามารถในการสื่อสาร การคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ทักษะแก้ปัญหา ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เป็นบุคคล ที่มีความศรัทธาในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ มีสำนึกในวิถีวัฒนธรรมไทยและท้องถิ่น ตลอดจนรับผิดชอบต่อสังคมทุกคน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินมาตรฐานเขตพื้นที่ในระดับ 4 และสถานศึกษา ผ่านการประเมินการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

กลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2

กลยุทธ์ที่ 1 ขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูมืออาชีพตามความต้องการของหน่วยงาน

ผลผลิต สพป. เพชรบุรี เขต 2

1. ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษา (หมายถึง กิจกรรมอยู่ที่เด็กอนุบาล 1, 2)
2. ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ (หมายถึง กิจกรรมอยู่ที่นักเรียน ป.1-ม.3)
3. ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (หมายถึง กิจกรรมอยู่ที่นักเรียน ม.4-ม.6)
4. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หมายถึง กิจกรรมอยู่ที่เด็กด้อยโอกาสยากจน ฯลฯ)
5. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาสมรรถภาพ หมายถึง กิจกรรมอยู่ที่เด็กพิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, 2559 : ออนไลน์)

วัฒนธรรมองค์กร สพป. เพชรบุรี เขต 2

1. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จังหวัดเพชรบุรีและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. อยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี สมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน
3. บุคลากรมีการจัดการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
4. ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ มีวินัย และมีคุณธรรมจริยธรรม
5. ปฏิบัติงานโดยยึดหลัก การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance: GG)
6. ส่งเสริม สนับสนุน ประสานการทำงานในระบบเครือข่าย การทำงานเป็นทีม (Team Work)
7. มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและการให้บริการ
8. ให้ความสำคัญของการบริหารต้นทุนกับความคุ้มค่า
9. มีการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
10. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนางาน

ค่านิยม สพป. เพชรบุรี เขต 2

“มีจิตบริการ ทีมงานสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์เป็นมิตร ความคิดเชิงบวก”

พื้นที่บริการ สพป. เพชรบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีพื้นที่บริการทั้งหมด 4 อำเภอ ได้แก่

1. อำเภอท่ายาง ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวน 45 โรงเรียน และ 7 ศูนย์เครือข่าย
2. อำเภอบ้านลาด ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวน 31 โรงเรียน และ 4 ศูนย์เครือข่าย
3. อำเภอชะอำ ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวน 26 โรงเรียน และ 4 ศูนย์เครือข่าย

4. อำเภอแก่งกระจาน ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวน 24 โรงเรียน และ 3 ศูนย์เครือข่าย
โรงเรียนที่อยู่ในการดูแลรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบุรี เขต 2 ทั้งหมด 126 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียน 501 คนขึ้นไป จำนวน 2 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลางที่มีนักเรียน 121 - 500 คน จำนวน 48 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน 1 - 120 คน จำนวน 76 โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553 : 128-226) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้าง
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัจจัย คือ ทักษะทางวิชาการและ
กลไกการเรียนรู้ และโครงสร้างและสิ่งสนับสนุน องค์ประกอบด้านกระบวนการ คือการสร้างบรรทัดฐาน
และค่านิยมร่วมกัน การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนการร่วมมือรวมผลักต้น
การเปิดรับการชี้แนะในปฏิบัติงาน และการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบ
ด้านผลลัพธ์ คือ ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง และการเป็นสมาชิกและเครือข่าย นอกจากนี้ยัง
พบว่าองค์ประกอบดังกล่าวนี้มีความตรงเชิงโครงสร้าง (ค่าดัชนี CFI และค่าดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ
0.989 และ 0.987 ตามลำดับ ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.021 และค่าดัชนี SRMR ในระดับบุคคล
มีค่าเท่ากับ 0.014 และในระดับหน่วยงาน มีค่าเท่ากับ 0.021 ตามลำดับ หลักเทียบและคุณภาพของ
หลักเทียบ พบว่า หลักเทียบ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้หลัก ได้แก่ การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยม
ร่วมกัน การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือรวมพลังกัน การเปิดรับ
การชี้แนะในปฏิบัติงาน และการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละตัวบ่งชี้หลัก
ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ย่อย สำหรับเกณฑ์การตัดสินในหลักเทียบ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับ
ต่ำกว่ามาตรฐานทั่วไป ระดับเท่ากับมาตรฐานทั่วไป สูงกว่ามาตรฐานทั่วไป และระดับสูงกว่า
มาตรฐานทั่วไปในชั้นเป็นเลิศ และคุณภาพของหลักเทียบพบว่า มีความตรงเชิงโครงสร้างตามผล
การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์แบบพหุระดับแบ่งเป็นระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน (โรงเรียน)
(มีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 942.833 ค่าอัตราส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับค่าองศาอิสระ เท่ากับ 1.92
สำหรับค่าดัชนี CFI และค่าดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ 0.989 และ 0.987 ตามลำดับ ค่าดัชนี RMSEA มีค่า
เท่ากับ 0.021 และค่าดัชนี SRMR ในระดับบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.014 และในระดับหน่วยงาน มีค่า
เท่ากับ 0.021 ตามลำดับ) มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูง ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแอลฟา
เท่ากับ 0.928 และมีการยอมรับในด้านความตรงประเด็นและความสอดคล้องกันอยู่ในระดับสูง
การทดลองสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามแนวทางที่พัฒนาขึ้นในโรงเรียนที่เป็น
กรณีศึกษา พบว่า หลังจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษาเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถ
ปฏิบัติและมีผลการปฏิบัติที่มีคุณภาพอยู่ในระดับเท่ากับมาตรฐานทั่วไปเป็นอย่างน้อยในทุกตัวบ่งชี้
กรณีศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติในทุกตัวบ่งชี้ โดยมีตัวบ่งชี้ที่บรรลุเป้าหมายใน

ระดับสูง ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน และตัวบ่งชี้ที่ 2 การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเป็นการบูรณาการแนวคิดกระบวนการหลักเกี่ยวกับกลยุทธ์บลูโอเซียน แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวางแผน ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ระยะที่ 3 การบูรณาการ และระยะที่ 4 การปฏิบัติโดยมีคู่มือประกอบการดำเนินการที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการและการรายงานผล

ฉันทพร บุญรักษา (2553 : 83-89) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน และปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 78.40

สิวรี พิศุทธิสินธพ (2554 : 115) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก พบว่า รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 3 ประการ คือ มีการแบ่งปันอำนาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการคือ มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน สภาพการณ์ที่สนับสนุนซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือมีโครงสร้างทางกายภาพและมีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล แนวปฏิบัติที่ตีร่วมกันซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการพัฒนามิติบุคคล และมีการพัฒนามิตีสังคม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557 : 124-125) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง ภาวะผู้นำเจ้า

ศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศ วิสัยทัศน์ร่วม ระบบเปิดแบบฉันทน์กำลังมุ่งสู่ผู้เรียนทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้ปฏิบัติภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนา วิชาชีพ พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง บนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติของ องค์กร

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560 : 214) ได้ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางปฏิบัติสำหรับครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ เพื่อการเรียนรู้ต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จาก การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปราย สะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือ ครูมี ความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางปฏิบัติสำหรับครูที่ต้องการ สร้างความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การตั้งเป้าหมายแบบ SMART ได้แก่ เป็นเป้าหมายที่เจาะจง (Specific : S) สามารถวัดได้ (Measurable : M) สามารถทำได้จริง (Attainable : A) มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (Result-oriented) และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (Time bound : T) และกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง 3) องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตร (2) การมี วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (3) การมีภาวะผู้นำ (4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และ (5) การมี พื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4) เป้าหมายหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู คือ การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

วาสนา ทองทวีงยศ (2560 : 94-98) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูใน ได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮัฟแมน (Huffman, 2003 : 21-34) ทำการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ครูและผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ ความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีความพยายาม อย่างสอดคล้องกันในการแสดงออกซึ่งความไว้วางใจระหว่างกัน ประสานความร่วมมือ และมีการสื่อสาร แบบให้เกียรติซึ่งกันและกัน

เวสซีโอ และอดัม (Vescio, V., Ross, D.; & Adams, A., 2008 : 80-92) ทำการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู พบว่า การใช้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และการเรียนของนักเรียน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้หากผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุน และเห็นคุณค่า และการที่ครูมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพส่งผลให้ครูมองเห็นความสำคัญมากขึ้นกับการจัดการเรียนการสอนที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

กิลแลนด์, โรเบิร์ต และรัสเซลล์ (Gilrane, Roberts and Russell, 2008 : 333-351) ทำการวิจัยเกี่ยวกับกรณีศึกษาการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่าการสะท้อนความคิด และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของครูได้รับอิทธิพลจากการสนทนาเพื่อช่วยเหลือกันในการพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูในโรงเรียน โครงสร้างทางกายภาพ เช่น สถานที่ตั้งโรงเรียน และการจัดตารางเวลาเพื่อให้คณะครูมีการประสานความร่วมมือระหว่างกัน การได้รับกำลังใจจากเพื่อนครู และบุคลากรในโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่ครูสามารถนำมาใช้เป็นสื่อการสอน

แคลคาร์โซลา (Calcasola, 2009 : 216-217) ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพร่วมของครู และชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพร่วมของครูและชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีมากขึ้น และคณะครูที่รู้สึกว่าคุณครูมีประสิทธิภาพร่วมในโรงเรียน ระบุว่าโรงเรียนของพวกเขาเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเช่นกัน

มอร์โรว์ (Morrow, 2010 : 138-139) ได้ศึกษาทัศนคติของครูเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี พบว่า ครูรับรู้การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นโอกาสสำหรับความก้าวหน้าทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการเรียนรู้อย่างมีความหมาย การทำงานอย่างมืออาชีพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โวลเคิล (Voelkel, 2011 : 212) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพร่วมของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน Central California โดยการสัมภาษณ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงชันนั้นเป็นผลมาจากประสิทธิภาพร่วมสูงชัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายของหลักสูตร รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้นักเรียนบรรลุตามเป้าหมาย ส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป