

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
 - 1) ความหมายการนิเทศ
 - 2) ขั้นตอนการสังเกต
 - 3) หลักการการนิเทศแบบร่วมมือ
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
 - 1) ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
 - 2) การแบ่งระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
 - 3) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในบริบทสถานศึกษา
 - 4) ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา
 - 5) กระบวนการนิเทศแบบร่วมมือโดยใช้การสะท้อนคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
3. การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
 - 1) ความหมายการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
 - 2) Google Classroom
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1) งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 2) งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ

ความหมายการนิเทศ

การนิเทศเป็นการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้นิเทศที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สังเกตพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูในขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการเยี่ยมชั้นเรียน เป็นเทคนิคที่นำไปใช้ได้ผลเป็นอย่างดีในการนิเทศการศึกษาและเป็นที่ยอมรับนำไปใช้ในการนิเทศ โดยความเป็นจริงการนิเทศการศึกษาจำเป็นจะต้องนำเทคนิคการสังเกตไปใช้อยู่ด้วยเสมอ แต่จะต้องนำไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ผลจากการสังเกตจะทำให้เห็นสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ จะทำให้เห็นข้อดีและข้อเสียของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งในวิชาคณิตศาสตร์และเข้าใจเทคนิคและกระบวนการของการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และสามารถให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งครูสามารถนำ ข้อเสนอแนะ คำแนะนำนั้น ๆ ไปใช้ในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครั้งต่อไป ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงเป็นการติดตามผลของการนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

ขั้นตอนการสังเกต

ขั้นตอนการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นก่อนการสังเกต

1. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ
 - 1.1 ปฏิบัติตนให้เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพกับครู
 - 1.2 เป็นเพื่อนร่วมงานกับครู
 - 1.3 ให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่ครู
 - 1.4 แก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ของครู
 - 1.5 รับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครู
 - 1.6 ให้ความสนใจต่อครูในการปฏิบัติ
 - 1.7 ให้ความจริงใจต่อครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง
 - 1.8 ให้เกียรติและยกย่องครูด้วยความจริงใจ
 - 1.9 ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 1.10 ให้ข้อมูล ความรู้ และสนับสนุนการทำงานของครู
2. การปรึกษาหารือและการเตรียมแผนการเรียนรู้
 - 2.1 ปรึกษาหารือกับครูในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 2.2 วางแผนการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
 - 2.3 สร้างข้อตกลงในการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
 - 2.4 ครูและผู้นิเทศพิจารณาแผนการเรียนรู้ร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสังเกต

1. ผู้นิเทศเข้าไปสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเสียบ ๆ โดยไม่ทำลายบรรยากาศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. ขณะสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้นิเทศต้องบันทึกพฤติกรรมการเรียนการสอนและบรรยากาศในห้องเรียนอย่างละเอียด
3. บันทึกพฤติกรรมการสอนของครู (อาจใช้เทปบันทึกเสียงช่วย)
4. ต้องสังเกตจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตั้งแต่ต้นจนจบในแต่ละครั้งของการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นหลังการสังเกต

1. วิเคราะห์พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 1.1 ครูกับผู้นิเทศร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 1.2 นำข้อมูลจากการบันทึกพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พิจารณาร่วมกัน

1.3 พิจารณาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดเป็นจุดเด่น พฤติกรรมใดเป็นจุดด้อยและพฤติกรรมใดเป็นปัญหา

1.4 ครูกับผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้มาร่วมกันปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. การปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 ครูจะต้องยอมรับพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตน

2.2 นำผลวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย และพฤติกรรมที่เป็นปัญหามาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดทำแผนการเรียนรู้ครั้งต่อไป

2.3 ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหา

3. ประเมินผล

3.1 ติดตามผลการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติของผู้เรียนว่า มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นหรือไม่ และผู้เรียนมีเจตคติต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูในระดับใด

แนวทางในการปฏิบัติการสังเกต

1. การเข้าสังเกตการสอน ผู้นิเทศจะต้องเข้าชั้นเรียนก่อนเวลานัดหมายเพื่อพบครูก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอบถามถึงความพร้อมของครู สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู เช่น ยิ้มแย้มแจ่มใส ชมเชย การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อให้ กำลังใจ แก่ครูในเบื้องต้น เมื่อผู้สอนมีความพร้อมแล้วจึงกล่าวสวัสดีกับผู้เรียน และแนะนำตนเองแก่นักเรียน แล้วจึงเข้าไปนั่งในจุดที่ครูจัดให้อย่างสงบและมีสมาธิ เพื่อตั้งใจและสังเกตด้วยความจริงใจ ไม่ควรย้ายที่นั่งหรือเดินไปมา ขณะที่ครูกำลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพราะจะเป็นการรบกวนสมาธิของครูและนักเรียน

2. การจดบันทึก เมื่อครูเริ่มสอน ผู้นิเทศจะต้องจดบันทึกพฤติกรรมตามแบบบันทึกที่กำหนด เมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว ผู้นิเทศควรบันทึกข้อเสนอแนะสิ่งที่ควรบันทึก 2 ประการ คือ

1) จุดเด่นที่พบจากการสังเกต

2) จุดอ่อนที่ควรปรับปรุง

เมื่อบันทึกเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ส่งมอบแบบสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้สอนทราบ เพื่อเป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษาหารือเป็นข้อมูลย้อนกลับครั้งต่อไป ดังนั้นผู้นิเทศจึงควรระมัดระวังถ้อยคำ ภาษาที่ใช้บันทึกเป็นพิเศษ เพื่อไม่ให้ผู้สอนเสียกำลังใจ กิจกรรมทั้งหมดนี้ต้องให้เสร็จสิ้นหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สิ้นสุด ไม่ควรใช้เวลามากนัก ก่อนจะออกจากห้องเรียนผู้สอนและผู้นิเทศจะต้องนัดหมายว่าจะดำเนินการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

3. การรายงานและการนัดหมายในการทำกิจกรรมครั้งต่อไป เมื่อสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้นิเทศจะต้องจัดทำรายงานการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดทำรายงานให้นำข้อมูลจากเครื่องมือสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้นิเทศได้จดบันทึกไว้เพื่อแจ้งให้ผู้สอนรับทราบ เพื่อเป็นข้อมูลไปใช้ในการปรึกษาหารือร่วมกัน และให้ข้อมูลย้อนกลับต่อครู เมื่อผู้นิเทศบันทึกข้อมูลเสร็จควรมอบให้ครูทันที เพื่อนำไปศึกษาวิเคราะห์พร้อมกันและนัดหมาย ตกลงกันว่าจะร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในขั้นตอนต่อไป

4. การประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ การประชุมปรึกษาหารือเพื่อข้อมูลป้อนกลับถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ข้อมูลป้อนกลับที่เที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพราะข้อมูลป้อนกลับจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพฤติกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ครูประเมินความก้าวหน้าและพฤติกรรมการสอนด้านต่าง ๆ ของตน จึงถือว่าเป็นปัจจัยในการพัฒนาทักษะ ความรู้ เจตคติ และพัฒนาเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลป้อนกลับจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงที่สุดในการนำไปใช้นั้นต้องเป็นข้อมูลป้อนกลับที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

5.1 เป็นข้อมูลเชิงพฤติกรรม ที่สามารถสังเกตได้และแปลความหมายได้ มีความเจาะจง เจาะลึก สามารถมองเห็นพฤติกรรมนั้นได้อย่างชัดเจน

5.2 มีความบริสุทธิ์ ปราศจากค่านิยมส่วนตัวของผู้สังเกตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของครู และควรหลีกเลี่ยงในการให้คำแนะนำที่มีลักษณะเป็นเชิงบังคับให้ผู้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูไม่ยั่งยืน

5.3 เป็นข้อมูลที่ได้จากสถานการณ์จริง คือ เป็นข้อมูลที่เกิดขึ้นและได้มาจากการสังเกต การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จริง ไม่ใช่มาจากการแปลความหมายหรือจากการทำนายผล ดังนั้นข้อมูลจึงมีความแม่นยำ เที่ยงตรง ซึ่งได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์

5.4 ผู้สังเกตต้องเปิดโอกาสให้ครูเปิดใจในการให้ข้อมูล สามารถชี้แจงได้เต็มที่ ซึ่งจะเป็ประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาพฤติกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู

5.5 มุ่งช่วยเหลือครูเป็นสำคัญ จุดมุ่งหมายในการให้ข้อมูลป้อนกลับนั้นเพื่อเปิดโอกาสให้ครูปรับปรุงพฤติกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นผู้สังเกตจะต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เพื่อให้ครูสามารถเข้าใจได้

6. การให้ข้อมูลป้อนกลับ ครูและผู้สังเกตต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณา และเสนอข้อมูลได้อย่างเสมอภาค อย่าให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเกิดความรู้สึกที่เหนือกว่าและด้อยกว่า ความเสมอภาคจะสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยังเป็นการสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

7. มุ่งหมายเจาะจงที่พฤติกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป้าหมายของการสังเกตอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ไม่ใช่มุ่งที่การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของครู ดังนั้นการให้ข้อมูลป้อนกลับจึงต้องมุ่งเน้นที่พฤติกรรม การสอนของครู มิใช่ไปวิเคราะห์หรือวิจารณ์วิพากษ์บุคลิกภาพของครู

8. มุ่งให้ครูเห็นประโยชน์จากข้อมูล ผู้สังเกตจะต้องสามารถทำให้ครูได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย เหตุผลและคุณประโยชน์ที่เขาพึงจะได้รับ อันจะกลายสภาพเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรม การสอนของตนต่อไป

9. มุ่งอธิบายถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พิจารณาถึงข้อมูลป้อนกลับต้องพิจารณาและอธิบายจากพฤติกรรมที่เป็นจริง หลีกเลี่ยงการใช้ภาษาหรือการแสดงออกซึ่งการวัดและการประเมินตัวครู

10. การตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่ เมื่อได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียดแล้ว ขั้นสุดท้ายเป็นการพิจารณาตัดสินใจเลือกทางเลือกใหม่เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับ ทางเลือกนี้จะประกอบด้วยพฤติกรรมที่ดีซึ่งควรคงไว้ และพฤติกรรมที่ยังต้องควรปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขผู้นิเทศจะต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูได้พิจารณาทางเลือกใหม่ เพื่อจะช่วยให้การปรับปรุงการเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

11. การสรุปข้อมูล ข้อมูลที่ได้จำเป็นจะต้องสรุปเพื่อนำไปใช้ ควรมี 4 ประเด็น คือ

- 11.1 จุดมุ่งหมายของบทเรียน
- 11.2 รูปแบบและยุทธวิธีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 11.3 พฤติกรรมของครูและแนวปฏิบัติของครูในระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 11.4 พฤติกรรมของผู้เรียนระหว่างเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

12. การเสนอข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลที่สรุปแล้วควรเก็บไว้เป็นข้อมูลในการสังเกตครั้งต่อไป และเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู และผู้นิเทศควรส่งรายงานการนิเทศนี้ให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หากมีการเปลี่ยนผู้ทำหน้าที่นิเทศ เพื่อจะได้นำข้อมูลนี้ไปใช้ในการนิเทศคราวต่อไป

การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้นิเทศควรทำหลาย ๆ ครั้งจนผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมั่นใจว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูมีผลเป็นที่น่าพอใจ

หลักการการนิเทศแบบร่วมมือ

การนิเทศแบบร่วมมือ เป็นการนิเทศตามแนวคิดทฤษฎีในการนิเทศการสอนของ กลี๊กแมน (Glickman C.D., 1985 : pp. 3-424) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) โดยเป็นการนิเทศที่คำนึงถึงหลักการพัฒนาการของมนุษย์ ธรรมชาติของมนุษย์ ศักยภาพของมนุษย์ ตลอดจนความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ และมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ มนุษย์มีความแตกต่างกันด้านความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม มนุษย์มีความรู้สึกที่ผูกพันต่อภาระหน้าที่แตกต่างกัน มนุษย์มีความเชี่ยวชาญต่างกัน และมนุษย์มีแรงจูงใจและเป้าหมายที่แตกต่างกันตามวัย ในการนิเทศแบบพัฒนาการนั้น กลี๊กแมนและคณะ (Glickman and other, 1990 P. 135-171) ได้กำหนดวิธีการนิเทศหรือพฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ ซึ่งแต่ละแบบจะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าคำนึงถึงระดับความสามารถในการพัฒนาของครูความผูกพันต่อภาระหน้าที่และระดับความเชี่ยวชาญของครู ซึ่งครูแต่ละคนแต่ละกลุ่ม จะมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าว พฤติกรรม การนิเทศ 4 แบบ ได้แก่ 1) วิธีให้การนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม (Directive Control Approach) 2) วิธีให้การนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล (Directive Information Approach) 3) วิธีให้การนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Approach) และ 4) วิธีให้การนิเทศแบบไม่ชี้หน้า (Non-directive Approach)

การนิเทศแบบร่วมมือ เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันคิดหาทางแก้ปัญหาด้วยกัน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกวิธีการแก้ไขปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยตนเอง ซึ่งผู้นิเทศควรเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบร่วมมือในกรณีดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีระดับพัฒนาการ ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม และความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลางแต่อาจยังไม่กล้าตัดสินใจเองโดยเด็ดขาดด้วยตัวเอง
2. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความรู้ความสามารถความสำคัญเท่าเทียมกัน หรือถ้าครูเข้าใจปัญหามากที่สุดในเรื่องหนึ่ง ผู้นิเทศรู้และเข้าใจมากอีกเรื่องหนึ่ง การนิเทศแบบร่วมมือ จะช่วยให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
3. ในกรณีที่ผู้นิเทศและครูจะต้องมีการตัดสินใจร่วมกัน และต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องที่จะส่งผลถึงผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป
4. ในกรณีที่ครูและนิเทศยอมรับต่อการมีภาระหน้าที่ร่วมกัน ในการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง หรือบางเรื่องที่ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจแต่ไม่ทำให้ครูมีส่วนร่วม อาจเกิดปัญหาขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป ในกรณีที่ครูมีระดับพัฒนาการอยู่ในระดับปานกลาง ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีตามปกติ มีความสามารถในการเรียนรู้ การรับรู้ การให้เหตุผลต่าง ๆ และความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีความสนใจ ตั้งใจสอน มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีความผูกพันในภาระหน้าที่ในระดับปานกลางเหมาะกับการนิเทศแบบร่วมมือ ซึ่งผู้นิเทศและครูจะร่วมมือกันคิด ตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูที่มีลักษณะและจัดอยู่ในกลุ่มนี้ สามารถจะคิดหาทางแก้ปัญหามาจัดการเรียนการสอนได้ แต่ยังต้องการความช่วยเหลือแนะนำ การพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ และการพัฒนาแผน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการระดมสมองระหว่างครูและผู้นิเทศในกระบวนการนิเทศแบบร่วมมือจะเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในอนาคต แต่ขณะเดียวกันครูก็ยังได้รับประโยชน์จากแนวคิดข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้นิเทศด้วย หรืออาจจะมีการผสมผสานหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติงาน ให้ตรงตามความต้องการของครูทุกคน ในขณะที่ได้รับคำแนะนำการเสนอแนะที่ต้องการจากผู้นิเทศด้วย เพื่อให้แน่ใจว่าแผนงานหรือแผนปฏิบัตินั้นจะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

สรุป การนิเทศแบบร่วมมือ จะหมายถึง การนิเทศที่เน้นการร่วมมือกัน การชี้แนะ การช่วยเหลือ การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การสร้างวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้และการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) สามารถสรุปเป็นความหมายของชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ได้คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ

ผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994 : pp. 1-256) ได้กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง Hord S. M. (1997 : pp. 36-53) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าวมีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555 : หน้า 135-136) การมีคุณค่าร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และรวม ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกัน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัย ความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐาน การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990 : pp. 3-370) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555 : หน้า 133) โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉันทัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตาม การรวมตัวการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำ เพียงลำพังหรือเพียงนโยบายเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กัน อย่างแนบแน่น (Senge, 1990 : pp. 3-370) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะและศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตร ทางวิชาการ” ที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Sergiovanni, 1994 : pp. 1-256) เป็นอำนาจที่การสร้างพลังมวลชน เริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกัน ของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกัน แบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันกับผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน เป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ชุมชน แห่ง การเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับ ความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004 : pp. 1-12) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียน เป็น “องค์กร” นั้นน่าจะเหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่า ความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึด โยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็น แนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับ ลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัว ที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและ

วัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบฉันทก้ำลังกันในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรู้อันมีความสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศ ที่ตามมา ก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยเหลือ สวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994 : pp. 1-256) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชน นั่นคือพัฒนาการเรียนรู้อันมีความสำคัญ

ด้านความสำคัญของการเรียนรู้อันมีความสำคัญ (PLC) จากผลการวิจัยของ Hord S. M. (1997 : pp. 36-53) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ ทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ งานสอนของครูลดความรู้สึกโดดเดี่ยว เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบอีกว่า มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการ

เรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลง ชัดเจน

กล่าวโดยสรุปคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ ระดับองค์กร ที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความ สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีหน้าที่งานสำคัญคือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ

การแบ่งระดับของชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับ สถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละระดับจะแบ่งตามลักษณะของความเป็น PLC ย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือ โรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือ ให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรม เพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญคือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและ ผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน พิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่ อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงาน วิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุม ถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมร่วมสร้างและ ผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโส ในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ ของชุมชนและโรงเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียน ที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและ ผู้ บริหาร สถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกัน ของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่ายภายใต้

วัตถุประสงค์ร่วมคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และ พัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมี เป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการ พัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิด พลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยน และสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้าง ให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับ สังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สัมครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่างเช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสตอรี่ สฤชดีวงศ์ ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับ วิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้ ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555 : หน้า 133) เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัด เครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของ สถานศึกษาและครูที่ฝึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศสิงคโปร์ (MOE) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์ เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบของชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในระดับสถานศึกษาหรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชน กัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน นำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ และ รายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มี ทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord S. M., 1997 : pp. 36-53) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์

นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้สมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord S. M., 1997 : pp. 36-53) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริง ถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยกลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพ บนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเรื่องนี้ ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter & Cohen, 2002 : pp. 3-190) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน PLC ได้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อน ด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจ ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier & Hipp, 2006 : pp. 505-519) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ และมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003 : pp. 3-230) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003 : pp. 3-230) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2555 : หน้า 133) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจอิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” (Hargreaves, 2003 : pp. 3-230) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969 : pp. 3-108) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of

Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่า การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994 : pp. 1-256) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006 : pp. 3-235) ทำให้การพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนาสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้ เป็นต้น

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้วจึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003 : pp. 3-230) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) นั้น มีหัวใจสำคัญคือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่ การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน สอดคล้องกับที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีลหรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็น

องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน ปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994 : pp. 1-256) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord S. M., 1997 : pp. 36-53) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณะสำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่า ความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ ร่วมมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ ของ Hord S. M. (1997 : pp. 36-53) โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อ ๆ ดังนี้

ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- 1) ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
- 2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างเข้มข้น
- 3) รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
- 4) รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
- 5) เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
- 6) รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

- 7) เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
- 8) มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียน ได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
- 9) มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
- 10) มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

ประโยชน์ต่อนักเรียน

- 1) ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
- 2) อัตราการขาดเรียนลดลง
- 3) มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัดทุกให้เห็นทั่วไป โดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
- 4) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า
- 5) มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุป ถ้าผลงานวิจัยดังกล่าวมีน้ำหนักมากพอที่เชื่อมโยงถึงการที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพแล้ว ก็มีคำถามตามมาว่า แล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนการค้นทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป บ่งชี้ว่าทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนการที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียนและอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา นั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องการใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่า ในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่นพบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง และมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่น เพื่อสังเกตการเรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น (Darling-Hammond, 1996 : pp. 5-17) เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องสร้างความตระหนักและให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครู ที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครู ให้มีความเป็นมืออาชีพขึ้นถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teachers are the first learners)” โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย นั่นคือความปรารถนาใฝ่ฝันของบุคคลฝ่ายที่มีอาชีพนี้ได้

กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืน การนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่าย ๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยพิจารณาและสะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

- 1) หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ
- 2) เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร
- 3) การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้

ที่สำคัญ

2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

1) ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-term)

2) จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะโดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3) ให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

4. เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อนแล้วค่อยปรับขยาย

5. ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหนควรใช้ต่อไป แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

6. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จและทำต่อไป ความสำเร็จในอนาคตหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู

7. นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมีครูคนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

8. ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัดกิจกรรมที่มีการเคลื่อนไหวและเตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่ม โดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กระบวนการนิเทศแบบร่วมมือโดยใช้การสะท้อนคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ความหมายของการนิเทศแบบร่วมมือโดยใช้การสะท้อนคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในที่นี้เป็นการนิยามจากการศึกษาความหมายของการสะท้อนคิด (Schön, 1987; Knowles, Cole & Press wood, 1994 : pp. 3-370) และความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ สรุปได้ว่า การนิเทศแบบร่วมมือโดยใช้การสะท้อนคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นกรนิเทศที่ใช้กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องของครูและนักการศึกษา ในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยส่งเสริมให้ครูดิวิเคราะห้ด้วยหลักการและ

เหตุผล รวมทั้งการทบทวนและสะท้อนการทำงานของตน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ จากประสบการณ์ เกิดความคิดและมุมมองใหม่ ๆ หากวิถีในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้ครู สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

Killion และ Todnem (1991 : pp. 14-16) ได้นำเสนอกระบวนการสะท้อนคิด เป็นวงจรที่มี 3 ระยะ ประกอบด้วย 1) การสะท้อนคิดสำหรับการปฏิบัติ (Reflection for Action) เป็นการทบทวนเกี่ยวกับสิ่งที่ทำแล้วประสบความสำเร็จ และระบุแนวทางที่จะนำไปใช้ เพื่อให้ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต 2) การสะท้อนคิดในขณะที่ปฏิบัติ (Reflection in Action) เป็นกระบวนการที่บุคคลต้องควบคุมความตั้งใจ และการปฏิบัติของตนเอง และ 3) การสะท้อนคิดหลังการปฏิบัติ (Reflection on Action) เป็นการย้อนกลับไปพิจารณาสิ่งที่ทำสำเร็จ แล้ว และทบทวนเกี่ยวกับความคิด การกระทำ และผลงาน เป็นการประเมินตนเอง (Self-Evaluation) และมีปฏิกิริยาตอบสนองกับการปฏิบัติด้วยตนเอง (Self-Reaction)

การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

ความหมายการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

การสื่อสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างต้นทางและปลายทาง โดยที่ใช้อุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเชื่อมต่อกันด้วยสื่อกลางชนิดใดชนิดหนึ่ง การสื่อสารเพื่อส่งข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ เช่น โทรเลข โทรศัพท์ ไปรษณีย์ วิทยุ โทรทัศน์ วารสาร หนังสือพิมพ์ ซึ่งในยุคคอมพิวเตอร์เกิดการสื่อสารข้อมูล (Data Communication) และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Computer Networks) การสื่อสารข้อมูล (Data communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนของข้อมูลในลักษณะของ “0” และ “1” ระหว่างอุปกรณ์สองอุปกรณ์ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ คือ ระบบการเชื่อมโยงระหว่างคอมพิวเตอร์ ตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เพื่อให้ระบบสามารถทำการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างกันได้

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคม บทบาทที่สำคัญของเทคโนโลยีต่อการพัฒนาการศึกษา

1. เทคโนโลยีที่เข้ามามีส่วนช่วยในเรื่องการเรียนรู้ ปัจจุบันมีเครื่องมือเครื่องใช้ ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้หลายอย่าง เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ระบบมัลติมีเดีย ระบบวิดีโอออนดีมานด์ วิดีโอเทเลคอนเฟอเรนซ์ และอินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นต้น ระบบเหล่านี้เป็นระบบสนับสนุนการรับรู้ข่าวสารและการค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้

2. เทคโนโลยีที่เข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดการศึกษา ในการจัดการศึกษาสมัยใหม่ จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเพื่อการวางแผนการดำเนินการ การติดตาม ประเมินผลคอมพิวเตอร์ และระบบสื่อสารโทรคมนาคม

3. เทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยให้การสื่อสารระหว่างบุคคล เกือบทุกวงการทั้งทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนการสอนและการดำเนินงานในหลายด้าน ทั้งนี้โดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสาร การดำเนินงานและเทคโนโลยีการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น การใช้โทรศัพท์ โทรสาร เทเลคอนเฟอเรนซ์ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ประโยชน์อย่างหนึ่งของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่ไปกับการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบเดิมก็คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้แบบมีการโต้ตอบและเป็นแบบเห็นจริง อันจะเอื้ออำนวยให้เข้าใจแนวความคิดที่ซับซ้อนและได้รับข้อมูลความรู้ที่ถูกต้องมากกว่าการนั่งฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว เนื่องจากว่าการศึกษาในหลายสาขาวิชานั้น ต้องการการอบรมที่ให้เห็นเสมือนเป็นการทำงานจริง คือ มีการโต้ตอบและแสดงผลโดยภาพกราฟิกที่มีคุณภาพดี หรือภาพเคลื่อนไหว รวมถึงการมีแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ของตนเอง

ระบบการเรียนการสอนแบบ e-Learning เป็นส่วนหนึ่งของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งรูปแบบ offline , online หรือ web-based หรือแม้แต่ผ่านเครื่องใช้ไฟฟ้าหลาย ๆ ชนิด เช่น โทรศัพท์ วิทยุ เทป ซีดีรอม หรือแม้แต่โทรศัพท์มือถือที่ต่อเชื่อมกับอินเทอร์เน็ตได้ รวมถึงการติดต่อผ่านระบบดาวเทียมที่ไม่ได้มีการพิมพ์ออกมาเป็นหนังสือ ทำให้การปรับปรุงแก้ไขทำได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

Google Classroom

Google Classroom เป็นหนึ่งใน Google Apps ที่รวบรวมบริการที่สำคัญต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อสนับสนุนธุรกิจ โรงเรียน และสถาบันต่าง ๆ ให้ใช้ผลิตภัณฑ์ของ Google ได้อย่างหลากหลาย Google Classroom ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้ครูสร้าง และลดภาระดาชในการจัดเก็บ รวมทั้งคุณสมบัติที่ช่วยประหยัดเวลา เช่น ความสามารถในการสำเนาเอกสาร Google ให้กับนักเรียนแต่ละคน นอกจากนี้ยังสร้างโฟลเดอร์สำหรับแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนสามารถติดตามงานที่ได้จากการกำหนดคบนหน้าและเริ่มต้นการทำงาน ครูสามารถติดตามการทำงานว่าใครยังไม่เสร็จให้ตรงตามเวลา ยังสามารถแสดงความคิดเห็นแบบเรียลไทม์และผลการเรียนในชั้นเรียน

Classroom ได้ผสมรวมการทำงานของ Google Doc Google Drive และ Gmail ไว้ด้วยกัน เพื่อให้ครูสามารถสร้างและรวบรวมงานโดยไม่สิ้นเปลืองกระดาษ ภายใน Classroom ครูสามารถสร้างงาน ใช้งานนั้นในชั้นเรียนต่าง ๆ ได้ และเลือกว่าจะให้นักเรียนทำอย่างไร เช่น นักเรียนแต่ละคนจะรับสำเนาของตนเอง หรือนักเรียนทุกคนจะทำงานในสำเนาเดียวกัน ครูสามารถติดตามว่านักเรียนคนใดทำงานเสร็จแล้วบ้าง และใครยังทำงานไม่เสร็จ ตลอดจนแสดงความคิดเห็นกับนักเรียนแต่ละคนได้

ประโยชน์ของการใช้งาน Google Classroom

1. ตั้งค่าได้ง่าย ผู้สอนสามารถเพิ่มผู้เรียนได้โดยตรง หรือแชร์รหัสเพื่อให้ผู้เรียนเข้าชั้นเรียนได้ การตั้งค่าใช้เวลาเพียงครู่เดียว
 2. ประหยัดเวลา กระบวนการของงานเรียบง่าย ไม่สิ้นเปลืองกระดาษ ทำให้ผู้สอนสร้าง ตรวจ และให้คะแนนงานได้อย่างรวดเร็วในทีเดียวกัน
 3. ช่วยจัดระเบียบ ผู้เรียนสามารถดูงานทั้งหมดของตนเองได้ในหน้างาน และเนื้อหาสำหรับชั้นเรียนทั้งหมดจะถูกจัดเก็บในโฟลเดอร์ภายใน Google Drive โดยอัตโนมัติ
 4. สื่อสารกันได้ง่ายขึ้น Classroom ทำให้ผู้สอนสามารถส่งประกาศ และเริ่มการพูดคุยในชั้นเรียนได้ทันที ผู้เรียนสามารถแชร์แหล่งข้อมูลกันหรือตอบคำถามในสตรีมได้
 5. ประหยัดและปลอดภัย เช่นเดียวกับบริการอื่น ๆ ของ Google Apps for Education คือ Classroom จะไม่แสดงโฆษณา ไม่ใช่เนื้อหาหรือข้อมูลของผู้เรียนในการโฆษณา และให้บริการฟรีสำหรับมหาวิทยาลัย
- ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การศึกษา ผลการพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพด้วยการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนาดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทบทวนไปพร้อมกันได้ทุกที่ทุกเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) งานวิจัยในประเทศ

ทองใบ ทองมาก (2555 : หน้า 326 – 347) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อศึกษารูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก วิธีการดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ

- 1) ศึกษาสภาพการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบ 4 แห่ง ซึ่งใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ จำนวน 31 คน การสนทนากลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้นิเทศ และครูผู้รับการนิเทศ จำนวน 12 คน และการสังเกตการณ์ดำเนินการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบ วิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของรูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็กและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน
- 2) สร้างรูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการยกร่างรูปแบบ สร้างคู่มือการใช้รูปแบบ ตรวจสอบรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน และปรับปรุงแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- 3) นำเสนอรูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน เพื่อวิพากษ์เกี่ยวกับรูปแบบและยืนยันรูปแบบด้วยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบแล้วปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นรูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนขนาดเล็กฉบับสมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน

ขนาดเล็กมีการดำเนินการที่ครอบคลุมถึงกิจกรรม 6 ด้าน คือ ด้านบุคลากรผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียน ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ 2. รูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็กมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน คือ 1) ด้านหลักการของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย หลักการกัลยาณมิตร หลักการมนุษยสัมพันธ์ หลักการมีส่วนร่วม หลักการวางแผน หลักการทำงานเป็นทีม และหลักการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยเพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูนิเทศให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารและครูนิเทศนำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินการนิเทศและเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศนำผลที่ได้จากการนิเทศไปพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านกลไกการดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยกลไกการดำเนินการระดับเขตพื้นที่การศึกษาและกลไกการดำเนินการระดับโรงเรียน 4) ด้านวิธีดำเนินการซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติ การนิเทศ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ 5) ด้านการประเมินรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจผู้บริหาร และครูผู้นิเทศเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน การประเมินการนำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินการนิเทศของผู้บริหารและครูผู้นิเทศ และการประเมินความสามารถของครูผู้รับการนิเทศในการนำผลที่ได้จากการรับการนิเทศไปพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 6) ด้านเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยความตระหนักและการให้ความสำคัญในการนิเทศของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับโรงเรียน การได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ และการมีความพร้อมและความมั่นใจในการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้นิเทศ การกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศพร้อมกับการปฏิบัติตามแผนอย่างยืดหยุ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน การสนับสนุนงบประมาณ สื่อ และเครื่องมือการนิเทศอย่างเหมาะสมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือแหล่งอื่นที่เกี่ยวข้อง การได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหาร ครูผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ตามความเหมาะสม การได้รับการแนะนำ ช่วยเหลือและสนับสนุนในการนิเทศ จากศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่อง และการตรวจสอบคุณภาพนักเรียน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมาย 3. ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โดยรวมรูปแบบการนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กลไกการดำเนินการ วิธีดำเนินการ การประเมินรูปแบบและเงื่อนไขความสำเร็จ

วิชัย ชัยรินทร์ (2558 หน้า 131-136) ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัญหาการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก สภาพปัญหาการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารทางด้านเครื่องมือการนิเทศการศึกษาไม่หลากหลาย การนิเทศไม่เป็นไปตามปฏิทิน ไม่ต่อเนื่อง และการอบรมพัฒนาครูโดยใช้วันทำการ

ทำให้ห้องเรียนขาดครู ผู้บริหารขาดการพัฒนาความรู้ด้านการนิเทศ ส่วนปัญหาด้านการนิเทศ การศึกษาของครูนั้นมี 1 รายการ ได้แก่ การอบรมพัฒนาครูโดยใช้วันทำการทำให้ห้องเรียนขาดครู วนิตา ภูวิชัย (2562 หน้า 122) การพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ พบว่า องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการดำเนินงานนิเทศภายใน ที่ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการนิเทศ ประเมินผล และการสะท้อนผล รายงานและ เผยแพร่ผลการนิเทศ

อติช ไชยศิริพันธ์ (2562 หน้า 197-205) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายใน โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมเท่ากับ 0.06 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการ สรุปลงและรายงานผล ด้านการสะท้อนผลปรับปรุงและประเมินผลและด้านการเตรียมการ และด้าน การวางแผน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเป็นฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.286 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วมมี ความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านชุมชนกัลยาณมิตรและ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านโครงสร้างสนับสนุน และด้านการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

2) งานวิจัยต่างประเทศ

Hord S. M. (1997 : pp. 58) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียน ที่มี การจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจาก โรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียน อย่างไร ผลวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวยาวนานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพัน ต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของ นักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญ กำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความผูกพันที่จะสร้าง การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

Tilahun (1983 : pp. 2163-2164) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศภายในเกี่ยวกับการ นิเทศภายในโรงเรียนพึงประสงค์ในประเทศกำลังพัฒนา ศึกษาเฉพาะกรณีประเทศเอธิโอเปีย โดยศึกษาจากครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ครู ศึกษานิเทศก์และ นักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมย่อยของครู การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการณ์สอน ครู ศึกษานิเทศก์และ นักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะร่วมมือกันปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดผลดีกว่า การนิเทศการศึกษาในลักษณะการใช้อำนาจ ครู ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดเตรียมการนิเทศภายในโรงเรียนมีการจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับ ปานกลาง

Mattox (1978 : pp. 8012-A) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการที่อยู่ระดับสูงของผู้บริหารคือ ความต้องการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ และการประเมินผล ต้องปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า แนวทางการนิเทศติดตามผล การจัดการความรู้ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของครูผู้ช่วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จะช่วยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพได้ ช่วยให้ผู้ช่วยได้ร่วมมือและพัฒนางาน สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและทรัพยากรโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี