

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รายวิชาภาษาอาหรับโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับครูโรงเรียนธรรมวิทยามูลนิธิ จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้เรียบเรียงเพื่อนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 สภาพและปัญหาการบริหารและจัดการการเรียนการสอนภาษาอาหรับ
- 2.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- 2.3 แนวคิดและวิธีการพัฒนารูปแบบ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สภาพและปัญหาการบริหารและจัดการการเรียนการสอนภาษาอาหรับ

ปัจจุบันหลักสูตรการเรียนการสอนอิสลามศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามส่วนใหญ่ยังคงใช้หลักสูตร พ.ศ.2546 ซึ่งกำหนดหลักสูตรเป็น 4 ระดับ

1. ระดับอิสลามศึกษาตอนต้น อิบตีดาอียะห์ (ابتدائي) ปีที่ 1 - 3
2. ระดับอิสลามศึกษาตอนต้น อิบตีดาอียะห์ (ابتدائي) ปีที่ 4 - 6
3. ระดับอิสลามศึกษาตอนกลาง มุตาว์ซซิฎฎะห์ (متوسطة) ปีที่ 1 - 3
4. ระดับอิสลามศึกษาตอนปลาย ซานาอียะห์ (ثانوي) ปีที่ 1 - 3

โรงเรียนธรรมวิทยามูลนิธิ จังหวัดยะลา เป็นหนึ่งในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองยะลา ได้รับอนุญาตจัด ตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2494 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอิสลามศึกษาตอนต้น ถึงระดับชั้นอิสลามศึกษาตอนปลาย (ชั้น 1 - 10) และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.1 - ม.6) ที่มีจำนวนนักเรียนในปี พุทธศักราช 2562 ทั้งสิ้น 6,447 คน

การบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาส่วนใหญ่พยายามให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระที่มีโครงสร้างของหลักสูตรแกนกลางเป็นหลักจึงยากต่อการปรับปรุงแก้ไขระบบ ซึ่งหากโรงเรียนมุ่งเน้นไปที่รายวิชาใดวิชาหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อกลุ่มสาระอื่น ๆ ทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษา โดยเฉพาะภาษาอาหรับ ถึงแม้คนมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่ใช้ภาษาอาหรับใน

การปฏิบัติศาสนกิจ แต่ก็มีเพียงกลุ่มคนส่วนน้อยที่สามารถเข้าใจหลักคำสอนและวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยภาษาอาหรับซึ่งเป็นภาษาต้นกำเนิดของศาสนาอิสลาม

หนึ่งในสาเหตุที่ส่งผลให้การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่คงเส้นคงวาคงหนีไม่พ้นปัญหาความไม่สงบทางการเมือง โรงเรียนถูกเผาและถูกทำลายมากกว่า 200 แห่ง บุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน บาดเจ็บ เสียชีวิตมากกว่า 300 คน ในทุกครั้งที่เกิดเหตุการณ์ โรงเรียนจำเป็นต้องปิดชั่วคราวเพื่อความปลอดภัยของบุคลากรในโรงเรียนเฉลี่ย 30 - 40 วัน หรือร้อยละ 20 ของเวลาเรียนต่อปี ความรุนแรงในพื้นที่จึงทำให้โรงเรียนมีความร่วมมือกับชุมชนในระดับที่น้อยมาก ส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพที่ตกต่ำลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวถึงปัญหาคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัด “เป็นปัญหาที่จำเป็นควรแก้ไขเป็นอันดับต้น ๆ สิ่งที่สำคัญในการแก้ไขคือการสร้างความเข้าใจกับคนในพื้นที่ จากทุกภาคส่วนเพื่อให้ได้วิธีที่หลากหลาย เช่น การแก้ปัญหาโดยการทำให้สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเขตเฉพาะกิจ และได้สร้างแผนยุทธศาสตร์กับการพัฒนาการศึกษาเฉพาะกิจประจำปี 2552 - 2555”

ผลการประชุมและวิเคราะห์ผลการทดสอบระดับชาติการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O - NET) ของหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา

1. การเปลี่ยนแปลงของนโยบายเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง โรงเรียนและสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด

2. หน่วยงานต้นสังกัดหรือเขตพื้นที่การศึกษา ขาดการติดตามและนิเทศ ขาดความทั่วถึงในการประเมินคุณภาพของโรงเรียน ในบางครั้งทางโรงเรียนจำเป็นต้องรายงานข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลที่ซ้ำซ้อนเนื่องจากขาดระบบสารสนเทศที่ช่วยในการลดภาระกลับทำให้สร้างภาระให้กับโรงเรียนกับสิ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ นอกจากนี้การพัฒนาครูผู้สอนยังคงไม่มีความต่อเนื่องและขาดการติดตาม จึงทำให้ไม่ตรงกับความต้องการในการสร้างและพัฒนาครูผู้สอน

3. สาเหตุเกิดจากผู้บริหาร เนื่องด้วยบางสถานศึกษา ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำทางวิชาการจึงไม่สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่างานวิชาการ เช่น ด้านอาคารเรียน สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้เร็วกว่าด้านวิชาการ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยมากทำให้ขาดการนิเทศการสอนและใช้เวลาในการอบรมมากกว่างานในสถานศึกษา

4. สาเหตุจากครูผู้สอน ผู้สอนจบการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่ได้ ส่งผลกระทบให้เข้าใจเนื้อหาได้ไม่ครบถ้วนและไม่ต้องตามเป้าหมายที่หลักสูตรแกนกลางวางไว้ วิธีการและการจัดการเรียนการสอนไม่มีความหลากหลาย จึงไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ภาระที่มากเกินไปกว่าการสอนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถสอนได้เต็มเวลาและไม่สามารถสอนได้ครบตามตัวชี้วัดที่วางไว้ เช่นงานพัสดุ งานธุรการ เป็นต้น

5. ปัญหาในตัวนักเรียน นักเรียนขาดความสนใจและแรงจูงใจในการเรียน ทำให้นักเรียนในพื้นที่ขาดเรียนบ่อย สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ไม่ผลักดันให้นักเรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการเรียน

6. ปัญหาจากผู้ปกครอง เนื่องจากสถานการณ์ยังคงไม่สงบจึงมีครอบครัวที่แตกแยกและหย่าร้าง นักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในครอบครัวที่มีตาและยายดูแล จึงทำให้การดูแลเอาใจใส่ในเรื่องการเรียนอยู่ในระดับน้อย ผู้ปกครองในพื้นที่ค่อนข้างไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาจึงไม่ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ดีหรือแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน

7. ปัญหาจากชุมชน สิ่งแวดล้อมภายนอกส่วนใหญ่ตกอยู่ภายใต้การปกครองของปัญหาต่างๆ เช่น ยาเสพติด ปัญหาขู่สาว และเกมออนไลน์ เป็นต้น จึงไม่มีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้นักเรียนมีความต้องการและพัฒนาตัวเองในการศึกษาให้ดีขึ้น

การบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีผลสัมฤทธิ์ที่ชี้ให้เห็นความเลื่อมล้ำอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากขาดการดูแลเอาใจใส่จากทางรัฐบาลโดยเฉพาะด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาค่อนข้างได้รับการดูแลเอาใจใส่น้อยมาก ทั้ง ๆ ที่ประชากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการศึกษอิสลามเนื่องจากในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีประชากรที่เป็นมุสลิมร้อยละ 70% ของประชากรในพื้นที่ ถึงแม้ปัจจุบันสังคมได้มีความเปลี่ยนแปลงไปมากด้วยเทคโนโลยีและการวิวัฒนาการของนวัตกรรม ภาษาอาหรับก็ยังคงเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญในการเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนาอิสลามแต่กระนั้นโรงเรียนเอกชนสอนอิสลามส่วนใหญ่ยังคงใช้ระบบการบริหาร และการเรียนการสอนที่ไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมได้

ผลการทดสอบมาตรฐานอิสลามศึกษาในปี 2561 เมื่อเปรียบเทียบในระดับประเทศ ระดับชั้นอิสลามศึกษาตอนต้น (อิบตีดาอียะฮ) พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา ส่วนในระดับชั้นอิสลามศึกษาตอนกลาง (มุตะวัชชีฎะฮ) โดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา และระดับอิสลามศึกษาตอนปลาย (ชานาเวียะฮ) พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงปัญหาในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสังกัดสำนักงานศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ถึงแม้คะแนนการสอบในระดับศุนย์มีค่าเฉลี่ยที่พัฒนาขึ้นมาเล็กน้อยก็ยังถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ควรได้รับการพัฒนาและแก้ไข

ผลการวิจัยของ อับดุลเลาะ หมัดอะด้า (2557) พบว่า ประชาชนมีความต้องการในระดับมากในการเข้าศึกษาอิสลามศึกษา อีกทั้งการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความต้องการในระดับมากที่สุดในด้านการศึกษาในระบบ ส่วนความต้องการอยู่ในระดับมากในด้าน

การศึกษาในระบบและตามอัธยาศัย ผลการวิจัยยังคงชี้ให้เห็นถึงความต้องการของคนในพื้นที่เกี่ยวกับการศึกษาอิสลามศึกษา ซึ่งความสำคัญของภาษาอาหรับ ได้มีการอธิบายในหลายบทบัญญัติ ในหลักการอิสลาม ทั้งในอัลกุรอานและอัลฮาดิษ ซึ่งพื้นฐานสำคัญของบทบัญญัติอิสลามล้วนทั้ง ประทานมาด้วยภาษาอาหรับ

قال الله تعالى ﴿إنا أنزلناه قرآنا عربيا لعلكم تعقلون﴾ يونس 2

ความว่า : ได้ประทานอัลกุรอานเป็นภาษาอาหรับ เพื่อพวกเขาจะได้ใช้ "สติปัญญา" (2 ยูนุซ)

قال تعالى ﴿كتاب فصلت آياته قرآنا عربيا لقوم يعلمون﴾ فصلت 3

ความว่า : คัมภีร์ซึ่งอาyatทั้งหลายได้ให้คำอธิบายไว้อย่างละเอียดเป็นอัลกุรอานภาษาอาหรับสำหรับหมู่ชนผู้มีความรู้

قال تعالى ﴿وكذلك أنزلناه حكما عربيا﴾ الرعد 37

ความว่า : และในทำนองนั้น เราได้ให้อัลกุรอานแก่เขาไว้เป็นข้อชี้ขาดที่เป็นภาษาอาหรับ และหากเจ้าปฏิบัติตามความใคร่ของพวกเขา หลังจากหลักฐานได้มายังเจ้าแล้ว สำหรับเจ้าจะไม่มีผู้ช่วยเหลือและผู้คุ้มกันจากการลงโทษของอัลลอฮ์

หลักฐานจากนักวิชาการศาสนาถึงความสำคัญของการเรียนภาษาอาหรับ

قال ابن تيمية : ((إن اللغة العربية من الدين ، ومعرفتها فرض واجب ، لأن فهم الكتاب والسنة فرض ،

ولا يفهم إلا بالعربية ، وما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب))

ท่านอิบนุตัยมียะฮ์ได้กล่าวว่า “แท้จริงแล้วภาษาอาหรับนั้นเป็นส่วนหนึ่งของศาสนา ซึ่งการรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาษาอาหรับนั้นเป็นสิ่งที่บังคับ (วาญิบ) เพราะการเข้าใจถึงอัลกุรอาน และอัลฮาดิษนั้นเป็นภาคบังคับในศาสนา (วาญิบ) ดังนั้นเราไม่สามารถเข้าใจถึงสองสิ่งนี้ได้โดยไม่มี ความรู้ความเข้าใจในภาษาอาหรับ ซึ่งตามกฎอชูลฟิกซ์ หากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วสิ่งนั้นไม่สมบูรณ์ สิ่ง ๆ นั้นถือเป็นข้อบังคับ (วาญิบ) เช่นกัน”

ดังนั้นการให้ความสำคัญกับภาษาอาหรับเป็นหนึ่งในปัจจัยในการขับเคลื่อน การศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถดีขึ้นได้หากได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหาร การบริหารเพื่อให้ได้ในสิ่งที่วางไว้ จำเป็นต้องก้าวและเปลี่ยนจังหวะการเดินตั้งแต่ ก้าวแรก หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และยอมรับรูปแบบการบริหารงานวิชาการในรูปแบบที่เหมาะสมกับ ศตวรรษปัจจุบัน สามารถช่วยให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนก้าวไปยังเป้าหมายที่วางไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการบริหารจัดการศึกษาในภาคใต้ได้ชี้ถึง ข้อผิดพลาดของการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไว้หลายสาเหตุโดยเฉพาะด้าน การบริหารและการจัดการเรียนการสอนดังนี้

อัมมัต ลูโอะเต็ง (2558) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนการสอนวิชาภาษาอาหรับในศูนย์การศึกษาอิสลาม และได้อธิบายถึงสภาพการเรียนการสอนภาษาอาหรับใน 3 ด้าน

1. ด้านหลักสูตรและเอกสารเป็นหลักสูตรที่ทางรัฐบาลกำหนดให้ใช้ภายในสถานศึกษา
2. ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้สอนได้เน้นเรื่อง การท่อง การเขียน อ่าน และการบรรยาย
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ส่วนใหญ่สื่อที่ใช้มีเพียง กระดานดำ และหนังสือเรียน เท่านั้น เช่นเดียวกันภายในบทวิจัยได้แนะนำวิธีแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอาหรับ ครูผู้สอนควรได้รับการอบรมรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

1. ในด้านเอกสารและหลักสูตรการเรียนการสอน
2. ในด้านสื่อการเรียนการสอน ทั้งวิธีการใช้สื่อและการคัดเลือกสื่อ การอบรมควรจัดกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาและปลูกฝังจิตสำนึกในการสอน

หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการติดตามและสร้างหลักสูตรที่มีเอกภาพ

กอเซม มะแซ (2556) ได้เสนอผลการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ทั้ง 9 ด้าน

1. การปฐมนิเทศ ควรมีระบบในการปฐมนิเทศและมีคู่มือที่เป็นรูปเล่มสามารถช่วยในการศึกษาด้วยตนเอง
2. การฝึกอบรม ควรมีการอบรมที่ครอบคลุมครูผู้สอนทั้งหมด เพื่อให้ครูที่ไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองได้แก้ไขข้อบกพร่องตนเอง
3. ด้านการศึกษาดูงาน จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์วางแผน และเป้าหมายที่ชัดเจน
4. การสัมมนาหัวข้อการสัมมนาควรเกิดจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงภายในโรงเรียน
5. การศึกษาต่อ ควรมีการสนับสนุนจากโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรและครูมีโอกาสในการศึกษาต่อ โดยการจัดให้มีการกู้ยืมอย่างเป็นระบบ
6. การประชุมเชิงปฏิบัติ ควรเลือกหัวข้อที่สามารถพัฒนาจุดด้อยของครูผู้สอนในโรงเรียน
8. การเผยแพร่ข่าวสารเชิงวิชาการ ควรมีการเผยแพร่ที่มีความหลากหลายเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงบุคลากรและครูทุกคน
9. การจัดการเรียนการสอน ควรพิจารณาเลือกครูที่มีความสามารถเพื่อถ่ายทอดการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ครอบคลุมและมีคุณภาพ

ยุทธนา เกื้อกุล (2560) ได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้บางโรงเรียนยังขาดระบบการบริหารจัดการด้านวิชาการที่ดี สาเหตุเกิดจากผู้บริหารแต่ละโรงเรียนมีความรู้ มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกัน ซึ่งโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่มีจุดกำเนิดจากสถาบันศึกษาปอเนาะและค้อย ๆ พัฒนาจนกลายเป็นโรงเรียนในปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารบางโรงเรียนมีความรู้ด้านศาสนา จึงทำให้มีข้อจำกัดในด้านการบริหารจัดการหัวใจหลักของสถานศึกษาคือการบริหารจัดการด้านวิชาการ และยังต้องบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ 5 ด้าน จึงทำให้การบริหารงานเพื่อประสบความสำเร็จทั้ง 5 ด้านนั้น ต้องใช้เวลาในการวางแผนและบริหารพอสมควร

อัมมัดซาก็ มาหะมะ (2551) พบว่า การจัดการเรียนการสอนภาษาอาหรับในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกำลังประสบปัญหา ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยผู้บริหารไม่ได้ให้ความร่วมมือ ขาดการวิเคราะห์หลักสูตร และประเมินสภาพปัญหาการเรียนการสอนวิชาภาษาอาหรับ ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนภาษาอาหรับพบได้โดยทั่วไปทั้งหมด 3 ด้าน (1) ด้านหลักสูตรและเอกสาร เอกสารประกอบการเรียนการสอนจากการศึกษาพบว่า ผู้สอนไม่เข้าใจ และมีหลักสูตรที่ไม่คล้องต่อเนื่องในทุก ๆ ระดับชั้น โดยในการศึกษาพบว่า ในหลาย ๆ ระดับมีเอกสารการศึกษาที่คล้ายคลึงกันและไม่มีเอกสารที่เหมาะสมกับการสอนในด้านทักษะ ซึ่งการเรียนการสอนเน้นไปทางทฤษฎีจึงทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ขาดการนำวิทยากรทางด้านภาษาไปใช้ จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ที่ได้ค่อนข้างต่ำ (2) ด้านวิธีการและกิจกรรมการเรียนการสอนจากการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาในด้านนี้ ครูผู้สอนขาดความสามารถและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยส่วนใหญ่ครูผู้สอนไม่สามารถใช้การสื่อสารด้วยภาษาอาหรับในการจัดกิจกรรม (3) ด้านสื่อการเรียนการสอนจากการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอน เป็นปัญหาหลักที่ครูผู้สอนไม่มีนวัตกรรมที่เหมาะสมในการใช้ประกอบการสอนที่สามารถสร้างแรงดึงดูดและสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้กับนักเรียน

สุนทร หลุ่นประพันธ์ (2547) ได้ให้ความเห็นผ่านผลการวิจัยของตนในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนภาษาอาหรับว่า การเริ่มต้นด้วยการสอนที่เน้นหลักไวยากรณ์หรือโครงสร้างของภาษาสามารถช่วยให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้ในห้องเรียนไปใช้ในชีวิตจริง ซึ่งในหลักความเป็นจริงนั้นตรงกันข้าม การเรียนแบบไวยากรณ์และการแปล ไม่ได้ช่วยให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้ปรับใช้ในการใช้ภาษาจริงทั้งสิ้นซึ่งสอดคล้องกับวิจัย อับดุลเลาะ หมัดอะด้า (2557) ความเชื่อในการเรียนการสอนภาษาส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถเข้าถึงการใช้ภาษาที่แท้จริง ได้เสนอปัญหาออกเป็นในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ปัญหาเกี่ยวกับตัวครู ครูผู้สอนไม่เข้าใจโครงสร้างของหนังสือและหลักสูตร ครูส่วนใหญ่มักแปลความหมายจากหนังสือให้เป็นภาษาไทยหรือภาษาท้องถิ่น 2. ปัญหาเกี่ยวกับตัวนักเรียน นักเรียนให้ความสนใจกับการเรียนภาษาน้อยมาก พื้นฐานความรู้ของนักเรียนอ่อนเกินไป ด้วยสิ่งแวดล้อมต่างๆทำให้นักเรียนขาดความมั่นใจในตนเอง 3. ปัญหาเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอน จากการศึกษพบว่า จำนวนนักเรียนในชั้นเรียนมากเกินไป เนื้อหาที่สอนไม่เหมาะสมและมีมากเกินไป 4. ปัญหาเรื่องจุดประสงค์ในการเรียนการสอน พบว่า ครูในแต่ละระดับชั้นมีความเข้าใจต่อจุดประสงค์และวัตถุประสงค์ไม่เหมือนกันจึงขาดความต่อเนื่อง

เจตน์สฤกษ์ สัจพันธ์ (2558) ได้สรุปปัญหาหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นจากครูผู้สอนที่แบ่งปัญหาออกได้ทั้งหมด 3 ด้าน 1. ด้านหลักสูตร ครูผู้สอนมีความกังวลและไม่มีความเข้าใจในหลักสูตร 2. ด้านเนื้อหาการเรียนการสอน ครูผู้สอนเห็นพ้องกันว่าเนื้อหามีมากกว่าเวลาในการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงภัย 3. ด้านหน้าที่รับผิดชอบพบว่า ครูผู้สอนไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะการ

เตรียมความพร้อมสำหรับการสอน แต่มีหน้าที่รับผิดชอบอื่นอีกด้วย ถึงแม้ทวิจัยข้างต้นเป็นบทวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษแต่ผู้วิจัยค่อนข้างเห็นด้วยกับบริบทที่คล้ายคลึงกัน สิ่งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดเจนนคือ ในหมวดภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ได้รับแรงผลักดันและการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ แต่สำหรับภาษาอาหรับทางรัฐบาลยังให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยมาก

ผลวิจัยเกี่ยวกับอุปสรรคการสอนภาษาอาหรับ เกษตรชัย และหิม (2547) พบว่าอุปสรรคในการเรียนการสอนภาษาอาหรับพบทั้งในด้านการบริหาร ด้านครูผู้สอน และนักเรียน ซึ่งในด้านผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารขาดความรู้และความเข้าใจในหลักสูตรอิสลามศึกษา ด้านครูผู้สอนพบว่า ผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบทางด้านภาษาอาหรับและจบทางการสอนโดยตรง สื่อและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกและช่วยในการสอน สิ่งที่สำคัญครูผู้สอนไม่มีความชำนาญในการใช้ภาษาอาหรับจึงทำให้ไม่สามารถใช้ภาษาอาหรับในการสอน ในด้านผู้เรียน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีเจตคติต่อการเรียนภาษาอาหรับเป็นลบ เนื่องจากเป็นภาษาที่มีการผันคำและไวยากรณ์ที่ค่อนข้างยาก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้เสนอไว้ ขั้นตอน คือ 1. ขั้นเตรียมการวางแผน เป็นขั้นตอนในการรวบรวมบุคลากรและสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2. การวิเคราะห์ เป็นขั้นตอนในการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์วิธีการแก้ปัญหาในขั้นตอนต่อไป 3. การวางแผน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวิธีการ การปฏิบัติการ และการดำเนินการ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายและแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น 4. การดำเนินงานตามแผน เป็นขั้นตอนในการควบคุมให้ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไปตามแผนที่ได้ประชุมวางไว้ร่วมกัน 5. การประเมินผล ใช้ในการแก้ไข้ปัญหาและประเมินความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและคุณภาพของแผนที่ได้สร้างไว้

สุธีภรณ์ ขนอม (2561) ได้เสนอผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องว่าผลกระทบที่แสดงได้ชัดต่อนักเรียนคือวิธีการและทฤษฎีของภาษาเดิม หรือเรียนอีกอย่างหนึ่งว่าภาษาแม่ ซึ่งการออกเสียงและลักษณะของตัวอักษรของภาษาแม่นั้นมีอิทธิพลต่อการเรียนภาษาอาหรับของนักเรียนที่ใช้ภาษาอาหรับเป็นภาษาที่สองเป็นอย่างมาก การสอนภาษาอาหรับโดยเฉพาะสามจังหวัดชายแดนใต้ยังขาดความเป็นมืออาชีพและนักวิชาการที่มีความสามารถในการสร้างหลักสูตรการเรียนการสอนและนิตศการเรียนการสอน เนื่องจากการเรียนการสอนส่วนใหญ่มักอยู่ในรูปแบบการป้อนข้อมูล ซึ่งทำให้ผลลัพธ์และประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นไม่ได้ตามที่โรงเรียนแต่ละโรงเรียนตั้งไว้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่หลักสูตรการเรียนการสอนมักออกมาในรูปแบบการป้อนข้อมูลจากครูสู่นักเรียน ซึ่งการเรียนภาษาจำเป็นต้องเป็นทักษะมากกว่าการรู้ จำเป็นต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีความชำนาญและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทมากขึ้น

2.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.2.1 แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมและบริบทในโรงเรียน ไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงคุณภาพที่เป็นคำตอบให้กับการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเหมาะสมกับโลกปัจจุบันซึ่งเป็นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงลักษณะนี้เป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้ว่าการทำงานในกรอบที่มุ่งเน้นเฉพาะเนื้อหาหรือการทำงานโดดเดี่ยวตามที่แบ่งงานตามความรับผิดชอบควรได้รับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ลักษณะที่สำคัญที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นได้ เป็นการรวมตัวของครูและนักเรียนเพื่อสร้างชุมชนที่เป็นเหมือนแรงผลักดัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่ความมีประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน (Senge, 1990) และ (Knapp et al, 2003)

การปฏิรูปในทศวรรษที่สอง (2552 - 2561) มีนโยบายปฏิรูปครู โดยมีเป้าหมายให้ครูได้รับการพัฒนา ทั้งนี้เมื่อครูมีทักษะและมีพัฒนาการที่ดีสามารถยกระดับการศึกษาให้ดีขึ้น (ศศิธรา พิชัยชาญณรงค์, 2556) การศึกษาในสมัยปัจจุบันได้มีการประชุมและการหารือเพื่อแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนของประเทศ ให้นักเรียนที่ได้รับการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ผ่านการพัฒนาให้ครูผู้สอนได้รับการอบรมและเน้นย้ำในเรื่องการเข้ารับการอบรมแต่ไม่ยังสามารถพัฒนาทักษะความสามารถของครูผู้สอนได้ เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วเป็นการอบรมระยะสั้นโดยมีเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม เป็นการอบรมในโมโนทัศน์เดิม ๆ และที่สำคัญไม่มีการติดตามเพื่อประเมินสิ่งที่ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับ

สุธิภรณ์ ขนอม และคณะ (2561) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้สร้างความแตกต่างให้กับครูโดยไม่ได้กำหนดการพัฒนาครูเพื่อตนเองแต่เป็นการพัฒนาครูให้มีความจำเป็นที่จะต้องเน้นให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ เปลี่ยนคุณลักษณะจาก “ครูผู้สอน” ไปเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือ “ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้” (Learning facilitator) และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าที่ ครูฝึกพร้อมกับการทำงานเป็นทีม Vaughn , Coleman (2004 : 25 - 26) การพัฒนารูปแบบการศึกษาในรูปแบบวนเวียน คือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความต้องการของผู้ปฏิบัติไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีผลที่ดีกว่าการพัฒนาในรูปแบบแนวตั้ง

ซึ่งหนึ่งในนวัตกรรมที่ถูกสร้างขึ้นในทศวรรษที่ 21 คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า PLC คำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ)” หรือ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาการ ซึ่งในปัจจุบันนักวิจัยทางการศึกษาได้พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความละเอียดและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ซึ่งการสร้างชุมชนเพื่อให้ทุกคนสามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนปัญหาต่าง ๆ เป็นหนึ่งในหลักคำสอนของศาสนาอิสลามซึ่งได้ชี้แนะแนวทางการใช้หลักของชุมชนในการแก้ไขปัญหา

قال الله تعالى ﴿فَبِمَارْحَمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾

سورة آل عمران 159

ความว่า “ เนื่องด้วยความเมตตาจากอัลลอฮ์ เจ้าจึงเป็นผู้ที่สุภาพอ่อนโยนต่อพวกเขาและถ้าหากเจ้าเป็นผู้ที่มีความหยาบคาย และมีใจแข็งกระด้างแล้ว แน่نونพวกเขาก็คงปลีกตัวออกไปจากเจ้าตั้งนั้น เจ้าจึงให้อภัยพวกเขา จงวิงวอนขอภัยโทษให้แก่พวกเขา จงปรึกษาหารือกับพวกเขาในการทำงาน และเมื่อพวกเขาได้ตัดสินใจแล้ว ก็จงมอบหมายความสำเร็จให้แก่อัลลอฮ์เถิด เพราะความจริงอัลลอฮ์ทรงโปรดปรานผู้มอบหมายทั้งหลาย”

งานวิจัยของ Dufour (2006) ได้ทำให้ PLC ได้รับการยอมรับเป็นยุทธศาสตร์ที่สามารถสร้างความยั่งยืนในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพตามบริบทของพื้นที่หรือจุดมุ่งหมายของชุมชน โดยชุมชนการเรียนรู้เป็นคำตอบให้กับนวัตกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงการศึกษาและเพิ่มความก้าวหน้าของผู้เรียน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เป็น PLC นั้น ได้รับการสนับสนุนจากหลายภาคส่วนและระบุชัดเจนว่าสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องและดีที่สุดในการจัดการเรียนรู้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องสนับสนุน PLC เพื่อให้สถานศึกษาได้ร่วมมือกันทำงาน แบ่งปันหน้าที่ และความรับผิดชอบเข้ากับการปฏิบัติในห้องเรียน ถึงแม้ PLC มีพื้นฐานมาจากภาคธุรกิจหรือเกี่ยวข้องกับองค์กรแต่สามารถนำระบบดังกล่าวมาปรับใช้ในการเรียนการสอนได้ Thompson, Gregg & Niska (2004) แต่งานวิจัยของ DuFour & Eaker (2007) ได้ระบุชัดเจนถึงผลลัพธ์การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประเทศสหรัฐอเมริกาและสิงคโปร์ ได้นำ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา เป็นที่น่าพอใจ ในประเทศไทยได้มีการขับเคลื่อนจากกลุ่มโรงเรียนที่นำประสิทธิภาพที่คล้ายกับ PLC ไปใช้สามารถสร้างผลลัพธ์ผ่านการอบรม “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสิดสตรี - สฤณีวงศ์ (มสส.) ได้แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัด DuFour (2004) Marzano, Waters, & McNulty (2005) หลักการพื้นฐานในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐาน 3 ประการ 1.ภารกิจหลักคือการจัดการการศึกษาให้กับนักเรียนโดยมุ่งเน้นที่นักเรียนไม่ใช่ครูผู้สอน และนักเรียนทุกคนต้องสามารถที่จะเรียนรู้ 2. การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมหรือการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน 3. ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

Fullan (2005) ได้กล่าวถึงงานวิจัยที่วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ PLC มองว่า PLC เป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน และพบว่า PLC ทำให้เกิด

สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถของครู โดยการพัฒนาความสามารถในการทำหน้าที่ร่วมกันจนนำมาสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่ง PLC ได้พิสูจน์แล้วว่า เป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารและครูทำงานร่วมกัน เพื่อสร้าง PLC ภายในโรงเรียน และทำข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยการทำงานร่วมกัน การร่วมพัฒนาทักษะใหม่ๆ การค้นหาและใช้ประโยชน์ด้านทรัพยากรการจัดการเรียนรู้ และการร่วมยึดข้อตกลงร่วมกันและแรงจูงใจในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

The Department of Education and Training (2005) การเรียนรู้ ที่มีประสิทธิผลที่สามารถยกระดับคุณภาพของผู้เรียนมากที่สุดคือการพัฒนาวิชาชีพครู ด้วยการสร้างวัฒนธรรมแห่งการช่วยเหลือและร่วมมือรวมพลังที่สามารถสร้างคุณภาพให้แก่การพัฒนาโรงเรียน

2.2.2 องค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้

Sergiovanni (1994) 1. ผู้นำที่ให้คำแนะนำ 2. เป้าหมายเชิงจริยธรรมร่วมกัน 3. ความไว้วางใจและความเคารพ 4. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกัน ส่วนในวิจัยของ

Fullan (1999) ได้ชี้แจงเรื่ององค์ประกอบดังนี้ 1. วิสัยทัศน์ร่วมกันและค่านิยมที่นำไปสู่ความมุ่งมั่นร่วมกัน 2. การแก้ปัญหาและแสวงหาความคิดใหม่ ๆ 3. ทีมงานทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 4. การส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ 5. การแสวงหาการปรับปรุงและการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ 6. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องบนฐานของการประเมินผล 7. การสะท้อนกลับเพื่อศึกษาผลการดำเนินการและผลกระทบจากการดำเนินการ

ส่วนนักวิชาการ DuFour (2002) ได้แสดงความเห็นที่แตกต่างออกไปถึงองค์ประกอบของ PLC ซึ่งมีทั้งหมด 6 ประการ 1. พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (A Shared Mission, Vision and Values) การให้ความสำคัญถึงปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายหลักของครูผู้สอนให้มีเป้าหมายในการค้นหาสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสติปัญญาและทักษะที่สำคัญของผู้เรียน และคำนึงถึงบริบทความเป็นไปได้ให้มีความเหมาะสมต่อสิ่งแวดล้อม 2. การร่วมสืบเสาะ (Collective Inquiry) 3. การสร้างและบำรุงการทำงานร่วมกันของทีมงาน (Creation and Nurturing of Collaborative Teams) ในองค์ประกอบที่ 2 และ 3 ได้กล่าวถึง การบรรลุเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการตระหนักถึงการทำงานร่วมกัน ที่สำคัญการสร้างชุมชนให้มีความต่อเนื่องผ่านการสร้างโครงสร้างที่เน้นการร่วมมือของครูและบุคลากรระดับสูง 4. การกระทำที่มุ่งเน้นการทดลองปฏิบัติจริง (Action Oriented and Willing to Experiment) 5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) 6. เน้นผลลัพธ์ แสดงให้เห็นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สามารถแสดงถึงความสำเร็จของชุมชนวิชาชีพขึ้นอยู่

กับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุง โดยครูผู้สอนจะต้องสร้างเป้าหมายร่วมผ่านการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก

Roslizam Hassan (2018) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสังเคราะห์จากองค์ประกอบหลักจาก 3 โมเดล : Fullan, Dufour, Senge ถึง 6 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2. แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน 3. โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4. เสริมโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของผู้ร่วมองค์กร 5. สาเหตุในการนำกระบวนการ PLC 6. ภาวะผู้นำร่วม

Louis et al. (1995) and Bryk Camburn and Louise (1999) ได้วิเคราะห์และอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) การมีสร้างการทำงานในรูปแบบที่มีส่วนร่วมของครูในทุก ๆ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของครูผู้สอน เช่น การทำแผนการสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน พัฒนาหลักสูตร

2. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) การสามัคคีเพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพและทักษะที่จำเป็นในการร่วมกันเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันจัดการองค์ความรู้ แนวคิด เพื่อสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on student's Learning) การสร้างตัวตนของครูเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

4. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) การแลกเปลี่ยนที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนและความต้องการทางการศึกษา โดยครูจะต้องมีความมั่นใจว่าการปรับปรุงทางวิชาชีพมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน

5. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน (Deprivatization Practices) การช่วยเหลือครูด้วยกัน โดยการสร้างการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และสร้างพื้นที่ในการเรียนรู้ที่ครูสามารถใช้ในการทบทวนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้

ในส่วนบทวิจัยของ Newman et al. (1996) ได้ให้ความเห็นองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ว่า ควรประกอบด้วย

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Norm) การเสริมสร้างโอกาสให้กับครูในการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

2. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student Learning) การปฏิบัติงานของครูโดยเน้นการวางแผนและปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการทั้งการเรียนรู้และทางสติปัญญาของนักเรียน

3. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) การพัฒนาผู้เรียนผ่านการพูดคุยสนทนาระหว่างครูผู้สอน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองของครู

4. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน (Deprivatized Practice) ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของครูในการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และเสนอแนะเพื่อเพิ่มทางเลือกในการพัฒนาการทำงานของตน

5. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะในด้านพัฒนาผู้เรียนและในด้านโรงเรียน

Hord (1997) ได้เน้นย้ำถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) ความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่มีส่วนร่วมในการทำงาน ในการพัฒนาโรงเรียนในการพัฒนานักเรียน และที่สำคัญเป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงเพียงการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2. การสร้างสรรค์ร่วมกัน (Collective Creativity) เป็นการรวบรวมกลุ่มที่มีผู้ที่สามารถและเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการสนทนาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพครู ซึ่งเป็นปัจจัยในการสร้างสังคมที่มีสมาชิกผู้เชี่ยวชาญหลายระดับและหลายแขนงวิชา

3. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values vision) การร่วมสร้างจินตนาการบรรยากาศที่สามารถส่งเสริมให้นักเรียนเป็นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ครูได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นตัวแปรในการกระตุ้นให้ครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสะท้อนรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ความเอาใจใส่ต่อผู้เรียน และเทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันที่ได้ร่วมกันกำหนดตามค่านิยมและวิสัยทัศน์

4. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) โครงสร้างที่จำเป็นต้องอำนวยความสะดวกการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสามารถแบ่งเงื่อนไขได้เป็น 2 ประเภท

1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Condition) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ ภาระงาน ขนาดโรงเรียน หน้าที่รับผิดชอบของครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียน จำนวนสมาชิกของบุคลากรในโรงเรียน สิทธิในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานบริหาร และ

2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) เป็นคุณสมบัติที่กล่าวถึงตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็น การยอมรับกับ คำแนะนำหรือคำตักเตือน การมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เคารพและให้เกียรติผู้ร่วมงานท่านอื่น เป็นต้น

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น (Shared Personal Practice) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เทคนิคการจัดการเรียนการสอน หรือบทเรียนให้แก่ครูแต่ละคนร่วมกับครูท่านอื่น

โดยการพูดคุยแลกเปลี่ยนที่ไม่ใช่การประเมินเพื่อหาข้อผิดพลาด แต่เป็นการแบ่งปันในรูปแบบ “เพื่อนช่วยเพื่อน” โดยองค์ประกอบดังกล่าวค่อนข้างที่จะสอดคล้องกับผู้วิจัย Morrissey (2000) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) การมีเป้าหมายมีความต้องการในการพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ
2. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) การแลกเปลี่ยน แบ่งปัน และการทำงานร่วมกันในทุกระดับขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา
3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student Learning) การสร้างเป้าหมายโดยการเน้นให้ผลการปฏิบัติลงสู่การพัฒนาทั้งด้านสติปัญญาและด้านกายภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) การร่วมกัน แบ่งปันแลกเปลี่ยน และพูดคุยระหว่างครูในการพัฒนาผลการปฏิบัติและการประเมินผล
5. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน (Depvatization of Practice) บรรยากาศในการทำงานที่ครูมักพูดคุยเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดและพัฒนาาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ในงานวิจัยของ Olivier & Huffman 2016 ได้จำกัดองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบเช่นกัน คือ

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision)
2. ภาวะผู้นำร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Shared and Supportive Leadership)
3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ (Collective Learning and Application)
4. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น (Shared Personal Practice) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านการนิเทศ โดยเน้นข้อมูลย้อนกลับและการแลกเปลี่ยนทั้งผู้ถูกนิเทศและผู้นิเทศ
5. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับ ในด้านความรับผิดชอบของโรงเรียนและชีวิตภายนอกโรงเรียน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน

Townsend & Adam (2003) ผลการวิจัยได้นำเสนอลักษณะสำคัญขององค์ประกอบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า

1. การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์โดยคำนึงถึงการพัฒนาระยะยาว
3. การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับภายในโรงเรียน

4. มีการพัฒนาความรู้โดยคำนึงถึงการปฏิบัติ
 5. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความรู้ทางวิชาชีพร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

6. มีการวิเคราะห์และสะท้อนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด
 7. มีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและการประเมินผลดังกล่าวต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินและวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในมุมมองที่กว้างกว่าปกติไม่ใช่แค่เป็นการประเมินเพียงคะแนนสอบที่ได้จากข้อสอบเท่านั้น

Richardson (2003) ได้ให้ความเห็นและเสนอมุมมองของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมกัน
2. ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในด้านการพัฒนาโรงเรียน
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับ
4. ด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอนและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
5. ด้านการสร้างโครงสร้างและระบบที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Gaspar (2010) ผลงานวิจัยจากสำนักงานการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาได้เสนอลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบดังนี้ 1. มีความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2. พัฒนาด้วยการฝึกอบรมโดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลย้อนกลับ 3. พื้นที่สำหรับการเรียนรู้จากข้อมูลสะท้อนกลับและร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติของกลุ่ม 4. มีการนิเทศและติดตาม 5. สร้างโรงเรียนโดยเป็นฐานในการสร้างความเข้าใจและความผูกพันระหว่างบุคลากรครู 6. มีการปฏิบัติงานที่เน้นการทำงานร่วมกันของบุคลากรครู 7. สร้างวัฒนธรรมการปลูกแรงจูงใจสนับสนุนและเปิดโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆของบุคลากรครู 8. ปลูกฝังทักษะและความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน 9. พัฒนาทักษะการสังเคราะห์และประยุกต์องค์ความรู้ให้เข้ากับความเป็นจริงและสิ่งที่เกิดขึ้นรอบข้างมากกว่าการรับรองความรู้โดยไม่มีการสังเคราะห์ 10. ปลูกฝังความรู้สึกถึงความสำคัญของวิชาชีพครูและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ 11. จัดสรรโครงสร้างเวลาที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานชุมชน 12. ระบบของชุมชนที่บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าถึงได้และเปิดโอกาสให้ครูทุกระดับได้เรียนรู้อย่างมีความยุติธรรม

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, (2553) เป็นหนึ่งในผลงานวิจัยภายในประเทศที่ได้พูดถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms & values) 2. การวาง เป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน

(Collective focus on student learning) 3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) 4. การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivated practice) 5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue)

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้เสนอองค์ประกอบของ PLC เพียง 5 องค์ประกอบ 1. วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม 2. สิ่งแวดล้อมเชิงบวก 3. การปฏิบัติส่วนบุคคล และ 4. ความเป็นผู้นำและการชี้นำ ในส่วนของงานวิจัย (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) ได้แสดงความคิดเห็นถึงองค์ประกอบของ PLC มีทั้งหมด 6 ประการเช่นกัน 1. วิสัยทัศน์ร่วม 2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3. ภาวะผู้นำร่วม 4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5. ชุมชนกัลยาณมิตร 6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, (2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่กำหนดจากครูสภาทั้งหมด 5 องค์ประกอบ 1. การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน 3. การเรียนรู้ของผู้เรียน 4. การร่วมมือร่วมพลังของชุมชนวิชาชีพ 5. การเปิดรับคำชี้แนะการปฏิบัติงาน 6. การสนทนาที่สะท้อนผลการปฏิบัติงาน

สุธิภรณ์ ขนอม และ คณะ (2561) ซึ่งเป็นบทวิจัยล่าสุดได้ให้ความเห็นเรื่ององค์ประกอบของ PLC เป็น 6 ข้อ ได้แก่ 1. ความมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 2. ความร่วมมือของทีมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ 4. การแบ่งปันวิธีปฏิบัติ 5. ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6. เงื่อนไขการสนับสนุนและการสร้างความสัมพันธ์ ในบทวิจัยดังกล่าวได้เน้นย้ำในด้านการทำงานร่วมกันของครูนั้น การที่ครูผู้สอนจะสามารถก้าวข้ามและพัฒนาทักษะตัวเองให้ดีขึ้นนั้นจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือและแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร เนื่องจากกลุ่มผู้ร่วมอุดมการณ์จำเป็นต้องใช้เวลาเพื่อพบปะและพูดคุยเพื่อที่จะแก้ไขปัญหา จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการจัดการเวลาของผู้บริหาร

2.2.3 คุณลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Louis et al. (1995) and Bryk Camburn and Louise (1999) ได้อธิบายถึงลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) การมีสร้างการทำงานในรูปแบบที่มีส่วนร่วมของครูในทุกๆกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของครูผู้สอน เช่น การทำแผนการสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน พัฒนาหลักสูตร

2. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) การสามัคคีเพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพและทักษะที่จำเป็นในการร่วมกันเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันจัดการองค์ความรู้ แนวคิด เพื่อสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student's Learning) การสร้างตัวตนของครูเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

4. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) การแลกเปลี่ยนที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนและความต้องการทางการศึกษา โดยครูจะต้องมีความมั่นใจว่าการปรับปรุงทางวิชาชีพมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน

5. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน (Deprivatization Practices) การช่วยเหลือครูด้วยกัน โดยการสร้างการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และสร้างพื้นที่ในการเรียนรู้ที่ครูสามารถใช้ในการทบทวนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้

DuFour (2004) Cited In Feger and Arruda (2008) ได้อธิบายคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น 3 คุณลักษณะดังนี้ 1. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (A Focus on Student Learning) ปัจจัยที่สำคัญคือการกำหนดเป้าหมายหลักของครูผู้สอนให้มีเป้าหมายในการค้นหาสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสติปัญญาและทักษะที่สำคัญของผู้เรียน และคำนึงถึงบริบทความเป็นไปได้ให้มีความเหมาะสมต่อสิ่งแวดล้อม 2. มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือรวมพลัง (A Culture of Collaboration) การบรรลุเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการตระหนักถึงการทำงานร่วมกัน ที่สำคัญการสร้างชุมชนให้มีความต่อเนื่องผ่านการสร้างโครงสร้างที่เน้นความร่วมมือของครูและบุคลากรระดับสูง 3. มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (A Focus on Results) ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สามารถแสดงถึงความสำเร็จของชุมชนวิชาชีพขึ้นอยู่กับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุง โดยครูผู้สอนจะต้องสร้างเป้าหมายร่วมผ่านการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก

ในปี 2005 มีการเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2 ผลการวิจัย โดยผู้วิจัย Harris and Muijis (2005) ได้เสนอคุณลักษณะดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกระจายอำนาจในการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรในระดับต่างๆมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งการเปิดโอกาสโดยการกระจายอำนาจในการบริหารและรับฟังคำแนะนำในทุกกระบวนการ 2. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร เป็นการร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากร โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ 3. การเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียน เป็นการสร้างศูนย์รวมในการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองโดยเน้นการพัฒนาตามความต้องการของนักเรียนเป็นหลัก 4. การติดตามพฤติกรรมในชั้นเรียนของบุคลากรครูเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศแต่เป็นการนำข้อมูลเพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลย้อนกลับและสามารถนำข้อมูลดังกล่าวพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนได้ 5. การจัดสภาพแวดล้อม เป็นการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งในรูปแบบทรัพยากรทางกายภาพ และทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน เพื่อให้โครงสร้างต่าง ๆ เอื้อต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ซึ่งสอดคล้องกันกับ Bolam et al (2005) แต่ได้เพิ่มรายละเอียดอีก 3 คุณลักษณะ

1. การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ถูกกำหนดเป็นค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันของครูในโรงเรียน
2. ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ว่าจะในด้านการปฏิบัติงานและการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อต่อการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ที่สำคัญสามารถติดตามพัฒนาการและประเมินผลผู้เรียนแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าการรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้เกิดความตระหนักต่อภาระหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง
3. ครูจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการวิเคราะห์การปฏิบัติงานจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่คุณครูผู้สอนได้รายงานการปฏิบัติที่ทำเป็นกิจวัตร
4. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแบ่งปันความสำเร็จทางวิชาชีพเป็นปัจจัยในการสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งในด้านการสอนและการเรียนรู้
5. สมาชิกครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องมีความตระหนักในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพครูและหมั่นศึกษาองค์ความรู้ใหม่ และนำความรู้ดังกล่าวมาแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกับครูท่านอื่น โดยมีความต้องการให้มีการลดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานในรูปแบบโดดเดี่ยวและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้เพียงผู้เดียว
6. โครงสร้างเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้เกิดความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยโครงสร้างจำเป็นต้องประกอบด้วยเครือข่ายทางการศึกษา ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก รวมทั้งหุ้นส่วนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทั้งหมด โดยสนับสนุนข้อมูลที่สำคัญที่สามารถช่วยให้พัฒนาความเป็นตัวตนในวิชาชีพของครู และที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ
7. สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาทั้งในระดับบนและระดับล่าง โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ได้กำหนดจำนวนหรือระบุขอบเขตจำนวนของสมาชิกแต่สมาชิกทุกคนจำเป็นต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน
8. การมีบรรยากาศในการทำงานที่มีความเคารพและให้เกียรติในการเสนอทางความคิด และรับทางความคิดเห็น โดยมีเป้าหมายในการสนับสนุนเพื่อนร่วมทีมในการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

ผลการศึกษการวิจัยภายในประเทศพบว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทยประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร (อนุสรฯ, 2559)

ผลการสกัดองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ (กัสมัสส์ อาแด, 2561) พบว่าองค์ประกอบที่เหมาะสมต่อระดับศักยภาพระหว่างบุคคลตามสถิติความถี่ที่มีด้วยกัน 4 องค์ประกอบดังนี้ 1. การแบ่งปันวิธีปฏิบัติงาน 2. การร่วมกันสะท้อนผล 3. การร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน 4. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการพัฒนาในระดับศักยภาพขององค์กร โดยเรียงจากระดับความสำคัญจากมากไปยังระดับที่มีความสำคัญน้อยกว่า

พบว่ามีทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ 1. โครงสร้างที่สนับสนุน 2. การสนับสนุนด้านภาวะผู้นำ 3. ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบจำเป็นในบริบทและสังเคราะห์ได้ ทั้งหมด 4 ประการ 1. เป้าหมายร่วมเพื่อกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและสร้างเป้าหมายรวมทั้งความเข้าใจเดียวกัน ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการมองและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งการมองปัญหาร่วมสามารถช่วยในการลดภาระและเวลาในความขัดแย้งและไม่เข้าใจต่อวิธีการได้ดีอีกด้วย 2. การทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ PLC ด้วยองค์ประกอบนี้ได้รับการยืนยันจากโมเดลของนักวิชาการทุกคน เนื่องจากการสร้างชุมชนจำเป็นต้องเกิดจากการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหาร ซึ่งสามารถช่วยในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยการกระตุ้นไปยังความรู้สึกทุกคนในองค์กร ให้ทุกคนมีสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจร่วมกัน ปัจจัยดังกล่าว ช่วยให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง จึงทำให้การทำงานของแต่ละคนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น 3. พื้นที่ในการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานเป็นองค์กรและยังเป็นหนึ่งในแนวทางที่สามารถเสริมโอกาสในการเรียนรู้ให้กับองค์กร เพื่อที่จะสามารถสร้างความเท่าเทียมและเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาอยู่เสมอ ทำให้การชี้แนะและแก้ไขเป็นไปได้ง่าย 4. โครงสร้างที่สนับสนุนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันจำเป็นต้องได้แรงสนับสนุนจากทุกด้าน นักเรียน ครู ผู้บริหาร และชุมชน ที่มีโครงสร้างที่สามารถพูดคุยและเสนอความต้องการได้ทุกฝ่าย อีกทั้งโครงสร้างระบบการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ต้องสอดคล้องและมีความต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงเลือกสังเคราะห์ระบบการขับเคลื่อน T5 ในการปฏิบัติตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย และสามารถสร้างความต่อเนื่องให้กับการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้อีกด้วย

2.2.4 การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยวิธีการเสริมสร้างชุมชนโดยแบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.2.4.1. การจัดโครงสร้างและระบบ (เพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) วิจารย์ พานิช (2555) 1. เป็นการเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างในโรงเรียนทั้งระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานจากเดิมการปฏิบัติงานที่เน้นการปฏิบัติในรูปแบบแยกกันทำงานไปเป็นรูปแบบที่เน้นการทำงานในรูปแบบร่วมกันปฏิบัติหรือวัฒนธรรมรวมหมู่ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ โดยการดำเนินงานเหล่านี้จำเป็นต้องอยู่ภายในเวลาการทำงานปกติไม่ใช่การทำงานนอกเวลาราชการ ไม่ว่าจะเป็นการประชุม การอบรม หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของแต่ละคนเพื่อหาวิธีการพัฒนาวิชาชีพที่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ 2. การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขั้นตอนการสร้างชุมชนให้เกิดขึ้นสิ่งที่สำคัญที่สุดและเป็นปัจจัยที่จะกำหนดว่าสามารถสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่ นั่นก็คือ เวลา เนื่องจากในรูปแบบเดิมการจัดการเวลาไม่ค่อยเชื่อประโยชน์ต่อการพัฒนา เพราะในรูปแบบเดิมครูมักใช้เวลาส่วนใหญ่ในการรับผิดชอบหน้าที่ที่ตนได้รับ แต่ในรูปแบบนี้จำเป็นต้องร่วมกันแก้ปัญหาและรวมพลังในการพัฒนาเพื่อให้ได้ซึ่งนวัตกรรมและกลยุทธ์ทางการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่

ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2556) ในวิธีการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจของโครงสร้างโรงเรียนทั้งครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ ในการร่วมกันการสร้างความเข้าใจร่วมและกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ครูผู้สอนเปลี่ยนการปฏิบัติจากเดิมเป็นครูที่มีหน้าที่เพียงสอนหนังสือ เป็นครูผู้ชี้แนะหรือเป็นครูพี่เลี้ยงที่ช่วยเหลือให้นักเรียนได้เรียนรู้ ซึ่งโครงสร้างที่สำคัญจำเป็นต้องได้รับสนับสนุนซึ่งกันและกันให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้ร่วมกันแก้ไข ร่วมกันพัฒนา กิจกรรมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ เป็นการจัดฝึกอบรมแบบเชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้ทั้งระบบ และเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยทุกขั้นตอนการปฏิบัติสมาชิกทุกคนแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่ตนมี เพื่อนำไปสู่รูปแบบ เพื่อนผู้วิพากษ์ (Critical Friend) เพื่อเปิดพื้นที่สำหรับการพัฒนาวิชาชีพของตนเองและสามารถสร้างแรงผลักดันและแรงกระตุ้นผ่านการชื่นชมของครูเพื่อนร่วมสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในส่วนของผู้วิจัย Louis et al. (1995) ได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างดังนี้ 1. การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการปรึกษาหารือ (Time to Meet and Discuss) เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเพื่อจัดตารางและหาเวลาว่างของครูให้ตรงกัน ช่วยเปิดโอกาสให้ครูได้มีเวลาในการพูดคุยแลกเปลี่ยนสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางด้านการสอนให้สอดคล้องกับบริบท

สอดคล้องกับวิจัย Wood (2007) ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น จำเป็นต้องมีการจัดระบบเวลาเพื่อให้ครูผู้สอนมีเวลาในการพูดคุยในหัวข้อการปฏิบัติงาน และนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกันวิเคราะห์ผลลัพธ์ พิจารณาการทำงานของสมาชิกครู อีกทั้งเพื่อให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีคุณภาพจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องภายนอกเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะพื้นฐานการอ่านและการเขียนของผู้เรียน อีกทั้งเพื่อเปิดโอกาสให้เสนอหรือแสดงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้เรียน 2. การกำหนดขนาดของชั้นเรียน (Class Size) หากต้องการให้เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นต่อนักเรียนมากที่สุดจำเป็นต้องลดขนาดชั้นเรียน เนื่องจากครูเพียงคนเดียวที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนสามารถควบคุมนักเรียนได้จำนวนจำกัด ซึ่งตามผลงานวิจัยจำนวนนักเรียนในห้องเรียนมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และตรงกันข้ามถ้าหากจำนวนนักเรียนมากเกินไปครูสามารถควบคุมได้จะส่งผลเสียต่อนักเรียน และเกิดภาระให้กับครูผู้สอนที่ไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง 3. การมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูและการให้

อิสระแก่โรงเรียน (Teacher Empowerment and School Autonomy) กล่าวคือ การกระจายอำนาจให้แก่ครูผู้สอน สามารถช่วยให้ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบได้ดีขึ้น และยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในรูปแบบใหม่ ทางรัฐเองจำเป็นต้องให้อิสระในการปกครองให้แก่โรงเรียน เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียนนั้นแตกต่างกัน การแก้ปัญหาโดยให้อิสระแก่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นวิธีการที่เพิ่มประสิทธิภาพและลดปัญหาของในแต่ละโรงเรียนได้

การจัดสรรแหล่งทรัพยากรและการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (Optimizing Resources and Structures) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเริ่มจากการกระจายทรัพยากรที่มีผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเน้นการพัฒนาไปยังการจัดระบบและพัฒนาโครงสร้างทรัพยากรที่สำคัญ โดยเฉพาะการจัดระบบเวลา เพื่อให้ครูสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองร่วมกันกับสมาชิกคนอื่น ผ่านการพูดคุยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อีกทั้งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในตัวของผู้สอน (Bolam et al, 2005)

Stoll et al. (2006) ได้เสนอปัจจัยในการสร้างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการโครงสร้างคือ การจัดโครงสร้างสนับสนุน (Ensuring Supportive Structure) ระบบที่เอื้อต่อการบริหารเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถร่วมกันวางแผน ร่วมกันพูดคุย และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ullman (2009) ในด้านการจัดให้มีเวลาที่เพียงพอให้แก่ครู (Allow Enough Time) การจัดระบบและโครงสร้างเวลาที่เพียงพอที่เอื้อต่อการพูดคุยแลกเปลี่ยน ถกเถียงความรู้และประสบการณ์เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และเข้าใจในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

Kenoyer (2012) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านเงื่อนไขสนับสนุนว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านเงื่อนไขโดยเฉพาะโครงสร้างและระบบที่สามารถช่วยบรรเทาภาระหน้าที่ของครูผู้สอนให้มีเวลาเพียงพอสำหรับการร่วมกันพูดคุยและแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในทีมโดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบความสัมพันธ์ที่ห่วงใยซึ่งกันและกัน

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้เสนอต่อการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการบริหารที่เอื้อต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการบริหารทรัพยากรที่สำคัญคือ เวลา สถานที่ ที่เป็นปัจจัยให้ครูมีโอกาสพูดคุยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องต่อ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถเสริมสร้างได้จริงด้วยการสร้าง

สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมดังกล่าวโดยใช้นวัตกรรมและการทดลองที่เหมาะสม

คุณลักษณะที่จำเป็นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือครูผู้สอนต้องมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งหากต้องการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน และจำเป็นต้องมีโครงสร้างที่สามารถกำหนดเวลาเพื่อการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครูผู้สอน (DuFour (2004 cited in Feger and Arruda, 2008))

สอดคล้องกับบทวิจัยของ Kenoyer (2012) ที่ได้ให้ความเห็นว่า การเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นต้องมี 1. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม สมาชิกบุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสูง 2. การเรียนรู้ร่วมกัน สามารถเรียนรู้ได้ผ่านการจัดกิจกรรมที่ครูผู้สอนเข้าใจถึงการทำงานเป็นทีมโดยตั้งเป้าวัตถุประสงค์เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการบริหารเวลา การเปิดพื้นที่ให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูปrofessional และการใช้ระบบการประเมินช่วยให้ครูร่วมกันถกเถียงและกระตุ้นเพื่อเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาในวิชาชีพ 3. ด้านการฝึกฝนตนเองร่วมกัน สามารถปฏิบัติได้ ดังนี้ การจัดการให้มีการสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูร่วมสมาชิก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งครูผู้ถูกนิเทศและครูผู้นิเทศ อีกทั้งยังสามารถจัดอบรมเกี่ยวกับวิธีการสังเกตเพื่อพัฒนาทักษะในการสังเกตให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนมุมมองจุดเด่นและจุดด้อยของครูท่านอื่นและตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นสามารถปฏิบัติร่วมกันกับผู้บริหารในการจัดบันทึกหรือพูดคุยแลกเปลี่ยนผลการสังเกตการจัดการเรียนการสอน โดยเป็นหนึ่งในความท้าทายของสถานศึกษา เนื่องจากแต่ละองค์กรจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในการเผชิญหน้ากับพูดต่อต้านเป้าหมายร่วมของครู โดยทั่วไปแล้วในทุกองค์กรจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับสมาชิกที่ไม่ต้องการการพัฒนาในรูปแบบใหม่ๆ ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมความพร้อมโครงสร้างหรือระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือดำเนินการกับสมาชิกที่ไม่พร้อมสำหรับรับการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ปล่อยปละละเลยให้สมาชิกเรานี้ทำการทำลายเป้าหมายที่สมาชิกท่านอื่นได้รวมตัวกันเพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นในโรงเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ส่วนปัญหาในการนำ PLC ปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายอย่าง การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบของชุมชนการเรียนรู้ โดยในบทความวิจัย การกำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพ (PLC) ของเครือข่ายภาคใต้ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคุรุสภา ปี 2559 ได้ทดลองการใช้ชุมชนทางวิชาชีพ

กับ 4 กลุ่ม ซึ่งพบปัญหา 1 กลุ่มจากการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระบบทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยมีความชำนาญการ ส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาที่ไม่มีทางออก การระดมสมองที่ยังไม่เข้าถึงแก่นของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องระวางการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในสถานศึกษาโดยเฉพาะหากผู้บริหารขาดความเข้าใจและความเชี่ยวชาญ

2.2.4.2 การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามและประเมิน

1) การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน กระบวนการวัดผลจำเป็นต้องได้รับการปฏิบัติโดยกระบวนการวัดผลต้องมีการวัดผลทั้งผลการเรียนของผู้เรียนและการปฏิบัติงานของครู การวัดผลการเรียนของผู้เรียนจำเป็นต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่ใช่แค่การวัดผลจากการสอบ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่มากกว่าผล การสอบ เช่นการวัดผลจากการเรียนแบบลงมือทำ พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน การประเมินผู้เรียนที่มีปัญหาในด้านการเรียนรู้ที่มีผลกระทบจากปัญหาส่วนตัวเพื่อให้ได้รับการดูแล ในทันที นอกจากนี้ไม่เพียงแต่การวัดและประเมินผลนักเรียนทางโรงเรียนจำเป็นต้องจัดให้มีโครงสร้างหรือระบบการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เช่น การทำหน้าที่แนะนำหรืออำนวยความสะดวก ให้แก่นักเรียน การแจกแจงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากองค์ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นต้น การประเมินผลหรือการวัดผลไม่ใช่โครงสร้างที่ต้องการชี้หรือกำหนดว่าใครมีความพัฒนาเพื่อให้ได้รับการลงโทษ แต่การประเมินผลต้องการวัดเพื่อให้รู้ว่านักเรียนและครูคนใดที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจและแก้ไข สุดท้ายเพื่อให้ครูในทีมร่วมกันปรึกษาหารือว่าควรแก้ปัญหาและปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) การมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ โรงเรียนจำเป็นต้องมีโครงสร้างที่สามารถตรวจสอบและประเมินผลที่มีความน่าเชื่อถือที่สามารถใช้เป็นหลักฐานในการยืนยันพัฒนาการและความก้าวหน้าของผู้เรียนตามตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น พร้อมทั้งผู้บริหารและครูจำเป็นต้องได้รับผลตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานในการพัฒนาผู้เรียน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหากพบว่ายังคงมีผู้เรียนที่ไม่ได้รับการเรียนรู้ โดยคำถามที่เป็นประเด็นหลักในการขับเคลื่อน 4 คำถาม คือ 1. ทักษะอะไรบ้างที่นักเรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และเรียนรู้ในเวลาเรียน 2. วิธีการประเมินว่านักเรียนทุกคนได้เรียนรู้และได้รับทักษะที่จำเป็น 3. วิธีการแก้ปัญหานักเรียนบางคนที่ไม่ได้รับทักษะเหล่านั้น 4. วิธีการรับมือกับนักเรียนที่ได้รับทักษะนั้นแล้ว (วิจารณ์ พานิช, 2555)

2.2.4.3 การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

หนึ่งในปัจจัยที่สามารถขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการวางตัวของบุคคลระดับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเอาใจใส่ครูให้มากยิ่งขึ้น หากต้องการให้ครูเอาใจใส่

นักเรียน และผู้บริหารจำเป็นต้องให้โอกาสในการตัดสินใจและให้โอกาสครูผู้สอนร่วมปรึกษาหารือในปัญหาที่อยู่ในกรอบของการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในโรงเรียนจำเป็นต้องเริ่มจากตัวผู้บริหาร โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและมีความเข้าใจทางด้านเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจและสามารถสร้างภาวะผู้นำในตัวครู ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นได้ เนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบของครูไม่ใช่เพียงแค่จัดการชั้นเรียนแต่ครูสามารถปรับตนเองให้เข้ากับบทบาทและภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะทางวิชาชีพ อีกทั้งการมีภาวะผู้นำของครูสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียนและสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันได้ยังมีประสิทธิภาพ (Crowther, 2001) การกระจายอำนาจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ

ซึ่งสอดคล้องกับบทวิจัย Giles and Hargreaves (2006) โดยการวางแผนกำหนดความสำเร็จที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ (Planning for Leadership Succession) การร่วมกันกำหนดตารางการทำงานและปฏิบัติงานในรูปแบบที่ชัดเจนเพื่อให้สมาชิกครูเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความร่วมมือในการสนับสนุนทางด้านเวลาเพื่อให้ครูผู้สอนใช้ในการสังเกตและสำรวจการจัดการเรียนการสอนของสมาชิก เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบริบทที่เหมือนกันสำหรับการวางแผนและการพัฒนาร่วมกัน

สอดคล้องต่อบทวิจัย McLaughlin and Talbert (2006) วิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีคุณภาพมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญคือการกระจายความเป็นผู้นำและกระจายอำนาจในการบริหารให้แก่ครูผู้สอน ในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และปัญหาที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมนักเรียน เป็นต้น อีกทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมเข้ามาในขั้นตอนในการดำเนินงานเบื้องต้นของโรงเรียน เพื่อเสริมทักษะในการแลกเปลี่ยนพูดคุยประสบการณ์ของครูผู้สอนสามารถจัดอบรมเพื่อพัฒนาการในทักษะด้านนี้โดยเฉพาะ ทำให้ครูเข้าใจและสามารถสะท้อนจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองและของเพื่อนร่วมวิชาชีพได้อย่างสร้างสรรค์ อีกปัจจัยหนึ่งก็คือการพัฒนาหรือสนับสนุนในด้านงบประมาณ เนื่องจากการพัฒนาวิชาชีพจำเป็นต้องใช้วิทยากรในด้านต่างๆเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นฐาน (Work Based Learning) ด้วยครูผู้สอนจำเป็นต้องมีบทบาทและมีทักษะหลายด้าน และการเรียนรู้ปฏิบัติงานเป็นฐานช่วยให้ครูรู้จักการทำงานเป็นทีมและสามารถใช้โอกาสนั้นในการเรียนรู้ร่วมกับครูท่านอื่นอีกด้วย การพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้ร่วมกันมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการสร้างตัวตนที่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (Continuous Professional Development: CPD) (Bolam et al., 2005)

2.2.4.4 ปัจจัยการเสริมสร้างชุมชนทางวิชาชีพด้านครูผู้สอน

ขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนจะต้องเริ่มจากการพัฒนาครู โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูผู้สอน โดยเฉพาะผู้ที่มีความสามารถในด้านนั้นๆจัดพื้นที่ของโรงเรียน เพื่อให้การพัฒนาครูตอบโจทย์และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือตามสภาพความเป็นจริง

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องสร้างความเป็นผู้นำในตัวครูผู้สอน ด้วยการให้อิสระภาพในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและพัฒนารูปแบบปฏิบัติงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ (Mulford and Saliins, 2003)

หากต้องการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ปัจจัยที่สำคัญคือการได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากครูผู้สอน ผ่านการกระจายอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียนโดยการเปิดโอกาสมอบอิสระในการทำงานและปฏิบัติงานร่วมกันของครูให้ดียิ่งขึ้น (Harris, 2003) การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน (Promoting Individual and Collective Professional Learning) โดยสมาชิกต้องได้รับการเรียนรู้และพัฒนา การนำและการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล (Effective Professional Learning Community : EPLC) สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นสมาชิกที่มีภาวะผู้นำที่ดี หรือมีเพียงแกนนำในการนำทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีวิสัยทัศน์และมีกลยุทธ์ในการจัดการหรือแก้ปัญหา และสามารถกำหนดเส้นทางที่สามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ทั้งนี้สมาชิกทุกคนจะต้องมีโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวของตนเอง เพื่อให้เกิดการกระจายภาวะในการเป็นผู้นำให้แก่สมาชิกทุกคน และการควบคุมหรือโครงสร้างการจัดการจำเป็นต้องมีความเคารพเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม Bolam et al. (2005) ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิจัยของ Stoll et al. (2006) ที่มีการแสดงความคิดเห็นถึงการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่สำคัญเกิดขึ้นได้โดยศักยภาพของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้พูดถึงปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำว่า การมีข้อตกลงร่วมกันด้านภาวะผู้นำ (Leadership Committed) ในวัฒนธรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ เพื่อค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และสร้างความรับผิดชอบร่วมทางวิชาชีพ โดยรูปแบบนี้สามารถสร้างความเข้าใจและความตระหนักอย่างลึกซึ้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและสามารถยกระดับวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพได้

ปัจจัยด้านการสร้างวัฒนธรรม (Culture - Building) การขับเคลื่อนสำคัญคือการตระหนักถึงความเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความ

ต้องการในการพัฒนาตนเองและวัฒนธรรมในการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจและความเคารพระหว่างสมาชิกครู และปัจจัยการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Encouraging Professional Learning Communities) การสร้างพื้นที่ในการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้สังเกตการสอนในห้องเรียนของตนเอง และมีโอกาสเรียนรู้ผ่านการสังเกตการสอนในห้องเรียนของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองในรูปแบบที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะการศึกษารูปแบบที่ส่งผลต่อผู้เรียน (Stoll et al., 2006)

Giles and Hargreaves (2006) ได้แสดงความเห็นถึงปัจจัยในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นคือตัวของครู โดยการสร้างวัฒนธรรมใหม่ของครู (Renewing the Teacher Cultures) การปฏิรูปความสัมพันธ์ของครูภายในและภายนอกเพื่อให้ครูมีความรู้สึกและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในรูปแบบที่น้อมมากกว่าในรูปแบบเพื่อนร่วมงานช่วยให้กำเนิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นในโรงเรียนและการกระจายเพราะผู้นำในทุกระดับ (Distributing Leadership) การปลูกฝังความเป็นผู้นำหรือการปลูกฝังภาวะผู้นำในตัวครูผู้สอนในทุกๆระดับเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความกล้าในการเสนอความคิด พร้อมทั้งเคารพและเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานเป็นทีม อีกทั้งปัจจัยในการกระจายความเป็นผู้นำสอดคล้องต่อความคิดเห็นของนักการศึกษาที่ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นการกระจายความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวครูเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันรูปแบบและหน้าที่รับผิดชอบต่างๆ เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ (Spillane, 2006)

ผลการวิจัยของ Kenoyer (2012) ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วมโดยปัจจัยที่สามารถขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีคุณภาพคือตัวครู จึงทำให้ครูผู้สอนมีความจำเป็นต้องมีพื้นที่สำหรับการตัดสินใจด้วยตัวเองเพื่อค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ด้วยการจัดฝึกอบรมผู้บริหารและครูผู้สอนให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมและภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน พร้อมทั้งปฏิรูป ระบบและโครงสร้างการทำงานที่มาในรูปแบบของเผด็จการหรือปรัชญาแนวตั้ง

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพปัจจัยที่สอดคล้องกับครูผู้สอนว่า ควรประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ 1. การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การทำงานร่วมกันอย่างเป็นวิชาการ เพื่อให้เกิดการพูดคุยและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความตระหนักถึงการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยสามารถสนับสนุนผ่านโครงสร้างและระบบได้หลายวิธี เช่น การลดภาระหน้าที่รับผิดชอบของครู การกำหนดตารางเวลา และการจัด

ฝึกอบรม 2. การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ด้วยโครงสร้างในวัฒนธรรมเดิมเป็นการครอบครองอำนาจหรือการตัดสินใจให้กับผู้บริหาร เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียนจำเป็นต้องกระจายอำนาจหรือกระจายภาวะความเป็นผู้นำให้กับครูทุกระดับ เพื่อกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของครูให้มีความอิสระในการปฏิบัติงาน และความคล่องตัว 3. การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน การปฏิรูปวัฒนธรรมการทำงานของครูเดิมเพื่อให้เกิดการเคารพข้อเสนอสซึ่งกันและกัน และสามารถถกเถียงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนของครู

2.2.4.5 ปัจจัยการเสริมสร้างชุมชนทางวิชาชีพด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดประสิทธิผล จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวครูผู้สอนอันเป็นปัจจัยหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การกระตุ้นให้เกิดการสนับสนุนจากผู้อำนวยการความสะดวก (Drawing go and Nurturing Facilitators) การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพผ่านการแนะนำและสนับสนุนจากองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในบริบทและสังคม ทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในและภายนอกในรูปแบบเพื่อนเชิงวิพากษ์ เพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่สามารถยกระดับโรงเรียนสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แท้จริง Stoll et al. (2006) ในบทความวิจัยของ Ullman (2009) การเสริมสร้างชุมชนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 1. ปัจจัยการได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนร่วมทางการสอน (Teach Participants How to Collaborate) ปัจจัยสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการทำงาน การทำงานเป็นทีมสามารถกำหนดเป้าประสงค์และเป้าหมายแนวทางการปฏิบัติงานของสมาชิกครูได้ ซึ่งครูผู้สอนต้องเข้าใจและรู้วิธีปฏิบัติการทำงานเป็นทีม โดยครูผู้สอนต้องมีทักษะในด้านการพูดคุยแลกเปลี่ยน ทักษะในการตั้งคำถามเพื่อให้การพูดคุยแลกเปลี่ยนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด 2. การเปิดกว้าง (Be Broad and Inclusive) การเปิดโอกาสสามารถช่วยสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีคุณภาพ โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งภายในและภายนอกในการแนะนำและเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 3. การได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก (Get Outside Help) การเปิดโอกาสให้กับผู้เชี่ยวชาญในการช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนและสามารถแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้

สอดคล้องกับการนำเสนอของ อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558) ว่า การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องภายนอกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดหรือสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาการปฏิบัติงาน และเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการจัดการตารางเวลาที่มีคุณภาพ

2.3 แนวคิดและวิธีการพัฒนารูปแบบ

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

จากการศึกษางานวิจัย (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546) และ (สุรัสวดี ราชกุลชัย ,2547) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำพากลุ่มคนหรือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการจัดการทรัพยากรภายในองค์กรและการวางแผน หนึ่งสำหรับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2551) และยังให้แนวคิดเพิ่มเติมว่า รูปแบบเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีระเบียบและมีการทำงานที่เป็นขั้นตอน ทำให้สมาชิกในองค์กรสามารถทำหน้าที่ของตนเองจนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างที่สมาชิกได้ร่วมกันกำหนดไว้

ในส่วนของงานวิจัยต่างประเทศ (Robbins, 1980) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบว่าเป็นการควบคุมสมาชิกในองค์กรให้ทำงานในกรอบของขั้นตอนและกระบวนการที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องต่องานวิจัย (Dessler, 2004) เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของของผู้บริหารในการจัดการและกำหนดวิธีการ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมทรัพยากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กร

2.3.2 ความหมายของรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบสามารถสรุปได้ว่าเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่าง หรือดำเนินการใดๆ ที่อธิบายถึงองค์ประกอบทางความคิดหรือโครงสร้างความสัมพันธ์ที่สำคัญของหัวข้อที่ต้องการศึกษาให้สามารถเข้าใจได้ดีขึ้น สำหรับรายละเอียดโครงสร้างและองค์ประกอบของรูปแบบ จะขึ้นอยู่กับลักษณะบริบทปรากฏการณ์ และวัตถุประสงค์ของผู้สร้าง

ซึ่งความหมายดังกล่าวได้สังเคราะห์จากการศึกษาจากงานวิจัย (สมาน อัครภูมิ, 2550) ว่ารูปแบบคือ องค์ประกอบและหลักเกณฑ์ต่างๆที่สามารถสรุปเป็นทฤษฎีหรือระบบที่ตายตัวที่เป็นลักษณะเฉพาะของรูปแบบและการสร้างรูปแบบ Model นั้นไม่มีการปรากฏและไม่สามารถอธิบายได้ว่า ต้องปฏิบัติอย่างไร แต่ส่วนใหญ่มักเริ่มต้นจากการศึกษาค้นคว้า ส่วนประกอบสำคัญที่ต้องการสร้างรูปแบบอย่างถึถ้วน และหลักการของรูปแบบที่ต้องการพัฒนา และสร้างรูปแบบที่พัฒนาตามหลักการที่กำหนดขึ้น และจำเป็นต้องมีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพทุกครั้งหลังจากมีการสร้างรูปแบบขึ้น

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2551) และ ทิศนา แคมมณี (2551) ได้ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” ว่าเป็นหนึ่งในวิธีการอธิบายความเข้าใจและความต้องการต่อสิ่งๆหนึ่ง ในลักษณะที่มีระบบและเข้าใจง่าย

ปรีชา สามัคคี (2552) ได้ให้ความหมายรูปแบบที่ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยข้างต้นว่า เป็นการอธิบายสิ่งที่ได้พัฒนาขึ้นผ่านการศึกษาในลักษณะที่เข้าใจง่าย หรือในบางครั้งสามารถใช้ในการพยากรณ์ผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น และสามารถใช้เพื่อเป็นวิธีการปฏิบัติในอนาคต

คัมภีร์ สุดแท้ (2553) และ ปัญญา ทองนิล (2553) กล่าวว่า ขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นระบบโครงสร้างที่เกิดจากการปฏิบัติซ้ำๆจนเป็นทฤษฎี และอธิบายเป็นรูปแบบของแผนผังและข้อความ ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (คุณ วงศ์อนันต์, 2553) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและขั้นตอน ในการปฏิบัติงานในรูปแบบย่อยส่วนเพื่อเป็นแบบแผน ในการปฏิบัติงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ สิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนคือวัตถุประสงค์และกลไกของการปฏิบัติ ซึ่งการทำหน้าที่ของรูปแบบให้บรรลุเป้าหมายโดยมีสิ่งแวดล้อมเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น

2.3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ หากต้องการกล่าวถึงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งได้นั้น จำเป็นต้องมีส่วนประกอบ ขึ้นอยู่กับรูปแบบว่า มีความจำเป็นต่อรายละเอียดมากเพียงใด และส่วนประกอบหรือองค์ประกอบ ควรจะมีอะไรบ้าง ซึ่งไม่มีข้อกำหนดหรือทฤษฎีที่ระบุชัดเจนทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับบริบทและปรากฏการณ์ดังกล่าว ซึ่งสามารถอธิบายหรือระบุรายละเอียดได้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบที่สมบูรณ์ควรประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ในการสร้างรูปแบบจำเป็นต้องมี 1) วัตถุประสงค์ 2) ทฤษฎีพื้นฐาน และหลักการ 3) ระบบงานและกระบวนการของรูปแบบ 4) วิธีการปฏิบัติ 5) วิธีการประเมิน 6) ระบุสาเหตุในการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งในงานวิจัย (สมาน อัครภูมิ, 2550) ได้กำหนดองค์ประกอบเพิ่มเติมอีก 1 องค์ประกอบคือ “คำอธิบายประกอบการนำรูปแบบไปใช้”

ในงานวิจัยต่างประเทศ Ivancevich, et al. (1989) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบสามารถจำแนกออกเป็น 2 ส่วน คือ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ในส่วนขององค์ประกอบย่อยสามารถอธิบายได้ 4 ส่วน คือ (1) ปัจจัยนำเข้า Input (2) กระบวนการ Process (3) ผลผลิต Output และ (4) ข้อมูลสะท้อน Reflection การอภิปรายและพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ให้ผลผลิตของระบบที่เกิดจากการมีปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการซึ่งส่งผลทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลสะท้อนที่ได้จากการป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมนอกซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแต่ละรูปแบบนั้นแตกต่างกันและไม่มีการกำหนดอย่างเฉพาะเจาะจงหรือไม่มีหลักในการแบ่งที่ตายตัว ทุกองค์ประกอบของรูปแบบมักขึ้นอยู่กับความ

สอดคล้อง ความเหมาะสมของแต่ละบริบทและสถานการณ์ที่นำไปใช้ ทั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสภาพแวดล้อมที่ศึกษาก็เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดองค์ประกอบของแต่ละรูปแบบ

2.3.4 การตรวจสอบรูปแบบ

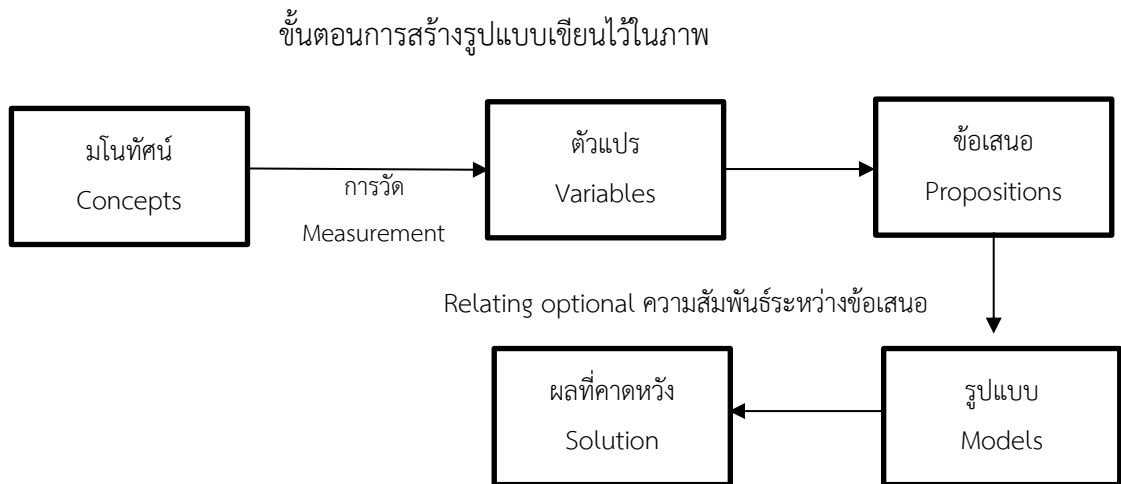
อำนาจ อีระวนิช (2553) การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการสร้างรูปแบบก็เพื่อตรวจสอบหรือทดสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลที่สามารถสัมผัสได้ในรูปแบบข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการตรวจสอบรูปแบบนั้นมีหลากหลายวิธี เช่นการวิเคราะห์จาก หลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบผ่านโมเดลหลักฐาน และเชิงปริมาณ (quantitative) สามารถใช้เทคนิคทางสถิติในการตรวจสอบโดยมีรายละเอียดด้วยกัน 2 วิธีดังนี้

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าวซึ่งการประมาณค่านี้สามารถอ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากร

สรุปได้ว่า สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ในขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบการบริหารโรงเรียนทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยรูปแบบ T5 กรณีศึกษาโรงเรียนธรรมวิทย์มูลนิธิ จังหวัดยะลา ใช้วิธีการตรวจสอบรูปแบบโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และมีประสบการณ์สูงในด้านนี้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ให้เหมาะสม และมีความถูกต้องครอบคลุมพร้อมขาดตกบกพร่องน้อยที่สุด

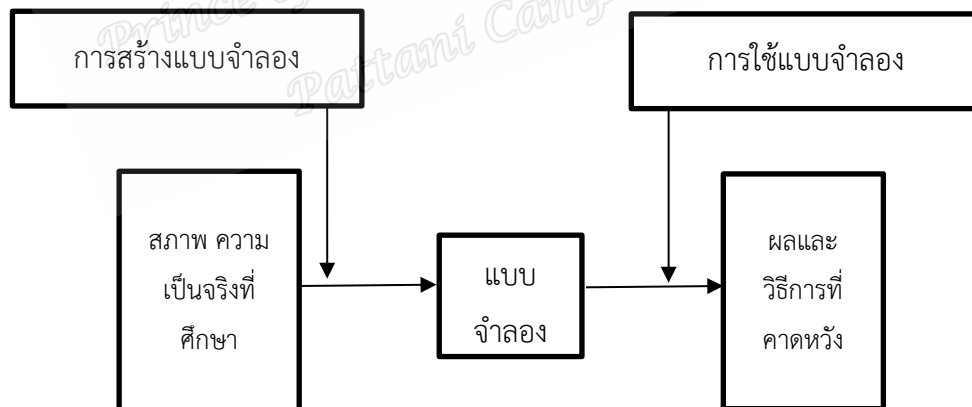
2.3.4 การสร้างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.3.4.1 การสร้างรูปแบบ คือ การอธิบายรูปแบบว่า คืออะไร วิธีการแสดงออกเป็นอย่างไร สร้างรูปแบบดังกล่าวเพื่ออะไร ได้อะไรจากการสร้างรูปแบบ ผ่านมโนทัศน์ซึ่งเป็นการอธิบายที่เป็นระบบและมีความสัมพันธ์กัน (Steiner, 1969; Keeve, 1988)



ภาพประกอบที่ 2.1 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ

Keeves (1988) การอธิบายผลการศึกษาระดับปริญญาตรีทางธรรมชาติทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ที่มีเป้าหมายในการคาดคะเนผลลัพธ์หรือการตั้งสมมุติฐานที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและโครงสร้าง



ภาพประกอบที่ 2.2 การสร้างแบบจำลอง

คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการสร้างแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า มี 2 คุณลักษณะ คือ 1. สอดคล้องต่อสภาพและบริบทความเป็นจริงต่อปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา 2. สามารถใช้เพื่ออธิบายต่อข้อสรุปในการตั้งสมมุติฐานหรือทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์

ข้อคำนึงในการสร้างรูปแบบจำลอง คือ หากผู้วิจัยสร้างแบบจำลองโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและบริบทความเป็นจริงมากเท่าใด จะยิ่งทำให้การนำแบบจำลองที่ผู้วิจัยสร้าง

ขึ้นไปใช้สลับซับซ้อนและยากขึ้นเท่านั้น เนื่องรายละเอียดที่ผู้วิจัยกำหนดในด้านของสภาพแวดล้อม แต่หากผู้วิจัยไม่ได้ให้ความสำคัญต่อรายละเอียดแวดล้อม จะส่งผลให้แบบจำลองที่ผู้วิจัยออกแบบนั้น มีข้อจำกัดในการอธิบายถึงผลของการศึกษา

ในการสร้างแบบจำลองสิ่งที่สำคัญก็คือ ผู้วิจัยจำเป็นต้องสร้างรูปแบบที่เหมาะสมต่อสิ่งที่ผู้วิจัยได้ศึกษา โดยทั่วไปการวิจัยในด้านที่เกี่ยวข้องต่อสังคมศาสตร์ และในด้านที่เกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมศาสตร์มักใช้รูปแบบเชิงสถิติ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนการนำแบบจำลองไปใช้เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยจำเป็นต้องคำนึงถึง สภาพแวดล้อมความเป็นจริงในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ทั้งโครงสร้างของแบบจำลอง ผลการทดลองใช้แบบจำลอง ดังนั้นผู้วิจัยจำเป็นต้องคำนึงและผสมผสานเข้าด้วยกัน เนื่องจากโครงสร้างของแบบจำลองจะเป็นตัวบ่งบอกว่าผู้วิจัยควรเก็บเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบใด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำไปใช้ในการทดสอบแบบจำลอง และผลของการทดสอบจะเป็นตัวตัดสินรูปแบบดังกล่าว

สรุปได้ว่า รูปแบบที่มีความสัมพันธ์โดยเฉพาะเชิงโครงสร้าง ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถคาดคะเนผลที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถอธิบายถึงปรากฏการณ์ในสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา จำเป็นต้องนำรูปแบบทดสอบและแก้ไขก่อนนำไปปฏิบัติจริง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบที่คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงของบริษัท เพื่อนำรูปแบบกระบวนการ 5T ไปใช้ให้เกิดผลผู้วิจัยได้เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้ และใช้ผลการสัมภาษณ์ในการอธิบายถึงประเมินผลการใช้รูปแบบ

2.3.4.2 การพัฒนารูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2553) ได้แนะนำถึงหลักการสร้างรูปแบบควรคำนึงถึง หลักการสำคัญ 4 ประการ คือ 1. การแสวงหาคำถามที่รู้ 2. การค้นหาสมมติฐาน 3. การสร้างรูปแบบ และ 4. การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2553) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาและยกประสิทธิผล ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กมีทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การนำเสนอกรอบแนวคิดฉบับร่าง ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบยืนยันและรับรองกรอบแนวคิด และขั้นตอนที่ 3 การค้นหารูปแบบที่เหมาะสม ซึ่งรายละเอียดในการสร้างรูปแบบขึ้นอยู่กับว่าผู้วิจัยศึกษาเรื่องอะไร และมักมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) ได้อธิบายถึงขั้นตอน การสร้างหรือการพัฒนา มีรูปแบบวิธีการและปฏิบัติงานแตกต่างกันไป แต่พื้นฐานในการสร้างรูปแบบคือ วิธีการสร้างรูปแบบ และการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ภายในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบข้อกำหนดที่สามารถอธิบายหรือระบุตายตัวว่าต้องเริ่มปฏิบัติจากขั้นตอนใด และต้องทำอะไรบ้างไรบ้างนั้นไม่มีอยู่ในทฤษฎีที่สามารถอธิบายได้ชัดเจนและแน่นอน แต่โดยปกติมักจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราต้องการสร้างรูปแบบให้ชัดเจน ขั้นตอนต่อไปคือการหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่ต้องการพัฒนา หลังจากนั้นคือการสร้างรูปแบบตามหลักการที่ได้กำหนดขึ้นและนำรูปแบบที่สร้างขึ้นตรวจสอบและประเมินผลเพื่อหาคุณภาพของรูปแบบ และสามารถสรุปได้โดยสรุปถึงขั้นตอนและวิธีการพัฒนารูปแบบคือ การสร้างรูปแบบ และการหาคุณภาพของรูปแบบ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ Sergiovanni (1994) ได้แสดงศักยภาพว่าการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำให้สมาชิกมีความผูกพันและสร้างบรรยากาศที่มีความรับผิดชอบร่วมในการทำงาน และที่สำคัญสมาชิกมีความผูกพันต่อกันอันเนื่องมาจากการมีเป้าหมายร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ใกล้ชิด จึงทำให้เปลี่ยนสถานศึกษาเป็น “ชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน” มีคุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีจิตใจที่พร้อมแสวงหาคำตอบร่วม ปลุกคลุ้มภายในสถานศึกษา

งานวิจัยของ Englert และ Tarrant (1995) ครูผู้สอนที่ได้รับการเข้าร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาการในด้านการเรียนการสอน โดยพบว่า ครู 1 ใน 3 ได้สร้างกลยุทธ์ในการสอนโดยใช้เพลงและดนตรี ในการสอนอ่านและเขียนคำ เช่นเดียวกับบทวิจัยของ Denne และคณะ (2000) ได้พบว่า ครูผู้สอนที่เข้าร่วมได้สร้างความแตกต่างในการสอน โดยที่ครูได้สร้างบรรยากาศในการเรียนโดยสร้างนักเรียนให้เป็นศูนย์กลาง มีความยืดหยุ่น และสามารถควบคุมนักเรียนในห้องเรียนได้ดีกว่ากลุ่มครูผู้สอนที่ไม่ได้เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยของ Strahan (2003) โรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งได้เป็นกรณีศึกษาที่ครูทุกคนพยายามที่จะแก้ไขปัญหาด้านการอ่านของนักเรียน โดยใช้การขับเคลื่อนด้วยระบบการทำงานร่วมกันของครู นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ทำให้ครูผู้สอนมีความคิดและเปิดมุมมองที่กว้างในการทำงานร่วมกันโดยสามารถพัฒนาหลักสูตรสำหรับการอ่านและการเขียน

งานวิจัยของ Hollins และคณะ (2004) ผลจากการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้แก้ไข ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยได้ประชุมและหารือพัฒนาวิธีการสอน โดยใช้ศิลปะในการสอน ภาษาเพื่อกระตุ้นความต้องการและความสนใจในตัวนักเรียน

งานวิจัย สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ (2553) โครงสร้าง การพัฒนาวิชาชีพ ชุมชน กัลยาณมิตร ที่มีบริบทในรูปแบบของ PLC สามารถทำให้สถานศึกษา มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการลดความโดดเดี่ยวในระหว่างการเรียนรู้

การสอน สามารถแลกเปลี่ยนปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งสามารถสร้าง “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ซึ่งหาได้ยากในสังคมปัจจุบัน เพราะเสรีภาพที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดของตน ไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและฐานะ จะสามารถสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ช่วยในการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับความต้องการของสังคมและความต้องการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี การบูรณาการณาระบบชุมชน การเรียนรู้สามารถสร้างแหล่งเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนได้ดังนี้ (1) การศึกษาเรียนรู้ของครูและการสร้างขีดความสามารถร่วมกัน (2) การวิจัยปฏิบัติการของครู (3) ความไว้วางใจและการสร้างความสัมพันธ์ (4) การสืบเสาะความรู้ร่วมกัน เพื่อการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการเรียนการสอน และ (5) การสะท้อนกลับ

งานวิจัย ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) ได้อธิบายถึงผลลัพธ์ที่ครูผู้สอน มีความสุขในการทำงานด้วยบรรยากาศที่ถูกสร้างขึ้นจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ การประหยัดเวลาในการแก้ไขปัญหา โดยในแต่ละสถานศึกษามีครูผู้สอนที่มีความสามารถในแต่ละด้านที่ต่างกัน ด้วยนวัตกรรมนี้สามารถช่วยให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนความคิดและทักษะ ทำให้สามารถก้าวไปยังเป้าหมายในการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น อีกทั้งการพัฒนาการและเพิ่มทักษะของครูในด้านภาวะการณเป็นผู้นำ ยังช่วยให้ครูผู้สอนสามารถควบคุมและบริหารห้องเรียนได้ดีขึ้น

งานวิจัย ดร.อดิศร ศรีเมืองบุญ ได้กล่าวถึงผลลัพธ์การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ใช้กับโรงเรียนบ้านโนนสง ส่งผลให้นักเรียนชั้นป.1 - 6 มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพิ่มขึ้น และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการสอนในตัวครู โดยมีพฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจและมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนในระดับมาก

จากงานวิจัย วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ทำการเรียบเรียงผลการวิจัยของ Hord (1997) ถึงผลงานวิจัยของตนเองว่าการใช้รูปแบบปฏิบัติการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงคุณภาพและเชิงวิชาชีพส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปเพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาที่ใช้การบริหารด้วยรูปแบบ PLC ซึ่งส่งผลดีต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนอย่างเห็นได้ชัด

ศตวรรษที่ 21 มีความสนใจอย่างมากในการนำรูปแบบการบริหาร PLC ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาที่สถานศึกษากำลังเผชิญหน้ากับความท้าทาย วัฒนธรรมในโรงเรียนแบบเดิมไม่ได้สร้างมาเพื่อผลลัพธ์ที่ชุมชนต้องการ หากเป้าหมายของสถานศึกษาต้องการมอบคุณความสำเร็จให้กับนักเรียน สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้กลายเป็น PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศตวรรษปัจจุบันและพร้อมพัฒนาสู่อนาคต เพื่อให้เป็นสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ของครูผู้มีจิตสำนึกของความเป็นครูและสร้างความเป็นครูในตัวครูผ่านการบริหารในรูปแบบดังกล่าว ผู้บริหารสามารถควบคุมและดูแล ตลอดจนพุดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนและการทำงานของครู ไม่ว่าจะเป็นงานด้านวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากปัญหาของครูส่วนใหญ่มักเกิด

ความรู้สึกการทำงานอย่างโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้น “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในการบริหารโรงเรียนที่สามารถช่วยคลี่คลายหลาย ๆ ปัญหา เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานทั้งหมด

*Prince of Songkla University
Pattani Campus*