



# คู่มือการจัดตั้งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ของวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี



จัดทำโดย

สำนักงานวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## คำนำ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มีหลักสูตรที่เปิดสอนจำนวน 4 หลักสูตร คือ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชาพระพุทธศาสนา พุทธศาสตรศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์สมัยใหม่ สามารถใช้ความรู้ทางด้านการปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง คณะสงฆ์ องค์กร ชุมชน และสังคมโดยรวม และสามารถนำความรู้ทางด้านการปกครองไปประยุกต์ใช้ในแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม สืบไป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีการร่วมกลุ่มกันของอาจารย์ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในลักษณะของชุมชนเชิงวิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานวิชาการ

2563

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1   ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
บทที่ 2   การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3
บทที่ 3   กระบวนการและขั้นตอนการสร้างชุมชนการเรียนรู้	10
บทที่ 4   ผลที่ได้จากการร่วมเรียนรู้	12
บทที่ 5   สรุปผลการนำผลที่ได้ไปใช้	14
บรรณานุกรม	15

## บทที่ 1

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ร่วมกับ คณะสงฆ์ภาค 15 ได้ดำเนินการเปิดสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.) ณ วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม จังหวัดราชบุรี ในปีการศึกษา 2548 โดยมีพระสังฆาธิการและครูสอนพระปริยัติธรรม สมัครเข้ารับการศึกษาลำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวจำนวนมาก ต่อมา ปีการศึกษา 2558 สภามหาวิทยาลัย ได้ยกฐานะหน่วยวิทยบริการคณะสังฆศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ณ วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ให้มีฐานะเทียบเท่าคณะ โดยยกฐานะจากหน่วยวิทยบริการ (คณะสังฆศาสตร์) ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งตั้งอยู่ ณ วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม ตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก ขึ้นเป็น “วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี” ตั้งแต่วันที่ 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 ดังประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 48 ง ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2559

และได้ขยายการศึกษาไปสู่ระดับอุดมศึกษาในหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) อีกหลายสาขา อาทิ ในปี พ.ศ. 2549 ได้เปิดหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ในปี พ.ศ. 2555 ได้เปิดหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ และได้ปรับปรุงหลักสูตร ในปีพ.ศ.2559 เปลี่ยนชื่อเป็น “หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต” ต่อมาปี พ.ศ. 2560 ได้เปิดหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธรักษา และหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธเพื่อรองรับผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว อันเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาแก่คณะสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 ให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาวิชาการทางพระพุทธรักษา ส่งเสริมการศึกษาของพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งทางการปกครอง ครูสอนปริยัติธรรม และพระภิกษุสามเณรในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 ให้มีความเป็นเลิศในด้านวิชาการทางพุทธศาสนา ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ชุมชนและสังคมโดยรวม

ปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2560) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี ยังคงทำการเปิดสอนหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์สมัยใหม่ สามารถใช้ความรู้ทางด้านการปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง คณะสงฆ์ องค์กร ชุมชน และสังคมโดยรวม และสามารถนำความรู้ทางด้านการปกครองไปประยุกต์ใช้ในแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม สืบไป

ด้วยสถานที่ที่จัดการเรียนการสอนทางวิทยาลัยสงฆ์ได้ ขอใช้พื้นที่ของวัดหลวงพ่อดอธรรมกายาราม เป็นอาคารเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี โดยอาคารปีขาว(อาคารเฉลิมพระเกียรติ ร.9) ใช้ชั้น 3 เป็นห้องสำนักงานครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ห้องประชุม ห้องเรียน ป.โท ส่วนอาคารปีซ้าย (อาคารมงคลเทพมุนี) ใช้ทั้งอาคารเป็นทั้งห้องสำนักงาน ห้องสมุด ห้องพักอาจารย์ ห้องผู้บริหาร ห้องเรียน ห้องวิจัยและห้องกิจการนิสิต

สภาพแวดล้อมโดยรวมในการจัดการเรียนการสอนยังมีปัญหาอยู่บ้างจากเมื่อก่อนเป็นอาคารของวัดการดูแลอาจไม่ทั่วถึง วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ก็ยังเป็นของเก่า บางอย่างก็ต้องปลดออก เพื่อปรับจากห้องปฏิบัติธรรมมาเป็นห้องเรียนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา ติดแอร์ ปลดมานอก และมีการกันซอยเป็นห้องเล็กเพื่อให้เพียงพอกับหลักสูตรพระพุทธศาสนาจำนวน 4 ห้อง ชั้นล่างของอาคารมงคลเทพมุนี แต่ชั้น 2 ซึ่งเป็นห้องเรียนของหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ฝ้าม่านที่ใช้ยังมีสภาพเก่า และมีอุปกรณ์ที่ยังไม่ทันสมัยหรือไม่เหมาะกับการใช้งานด้านการสอน และยังมีสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่ยังไม่เหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ทางวิทยาลัยจึงได้จัดประชุมกลุ่มเฉพาะเรียกว่า “กลุ่มการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)” เพื่อให้บุคลากรทางสายวิชาการ ทำหน้าที่สอนแก่นิสิตได้เสนอความคิดเห็น หรือแนวคิดเพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาอย่างจริงจัง

## บทที่ 2

การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

PLC : Professional Learning Community

-----

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ จึงได้กำหนดหัวข้อออกเป็นประเด็นดังนี้

- 1) ความหมายการสร้างชุมชนการเรียนรู้
- 2) ขั้นตอนกระบวนการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้
- 3) ประโยชน์ที่ได้จากการสร้างชุมชนการเรียนรู้

### 1) ความหมายการสร้างชุมชนการเรียนรู้

**PLC (Professional Learning Community) :** ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกัน ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงาน ร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบดูแลสนับสนุน ส่งเสริม การเรียนรู้และพัฒนาวินัยวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของ การทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการ PLC ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน Bottom Up อย่างแท้จริง

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือ การรวมตัว วมใจ วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่ สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของ โรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการ โรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการ วมตัวกัน ดังกล่าว มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของ ครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 139) การมีคุณค่า ร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไป

ประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของ สมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน”และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ ของครู” เป็นตัวตั้งต้นเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง **เพื่อผู้เรียน** เป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตามการรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิด การขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพร่วมในโรงเรียนย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์, และ คงกฤษ ไตรยวงศ์, 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชน แห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Sergiovanni, 1994) เป็นอำนาจที่สร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (Fullan, 2005)

**กล่าวโดยสรุป PLC** หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

## 2) ขั้นตอนกระบวนการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกัน วางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและ ผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการ อย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการท างานพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน อันประกอบด้วย (1) honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกัน อย่างจริงใจ (2) option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย/ เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น (3) patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่น ทุ่มเทพพยายามจนเกิดผลชัดเจน (4) efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผล ของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนว่าจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนา ตนเองอย่างเต็มที่ (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558)

นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2560) ได้กล่าวว่าแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่รวมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนา อย่างไรก็ตามเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก จนกระทั่งครูไม่มีเวลาสอนเด็กในชั้นเรียน จึงจะกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ในเร็ว ๆ นี้ได้ด้วย นอกจากนี้การอบรม PLC ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริง แทนที่จะสั่งการจาก



ส่วนบนลงมา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรม ต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะทำอย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็ก ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว แต่วิทยฐานะเป็นเพียงรางวัลตอบแทนว่าครูมีความเก่งแค่ไหน ซึ่งการอบรม PLC ต้องมีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยจะมีผู้ประเมินการอบรม เช่น อาจจะทำให้ศึกษานิเทศก์สุ่มตรวจการจัดอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ” ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการยังได้กล่าวด้วยว่า บางคนเป็นครูที่สอนเก่งแต่อาจยังไม่มีผลงานก็ได้ อีกทั้งตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ. ก็ไม่มีข้อใดระบุให้ครูต้องจัดทำผลงานทางวิชาการที่มีลักษณะเหมือนวิทยานิพนธ์เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้น หากจะพิจารณาว่าครูคนใดเก่ง ก็ต้องไปดูว่านักเรียนเก่งได้อย่างไร ครูจึงจำเป็นจะต้องมีประสบการณ์ และมีชั่วโมงการสอนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน พร้อมกับมีการพัฒนาอบรมด้วยตนเองตามหลักสูตร(คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ระดับส านักงานเขตพื้นที่การศึกษา, 2560)

### 3) ประโยชน์ที่ได้จากการสร้างชุมชนการเรียนรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น นอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลดังที่กล่าวไปแล้วนั้น การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิด PLC ได้ 5 ประการ คือ

- 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision)
- 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning)
- 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry)
- 4) การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration)
- 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) (Hord, Roussin & Sommers, 2009)

ความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยโดยตรงของที่ยืนยันว่า การดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งเกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสาระสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

**กล่าวโดยสรุป** คือ PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีหน่วยงานสำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญจากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครู และผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืนเป็นอย่างไร?

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

1.1 หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ

1.2 เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร

1.3 การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ

2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การสนทนาหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

3.1 ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสนทนาหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-term)

3.2 จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3.3 ให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

4. เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อนแล้วค่อยปรับขยาย

5. ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหน ควรปรับปรุงหรือยกเลิก

6. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไป ความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู

7. นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมี การเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

8. ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหว และเตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์

ลำดับต่อไปจะได้กล่าวถึงเทคนิคที่ใช้ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมได้

### บทที่ 3

#### กระบวนการและขั้นตอนการสร้างชุมชนการเรียนรู้

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

##### มีวัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกัน วางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและ ผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง

##### ขั้นตอนในการดำเนินการ

โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการ อย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างความรู้เปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย

4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการท างานพัฒนาผู้เรียน

5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน อันประกอบด้วย

(1) honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกัน อย่างจริงใจ

(2) option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียน และพร้อมเปิดเผย/ เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น

(3) patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่น พยายามพยายามจนเกิดผลชัดเจน

(4) efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผล ของ  
 วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนว่าจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และ  
 กระตือรือร้นที่จะพัฒนา ตนเองอย่างเต็มที่  
 กิจกรรม



## บทที่ 4

### ผลที่ได้จากการร่วมเรียนรู้

ชื่อกลุ่มกิจกรรม สร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

จำนวนสมาชิก 10 คน ครั้งที่ 1 วันที่ 21 เดือนกันยายน พ.ศ. 2563

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ 9 คน

จำนวน ชั่วโมง 3 ชั่วโมง เวลา 13:00 น ถึง 16:00 น

ประเด็น วัดการเรียนรู้การสอนแบบบูรณาการ

สาเหตุ สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเรียนการสอน

### กลุ่ม 1

ที่	ประเด็นปัญหา	แนวทางแก้ไข
1.	คู่มือปฏิบัติงาน	จัดทำคู่มือของทุกส่วนงานขึ้นมาเพื่อให้เข้าใจภาระงาน
2.	การสื่อสาร ขาดการเผยแพร่ข้อมูล	สร้างคู่มือ
3.	เทคโนโลยี (อุปกรณ์)	จัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสมและทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกต่อบุคลากรและนักศึกษา
4.	สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เก้าอี้	จัดหาให้เหมาะสม
5.	หนังสือ	สำรวจสิ่งที่ต้องมี และสิ่งที่ต้องการ ให้เพียงพอต่อการให้งาน
6.	ผ้า màn เก่า	จัดให้มีการทำความสะอาด
7.	ที่จอดรถ โรงจอดรถไม่มีหลังคา ไม่มีเส้น	เสนอของบประมาณ
8.	ชั้นวางรองเท้าไม่เพียงพอ	จัดหาเพิ่มเติม
9.	เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ไม่รู้บทบาทหน้าที่	กำหนดขอบเขตหน้าที่งานให้ชัดเจน
10.	ขาดการติดตามและการแจ้งเตือน	สร้าง Flow Chart ในการทำงานเป็นมาตรฐาน
11.	ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงด้านการบริหารงานบุคคล	กำหนดบุคลากร และให้แรงจูงใจในการทำงาน
12.	การแต่งกายนิสิต	อบรมชี้แจง
13.	กฎระเบียบของวิทยาลัย	ปรับปรุงแก้ไข
14.	การแก้ปัญหาความขัดแย้ง	ทำตามระบบ

ชื่อกลุ่มกิจกรรม สร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน  
 จำนวนสมาชิก 10 คน ครั้งที่ 1 วันที่ 21 เดือนกันยายน พ.ศ. 2563  
 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ 9 คน  
 จำนวน ชั่วโมง 3 ชั่วโมง เวลา 13:00 น ถึง 16:00 น  
 ประเด็น วัตถุประสงค์การสอนแบบบูรณาการ  
 สาเหตุ สภาพแวดล้อมไม่เอื้อในการจัดการเรียนการสอน

### กลุ่ม 2

ที่	ประเด็นปัญหา	แนวทางแก้ไข
1	การใช้เทคโนโลยี	จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ
2	การใช้ภาษา ไทย อังกฤษ	อบรม + โปรมิชั่น
3	ขาดทักษะการทำวิจัย	จัดหาผู้ชำนาญการมาแนะนำ
4	เทคนิคการสอน	จัดอบรมให้เหมาะสม
5	ปัญหาส่วนงานสนับสนุน	ควรจัดอบรม จัดให้ไปดูงาน
6	นักศึกษาป่นงานเยอะ	สอบถามนักศึกษา
7	คู่มือปฏิบัติงาน	จัดทำคู่มือของทุกส่วนงานขึ้นมาเพื่อให้เข้าใจภาระงาน
8	สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เก้าอี้	จัดหาให้เหมาะสม
9	นิสิตขาดความกล้าแสดงออก	จัดฝึกประสบการณ์ จัดกิจกรรมสร้างเสริมความรู้



## บทที่ 5

### สรุปผลการนำผลที่ได้ไปใช้

จากการสร้างชุมชนการเรียนรู้ นำแนวทางที่สรุปได้มาแก้ไขปรับปรุง และเพื่อสร้างแผนงานการจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเลือกแนวทางที่เป็นไปได้มากที่สุดดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำคู่มือของทุกส่วนงานขึ้นมาเพื่อให้เข้าใจภาระงานเพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกันให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบมากขึ้น
- 2) จัดอุปกรณ์สนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวก ให้เหมาะสม และตรงตามความต้องการของนิสิต โดยมีการสำรวจความต้องการก่อนเสมอ
- 3) จัดการอบรม และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และเจ้าหน้าที่ เพื่อทำความเข้าใจในระบบงานของแต่ละฝ่าย/สายงาน

## บรรณานุกรม

- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ  
พัฒนาวิชาชีพครู. วารสาร ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สุรินทร์. 10(1): 34-46.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศวรรษวรรษที่ 21}  
กรุงเทพมหานคร : ตถาตา พับลิเคชั่น. หน้า 139.
- สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการอบรม  
คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional  
Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”** **สู่  
สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา,** (สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)  
หน้า 1.
- สุรพล ธรรมร่วมดีและคณะ. (2553). คู่มือแบบเรียนแนวทดสอบชั้น  
มัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพมหานคร: สุรพล ธรรมร่วมดี.
- Hord, S.M. (1997). Professional learning communities:  
Communities of inquiry and improvement. Austin :  
Southwest Educational Development Laboratory.  
p.33.
- Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2009). Guiding professional  
learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and  
meaning. 10 หน้า

Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning community*. New York : Doubleday.

Sergiovanni, T.J. (1994). leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37.