

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาการสอน
BUILDING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES (PLC)
TO DEVELOP TEACHING PRACTICES

พระมหาโยธิน มหาวิโร (มาศสุข)

PhramahaYothin Mahawiro (Massuk)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาไตรภพ

Mahamakut Buddhist University; Srithammasokkraraj Campus

*Corresponding author, e-mail: yithin.mas@mbu.ac.th



Received: 11 August 2025, Revised: 25 August 2025, Accepted: 10 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอแนวคิด หลักการ และกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนาการสอนของครู โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า PLC เป็นกระบวนการสร้าง การเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่มาร่วมมือร่วมใจกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบสำคัญของ PLC ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร กระบวนการ PLC มีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหา การ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน การออกแบบนวัตกรรม การนำสู่การปฏิบัติและสังเกตผล การสะท้อนผลการ ปฏิบัติงาน และการสรุปผลและพัฒนาต่อยอด การประยุกต์ใช้ PLC ในบริบทประเทศไทยมีหลาย รูปแบบ ทั้งการพัฒนาครูประจำการ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การวิจัยในชั้นเรียน การใช้ Lesson Study และการสร้างเครือข่าย PLC ระหว่างโรงเรียน ความสำเร็จของ PLC ขึ้นอยู่กับปัจจัย สำคัญ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดสรรเวลาและทรัพยากร การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ยังมีอุปสรรคหลายประการ เช่น ภาระงานของครูที่มาก ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคน ต่างทำ ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงาน PLC เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระบบ การศึกษาไทย

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การพัฒนาวิชาชีพครู, การพัฒนาการสอน

Abstract

This academic article presents the concepts, principles, and processes of building Professional Learning Communities (PLC) to develop teaching practices, based on theoretical frameworks and research studies from both Thailand and international contexts. The study finds that PLC is a transformative process that involves teachers' collaborative learning from practice, knowledge sharing, and continuous improvement of instructional practices, with the ultimate goal of enhancing student learning. Key components of PLC include shared vision, collaborative teamwork, shared leadership, professional learning and development, and caring community. The PLC process consists of important steps: analyzing problems, establishing shared goals, designing innovations, implementing and observing, reflecting on practice, and summarizing results for further development. The application of PLC in the Thai context has taken various forms, including in-service teacher development, active learning implementation, classroom research, lesson study, and inter-school PLC networks. The success of PLC depends on key factors such as administrative leadership, time and resource allocation, building a culture of trust, and having clear goals. However, there are several challenges including teachers' workload, misconceptions about PLC, lack of administrative support, and individualistic working culture, which need to be addressed to ensure the effectiveness and sustainability of PLC in the Thai educational system.

Keywords: Professional Learning Community, Teacher Professional Development, Teaching Practice Development

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายมิติ ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้แนวทางการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนต้องปรับเปลี่ยนไปจากเดิม การจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพออีกต่อไป ผู้เรียนในยุคปัจจุบันต้องการทักษะที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการสร้างนวัตกรรม และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Trilling & Fadel, 2009) วิชาชีพครูในฐานะวิชาชีพชั้นสูงที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ในอดีต การพัฒนาวิชาชีพครูมักอยู่ในรูปแบบของการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อ ซึ่งมักเป็นการพัฒนาแบบแยกส่วนจากบริบทการทำงานจริง และไม่ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการ



เรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Darling-Hammond & Richardson, 2009) นอกจากนี้ ครูยังมักทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (วิจารณ์ พานิช, 2558)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการศึกษาทั่วโลก เนื่องจากเป็นกระบวนการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม (DuFour, 2004; Hord, 1997) การวิจัยในต่างประเทศพบว่า โรงเรียนที่มีการดำเนินงาน PLC อย่างเข้มแข็งส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และที่สำคัญคือผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (Vescio et al., 2008; Louis & Marks, 1998)

PLC เป็นการรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (ชูชาติ พวงสมจิตร์, 2560) หลักการสำคัญของ PLC คือการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของครู จากการทำงานแบบต่างคนต่างทำ มาเป็นการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (DuFour et al., 2010)

สำหรับประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC เป็นนโยบายสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในปี พ.ศ. 2560 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู โดยให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID Plan) และเข้าร่วมกระบวนการ PLC อย่างน้อย 50 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา รวมทั้งสามารถนำผลงานที่เกิดจากการพัฒนาผ่านกระบวนการ PLC ไปใช้ในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ยังได้จัดทำหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ PLC และสามารถนำไปขับเคลื่อนในสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การขับเคลื่อน PLC ในประเทศไทยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับห้องเรียนผ่านการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การดำเนินงาน PLC ในบริบทประเทศไทยยังประสบกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการของ PLC ภาระงานของครูที่มาก การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างทำที่ฝังรากลึกในระบบการศึกษาไทย (ชูชาติ พวงสมจิตร์, 2560; มนตรี แยมกสิกร, 2559) จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และกระบวนการ

ของ PLC อย่างลึกซึ้ง เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของประเทศไทยได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวคิด หลักการ และกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการสอนของครู รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทประเทศไทย โดยวิเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

แนวคิดและความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิดเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พัฒนามาจากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Peter Senge ที่เสนอไว้ในหนังสือ "The Fifth Discipline" ในปี ค.ศ. 1990 โดย Senge เชื่อว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 คือองค์กรที่สามารถกระตุ้นและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Senge, 1990) แนวคิดนี้ได้รับการนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษาโดย Shirley Hord ซึ่งได้ศึกษาโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและพบว่า โรงเรียนเหล่านั้นมีลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Hord, 1997)

ในช่วงทศวรรษ 1990 นักการศึกษาอย่าง McLaughlin และ Talbert (1993) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาและพบว่า ครูที่มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแก้ปัญหาาร่วมกัน มีแนวโน้มที่จะพัฒนาวิธีการสอนได้ดีกว่าครูที่ทำงานโดยลำพัง นอกจากนี้ Richard DuFour และคณะ (2010) ยังได้พัฒนาแนวคิด PLC อย่างเป็นระบบและกว้างขวางในสถานศึกษาทั่วสหรัฐอเมริกา โดยเน้นการทำงานร่วมกันของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำหรับประเทศไทย แนวคิดเรื่อง PLC เริ่มปรากฏชัดเจนในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาหลายท่าน เช่น ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช (2555) ได้นำเสนอแนวคิดนี้ผ่านการเขียนหนังสือและบทความวิชาการ รวมถึงการอบรมให้ความรู้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้นำแนวคิด PLC มากำหนดเป็นนโยบายและแนวทางการพัฒนาครูทั่วประเทศอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ความหมายและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้หลากหลาย ดังนี้



Hord (1997) ให้ความหมายว่า PLC คือ การรวมตัวกันของครูและผู้บริหารในโรงเรียนเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติ และร่วมมือกันในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

DuFour (2004) กล่าวว่า PLC เป็นการรวมตัวกันของครูที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยร่วมกันทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

วิจารณ์ พานิช (2555) ให้ความหมายว่า PLC เป็นการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอน และร่วมกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ (2553) ให้ความหมายว่า PLC เป็นการรวมตัวกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อร่วมกันเรียนรู้ แก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในหลายประการ ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง PLC เป็นกระบวนการพัฒนาครูที่เกิดขึ้นในบริบทการทำงานจริง (Job-embedded Professional Development) ทำให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Darling-Hammond & Richardson, 2009)

2. การลดความโดดเดี่ยวในวิชาชีพครู โดยปกติครูมักทำงานเพียงลำพังในห้องเรียน ทำให้ขาดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน PLC ช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ลดความโดดเดี่ยว และเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

3. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน การวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีการดำเนินงาน PLC อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และเกิดการพัฒนาคูณาภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (Vescio et al., 2008)

4. การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา PLC ช่วยส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันคิดค้นและพัฒนา นวัตกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียน (มนตรี แยมกสิกร, 2559)

5. การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ PLC ช่วยปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนจากการทำงานแบบต่างคนต่างทำ มาเป็นการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ ซึ่งส่งผลดี ต่อบรรยากาศการทำงานและความผูกพันในองค์กร (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560)

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของ PLC เนื่องจากเป็นการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Hord, 1997) วิสัยทัศน์ร่วมในบริบทของ PLC มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (DuFour & Eaker, 1998) ในประเทศไทย วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีความเชื่อร่วมกันว่า "ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้" และ "ครูมีความสามารถในการช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้"

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

การทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของ PLC โดยครูต้องร่วมกันทำงาน วางแผน ออกแบบ การเรียนการสอน และแก้ปัญหาาร่วมกัน (DuFour, 2004) การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจะช่วยให้เกิดการระดมความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มากกว่าการทำงานเพียงลำพัง (สุรพล ธรรมรมดี และคณะ, 2553) ทั้งนี้ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ระบุว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจในบริบทของโรงเรียนไทยอาจจัดได้หลายรูปแบบ เช่น ทีมครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ทีมครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน หรือทีมครูที่มีความสนใจในประเด็นการพัฒนาเดียวกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ภาวะผู้นำร่วมหมายถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในชุมชนแสดงบทบาทผู้นำตามความถนัดและความเชี่ยวชาญของตน โดยไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เท่านั้น (Sergiovanni, 1994) การส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมจะช่วยให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนของการพัฒนา (มนตรี แยมกสิกร, 2559) ในบริบทของไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้เสนอแนะให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับบทบาทจากการเป็น "ผู้สั่งการ" มาเป็น "ผู้อำนวยความสะดวก" (Facilitator) เพื่อส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำร่วมในโรงเรียน



4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพเป็นหัวใจสำคัญของ PLC โดยครูต้องมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการอ่าน การวิจัย การทดลองปฏิบัติ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Darling-Hammond & Richardson, 2009) ในบริบทของประเทศไทย วิจารย์ พานิช (2555) ได้เสนอแนวคิด "การเรียนรู้จากการปฏิบัติ" (Learning from Action) โดยเน้นให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในห้องเรียน และนำมาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาต่อยอด

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

ชุมชนกัลยาณมิตรหมายถึงการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ เคารพ และยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้สมาชิกในชุมชนกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดเผยปัญหา และรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน (Hord, 1997) สำหรับบริบทของสังคมไทย ชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ได้เน้นย้ำความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรม "กัลยาณมิตรนิเทศ" ที่เน้นการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ไม่ใช่การจับผิดหรือตำหนิ ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้สึกปลอดภัยและพร้อมที่จะเปิดรับการพัฒนา

กระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีขั้นตอนสำคัญที่ได้รับการพัฒนาและปรับใช้ในบริบทต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ

ขั้นตอนแรกของกระบวนการ PLC คือการที่ครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือปัญหาที่พบในชั้นเรียน (DuFour et al., 2010) ในบริบทของประเทศไทย วิจารย์ พานิช (2558) แนะนำให้ครูใช้คำถามสำคัญ 3 ข้อในการวิเคราะห์ ได้แก่ (1) เราต้องการให้นักเรียนเรียนรู้อะไร (2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ และ (3) เราจะทำอย่างไรหากนักเรียนไม่เกิดการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

2. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

หลังจากวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน โดยเป้าหมายควรมีลักษณะเฉพาะเจาะจง วัดได้ บรรลุได้ มีความเกี่ยวข้อง และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (SMART Goals) (DuFour & Eaker, 1998) เป้าหมายอาจเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะ หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ทั้งนี้ ชูชาติ พวงสมจิตร (2560) เสนอว่า การกำหนดเป้าหมายควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน หลักสูตร และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การออกแบบนวัตกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้

เมื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันแล้ว ทีม PLC จะร่วมกันออกแบบนวัตกรรมหรือแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Vescio et al., 2008) ในขั้นตอนนี้ ครูจะได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการบูรณาการความรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ (มนตรี แยมกสิกร, 2559) ในประเทศไทย สุทธิภรณ์ ขนอม (2562) ได้เสนอแนวทางการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ผ่านกระบวนการ PLC ซึ่งเน้นการออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสร้างความรู้ด้วยตนเอง

4. การนำสู่การปฏิบัติและสังเกตผล

หลังจากออกแบบนวัตกรรมหรือแผนการจัดการเรียนรู้แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยอาจใช้วิธีการสอนร่วมกัน (Team Teaching) หรือการสังเกตการสอน (Classroom Observation) ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติและการสังเกตการสอนของเพื่อนร่วมงาน (Lewis et al., 2006) ในบริบทของประเทศไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้เสนอรูปแบบการสังเกตการสอนที่เรียกว่า "การเยี่ยมชั้นเรียน" (Classroom Visitation) ซึ่งเน้นการสังเกตและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการประเมินการสอนของครู

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยให้ครูได้ทบทวน วิเคราะห์ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน (Stoll et al., 2006) การสะท้อนผลควรมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร มีปัจจัยใดที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ และจะปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างไรในครั้งต่อไป (วิจารณ์ พานิช, 2555) ในประเทศไทย มีการนำแนวคิด "After Action Review (AAR)" มาใช้ในการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นการตั้งคำถามสำคัญ 3 ข้อ ได้แก่ (1) สิ่งที่เราคาดหวังคืออะไร (2) สิ่งที่เกิดขึ้นจริงคืออะไร และ (3) จะปรับปรุงอย่างไรในครั้งต่อไป (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2560)

6. การสรุปผลและพัฒนาต่อยอด

ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ PLC คือการสรุปผลการดำเนินงานและพัฒนาต่อยอด โดยนำผลการสะท้อนคิดมาสรุปเป็นบทเรียนสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในครั้งต่อไป หรือขยายผลไปยังกลุ่มอื่น ๆ (DuFour et al., 2010) ในขั้นตอนนี้ ครูอาจจัดทำเป็นรายงานการวิจัยในชั้นเรียน คู่มือการจัดการเรียนรู้ หรือการนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่และแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ (มนตรี แยมกสิกร, 2559) ในประเทศไทย มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำ "วิธีปฏิบัติที่ดี" (Best Practice) เพื่อเป็นแบบอย่างและแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับครูท่านอื่น ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)



การประยุกต์ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทประเทศไทย

การประยุกต์ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในบริบทประเทศไทยมีรูปแบบและแนวทางที่หลากหลาย ดังนี้

1. การพัฒนาครูประจำการผ่านกระบวนการ PLC

การพัฒนาครูประจำการผ่านกระบวนการ PLC เป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการในการปฏิรูปการศึกษา โดยมีการกำหนดให้ครูทุกคนเข้าร่วมกระบวนการ PLC อย่างน้อย 50 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา และสามารถนำผลงานที่เกิดจากกระบวนการ PLC ไปใช้ในการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การดำเนินงาน PLC ในโรงเรียนไทยมักจัดในรูปแบบของกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มระดับชั้น หรือกลุ่มตามความสนใจ โดยมีการจัดตารางเวลาเฉพาะ (PLC Time) ให้ครูได้มาร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2560)

2. การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ผ่านกระบวนการ PLC

การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นแนวทางสำคัญในการปฏิรูปการเรียนการสอนในประเทศไทย ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านกระบวนการ PLC โดยครูร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ คิดวิเคราะห์ และสร้างความรู้ด้วยตนเอง (สุทธิภรณ์ ขนอม, 2562) ตัวอย่างเช่น โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ผ่านกระบวนการ PLC โดยมีครูพี่เลี้ยงและผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

3. การวิจัยในชั้นเรียนผ่านกระบวนการ PLC

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูไทย ซึ่งสามารถดำเนินการผ่านกระบวนการ PLC ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบนวัตกรรม ทดลองใช้ เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการวิจัยร่วมกัน (มนตรี แยมกสิกร, 2559) ตัวอย่างเช่น โครงการวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างยั่งยืนที่ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนผ่านกระบวนการ PLC โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) (สุรพล ธรรมมณี และคณะ, 2553)

4. การใช้ "Lesson Study" ในกระบวนการ PLC

"Lesson Study" เป็นรูปแบบหนึ่งของ PLC ที่มีต้นกำเนิดจากประเทศญี่ปุ่น และได้รับการนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในการพัฒนาการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2558) กระบวนการ Lesson Study ประกอบด้วย การวางแผน การสอนร่วมกัน (Plan) การสอนและสังเกตชั้นเรียน (Do) และการสะท้อนผลและปรับปรุงบทเรียน (See) ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือของครูไทย

5. การสร้างเครือข่าย PLC ระหว่างโรงเรียน

การสร้างเครือข่าย PLC ระหว่างโรงเรียนเป็นการขยายขอบเขตการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูให้กว้างขวางขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากรระหว่างโรงเรียน (Stoll et al., 2006) ในประเทศไทย มีการจัดตั้งเครือข่าย PLC ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เครือข่ายโรงเรียนในสังกัดเดียวกัน เครือข่ายโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียง หรือเครือข่ายโรงเรียนที่มีความสนใจในประเด็นการพัฒนาเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ตัวอย่างเช่น เครือข่ายครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่ส่งเสริมให้ครูจากโรงเรียนต่าง ๆ มาร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคในการดำเนินงาน PLC

ปัจจัยความสำเร็จ

1. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร** ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิด PLC ในโรงเรียน ทั้งในด้านนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ (Hord, 1997) ในประเทศไทย ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) พบว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารเข้าใจและให้ความสำคัญกับ PLC มักประสบความสำเร็จในการดำเนินงานมากกว่าโรงเรียนที่ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจ

2. **การจัดสรรเวลาและทรัพยากร** การจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ครูสามารถเข้าร่วมกิจกรรม PLC ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (DuFour, 2004) ในบริบทของประเทศไทย การกำหนด "ชั่วโมง PLC" ไว้ในตารางสอนของครู และการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน PLC เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

3. **การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและการทำงานร่วมกัน** การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินงาน PLC เนื่องจากจะช่วยให้ครูกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดเผยปัญหา และรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน (Stoll et al., 2006) ในประเทศไทย วิจารณ์ พานิช (2555) เสนอแนวทางการสร้างวัฒนธรรม "กัลยาณมิตรนิเทศ" ที่เน้นการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ไม่ใช้การจับผิดหรือตำหนิ

4. **การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน** การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนจะช่วยให้การดำเนินงาน PLC มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน (DuFour & Eaker, 1998) ในบริบทของประเทศไทย มนตรี แยมกสิกร (2559) พบว่า โรงเรียนที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมักประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน PLC มากกว่าโรงเรียนที่ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน

อุปสรรคและแนวทางแก้ไข



1. ภาระงานของครูที่มาก ครูไทยมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนค่อนข้างมาก ทั้งงานธุรการ งานโครงการต่าง ๆ และงานประเมิน ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรม PLC (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2560) แนวทางแก้ไขคือ การจัดสรรเวลาเฉพาะสำหรับกิจกรรม PLC ในตารางสอนของครู และการลดภาระงานอื่น ๆ ที่ไม่จำเป็น

2. ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับ PLC ครูและผู้บริหารบางส่วนยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับ PLC โดยมองว่าเป็นเพียงการประชุมหรือการอบรม ไม่ใช่กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แนวทางแก้ไขคือ การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการของ PLC แก่ครูและผู้บริหาร

3. การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ในบางโรงเรียน ผู้บริหารอาจไม่เห็นความสำคัญหรือไม่ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน PLC อย่างเพียงพอ (มนตรี แยมกสิกร, 2559) แนวทางแก้ไขคือ การสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของ PLC ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการสนับสนุนกระบวนการ PLC

บทสรุป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย PLC เป็นการรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

องค์ประกอบสำคัญของ PLC ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ที่มีส่วนร่วมร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงาน PLC ประสบความสำเร็จ กระบวนการ PLC มีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การออกแบบนวัตกรรม การนำสู่การปฏิบัติและสังเกตผล การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการสรุปผลและพัฒนาต่อยอด

การประยุกต์ใช้ PLC ในบริบทประเทศไทยมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งการพัฒนาครูประจำการ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การวิจัยในชั้นเรียน การใช้ Lesson Study และการสร้างเครือข่าย PLC ระหว่างโรงเรียน ความสำเร็จของการดำเนินงาน PLC ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดสรรเวลาและทรัพยากร การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและการทำงานร่วมกัน และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงาน PLC ในประเทศไทยยังประสบกับอุปสรรคหลายประการ เช่น ภาระงานของครูที่มาก ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับ PLC การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร

และวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างทำ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน

ในอนาคต การพัฒนา PLC ในประเทศไทยควรมุ่งเน้นการสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการของ PLC การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารในการสนับสนุนกระบวนการ PLC การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ และการบูรณาการ PLC เข้ากับระบบการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงาน PLC เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 10(1), 34-41.
- มนตรี แยมกลีกร. (2559). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 27(1), 1-12.
- โมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2558). *การศึกษาชั้นเรียนและวิธีการแบบเปิด: นวัตกรรมพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง: PLC สู่การสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *คู่มือแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุธิภรณ์ ขนอม. (2562). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 19(2), 67-77.
- สุรพล ธรรมรมดี และคณะ. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Darling-Hammond, L., & Richardson, N. (2009). Teacher learning: What matters? *Educational Leadership*, 66(5), 46-53.



- DuFour, R. (2004). What is a "professional learning community"? *Educational Leadership*, 61(8), 6–11.
- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: National Educational Service.
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work* (2nd ed.). Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Lewis, C., Perry, R., & Murata, A. (2006). How should research contribute to instructional improvement? The case of lesson study. *Educational Researcher*, 35(3), 3–14.
- McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (1993). *Contexts that matter for teaching and learning: Strategic opportunities for meeting the nation's educational goals*. Stanford, CA: Center for Research on the Context of Secondary School Teaching.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York, NY: Doubleday.
- Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221–258.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80–91.