

การบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางานของครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน *

INTEGRATING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES WITH PERFORMANCE AGREEMENTS IN TEACHER TO ENHANCE STUDENT ACHIEVEMENT

ฉัตรแก้ว คณะวาปี¹, กัมพล เจริญรักษ์² และ กฤตพัฒน์ พลคราม³

Chatkaew Kanawapee¹, Kumpol Jarernrak² and Kitapat Phollakram³

^{1,3}มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

^{1,3}Sripatum University Khon Kaen Campus, Thailand

²สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

²Maharakham Primary Educational Service Area Office 1, Thailand

Corresponding Author's Email: Chatkeaw_edu@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 31 พฤษภาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 7 มิถุนายน 2568; วันตอบรับบทความ : 9 มิถุนายน 2568

Received 31 May 2025; Revised 7 June 2025; Accepted 9 June 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเน้นการศึกษาการบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) กับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู (Performance Agreement: PA) เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิด PLC ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกัน PA ได้ถูกใช้เป็นเครื่องมือทางบริหารจัดการที่ช่วยให้ครูสามารถตั้งเป้าหมายการพัฒนาตนเองและผู้เรียน

Citation:



* ฉัตรแก้ว คณะวาปี, กัมพล เจริญรักษ์ และ กฤตพัฒน์ พลคราม. (2568). การบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(3), 310-326.

Chatkaew Kanawapee, Kumpol Jarernrak and Kitapat Phollakram. (2025). Integrating Professional Learning Communities With Performance Agreements In Teacher To Enhance Student Achievement.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(3), 310-326.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

อย่างชัดเจน การบูรณาการทั้งสองกระบวนการนี้จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ดีขึ้นและคุณภาพของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้นอย่างยั่งยืน การนำเสนอ แนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพกับการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนผ่านข้อตกลงในการพัฒนางาน การบูรณาการดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง การยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการศึกษา การศึกษานี้จึงเสนอ กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อสร้างระบบ การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการในการยกระดับคุณภาพ ผู้เรียนของการศึกษาประเทศไทยในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ข้อตกลงในการพัฒนางาน, ยกระดับคุณภาพผู้เรียน

Abstract

This article explores the integration of Professional Learning Communities (PLCs) with Performance Agreements (PAs) for enhancing student achievement within the basic education system. The PLC concept is widely recognized as a crucial mechanism for teacher professional development, fostering collaborative efforts to improve student-centered learning. Simultaneously, PAs serve as an administrative tool that enables teachers to set clear goals for their own development and for student learning. Integrating these two processes will motivate teachers to engage in self-development based on empirical data, facilitate systematic knowledge exchange and reflection, ultimately leading to improved teaching and learning quality and sustainable elevation of student outcomes. This study presents an integrated conceptual framework that links teacher professional development through PLCs with clear goal setting and

measurable indicators via PAs. Such integration is expected to result in continuous teacher professional development, enhanced teaching and learning quality, and sustainable improvement in student learning achievement, especially in an era where digital technology plays a vital role in education. Therefore, this study proposes a conceptual framework and practical guidelines that can be applied in educational institutions to create an effective teacher professional development system, responding to the demands for elevating student quality in Thai education during the 21st century.

Keywords: Professional Learning Community, Performance Agreement, Enhance Student Achievement

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพผู้เรียนที่ยังไม่สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ตามรายงานผลการประเมิน PISA 2022 พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD อย่างมีนัยสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากระบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ขาดความต่อเนื่องและบูรณาการ รวมถึงการขาดระบบการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปฏิรูประบบการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การศึกษาไทยเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ความคาดหวังของสังคม และนโยบายการพัฒนาการศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ แม้ว่ากระทรวงศึกษาธิการจะกำหนดนโยบายการพัฒนาครูผ่านการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู และส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แต่ในทางปฏิบัติทั้งสองแนวทางมักถูกดำเนินการแยกส่วนกัน ส่งผลให้การพัฒนาครูขาดทิศทางที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ที่การพัฒนาครูให้พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ และยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้ก้าวทันโลก การบูรณาการแนวคิดสองประการอันทรงพลังอย่าง "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" (Professional Learning Communities: PLC) และ "ข้อตกลงในการพัฒนางานของครู" (Performance Agreements: PA) เป็นกลยุทธ์สำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ที่การพัฒนาครูให้พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ และยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้ก้าวทันโลก แนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู โดย DuFour et al. (2016) กล่าวว่า PLC เป็นกระบวนการที่ครูร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ขณะเดียวกันการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามหลักเกณฑ์ ว.9/2564 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ในปัจจุบันเริ่มมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้บริบทในชั้นเรียนผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในลักษณะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน และเป็นการบูรณาการสู่การทำงานปกติที่ครูไม่ต้องละทิ้งผู้เรียนเพื่อไปอบรม ถือเป็นการพัฒนาครู ซึ่งสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง (DuFour, 2007) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การนำทั้งสองแนวทางมาบูรณาการเข้าด้วยกันจะสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน แนวคิดการบูรณาการทั้งสองกระบวนการจึงตอบโจทย์การพัฒนาครูอย่างมีทิศทาง เกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านภารกิจจริง สร้างแรงจูงใจภายใน และสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ

การศึกษานี้มีแรงจูงใจสำคัญจากความคาดหวังในการสร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการแนวคิด PLC กับ PA จะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาวิชาชีพครู การขาดการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบ และการขาด

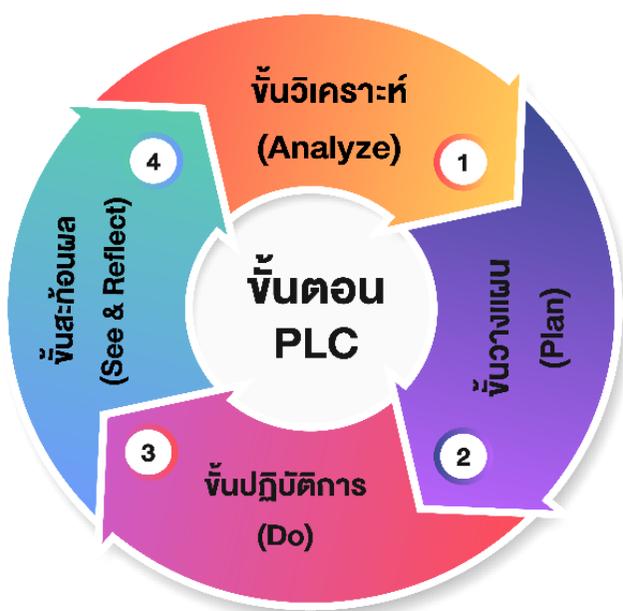
การเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาครูกับคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนี้แล้ว แนวคิด PLC กับ PA ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อน หรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สอดคล้องกับยุพาภรณ์ ตรีไพรวงศ์และกรรทอง ออมสิน (2561) พบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการออกแบบการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกประยุกต์ใช้ความรู้ในห้องเรียนมากขึ้นและผู้เรียนมีความสุขและสนุกในการเรียนมากขึ้น เช่นเดียวกับกัมพล เจริญรักษ์ (2559) กล่าวว่านักเรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่อยากเรียน มีความสนุกสนานตามวัยในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรมนักเรียนกล้าแสดงออกในสิ่งที่แตกต่างจากเพื่อนมีความไว้วางใจที่มีต่อครูมากขึ้นกว่าแต่ก่อนนักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ในขณะที่ครูใจเย็นลงยอมรับฟังนักเรียนอย่างตั้งใจ ครูมีใจจดจ่ออยู่กับงานออกแบบการจัดการจัดการเรียนรู้อะไรและดูแลใกล้ชิดกับนักเรียนมากขึ้นปฏิสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนเป็นไปในทางบวกมากกว่าเดิม ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในพฤติกรรมของลูกหลานและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนมากขึ้นกลายเป็นเครือข่ายในชุมชนของตนเอง โรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิถีชุมชนของแต่ละโรงเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562) ที่กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นคุณค่าและประโยชน์ที่คาดหวังจากการศึกษานี้ คือการสร้างกรอบแนวคิดการบูรณาการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา การพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทางและเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อคุณภาพผู้เรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาครูอย่างยั่งยืน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาและยอมรับในระดับสากลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพการศึกษา Senge (1999) ได้กล่าวถึงแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างนวัตกรรมร่วมกันเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนา

ได้อย่างยั่งยืน DuFour (2007), DuFour et al. (2016) ได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาโดยกำหนดองค์ประกอบสำคัญของ PLC ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วัฒนธรรมการร่วมมือ (Collaborative Culture) การมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Focus on Results) และการปฏิบัติร่วมกัน (Collective Practice) Hord (1997) ได้เสนอลักษณะสำคัญของ PLC ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การมีผู้นำที่สนับสนุนและมีส่วนร่วม (Supportive and Shared Leadership) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Vision) การเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ (Collective Learning and Application) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติ (Shared Personal Practice) และเงื่อนไขสนับสนุนที่เหมาะสม (Supportive Conditions) PLC ในบริบทของประเทศไทยเป็นแนวคิดที่ได้รับ การยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพ การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) PLC ไม่ใช่เพียงแค่การ รวมกลุ่มกันของครู แต่เป็นกระบวนการที่มีโครงสร้างชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน การจัดการเรียนการสอน (กัมพล เจริญรักษ์, 2559) การดำเนินการ PLC ที่มีประสิทธิภาพจะ นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่าง ยิ่งในบริบทการศึกษาไทยที่ต้องการการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง (กัมพล เจริญรักษ์, 2564) ในยุค ดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของชีวิต การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูจึง เป็นสิ่งที่ไม่สามารถละเลยได้ PLC สามารถเป็นเวทีสำคัญในการให้ครูได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เช่น การใช้ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การสร้างสื่อการสอนดิจิทัล การประเมินผลผู้เรียนด้วย เครื่องมือดิจิทัล หรือการจัดการห้องเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ซึ่งจะช่วยให้ ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557) นอกจากนี้ PLC ยังส่งเสริมให้ครูเกิดการ สะท้อนคิด (Reflection) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ นำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ยุพาภรณ์ ติรไพรวงศ์ และกรทอง ออมสิน, 2561) ผลลัพธ์จากการดำเนินงาน PLC ที่เข้มแข็งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับ คุณภาพผู้เรียน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะที่จำเป็นและคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ (ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญและคณะ, 2564)

กัมพล เจริญรักษ์ (2564) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน (Isoda, 2010; มานาบุ ซาโต, 2559; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2559; กัมพล เจริญรักษ์, 2561; ยุพาภรณ์ ติรไพรวงศ์และกรองทอง ออมสิน, 2561; แสงรุณีย์ มีพร, 2563) มีแนวคิดสอดคล้องกัน คือขั้นตอนการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาครูและผู้เรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) ขั้นวิเคราะห์ 2) ขั้นวางแผน 3) ขั้นปฏิบัติการ และ 4) ขั้นสะท้อนผล แสดงเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (กัมพล เจริญรักษ์, 2564) สามารถอธิบายพอสังเขปได้ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ (Analyze) เป็นการวิเคราะห์สภาพและบริบทการจัดการเรียนการสอน เช่น การวิเคราะห์หลักสูตร รายละเอียดของรายวิชา สารการเรียนรู้ที่สำคัญของเนื้อหา ความรู้ (Essential knowledge) วิธีการสอน ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอน การวัด

ประสิทธิผล ผลลัพธ์การเรียนรู้สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอนและผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของปีการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อนำมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้โดยมีแนวทาง เช่น ตัวชี้วัดที่นักเรียนส่วนใหญ่ทำได้คะแนนน้อย จากผลการทดสอบระดับชาติปีที่ผ่านมา เป็นต้น

2. ขั้นวางแผน (Plan) เป็นขั้นที่สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ครูผู้สอน (Model Teacher) ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ซึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน (Administrator) และที่ปรึกษา (Mentor) เช่น รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น ร่วมกันวางแผนและให้การชี้แนะ ให้คำปรึกษาในการออกแบบการสอน และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ วางแผนเรื่องการจัดการเรียนการสอน

3. ขั้นปฏิบัติการ (Do) นำเสนอการจัดการเรียนรู้ที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นไปปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนโดยมีสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมสังเกตการณ์ ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน โดยมีครูร่วมเรียนรู้ และสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมสังเกตการณ์ และบันทึกจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาในประเด็นพฤติกรรมของผู้เรียน วิธีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถกระตุ้นผู้เรียนทุกคนให้มีส่วนร่วม สภาพสิ่งแวดล้อม สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้

4. ขั้นสะท้อนผล (See & Reflect) เป็นขั้นที่สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับความสำเร็จ เช่น นักเรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ จุดเด่น จุดควรพัฒนาในเรื่องของกิจกรรมการเรียนการสอน สภาพสิ่งแวดล้อมสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ บรรยากาศการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้จุดที่ต้องแก้ไข รวมทั้งแนะนำวิธีแก้ปัญหาโดยเริ่ม การสะท้อนคิดจากครูผู้สอน ครูร่วมเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญและสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วครูผู้สอนร่วมกับครูร่วมเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ใหม่ โดยนำผลจากการสะท้อนคิดจากการสอนร่วมกับข้อเสนอแนะของสมาชิกในชุมชน เพื่อปรับปรุงแผนการเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้และนำไปดำเนินการสอนอีกครั้ง

ข้อตกลงในการพัฒนางานของครูเครื่องมือขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียน

ข้อตกลงในการพัฒนางานของครู (Performance Agreements: PA) หรือที่เรียกว่าข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรา 52 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นเครื่องมือเชิงนโยบายที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) PA ไม่ใช่เพียงแค่การประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่เป็นการวางแผนการพัฒนางานในอนาคตที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการสำคัญของ PA คือการกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ โดยเป้าหมายเหล่านั้นจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงบริบทและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ในการจัดทำ PA ครูจะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ และวางแผนกิจกรรมการพัฒนายที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ซึ่งรวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) การมี PA ที่ชัดเจนช่วยให้ครูมีทิศทางในการพัฒนางานของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น และเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) นอกจากนี้ PA ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนางานของครู และให้การสนับสนุนที่เหมาะสมได้อย่างทันท่วงที ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ (กัมพล เจริญรักษ์, 2567)

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ข้าราชการครูทุกคนต้องจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดทุกปีงบประมาณ เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 (สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) จะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มี ศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการ จัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

2. ครูและผู้บริหารเข้าถึงห้องเรียนมากขึ้น ทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาและความ ต้องการของแต่ละห้องเรียน สามารถนำมากำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้ ข้าราชการครูได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง ที่ชัดเจน และสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้และ การพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ประหยัด งบประมาณในการประเมิน และทำให้ระบบการประเมินโดยรวมมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น

5. เกิดการเชื่อมโยงบูรณาการ (Alignment and Coherence) ในระบบการประเมิน วิทยฐานะ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคง วิทยฐานะ โดยใช้ตัวชี้วัดเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อน และงบประมาณในการประเมิน

6. ทำให้มี Big data ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ และสามารถนำไปใช้เป็น ข้อมูลสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แล้วการพัฒนางานตามข้อตกลงตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ความสำคัญ กับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม จึงเป็นเครื่องมือเชิงนโยบายที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง และการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการ ดำเนินการประเมิน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดจากการปฏิบัติงานจริง สภาพการจัดการเรียนรู้

ในบริบทของแต่ละสถานศึกษา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากการพัฒนางานตามข้อตกลงเป็นสำคัญ โดยไม่เน้นการประเมินจากเอกสาร

แนวทางการบูรณาการ PLC กับ PA เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

การบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กับข้อตกลงในการพัฒนางานของครู (PA) เป็นแนวทางที่มีศักยภาพสูงในการสร้างครูยุคใหม่ที่พร้อมรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน กลไกสำคัญคือการใช้ PLC เป็นเวทีในการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน PA (กัมพล เจริญรักษ์, 2559) ขั้นตอนการบูรณาการสามารถเริ่มต้นจากการที่ครูแต่ละคนหรือกลุ่มครูได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนางานใน PA ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามบริบทและความต้องการของสถานศึกษา (กัมพล เจริญรักษ์, 2567) หลังจากนั้น PLC จะเข้ามามีบทบาทในการเป็นพื้นที่ให้ครูได้นำปัญหาหรือความท้าทายที่พบเจอในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นมาปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขกับเพื่อนร่วมงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ยกตัวอย่างเช่น หากเป้าหมายใน PA คือการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูอาจนำประเด็นนี้มาหารือในวง PLC เพื่อร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลาย หรือการพัฒนาเกณฑ์การประเมินที่สะท้อนทักษะดังกล่าว (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557)

นอกจากนี้ PLC ยังส่งเสริมให้ครูเกิดการสะท้อนคิด (Reflection) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาสอดคล้องกับเป้าหมายใน PA หรือไม่ มีจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างไรบ้าง (ทิพย์วิมล วังแก้วศิริณและคณะ, 2564) การแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นใน PLC จะช่วยให้ครูได้รับมุมมองที่หลากหลายและสามารถนำไปปรับปรุงแผนการพัฒนางานใน PA ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบูรณาการนี้จึงเป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพครูแบบต่อเนื่องกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีทิศทางและเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อคุณภาพผู้เรียน (กัมพล เจริญรักษ์, 2559) แนวทางการบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครูไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องมีแผนงานที่เป็นระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน เริ่มต้นด้วยการเตรียมความพร้อมขององค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษา

จะต้องสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากครูและบุคลากรในสถานศึกษาของตนเอง กำหนดนโยบายและทรัพยากรที่สนับสนุน และสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ขั้นตอนต่อมาคือการสร้างทีม PLC และกำหนดข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยจัดกลุ่มครูตามสาขาวิชาหรือระดับชั้นที่สอน ซึ่งต้องพิจารณาจากบริบทของสถานศึกษา เช่น สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จะมีจำนวนครูมากน้อยต่างกัน การจัดกลุ่มครูจึงจัดกลุ่มให้เหมาะสมกับกระบวนการ PLC เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่ม ต่อไปเป็นการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้และการติดตามผล โดยจัดประชุมและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ใช้ข้อมูลจากการติดตามผลการดำเนินงานตาม PA เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติ และมีการประเมินผลความก้าวหน้าเป็นระยะ ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสะท้อนผลและการเรียนรู้จากประสบการณ์ การปรับปรุงแผนงานและกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และการขยายผลสู่กลุ่มครูอื่นหรือสถานศึกษาอื่น การบูรณาการ PLC และ PA อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีขั้นตอนที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แนวทางการบูรณาการ PLC กับ PA เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

| ที่ | ขั้นตอนดำเนินงาน | การดำเนินงานของผู้บริหารและครู | ผลลัพธ์ที่คาดหวัง |
|-----|---|--|---|
| 1 | การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาใน PA ที่มุ่งเน้นผู้เรียน | ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน วิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน สภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียนในบริบทโรงเรียน กำหนดเป้าหมายการพัฒนางานใน PA ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ โดยเป้าหมายดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ เช่น สมรรถนะผู้เรียน ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะเทคโนโลยี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นต้น | PA ที่มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของโรงเรียน |

| | | | |
|---|--|---|--|
| 2 | การจัดตั้งและ ขับเคลื่อน PLC ที่สอดคล้องกับ PA | ครูรวมกลุ่มเป็น PLC ตามความสนใจ ปัญหา หรือความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับ เป้าหมายใน PA โดยผู้บริหารสถานศึกษา ให้การสนับสนุนด้านการจัดสรรเวลา ทรัพยากร และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ร่วมกัน | PLC ที่มีความ พร้อมและ มีทิศทางใน การพัฒนาตาม เป้าหมาย PA |
| 3 | การเรียนรู้และ พัฒนาใน PLC เพื่อบรรลุเป้าหมาย ตาม PA ที่ครูทำไว้ กับผู้บริหาร สถานศึกษา | สมาชิก PLC ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และ แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน เพื่อบรรลุเป้าหมายใน PA อาจมีการเชิญ ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้หรืออบรมใน ประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ปัญหา มีการวางแผนกิจกรรม/นวัตกรรมการสอน ร่วมกัน | ครูได้รับการ พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และ แนวปฏิบัติ ที่จำเป็นเพื่อ บรรลุ PA |
| 4 | การนำผลการ เรียนรู้จาก PLC ไปปฏิบัติใน ชั้นเรียน | ครูนำองค์ความรู้ ทักษะ และนวัตกรรม ที่ได้จากการเรียนรู้ใน PLC ไปปรับใช้ใน การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจริง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน PA อย่างเป็นรูปธรรม | การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของครู มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ ผู้เรียนได้รับ การพัฒนา |
| 5 | การสะท้อนผลและ ประเมินผลการ ดำเนินงาน | ครูแต่ละคนและกลุ่ม PLC ร่วมกันสะท้อน ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ประเมิน ความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายใน PA ระบุจุดแข็ง จุดควรพัฒนา และ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยใช้ข้อมูล เชิงประจักษ์จากผลลัพธ์ของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน | ครูมีข้อมูล ย้อนกลับเพื่อ การปรับปรุงและ พัฒนาอย่าง ต่อเนื่องผ่าน กระบวนการ PLC |

| | | | |
|---|-----------------------------------|---|---|
| | | ด้านการจัดสรรเวลา ทรัพยากร และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ | |
| 6 | การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | นำผลการสะท้อนและประเมินผลที่ได้มาปรับปรุงแผนการพัฒนางานใน PA และกิจกรรมของ PLC ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน | PA และ PLC มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น |

จากตารางที่ 1 แนวทางการบูรณาการ PLC กับ PA เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนพบว่า กระบวนการนี้เริ่มต้นด้วยการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในข้อตกลงพัฒนางาน ซึ่งมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ขึ้นตอนถัดมาคือการจัดตั้งและขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการเรียนรู้ พัฒนาและแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี มีการสะท้อนผลและประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน PA โดยผลลัพธ์ที่คาดหวังคือครูได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทาง และผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

สรุป

หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ที่การพัฒนาครูให้พร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ และยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้ก้าวทันโลก คือการบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานของครู (PA) ที่มีใช้เพียงการรวมเครื่องมือสองชนิดเข้าด้วยกัน แต่เป็นการหลอมรวมปรัชญาการทำงานที่ส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของครูและผู้เรียนไปพร้อมกัน PLC คือพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการร่วมมือกันแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่จะช่วยให้ครูได้พัฒนาองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ PA จะเข้ามาเติมเต็มด้วยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ เพื่อให้การ

พัฒนาเหล่านั้นนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ต่อคุณภาพผู้เรียน การบูรณาการ PLC กับ PA จึงเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและจำเป็นอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในบริบท การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีดิจิทัล การผสมผสานแนวคิดนี้เข้าด้วยกันจะช่วยให้ครูมีแรงจูงใจและทิศทางการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน PA ซึ่งจะนำไปสู่ การยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ จัดสรร ทรัพยากร สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และติดตามประเมินผล ตลอดจนเป็นผู้นำทางวิชาการ และผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้การบูรณาการนี้ประสบความสำเร็จและเป็นส่วนหนึ่งของการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *การแถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022*. เรียกใช้เมื่อ 26 พฤษภาคม 2568 จาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21>
- กัมพล เจริญรักษ์. (2567). การขับเคลื่อนจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 1/2567, 3-8.
- _____. (2559). การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อปฏิรูปโรงเรียน. *วารสารวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, 19(2), 30-45.
- _____. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางการพัฒนาครูและผู้เรียน. *วารสารการศึกษาไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา*, 18(2), 19-28.
- _____. (2561). *โรงเรียนสุภาพวะ : หุ่นยนต์คำโปรยโมเดล*. ขอนแก่น : มูลนิธิสถาบันวิจัย ระบบการศึกษา.
- ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญและคณะ. (2564). กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ. *วารสารเศรษฐศาสตร์และ กลยุทธ์การจัดการ*, กรุงเทพฯ. 8(1), 180-199.
- มานาบุ ซาโต. (2559). *การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำ ทฤษฎีมาปฏิบัติจริง*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.



- ยุพาภรณ์ ตีรไพรวงค์ และกรรทอง ออมสิน. (2561). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางการพัฒนาผู้สอนและผู้เรียน. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, กรุงเทพฯ.* 34(2), 164-172.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนา. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.* กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2567 จาก www.curriculumandlearning.com
- แสงรุณี มีพร. (2563). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : เส้นทางสู่การพัฒนาวิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,* 14(2), 20-32.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). *ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา.* เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2567 จาก http://spe.go.th/files/com_news/2016-05_9e8ff07bfa57e8c.pdf
- DuFour, R. (2007). Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning?. *Middle School Journal,* (J1), 39(1), 4-8.
- DuFour, R., Eakey, R., & Many, T. (2016). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work.* Bloomington, IN: Solution. Education Service.

Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.

Isoda, M. (2010). Lesson Study: Problem-Solving Approaches in Mathematics Education as a Japanese Experience. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 8, 17-27.

Senge, Peter M. and others. (1999). *The dance of change: the challenges of Sustaining momentum in learning organizations*. New York: London Currency/Doubleday; Nicholas Brealey.