

ปัจจัยในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล*

FACTORS TO CREATE A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF NURSING INSTRUCTORS

จารุวรรณ สอนงญาติ

Jaruwan Sanongyard

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

Boromarajonani College of Nursing, Suphanburi, Thailand

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

Promptilai Buasuwan

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University, Thailand

สุทัศน์ เหมทานนท์

Sutut Hemtanon

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช

Boromarajonani College of Nursing, Nakhon Si Thammarat, Thailand

E-mail: maccjaruwan@gmail.com

บทคัดย่อ

หัวใจหลักของการเรียนรู้ของครูรูปแบบหนึ่งที่สำคัญ คือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลคือครูที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาการตนเองร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้ผู้เขียนได้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลจากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์ ออกมาเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมได้แก่ 1) การสนับสนุนของผู้บริหาร 2) การสื่อสารทางบวกของสมาชิก และ 3) การจัดการความรู้โดยการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดความยั่งยืน ได้แก่ 1) ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาหารือ 2) การสะท้อนคิด 3) การเรียนรู้เป็นทีม/การเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ 4) การทบทวนผลการ

* Received 29 October 2019; Revised 24 November 2019; Accepted 23 November 2019



ปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, อาจารย์พยาบาล

Abstract

A professional learning community (PLC) that is a core of learning model is a process of change according to the practice of teachers who work together and support each other. The objective is to present the concept of a professional learning community and ways of self-development through the learning community in order to develop nursing instructors to be able to manage learning efficiently. This project had presented the changing of PLC in nursing instructors following the literature and synthetic reviews into three factors: 1) a supportive by the administrator; 2) positive communication of members, and 3) knowledge management by the meeting. Meanwhile, a learning management model to create the professional learning community included 1) coaching & mentoring 2) reflecting, 3) collaborative learning, 4) resulted of practice evaluating, and 5) technology for educational quality development of learning by distance learning.

Keywords: Professional Learning Community, Nursing Instructors

บทนำ

การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือเป็นยุคไทยแลนด์ 4.0 ภาระกิจที่สำคัญของผู้สอนคือต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้สอน 4.0 เพื่อสร้างการเรียนรู้และสร้างบัณฑิตให้มีการเรียนรู้ตลอดไปและนำความรู้ไปประกอบอาชีพที่สุจริตโดยใช้หลักการ "7Cs" 3R และ 4C แต่ในทางตรงกันข้ามปัจจุบันพบว่าปัญหาการปฏิรูปการศึกษาเป็นยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้นยังไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติได้ เริ่มตั้งแต่การพัฒนาผู้สอนยังไม่ประสบผลสำเร็จเพราะการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความท้าทายและปัญหาที่แท้จริง รูปแบบการพัฒนาผู้สอน เป็นเพียงการอบรมตามความต้องการระดับนโยบาย ไม่สะท้อนภาพที่แท้จริงในการพัฒนาผู้สอนรวมถึงผู้สอนเข้ารับการอบรมไม่ทั่วถึง ระยะเวลาการอบรมไม่ช่วยให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริง ขาดการติดตามผล การอบรมเป็นการเพิ่มภาระให้ผู้สอน เรื่องที่อบรมไม่ได้แก้ปัญหการทำงานของผู้สอนที่แท้จริง (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2560)



ในวิชาชีพพยาบาลที่ผ่านมายุบายามที่จะมีการถ่ายทอดความรู้ที่มีหลายลักษณะ เช่น ลักษณะความร่วมมือกันปฏิบัติงานของยึดหลักการชุมชนนักปฏิบัติ คือ Community of Practice (CoP) ซึ่ง CoP เป็น 1 ใน เครื่องมือของการจัดการความรู้ (KM tools) ซึ่งเป็น Tacit knowledge หรือความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งซ่อนเร้นอยู่ภายในตามนิยามของ DOPA KM team (DOPA KM team, 2559) แต่การเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกันเป็นกิจกรรมทางสังคม ไม่ได้มีการมอบหมายสั่งการเป็นการเฉพาะและจะเลือกทำในหัวข้อหรือเรื่องที่สนใจร่วมกันเท่านั้น จึงยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเพราะขาดการประเมินผลเพื่อการนำมาพัฒนากระบวนการสร้าง CoP จึงไม่เกิดความยั่งยืน และต่อมาในยุคปัจจุบันที่ต้องการพัฒนาการเรียนรู้ของครูแบบยั่งยืนโดยครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้ตนเองและผู้เรียนในความรับผิดชอบทุกคนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงมีการศึกษาวิธีการเรียนรู้แบบยั่งยืนของครู เป็นการรวมตัวกันเป็นนวัตกรรมใหม่คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) ทำให้การทำงานที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในสถาบันเดียวกัน ต่างสถาบันหรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้ผ่าน แปลว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT)

ฉะนั้น PLC จึงเป็นกระบวนการเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ชนิด “รู้จริง” (Mastery) มีภาวะผู้นำร่วมกัน มีความสัมพันธ์ในแนวราบเท่าเทียมกัน เมื่อครูมีเป้าหมายร่วมกันที่ผลต่อศิษย์ ให้เกิด Learning outcome ดีขึ้น และผลต่อตัวครูเอง ให้เก่งขึ้น มีความสุขขึ้น ก้าวหน้าขึ้นจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันคุณลักษณะสำคัญของ PLC ไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุป คุณลักษณะสำคัญของ PLC ได้ 6 ประการ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ 4) การร่วมมือรวมพลัง 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร และ 6) การประเมินผลร่วมกัน (Hord, S. M. et al., 2009) (DuFour, 2007)

ความสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในอาจารย์พยาบาล เพราะอาจารย์พยาบาลเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้พร้อมที่จะออกไปสู่สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง หน้าที่ของอาจารย์ในศตวรรษใหม่จะไม่ใช้เพียงการสอนหากแต่ต้องเปลี่ยนเป็นการจัดการเรียนรู้โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อาจารย์ควรออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในการเรียนมากกว่าการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากภายในใจและสมองของตนเอง (วิจารณ์ พาณิชย์, 2555) ดังนั้นอาจารย์พยาบาลซึ่งทำหน้าที่เป็นครู จึงต้องนำเครื่องมือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำมา



แก้ปัญหาการเรียนรู้ทั้งของผู้สอนและผู้เรียนโดยแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพดังกล่าว สำหรับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาผู้สอนและสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เนื่องจากเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ มุ่งพัฒนาองค์กรของตนเองให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปัจจัยในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรเริ่มจากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือการจัดการความรู้ (KM) ซึ่งเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรจากตัวบุคคลมาพัฒนาให้เป็นระบบให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและนำความรู้ไปใช้พัฒนางานได้ การจัดการความรู้ดำเนินการสำหรับการนำความรู้ไปใช้งานและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นเชื่อมโยงมากขึ้นเพื่อใช้ในการทำงานต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนของผู้บริหาร เนื่องจากการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันต้องมีผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการกำหนดนโยบายและการสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการดำเนินงานของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยเฉพาะผู้สอนมีขวัญและกำลังใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะการให้ความร่วมมือของผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังช่วยสนับสนุนและแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นและรวดเร็วมากขึ้น (Pirtle, S.S. & Tobia, E., 2014)

2. การสื่อสารทางบวกของสมาชิก ในระยะปฏิบัติการสอนต้องมุ่งเน้นสังเกตชั้นเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ของผู้เรียน ไม่ใช่เพื่อประเมินผู้สอน และระยะสะท้อนผลเป็นการประชุมประเมินการสอนที่มุ่งเน้นการสื่อสารทางบวก โดยเน้นชี้จุดดีเพื่อสร้างกำลังใจ การตั้งคำถามและการสนับสนุนให้ผู้สอนตัดสินใจปรับปรุงการสอนได้ด้วยตนเอง การสื่อสารทางบวกช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (DuFour, 2007) (Pirtle, S.S. & Tobia, E., 2014)

3. การจัดการความรู้โดยการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูเพื่อช่วยจัดระบบความรู้ความคิดและเกิดการขยายผลไปยังทีมผู้สอนคนอื่น ๆ โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้สมาชิกในชุมชนและอาจารย์ผู้สอนคนอื่น ๆ ได้เรียนรู้ซึ่งนำไปสู่การทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ การแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และเกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างไรก็ตาม การแบ่งปันจะสามารถเกิดได้



ดังนั้นต้องอาศัยการมีผู้บริหารที่สนับสนุนการจัดบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการมีเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพจนเกิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจนเกิดวัฒนธรรมในการทำงานที่สามารถสร้างครูเพื่อศิษย์ได้อย่างยั่งยืน

การเริ่มทำ PLC เริ่มจากคำถามเชิงคุณค่าว่า “สถาบันการศึกษาดำรงอยู่เพื่ออะไรทำไมจึงต้องมีสถาบันการศึกษานี้ไม่ได้ไหม” “เมื่อมีอยู่ต้องทำอะไรให้แก่สังคมแก่ชุมชน” “อย่างไรเรียกว่าทำหน้าที่ได้ดีที่น่าภาคภูมิใจ” และ “เราจะช่วยกันทำให้สถาบันการศึกษาของเราทำหน้าที่ได้ดีเช่นนั้นได้อย่างไร” ซึ่งคำตอบไม่หนีไปจากการมีคุณค่าต่อศิษย์ต่อการสร้างอนาคตให้แก่อนุชนรุ่นหลังซึ่งคำถามดังกล่าวจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย (Purpose statement) ค่านิยมหลัก (Core value) และแนวทางการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนร่วมกันเมื่อเป้าหมายชัดและเห็นแนวทางต้องรีบลงมือปฏิบัติ (Action mode) โดยอาจทดลองทำในบางชั้นเรียนในผู้สอนเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ที่เป็นอาสาสมัครและเต็มใจที่จะเป็นผู้ริเริ่มแต่ต้องทำคนเดียวห้องเรียนเดียวต้องมีทีมร่วมคิดร่วมทำซึ่งต้องแยกกันทำแต่จะเรียนรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติร่วมกันโดยต้องสร้างความเข้าใจและความชัดเจนให้แก่ผู้สอนที่ยังไม่ศรัทธาหรือไม่อยากเปลี่ยนแปลงมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC ว่ามีหลักการดำเนินการอย่างไรและผลที่เกิดจากการดำเนินการ PLC จะเป็นอย่างไร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีเป้าหมายหรือฉันทะร่วมกัน (Collaborative learning) ในด้านการเรียนการสอน เป็นการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยครูประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูทุกคน เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้สอนโดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทสำคัญในการให้ผู้สอนทั้งโรงเรียนได้ร่วมทบทวนและกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายเหล่านั้นอย่างแท้จริงกรณีตัวอย่างเช่นโรงเรียนสุขภาวะมีฉันทะร่วมกันในการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อพัฒนาปัญญาภายนอกและการใช้กิจกรรมจิตศึกษาเป็นฐานพัฒนาปัญญาภายใน PLC จึงเน้นไปที่เป้าหมายการเรียนรู้ของเด็กเป็นหลักกิจกรรมหรือโครงการที่แคบสั้นและใช้เวลาสั้นๆ มีกำหนดเวลาที่ชัดเจนจึงไม่ใช่จุดเริ่มต้น PLC ที่แท้จริงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ดี ต่อเนื่องระหว่างครู ผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน (วิจารณ์ พานิชย์, 2555) เช่น การ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI – Continuous quality improvement) กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษา ทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถามพัฒนาและการร่วมแก้ปัญหาไปด้วยกันอย่างต่อเนื่อง



2 ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาหารือ (Coaching & Mentoring) (เจื้อจันท์ จงสถิตอยู่ และพิณสุดา สิริธรร, 2557) (ปริวิทย์ ไวยาฑิยะ, 2558) การพัฒนาผู้สอนต้นแบบ หรือ การสร้างระบบผู้สอน Coach ให้ผู้สอนเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานระหว่างผู้สอนกันเองในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้สอนเกิดพลังที่จะพัฒนาตนเอง หรือ ปรับปรุงกระบวนการทัศน์ของตนเองให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ การแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกันซึ่งเริ่มต้นจากผู้บริหารและผู้สอนในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเป้าหมายขององค์กรโดยนำประสบการณ์และความรู้จากการปฏิบัติหรือความรู้ที่ฝังอยู่จากการทำงานของผู้สอนแต่ละคนจำเป็นต้องอาศัยผู้ชี้แนะ (Coach and) ที่เป็นไปตามความต้องการของผู้สอนโดยการชี้แนะนั้นก็ต้องสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง โดยรูปแบบการศึกษานูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การโค้ชการสะท้อนคิดและการใช้พลังคำถามมีประสิทธิภาพ เนื่องมาจากการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพการโค้ชการใช้พลังคำถามและการสะท้อนคิดภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนมาใช้เป็นรากฐานของการพัฒนารูปแบบซึ่งทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเด่นคือเป็นรูปแบบที่เปิดพื้นที่ให้สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพได้แก่ผู้บริหารอาจารย์นักศึกษาและชุมชนไปใช้ศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเองโดยมีโค้ชคอยให้ช่วยเหลือและสนับสนุนหลายระดับประกอบด้วยโค้ชผู้เชี่ยวชาญ (Expert coach) โค้ชโดยผู้บริหาร (Administrator coach) โค้ชโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer coach) และการโค้ชตนเอง (Self-coach) ที่โค้ชใช้พลังคำถามและการสะท้อนคิดเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ (เพลินตา พรหมบัวศรี และคณะ, 2559)

3. ร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Resulted of practice evaluating ของเพื่อนร่วมวิชาชีพกิจกรรมทั้งหลายทั้งมวลในวง PLC จึงไม่ใช่แค่เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่อาจจะหมายถึงสังเกตการณ์สอนของเพื่อนผู้สอนการนำเสนออธิบายในวง PLC การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จการสร้างเชื่อมั่นจากสิ่งที่ปฏิบัตินำไปสู่ทฤษฎีหรือการสร้างเครือข่ายกับผู้สอนต่างโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของผู้สอนให้ผู้เรียนอย่างแท้จริง เช่น เมื่อต้องหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนร่วมกัน ต้องมีการรวมตัวเพื่อสร้างเป้าหมายให้ชัดเจนและเห็นแนวทาง แล้วลงมือปฏิบัติ (Action Mode) โดยอาจทดลองทำในบางชั้นเรียน ในครูเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ที่เป็นอาสาสมัครและเต็มใจที่จะเป็นผู้ริเริ่ม มีทีมร่วมคิดร่วมทำ จนถึงขั้นประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข (ประวิต เอรารวรรณ์, 2559)

4. เผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่ายเมื่อกระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กมีความสำเร็จวิธีที่จะก่อให้เกิดความยั่งยืนและแพร่ขยายคือการนำเรื่องราวหรือกลไกเหล่านั้นสู่สาธารณชนไม่ว่าจะเป็นการเปิดให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนร่วมกันการสร้างคู่คิดของชุมชน (Community buddy) ข้อสำคัญการเปิดกว้าง



สู่สาธารณะคือการใช้พื้นที่ของโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในเวลาที่ไม่กระทบต่อการจัดกิจกรรมปกติของผู้สอนซึ่งจะทำให้องค์กรมีความยั่งยืนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. การสะท้อนคิด (Reflective) สิ่งสะท้อนการกระทำที่ผู้ปฏิบัติสามารถมองเห็นตนเองภายใต้บริบทจากประสบการณ์ของตนเอง ด้วยวิธีการเผชิญ เข้าใจ และแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานของตนเองทั้งที่ต้องการและจากการปฏิบัติจริง องค์ประกอบ การสะท้อนคิด ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การสะท้อนคิด และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จากการศึกษาของมกราพันธุ์ จุฑะรสก ที่พบว่ากระบวนการมีส่วนร่วมเหมือนกับการเป็นครอบครัวเดียวกัน คือหลักการของจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือน เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีจิตเมตตาเพื่อนมนุษย์ มีความเชื่อและศรัทธาในการทำมาหากิน และพัฒนามิติภายในของตนเองให้เกิดปัญญา ในการคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เริ่มต้นจากแนวคิดระบบครอบครัวของ สังคมไทย ที่มีความรักความผูกพันกันมาเป็นฐานคิดในการสร้างระบบครอบครัวเสมือนที่ให้ทุกคนมีความสัมพันธ์เหมือนคนในครอบครัวครอบครัวเดียวกัน มีการใช้สุนทรียสนทนาเป็นเครื่องมือสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งพลังสำคัญคือความเป็นกัลยาณมิตร ที่ผ่านการฝึกอบรมวิธีการใช้สุนทรียสนทนา และการสะท้อนคิด องค์การที่ต้องการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการสร้างและส่งเสริมการเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (มกราพันธุ์ จุฑะรสก, 2560)

6. การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) AAR จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในกระบวนการจัดการความรู้ก็คือเครื่องมือที่มีชื่อว่าการทบทวนผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือถอดบทเรียน หรือองค์ความรู้ เป็นการรวบรวมบทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติ หรือเครื่องมือวิเคราะห์หลังปฏิบัติ การทบทวนหลังปฏิบัติงาน การทบทวนหลังทำกิจกรรมเป็นต้น การทำ AAR นั้นสามารถดำเนินการได้ไม่ว่าการปฏิบัตินั้น ๆ จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะการทำ AAR มีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัตินั้น ๆ เพื่อให้สามารถทำได้ดีขึ้นในครั้งต่อไป ในการทำ AAR นั้นเป็นการปฏิบัติเพื่อทบทวน (Reflective practice) สิ่งที่ได้ดำเนินการมาแล้วเพื่อนำไปสู่การวางแผนดำเนินการในครั้งต่อไปที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชนพร สำลี, 2559) ส่วนใหญ่การทำ AAR มักจะทำเป็นกลุ่มโดยมีผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) หรือผู้นำทีม (team leader) (นิยมเรียกกันว่า “คุณอำนวย”) เป็นผู้ผลักดันอาจจะทำเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องหรือทำเฉพาะภารกิจหลัก ๆ ในแต่ละครั้งก็ได้วิธีการนี้จะทำให้ทีมงานได้มีโอกาสในการทบทวนพฤติกรรมการทำงานของตนเองในกิจกรรมหนึ่ง ๆ ช่วยให้ทีมงานได้เข้าใจในเนื้องานมากขึ้น และเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น ๆ การที่ทีมงานได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะการทำงานดีขึ้นทั้งนี้ผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้นำทีมมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของ AAR เป็นอย่างมากโดยเฉพาะต้องมีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศของ



การแลกเปลี่ยนเรียนรู้บรรยากาศของควมมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันบรรยากาศของความเป็นทีมงานที่ทำงานเป็นทีมโดยกำหนดให้มีผู้บันทึกเนื้อหาสาระ ที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้

7. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Distance Learning Information Technology: DLIT) เนื่องจากสาเหตุหลักส่วนหนึ่งของปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยกำลังประสบปัญหาในด้านการขาดครูหรือครูไม่ครบชั้นไม่ครบสาระการเรียนรู้ ครูมีประสบการณ์หรือทักษะการจัดการเรียนรู้น้อยขาดสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและการเข้าถึงได้ลำบาก ครูมีเวลาในการจัดการเรียนการสอนน้อยกิจกรรมของโรงเรียนมีมาก ทรัพยากรที่มีกระจุกกระจายไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า และการแก้ปัญหาต่างๆก็ทำได้ในวงจำกัด

ลักษณะการดำเนินงาน DLIT เป็นการจัดการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญหาจากการขาดแคลนผู้สอนเป็นการแก้ปัญหาการศึกษาโดยรวมอย่างยั่งยืน การพัฒนาคุณภาพศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อนำมาใช้ในกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงเรียกว่า DLIT Professional Learning Community (DLIT PLC) เป็นช่องทางในการสร้างและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้กับครูทั่วประเทศ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู เพราะการจะพัฒนาการศึกษาให้ยั่งยืน คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มครูทั่วประเทศ DLIT PLC มี 3 รูปแบบ คือ 1) สื่อรายการที่ทำให้ครูได้เห็นแบบปฏิบัติการสอนที่ดีหรือ Good Practice ของครูไทยและครูทั่วโลก เช่น โทททัศน์ครู 2) กิจกรรมการแบ่งปันและการเรียนรู้หรือ Share and Learn ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น ครูมีนวัตกรรมก็นำเสนอผ่านช่องทาง DLIT PLC คุณครูสนใจก็เลือกไปประกอบการเรียนการสอน นวัตกรรมใดถูกเลือกมากก็อาจจัดเป็นผลงานรางวัลต่อไป และ 3) กิจกรรมการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง หรือ Coaching and Mentoring กิจกรรมที่สร้างครูหรือผู้บริหารให้มีความเชี่ยวชาญแล้วพัฒนาต่อยอดให้เป็นผู้ชี้แนะหรือพี่เลี้ยง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในโรงเรียน โดยอาจสร้างครู หรือผู้บริหารในโรงเรียนเอง DLIT PLC จะทำให้ครูไม่โดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถรวมตัวผ่านสื่อสารทางไกล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31, 2559)

สรุป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กระบวนการในการพัฒนาตนเองร่วมกันในเชิงวิชาชีพระหว่างอาจารย์ ผู้สอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาทุกด้านร่วมกันเป็นแนวทางที่ดีแนวทางหนึ่งในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถาบันการศึกษา โดยการนำกระบวนการของการพัฒนาร่วมกันด้วยกลยุธมิตร์ ได้แก่ การมีเป้าหมายหรือฉันทะร่วมกัน การแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน ทบทวนผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกัน ร่วมเรียนรู้จากการ



ปฏิบัติจริงของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษาหารือ การสะท้อนคิด การเรียนรู้เป็นทีม/การเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ การทบทวนผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล ซึ่งจะสามารถพัฒนาทั้งสมรรถนะของผู้สอน และผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

ข้อเสนอแนะ

ความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community; PLC) ประกอบด้วยหลายปัจจัย การขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป้าหมายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้สามารถนำกระบวนการ PLC ไปจัดทำแผนและแนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการนิเทศ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการสะท้อนผลการดำเนินการ PLC สร้างวัฒนธรรมสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะต้องชี้ชวนให้บุคลากร มีความเข้าใจและยอมรับด้วยตนเองก่อน เช่น การยอมรับว่า หัวใจหลักของการเรียนรู้ของครู คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอน/การปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนของผู้เรียน ความเข้าใจความแตกต่างของระดับการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ การสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร การรับฟัง และแสดงความคิดเห็นด้วยทัศนคติเชิงบวก การมีส่วนร่วม ประโยชน์ส่วนรวม องค์กรรวม พึ่งตนเอง และประหยัดเรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด เนื่องจาก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์กรรวม ควบคู่กับการเป็นคนดี สังคมกัลยาณมิตร มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะการทำงานอย่างทันสมัย

เอกสารอ้างอิง

- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และพิณสุตา สิริธรรังกร. (2557). อภิวัฒน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย . ใน *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ (6-8 พฤษภาคม 2557)*. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพของเยาวชน.
- ธนพร ลำลี. (2559). *การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review)*. เรียกใช้เมื่อ 6 เมษายน 2562 จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/144-km-knowledge/3282-after-action-review>



- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560). นโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้. เรียกใช้เมื่อ 2 มีนาคม 2562 จาก [http://www.moe.go.th/mobile1/viewNews.php?nCatIdnews_act & moe_mod_news](http://www.moe.go.th/mobile1/viewNews.php?nCatIdnews_act&moe_mod_news)
- ประวิทย์ เอราวรรณ. (2559). เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง. เรียกใช้เมื่อ 21 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.ires.or.th/?p=804>
- ปรีวิทย์ ไวยาชีวะ. (2558). อาจารย์มหาวิทยาลัยกับการเป็นพี่เลี้ยง : จุดเริ่มต้นเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. ใน *คู่มืออาจารย์ด้านการสอน*. สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เรียกใช้เมื่อ 21 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.ires.or.th/?p=804>
- เพลินตา พรหมบัวศรี และคณะ. (2559). รูปแบบการศึกษานูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การโค้ช การสะท้อนคิดและการใช้พลังคำถาม วิทยาลัยพยาบาลสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 27(1), 60-72.
- มกราพันธุ์ จุฑารสก. (2560). การสะท้อนเส้นทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จิตบริการ ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ภายใต้ระบบครอบครัวเสมือนสู่คณะปฏิบัติการไร้พรมแดน ปัญญาปฏิบัติ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 27(2), 31-45.
- วิจารณ์ พานิชย์. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: ตาตา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. (2559). *โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ*. เรียกใช้เมื่อ 24 มีนาคม 2562 จาก http://dlit.suratham.ac.th/dlit_mean
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- DOPA KM team. (2559). *การจัดการความรู้ (KM tools) ซึ่งเป็น Tacit knowledge หรือความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งซ่อนเร้นอยู่ภายใน*. Retrieved มีนาคม 19, 2562, from <http://www.thaiall.com/km/indexo.html>
- DuFour. (2007). Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning. *Middle School Journal*, 39(1), 4-8.
- Hord, S. M. et al. (2009). *Guiding Professional Learning Communities: Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning*. UK : Corwin Press.
- Pirtle, S. S. & Tobia, E. (2014). *Implementing Effective Professional Learning Communities*. *SEDL insights*. 2(3). Retrieved April 20, 2017, from



http://www.sedl.org/insights/2-3/implementing_effective_professional_learning_communities.pdf.