

การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่
องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนคิชนกวิทยา และ
โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี*

APPLYING THE KING'S PHILOSOPHY AND THE PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITY TO THE LEARNING ORGANIZATION: THE
CASE STUDIES OF KITCHAKUTWITTAYA SCHOOL AND
BANSUBCHAROEN SCHOOL, CHANTHABURI PROVINCE

จิรัฏฐิกันต์ จันทร์แทน

Jirattikan Chuntan

อนันต์ สัตย์ธรรม

Anan Sattam

อรรถพรณ จันทร์ทอง

Orapan Jantong

กมลชนก เวชสิทธิ์

Kamonchanok Wetchasit

ธีรภัทร หลั่งนาค

Theerapat Langnak

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Rambhai Barni Rajabhat University, Thailand

E-mail: chochaba9@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนคิชนกวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ด้านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวนทั้งสิ้น 20 คน

*Received 15 June 2022; Revised 4 October 2022; Accepted 5 October 2022

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานการณ์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนการสร้างการเรียนรู้ 1.2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ศักยภาพการทำงานระบบทีมที่มีประสิทธิภาพ และ 1.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครุภัณฑ์ผลงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 2 ด้าน คือ 2.1) เป้าหมาย การบริหารจัดการองค์กร ครูนักเรียน บุคลากรทางการศึกษา และ 2.2) ความเข้าใจ มีความเข้าใจแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพ และ 3) แนวทางการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชา ยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” กับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา และให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและบรรลุปเป้าหมายร่วมกัน เกิดการพัฒนาบรรทัดฐานและแนวปฏิบัติ (Norm) สู่ความยั่งยืน

คำสำคัญ: ศาสตร์พระราชา, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this article were to: 1) study the situation of building a learning community of professional learning, 2) synthesize the factors affecting to being a learning organization, and 3) study the guidelines to applying the King's philosophy and the Professional Learning Community towards learning organization. The study was qualitative research by document data analysis, using tool of in - depth interview, focus group discussion by selecting a specific sample group of informant such: school administrators, teachers on the process of learning community towards learning organization total 20 persons to content analysis and conclusion. The research was found that: 1) situation of building a learning community of professional learning consists of 3 elements 1 .1) administrative leadership change, academic leadership, and preparation to drive the construction of learning community, 1.2) Collaborative learning is an effective team ability, team system , and 1.3) Teachers' learning and communication will bring about the achievement of building a learning community and carry out learning and communication, 2) factors affecting the organization of professional learning



consisted of 2 aspects: 2.1) goals, organizational management, student teachers, educational personnel, and 2.2) understanding, understanding of the learning organization concept and applying it to is consistent with the school context and learning together professionally. And 3) Approaches to applying the King's science The strategy was bestowed on “Understanding, Accessing, Developing” with the professional learning community to become a learning organization where everyone participates in the development. And focus on common interests and achieve common goals The development of norms and practices (Norm) for sustainability.

Keywords: King's Philosophy, Professional Learning Community, Learning Organization

บทนำ

“เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” พระปฐมบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ข้างต้น เป็นพระมหากรุณาธิคุณอย่างยิ่งที่ได้พระราชทานให้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตของพลกนิกรชาวไทย ประชาชนชาวไทยได้รับรู้ในนาม “ศาสตร์พระราชา” เป็นแนวคิดที่มีความเป็นสากลต่อการดำเนินชีวิต เน้นกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) โดยนำความทุกข์ร้อนของพลกนิกรชาวไทยเป็นปัญหาหลักในการพัฒนาสู่ความก้าวหน้า กำเนิดเป็นแนวพระราชดำริ พระราชกรณียกิจต่าง ๆ นานัปการ พระองค์ทรงหาแนวทางพัฒนา และชี้ทางสว่างให้ เปรียบเสมือนแสงจันทร์ในคืนวันเพ็ญซึ่งเป็นแสงแห่งการพัฒนาที่สว่างไสวท่ามกลางท้องฟ้าอันมืดสนิท ทรงสร้างประโยชน์สุขแก่ปวงประชาราษฎร์ (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2559) ทั้งนี้แนวคิดต่าง ๆ ยังส่งผลถึงมวลมนุษยชาติอย่างมั่นคง สันติสุข และยั่งยืน หลักการทรงงาน ยุทธศาสตร์พระราชนาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ตั้งอยู่บนหลักของวิทยาศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ อย่างมีเหตุผล (สมบัติ นพรัก, 2561) มีการศึกษาวิจัยที่เป็นระบบ โดยพัฒนาผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สุนันท์ ศลโกสุม และไพฑูรย์ โพธิสาร, 2561) นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางการพัฒนากลุ่มหรือชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันบนฐานการปฏิบัติงานตามบริบทของตนเอง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งมุ่งให้เกิดจากการรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคน เป็นกระบวนการที่สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่สามารถรวมตัวกัน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน เน้นการทำงานแบบกัลยาณมิตร การร่วมมือร่วมพลัง โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้

อย่างเป็นองค์รวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สอดคล้องกับหลักการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาองค์กรนั่นเอง และเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ (Senge, P., 1990) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรโดยเฉพาะในสถานศึกษาให้บุคคลสามารถขยายศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าได้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ให้เติบโตงอกงาม และให้บุคคลทุกระดับในองค์กรได้รู้ว่าจะเรียนรู้ร่วมกันได้ มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่มีจุดประสงค์เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของคนในองค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำหลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน โดยเน้นหลักการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (มารุต พัฒนา และวิชัย วงษ์ใหญ่, 2562)

โรงเรียนคิซมกุฏวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2564 เปิดสอนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีนักเรียนจำนวน 722 คน (โรงเรียนคิซมกุฏวิทยา, 2564) และ โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 เป็นโรงเรียนขยายโอกาส เปิดสอนนักเรียนระดับชั้นอนุบาล ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียนจำนวน 711 คน (โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ, 2564) โรงเรียนทั้งสองมีบริบทและจำนวนนักเรียนใกล้เคียงกัน แต่ละโรงเรียนมีหลักการในการดำเนินงาน คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน โดยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี และส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจากการพัฒนาระบบการประเมินวิทยฐานะ ว9/2564 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีการกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้สอนทุกตำแหน่งต้องมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้งาน (Tasks) ที่จะดำเนินการพัฒนาตามข้อตกลงในหนึ่งรอบการประเมินปีงบประมาณ เน้นการสร้างกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาครูทั้งระบบ ที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครูเพื่อให้ครูมีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนตามสมรรถนะที่สำคัญ สอดรับกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา และการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) โรงเรียนคิซมกุฏวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี เป็นสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานที่เด่นชัดทั้งนโยบายและรูปธรรมการปฏิบัติด้านการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในสถานศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเป้าหมายและจุดเน้นในการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ พัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ พัฒนาผู้เรียน พัฒนาองค์กรสู่คุณภาพการจัดการศึกษา และพัฒนาโรงเรียนให้ได้คุณภาพตามการประกันคุณภาพด้วยกระบวนการ PLC



ปีการศึกษา 2564 เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนอย่างมีความสุข ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไปได้ อีกทั้งการดำเนินการดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวทางของศาสตร์พระราชาที่เป็นนโยบายที่โรงเรียนได้น้อมรับเป็นแนวทางการขับเคลื่อนอยู่แล้ว การถอดบทเรียนเพื่อศึกษาถึงบทเรียนแนวปฏิบัติเพื่อขยายผลจึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญ (มณฑลสรไกรนิติกุล, 2562)

ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาอย่างก้าวหน้าขององค์กร เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งพัฒนาเป้าหมายเดียวกันจะเกิดความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับศาสตร์พระราชาที่ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและมุ่งศึกษาเพื่อน้อมนำมาเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการให้เกิดบรรทัดฐานเป็นหลักปฏิบัติขององค์กร เพื่อสร้างให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ การสร้างการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนคิซมกุฎวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนคิซมกุฎวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนคิซมกุฎวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Method) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบเฉพาะเจาะจง ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 4 คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 16 คน โดยมีหลักเกณฑ์การเลือกคือ เป็นผู้มีอายุ 25 ปี ขึ้นไป มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในขับเคลื่อนงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างน้อย 5 ปี และเป็นผู้นิให้ข้อมูลตลอดกระบวนการวิจัย มีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาสถานการณ์ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนคิซมณูวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี คณะผู้วิจัยดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 1) ข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) โดยการทบทวนวรรณกรรม ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา บทความ รายงาน สภาพบริบทของโรงเรียนคิซมณูวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และการประเมินสถานการณ์ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - dept interview) ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านภาษา และวิจัย จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ได้เท่ากับ 0.67 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดถือว่าแบบสัมภาษณ์มีคุณภาพนำไปใช้ได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) และจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐาน 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 4) การจัดการเรียนการสอน เป็นการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 4 คน และนำข้อมูลที่สังเคราะห์ได้ไปสู่การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อสรุปองค์ความรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ครูผู้สอน การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 16 คน โดยได้กำหนดคุณภาพทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มไว้ คือ 1) เป็นบุคลากรทางการศึกษา 2) เป็นครูผู้สอนที่ร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) เป็นผู้มีความยินดีและให้ความร่วมมือให้ข้อมูลในการวิจัย และ 4) การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม (Participatory observation) เป็นการเข้าไปสำรวจและสังเกตการณ์พื้นที่ดำเนินการวิจัยจริง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Person) กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคิซมณูวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์โครงสร้าง (Structured Interview Form) และการสนทนาแบบเจาะประเด็นกับ โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Person) ผู้วิจัยทำการประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลและเนื้อหา (Content Analysis)

2. การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ความรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนคิซมณูวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี การดำเนินการขั้นตอนนี้จะเป็นการสังเคราะห์ปัจจัยหลังจากได้ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Person) ผู้วิจัยทำการประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลและเนื้อหา (Content Analysis)



3. การศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนคิณภูมิวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี การดำเนินการขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล และตรวจสอบข้อมูลของการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ทั้งจากการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม การกำหนดความหมาย การแยกแยะองค์ประกอบ การเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ และการตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า (Triangulation) โดยการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เป็นการเปรียบจากมุมมองหลาย ๆ ด้านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล สุดท้ายเป็นการนำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Descriptive Analysis) และสรุปภาพรวม

ผลการวิจัย

1. ศึกษาสถานการณ์ การสร้างการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนคิณภูมิวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี จากการศึกษาพบว่าการสร้างการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ดังนี้

1.1 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ลงสู่ห้องเรียน เป็นผู้นำขับเคลื่อนการสร้างการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วย เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการจัดการ ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นผู้ตามให้เกิดจิตสำนึก ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Team Work) ที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนของสถานศึกษา สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันร่วมเรียนรู้และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เกื้อหนุนกันอย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้อย่างมั่นใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมทีมต่างมีเข้าใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน จนเกิดผลงานครู นวัตกรรมการเรียนรู้ที่พิสูจน์จากฝีมือการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Teacher as a key success)

1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) เมื่อสิ้นสุดในแต่ละภาคเรียนหรือแต่ละปีการศึกษาโรงเรียนจัดให้ครูได้นำผลงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยน

เรียนรู้กัน การดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่า เกิดผลดีทางวิชาชีพครู และผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้เป็นสำคัญ ซึ่งนำไปสู่การหาผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของครูผู้สอน

สอดคล้องกับผู้บริหารให้ข้อมูลว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ลงสู่ห้องเรียน โดยร่วมกันวางแผนและนำไปสู่การปฏิบัติ ขับเคลื่อนการสร้างการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”

“ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และควรตระหนักถึงความต้องการและกระตุ้นให้ผู้สอนให้เกิดจิตสำนึกผลประโยชน์ส่วนรวม”

สอดคล้องกับครูให้ข้อมูลว่า “ผู้บริหารจะฝึกให้ครูมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน”

และ “กระบวนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ PLC เป็นแนวทางการพัฒนาการตนเองร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดสาระความรู้ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานแนวทางการปฏิบัติ งานวิจัย หนังสือ ตำรา ถือได้ว่าความรู้ที่ได้เหล่านี้นำมาต่อยอดความรู้เป็น Best Practice ของโรงเรียน”

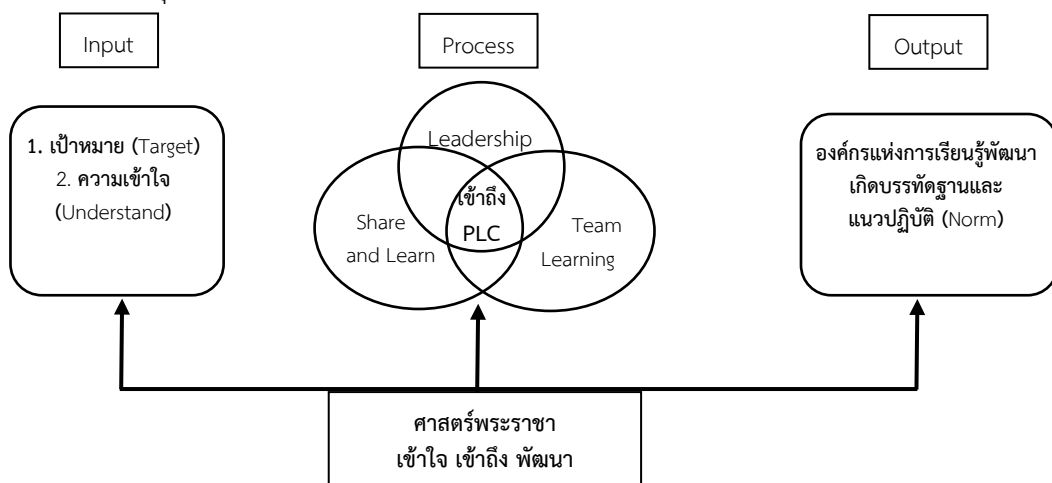
2. การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนคิชนกภูวิทยา และโรงเรียน บ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี จากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ซึ่งคณะผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์จากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ จากการสังเคราะห์ปัจจัยบางข้อมีความสอดคล้องกันหรือมีความหมายไปในทิศทางเดียวกัน คณะผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่

2.1 เป้าหมาย (Target) มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ครูนักเรียน บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และหลักการบริหาร ส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่การเป็น School as learning organization โดยนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ หรือแนวทางที่จะใช้เป็นรูปแบบ และกิจกรรมที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (mutual learning) รวบรวมทรัพยากรแห่งการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและสะดวกต่อการใช้เป็นสถานที่แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน



2.2 ความเข้าใจ (Understand) เข้าใจแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนยุคให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ มีกระบวนการในการจัดการความรู้ คือ 1) สร้างและค้นหาความรู้ จากสิ่งที่มีอยู่แล้วในองค์กร หรืออาจต้องแสวงหาจากแหล่งภายนอกโดยการเรียนรู้จากผู้อื่น 2) จัดเก็บความรู้และรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ 3) แบ่งปัน แลกเปลี่ยน กระจาย ถ่ายโอนความรู้หลายรูปแบบและหลายช่องทาง และ 4) ใช้ประโยชน์จากความรู้โดยการนำไปประยุกต์ใช้งานให้เกิดประโยชน์และเป็นผลสัมฤทธิ์ โดยการจัดระบบและพัฒนาความรู้อย่างสรรค์สร้างจนเกิดนวัตกรรม โดยนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาช่วยจัดการ ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง

3. ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนคิซมณวิทย์วิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ จังหวัดจันทบุรี ได้การดำเนินการจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามโครงสร้างการบริหารงานจากบนลงล่าง โดยโรงเรียนได้ดำเนินงานโครงการมาอย่างต่อเนื่อง การขับเคลื่อนการดำเนินการจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการประยุกต์ด้วยกระบวนการดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

จะเห็นว่า แนวทางการดำเนินการจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีปัจจัยหลัก 2 ด้านที่ต้องสร้างความเข้าใจร่วมกัน ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย 1) เป้าหมาย (Target) มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และ 2) ความเข้าใจ (Understand) เข้าใจการดำเนินการจัดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ข้อมูล และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่าการเข้าถึงการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งครูผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพราะหัวใจหลักของการเรียนรู้ของครูรูปแบบหนึ่งที่สำคัญ คือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เกิดแนวทางการพัฒนาการตนเองร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดสาระความรู้ (Knowledge Asset) ขึ้น เช่น คู่มือการปฏิบัติงานแนวทางการปฏิบัติ นวัตกรรม งานวิจัย หนังสือ ตำรา เป็นต้น ซึ่งความรู้ที่ดีสามารถ ต่อยอดความรู้เป็น Best Practice ของโรงเรียน และนำความรู้ไปเผยแพร่ให้กับผู้ที่สนใจนำไปใช้โดยประเด็นสำคัญที่ขาดไม่ได้คือ ความรู้ต้องมีการประเมินทบทวนอย่างสม่ำเสมอ จึงเกิดเป็นกระบวนการความรู้ อย่าง เป็นระบบสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนมีส่วนร่วม พัฒนา โดยที่ไม่ยึดถือเอาความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ แต่จะมีความเห็นอกเห็นใจ เปิดใจรับฟัง ร่วมสนทนาร่วมกัน ร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดการสร้างบรรทัดฐานและแนวปฏิบัติ (Norm) ในโรงเรียนในระดับที่เหมาะสมที่เป็นทางเลือกหนึ่ง ส่งผลให้โรงเรียนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 แสดงให้เห็นว่าจากสภาพปัญหา และสถานการณ์การดำเนินงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าวข้างต้น ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สอดคล้องกับ ปราณี นาคทอง ซึ่งได้กล่าวถึงการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในวิกฤติการณ์โควิด 19 ในการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองนักเรียนเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างถาวรสู่นักเรียน มีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีม และเครือข่ายการเรียนรู้ และ 3) การจัดการความรู้ ทั้งนี้การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในวิกฤติการณ์โควิด 19 ด้วยวิธีการกระชับหลักสูตร เพิ่มความยืดหยุ่นของโครงสร้างเวลาเรียน ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และสอนอย่างมีแผนที่เหมาะสม ยกระดับการประเมินเพื่อการพัฒนา (ปราณี นาคทอง, 2565) การประเมินเพื่อรับผิได้รับชอบผ่านการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน



วิกฤติการณ์โควิด 19 และในการจัดโครงสร้างและเงื่อนไขสนับสนุน ดังที่ Stoll, L., et. all. และ Hord, S.M. กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูวางแผน ประสานงาน และทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการไว้วางใจยอมรับนับถือ มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนการเรียนการสอน มีงบประมาณเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล องค์ประกอบเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครู (Stoll, L. et al., 2006); (Hord, S. M., 1997) และ เซ็งเก้ ได้กล่าวถึงกระบวนการการเรียนรู้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ประกอบด้วย 1) เข้าใจตนเอง คือ พลังแห่งความมุ่งมั่น (Capacity of Aspire) การมีพลังแห่งความมุ่งมั่นตั้งใจนั้นเป็นเสมือนเข็มทิศที่ชี้ให้เห็นทิศทางที่ต้องการอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญขององค์การการเรียนรู้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม คือ การสร้างเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน โดยเอาแต่ละบุคคลในองค์กรมาเชื่อมโยงเข้าหากัน จนกระทั่งค้นพบว่า เป้าหมายสูงสุดที่เราต้องการคืออะไร และรวมพลังทำสิ่งนี้ให้เกิดขึ้น 2) ความเชี่ยวชาญของบุคคล คือ เราจำเป็นต้องฝึกฝนและเอาชนะตนเองให้ได้ ทำให้ตนเองมีศักยภาพไม่มีที่สิ้นสุด เหมือนอย่างที่เราพุทธเจ้าว่าไว้ มนุษย์ที่ประเสริฐ คือ มนุษย์ที่ฝึกฝนตนเอง หมายความว่า เราเชื่อว่าทุกคนมีพุทธะอยู่ในตัว ทุกคนสามารถมีศักยภาพสูงสุดให้เกิดขึ้นได้ ต้องการวินัยในการฝึกฝนมาก 2) เข้าใจผู้อื่น คือ การสนทนาอย่างใคร่ครวญลึกซึ้ง (Reflective and Generative Conversation) มีการครุ่นคิดพินิจลึก ๆ และตั้งคำถามเป็นช่วง ๆ เมื่อสนทนาเสร็จแล้วขยายผล ต่อยอด เชื่อมโยง กลุ่มก็จะมีความคิดและมุมมองใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการ PLC การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเรียนรู้และเติบโตไปด้วยกัน เชื้อในศักยภาพของกันและกัน และพร้อมที่จะยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นไปด้วยกัน ซึ่งแก่นของเรื่องคือการสนทนาอย่างลุ่มลึก แบบแผนทางความคิด การมีสติ การเห็นอารมณ์ตนเอง ท้ายที่สุดจะเกี่ยวกับเรื่องของจิตวิญญาณและความเป็นตัวเรา ซึ่งตัวตนของเราจะปรากฏตัวอย่างง่าย ๆ และ 3) เข้าใจโลก คือ การเห็นภาพรวมทั้งหมด (Conceptualization) และจับแบบแผนของเรื่องราวต่าง ๆ ที่ซับซ้อนได้ เข้าใจความซับซ้อน เพราะโลกเราซับซ้อน เปลี่ยนแปลงเร็ว ทุกอย่างเคลื่อนไปตลอดเวลาเราสัมผัสด้วยแนวทางที่สำคัญ คือ การคิดเชิงระบบ เพราะสรรพสิ่งทั้งหลายในโลกล้วนเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เห็นสิ่งต่าง ๆ เป็นองค์รวม มีผลกระทบต่อกันและกัน เข้าใจว่าเราเป็นส่วนหนึ่งในระบบ (Senge, P., 1990)

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 จะเห็นได้ว่า จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สอดคล้องกับ เซ็งเก้ ที่กล่าวถึงแนวคิดกฎ 5 ข้อ ที่กล่าวถึงทักษะในการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย

(personal mastery) เปรียบเหมือน “*ต้นทางสำคัญ*” หรือ “*จิตวิญญาณ*” ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เกิดจากการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ดึงศักยภาพของครูทุกคนในองค์กร เพื่อเรียนรู้ในการพัฒนาความเป็นเลิศในทักษะที่ตนเองเลือก ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันที่จะสร้างความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ภายใต้บริบทต่าง ๆ ในองค์กร และส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้และการสร้างความรู้ในองค์กร (knowledge sharing and knowledge creation) ความสัมพันธ์กับ 1) การคิดเชิงระบบ เพื่อการสร้างกรอบแนวคิดจากความรู้ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ที่ต้องอาศัยพลังขับเคลื่อนของผู้นำองค์กรและความร่วมมือของทุกฝ่าย ที่จะทำให้การทำงานในองค์กรเห็นภาพการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน 2) วิสัยทัศน์ร่วมทุกคนต้องมีส่วนร่วมกันสร้างความผูกพันกระตุ้นการเรียนรู้สื่อนาคตร่วมกันในองค์กร และสิ่งที่สำคัญต่อการเรียนรู้ และ 3) การเรียนรู้ของทีมที่ทุกคนมีการแบ่งปันประสบการณ์ ร่วมสนับสนุนการเรียนรู้การสร้างความรู้ให้กับองค์กร (Senge, P., 1990) และ มณฑล สรไกรกิติกุล ได้กล่าวว่าผลประโยชน์องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ซึ่งภาวะผู้นำที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจ สร้างความร่วมมือ และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ผลที่เป็นข้อสรุปจากกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติของแต่ละกลุ่มนั้นเป็นการให้ข้อมูลเชิงลึกและสะท้อนสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นที่เป็นรายละเอียดมากขึ้นขององค์กร ทำให้สมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจและเห็นภาพรวมของการทำงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น และเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีการตีความ วิเคราะห์ และขยายมุมมองจากการเปิดใจรับฟังและการมีส่วนร่วมของสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มจนทำให้แต่ละคนนั้นเกิดความเข้าใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นมุมมองของตนเองที่เกิดขึ้นจริงจากการปฏิบัติงานในองค์กร โดยสมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมจนกระทั่งเกิดเป็นข้อสรุปของแต่ละกลุ่มขึ้นมาเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนหัวใจของการวินิจฉัยองค์กรที่ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำ งานเพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือผลของการวินิจฉัยด้วยตนเอง (มณฑล สรไกรกิติกุล, 2562)

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 แสดงให้เห็นว่า แนวการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการ สอดคล้องกับ วงษ์สิริ เรืองศรี และคณะ กล่าวว่าการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการจัดการเรียนรู้ในการจัดการตนเองตามศาสตร์พระราช่า ที่มีการจัดการตนเองในชุมชน กำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาทุกคนได้ร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการชุมชนในทุกด้าน จึงสามารถจัดการปัญหา มีการจัดการอย่างเป็นรูปธรรมจนเกิดความยั่งยืน ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง เป็นเหมือนล้อรถในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนมีกิจกรรมที่เป็นองค์กรร่วมกระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกันของคนในชุมชนด้วยทุนทางทรัพยากร



และศักยภาพของชุมชนอย่างพอเพียง พึ่งพาตนเองได้ มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกชุมชนบนพื้นฐานการเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม การดำเนินกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ปรับประยุกต์ใช้กับศาสตร์พระราชา เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา (วงษ์ศิริ เรื่องศรี และคณะ, 2563) และสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน). ได้กล่าวถึง เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ว่า “เข้าใจ” คือ เข้าใจปัญหา เข้าถึงผู้คน และพื้นที่ (Empathize) แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก ควบคู่กับการศึกษาและทำความเข้าใจสภาพสังคมและภูมิศาสตร์ของแต่ละพื้นที่ เข้าใจถึงปัญหา สะท้อนให้เห็นวิถีคิดแบบนักสังคมและมานุษยวิทยา ในกระบวนการ PLC อาศัยการพัฒนาองค์กรแบบร่วมกันคิด ร่วมกันทำไปจนถึงอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล สร้างความเข้าใจกระบวนการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งในระดับทฤษฎีและการวิจัยเชิงประจักษ์ มีวิธีการพิจารณาอย่างรอบด้าน ขณะเดียวกันก็เจาะลึกเฉพาะเรื่อง เฉพาะกลุ่มทั้งในระดับปัจเจกและชุมชน มีการระบุความต้องการ (Define) ความเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ จะต้องทำงานร่วมกับความสามารถในการมองความสัมพันธ์โดยรวม เพื่อนำไปสู่การระบุความต้องการที่แท้จริง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงวิถีคิดแบบนักวิเคราะห์และวิถีคิดเชิงระบบ ที่ทำหน้าที่ศึกษาปัญหาและความต้องการขององค์กรในการกำหนดบุคคล ข้อมูลการประมวลผลการสื่อสารนักวิเคราะห์ที่ดีควรมีความรู้หลายด้าน คือความรู้ในเรื่องที่กำลังวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ นักวิเคราะห์เป็นคนช่างสังเกต และช่างถามเพื่อจะได้สามารถทราบความต้องการและระบุปัญหาในการจัดการเรียนรู้ได้ การสร้างความเข้าใจ จะต้องหมั่นประชุมเป็นเนืองนิตย์ มีความพยายาม เอาใจในงานต่าง ๆ ใช้แนวทางการสื่อสารสัมพันธ์ และมีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ ในการเรียนรู้เป็นทีม องค์กรต้องร่วมแรงร่วมใจเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพที่มีแบบแผนความคิดในการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด “เข้าถึง” คือ ค้นหาแนวทางแก้ปัญหา (Ideate) เมื่อระบุโจทย์ได้อย่างแม่นยำ การคิดหาทางเลือกจึงสามารถทำได้ ด้วยวิถีคิดแบบนักวิทยาศาสตร์ มีกระบวนการคิดเชิงเหตุผล โดยเริ่มตั้งแต่ การสังเกต การรวบรวมข้อมูล การตั้งสมมติฐาน การทดสอบ และการสรุปผลตามลำดับ ซึ่งเราสามารถนำมาปรับใช้ในการขับเคลื่อน PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน การเข้าถึงจะต้องใช้เทคนิควิธีการขั้นสูง เพื่อพัฒนาองค์กร โดยต้องสร้างบรรยากาศในการพูดคุยอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน มีการสะท้อนผลจนทำให้เกิดนวัตกรรม และผู้สร้างนวัตกรรมที่ไม่ปิดกั้นความเป็นไปได้ โดยมีตัวช่วยสำคัญคือความรู้ในด้านต่าง ๆ และการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมส่งผลให้มีบุคคลที่

รอบรู้ในองค์กร ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ผูกพัน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ “พัฒนา” คือ พัฒนาต้นแบบ (Prototype) หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการออกแบบ คือ การพัฒนาต้นแบบสำหรับเปลี่ยนความคิดให้เป็นรูปเป็นร่าง ทั้งเพื่อทดสอบความคิดตั้งต้นและเพื่อนำไปทดสอบการใช้งานจริง ในขั้นตอนนี้ ต้องอาศัยทั้งการค้นคว้าทางด้านเทคนิค และความคิดแบบไม่ยอมแพ้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นวิธีคิดแบบนักประดิษฐ์ เกิดแนวคิดสร้างสรรค์พัฒนาเป็นนวัตกรรม ที่เกิดจากการใช้ประสบการณ์ตรง จนตกผลึกความรู้ และเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในกระบวนการ PLC ทำให้เกิดนวัตกรรมที่ได้จากความต้องการใช้งานเพื่ออำนวยความสะดวกซึ่งอาจสามารถนำไปต่อยอด ตอบสนองความต้องการการใช้ประโยชน์กับผู้เรียนโดยตรง และ5) ทดสอบ (Test) เมื่อได้ต้นแบบแล้วสิ่งสำคัญในการนำไปใช้จริง ก็คือ วิธีคิดแบบนักทำ ในกระบวนการ PLC คือการลงมือทำ รู้ลึก รู้จริง ด้วยการลงมือปฏิบัติ มีเป้าหมายชัดเจนว่ามีความต้องการอะไร อย่างไร เพื่อใคร มีโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของกระบวนการ PLC จัดการดำเนินการที่ต่อเนื่อง มุ่งความยั่งยืน ปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์กรแบบไม่รวมศูนย์ จะเห็นได้ว่าการพัฒนา ถือเป็นความสำเร็จสูงสุดตามเป้าประสงค์ของการพัฒนางาน ส่งผลให้องค์กรแห่งการเรียนรู้มีการคิดเชิงระบบบูรณาอย่างสร้างสรรค์ได้องค์ความรู้ใหม่ เป็นการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงในพื้นที่ มีความยืดหยุ่นและหวังผลในทางปฏิบัติ บวกกับการนำความรู้ใหม่มาปรับปรุงต้นแบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่แท้จริง นั่นคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คนให้พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ศาสตร์พระราชาเปรียบเสมือน “เข็มทิศ” สร้างให้เกิดกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ด้วยความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ผลสำเร็จที่ภาคภูมิใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การค้นพบองค์ความรู้ที่เกิดจากการบ่มเพาะความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ที่ขยายผลและพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จนเกิดบรรทัด รอบด้าน ลึกซึ้ง ทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน), 2561)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ศาสตร์พระราชาเป็นพื้นฐานหลักการพัฒนาปัจเจกบุคคลและการพัฒนาองค์กรที่สำคัญและสามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลาย การศึกษาถึงหลักการพื้นฐานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้แล้วจะสามารถประยุกต์ใช้กับเครื่องมือการบริหารองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างสอดคล้องกัน ผลการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการดำเนินการจัดกระบวนการชุมชนการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการ



เรียนรู้ทางวิชาชีพ มีปัจจัยหลัก 2 ด้านที่ต้องสร้างความเข้าใจร่วมกัน ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ การมุ่งถึงเป้าหมาย (Target) มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และการมีความเข้าใจ (Understand) เข้าใจการดำเนินการจัดการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ ประกอบด้วยหลักการสำคัญคือผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสุดท้ายคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้ทั้งหมดเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร และตั้งอยู่บนฐานของการเข้าใจ เข้าถึง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้คือ การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหลักการและกระบวนการสำคัญสำหรับผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนให้เกิดขึ้นตลอดเวลาและพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนต่อไป และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปคือ ควรมีการพัฒนาวิจัยและพัฒนาเพื่อศึกษาและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด - 19 และควรมีการศึกษารูปแบบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีการแสวงหาความรู้และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เกิดขึ้นได้ด้วยความร่วมมืออย่างดียิ่ง จากผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนศิษย์คุณวุฒวิทยา และโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ ผู้ให้ข้อมูลภาคสนาม ขอขอบคุณทางด้านวิชาการครั้งนี้ แต่ ดร.กมลวรรณ อนันต์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนศิษย์คุณวุฒวิทยา (ผู้ล่งลับ) หากดวงวิญญาณของท่านได้รับรู้ คณะผู้วิจัยทุกคนขอขอบพระคุณ เพราะท่านเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำบทความวิจัยเรื่องนี้ และขอดวงวิญญาณของท่านสู่สุคติภพ ด้วยเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาการพิมพ์.
- ปราณี นาคทอง. (2565). การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในวิกฤติการณ์โควิด 19. วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 3(1), 63-69.
- มณฑล สรไกรกิติกุล. (2562). การวินิจฉัยองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. สถาบันวิจัยเศรษฐกิจจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 18(2), 1-13.

- มารุต พัฒนาผล และวิชัย วงษ์ใหญ่. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- โรงเรียนคิซมกุฎวิทยา. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี 2564. จันทบุรี: โรงเรียนคิซมกุฎวิทยา.
- โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี 2564. จันทบุรี: โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ.
- วงศ์สิริ เรืองศรี และคณะ. (2563). ศาสตร์พระราชา ศาสตร์แห่งแผ่นดิน ศาสตร์แห่งการก่อเกิด“การพัฒนาชุมชน”. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ, 7(12), 264-279.
- สมบัติ นพรัก. (2561). ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาศาสตร์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครู. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน). (2561). สร้างเศรษฐกิจไทยด้วยความคิดสร้างสรรค์. นิตยสารส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผลักดันเศรษฐกิจไทย โดย CEA, 9(12), 1-15.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเฟื่องฟ้า พริ้นติ้ง.
- สุนันท์ ศลโกสม และไพฑูรย์ โพธิสาร. (2561). ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาการศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 4(supplement), 1(1), 10-11.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2559). ตามรอยพระยุคลบาทครูแห่งแผ่นดิน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York: Harper Collins. Publishers.
- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: communities of continuous inquiry and improvement. Southwest Educational Development Laboratory, Austin: Texas.
- Senge, P. (1990). The fifth discipline : The art and practice of the learning organization. New York: Currency Doubleday.
- Stoll, L. et al. (2006). Professional Learning Communities: A review of the literature. Journal of Education Change, 7(1), 221-258.