



การเรียนรู้ตลอดชีวิต : แนวทางการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริม บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาส
Lifelong Learning: Knowledge Management for Personnel Development in Educational
Opportunity Expansion Schools

ณัฐกฤตา นรชาญ

ชวัลรัตน์ นรชาญ

สุรินทร์ นานาผล

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Nutkrita Norachan

Chawanrat Norachan

Surin Numnaphol

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Roi-Et Buddhist College

Email: molan52@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 10 มกราคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 23 กุมภาพันธ์ 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 24 กุมภาพันธ์ 2568

Received: January 10, 2025; Revised: February 23, 2025; Accepted: February 24, 2025

บทคัดย่อ

การเรียนรู้ตลอดชีวิตถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน บทความนี้นำเสนอแนวทางการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของโรงเรียนขยายโอกาส โดยการจัดการความรู้ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับองค์กรภายนอก แนวทางดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่และเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน บทความนี้จึงสรุปว่า แนวทางการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งความรู้และทรัพยากรการเรียนรู้ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่และทักษะที่จำเป็น การส่งเสริมการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรภายนอกเพื่อขยายโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อมูลที่ทันสมัย แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสเท่านั้น แต่ยังสร้างรากฐานที่เข้มแข็งสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้เรียนและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การเรียนรู้ตลอดชีวิต; การจัดการความรู้; โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

Lifelong learning is a crucial process in the development of personnel in opportunity expansion schools, playing a significant role in reducing educational inequality and enhancing the capabilities of staff to adapt to the changes of the modern era. This article presents knowledge management strategies to promote lifelong learning in opportunity expansion schools. These strategies include fostering a culture of learning, developing information technology infrastructure, providing continuous training and skill development, encouraging reflective practices, and establishing learning networks with external organizations. Such approaches help personnel cultivate the capacity to create innovative solutions and improve the effectiveness of teaching and learning within schools. The article concludes that knowledge management strategies aimed at promoting lifelong learning focus on systematically developing the potential of teachers and staff. Key elements include creating a learning culture that encourages participation and knowledge exchange through Professional Learning Communities (PLCs), enhancing IT infrastructure to support access to knowledge resources, providing ongoing training to equip staff with new knowledge and essential skills, promoting reflective practices to help personnel recognize their strengths and areas for improvement, and establishing learning networks with external organizations to broaden opportunities for sharing experiences and up-to-date information. These strategies not only elevate the capabilities of staff in opportunity expansion schools but also lay a strong foundation for lifelong learning, ultimately benefiting students and contributing to sustainable community development.

Keywords: Lifelong Learning; Knowledge Management; Educational Opportunity Expansion Schools

บทนำ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขยายโอกาสซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยเสริมสร้างทักษะและศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการสำคัญที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการรวบรวม สร้าง แบ่งปัน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการ ทักษะวิชาชีพ และการแก้ปัญหาในบริบทของสถานศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ (นันทน์ บรรจงจิตต์, 2562)

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบหลักของการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหา สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และวิธีการจัดการเรียนรู้ (สุวรรณา สถาอานันท์, 2560) ผู้สอนมีบทบาทในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ในขณะที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องมีความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เนื้อหาที่นำมาสอนต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้เป็นอีกองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้อย่างมาก การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดห้องเรียนที่มีความยืดหยุ่น การใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถมีสมาธิและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น (ณัฐฉิฌูแก้ว, 2562) นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกับเพื่อนยังเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างทักษะทางสังคมและการคิดวิเคราะห์ วิธีการจัดการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเลือกใช้วิธีการสอนควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับเนื้อหาและลักษณะของผู้เรียน เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) หรือการเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-Based Learning) (พรทิพย์ ศิริบำรุง, 2564) การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน และช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

โรงเรียนขยายโอกาสมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมโอกาสให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงการศึกษาได้มากขึ้น การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากครูและบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เน้นการจัดการความรู้ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน (สมชาย พฤทธิพันธุ์, 2563) การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมถึงผู้นำสถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา และชุมชน การจัดการความรู้ไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในองค์กร กระบวนการดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส (สุภาพร ทองประเสริฐ, 2564)

ดังนั้น บทความนี้มุ่งเน้นการศึกษาแนวทางการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาส โดยนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการดังกล่าวและประโยชน์ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวคิดที่เน้นความสำคัญของการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตของบุคคล โดยไม่ได้จำกัดเพียงแคในวัยเรียนหรือในระบบการศึกษาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย แนวคิดนี้เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสารและความรู้

(Knowledge-based Society) ซึ่งความรู้กลายเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างยั่งยืนในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

สาระสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตคือการมุ่งส่งเสริมให้บุคคลสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ออนไลน์ การฝึกอบรม การศึกษาในสถานที่ทำงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล แนวคิดนี้ยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะที่หลากหลายทั้งด้านอาชีพ การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อสังคม การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2562)

การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกระบวนการที่บุคคลแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ได้แก่ (1) การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต (Learning throughout life) ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ ไม่จำกัดเพียงในระบบการศึกษา แต่ครอบคลุมถึงการเรียนรู้นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2) การเรียนรู้ในทุกบริบท (Learning in all settings) ครอบคลุมทั้งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ที่ทำงาน ครอบครัว และสังคม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และ (3) การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-centered learning) ซึ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกวิธีการและเนื้อหาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ (Competency-based learning) ซึ่งหมายถึงการพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ประเภทนี้มุ่งเน้นให้บุคคลสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (สุรัชย์ ศรีทิพย์อาสน์, 2563) นอกจากนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังต้องอาศัยการส่งเสริมจากภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยต้องมีโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาและระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย ระบบการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรในองค์กร และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ที่สนับสนุนให้ประชาชนมีโอกาสดำเนินการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศในระยะยาว (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2564)

ในบริบทของประเทศไทย การเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รับการส่งเสริมผ่านนโยบายของภาครัฐ เช่น การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้สาธารณะ และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน แนวคิดนี้ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงไม่ได้เป็นเพียงการยกระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2563)

ดังนั้นแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์อย่างต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ โดยครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี แนวคิดนี้เน้นการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะรอบด้าน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และทักษะตลอดช่วงชีวิต

การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการรวบรวม สร้างสรรค์ แลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร การจัดการความรู้ครอบคลุมทั้งการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม (Explicit Knowledge) เช่น เอกสาร งานวิจัย และคู่มือการทำงาน รวมถึงความรู้เชิงนามธรรม (Tacit Knowledge) เช่น ความชำนาญ ประสบการณ์ และทักษะของบุคลากร กระบวนการจัดการความรู้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคของเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ที่การเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขัน (ธนิตา วิทยสมบัติ, 2562)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรวบรวม จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และใช้ประโยชน์จากความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรโดยรวม ตามแนวคิดของ นพพร ทองพูน (2561) องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้ประกอบด้วย การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดใจรับความรู้ใหม่และแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน การพัฒนาวัฒนธรรมดังกล่าวสามารถทำได้ผ่านกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดความตระหนักในสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรในขณะเดียวกัน การจัดการความรู้จำเป็นต้องมี โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ที่เหมาะสมเพื่อรองรับกระบวนการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้ ตามแนวทางของ วิชญา ภู่วิจิตร (2562) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบฐานข้อมูล ระบบจัดการเอกสาร และแพลตฟอร์มการสื่อสารภายในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างเต็มศักยภาพ การฝึกอบรมควรครอบคลุมทั้งทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านการจัดการความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในการใช้งาน อีกทั้งองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการจัดการความรู้คือ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับองค์กรภายนอก ตามแนวทางของ รัตนภรณ์ ศรีวิชัย (2563) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมสรุปผลรายเดือน หรือการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ช่วยให้บุคลากรได้ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงาน นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความรู้กับองค์กรภายนอก เช่น การเข้าร่วมสมาคมวิชาชีพหรือการประชุมวิชาการ เป็นวิธีที่ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

การจัดการความรู้ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ได้แก่ การระบุความรู้ (Knowledge Identification) เพื่อค้นหาความรู้ที่จำเป็น การสร้างหรือรวบรวมความรู้ (Knowledge Creation/Acquisition) การจัดเก็บและจัดระเบียบความรู้ (Knowledge Storage and Organization) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Application) การดำเนินกระบวนการเหล่านี้ให้สำเร็จต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้นำองค์กร การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร (สุทธิมา โสภณวัฒน์, 2563) ในด้านการศึกษา การจัดการความรู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ครู และผู้บริหาร โดยช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร การจัดการความรู้ในสถานศึกษาไม่เพียงช่วยเสริมสร้างคุณภาพของกระบวนการเรียนการสอน แต่ยังช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรการศึกษาในภาพรวม การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน (สุวิมล อารีกุล, 2564)

ดังนั้นการจัดการความรู้ จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนี้ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก เช่น การกำหนดองค์ความรู้ การรวบรวม คัดเลือก จัดเก็บ แบ่งปัน และประยุกต์ใช้ความรู้ นอกจากนี้ การนำโมเดลต่าง ๆ เช่น โมเดลปลาหัว มาใช้ในการจัดการความรู้ ยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร โดยมีปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

โรงเรียนขยายโอกาส

โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ป.1-ม.3) โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ห่างไกลที่มีข้อจำกัดด้านการเดินทางหรือการเข้าถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนประเภทนี้ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขยายโอกาสให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ลักษณะเด่นของโรงเรียนขยายโอกาสคือการให้บริการการศึกษาที่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนที่มีความเสี่ยงต่อการหลุดจากระบบการศึกษา โรงเรียนเหล่านี้มักมีขนาดเล็กและตั้งอยู่ในชุมชนชนบทเพื่อให้เด็กในพื้นที่สามารถเข้าถึงการศึกษาได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ โรงเรียนขยายโอกาสยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนผ่านการพัฒนาทักษะอาชีพและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น (นงนุช แสงจันทร์, 2562) อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขยายโอกาสมักเผชิญกับความท้าทาย เช่น การขาดแคลนครูวิทยากรทั้งด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ครูที่ประจำในโรงเรียนขยายโอกาสมักต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน รวมถึงต้องสอนหลายวิชาในระดับชั้นที่หลากหลาย นอกจากนี้ จำนวนครูที่มีความเชี่ยวชาญในบางสาขาวิชายังมีไม่เพียงพอ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาส (สมชาย ทองสุก, 2563) แม้จะมีข้อจำกัด แต่โรงเรียนขยายโอกาสยังคงเป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในประเทศไทย ความสำเร็จของโรงเรียนประเภทนี้ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากภาครัฐ ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขยายโอกาสสามารถทำได้ผ่านการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ การพัฒนาครู และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการทางการศึกษาในพื้นที่ชนบทได้อย่างยั่งยืน (พรทิพย์ สมบูรณ์, 2564)

สรุปได้ว่า โรงเรียนขยายโอกาสเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนในพื้นที่ชนบทหรือห่างไกลที่มีข้อจำกัดในการเดินทางและเข้าถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนเหล่านี้จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำในประเทศ ลักษณะเด่นของโรงเรียนขยายโอกาสคือการให้บริการการศึกษาที่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร โดยเฉพาะนักเรียนที่มีความเสี่ยงต่อการหลุดออกจากระบบการศึกษา อีกทั้งยังมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนผ่านการพัฒนาทักษะอาชีพและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขยายโอกาสมักเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนครูวิทยากรทั้งบุคลากรและอุปกรณ์การเรียน ครูต้องสอนหลายวิชาพร้อมกันและมักไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน แม้จะมีข้อจำกัดเหล่านี้ โรงเรียน

ขยายโอกาสยังคงเป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งความสำเร็จของโรงเรียนประเภทนี้ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากภาครัฐ ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ การพัฒนาครู และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการทางการศึกษาในพื้นที่ชนบทได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาส

สำหรับผู้เขียนขอเสนอแนวทางการจัดการความรู้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ดังต่อไปนี้

1. การจัดการความรู้ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน อาจจัดตั้ง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community - PLC) เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้อะกัษะ และประสบการณ์ รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานจริง

2. การจัดการความรู้ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร การจัดการความรู้ในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บและแบ่งปันข้อมูลโรงเรียนควรพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์หรือระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บความรู้และทรัพยากรการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น สื่อการสอน วิดีโอการอบรม หรือคู่มือการทำงาน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร

3. การจัดการความรู้ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร การจัดการความรู้ควรรวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการฝึกอบรม การสัมมนา และการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมวิจัยหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ

4. การจัดการความรู้ด้านส่งเสริมการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการความรู้ โดยโรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรได้วิเคราะห์การทำงานที่ผ่านมา เพื่อตระหนักถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่ต้องปรับปรุง กระบวนการนี้ช่วยให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมใหม่ในกระบวนการเรียนการสอน

5. การจัดการความรู้ด้านสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรภายนอก เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย องค์กรภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับข้อมูลที่ทันสมัย การมีเครือข่ายเช่นนี้ช่วยเพิ่มโอกาสให้โรงเรียนขยายโอกาสการพัฒนาบุคลากรและสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ยั่งยืน

แนวทางเหล่านี้ไม่ใช่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและชุมชนโดยรวมได้อย่างยั่งยืน

บทสรุป

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งมีบทบาทในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการรวบรวม สร้างสรรค์ แบ่งปัน และใช้ความรู้ในองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน กระบวนการนี้ ไม่เพียงช่วยพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร แต่ยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและองค์กรโดยรวม การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสควรดำเนินการผ่านแนวทางที่ชัดเจนและยืดหยุ่น เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรภายนอก แนวทางเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความต่อเนื่องในการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีการจัดการความรู้เป็นหัวใจสำคัญ จึงไม่ได้เป็นเพียงแนวคิด แต่เป็นกระบวนการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในโรงเรียนขยายโอกาส การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรผ่านการเรียนรู้และการจัดการความรู้จะช่วยให้โรงเรียนสามารถสร้างสรรคการศึกษาและพัฒนาบุคลากรให้พร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและมีคุณภาพในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่นักวิชาการได้สังเคราะห์ วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในโรงเรียน ผู้เขียนจึงได้สรุปโดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 แนวทางการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในโรงเรียน
เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากแผนภาพที่ 1 พบว่า แนวทางการจัดการความรู้เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นบรรยากาศที่มีชีวิตชีวาของการร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรในกิจกรรมอบรมและพัฒนาทักษะนักเรียนมีส่วนร่วมกับอุปกรณ์ไอทีสมัยใหม่ โดยมีเครือข่ายอุปกรณ์ดิจิทัลแสดงถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่แข็งแกร่ง และมีจุดเน้นที่วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กลุ่มคนมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานผ่านการสนทนา นอกจากนี้ยังมีการสร้างเครือข่ายการเชื่อมต่อกับองค์กรภายนอก เพื่อส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ ภาพรวมสะท้อนถึงความทันสมัย ความร่วมมือ และแรงบันดาลใจในองค์กรการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). นโยบายการจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2564). สังคมแห่งการเรียนรู้: แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.
- ณัฐวุฒิ ชูแก้ว. (2562). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนิศา วิทยสมบัติ. (2562). การจัดการความรู้ในองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช แสงจันทร์. (2562). บทบาทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชนบท. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพพร ทองพูน. (2561). การจัดการความรู้ในองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทน์ บรรจงจิตต์. (2562). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรทิพย์ ศิริบำรุง. (2564). นวัตกรรมและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. นครราชสีมา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พรทิพย์ สมบูรณ์. (2564). การพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านการศึกษาขยายโอกาส. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตนภรณ์ ศรีวิชัย. (2563). กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิญา ภู่วิจิตร. (2562). เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชาย ทองสุก. (2563). การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขยายโอกาสในประเทศไทย. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมชาย พลทธิพันธุ์. (2563). การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2562). การเรียนรู้ตลอดชีวิต: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). การพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิตในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการพัฒนามนุษย์แห่งศตวรรษที่ 21. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2563). การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กศน.
- สุทธิมา โสภณวัฒน์. (2563). การจัดการความรู้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพร ทองประเสริฐ. (2564). กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล อารีกุล. (2564). บทบาทของการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวรรณ สถาอานันท์. (2560). การจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ ศรีทิพย์อาสน์. (2563). การศึกษากับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.