

รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา ผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

สืบสกุล ใจสมุทร นภพร ทศนัยนา ประวิทย์ ทองไชย และรังสฤษฎ์ จำเริญ
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อนำไปสร้างรูปแบบ เมื่อได้รูปแบบจึงนำไปตรวจสอบความเหมาะสมด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เพื่อยืนยันว่ารูปแบบสามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง

ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การทำงาน 4 ด้าน (PIER Model) คือ 1) วางแผน 2) การนำไปปฏิบัติ 3) ประเมินผล 4) สะท้อนผล โดยมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1) รวมกลุ่ม ผู้ฝึกสอนกีฬาจำนวน 4 - 8 คน แต่งตั้งคณะกรรมการประจำกลุ่ม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ 2) ค้นหาปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา คือ ให้สมาชิกในกลุ่มระบุปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา ของตัวเอง พร้อมทั้งร่วมกันจัดลำดับของปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา สมาชิกร่วมกันนำเสนอสาเหตุหรือที่มาของ ปัญหา สมาชิกร่วมกันกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาจากสาเหตุหรือที่มาของปัญหา 3) ออกแบบกิจกรรมการ แก้ปัญหา ผู้ฝึกสอนร่วมกันออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา 4) การนำไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล ผู้ฝึกสอนนำ กิจกรรมไปทดลองใช้ และประเมินผล และ 5) สะท้อนผล ผู้ฝึกสอนร่วมกัน สรุป วิพากษ์ และอภิปรายผลจากการนำไป ทดลองใช้ ด้วยทบทวนผลหลังปฏิบัติงาน (AAR: After Action Review) โดยมีกระบวนการจัดการความรู้สอดแทรกอยู่ ทุกกระบวนการ 3 ขั้นตอนตอนคือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ และ 3) การแลกเปลี่ยนแบ่งปัน ความรู้

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการความรู้ ผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา



INTEGRATED MODEL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY FOR DEVELOPING COACHES IN SPORT SCHOOLS

Serbsakul Jaisamut, Nopporn Tasnaina, Rangsarit Jamrern, and Prawit Tongchai

Faculty of Sport Science, Burapha University

Abstract

The objective of the research is to create the integrated model of knowledge management (KM) and professional learning community (PLC) for developing coaches in sport schools by using in depth interview with 9 experts to determine the model. The use of the model was confirmed by 6 experts.

The results of research revealed that the integrated model of knowledge management (KM) and professional learning community (PLC) for developing coaches in sport schools consists of 4 factors (PIER Model). There are: 1) plan 2) implement 3) evaluate and 4) reflect, in each of 5 factors composes with 5 processes: 1) grouping of 4-8 coaches: dominate the committees, establish the vision, mission and objectives 2) identify the problem and the needs: identify problems and the need to be developed and then prioritize them 3) design activities to solving problems: Coaches jointly design activities to solve problems 4) implementing and evaluating: coaches experiment and evaluate the activities and 5) reflexing: Coaches jointly criticize, discuss, conclude and evaluate. The result after action review, there was KM integrated in every process which consists of 3 steps: 1) knowledge acquisition 2) knowledge organization and 3) knowledge sharing.

Keywords: Professional Learning Community, Knowledge Management, Coach in sport schools



บทนำ



จากนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่องการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active learning และ Professional learning community (PLC) หรือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่คุณภาพไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมได้นำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง (Office of Secondary Educational Service Area Office 17, 2017) โดยในประเทศชั้นนำด้านการศึกษา และด้านการศึกษา เช่น ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศจีน และประเทศเยอรมัน ได้ให้ความสำคัญกับผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา ด้วยเหตุผลที่ว่า การกีฬาสามารถสร้างให้เศรษฐกิจดี และเป็นเครื่องมือในการสร้างความสุขทางสังคม (Ministry of Tourism and Sports, 2017; Office of the Education Council, 2017) โดยที่รัฐต้องจัดรูปแบบการศึกษาให้กับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา และต้องเป็นรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ด้วยเหตุผลสำคัญ คือ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ หากจัดการศึกษารูปแบบปกติอาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคคลดังกล่าวให้มีความรู้ความสามารถตามศักยภาพของเขาได้ รัฐจึงมีหน้าที่ลงทุนพิเศษสำหรับบุคคลเหล่านี้ และถือเป็นสิทธิของบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษที่จะได้รับบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพของตน แผนการศึกษาแห่งชาติจึงต้องกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ที่ครอบคลุมการดูแลและพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Office of the Education Council, 2017) โดยที่ในประเทศไทย ผู้ฝึกสอนยังขาดระบบการจัดการที่ชัดเจนจึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาให้ทัดเทียมกับประเทศชั้นนำได้ อีกทั้งยังขาดความต่อเนื่องในการพัฒนานักกีฬาจากขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ (Ministry of Tourism and Sports, 2017) ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษาต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬาได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมไปถึงองค์ความรู้ใหม่ในเชิงกีฬา และวิทยาศาสตร์การกีฬา (Institute of Physical Education, 2017)

การจัดการเรียนรู้ (Knowledge management: KM) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งมีผลงานวิจัยยืนยันตรงกันว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดในการพัฒนาผู้เรียน และโรงเรียน โดยจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้สอนสู่การเป็นผู้สอนมืออาชีพ ตลอดจนการพัฒนาโรงเรียนภายใต้การแข่งขันทางการศึกษา ด้วยระบบคุณภาพและมาตรฐานสากลที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันประเทศผู้นำทางการศึกษาโลกหลายแห่ง เช่น เกาหลีใต้ ฮองกง สิงคโปร์ ได้นำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Vescio, Ross & Adam, 2008; Vicharn Panich, 2013) การจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีรูปแบบและวิธีเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม วิचारณ พานิช (Vicharn Panich, 2013) ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่างกับศตวรรษที่ 20 เพราะว่าโลกในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งรูปแบบความสัมพันธ์ของคนในสังคมก็แตกต่างไปจากเดิม ทำให้ทักษะความต้องการในการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไป การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน จึงเป็นในรูปแบบที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by doing)

โดยเป็นการเรียนที่เน้นความร่วมมือ (Collaboration skills) และเรียนกันเป็นทีม (Team learning) มากกว่าจะเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์เฉพาะตนเอง ซึ่งการเรียนลักษณะนี้ผู้เรียนจะเรียนรู้จากการกระทำ และการคิดของตนเอง ผู้สอนมีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ โดยการออกแบบบทเรียน สร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าการสอน (Teach less, learn more) รูปแบบการทำงานของครูสอนจึงต้องเปลี่ยนจากทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน

จากความสำคัญที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความสำคัญของผู้ฝึกสอนกีฬา รวมไปถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดการจัดการความรู้ และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน และการพัฒนากีฬาเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬาเป็นหนึ่งในผู้สอนซึ่งสังกัดโรงเรียนที่อยู่ภายในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องเรียนรู้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกระบวนการของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนของตนเองนั้น คือ นักกีฬาที่สังกัดภายในโรงเรียนกีฬาให้มีความสามารถในด้านที่ถนัด และเกิดการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรที่จะสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เพื่อจะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลทางวิชาการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ฝึกสอนกีฬาและความก้าวหน้าของวงการกีฬาในโอกาสต่อไป อีกทั้งยังจะก่อประโยชน์แก่ผู้ฝึกสอนกีฬาโดยตรงที่จะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นข้อคิด และแนวทางการแก้ไข จุดบกพร่องในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของการสอนของตนได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา โดยการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (Knowledge management) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อเป็นแนวทางการตั้งคำถาม

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบ

ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งสิ้น 9 คน และสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างเป็นรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (ฉบับร่าง) หลังจากนั้นนำรูปแบบ (ฉบับร่าง) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิอีก 6 คน เพื่อทำการยืนยันรูปแบบว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านด้านแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และแบบบอกต่อ (Snow ball) จำนวน 15 คน ซึ่งแบ่งกลุ่มได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ หรือมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรด้านการจัดการความรู้ หรือมีวิชาที่สอนเกี่ยวกับด้านการจัดการความรู้ โดยมีประสบการณ์ ในเรื่องการจัดการความรู้อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการงานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือมีวิชาที่สอนเกี่ยวกับด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีประสบการณ์ในเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวกับด้านการฝึกสอนกีฬา และมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา โดยมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านอาจารย์ผู้สอนในด้านกีฬา พลศึกษา หรือวิทยาศาสตร์การกีฬา ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวกับด้านดังกล่าว และมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับด้านดังกล่าว โดยมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 6 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถาม

2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้หลังจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ความเหมาะสมในการนำรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬาโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวน 3 คน
2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ 3 คน
3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านด้านแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 คน

โดยแต่ละกลุ่มต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการงานวิจัย มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร หรือมีวิชาที่สอนเกี่ยวกับด้านที่เชี่ยวชาญ โดยมีประสบการณ์ ในเรื่องดังกล่าวอย่างน้อย 5 ปี

ลักษณะการทำงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

... “แนวคิดในการพัฒนาการสอนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC จะต้องมีการทำงานลักษณะเดียวกันกับ PAOR ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คือ Plan (วางแผน) Act (นำไปปฏิบัติ) Observe (สังเกตผล) Reflect (สะท้อนผล) โดยมีการทำงานอย่างน้อย 3 วงรอบ จนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ ” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 01, 02)

... “การทำงานของ PLC มีลักษณะคล้ายกับการทำงานของ PDCA คือ วางแผน นำไปปฏิบัติ ติดตามผล ดำเนินการปรับปรุง โดยต้องมีการทำงานเป็นวงจร สามารถพัฒนางาน หรือการสอนได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด แต่ถ้าจำกัดเรื่องเวลาควรทำอย่างน้อย 2-3 วงรอบ ” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 03)



กล่าวโดยสรุป คือ ลักษณะการทำงานของ PLC จะมีการทำงานเป็นวงรอบ เหมือนกับวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และ การทำงานของวงล้อคุณภาพ PDCA โดยมีการทำงานอย่างน้อย 3 วงรอบ หรือจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด การทำงานเป็นวงรอบ คือ P คือ วางแผน (Plan) D คือ การลงมือทำ (Do) E คือ ประเมินผล (Evaluate) และ R คือ สะท้อนผล (Reflect) โดยมีการทำงานอย่างน้อย 3 วงรอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรเป็นอย่างไรและมีขั้นตอนแบบใด

... “กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC จำเป็นจะต้องมีการรวมกลุ่มในรูปแบบความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร หลังจากนั้นต้องทำการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้สอน หาสาเหตุ และออกแบบกิจกรรมหรือแผนการเรียนรู้เพื่อนำไปแก้ไขปัญหา ต้องมีการประเมินถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังทดลองใช้แผนดังกล่าว เพื่อมาสะท้อนผล แล้วจึงจะกลับมาทดลองใช้ซ้ำอย่างน้อย 2 วงรอบ” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 01, 02, 03)

... “กระบวนการของ PLC จำเป็นจะต้องมีการรวมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องกีฬา 4-8 คน ใช้เวลาอย่างน้อย 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีการทำงานเหมือนกับชุมชนนักปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า CoP (Community of Practice) ใน KM ซึ่ง CoP มีการกำหนดหน้าที่ของสมาชิก คือ ผู้ประสานงาน สมาชิก และผู้จัดบันทึก และจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน ร่วมกันคิดวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียน หาสาเหตุ แนวทาง การแก้ไข แล้วจึงนำมาออกแบบกิจกรรม หรือแผนการเรียนรู้ นำกิจกรรม หรือแผนการเรียนรู้ไปทดลองใช้ ประเมินผล สรุปผล และร่วมกัน สะท้อนผล พร้อมทั้งปรับปรุงแผนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น จนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 04, 05, 06)

กล่าวโดยสรุปคือ กระบวนการของ PLC จะได้มีการรวมกลุ่มจำนวน 4-8 คน, ค้นหาปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาของผู้เรียน คือ นักกีฬา ร่วมกันออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา นำกิจกรรมไปทดลองใช้ พร้อมทั้งประเมินผล นำเสนอผล พร้อมทั้งสะท้อนผล

บริบทของการจัดการความรู้ต้องมีอะไรบ้าง

... “การจัดการความรู้ หรือ KM เป็นเครื่องมือในการรวบรวมความรู้จากหลายๆ แหล่งเพื่อพัฒนาความรู้ของคนในองค์กร โดยมีความรู้อยู่ 2 ประเภท คือ Tacit knowledge และ Explicit Knowledge ซึ่ง Tacit คือ ความรู้ที่อยู่ในประสบการณ์การทำงานของคน และทักษะเฉพาะบุคคล ส่วน Explicit คือ ความรู้ที่เราสามารถหาได้ทั่วไปตามวิจัยตำรา หนังสือ หรือ Internet ” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 04)

... “การจัดการความรู้ คือกระบวนการในการสร้างความรู้จากคน โดยการนำเครื่องมือมาค้นหาความรู้ที่อยู่ในส่วนต่างๆ มาจัดรูปแบบให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่นการนำความรู้ที่อยู่ในคนเอามาแปลงเป็นความรู้ชัดแจ้ง เพื่อนำเอาประสบการณ์มาถ่ายทอดเป็นเอกสาร สามารถนำไปใช้ และค้นหาได้อย่างสะดวก” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 05)

... “การจัดการความรู้ คือ การนำความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ในองค์กร ทั้งที่อยู่ในตัวคน หรืออยู่ในเอกสาร มาจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึง และสะดวกในการนำไปใช้เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาช่วยพัฒนาองค์กร” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 06)

กล่าวโดยสรุปคือ การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจุกกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

(1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

(2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

กระบวนการของการจัดการความรู้มีขั้นตอนเป็นอย่างไร

... “กระบวนการจัดการความรู้ ส่วนมากที่นิยมใช้มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้าง และแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 04, 05)

... “กระบวนการจัดการความรู้ มีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับว่าจะปรับใช้ทฤษฎีของใคร หลักๆ ก็จะมี การกำหนดความรู้ การจัดหาความรู้ การพัฒนาความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้มาใช้” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 06)

กล่าวโดยสรุป คือ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องใช้อะไร ปัจจุบันมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด และอยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นการสร้าง แสวงหา รวบรวมความรู้ทั้งภายใน ภายนอก รักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการกำหนดโครงสร้างความรู้ แบ่งชนิดประเภท เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น เรียกค้น

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นการปรับปรุง รูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการแบ่งปัน สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสารฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

การผสมผสานระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬามีรูปแบบที่สำคัญเป็นอย่างไร

ผู้วิจัยได้นำเอากระบวนการจัดการความรู้ มาสอดแทรกอยู่ในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีทั้งสิ้น 3 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ โดยสอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

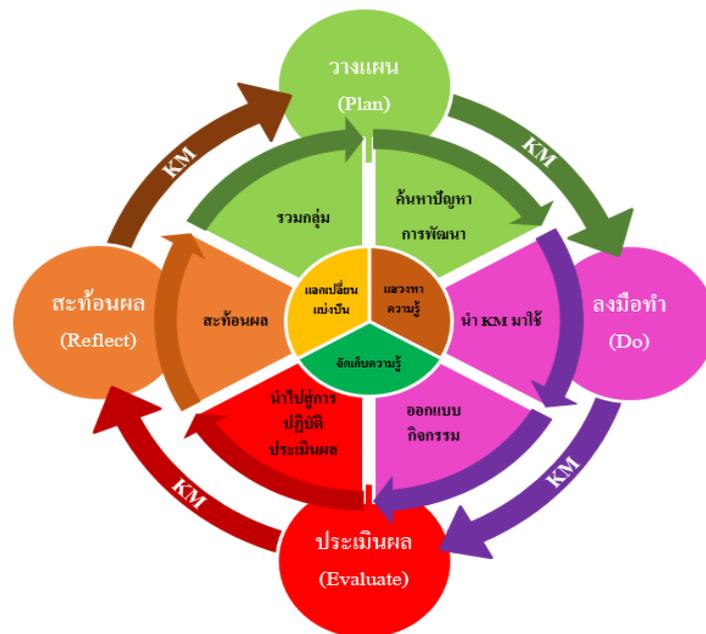
... “กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีกระบวนการบางอย่างของการจัดการความรู้แทรกอยู่แล้ว การที่จะนำมาผสมผสานกัน ควรจะต้องหาขั้นตอน กระบวนการที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังไม่มี เช่น การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ และการนำความรู้ไปแลกเปลี่ยนแบ่งปัน” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 05)



... “กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการบ่งชี้ความรู้ มีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีการนำเอากระบวนการของการจัดการความรู้ไปเป็นส่วนหนึ่ง หากจะต้องเอามาผสมผสานควรจะต้องเลือกกระบวนการที่ไม่ซ้ำกับกระบวนการจัดการความรู้” ... (สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รหัส 03)

กล่าวโดยสรุปคือ ให้นำขั้นตอนของการจัดการความรู้ที่กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังไม่เข้ามาสอดแทรกในกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการรวมกลุ่ม มีการบ่งชี้ความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ และมีการเรียนรู้ อยู่ในกระบวนการแล้ว จึงให้นำกระบวนการที่เหลือของการจัดการความรู้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำให้ 3 ขั้นตอนคือ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ โดยรวมกระบวนการ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และกระบวนการเข้าถึงความรู้ เข้าด้วยกัน และสุดท้ายคือการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ เข้ามาอยู่ในกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นขั้นตอนพร้อมทั้งสร้างรูปแบบ (ฉบับร่าง) โดยได้รูปแบบดังภาพ



ภาพที่ 1 รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (ฉบับร่าง)

ผู้วิจัยนำรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (ฉบับร่าง) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิอีก 6 คน เพื่อทำการยืนยันรูปแบบว่าสามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง โดยมีการเสนอแนะให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบ เพื่อความสมบูรณ์ของการนำไปใช้ให้ได้มากที่สุด โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 “มีสีสันทากหลาย แต่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงสีให้เข้ากับกระบวนการได้ เห็นควรปรับปรุงสีให้เป็นไปโนโทนสีเดียวกัน เพื่อให้ผู้อ่านไม่เกิดความสับสน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 “ไม่ควรมีขั้นตอนนำ KM มาใช้ในรูปแบบ เพราะการจัดการความรู้มีอยู่ในขั้นตอนของการทำงานภายในรูปแบบอยู่แล้ว”

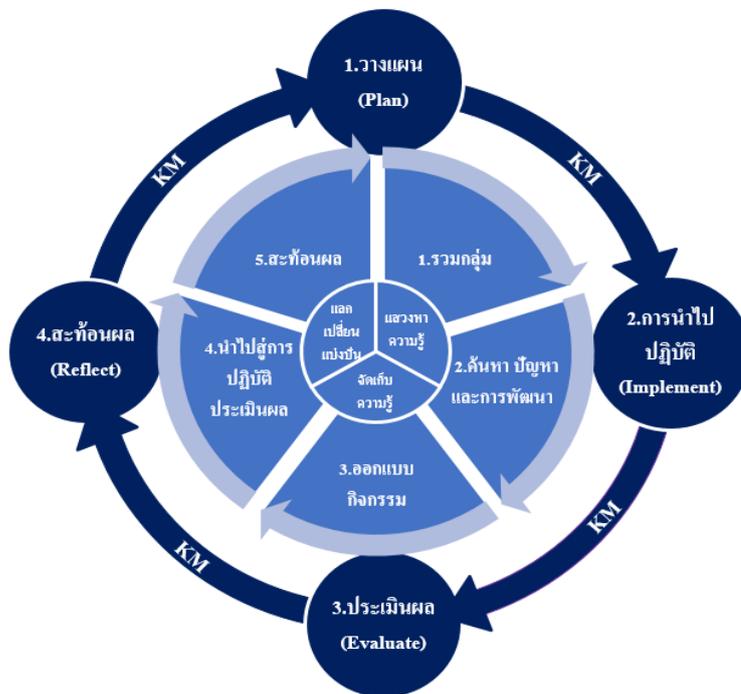
ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 “ไม่มีตัวเลขกำหนดจุดเริ่มต้นของวงรอบที่เห็นได้ชัด ว่าจุดไหนเริ่มจุดไหนสิ้นสุด เห็นควรให้กำหนดตัวเลขเพื่อจะได้เข้าใจถึงการเริ่มต้นของกระบวนการ และจุดสิ้นสุดของกระบวนการ”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 “ให้กำหนดชื่อรูปแบบเพื่อต่อการเรียก หรือทำให้อักษรตัวหน้ามีความหมาย เมื่อมาเรียงกัน เพื่อให้รูปแบบจำได้ง่าย โดยให้เปลี่ยนจาก PDER (Plan, Do, Evaluate, Reflect) เป็น PIER (Plan, Implement, Evaluate, Reflect)”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 “ปรับเปลี่ยนจุดเริ่มต้นของวงรอบในรูปแบบ ให้การรวมกลุ่มมาอยู่ด้านขวามือในลำดับแรกของวงรอบ และควรใส่ลำดับให้ชัดเจน”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6 “ควรมีการสร้างคู่มือเพื่อกำหนดแนวทางในการใช้รูปแบบ ทำให้ผู้อ่านหรือผู้ที่นำไปใช้ไม่เกิดความสับสน”

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น 6 คน มาสรุปเป็นขั้นตอน พร้อมทั้งแก้ไขรูปแบบให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยได้รูปแบบเชิงยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (PIER Model)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา สามารถสรุปภาพรวมของรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา พบว่า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างรูปแบบ และเพื่อยืนยันการนำรูปแบบไปใช้จริง ประกอบด้วย การทำงาน 4 ด้าน คือ วางแผน การนำไปปฏิบัติ ประเมินผล และสะท้อนผล โดยมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ รวมกลุ่ม ค้นหาปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนา ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา นำไปปฏิบัติและประเมินผล และ



สะท้อนผล โดยมีกระบวนการจัดการความรู้สอดแทรกอยู่ทุกกระบวนการ 3 ขั้นตอนตอน คือ การแสวงหาความรู้, การจัดเก็บความรู้ และการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ซึ่งแสดงรายละเอียดแต่ละกระบวนการ ดังนี้

วางแผน (Plan)

1. รวมกลุ่ม

- (1) รวมกลุ่มผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา จำนวนทั้งสิ้น 4-8 คน
- (2) แต่งตั้งคณะกรรมการประจำกลุ่มซึ่ง ประกอบด้วย ผู้ประสานงาน สมาชิก และผู้จัดบันทึก
- (3) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์
- (4) กำหนดช่องทางการสื่อสาร และการจัดเก็บข้อมูล เช่น Line, Facebook, Email

2. ค้นหาปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา

(1) ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา ของนักกีฬาในกีฬาที่ตนเองรับผิดชอบ พร้อมทั้งร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา

- (2) สมาชิกร่วมกันนำเสนอสาเหตุ และที่มาของปัญหา
- (3) สมาชิกร่วมกันกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา จากสาเหตุ และที่มาของปัญหา
- (4) กำหนดผู้รับผิดชอบ ในการนำเอากิจกรรมที่สร้างขึ้นไปใช้ และผู้ประเมินติดตามผล

การนำไปปฏิบัติ (Implement)

3. ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

- (1) แสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันให้กับเพื่อสมาชิก
- (2) นำความรู้ที่ได้ในการรวมกลุ่ม ร่วมกันออกแบบกิจกรรมการสอนวิธีใหม่เพื่อแก้ปัญหา

ประเมินผล (Evaluate)

4. นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล

(1) ผู้ฝึกสอนได้นำเอากิจกรรมที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบ ไปทดลองฝึกนักกีฬาจำนวน 1 สัปดาห์

(2) สมาชิกร่วมกันประเมินผล โดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการฝึกซ้อมทักษะ และการฝึกสมรรถภาพทางกายของนักกีฬา มีประเด็นในการประเมิน ดังนี้ บรรยากาศในการฝึกหลังจากทดลองใช้กิจกรรม, ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา การแนะนำในการทดลองใช้กิจกรรม จุดแข็ง และจุดอ่อน

สะท้อนผล (Reflect)

5. สะท้อนผล

สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงผลในการจัดกิจกรรม โดยใช้การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After Action Review) โดยมีประเด็นการสะท้อนผล ดังนี้ สิ่งที่ได้ดีในกิจกรรม บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ปัญหา อุปสรรค การเรียนรู้ของนักกีฬา การปรับปรุง และข้อควรระวัง และนำสิ่งที่ได้จากการสะท้อนผล ไปออกแบบกิจกรรมใหม่จนกว่าจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ และนำไปทดลองใช้ซ้ำอย่างน้อย 3 วนรอบ

อภิปรายผลการวิจัย

รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มุ่งหวังการมีส่วนร่วมทำงานกันเป็นทีมของผู้ฝึกสอนกีฬาในการพัฒนานักกีฬาร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการฝึกซ้อมกีฬา วิธีการสอนกีฬา โดยยึดหลักในการทำงานเป็นวงรอบของ PIER Model ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) วางแผน (Plan) 2) การนำไปปฏิบัติ(Implement) 3) ประเมินผล (Evaluate) และ 4) สะท้อนผล (Reflect) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (Office of Chumphon

Primary Educational Service Area 1, 2016) และชูชาติ พวงสมจิตร (Chuchat Phuangsomchit, 2015) ได้กล่าวถึง ขั้นตอน หรือกระบวนการในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติ มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) และสอดคล้องกับ นันทนัท นันทพงษ์ (Nantant Nantaphong, 2018) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนในการดำเนินงานของ PLC จะต้อง มี 1) ขั้นวางแผน (Plan) โดยจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ระบุถึงปัญหา และสาเหตุที่มาของปัญหา ร่วมกันวางแผนบทเรียนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาได้ 2) ขั้นปฏิบัติการ (See-Teaching & Observation) นำกิจกรรมที่ออกแบบไปทดลองสอน และคอยสังเกตในชั้นเรียน สังเกตพฤติกรรมการสอน มุ่งเน้นหาแนวทางการสอนที่ดีกว่าเดิม และสังเกตพฤติกรรมจากการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการดำเนินงานหลังนำกิจกรรมไปใช้เป็นขั้นตอนการย้อนทบทวน (Recall) ไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) ปรับปรุงแก้ไข (Revise) นำไปสอนซ้ำ (Re-teach)

โดยผู้วิจัยได้นำเอากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาผสมผสานกับกระบวนการของการจัดการความรู้ (KM) ทำให้ได้มาซึ่งกระบวนการตามรูปแบบ PEIR Model ซึ่งทำให้รูปแบบ PIER Model มีความสมบูรณ์ในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน เช่น ด้านการจัดโครงสร้างของสมาชิก คณะกรรมการประจำกลุ่ม และด้านการนำไปปฏิบัติ เช่น ด้านการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ด้านการนำความรู้มาจัดเก็บให้เป็นระบบ และด้านการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ ทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกว่าการใช้กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพียงอย่างเดียว เพราะการนำกระบวนการจัดการความรู้มาผสมผสานช่วยทำให้เติมเต็มในส่วนที่เป็นจุดที่ขาดหายไปของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้รูปแบบ PIER Model สามารถนำไปใช้พัฒนาความรู้ของผู้ฝึกสอน ก็หาได้ดียิ่งขึ้น และช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับ สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ (Suraphon Thamromdee et al., 2010) และ Stoll & Louis (2007) ที่กล่าวว่า การทำงานของ PLC ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงาน ของสมอง และมีการใช้งานการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) จึงทำให้การพัฒนาไปในแนวทางที่ดี ยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (Vicharn Phanich, 2012) ได้อธิบายไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้นคือชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ซึ่งเป็นเครื่องมือของการจัดการความรู้ (KM) โดยอธิบายอีกว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือ bottom up อาจกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ ชุมชนการปฏิบัติของครู ซึ่งเป็นการพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติ ให้เพิ่มเติมกระบวนการต่างๆ ที่สามารถนำการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ให้มี ประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัย PEIR Model มีกระบวนการ ดังนี้

1. **รวมกลุ่ม** ซึ่งมีกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มตั้งมีลักษณะที่คล้ายกัน คือ มีค่านิยม มีความเชื่อ มีความสนใจ และมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อพร้อมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 4 - 8 คน
2. **ค้นหาปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนา** คือ ระบุปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน โดยยึดจากปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยตัวก่อน
3. **ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา** คือ นำปัญหาที่ได้ต้องการรับการแก้ไข มาหาสาเหตุของปัญหา เพื่อออกแบบกิจกรรมที่แก้ไขสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา



4. การนำไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล คือ นำกิจกรรมที่ร่วมกันออกแบบไปทดลองใช้กับนักกีฬาอย่างน้อย 1 สัปดาห์ เพื่อดูการเปลี่ยนแปลง แล้วจึงทำการประเมินผลจากการทดลองใช้กิจกรรมที่ร่วมกันออกแบบ

5. สะท้อนผล คือ การนำผลจากการประเมินมาร่วมกัน วิพากษ์ อภิปรายผล สะท้อนผล ทำการทบทวนผล หลังการปฏิบัติ

โดยมีกระบวนการจัดการความรู้สอดแทรกในกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

การแสวงหาความรู้ คือ การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้แล้ว การหาความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit knowledge) การหาความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) การนำเอาความรู้ที่ฝังในตัวคน มาเปลี่ยนเป็นความรู้ชัดแจ้ง

การจัดเก็บความรู้ คือ การนำความรู้ ทั้ง 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน และความรู้ชัดแจ้ง มาถ่ายทอดลงเอกสาร จัดเป็นหมวดหมู่ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย หรือทำเป็นอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ เพื่อจัดเก็บลงในคอมพิวเตอร์ หรือแลกเปลี่ยนใน Line group, Facebook หรือจัดเก็บใน Email ของกลุ่ม

การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ คือ การนำความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ มาแลกเปลี่ยนความรู้ใน Line group, Facebook, การคุยกับเพื่อนร่วมงาน และการคุยแลกเปลี่ยนกับนักกีฬา เพื่อให้ความรู้เพิ่มเติม และอาจจะได้ความรู้ใหม่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (Office of Secondary Educational Service Area 17, 2017) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 (Office of Tak Primary Educational Service Area 1, 2017) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission, 2018) ได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการ PLC ในสถานศึกษาเอาไว้ว่า

1. ต้องมีการรวมกลุ่มครูที่มีปัญหาหรือความต้องการเดียวกัน เช่น ครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกันจำนวน 4 - 8 คน

2. ค้นหาปัญหา หรือความต้องการ ร่วมกันเสนอปัญหา หรือความต้องการ ร่วมกันจัดกลุ่มปัญหา จัดลำดับความจำเป็นของปัญหา เลือกปัญหาที่ละ 1 ปัญหา โดยการร่วมกันตัดสินใจ

3. ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยการแลกเปลี่ยนกันนำเสนอ เล่าเรื่องราวพลัง บอกเล่าเกี่ยวกับประสบการณ์ที่แก้ปัญหามาได้ ร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีการ กิจกรรม

4. ออกแบบกิจกรรมการแก้ไขปัญหา ออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ หรือนวัตกรรมตามที่สมาชิกคิดสรรไว้

5. แลกเปลี่ยนเสนอแนะ นำเสนอกิจกรรมการแก้ไขปัญหาให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ

6. นำไปสู่การปฏิบัติ และสังเกตการณ์สอน คือ นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา สมาชิกร่วมกันสังเกตกิจกรรมการสอน เพื่อประเมินผลในการจัดกิจกรรม

7. สะท้อนผล สรุปผลการนำกิจกรรมไปใช้ อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาใหม่

จะเห็นได้ว่ากระบวนการที่จัดทำตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั่วไปจะมีการนำกระบวนการบางอย่างของการจัดการความรู้ (KM) มาใช้อยู่แล้ว แต่ยังมีบางกระบวนการที่ยังไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอากระบวนการทั้ง 2 มาผสมผสานเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ซึ่งรูปแบบที่ออกมาช่วยให้ผู้ฝึกสอนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ร่วมกันคิดเป็นทีม และพัฒนาการสอน การฝึกซ้อม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานักกีฬา และผู้ฝึกสอนอย่างต่อเนื่องต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้



1. รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา มีรายละเอียด และประเด็นต่างๆ ที่จะต้องทำความเข้าใจมากมาย เพื่อที่จะปฏิบัติตามรูปแบบให้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ควรมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมีการศึกษารายละเอียด และวิธีการจากคู่มือในการใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา หรือเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เบื้องต้นก่อนที่จะทำการใช้รูปแบบเพื่อให้ผู้ใช้มีความเข้าใจตรงกันก่อนนำรูปแบบไปใช้จริง

2. กระบวนการของการนำรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา จำเป็นจะต้องใช้ทรัพยากร งบประมาณ ตลอดจน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ดังนั้นทางโรงเรียนจะต้องมีการสนับสนุนเกี่ยวกับงบประมาณ โดยการนำโครงการในการปฏิบัติตามรูปแบบเข้าแผนงบประมาณประจำปี ภาคเรียน หรือประจำปี เพื่อให้ง่ายต่อการดึงงบประมาณมาใช้ และให้ทุกภาคส่วนในโรงเรียนร่วมกันมีส่วนร่วมในการใช้รูปแบบ เพื่อผลในการพัฒนานักกีฬาอย่างต่อเนื่อง

3. รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ส่วนมากจะเป็นการบันทึกจากเอกสาร แล้วจึงนำไปบันทึกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ ควรมีการนำคู่มือการใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ไปออกแบบเป็นโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ หรือแอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือ เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ และการประเมินผลจากการเรียนการสอน ให้มีความสะดวกในการใช้งานรูปแบบมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการทําวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในผู้ฝึกสอนกีฬาในระดับอื่นๆ เช่น ระดับมหาวิทยาลัย ระดับชาติ เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างความรู้ที่หลากหลาย ให้กับผู้ฝึกสอนกีฬา เนื่องจากผู้ฝึกสอนกีฬาดังกล่าวอยู่ในบริบทที่ต่างกัน

2. ควรใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research: PAR) เพื่อจัดทำรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เพราะจะได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้สอนและผู้เรียนได้ในทุกๆ กระบวนการของการวิจัย

References

- Chuchat Phuangsomchit. (2015). *Professional Learning Community. Lecture documents at the college.* Phang-nga community, Phang-nga province on December 28, 2015. Bangkok; (n.p)
- Institute of Physical Education. (2017). *Strategy Institute of Physical Education 2018-2022.* Retrieved from [www.http://ipe.ac.th](http://ipe.ac.th)
- Ministry of Tourism and Sports. (2017). *National Sport Development Plan No.6 (2017-2021).* Bangkok: Office of the War Veterans Organization.
- Nantanat Nantaphong. (2018). *Professional Learning Community: PLC. Documentation for student experience coaching.* Retrieved from <http://www.yupparaj.ac.th/yrcc/index.php/news/view/1025>
- Office of Chumphon Primary Educational Service Area 1. (2016). *Management guidelines for educational quality development.* Document for workshop. Hansa JB Hotel, Hat Yai.



Office of Secondary Educational Service Area 17. (2017). *Guidelines for PLC to learner quality development Thailand 4.0*. Bangkok: Office.

Office of Tak Primary Educational Service Area 1. (2017). *Process PLC plan*. Retrieved from <http://www.takesa1.go.th/main56/note/pdf/PLCAnubanTAK2.pdf>

Office of the Basic Education Commission. (2018). *Performance manual for PLC process training*. Retrieved from <http://www.secondary5.go.th/main/?q=download/file/fid/9217>

Office of the Education Council. (2017). *National Education Plan 2017-2036*. Bangkok: Prikwan Graphic Company. Office of the Education Council.

Stoll, L. & Louis, K.S. (2007). *Professional Learning Community*. New York, Open University Press.

Suraphon Thamromdee et al. (2010). *Hermitage Art Research: Research and Development of Contemplative Learning Community*. Academic Learning Project for Change No.8, Nakhonpathom: Amy Enterprise.

Vescio, V., Ross, D. & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24, 80–91.

Vicharn Panich. (2012). *Learning Creativity for Learner in 21st Century*. Bangkok: Tathata Publication Co.Ltd.

Vicharn Panich. (2013). *How to teach in the 21st century*. Retrieved from http://elc.psu.ac.th/elcpsu_2012/phocadownload/ppt_seminar/130325_teach_in_21/130325_teach_in_21.pdf

Received: April, 24, 2020

Revised: May, 20, 2020

Accepted: May, 22, 2020