



การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล Change to Professional Learning Community in the 21st Century of Nursing Instructors

นวรรตน์ ไวชมภู^{1*} และ สุกจิตรา จรจิตร²

Navarat Waichompu^{1*} and Sujitra Jorajit²

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา^{1*} และ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่²

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) โดยมีจุดมุ่งเน้นที่อาจารย์พยาบาล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะทำให้อาจารย์พยาบาลมีความเข้มแข็งทางวิชาการได้อย่างแท้จริง เป็นการพัฒนาศิษย์ร่วมกันของอาจารย์ โดยมองว่าเป็น“ศิษย์ของเรา”มากกว่ามองว่าเป็น“ศิษย์ของฉัน” ซึ่งผู้เขียนได้เสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล จากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์ออกมาเป็นแนวคิดของผู้เขียนตาม Road map กระบวนการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย Preparing Change, Managing Change และ Reinforcing Change เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล ต่อไป

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, อาจารย์พยาบาล, การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: navaratying@hotmail.com เบอร์โทรศัพท์ 081-1895944)



Abstract

This article research explored ideas about the importance of the transition to the professional learning community (PLC) with a focus on nursing. The change towards PLC is the mean to strengthen academic competency among nurse instructors. It emphasizes on academic cooperation among instructors, who are invited to develop students with the view of “our students” rather than “my students.” The authors have proposed some guidelines for changing towards PLC from the literature review. A synthesis of those guidelines proposes a road map for the change process, which is divided in three phases: 1) preparing change, managing change, and reinforcing change to guide the transition to a professional learning community in the 21st century education.

Keywords: Professional Learning Community: PLC, Nurse Instructor, 21st Century Education

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาคนในประเทศ ให้ความสำคัญก้าวหน้า เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ โดยช่วยขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม นำมาซึ่งความความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ แต่ในศตวรรษที่ 21 สภาวะการณปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น ด้านสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา เทคโนโลยีและการสื่อสาร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วิถีชีวิตของบุคคลมีการปรับเปลี่ยนภายใต้ความเร่งรีบ และการแข่งขันที่สูงขึ้นเพื่อตอบสนองการดำเนินชีวิตของตนเอง จะเห็นได้ว่ายุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ได้ส่งผลกระทบต่อระบบต่าง ๆ มากมาย หนึ่งในมิติการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือ ระบบการศึกษาต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง แต่ครูต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก (วิจารณ์ พานิช, 2555) สอดคล้องกับแนวคิดของการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) ที่เน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ โดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญ เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กร ที่พัฒนาจากแนวคิดมาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาต่อมาเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Sergiovanni, 1994) โดยรูปแบบการทำงานของครูต้องเปลี่ยนจากทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกันและกัน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hord (1997) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ประกอบด้วย 5 มิติ ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) 2) การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity) 3) การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision) 4) การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) 5) การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal

Practice) จะเห็นได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นการเติมเต็มช่องว่างของการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนในยุคนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ นวรัตน์ ไวยภูมิ (2559) ที่กล่าวว่า การสร้างความพร้อมของครูพยาบาลที่จะรับมือกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายศักยภาพความสามารถของครูพยาบาลที่จะสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ

ดังนั้น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นการกระตุ้นให้เกิดการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การประเมินผลร่วมกันของครู เพื่อมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และเพิ่มพูนคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้เรียนให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความรับผิดชอบร่วมกันของครูและสถานศึกษา จะมีเครือข่ายร่วมปฏิบัติภายในท้องถิ่น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้นในการเรียนรู้ทำให้ครูมองเห็นแนวทางการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการรวมตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพัง โดยหวังผลให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบของสถานศึกษา จำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งออกมาจากภายในของครูอย่างแท้จริง และเป็นอำนาจที่เกิดจากการสร้างพลังมวลชนโดยเริ่มจากภาวะผู้นำของครู เพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (Fullan, 2001) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มินตรา ลายสนธิเสรีกุล (2557) เรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร พบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล จะเห็นได้ว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนสถานศึกษานั้นเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล ผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม สอดคล้องกับ เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช, ผ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์, วุฒิชัย เนียมเทศ และณัฐวิทย์ พจนตันติ (2559) ที่กล่าวว่าการพัฒนานักศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ถึงเวลาแล้วที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ และเปลี่ยนวิธีการพัฒนา

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ง่าย เนื่องจากต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจของครูหรืออาจารย์ รวมทั้งผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยบทความนี้ผู้เขียนขอใช้คำว่า “อาจารย์พยาบาล” แทนคำว่า “ครู” ในประเด็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน

ศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้เขียนเสนอแนวทางตาม Road Map กระบวนการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย Preparing Change, Managing Change และ Reinforcing Change

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีผู้ให้นิยามมุมมองเดียวกัน โดยมองว่าเป็นการรวมตัวกัน มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์การรวมตัวของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ นำประสบการณ์จากการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนเองทดลองใช้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดเป็นการสร้างความรู้หรือระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้ โดยครูที่เป็นสมาชิกต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นในเรื่องเป้าหมายการเรียนรู้ที่จัดให้แก่แก่นักเรียน ไม่ใช่เพียงแค่เข้าใจเฉพาะในส่วนของวิชา หรือชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจส่วนของวิชาและชั้นเรียนอื่น ๆ ด้วย (Richard, 2010 อ้างใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพื้นฐานมาจากภารกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั้นไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะเชื่อมโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา (Hierarchical Relationships) ซึ่งมีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึງตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Thompson, Gregg & Niska, 2004) โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านวิธีการเรียนรู้แบบก้าวอย่างสิ้นเชิง นั่นคือเป็นยุคความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงการถ่ายทอด และเชื่อมโยงทั่วถึงกันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงปลายนิ้ว (วิจารณ์ พานิช, 2555)

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมมือร่วมใจของครูและผู้บริหาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปให้ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผนและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครูด้วยกันหรือครูกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์สำหรับครูทุกคน มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน มีความชัดเจน ทำให้วิชาชีพครูมีความเข้มแข็งทางวิชาการได้อย่างแท้จริง เป็นการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของครู โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน”

ความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หัวใจสำคัญที่สุดของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ คือ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 โดยให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้ ซึ่งเป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนิน

การเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก (วิจารณ์ พานิช, 2555) รูปแบบการทำงานของครูจึงต้องเปลี่ยนจากทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกันในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยโดยของ Hord (1997) ในการดำเนินการรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทองและชวลิต เกิดทิพย์, 2557)

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกลดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มภาระต้อเรียนที่จจะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกรู้ว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนา และอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ เป็นคุณค่าเกิดขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือ สามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่าตลอดจน มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้



ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning Community) ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากอาจารย์และเพื่อนนักเรียนอื่น ให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของ“ชุมชนแห่งวิชาชีพ”เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า“ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาหาหนทางนโยบาย การปฏิบัติต่าง ๆ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) จะครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชน ผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนรู้ที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Cluster Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีทั้งการเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศไทยสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยน และสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ อีกหนึ่งกรณีตัวอย่าง การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มโรงเรียนเบญจมิตร จังหวัดสงขลา ที่เป็นการรวมตัวกันของโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน เพื่อจัดพื้นที่ให้ครูแต่ละโรงเรียนมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงาน ถอดบทเรียน และสะท้อนคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครู ที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการไหลรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่างเช่น ชุมชนการเรียนรู้ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสตรียศ-สฤตวงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555)

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศสิงคโปร์ จัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติ สิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn More) ให้เกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับ วิเชียร ไชยบัง (2555) ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จังหวัดบุรีรัมย์ ได้นำแนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ที่โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา สรุปได้ว่า โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา จัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน หรือ Problem-Based Learning (PBL) ซึ่ง PBL เป็นรูปแบบของการเรียนรู้ที่จะพัฒนาทักษะใหม่อันจำเป็นในอนาคต และการจะพัฒนานวัตกรรมนี้ขึ้นมาได้ ต้องเกิดจากการทำงานจริง แล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือที่เรียกว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การใช้วัตรกรรม PBL เช่น เวลาทำงานครูคนใดทำได้ ใครเจออะไร อะไรใช่หรือไม่ใช่ กลุ่มครูจะมาขมวดด้วยกัน แลกเปลี่ยนกัน ซึ่งทุกคนต้องการความเข้าใจทั้งหมดด้วยกัน สอดคล้องกับวรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557) พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับ ตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ด้วยกันได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศวิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีคุณค่าและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 โดยสามารถเลือกระดับของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เหมาะสมกับสภาพ หรือบริบทของสถานศึกษา ตามความพร้อมของครู และผู้บริหาร โดยหัวใจของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการร่วมมือร่วมใจของครู อาจเริ่มจากครูจำนวนน้อย ๆ แต่เต็มใจที่จะเป็นผู้ริเริ่ม ไม่โดนบังคับ โดยไม่ทำคนเดียว ห้องเรียนเดียว และแยกกันทำ ต้องมีทีม ร่วมคิด



ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้จากประสบการณ์ แล้วค่อย ๆ ขยายทีม โดยไม่สร้างความอึดอัดให้แก่ครูที่ยังไม่เข้าใจในความสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือไม่อยากมีการเปลี่ยนแปลงเพราะชินกับแบบเดิม ๆ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 4 กล่าวว่า “การศึกษา” เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมาย ตามมาตรา 6 คือการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยใช้แนวทางการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory) ที่เชื่อว่าการสร้างความรู้เกิดขึ้นภายในตัวของผู้เรียนเองโดยเชื่อมโยงกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม มาสร้างเป็นความรู้ความเข้าใจของตนเอง เรียกว่า โครงสร้างทางปัญญา (Cognitive Structure) โดยมีหลักการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนลงมือกระทำในการสร้างความรู้ หรือเรียกว่า Active Construct (สุมาลี ชัยเจริญ, 2551) และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของบรูเนอร์ ที่เชื่อว่ามนุษย์เลือกจะรับรู้สิ่งที่ตนเองสนใจ และการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการค้นพบด้วยตนเอง (Discovery Learning) (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552) ทำให้เกิดมาตรฐานการศึกษาตามข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนจบจากสถานศึกษาโดยมีทักษะที่เหมาะสมในการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

ในศตวรรษที่ 21 สถานการณ์โลกมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 20 และ 19 ดังนั้นระบบการศึกษาต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง ซึ่งเป็นยุคแห่งการพัฒนาต่อยอดคิดค้นผลิตภัณฑ์มาใช้อำนวยความสะดวกในการพัฒนาคุณภาพในการดำรงชีวิต ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้จึงต้องเปลี่ยนจาก Passive Learning มาเป็น Active Learning โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ.2551 ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา (รสสุคนธ์ มกรมณี, 2556) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ โดยระบุหลักการหรือปัจจัยสำคัญด้านการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไว้ 5 ประการ คือ 1) Authentic Learning ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่แท้จริงอยู่ในโลกจริง หรือชีวิตจริง 2) Mental Model Building เป็นการเรียนรู้ในระดับสร้างกระบวนการทัศน์ หรือการปลูกฝังความเชื่อหรือค่านิยม 3) Internal Motivation เป็นการเรียนรู้ที่แท้จริงผลักดันด้วยฉันทะ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวคน ไม่ใช่ผลักดันด้วยอำนาจของครูหรือพ่อแม่ 4) Multiple Intelligence มนุษย์เรามีพหุปัญญา และเด็กแต่ละคนมีความถนัดหรือปัญหาที่ติดตัวมาแต่กำเนิดต่างกัน 5) Social Learning การเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม (วิจารณ์ พานิช, 2555)

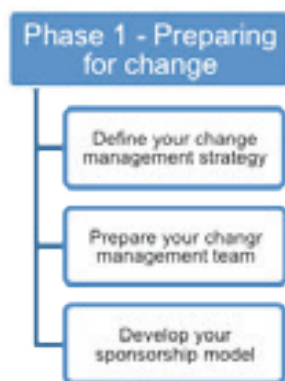
วิชาชีพพยาบาลใช้แนวทางการจัดการเรียนการสอนภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการ วิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) ประกอบกับกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 33 ให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาระบบประกันคุณภาพ โดยยึดหลักเสรีภาพทางวิชาการและความ มีอิสระในการดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประกัน คุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ซึ่งผลลัพธ์การเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะ ในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพและดำเนินชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคนี้

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ให้ความสำคัญโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้สถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลมุ่งเน้นการส่งเสริมความรู้ความ สามารถด้านวิชาชีพพยาบาลและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานกับ ผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งผู้ป่วยและญาติที่มารับบริการทางสุขภาพ การเผชิญกับปัญหาสุขภาพที่มี ความซับซ้อนรุนแรงหรือโรคอุบัติใหม่ที่บดบังหรือการพยาบาลแบบเดิม ๆ ไม่อาจนำมาใช้ในการแก้ปัญหา สุขภาพได้ รวมทั้งการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันการศึกษาจะต้อง จัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างผู้เรียนให้สามารถตระหนักรู้เข้าใจตนเอง สามารถสร้างการเรียนรู้และกรอบ อ้างอิงใหม่ที่ถูกต้องอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การพยาบาลได้เหมาะสมทันต่อวิกฤตการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาภายใต้มาตรฐานวิชาชีพพยาบาล ส่งผลให้สถาบันการศึกษาที่ผลิตวิชาชีพ พยาบาลไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่หรือจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ ดังนั้น ควรมีการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ สู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2555) ที่กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยครูเป็นผู้ ลงมือกระทำ (Actor) เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่วงการการศึกษา หรือเป็นเครื่องมือปลดปล่อยครูออกจากความ สัมพันธ์เชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์แนวราบ เพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่วงการการศึกษา และให้ผู้เรียนบรรลุ ตามกรอบมาตรฐานที่ตั้งไว้โดยประเด็นที่ต้องคำนึงถึง คือ การเป็นศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นการเตรียมความพร้อมเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนั้น การวางแผนโดยการจัดทำ Roadmap เพื่อใช้เป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลจึงเป็นเรื่อง ที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งการเปลี่ยนนี้เป็นสัญญาณเตือนว่าการทำงานและการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลไม่สามารถ ทำงานอย่างโดดเดี่ยว หรือแบ่งแยกกันทำตามสายงาน ซึ่งเป็นการทำงานภายในกรอบแนวคิดเดิมที่ มุ่งเน้นเนื้อหาเพื่อสอนมากกว่าการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สุวณี อังวรกร (2558) ที่กล่าวว่า ครูจะต้องมีการพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลาและเปลี่ยนวิธีทัศน์ในการจัดการเรียนรู้ ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอนจึงจะสามารถสร้างศิษย์ ให้มีคุณภาพสู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21

แนวทางการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล

เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประกอบกับผลลัพธ์ที่คาดหวังในตัวผู้เรียนยุคศตวรรษที่ 21 สถาบันการศึกษาที่ผลิตวิชาชีพพยาบาลต้องมีการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างจริงจัง และเป็นระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นวิชาชีพพยาบาล เพื่อให้อาจารย์พยาบาลใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ที่อาจารย์พยาบาลช่วยกันดำเนินการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีการวางแผนเป็นขั้นตอน ในบทความนี้จะนำเสนอ Roadmap แนวคิดการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล ในมุมมองของผู้เขียนซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์ออกมาได้ 3 ขั้นตอนตามกรอบแนวคิดกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. Preparing Change เป็นขั้นตอนการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ (ภาพ 1)



ภาพ 1 Preparing Change

แหล่งที่มา: <https://www.prosci.com/change-management/thought-leadership-library/change-management-process>

1.1 การกำหนดยุทธศาสตร์ว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไร (Define your change management strategy) เริ่มจากอาจารย์พยาบาลร่วมกันเรียนรู้แนวคิดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทอาจารย์ผู้สอน มาสู่อาจารย์ผู้สร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน แล้วร่วมกันสรุปว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไร อาจใช้ SWOT Analysis ช่วยในการวิเคราะห์สภาพของหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

1.2 การเตรียมทีมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Prepare your change management team) โดยการจัดตั้งแกนนำอาจารย์พยาบาลในการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ไม่สามารถจะเริ่มต้นด้วยคนเดียว จะต้องสะสมกลุ่มอาจารย์พยาบาลผู้ร่วมอุดมการณ์สร้างพลังร่วมให้ได้มาก โดยการสร้างความเชื่อถือนั่นและกันขึ้นมาระดับหนึ่งก่อน เพื่อให้เกิดความเป็นทีม

1.3 พัฒนาเป็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลง (Develop your sponsorship model) โดยจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลเพื่อนำร่อง อาจเริ่มแบบไม่เป็นทางการ โดยการพูดคุยกันระดับภาควิชา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ประสบการณ์การเรียนรู้จากการสอนเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค เพื่อช่วยกันหาแนวทางแก้ไข ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน หลังจากนั้นเมื่อประสบความสำเร็จอาจขยายเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลระหว่างภาควิชา ตามด้วยระดับสถาบันการศึกษาที่ผลิตวิชาชีพพยาบาล โดยเพิ่มความสม่ำเสมอในการแลกเปลี่ยน เพราะเป้าหมายสุดท้ายของการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล คือ อาจารย์พยาบาลได้ปฏิรูปตัวเองโดยเปลี่ยนการออกแบบการเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อให้เด็กได้ฝึกทักษะอนาคตในศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า ขั้นตอน Preparing Change เปรียบได้กับกระบวนการเปลี่ยนแปลงระยะยอมรับถึงความจำเป็น (Unfreezing) ของ Kurt Lewin ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เงื่อนไขสภาพแวดล้อมและสถานภาพเดิมที่องค์การเป็นอยู่ขณะนั้นเกิดปัญหา ทำให้การดำเนินงานไม่เหมาะสม ซึ่งอาจเกิดจากการมีโครงสร้างการจัดรูปแบบงาน หรือเทคโนโลยีที่ขาดประสิทธิภาพ หรือการที่พนักงานขาดทักษะและเจตคติที่เหมาะสม การเกิดวิกฤตการณ์เป็นตัวเร่งให้ฝ่ายต่าง ๆ ยอมรับและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

2. Managing Change เป็นขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ (ภาพ 2)



ภาพ 2 Managing Change

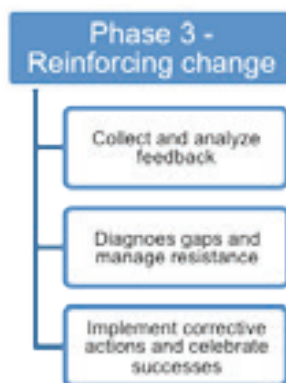
แหล่งที่มา: <https://www.prosci.com/change-management/thought-leadership-library/change-management-process>

2.1 การวางแผนในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง (Develop Change Management Plans) ตามมุมมองของผู้เขียน องค์ประกอบใหญ่ ๆ ที่ต้องวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงบุคคล (Individual Change Management) ซึ่งต้องมีแกนนำของอาจารย์พยาบาลเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงตามประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอน Preparing Change เป็นการลงมือทำให้เห็น (Learning by Doing) จะทำให้อาจารย์พยาบาลท่านอื่น ๆ ที่จับตามองอยู่เข้าใจว่าทำไมต้องมี (PLC) หลังจากนั้นแกนนำต้องใช้เทคนิคการโน้มน้าวให้เกิดการรวมตัวของอาจารย์พยาบาลทั้งหมดในองค์กร ตามด้วยการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organizational Change Management) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคคลเกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่ใช่เรื่องยาก เพราะบุคคลเปรียบเสมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้รถวิ่งได้ เมื่อเครื่องยนต์มีความพร้อมก็วิ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวางแผนที่ดีจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดผลกระทบน้อยที่สุด

2.2 การลงมือเปลี่ยนแปลง (Take Action Implement Plan) เทคนิคการเปลี่ยนแปลงมีหลายหลากสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลนั้น ไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นเรื่องที่ยังไม่สามารถทำให้เป็นรูปธรรมได้ ดังนั้นเทคนิคการเปลี่ยนแปลงตามความเห็นของผู้เขียน คิดว่า การใช้เทคนิคการเปลี่ยนแปลงแบบขยับทีละขยับ (shift and sync) โดยทำการเปลี่ยนแปลงระดับภาควิชาแล้วหยุดดูผลกระทบ ค่อยขยับไปทำทั้งวิทยาลัย เป็นขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงส่วนย่อยแล้วทำไปทีละส่วน (Stepwise Change) น่าจะเกิดรูปธรรมในการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนขึ้น

สรุปได้ว่า ขั้นตอน Managing Change เปรียบได้กับกระบวนการเปลี่ยนแปลงระยะดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Changing) ของเคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin) เป็นขั้นตอนของการนำแผนงานวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ต้องการ

3. Reinforcing Change ขั้นตอนการเสริมการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ (ภาพ 3)



ภาพ 3 Reinforcing Change

แหล่งที่มา: <https://www.prosci.com/change-management/thought-leadership-library/change-management-process>

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลง (Collect and Analyze Feedback) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ระยะเตรียมการและระยะเปลี่ยนแปลงมาวิเคราะห์

3.2 ตามด้วยวินิจฉัยเพื่อค้นหาช่องว่างและแรงต้านที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง (Diagnose Gaps and Manage Resistant) ซึ่งการต่อต้านจากการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติ และสามารถได้รับการแก้ไขได้ในเชิงรุก โดยการทำความเข้าใจกับอาจารย์พยาบาลภายในหน่วยงาน ว่าสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและตัวอาจารย์

3.3 ดำเนินการเพื่อบูมสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง (Implement Collective Action and Celebrate success) โดยใช้เทคนิคทำให้ตกกระไดพลอยโจน (Rationalization Trap) คือให้ทำอะไรใหม่ที่สำเร็จง่าย แล้วให้ความสำเร็จนั้นสร้างความรู้สึกว่ามันเป็นสิ่งควรทำ เพื่อจะได้ให้เขาทำสิ่งใหม่ในทิศทางนั้น



ต่อไป เช่น อาจารย์พยาบาลท่านใดที่ไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ก็ให้ท่านสอนเรื่องความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เข้าใจว่าทำไมต้องมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล ผลประโยชน์จะเกิดกับใคร ก็จะทำให้ท่านกลายเป็นคนเชียร์ให้อาจารย์พยาบาลท่านอื่น เห็นความจำเป็นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล

สรุปได้ว่า ขั้นตอน Reinforcing Change เปรียบได้กับกระบวนการเปลี่ยนแปลงระยะรักษาสภาพใหม่ ให้อยู่กับองค์การได้ถาวร (Refreezing) ของ Kurt Lewin ขั้นตอนนี้คือ การทำให้การเปลี่ยนแปลงใหม่ในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคงอยู่และกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดไป

สรุป

การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล เป็นความท้าทายที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ผ่านการรวมตัวของอาจารย์พยาบาลในการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม โดยการวางแผนภายใต้การมีส่วนร่วมกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวคิดวงจรคุณภาพซึ่งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่รู้จบตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

การวางแผนการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล ตามกระบวนการ 3 ขั้นตอน ที่ได้กล่าวมานั้น เป็นเพียงการสังเคราะห์แนวคิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 แล้วนำมาประยุกต์เพื่อต่อยอดในการใช้เป็นแนวทางการเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาล ซึ่งความสำเร็จและความยั่งยืนนอกจากการวางแผนการเปลี่ยนแปลงตาม 3 ขั้นตอนที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น แกนนำอาจารย์พยาบาล ถือเป็นผู้นำที่สำคัญในการเริ่มต้นเพื่อผลักดันให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล และความยั่งยืนจะอยู่ได้ต้องผ่านการร่วมคิด ร่วมทำ ของอาจารย์พยาบาลทุกคนที่มีมุมมองแบบเดียวกันเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน

รายการอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). 80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: บริษัท แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- นวรรตน์ ไชยมภู. (2559). ความท้าทายของครูพยาบาล: Teach Less, Learn More แห่งศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(2): 44-52.
- เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช, ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, วุฒิชัย เนียมเทศ และณัฐวิทย์ พจนตันติ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 3(2): 208-222.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557). ชุมชนเรียนรู้ของอาจารย์เพื่อศิษย์. QA NEWS, 307(1): 1-2.



- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 9(3): 392-406.
- รสสุคนธ์ มกรมณี. (2556). เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการของครูสภา ประจำปี 2556 เรื่องการวิจัยเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553ข). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553. เล่ม 127 ตอนพิเศษ 109 ง, 14 กันยายน 2553. (สำเนา).
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์ (แปล). (2554). **ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: Openworlds.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อาจารย์สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. **วารสารหาดใหญ่วิชาการ**, 12(2): 123-134.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ตลาตา พับลิเคชั่น.
- วิเชียร ไชยบัง. (2555). PBL อย่างโรงเรียนนอกกะลา. สืบค้นวันที่ 5 พ.ค. 59, จาก http://lamplaimatpatanaschool.blogspot.com/2012/07/blog-post_21.html
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). **กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552. (Thai Qualifications Framework for Higher Education)**. เอกสารอัดสำเนา.
- สุมาลี ชัยเจริญ. (2551). **เทคโนโลยีการศึกษาและการพัฒนาระบบการสอน**. ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวณี อึ้งวรการ. (2558). อาจารย์: อกิวัฒน์การเรียนรู้สู่คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้**, 2(1): 65-78
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง: มุมมองในการศึกษาทางการพยาบาล. **วารสารพยาบาลทหารบก**, 15(3): 179-184
- Astuto, T. A., Clark, D. L., Read, A.M., McGree, K. & De Fernandez, L. K. P. (1993). **Challenges to Dominant Assumptions Controlling Educational Reform**. Massachusetts: Regional Laboratory for the Educational Improvement of the Northeast and Islands.
- Fullan, M. (2001). **Leading in a Culture of Change**.
- Hord, S. M. (1997). **Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement**. Austin, Texas: Southwest Educational Development Laboratory. Retrieved May 4, 2016 from <http://www.sedl.org/siss/plccredit.html>.



- Mitchell, C. & Sackney, L. (2000). **Profound Improvement: Building Capacity for a Learning Community**. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Richard Du Four, Rebecca, Eaker, Robert and Thomas. (2010). **Learning By Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work**. Solution Tree Press.
- Sergiovanni, T. (1994). **Building Community in Schools**.
- Thompson, S. C., Gregg, L. & Niska, J. M. 2004. **Professional Learning Communities, Leadership and Student Learning. Research in Middle Level Education**. Retrieved April, 22, 2016 from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>