

คู่มือการดำเนินงาน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

สู่.....การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

(สำหรับบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๓๘ ค(๒) และศึกษานิเทศก์)



นางจิรณนิน คงจิ้น

ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

โทร ๐๘๘ ๒๘๒ ๑๖๔๔

e-mail : sjiranpbn1@esdc.go.th



คู่มือการดำเนินงาน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)
ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)
สู่.....การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

(สำหรับบุคลากรทางการศึกษาอื่น 38 ค(2) และศึกษานิเทศก์)



เอกสารลำดับที่ ๑๐/๒๕๖๔
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

คู่มือการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) สู่การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากร ให้สามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนาชุมชนวิชาชีพของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๓๘ ค(๒) จะกล่าวถึงการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนทางวิชาชีพที่เรียกว่า ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญทำให้เกิดความรู้จากการปฏิบัติงาน (tacit knowledge) มีการจัดระบบความรู้ นำไปสู่องค์ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) และเกิดการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ขององค์กรต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการดำเนินงาน นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการพัฒนาบุคลากรและวิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

๑. บทนำ	๑
๒. ความหมายและองค์ประกอบของชุมชนนักปฏิบัติ.....	๒
๓. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของชุมชนนักปฏิบัติ	๓
๔. ประโยชน์ของชุมชนนักปฏิบัติ	๔
๕. ข้อควรระวังของชุมชนนักปฏิบัติ.....	๕
๖. กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนนักปฏิบัติ.....	๖
๗. แบบฟอร์มการเรียนรู้ร่วมกันของ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑.....	๗
๘. เอกสารอ้างอิง.....	๑๑
๙. คณะผู้จัดทำ.....	๑๒
๑๐. QR – Code แบบฟอร์ม CoP ไฟล์ word	๑๓



คู่มือการดำเนินงาน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

สู่.....การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

(สำหรับบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๓๘ ค(๒) และศึกษานิเทศก์)

๑. บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ด้วยจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจุดเน้นที่สำคัญหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ คือ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพด้วย PLC และ ID PLAN ทั้งนี้การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้มุ่งเน้นให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญที่พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาวิชาชีพ ดังคำกล่าวที่ว่า “การเรียนรู้ของนักเรียน คือ การเรียนรู้ของครูผู้สอน”

ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน จะเกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานเสมอ ที่เรียกว่า ความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) ซึ่งจะเกิดเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) ได้นั้น จะมีการบริหารจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management : KM) อย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ดังวงจรรูปแบบความรู้ ดังนี้



รูปที่ ๑ รูปแบบความรู้



จากรูปที่ ๑ จะเห็นได้ว่า กิจกรรมสำคัญหนึ่งที่จะทำให้ความรู้ซ่อนเร้น (tacit knowledge) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) ได้นั้น จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน (Capture and Learn) ของกลุ่มคนในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ซึ่งอาจใช้ชื่อเรียกที่แตกต่างกัน เช่น ในกลุ่มครูผู้สอนในโรงเรียน ใช้ชื่อว่า Professional Learning Community : PLC หรือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ใช้ชื่อว่า Community of Practice : CoP หรือ ชุมชนนักปฏิบัติ หรืออาจกล่าวได้ว่า ทั้ง PLC และ CoP เป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ขององค์กร ซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานที่เหมือนกัน หรือมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาร่วมกัน

ดังนั้น การพัฒนาชุมชนวิชาชีพของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๓๘ ค(๒) ในครั้งนี้ จะกล่าวถึงการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนทางวิชาชีพที่เรียกว่า ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญทำให้เกิดความรู้จากการปฏิบัติงาน (tacit knowledge) มีการจัดระบบความรู้ นำไปสู่องค์ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) และเกิดการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ขององค์กร ต่อไป

๒. ความหมายและองค์ประกอบของชุมชนนักปฏิบัติ

บรูซ ซีริมหาสาคร (๒๕๕๐) ได้ให้ความหมายของชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ว่า หมายถึง ชุมชนที่รวบรวมกลุ่มคนที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน เพื่อได้มาซึ่ง Knowledge Assets (KA) หรือความรู้ในเรื่องนั้น ๆ สำหรับคนในชุมชน เพื่อไปทดลองใช้ แล้วนำผลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิก อันส่งผลให้ความรู้นั้น ๆ ถูกยกระดับขึ้นเรื่อย ๆ ผ่านการปฏิบัติ ประยุกต์ และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่หลากหลาย อันทำให้งานบรรลุผลดีขึ้นเรื่อย ๆ

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (๒๕๕๓) ได้ให้ความหมายของชุมชนนักปฏิบัติว่า หมายถึง กลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้จะมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่า ชุมชนนักปฏิบัติ หมายถึง กลุ่มคนที่จุดมุ่งหมายหรือมีความสนใจในเรื่องเดียวกันมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำผลจากการเรียนรู้กันไปประยุกต์ใช้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน



ชุมชนนักปฏิบัติจะมุ่งเน้นการนำความรู้ที่ใช้ในงานมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อต่อยอดความรู้ และพัฒนาคุณภาพงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ โดยทั่วไปการที่จะรวมกลุ่มกันเป็นชุมชนแนวปฏิบัติจะมี องค์ประกอบ ดังนี้

๑. หัวข้อความรู้ (Domain) เป็นหัวข้อที่กลุ่มหรือชุมชนจะมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กัน โดยหัวข้อที่จะต้องมามีลักษณะสำคัญ คือ เป็นหัวข้อที่เกิดจากความต้องการของชุมชน

๒. ชุมชน (Community) เป็นพันธะทางสังคมที่จะรวบรวมและยึดเหนี่ยวสมาชิกเข้าไว้ด้วยกันภายใต้โดเมนและแรงปรารถนาเดียวกัน ในการรวมกลุ่มกันเป็นชุมชนแนวปฏิบัติไม่ได้มีกฎตายตัวว่าสมาชิกในชุมชน จะต้องมีย่านวนเท่าใด มีตำแหน่งใดบ้าง แต่เพื่อความสะดวกในการก่อตั้งชุมชนแนวปฏิบัติ สมาชิกในชุมชนควรประกอบด้วย ผู้ดำเนินการหลัก (Facilitator) ผู้บันทึกสิ่งสำคัญ (Community Historian) สมาชิกชุมชน (Member) ผู้สนับสนุน (Sponsor) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เป็นต้น

๓. แนวปฏิบัติ (practice) คือ ผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนที่สมาชิกสามารถนำไปปฏิบัติในงานของตนได้จริง โดยทั่วไปแนวปฏิบัตินี้ได้มาจากการบันทึกเป็นคลังความรู้ขององค์กรที่ได้จากการสังเคราะห์โดยชุมชน และจัดเก็บ/ปรับปรุง/ถ่ายทอดโดยชุมชนเอง

ดังนั้น ชุมชนนักปฏิบัติเป็นชุมชนที่เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกในชุมชนอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแลกเปลี่ยนความรู้ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ขึ้น และจะเห็นว่า ชุมชนนักปฏิบัติจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนครบถ้วนและสมดุล อันได้แก่ หัวข้อความรู้ ชุมชน และแนวปฏิบัติ จึงจะสามารถดำรงอยู่และขับเคลื่อนการจัดการความรู้ให้กับองค์กร หากขาดองค์ประกอบอันใดอันหนึ่งไปจะไม่สามารถสร้างชุมชนให้เกิดความยั่งยืนขึ้นได้

๓. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของชุมชนนักปฏิบัติ

องค์ประกอบหลัก ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้ชุมชนนักปฏิบัติประสบความสำเร็จ มีดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหาร ผู้นำองค์กรนับว่ามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ชุมชนนักปฏิบัติประสบความสำเร็จได้ โดยสามารถสนับสนุนได้ด้วยวิธีการต่อไปนี้ เช่น มุ่งเน้นที่ความรู้ซึ่งสำคัญต่อทั้งกิจการขององค์กรและสมาชิกในองค์กร สนับสนุนการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ สำหรับประเด็นที่เป็นหัวใจขององค์กร ขณะเดียวกันเปิดโอกาสให้ได้พูดคุยในสิ่งที่สมาชิกต้องการ หาผู้ประสานงานซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้าร่วมกิจกรรม พยายามควบคุมชุมชนนักปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมหลักขององค์กร



๒. สมาชิก สิ่งที่มีคุณค่ามากของชุมชนนักปฏิบัติ คือ การร่วมกันแก้ปัญหา โดยความท้าทายของสมาชิกที่สำคัญ คือ การพูดถึงปัญหาของตนเอง ต่อหน้าผู้คนจำนวนมากที่ไม่รู้จัก ซึ่งสมาชิกในองค์กรต้องเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับหลักการ ความสำคัญความเป็นมา เป้าหมายและประโยชน์ ในการที่จะจัดให้มีชุมชนนักปฏิบัติขึ้นในองค์กร ปฏิบัติต่อชุมชนนักปฏิบัติเสมือนว่าเป็นทรัพย์สินขององค์กร โดยให้การสนับสนุนทรัพยากร และข้อมูลข่าวสารเท่าที่จะทำได้ ให้การยอมรับผลงานที่เกิดขึ้นจากชุมชนนักปฏิบัติ และพยายามชักจูงให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกับชุมชนนักปฏิบัติให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นอีก สมาชิกต้องไม่มุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตนโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของชุมชน

๓. วิธีการ วิธีการที่สำคัญของชุมชนนักปฏิบัติ ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจเชื่อใจในกลุ่มขนาดเล็ก ๒-๓ คน อาจเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการสร้างชุมชนนักปฏิบัติได้ มีการดำเนินการอย่างสอดคล้องกับเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมหลักขององค์กร ไม่พยายามไปหักล้าง หรือคัดค้าน วัฒนธรรมที่มีอยู่เดิม การสร้างเวทีเสวนาโดยให้มีสมาชิกอาวุโสหรือผู้มีประสบการณ์ ร่วมเสวนา และมีผู้ประสานงานช่วยกระตุ้นให้อธิบายหลักคิดของข้อเสนอเพื่อให้สมาชิกอภิปราย อาจเชิญผู้นำทางความคิด ซึ่งเป็นที่ยอมรับเข้ามาร่วมแต่เริ่มแรก เพื่อสร้างพลังให้แก่ชุมชน จัดให้มีเวทีพบปะกัน ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนกลุ่มแกนหลักด้วยการให้เป็นที่รับรู้ของชุมชน และเป็นผู้นำในการทำกิจกรรม ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากภายในชุมชนเอง และจากชุมชนอื่น ๆ

๔. เทคโนโลยี ควรเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับองค์กร โดยอาจจะเริ่มจากเทคโนโลยีที่ง่าย ๆ ก่อน เช่น การใช้ Software computer ที่ใช้ง่าย ค่อนข้าง และใช้เทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการบันทึกการถ่ายทอดความรู้เฉพาะบุคคล ให้เป็นความรู้ที่มีหลักฐานชัดเจน คนอื่น ๆ สามารถนำไปศึกษา หรือยึดถือเอาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

๔. ประโยชน์ของชุมชนนักปฏิบัติ

ชุมชนนักปฏิบัติมีประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงาน ดังนี้

๑. ด้านองค์กร มีดังนี้

- ๑.๑ ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
- ๑.๒ ทำให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้รวดเร็ว และทันเหตุการณ์
- ๑.๓ เป็นหนทางในการเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices)
- ๑.๔ เพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร
- ๑.๕ พัฒนาองค์ความรู้ที่มีพลวัตขององค์กร
- ๑.๖ ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๑.๗ เป็นหนทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้



๒. ด้านบุคลากร มีดังนี้

- ๒.๑ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิกในชุมชน
- ๒.๒ ได้ร่วมมือกับเพื่อนสมาชิกในชุมชน ในการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้
- ๒.๓ ได้รู้จักเพื่อนใหม่ ๆ ที่มีหลายสิ่งหลายอย่างคล้ายกัน รวมทั้งอาจกำลังเผชิญปัญหาที่คล้ายคลึงกัน เมื่อได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน จะทำให้ค้นพบวิธีแก้ปัญหา
- ๒.๔ ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

๕. ข้อควรระวังของชุมชนนักปฏิบัติ มีดังนี้

๑. การทำชุมชนนักปฏิบัติครั้งแรกมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ จึงต้องแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของ ชุมชนนักปฏิบัติ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางาน หรือมีวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่าวิธีการทำงานแบบเดิม
๒. การทำชุมชนนักปฏิบัติเป็นกิจกรรมรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน เป็นการสื่อสารสองทาง เป็นการบอกเล่าแบ่งปันเรื่องราวความสำเร็จ ประสบการณ์ วิธีการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้ดำเนินกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Knowledge Facilitator) ต้องมีบทบาทเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยเหลือด้านเทคนิคเกี่ยวกับความรู้ เรื่องที่ตั้ง ประสานงานกับส่วนต่าง ๆ ประเมินผล และสื่อสารความสำเร็จของชุมชนนักปฏิบัติ โดยมีเลขานุการ (Note Taker, Community Historian, Knowledge Banker, Secretary) ช่วยบันทึกสรุปย่อเรื่องเล่าทุกเรื่องที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มเล่า และจัดทำเป็นฐานข้อมูลความรู้ที่ได้จากกลุ่ม ทั้งนี้การจัดการความรู้ในองค์กรจะเดินไม่ได้หากปราศจากการสนับสนุนทรัพยากร การให้ทิศทางและแนวคิด การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างการยอมรับ (Sponsor หรือ Leader)
๓. การทำชุมชนนักปฏิบัติควรเป็นชุมชนนักปฏิบัติที่ยั่งยืนและให้ผลถาวร ควรทำให้เป็นวิถีชีวิตการทำงานตามปกติอย่างหนึ่ง หรือกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่ทุกคนได้ถือปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรนั้นเข้าถึงแก่นแท้หรือจิตวิญญาณที่แท้จริงของการจัดการความรู้



๖. กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนนักปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนนักปฏิบัติ ดังนี้

๑. **จัดตั้งทีม (Team)** เป็นจัดตั้งกลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน ที่มีความเกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน หรืออยู่กลุ่มงานเดียวกัน

๒. การวางแผน (Plan)

๒.๑ **กำหนดประเด็นพัฒนาร่วมกัน** ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ และลำดับความสำคัญที่จำเป็นต้องพัฒนา

๒.๒ **วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน** โดยสืบค้น สืบเสาะวิธีการ นำมาวางแผน กำหนดขั้นตอนวิธีการที่จะพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด จัดเตรียมเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวัดและประเมินผลความสำเร็จ และกำหนดปฏิทินการปฏิบัติร่วมกัน

๓. **การลงมือปฏิบัติ (Do)** กลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน ลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ และมีการติดตามโดยหัวหน้างานหรือผู้อำนวยการกลุ่มฯ

๔. การสะท้อนผล (After Action Review : AAR)

กลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน สะท้อนผลหลังการปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติตามแผน และมีการสะท้อนผลการเรียนรู้ในภาพรวม

๗. แบบฟอร์มการดำเนินงานตามกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑ มีดังนี้

กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน	แบบบันทึก	รหัสแบบบันทึก
๑. จัดตั้งทีม (Team)	๑. แบบขอจัดตั้งทีมเรียนรู้	๑. CoP-Team
๒. การวางแผน (Plan)	๒. แบบบันทึกการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม CoP	๒. CoP-Plan-Do-AAR
๓. การลงมือปฏิบัติ (Do)		
๔. การสะท้อนผล (After Action Review : AAR)	สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑	



แบบ CoP-Team

๓

แบบคำร้องขอจัดตั้งกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)

วันที่.....

เรื่อง ขอจัดตั้งกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ประจำปีงบประมาณ.....

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑

ด้วยข้าพเจ้า.....ตำแหน่งกลุ่มงาน.....

มีความประสงค์ขอจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ประจำปีงบประมาณ.....

มีรายละเอียดดังนี้

๑. ชื่อหัวข้อความรู้ (Domain)

๒. สมาชิกกลุ่ม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/กลุ่ม	บทบาทในกลุ่ม
๑			ผู้ดำเนินการหลัก (Facilitator)
๒			สมาชิกชุมชน (Member)
๓			ผู้บันทึกสิ่งสำคัญ (Community Historian)
๔			ผู้เชี่ยวชาญ (Expert)

- สมาชิกชุมชน ตั้งแต่ ๒ คน ขึ้นไป
- ผู้เชี่ยวชาญ อาจเป็นบุคคลภายนอก หรือ บุคลากรภายในได้ อาจมีหรือไม่มี ก็ได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้ดำเนินการหลัก (Facilitator)

ความเห็นของผู้บริหารกลุ่ม

.....

ลงชื่อ

(.....)



แบบ CoP-Plan-Do-AAR-Report

๒

แบบบันทึกการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกลุ่ม CoP
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ผู้ร่วมเรียนรู้ (ตั้งแต่ ๒ คน ขึ้นไป ตามความเหมาะสมของประเด็นพัฒนา)

๑. ตำแหน่ง.....กลุ่ม.....
๒. ตำแหน่ง.....กลุ่ม.....
๓. ตำแหน่ง.....กลุ่ม.....

๑. กำหนดเป้าหมาย

ประเด็นการพัฒนา ได้แก่

เพื่อ พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร

ปัญหา/ประเด็นพัฒนา	สาเหตุของปัญหา	วิธีการแก้ปัญหา

๒. แผนการดำเนินงานของกลุ่ม CoP (PLAN)

กิจกรรม	ระยะเวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจกรรม
๑. ระยะต้นน้ำ (การเรียนรู้ก่อนทำ)			
๒. ระยะกลางน้ำ (การเรียนรู้ระหว่างทำ)			
๓. ระยะปลายน้ำ (การ เรียนรู้หลังทำ)			



๓. ผลการดำเนินงานของกลุ่ม CoP (จากแผนการดำเนินงาน ในข้อ ๒ ให้บันทึกผลการดำเนินกิจกรรม/ปัญหาอุปสรรค)

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ได้ดำเนินการ	ผลการดำเนินกิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค
	๑. ระยะต้นน้ำ (การเรียนรู้ก่อนทำ)		
	๒. ระยะกลางน้ำ (การเรียนรู้ระหว่างทำ)		
	๓. ระยะปลายน้ำ (การเรียนรู้หลังทำ)		

๔. การสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม CoP (AAR)

วัน/เดือน/ปี ที่สะท้อนผลการเรียนรู้.....

ผู้ร่วมสะท้อนผลการเรียนรู้ ได้แก่

๔.๑ กิจกรรม/ขั้นตอนที่ทำได้ดี

๔.๒ กิจกรรม/ขั้นตอนที่ทำไม่ได้

๔.๓ สิ่งที่จะนำไปต่อยอดปฏิบัติ



๕. สรุปความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันและการนำความรู้ไปใช้

ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ร่วมกัน	นำความรู้ไปใช้ (กับใคร ที่ไหน อย่างไร)	ผลการนำความรู้ไปใช้

๖. การเผยแพร่ความรู้

ได้นำความรู้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปเผยแพร่ยังช่องทางใดบ้าง

ลำดับ	การเผยแพร่ความรู้	ระบุช่องทางที่ได้เผยแพร่ความรู้ (เช่น จัดทำป้ายนิเทศ จัดนิทรรศการความรู้ เผยแพร่ในเว็บบไซต์ เป็นต้น)	ร่องรอย (เช่น ภาพถ่าย เว็บบไซต์ที่ได้เผยแพร่)

๗. ภาพถ่ายกิจกรรมของกลุ่มเรียนรู้ร่วมกัน (CoP)

ภาพถ่ายการดำเนินงานของกลุ่ม อย่างน้อย ๓ - ๔ ภาพ พร้อมอธิบายใต้ภาพ



๘. เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (๒๕๕๓). **ชุมชนนักปฏิบัติ CoP (Community of Practice)**. http://iad.dopa.go.th/km/dopa_km.htm

สุรินทร์ สรงสระแก้ว. (๒๕๕๐). **เครื่องมือจัดการความรู้ (KM Tools) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**. กทม. : วิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.

สายพิน เชียงเขาวี. (๒๕๕๑). **เทคนิคการ COP อย่างมีผลสัมฤทธิ์**. กทม. : กรมประชาสัมพันธ์

บุรชัย ศิริมหาสาคร. (๒๕๕๐). **การทำ COP เพื่อจัดการความรู้ในองค์กร**. กทม. : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. , นครปฐม. ประเทศไทย. ๑๖ หน้า

อนุชาติ พวงสำลี และ รวิน ระวิวงศ์. (๒๕๕๐). **คู่มือการพัฒนาและขับเคลื่อนชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP)**. กทม. : สำนักพัฒนาคุณภาพ.

Wenger E. , McDermott R. and Syner W.M. (๒๐๐๒). **Cultivation communities of practice: A guide to managing Knowledge**. Harvard Business School Press. Boston, MA.



๙. คณะผู้จัดทำ

คณะอำนวยการ

- | | |
|---------------------------|------------------------------------|
| ๑. นายบรรเจ็ด กลิ่นจันทร์ | ผู้อำนวยการ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ |
| ๒. นายชาญณรงค์ ฐานะวิจิตร | รองผู้อำนวยการ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ |
| ๓. นายวิทยา เกษาอาจ | รองผู้อำนวยการ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๑ |

คณะดำเนินงาน

- | | |
|------------------------|---|
| ๑. นายมนตรี ช่วยพยุ่ง | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| ๒. นายพิน สงค์ประเสริฐ | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา |
| ๓. นางนิตา คำพันธ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นางนิตยา ทองศรี | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ |
| ๕. นางจิรันธนิน คงจัน | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ |
| ๖. นายออกชัย กองทรัพย์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |



๑๐. QR-Code แบบฟอร์ม CoP ไฟล์ word



shorturl.at/lprMU

