

การวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 : พิษณุโลก

รศ.ดร.สมบัติ นพรัก

รศ.ดร.สำราญ มีแจ่ม

รศ.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย

ดร.อมรรัตน์ วัฒนาร

อาจารย์ชำนาญ ปาณาวงษ์

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลหลายยุคสมัยมีความพยายามดำเนินการการปฏิรูปการศึกษาโดยได้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์การดำเนินงานและมีการติดตามผลการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้สูงขึ้น การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินงานในหลายลักษณะ มีการประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้เกี่ยวข้องจากหน่วยปฏิบัติ เพื่อหาข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน มีการศึกษารายงานสรุปผลการดำเนินงานของหลายหน่วยงาน ข้อค้นพบ ณ ปัจจุบัน คือปัญหาคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่ น่าพอใจโดยเฉพาะด้านคุณภาพของผู้เรียน กล่าวคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ยังไม่มี แนวโน้มดีขึ้น จากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปี 2546 – 2547 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 8 วิชาไม่ถึงร้อยละ 50 วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และมีแนวโน้ม เพิ่มขึ้น ส่วนภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และมีแนวโน้มลดลง วิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนน เฉลี่ยลดลงค่อนข้างมาก ขณะเดียวกันผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-net) ในปี การศึกษา 2548 – 2549 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยในวิชาหลัก 5 วิชา คือภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ไม่ถึงร้อยละ 50 ยกเว้น ภาษาไทยที่มีคะแนนเท่ากับค่าเฉลี่ย

นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ ประเมินผลคุณภาพภายนอก พบว่าในด้านคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2549 ผู้เรียนมี ความสามารถอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดมี วิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 11 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรอยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 12.6 ผู้เรียนมีทักษะใน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 26.5 และจากรายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2549/2550 พบว่า ผลสัมฤทธิ์การศึกษาในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมแล้วได้คะแนนต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ คุณภาพโรงเรียนทั่วประเทศกว่า 3 หมื่นแห่ง พบว่าโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานมีร้อยละ 65 ส่วนใหญ่คือสถานศึกษาของรัฐบาล ขนาดเล็กในชนบท

บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สำคัญคือ ครู การปฏิรูปการศึกษา จะล้มเหลวโดยสิ้นเชิงหากไม่มีการปฏิรูปครูอย่างเป็นระบบ เพราะครูเป็นด่านหน้าและกลไก สำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เด็กไทย เก่ง ดี มีความสุข เพื่อจะได้เป็นทรัพยากรที่ดี

มีคุณภาพของประเทศ (คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2547) ในภาวะปัจจุบันวิชาชีพครูได้ตกอยู่ในภาวะวิกฤตมีสภาพปัญหาหลายประการ เช่น ครูโกลนเพียง ร้อยละ 80 อยู่ในชนบทห่างไกลในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 300 คน รู้สึกด้อยและตกขอบในการปฏิรูป ตกเป็นเหยื่อของการอบรมเชิงพาณิชย์ ครูส่วนหนึ่งเป็นครูหมดใจ และมีครูประจำการจำนวนมากลาออกหรือเกษียณก่อนกำหนด เพราะเบื่อหน่ายชีวิตครูมากขึ้น (คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2547) จากภาวะดังกล่าวได้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องมีบุคคลหลายฝ่ายเข้ามาร่วมมือกันโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม นอกจากครูแล้วยังมีผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษา นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นโดยเฉพาะสถาบันผลิตครูมีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพราะสถาบันผลิตครูแต่ละแห่งจะมีทรัพยากรบุคคลและองค์ความรู้ที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น แต่ที่ผ่านมาสถาบันผลิตครูยังไม่ปฏิรูปและขาดเอกภาพในการเดินหน้าปฏิรูปพร้อมกัน (คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2547) สุมณ อมรวิวัฒน์ (2545) ได้ดำเนินการวิจัยในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และรายงานไว้ในเอกสารปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง : รูปแบบที่คัดสรร โดยได้เสนอแนะในประเด็นบทบาทของสถาบันผลิตครูดังนี้

1. คณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูต้องขยายพรมแดนแห่งความรู้จากทฤษฎีออกสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนและชุมชน คณาจารย์ต้องร่วมงานกับศึกษานิเทศก์ ร่วมคิดร่วมทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารและครูในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้คณาจารย์ปรับปรุงหลักสูตรและการสอนในรายวิชาของตนได้ดีขึ้น

2. นิสิต นักศึกษาควรมีโอกาสได้ไปสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมในโรงเรียนและศูนย์การเรียนรู้ต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น ได้เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีเวลาปฏิบัติจริง เรียนรู้สถานการณ์จริง รู้จักเด็ก รู้จักชุมชน ฝึกแก้ปัญหา เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถาบันผลิตครูควรเปิดกว้างต่อการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตนักศึกษา กับบุคลากรในโรงเรียน นำนักศึกษาออกสู่โรงเรียนและชุมชน และเชิญครูที่มีกระบวนการสอนที่ดีมาเป็นวิทยากรในรายวิชาต่าง ๆ มีการจัดประชุมทางวิชาการและการศึกษาต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูได้รับความรู้ใหม่ ทันสมัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา (2547) ได้เสนอยุทธศาสตร์ที่สำคัญหลายประการในการปฏิรูปการศึกษาพร้อมทั้งได้เสนอมาตรการ และวิธีในการดำเนินการ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครูประจำการ มาตรการที่เสนอคือ เร่งสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูประจำการ

ด้วยระบบเครือข่าย โดยใช้เครือข่ายครูผู้นำ องค์การครู ชุมรมครู และสมาคมครูในเขตพื้นที่ การศึกษาดำเนินงานด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย อาทิ ตย

1. ให้ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ และครูแกนนำเป็นเครือข่ายในการพัฒนาครู มี สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ ทางวิชาการ
2. แบ่งกลุ่มเป้าหมายครูประจำการตามเขตพื้นที่การศึกษาและมอบหมายให้ สถาบันอุดมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการพัฒนาและติดตามประเมินผล ทั้งนี้ให้เน้น พัฒนากลุ่มผู้บริหารด้วย เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้นำและสนับสนุนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐาน
3. เร่งศึกษาข้อมูลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยเร็วเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของครู นักเรียน รวมทั้งศักยภาพของกลุ่มครู ชุมรมครูและเครือข่ายครูต้นแบบและวิทบ ยากรในพื้นที่เพื่อวางแผนปฏิบัติการระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาครูตามศักยภาพและ ความต้องการของแต่ละพื้นที่และสถานศึกษา
4. พัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เพื่อเป็นหลักในการเป็น เครือข่ายการพัฒนาครูแต่ละพื้นที่ ตามศักยภาพความพร้อมและสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่เป็นกลไกหลักของการพัฒนาครูในพื้นที่ โดยวิธีทางต่าง ๆ เช่น การปรับเงื่อนไขหลักสูตรบัณฑิตให้หลากหลายรองรับการเพิ่มพูนความรู้ ของครูโดยมีการประกันคุณภาพที่ชัดเจน
5. เร่งพัฒนาครูประจำการ โดยมีระบบสนับสนุนเพิ่มเติม เช่นระบบป้องกันการ ฝีกอบรมการพัฒนาครูในสาขาที่ขาดแคลน อาจใช้ระบบพี่เลี้ยงในรูปโครงการวิจัยพัฒนาระหว่าง สถาบันอุดมศึกษากับครูในพื้นที่ ใช้กลไกการสื่อสารสาธารณะมาเป็นสื่อในการพัฒนาด้วย รูปแบบที่หลากหลายเข้าถึงครูทุกพื้นที่ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพื่อส่งเสริมความแม่นยำในเนื้อหา วิธีสอนให้ครูประจำการ

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่าบทบาทของสถานบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะสถาบัน ผลิตครูมีความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และจำเป็นต้องปรับบทบาท การทำงานในรูปเครือข่ายร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นหากมีการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาโดยนำศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาก็จะ บังเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและก่อให้เกิดความยั่งยืน เพราะสถาบันการศึกษา ทุกระดับจะยังคงอยู่ในพื้นที่สำหรับยุทธศาสตร์และวิธีการดำเนินงาน ได้มีผู้เสนอแนะไว้มากมาย แต่ยังไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ดังนั้นจำเป็นต้องมีการศึกษาแนว

ทางการส่งเสริมให้บุคลากรที่มาจากสถานศึกษา บุคลากรในสำนักงานที่มีหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) และบุคลากรที่มาจากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นโดยเฉพาะสถาบันผลิตครูร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งนางลักษณ วัชรชัย (2545) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนไทยว่า “คนไทยชอบมีเพื่อนร่วมทำงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับผิดชอบ ไม่ชอบรับผิดคนเดียว เมื่อร่วมทำงานในกลุ่มที่ตนเองเลือกจะมีความเกรงใจ สมาชิกในกลุ่ม มักจะทำงานเต็มที่ เพราะต้องการรักษาภาพพจน์ไม่ทำให้สมาชิกในกลุ่มผิดหวัง ”

การทำงานโดยระบบเครือข่ายจึงมีความเหมาะสมกับลักษณะนิสัยของคนไทย การจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นนวัตกรรมหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นและเกิดความยั่งยืน เพราะการดำเนินงานในระบบเครือข่ายจะช่วยให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ผู้ดำเนินงานจะมีเพื่อนร่วมคิดและร่วมดำเนินงานก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน มีการแบ่งปันทรัพยากรและประสบการณ์ในการทำงาน วิฤตการศึกษาซึ่งถือเป็นวิฤตทางปัญญาของคน ชุมชนและสังคมจะได้รับการแก้ไขโดยใช้แนวทางความร่วมมือในระบบเครือข่าย มิใช่การดำเนินงานที่แยกกันทำเหมือนในอดีตที่ผ่านมา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งซึ่งรับผิดชอบการผลิตบุคลากรทางการศึกษามีความเห็นว่าควรดำเนินการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง จึงได้สนใจที่จะพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

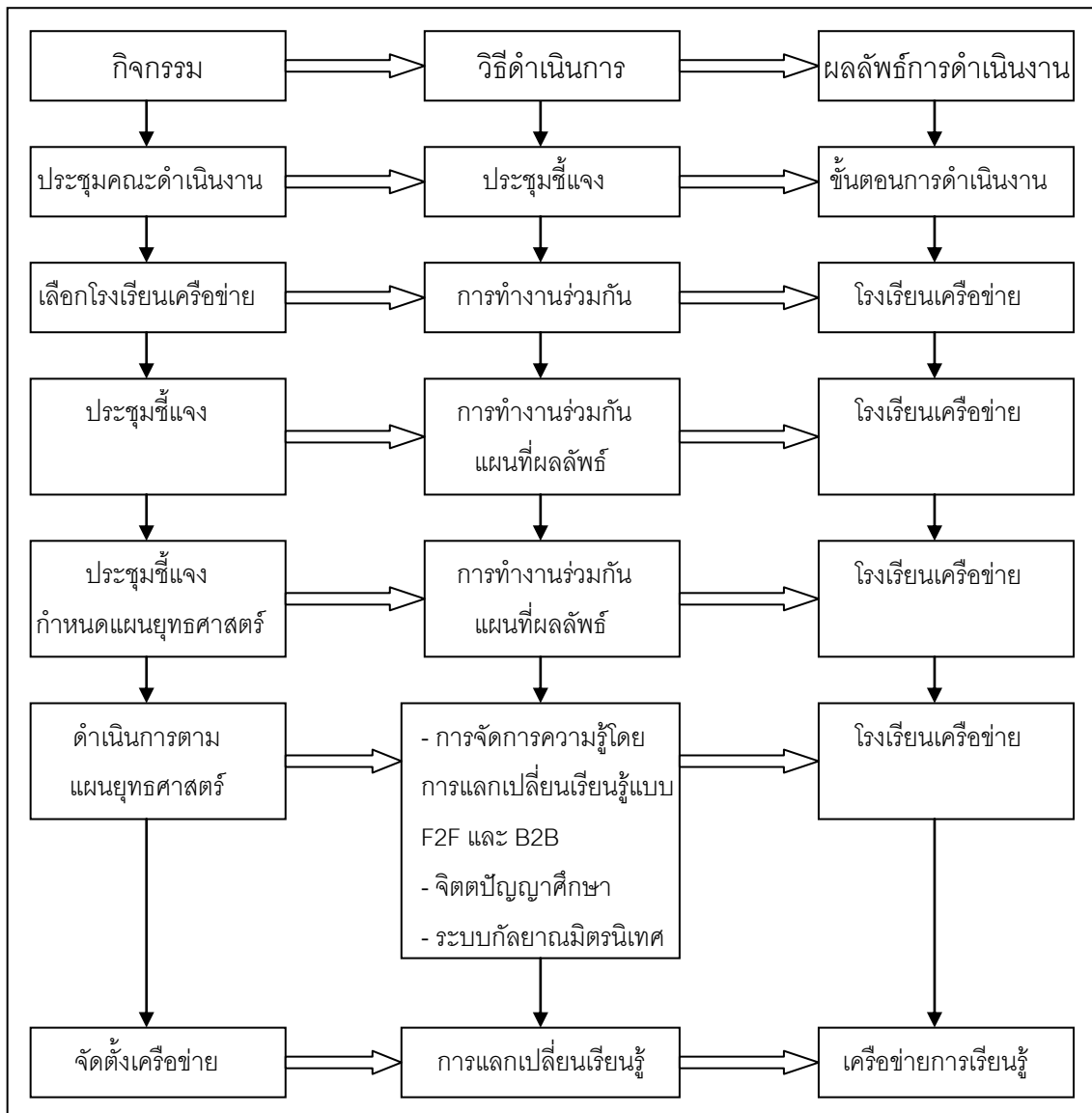
ขอบเขตของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการดำเนินงานดังนี้

1. วิจัยและพัฒนาแนวทางการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นฐานในการจัดตั้งเครือข่าย
2. เครือข่ายการเรียนรู้ประกอบด้วยสถานศึกษาก่อนประถมศึกษา 2 แห่ง ประถมศึกษาขยายโอกาสมัธยมศึกษา 1 แห่ง ระดับมัธยมศึกษา 1 แห่ง ระดับอาชีวศึกษา 1 แห่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นท่าทอง
3. การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ระบบกัลยาณมิตรนิเทศ การเสริมพลัง หรือกระบวนการอื่นที่เหมาะสม เพื่อจัดทำเอกสารการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

กรอบแนวคิดการดำเนินงาน

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยได้ประชุมตกลงร่วมกันถึงแนวทางการดำเนินการพัฒนากรอบแนวคิดการดำเนินงานดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการดำเนินการวิจัย

จากภาพกรอบแนวคิดการดำเนินงานวิจัยข้างต้นอธิบายได้ดังนี้ หลังจากที่คณะวิจัยได้รับโจทย์การวิจัยมาแล้ว คณะวิจัยจะทำการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เมื่อได้ข้อสรุปร่วมกันแล้วทางคณะทำงานวิจัยจึงได้ประสานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบทำการร่วมคัดเลือกโรงเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นจึงได้เชิญตัวแทนโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมประชุมชี้แจงในการดำเนินงานร่วมกัน และให้ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งในขั้นตอนนี้ทางคณะวิจัยได้ใช้กระบวนการแผนที่ผลลัพธ์เป็นหลักในการดำเนินงาน และหลังจากกำหนดแผนยุทธศาสตร์แล้วจึงดำเนินการตามแผน

ยุทธศาสตร์ที่กำหนดโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ หลักการทำงานร่วมกัน การจัดการความรู้ การจัดการกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา และระบบกัลยาณมิตรนิเทศ เป็นแนวทาง ซึ่งจะทำให้ได้ เครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน

การเลือกพื้นที่

ในการดำเนินงานคณะผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกเครือข่ายโดยศึกษาจากบทเรียน ในการสร้างเครือข่ายที่ผ่านมาซึ่งเกณฑ์ที่คณะผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นได้แก่

- 2.1 เป็นสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษโลก เขต 1
- 2.2 โรงเรียนเครือข่ายต้องมีทุกระดับการศึกษา
- 2.3 โรงเรียนเครือข่ายต้องมีทุกสังกัดการศึกษา

จากเกณฑ์ที่คณะผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น คณะผู้วิจัยได้นำโครงการและเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น นั้นเข้าปรึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษโลก เขต 1 โดยผ่านทางศึกษานิเทศก์ ผู้รับผิดชอบทั้งสายรัฐ และเอกชน จึงทำให้ได้เครือข่ายดังต่อไปนี้

สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประกอบด้วย

- โรงเรียนอนุบาลประชาราชบุรี (เอกชน)
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนท่าทอง

สถานศึกษาระดับประถมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดท่ามะปราง เทศบาลนคร พิษณุโลก)

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสองแคว

และนอกจากสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้นแล้ว คณะผู้วิจัยได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาข้างต้นเข้าร่วมเครือข่ายเพิ่มเติมดังนี้

- ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษโลก เขต 1
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทอง

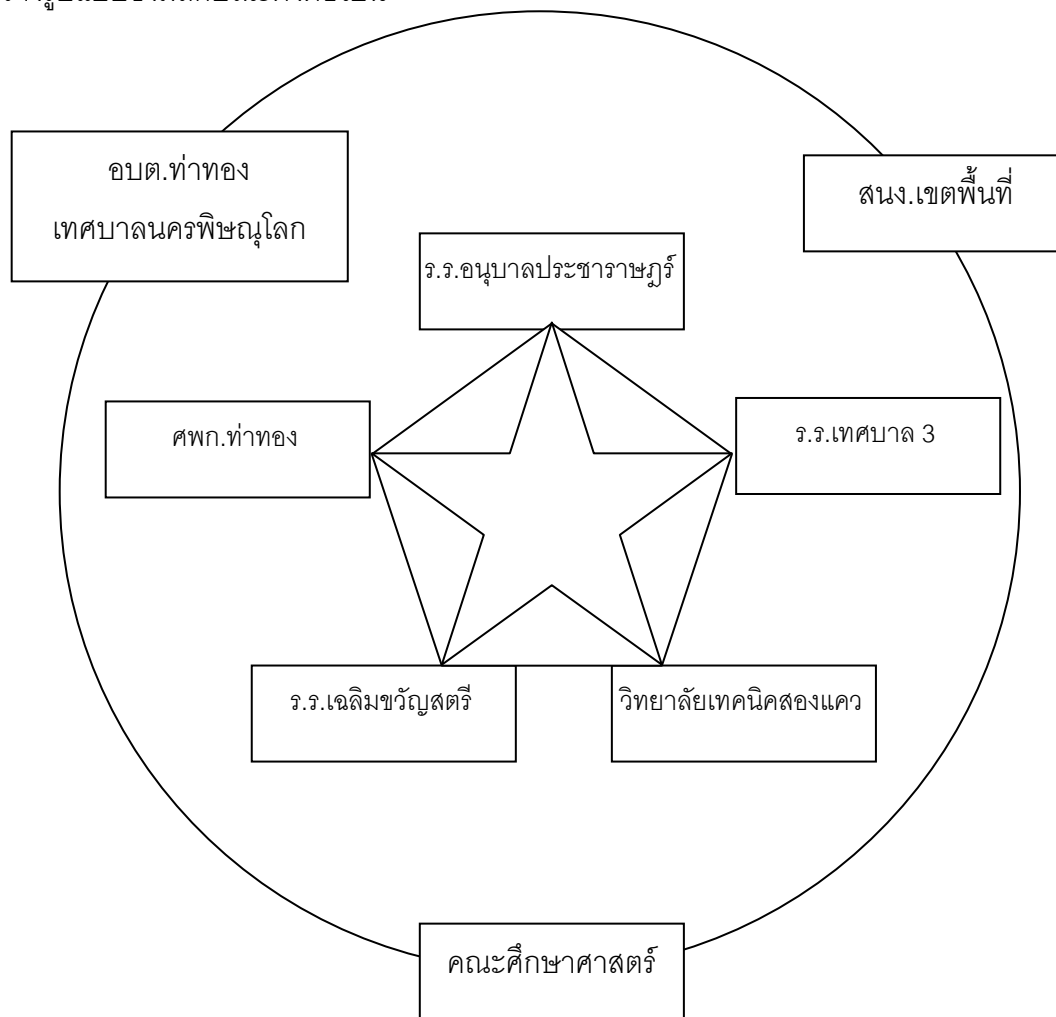
การยกร่างรูปแบบ

ในการดำเนินการยกร่างรูปแบบนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการเชิญตัวแทนสถานศึกษาแต่ละ แห่ง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมปรึกษาหารือ เพื่อทำการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งแผนดังกล่าว ประกอบด้วย

1. จุดประสงค์การพัฒนาเครือข่าย
2. วิสัยทัศน์
3. พันธกิจ
4. วิธีดำเนินการ

การพัฒนารูปแบบที่สอดคล้องกับบริบท

ในการดำเนินการพัฒนาแบบที่สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเครือข่ายในการดำเนินการวิจัยนั้น คณะผู้วิจัยได้ศึกษาถึงบทบาทและหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนแล้วคณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดร่างรูปแบบซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้



ภาพ 2 ร่างรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน : พิษณุโลก

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะเวลาที่ 1 : พิษณุโลก สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ในการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 นั้น จำเป็นจะต้องกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยจุดประสงค์ วิสัยทัศน์ วิธีดำเนินการ เจ้าภาพหลัก บทบาทของเจ้าภาพหลัก บทบาทของภาคีร่วม ตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งแหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์นี้จำเป็นต้องมีการกำหนดร่วมกันจากทุกฝ่าย

2. บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายสรุปได้ดังนี้

2.1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จะต้อง มีบทบาทดังนี้ ได้แก่ ให้ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน การวิจัย และด้านการวัดผลประเมินผล จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับบุคลากรในเครือข่าย จัดกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา จัดอบรมบล็อก (blog) เพื่อการศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานงานขอความร่วมมือกับวิทยากรด้านต่าง ๆ

2.2 หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จะต้อง มีบทบาทดังนี้ ประสานงานขอความร่วมมือกับวิทยากรด้านต่าง ๆ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

2.3 โรงเรียนในเครือข่าย จะต้อง มีบทบาทดังนี้ เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ในการดำเนินงานส่งเสริมเครือข่าย ประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยที่เป็นแกนนำของเครือข่าย

1. ในฐานะที่มหาวิทยาลัยนครสวรรค์เป็นสถาบันทางการศึกษาขนาดใหญ่มีองค์ประกอบต่าง ๆ พร้อมบริบูรณ์ อาทิ บุคลากร แหล่งเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยควรกระจายองค์ประกอบต่าง ๆ ลงไปให้กับโรงเรียนต่าง ๆ ที่ยังคงขาดแคลนในส่วนของวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย

2. ในฐานะที่มหาวิทยาลัยเป็นแกนนำเครือข่าย หากมีข่าวคราวความก้าวหน้าต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการศึกษาคควรเป็นผู้กระจายข่าวความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนในสังกัดทราบ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด

1. เนื่องจากทุกสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด ดังนั้นเมื่อต้นสังกัดมีการจัดทำนโยบายต่าง ๆ ควรให้สถานศึกษาในสังกัดเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยเพื่อจะทำให้ทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาในสังกัดได้เข้าใจนโยบายที่ออกมาเป็นไปในทางเดียวกัน

2. จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรคำนึงถึงข้อแตกต่างนี้ด้วย เพราะหากมีการให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วใช้มาตรฐานเดียวกันบนบริบทที่ต่างกัน สถานศึกษาที่มีความพร้อมน้อยกว่าย่อมปฏิบัติงานได้มาตรฐานต่ำกว่าสถานศึกษาที่มีความพร้อมมากกว่า

ข้อเสนอแนะสำหรับเครือข่าย

1. จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาในเครือข่ายที่มีความแตกต่างกันนั้น ย่อมเป็นข้อเด่นข้อจำกัดของแต่ละสถานศึกษา ดังนั้นในแต่ละสถานศึกษาควรมองข้อเด่นของสถานศึกษาอื่นเพื่อนำมาใช้ปรับแก้ไขข้อจำกัดของสถานศึกษาของตนเอง

2. ในการดำเนินงานจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาหากมีการดำเนินงานเพียงลำพัง ย่อมประสบความสำเร็จได้ยากยิ่ง ดังนั้นทุก ๆ สถานศึกษาควรติดต่อประสานงานกันกับทุกระดับที่เกี่ยวข้องในลักษณะของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษาได้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย คณะผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบที่น่าสนใจมาอภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าในการที่จะดำเนินการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายนั้น จำเป็นจะต้องกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ จุดประสงค์ วิสัยทัศน์ วิธีดำเนินการ เจ้าภาพหลัก บทบาทของเจ้าภาพหลัก บทบาทของภาคีร่วม ตัวชี้วัดความสำเร็จ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งแหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์นี้จำเป็นต้องมีการกำหนดร่วมกันจากทุกฝ่ายนั้น ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามหากจะให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีแล้วจำเป็นต้องมีทิศทาง หรือแนวทางในการดำเนินงานนั้น เพื่อให้หลงทิศทางในการดำเนินงานขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการให้แผนที่ผลลัพธ์ (outcome mapping) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผลการทำงานโดยมีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอนและในแต่ละขั้นตอนจะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ กล่าวคือ ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบเจตนารมณ์ คือการกำหนดเป้าหมายในภาพรวม ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ๆ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างวิสัยทัศน์ของแผนงาน 2) กำหนดพันธกิจ 3) ระบุภาคหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องในแผนงาน 4) กำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 5) สร้างเกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้า 6) กำหนดแผนที่ยุทธศาสตร์ และ 7) การดำเนินงานระดับองค์กร ส่วนขั้นตอนที่ 2 ได้แก่การติดตามผลลัพธ์ แผนที่ยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีขั้นตอนย่อยต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ 8) จัดลำดับการติดตามการทำงานของแผนงาน 9) แบบบันทึกผลลัพธ์ 10) แบบบันทึกยุทธศาสตร์ที่ใช้ในแผนงาน และ 11) แบบบันทึกการดำเนินงานขององค์กร และในขั้นตอนที่ 3 ได้แก่การจัดทำแผนการประเมินผลนั้นมีขั้นตอนย่อยที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 คือ 12) แผนการประเมินผล

2. จากบทบาทของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั้นทุกฝ่ายต่างต้องมีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันไป หากแต่จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเครือข่ายสำเร็จลุล่วงเป็นไปในทางที่ดี ซึ่งหากทุกฝ่ายได้ดำเนินตามบทบาทของตนอย่างครบถ้วนย่อมส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ไปด้วย ทั้งนี้เมื่อการดำเนินงานของเครือข่ายส่วนย่อยประสบผลตามวัตถุประสงค์แล้ว ย่อมส่งผลให้วัตถุประสงค์ใหญ่ของเครือข่ายประสบผลสำเร็จไปด้วย

3. จากผลการวิจัยพบว่าแต่ละหน่วยงานต่างมีข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่างกันไป หากแต่เมื่อพิจารณาแล้วข้อเสนอแนะนั้นต่างเชื่อมซึ่งกันและกันในแต่ละระดับหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานระดับต่าง ๆ ทำงานสอดคล้องกันไปในทางเดียวกันอย่างมีขาดตอน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้นพบข้อเสนอแนะในการวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- จากผลการวิจัยพบว่าในการที่จะดำเนินการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์สำหรับการดำเนินการ ดังนั้นหากสถานศึกษาใดที่ต้องการที่จะดำเนินการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินการในลักษณะแผนยุทธศาสตร์ซึ่งจะต้องประกอบด้วยจุดประสงค์ วิสัยทัศน์ วิธีดำเนินการ เจ้าภาพหลัก บทบาทของเจ้าภาพหลัก บทบาทของภาคีร่วม ตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งแหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ

- จากผลการวิจัยพบว่าแต่ละหน่วยงานจะต้องมีบทบาทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้การเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนประสบผลสำเร็จนั้น ดังนั้นแต่ละหน่วยงานควรตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตน ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของตนนั้นจะมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นในเครือข่ายเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- จากผลการวิจัยในครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้กำหนดเครือข่ายในลักษณะที่แตกต่างหลากหลายในการจัดการศึกษาซึ่งทำให้เห็นภาพภาคตัดขวางของกระบวนการทั้งหมด แต่ไม่สามารถมองเห็นรายละเอียดของในแต่ละระดับเดียวกันได้ ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดเครือข่ายในลักษณะที่เป็นประเภทเดียวกันบ้างเพื่อศึกษาถึงจุดต่างและจุดร่วมที่จะส่งเสริมต่อการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ได้ยิ่งขึ้น

- เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงระยะที่ 1 ซึ่งรูปแบบของเครือข่ายที่พัฒนาขึ้นนั้นมีการให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเพียงฝ่ายเดียว ส่วนการนำไปใช้จริงนั้นยังไม่บรรลุทุกขั้นตอนกระบวนการ ซึ่งจะต้องใช้เวลาอีกระยะหนึ่งที่ต่อเนื่องกันไป

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้	8
การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา	27
แผนที่ผลลัพธ์	53
แนวคิดเกี่ยวกับเว็บบล็อก	57
การจัดการความรู้	63
การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย	92
กรอบแนวคิดการดำเนินงาน	92
การเลือกพื้นที่	94
การยกร่างรูปแบบ	94
การพัฒนาารูปแบบที่สอดคล้องกับบริบท	95

สารบัญ

บทที่	หน้า
4 ผลการดำเนินการวิจัย	96
การพัฒนานวัตกรรมการเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1	96
บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน การส่งเสริมเครือข่ายการ เรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1	106
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1	107
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	109
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	109
ขอบเขตของการวิจัย	109
การเลือกพื้นที่	110
สรุปผลการวิจัย	110
อภิปรายผลการวิจัย	113
ข้อเสนอแนะการวิจัย	114
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	118
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	119
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	121
ภาคผนวก ค แบบประเมินความเหมาะสมของแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะเวลาที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก	125

สารบัญตาราง

ตาราง หน้า

1 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ	106
2 กิจกรรมและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการเครือข่าย	107

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 เครื่องถ่ายภาพการเรียนรู้ 13 ศูนย์	1 9
2 วงจรคุณภาพของเดิมมีง.....	23
3 การดำเนินการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา	24
4 แนวคิดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา	37
5 กลไก การประเมินลักษณะกิจกรรมการสอน	45
6 แผนภาพหน่วยกระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา	46
7 ผังมโนทัศน์ดอกไม้	47
8 แสดงขั้นตอนแผนที่ผลลัพธ์	56
9 กระบวนการพัฒนามนุษย์ทางพระพุทธศาสนา	86
10 รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ	91
11 กรอบแนวคิดการดำเนินการวิจัย	93
12 ร่างรูปแบบเครื่องถ่ายภาพการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน : พิษณุโลก	95
13 รูปแบบเครื่องถ่ายภาพการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาผู้เรียน : พิษณุโลก	101

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลหลายยุคสมัยมีความพยายามดำเนินการการปฏิรูปการศึกษาโดยได้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์การดำเนินงานและมีการติดตามผลการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินงานในหลายลักษณะ มีการประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้เกี่ยวข้องจากหน่วยปฏิบัติ เพื่อหาข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน มีการศึกษารายงานสรุปผลการดำเนินงานของหลายหน่วยงาน ข้อค้นพบ ณ ปัจจุบัน คือปัญหาคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจโดยเฉพาะด้านคุณภาพของผู้เรียน กล่าวคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ยังไม่มีแนวโน้มดีขึ้น จากผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปี 2546 – 2547 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 8 วิชาไม่ถึงร้อยละ 50 วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่วนภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และมีแนวโน้มลดลง วิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยลดลงค่อนข้างมาก ขณะเดียวกันผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-net) ในปีการศึกษา 2548 – 2549 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยในวิชาหลัก 5 วิชา คือภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ไม่ถึงร้อยละ 50 ยกเว้นภาษาไทยที่มีคะแนนเท่ากับค่าเฉลี่ย

นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ประเมินผลคุณภาพภายนอก พบว่าในด้านคุณภาพผู้เรียน ปีการศึกษา 2549 ผู้เรียนมีความสามารถอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 11 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรอยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 12.6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ 26.5 และจากรายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2549/2550 พบว่า ผลสัมฤทธิ์การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมแล้วได้คะแนนต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ คุณภาพโรงเรียนทั่วประเทศกว่า 3 หมื่นแห่ง พบว่าโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานมีร้อยละ 65 ส่วนใหญ่คือสถานศึกษาของรัฐบาลขนาดเล็กในชนบท

บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สำคัญคือ ครู การปฏิรูปการศึกษาจะล้มเหลวโดยสิ้นเชิงหากไม่มีการปฏิรูปครูอย่างเป็นระบบ เพราะครูเป็นด้านหน้าและกลไก

สำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เด็กไทย เก่ง ดี มีความสุข เพื่อจะได้เป็นทรัพยากรที่ดี มีคุณภาพของประเทศ (คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2547) ในภาวะปัจจุบันวิชาชีพครูได้ตกอยู่ในภาวะวิกฤตมีสภาพปัญหาหลายประการ เช่น ครูไกลปืนเที่ยง ร้อยละ 80 อยู่ในชนบท ห่างไกลในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 300 คน รู้สึกด้อยและตกขอบในการปฏิรูป ตกเป็นเหยื่อของการอบรมเชิงพาณิชย์ ครูส่วนหนึ่งเป็นครูหมดใจ และมีครูประจำการจำนวนมาก ลาออกหรือเกษียณก่อนกำหนด เพราะเบื่อหน่ายชีวิตครูมากขึ้น (คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา, 2547) จากภาวะดังกล่าวได้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องมีบุคคลหลายฝ่ายเข้ามา ร่วมมือกันโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม นอกจากครูแล้วยังมีผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีบทบาทสนับสนุน การจัดการศึกษา นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นโดยเฉพาะสถาบันผลิตครูมีส่วนสำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพราะสถาบันผลิตครูแต่ละแห่งจะมีทรัพยากร บุคคลและองค์ความรู้ที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น แต่ที่ผ่านมา สถาบันผลิตครูยังไม่ปฏิรูปและขาดเอกภาพในการเดินหน้าปฏิรูปร่วมกัน (คณะกรรมการปฏิรูป การศึกษา, 2547) สุมณ อมรวิวัฒน์ (2545) ได้ดำเนินการวิจัยในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และรายงานไว้ในเอกสารปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง : รูปแบบที่คัดสรร โดยได้เสนอแนะในประเด็นบทบาทของสถาบันผลิตครูดังนี้

1. คณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูต้องขยายพรมแดนแห่งความรู้จากทฤษฎีออกสู่การ ปฏิบัติจริงในโรงเรียนและชุมชน คณาจารย์ต้องร่วมงานกับศึกษานิเทศก์ ร่วมคิดร่วมทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารและครูในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้คณาจารย์ปรับปรุงหลักสูตรและการ สอนในรายวิชาของตนได้ดีขึ้น

2. นิสิต นักศึกษาควรมีโอกาสได้ไปสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมในโรงเรียนและศูนย์ การเรียนรู้ต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น ได้เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีเวลาปฏิบัติจริง เรียนรู้ สถานการณ์จริง รู้จักเด็ก รู้จักชุมชน ฝึกแก้ปัญหา เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถาบันผลิตครูควรเปิดกว้างต่อการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตนักศึกษา กับบุคลากรในโรงเรียน นำนักศึกษาออกสู่โรงเรียนและชุมชน และเชิญครูที่มีกระบวนการสอนที่ดี มาเป็นวิทยากรในรายวิชาต่าง ๆ มีการจัดประชุมทางวิชาการและการศึกษาต่อเนื่องเพื่อเปิด โอกาสให้ผู้บริหารและครูได้รับความรู้ใหม่ ทันสมัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา (2547) ได้เสนอยุทธศาสตร์ที่สำคัญหลายประการใน การปฏิรูปการศึกษาพร้อมทั้งได้เสนอมาตรการ และวิธีในการดำเนินการ สำหรับยุทธศาสตร์การ พัฒนาศักยภาพครูประจำการ มาตรการที่เสนอคือ เร่งสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูประจำการ

ด้วยระบบเครือข่าย โดยใช้เครือข่ายครูผู้นำ ออค์กรครู ชมรมครู และสมาคมครูในเขตพื้นที่ การศึกษาดำเนินงานด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย อาทิ

1. ให้ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ และครูแกนนำเป็นเครือข่ายในการพัฒนาครู มี สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ ทางวิชาการ
2. แบ่งกลุ่มเป้าหมายครูประจำการตามเขตพื้นที่การศึกษาและมอบหมายให้ สถาบันอุดมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการพัฒนาและติดตามประเมินผล ทั้งนี้ให้เน้น พัฒนากลุ่มผู้บริหารด้วย เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้นำและสนับสนุนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็น สถาน
3. เร่งศึกษาข้อมูลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยเร็วเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของครู นักเรียน รวมทั้งศักยภาพของกลุ่มครู ชมรมครูและเครือข่ายครูต้นแบบและวิท ยากรในพื้นที่เพื่อวางแผนปฏิบัติการระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาครูตามศักยภาพและ ความต้องการของแต่ละพื้นที่และสถานศึกษา
4. พัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เพื่อเป็นหลักในการเป็น เครือข่ายการพัฒนาครูแต่ละพื้นที่ ตามศักยภาพความพร้อมและสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่เป็นกลไกหลักของการพัฒนาครูในพื้นที่ โดยวิธีทางต่าง ๆ เช่น การปรับเงื่อนไขหลักสูตรบัณฑิตให้หลากหลายรองรับการเพิ่มพูนความรู้ ของครูโดยมีการประกันคุณภาพที่ชัดเจน
5. เร่งพัฒนาครูประจำการ โดยมีระบบสนับสนุนเพิ่มเติม เช่นระบบป้องกันการ ฝีกอบรมการพัฒนาครูในสาขาที่ขาดแคลน อาจใช้ระบบพี่เลี้ยงในรูปโครงการวิจัยพัฒนาระหว่าง สถาบันอุดมศึกษากับครูในพื้นที่ ใช้กลไกการสื่อสารสาธารณะมาเป็นสื่อในการพัฒนาด้วย รูปแบบที่หลากหลายเข้าถึงครูทุกพื้นที่ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพื่อส่งเสริมความมั่นใจในเนื้อหา วิธีสอนให้ครูประจำการ

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่าบทบาทของสถานบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะสถาบัน ผลิตครูมีความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และจำเป็นต้องปรับบทบาท การทำงานในรูปเครือข่ายร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นหากมีการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาโดยนำศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาก็จะ บังเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและก่อให้เกิดความยั่งยืน เพราะสถาบันการศึกษา ทุกระดับจะยังคงอยู่ในพื้นที่สำหรับยุทธศาสตร์และวิธีการดำเนินงาน ได้มีผู้เสนอแนะไว้มากมาย แต่ยังไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ดังนั้นจำเป็นต้องมีการศึกษาแนว

ทางการส่งเสริมให้บุคลากรที่มาจากสถานศึกษา บุคลากรในสำนักงานที่มีหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) และบุคลากรที่มาจากสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นโดยเฉพาะสถาบันผลิตครูร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งนางลักษณ วัชรชัย (2545) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนไทยว่า “คนไทยชอบมีเพื่อนร่วมทำงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับผิดชอบ ไม่ชอบรับผิดคนเดียว เมื่อร่วมทำงานในกลุ่มที่ตนเองเลือกจะมีความเกรงใจ สมาชิกในกลุ่ม มักจะทำงานเต็มที่ เพราะต้องการรักษาภาพพจน์ไม่ทำให้สมาชิกในกลุ่มผิดหวัง ”

การทำงานโดยระบบเครือข่ายจึงมีความเหมาะสมกับลักษณะนิสัยของคนไทย การจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นนวัตกรรมหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นและเกิดความยั่งยืน เพราะการดำเนินงานในระบบเครือข่ายจะช่วยให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ผู้ดำเนินงานจะมีเพื่อนร่วมคิดและร่วมดำเนินงานก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน มีการแบ่งปันทรัพยากรและประสบการณ์ในการทำงาน วิฤตการศึกษาซึ่งถือเป็นวิฤตทางปัญญาของคน ชุมชนและสังคมจะได้รับการแก้ไขโดยใช้แนวทางความร่วมมือในระบบเครือข่าย มิใช่การดำเนินงานที่แยกกันทำเหมือนในอดีตที่ผ่านมา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งซึ่งรับผิดชอบการผลิตบุคลากรทางการศึกษามีความเห็นว่าควรดำเนินการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง จึงได้สนใจที่จะพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนขึ้น

คำถามการวิจัย

1. นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ควรีรูปแบบใด
2. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีอะไรบ้าง
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนากการส่งเสริมนวัตกรรมการเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะเวลาที่ 1 คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการดำเนินงานดังนี้

1. วิจัยและพัฒนาแนวทางการส่งเสริมนวัตกรรมการเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นฐานในการจัดตั้งเครือข่าย
2. เครือข่ายการเรียนรู้ประกอบด้วยสถานศึกษาก่อนประถมศึกษา 2 แห่ง ประถมศึกษาขยายโอกาสมัธยมศึกษา 1 แห่ง ระดับมัธยมศึกษา 1 แห่ง ระดับอาชีวศึกษา 1 แห่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นท่าทอง
3. การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ระบบกัลยาณมิตรนิเทศ การเสริมพลัง หรือกระบวนการอื่นที่เหมาะสม เพื่อจัดทำเอกสารการดำเนินงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเรียนรู้ หมายถึง การรับข้อมูลข่าวสาร การแปลความ การปรับปรุงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้องในโครงการ ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษา ซึ่งแต่ละบุคคลแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ สามารถ

ประยุกต์ใช้ ข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ตน
รับผิดชอบ จนบังเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงกลุ่มบุคคล จากหน่วยงาน
ทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา คณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษา รวมกลุ่มกัน
จัดตั้งเป็นเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง
ร่วมปรับปรุง ร่วมพัฒนา ร่วมมือกันเพื่อประสานแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารการใช้ทรัพยากร
และการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกัน มีกระบวนการแบ่งปันทรัพยากร เชื่อมโยงการทำงานที่
รับผิดชอบต่อ เพื่อสร้าง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ถ่ายทอดและกระจายความรู้
ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในเครือข่ายมีโอกาสได้
เรียนรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนางานของตนเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึงกระบวนการรวมกลุ่มบุคคลหรือองค์กรเพื่อจัดตั้ง
เครือข่ายและจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร
ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา
ตลอดจนชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษา มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แบ่งปัน
ความรู้แบ่งปันทรัพยากร รวมพลังในการทำงานโดยมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในพื้นที่

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมี
คุณลักษณะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม
และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

คุณภาพผู้เรียน หมายถึง พัฒนาการของผู้เรียนในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการก่อนและ
หลังเข้าร่วมโครงการ มีพัฒนาการดีขึ้นทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและด้านคุณลักษณะที่
พึงประสงค์

สถาบันผลิตครู หมายถึง คณะ/หน่วยงานที่เปิดสอนด้านครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ใน
สถาบันอุดมศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดเครือข่าย การเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. ทราบบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
3. ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงาน วิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : พิษณุโลก นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้
2. จิตตปัญญาศึกษา
3. แผนที่ผลลัพท์
4. การจัดการความรู้
5. เวปบล็อก
6. กัลยาณมิตรนิเทศ
7. บริบทพื้นที่ดำเนินการ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้

ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้

เครือข่าย (Networks) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

เครือข่ายในภาษาอังกฤษ คือ Net แปลว่าตาข่ายที่โยงใยถึงกันกับ Work แปลว่าทำงาน จึงหมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมายมีวิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคล กลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาอันพอสมควร แม้อาจจะไม่ได้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตามแต่ก็จะวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารถติดต่อไปได้ (งามเนตร จริ่งสูงเนิน 2538, หน้า 14)

เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยแต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติภารกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวมๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นไปได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กรและสถาบัน อาจมีขอบข่ายและ

ขนาดตั้งแต่เล็ก ๆ ภายในชุมชนไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศและระหว่างประเทศ (ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ , 2543 , หน้า305)

เครือข่าย คือ ระบบที่สมาชิกโยงใยกันโดยแต่ละฝ่ายต้องมีความเท่าเทียมกันมีอิสระต่อกัน สามารถยืนหยัดอยู่ด้วยตนเอง และพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้พื้นฐานความเคารพเชื่อถือนี้อาทรมากกว่าการออกคำสั่งบังคับบัญชา (จำเจริญ ทองเจริญ , 2545 , หน้า 17)

เครือข่าย หมายถึง สายใยของความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ระหว่างบุคคลคนหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ อีกหลายคนหรือความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันและกันของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ทีเครือข่ายนั้น เป็นความสัมพันธ์ในทุก ๆ ด้านที่บุคคลทั้งหมดในเครือข่ายที่ติดต่อกัน โดยมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ คือ การไปมาหาสู่เยี่ยมเยียนกัน การปรึกษาหารือกันการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น (พิมพวัลย์ ปรีดาสวัสดิ์ , วาทีณี บุญชะลิกษี , 2536 , หน้า 347 – 348)

เครือข่าย หมายถึง การรวบรวมกลุ่มที่มีการประสานงาน หรือทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีระยะเวลาานพอสมควร มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน และหากบรรลุวัตถุประสงค์หนึ่งแล้วอาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ใหม่ก็ได้ การรวมตัวของกลุ่มเป็นเครือข่ายนั้นนับเป็นการพัฒนา การของการรวมพลังของคน ซึ่งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการ เชื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนผลผลิตและค้าขายระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เกิดการสะสมทรัพยากรและเงินทุน เกิดการสร้างอำนาจทางการตลาดและสามารถใช้เป็นจุดขายได้ ที่สำคัญคือ เป็นการเพิ่มพลังการต่อรองเพื่อแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่หรือเพื่อพึ่งตนเองได้มากขึ้น (นันทิยา หุตานุวัตร, ณรงค์ หุตานุวัตร, 2546, หน้า 73 – 74)

เครือข่าย เป็นรูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนการสร้างความเข้มแข็งอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำงานร่วมกัน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่งซึ่งมีอาณาเขตแน่นอนหรือไม่ก็ได้แต่มีฐานะเท่าเทียมกัน (นฤมล นิราทร, 2543, หน้า 6)

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าเครือข่ายมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ประกอบด้วยบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร
2. บุคคล กลุ่ม หรือองค์กรที่รวมกันเป็นเครือข่ายมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน
3. สมาชิกมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายร่วมกัน
4. สมาชิกมีการดำเนินงานหรือกิจกรรมร่วมกัน
5. ถ้าเป็นองค์กรหรือเครือข่ายที่เกิดจาก การรวมตัวกันระหว่างเครือข่ายกับเครือข่ายต้องมีความเป็นอิสระต่อกัน เพราะแต่ละองค์กรมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเองอยู่ก่อนแล้ว

การเข้ามาร่วมเครือข่ายอาจจะเป็นการร่วมเพียงบางส่วนเท่านั้น เมื่อประสบความสำเร็จแล้วก็อาจสลายตัวได้

ดังนั้น เครือข่าย หมายถึง ระบบที่โยงใยประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือองค์กร กลุ่มหรือองค์กรกับกลุ่มหรือองค์กร กลุ่มหรือองค์กรกับชุมชนเพื่อกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ประสบความสำเร็จร่วมกันในส่วนของความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ นั้น วิมลลักษณ์ ชูชาติ (อ้างใน อรรถนพ วงศ์วิชัย, 2547, หน้า 14) ได้อธิบายความหมายเครือข่ายการเรียนรู้ว่า หมายถึง การประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากรซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือองค์กร และระหว่างกลุ่มหรือองค์กรกับกลุ่มหรือองค์กร เพื่อการดำรงอยู่ของสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์กร เครือข่าย สอดคล้องกับ Alter และ Hage กล่าวว่า เครือข่าย (Network) เป็นรูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเพื่อการแลกเปลี่ยน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการร่วมกันทำงาน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่งซึ่งมีอาณาเขตแน่นอนหรือไม่ก็ได้ องค์กรเหล่านี้มีฐานะเท่าเทียมกัน (Alter and Hage , 1993) นอกจากนี้ กาญจนา แก้วเทพ อธิบายว่า เครือข่ายหมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลาย ๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตามแต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์เอาไว้เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารถติดต่อไปได้ ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่าย แม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกันเช่นมีเป้าหมายการทำงานร่วมกันมีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงเป็นเอกเทศอยู่เพราะการเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้ามาร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น (กาญจนา แก้วเทพ, 2538) โดยสรุปเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Networks) เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมความรู้ความสามารถ ช่วยการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในส่วนที่มีความขาดแคลนอยู่ โดยมีฐานคิดว่า ไม่มีใครคนใดคนหนึ่งหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นผู้ผูกขาดความรู้ แต่เพียงผู้เดียว ความรู้เกิดจากการเรียนรู้ระหว่างกัน

การเรียนรู้ มีขอบเขต 2 ประการ คือ กระบวนการเรียนรู้ Learning Process และผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) การเรียนรู้มีลักษณะเป็นทั้งผลลัพธ์อันเป็นเป้าหมายปลายทาง (Ends) และวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมาย (Means) หากบุคคลมีกระบวนการแสวงหาความรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับตน บุคคลนั้นย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความรู้ความเข้าใจในสาระหรือกระบวนการต่างๆ ได้อย่างกระจ่างถ่องแท้และลึกซึ้ง เกิดความรู้สึกหรือเจตคติไปในทางที่

เหมาะสมและเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการกระทำหรือพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ดังนั้น การเรียนรู้จึงมี 2 ความหมาย คือ

1. หมายถึงการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน หรือการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้

2. หมายถึงความรู้ความเข้าใจในสาระต่าง ๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งความรู้สึกหรือเจตคติ อันเป็นผลที่เกิดจากวิธีการเรียนรู้หรือการใช้กระบวนการเรียนรู้ (ทิศนา เขมมณีและคณะ , 2545 , หน้า 1)

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ มนุษย์จะต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตและพัฒนาความเป็นมนุษย์ให้สูงสุด แต่ด้วยเหตุผลที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมคือต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชนหรือประเทศชาติ การเรียนรู้ของมนุษย์จึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะปัจเจกบุคคลเท่านั้น จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อร่วมกับผู้อื่นในสังคมอีกด้วย การให้ความหมายของคำว่า เครือข่ายการเรียนรู้ (Network of Learning) จึงมีมุมมองที่แตกต่างกันไปบ้างจากบุคลากรทางด้านวิชาการทางการศึกษา และทางด้านการพัฒนาชุมชน กระบวนการจัดการเกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคคลและชุมชนในยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องของเครือข่ายการเรียนรู้เป็นอย่างมาก จึงจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจกับสาระของเครือข่ายการเรียนรู้ให้ชัดเจนและหลายๆ แง่มุม ดังนี้

1. เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นรูปแบบของการจัดการศึกษาที่สนองต่อปรัชญา การศึกษาตลอดชีวิตรูปแบบหนึ่งเนื่องจากได้พูดถึงการเรียนรู้ของมนุษย์อย่างกว้างขวางทุกเนื้อหาและสาระ (Content) และในขณะเดียวกันก็ระบุถึงการเชื่อมโยงขององค์ความรู้ที่อาจวัดได้ในหลายรูปแบบ (Approach) เช่นการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย นอกจากนี้ยังหมายถึงการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดในระหว่างพื้นที่หรือชุมชนอีกด้วย (กล้า สมตระกูล , 2535 , หน้า 64)

2. เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การประสานงานแบ่งความรู้และข่าวสารการใช้ทรัพยากร และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันทั้งภาครัฐและเอกชนตลอดจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการของคนในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง เพื่อสร้างแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดและกระจายความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความต้องการของบุคคลและชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (ชูชาติ เหลี่ยมวานิช , 2537 , หน้า 7)

3. เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง สายใยแห่งความสัมพันธ์ทางสังคมที่บุคคลหนึ่งมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม นับตั้งแต่ความสัมพันธ์ในครอบครัวระหว่างญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานและเพื่อนบ้าน เป็นต้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลบุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม ชุมชนกับชุมชน โดยมีหลักยึดตามขอบเขตของพื้นที่

ประเด็นเนื้อหาระยะเวลาและสถานภาพทางสังคม ซึ่งไม่ได้แยกแยะระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิตการ เรียนรู้และการปฏิบัติ (ประหยัด จตุพรพิทักษ์กุล, 2538, หน้า 6)

4. เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความรู้ ประสบการณ์และทรัพยากรซึ่งกันและกันระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่มและระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม เพื่อการดำรงอยู่ของสมาชิกในองค์กรเครือข่าย (วิมลลักษณ์ ชูชาติ, 2540 , หน้า 7)

5. เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การที่ชาวบ้านรวมตัวกันขบคิดปัญหาของเขา รวมพลัง แก้ปัญหาและหาผู้นำขึ้นมาจากหมู่ชาวบ้านด้วยตนเองแล้วรวมตัวกันเพื่อมีอำนาจต่อรองมีการ ต่อสู้ทางความคิด มีการเรียนรู้จากภายนอก มีการไปมาหาสู่กัน เรียนรู้ดูงานด้วยกันจนกระทั่งเกิด เป็นกระบวนการแก้ปัญหาได้ การทำมาหากินดีขึ้น เศรษฐกิจแต่ละครอบครัวดีขึ้น

6. เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การประสานแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารการใช้ ทรัพยากรธรรมชาติและการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งระหว่างงานที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาในและนอกระบบโรงเรียนและระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนใน ระดับต่าง ๆ ตลอดจนจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างแลกเปลี่ยนถ่ายทอดและ กระจายความรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความต้องการของบุคคลและชุมชน

7. เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์แหล่งความรู้ต่าง ๆ เข้า ด้วยกันเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน

8. เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง ขอบเขตแห่งความสัมพันธ์ของกิจกรรมการเรียนรู้ที่มี ลักษณะประสาน ติดต่อสัมพันธ์ เชื่อมโยงต่อเนื่องในกิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม ระหว่างคน กับคนคนกับกลุ่ม และกลุ่มกับกลุ่ม

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การประสาน สัมพันธ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความรู้ ประสบการณ์และทรัพยากรซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล กับบุคคลบุคคลกับกลุ่มหรือองค์กร และระหว่างกลุ่มหรือองค์กรกับกลุ่มหรือองค์กร เพื่อการดำรง อยู่ของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรเครือข่าย

แนวคิดในการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้

แนวคิดเรื่องเครือข่ายการเรียนรู้ได้ถูกนำมาอธิบายในการพัฒนาแนวคิด หลักการ แผนการศึกษาแห่งชาติจากระบบเก่าไปสู่การจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน ตลอดจนจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม กว้างขวาง ต่อเนื่อง ตลอดชีวิตตามความต้องการของบุคคลและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ อังใน วิมลลักษณ์ชูชาติ , 2540 , หน้า29) ในการอธิบายเครือข่ายการเรียนรู้ นอกจากจะเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของไทยแล้ว ยังมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน

เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลกับบุคคล กลุ่มกิจกรรมและระหว่างชุมชน อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของ ชุมชนหรือท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ

อเนก นาคะบุตร (2533 , หน้า 31) ให้เหตุผลต่อการสนับสนุนเครือข่ายการเรียนรู้ว่า ศักยภาพของภูมิปัญญาชาวบ้านในทางการจัดการศึกษาและเรียนรู้ที่ผ่านมา สามารถตอบสนองการเรียนรู้ สร้าง และแลกเปลี่ยนการพัฒนาความรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544 , หน้า 38) ได้อธิบายถึงทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 กับการเสริมสร้างศักยภาพคนว่า ผลการพัฒนาในระยะครึ่งแรกของแผนพัฒนาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ต้องสะดุดลงตั้งแต่ปีแรกของแผนพัฒนา ฉบับที่ 8 เมื่อประเทศ ต้องเผชิญกับวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้ต้องมีการปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์เงื่อนไขใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปดังนั้นทิศทางในแผนพัฒนา ฉบับที่ 9 จึงคงต่อเนื่องกับแผนพัฒนา ฉบับที่ 8 คือ

1. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน
2. การปรับระบบการบริหารจัดการประเทศ
3. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. การเสริมสร้างเครือข่ายชุมชนเข้มแข็ง

การพัฒนาคุณภาพคน คุณภาพชีวิต และคุณค่าวัฒนธรรมไทย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภูมิปัญญา ศีลธรรมและวัฒนธรรมไทย การสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม การแก้ปัญหาความยากจนและการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่เพื่อสร้างสังคมที่คนไทยมีคุณภาพ สามารถปรับตัวได้ท่ามกลางภาวะการแข่งขันนำไปสู่การสร้างคุณค่าวัฒนธรรมที่ดีงาม การยกระดับคุณภาพชีวิตและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อความอยู่ดีมีสุขโดยถ้วนหน้า

จากทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 สรุปได้ว่า จะมุ่งเน้น “การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุข” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางและพัฒนาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน ให้มีคุณภาพชีวิตและต้องให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย ศีลธรรมและวัฒนธรรมไทย

จากเอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ หน้า 16-33 วันที่ 10-11 มิถุนายน 2548 มีแนวคิดโดยสรุปที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้หลายประการ เช่น การพัฒนาหลักสูตร โครงการวิทยากรเครือข่ายพี่เลี้ยง วิทยากร ที่มำนำการจัดการเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้ นอกจากนี้ที่ประชุมมีการนำเสนอ รูปแบบการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการเป็นผู้นำทางวิชาการโดยประสานความร่วมมือและจัดเครือข่ายวิชาการกับสถาบันอื่น

นอกจากนี้ยังได้นำคำกล่าวของนายกรัฐมนตรีมาเป็นแนวทางประกอบด้วย คือ “การเรียนเฉพาะในห้องเรียนทำให้เด็กไม่ฉลาด ควรจัดสถานที่และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และจัดให้เอื้อต่อเด็กในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ควรให้ผู้เรียนเรียนรู้เกี่ยวกับการสืบสานวัฒนธรรมด้วย” แนวคิดสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้คือ ต้องสร้างการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้

การมีส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรทุกคนร่วมปฏิบัติงานโดยที่รู้ปัญหาอย่างแท้จริงและสามารถปรับปรุงแก้ไขงานการศึกษา ทำให้ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวมได้อย่างเป็นระบบ ทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ข้อคิด ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องให้คนทราบว่า ทุกคนคือส่วนหนึ่งของทีมงาน (Team work) (ณรงค์ ณ ลำพูนและคณะ, 2546, หน้า 40) ตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายคือ ความต้องการด้านทรัพยากร และการรับสาระความเสี่ยงร่วมกัน แต่ตัวแปรอื่น ๆ ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เช่น ในกรณีความเชี่ยวชาญซึ่งเกี่ยวข้องกับโอกาสที่จะเรียนรู้และความสามารถที่จะเข้าไปทำงานในพื้นที่ หรือในสถานการณ์ของปัญหาที่แปลกใหม่ การจัดการกับความไม่แน่นอน รวมถึงการสนองตอบอย่างรวดเร็วต่อสถานการณ์ปัญหา รวมทั้งโอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้ใหม่ในการทำงาน ความจริงในเรื่องของทรัพยากรนั้น หมายรวมถึงการรับภาระต้นทุนในการทำงานร่วมกันด้วย ทั้ง 2 ตัวแปรนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่นำไปสู่การสร้างเครือข่ายการทำงาน ตัวแปรอีก 2 ตัว คือ ความต้องการที่จะประสาน และประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าหากองค์กรไม่ได้ต้องการที่จะไปทำงานร่วมกับใคร การสร้างเครือข่ายก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ ความต้องการที่จะประสานเกิดขึ้นจากความตระหนักและความเข้าใจในความต้องการขององค์กรอื่นและมีความไปด้วยกันได้ กับองค์กรของตนด้วยส่วนประสิทธิผลและความประหยัดมองในแง่ความครอบคลุมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของหลายหน่วยงานความประหยัดเวลาในการทำงาน ความยืดหยุ่นและคุณภาพของงานที่ได้

จากการทำงานของเครือข่าย ตัวแปรสำคัญสุดท้ายคือ ความเต็มใจที่จะสร้างและเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายเป็นตัวแปรที่จะกำหนดว่าเครือข่ายจะเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ความเต็มใจนี้เกิดจากการเห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายที่จะมีต่องานของตน ความเชื่อ และศรัทธาที่มีต่อกัน ซึ่งมีที่มาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนและการมีเป้าหมายระยะยาวร่วมกันด้วย ความเต็มใจที่จะสร้างและเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายเป็นสิ่งที่ยอธิบายความแตกต่างระหว่างเครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ และเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งเพราะเครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติและผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมาแล้วระดับหนึ่งจนถึงขั้นที่เรียกว่า พิสูจน์น้ำใจกัน แล้วจะทำให้องค์กรหรือบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดตั้งได้มากกว่าเครือข่ายที่เกิดจากการ

จัดตั้งอย่างเป็นทางการ โดยความพยายามจากภายนอก กระบวนการพัฒนาต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ตลอดจนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การคิดวิเคราะห์ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำกิจกรรม และร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมจึงเป็นทั้งวิธีการ (Means) และเป้าหมาย (Ends) ในเวลาเดียวกัน แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา (People Participation for Development) จึงได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน กระบวนการของการมีส่วนร่วมมิได้ขึ้นอยู่กับการริเริ่มหรือการวางแผนโดยรัฐ แต่ความสำเร็จอยู่กับประชาชนในชุมชน ต้องเข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการการบริหารจัดการ เครือข่ายการเรียนรู้ของสถานศึกษาก็เช่นกัน จำเป็นต้องรวมพลังกันในลักษณะเบญจภาคี ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน นักวิชาการ และประชาชน อันรวมถึงแหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ดังนั้นการมีส่วนร่วมต้องทำอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบ มีเทคนิคต่าง ๆ สร้างบทบาท และมีนิยการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ สร้างแผนปฏิบัติและตัดสินใจร่วมกันซึ่งรัฐและหน่วยงานท้องถิ่น ต้องปรับกระบวนการทัศน์ไปสู่การร่วมเรียนรู้กับแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชน พร้อมทั้งสนับสนุนเชื่อมโยงประสานให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางปฏิบัติ

แนวความคิดในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากชุมชนสู่สถานศึกษา

อรรถพร วงศ์วิชัย, (2547 , หน้า 73-75) ได้กล่าวถึงแนวคิดนี้โดยสรุปว่า การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ขั้นแรกเป็นความสัมพันธ์แบบปฐมภูมิ คืออยู่ในระดับครอบครัว คนใกล้ชิด เป็นต้น กระบวนการเรียนรู้จึงขยายวงกว้างให้กับผู้สนใจต่อ ๆ ไป ปัจจุบันระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ถูกพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาวิธีการจัดเก็บข้อมูลการอนุรักษ์ เผยแพร่จนเกิดเป็นกลุ่มองค์กรเครือข่าย กระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้ในระดับชุมชนมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคคลหรือ ประชาชนชาวบ้านผู้เชี่ยวชาญและชุมชนเป็นสำคัญ เพื่อเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการพัฒนาให้เป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนและเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของบุคคลในชุมชนและเป็น ศูนย์กลางในการเชื่อมโยงไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนและเครือข่ายอื่น ๆ ต่อไป เช่น สถาบันการศึกษาในชุมชนนั้น ๆ หรือองค์กรต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร สมาชิกทุกคน ได้รับรู้ เข้าใจปัญหา บทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีต่อชุมชนและยังเข้าใจถึงภารกิจของเครือข่าย การเรียนรู้อีกด้วย การเผยแพร่ความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละชุมชน จะมีบุคคลที่ทำหน้าที่ในการเผยแพร่ซึ่งอาจมีทั้งในลักษณะผู้นำที่เป็นทางการ เช่น ครูผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น และ อาจจะเป็นผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ พระ ผู้นำทางศาสนา ผู้นำสายเครือข่ายผู้นำกลุ่มกิจกรรม

ผู้นำกลุ่มจัดตั้ง รวมไปถึงผู้ที่เป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชน เป็นต้น ซึ่งผู้นำทั้ง 2 ประเภทนี้ จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อของสมาชิกในชุมชน รวมทั้งสามารถขยาย เผยแพร่แนวคิด หรือความรู้สู่สถานศึกษา ชุมชน และผู้ที่สนใจทั่วไปได้

สมาชิกของเครือข่ายมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองในระดับหนึ่งสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองหรือมีการพัฒนาขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้นได้ถ้าหากได้รับแรงกระตุ้น การส่งเสริมที่เหมาะสม โดยอาศัยความรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่เดิมผสมผสานกับความรู้ใหม่ที่ได้รับการถ่ายทอด มาจากภายนอก ดังนั้น กระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบโดยเฉพาะสถานศึกษา เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้เป็นการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล ชุมชนท้องถิ่นที่จะต้องเรียนรู้ สังคม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ให้มีความสอดคล้องกับสภาพของชุมชนตลอดเวลา และยังต้องมีการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นต่อไปเสมอ กระบวนการถ่ายทอดความรู้ จึงต้องคำนึงถึงมิติการเรียนรู้จากกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เพราะการจัดตั้ง หรือส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้จำเป็นต้องเชื่อมโยงคน ความรู้ และทรัพยากรต่าง ๆ ในท้องถิ่นให้เป็นหนึ่งเดียว ต้องตระหนักในศักยภาพของสมาชิกเครือข่าย ตลอดจนเทคนิคและวิธีการในการถ่ายทอดความรู้นั้น ๆ อีกด้วยแนวคิดในการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ ในสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาแบบองค์รวม โดยยึด คน ความรู้ ทรัพยากรในชุมชนท้องถิ่นเป็นหลักผนวกกับการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ การจัดระบบการเรียนการสอนถ่ายทอดทักษะที่ถูกต้อง โดยกระบวนการถ่ายทอดต้องผ่านเวที ซึ่งเป็นจุดแลกเปลี่ยนความรู้ที่สำคัญและเป็นจุดศูนย์กลางของการสร้างเครือข่ายเพื่อเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างคนภายในชุมชนและคนภายนอกชุมชน ตลอดจนผู้ที่สนใจทั่วไปถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ผ่านเวทีการเรียนรู้ เป็นการเปิดโอกาสให้คนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเรียนรู้มากกว่าการเรียนรู้ด้วยวิธีเรียนรู้อื่น ๆ สรุป แนวคิดหลักในการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ ก็คือ การจัดการศึกษาที่เพิ่มเรื่องแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามามีบทบาทในสถานศึกษา โดยต้องสร้างความร่วมมือกับทุกคนทุกฝ่าย ทุกสถานศึกษา ทุกสังกัด ทั้งในพื้นที่เดียวกันและต่างพื้นที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรม ทันต่อเหตุการณ์ สัมพันธ์กับสภาวะเศรษฐกิจและสังคม โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ความร่วมมือในการเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกัน

ประเภทของเครือข่ายการเรียนรู้ในรูปแบบของแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของไทยและประชาคมโลกตลอดเวลา การวางแผนพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มศักยภาพการ

บริหารจัดการการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นแต่สิ่งทีควรเป็นเจตนารมณ์สำคัญ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ สำหรับทุกคนอย่างทั่วถึงเสมอภาคกัน เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์กรทั้ง ภาครัฐและเอกชน มีส่วนร่วมจัดการศึกษา และเป็นการศึกษาที่เพิ่มโอกาสให้ผู้ได้รับการศึกษา มีกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคน พัฒนาสังคม และ พัฒนาอาชีพการงานของตน

เครือข่ายการเรียนรู้มีหลายประเภทแต่ในที่นี้ผู้วิจัยได้เฉพาะเจาะจงเรื่องแหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่ง มีผู้จำแนกประเภทไว้ที่สำคัญ ๆ มี ดังนี้

วาสนา ชาวหา (2525, หน้า 93-94) ได้ศึกษาพบว่า เครือข่ายการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ประเภทบุคคล
2. ประเภทสถานที่
3. ประเภทวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน
4. ประเภทกิจกรรม เช่น การละเล่นพื้นเมือง พิธีต่าง ๆ ประเพณี เป็นต้น

รัชนิกร ทองสุชาติ (2543, หน้า 14-17) ได้ศึกษาพบว่า เครือข่ายการเรียนรู้ แบ่งเป็น 6 ประเภท คือ

1. ประเภทบุคคล
2. ประเภทธรรมชาติ
3. ประเภททรัพยากร วัสดุและสถานที่
4. ประเภทสื่อ
5. ประเภทเทคนิค
6. ประเภทกิจกรรม

อุทัย บุญประเสริฐ (2531 , หน้า 150) ได้เสนอการจัดประเภทของแหล่งเรียนรู้ที่โรงเรียน สามารถนำมาใช้เพื่อการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ดังนี้ คือ

1. ทรัพยากรธรรมชาติ
2. ทรัพยากรมนุษย์ เช่น พระ เจ้าหน้าที่การเกษตร เจ้าหน้าที่อนามัย ผู้ที่เคยเดินทางไป ในที่ต่าง ๆ คนต่างด้าวต่างประเทศ ผู้ที่มีชื่อเสียงในวงการต่าง ๆ นักธุรกิจ พ่อค้า เจ้าของโรงงาน อุตสาหกรรมผู้นำ ชาวนา ผู้นำกลุ่มเกษตรกร ผู้ทรงคุณวุฒิและประสบการณ์ต่าง ๆ
3. ทรัพยากรในลักษณะที่เป็นสถาบันท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรต่าง ๆ เช่น วัด ตลาด ห้องสมุด ประชาชน สถานีอนามัย เทศบาล ศาล สมาคม กลุ่มการเมือง

4. แหล่งทรัพยากรเทคนิค หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ สิ่งประดิษฐ์คิดค้น โรงงานที่ทันสมัย ระบบการสื่อสารคมนาคม ศูนย์คอมพิวเตอร์ ที่นำเข้ามาใช้ในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งช่วยให้เรียนรู้ถึงความต้องการของมนุษย์ช่วยให้เด็กเกิดจินตนาการ เกิดแรงบันดาลใจในการคิดสร้างสรรค์

5. ทรัพยากรในรูปกิจกรรมของท้องถิ่น กิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ การปฏิบัติงานของสถานที่ราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ในท้องถิ่นซึ่งโรงเรียนอาจนำนักเรียนไปศึกษาหรือมีส่วนร่วมได้

ประเภทของกิจกรรม (นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร 2547, หน้า 85) แบ่งได้ 4 ลักษณะ คือ

1. กิจกรรมการเรียนรู้
2. กิจกรรมอ้อมทรัพย์
3. กิจกรรมอาชีพหรือธุรกิจชุมชน
4. กิจกรรมการเคลื่อนไหวเรียกกรอง

กิจกรรมการเรียนรู้ของเครือข่ายมักเป็นการจัดการอบรมศึกษาดูงาน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงก็เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ของเครือข่ายอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้สมาชิกผู้ศึกษาได้สัมผัสจากของจริงและลงมือทำจริง และได้สิ่งของไปใช้ได้จริง แต่กิจกรรมนี้จัดว่ายังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 โดย กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายการเรียนรู้ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นเรื่องเกี่ยวกับคติความเชื่อ กลุ่มที่ 2 เป็นเรื่องศิลปะ วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี กลุ่มที่ 3 เรื่องของการประกอบอาชีพ กลุ่มที่ 4 เป็นเรื่องราวเกี่ยวกับแนวความคิด หลักปฏิบัติ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ชาวบ้านนำมาใช้

จากประเภทต่าง ๆ ดังกล่าว สามารถสรุปได้ คือ

1. แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นประเภทบุคคล
2. แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นประเภททรัพยากรธรรมชาติ
3. แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นประเภทสถานที่และองค์กร
4. แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นประเภทกิจกรรม วัฒนธรรม ความเชื่อ

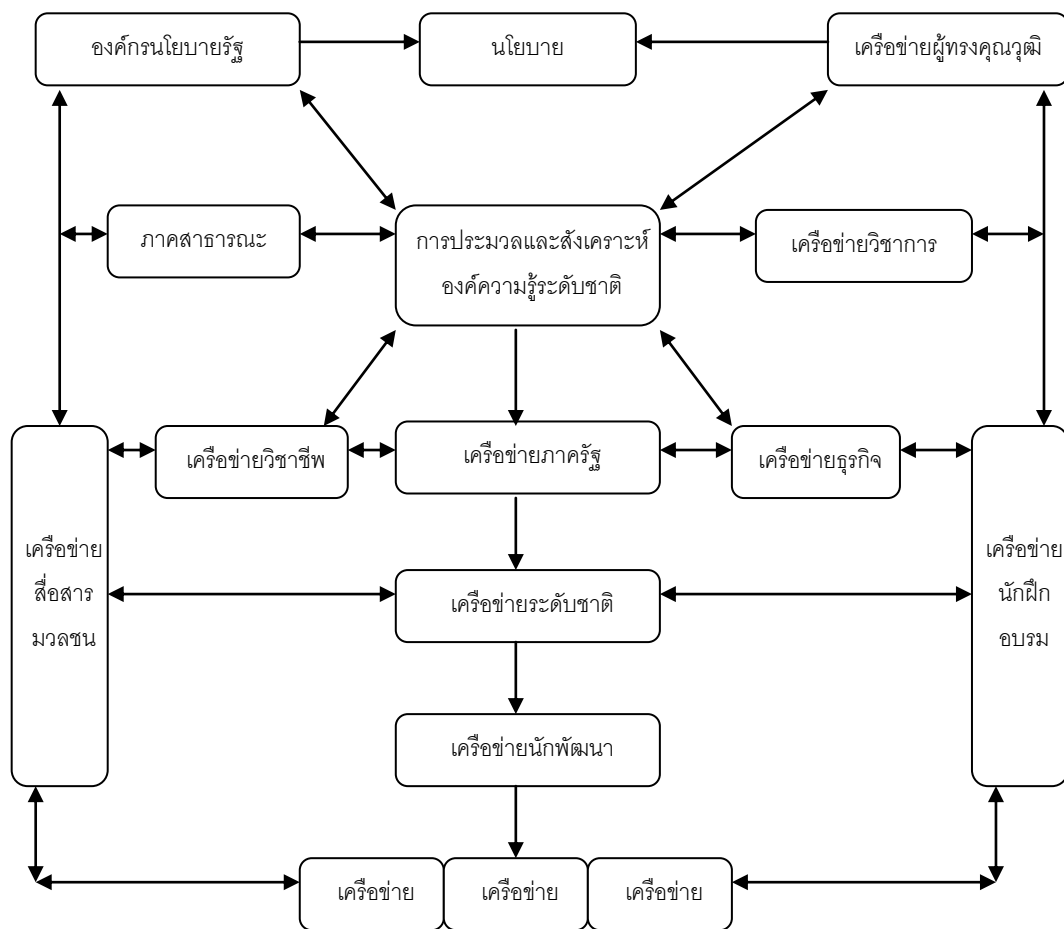
จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักฐานต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้วิจัยสรุปได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. แบบดั้งเดิม เช่น โบราณสถาน วนอุทยาน เป็นต้น

2. แบบสมัยใหม่ เช่น พิพิธภัณฑที่ท้องถิ่น สถานที่ราชการ องค์กรต่าง ๆ เป็นต้น
 ทั้งนี้นับว่าสัมพันธ์กับกรณีศึกษาของ สัมพันธ์ เตชะอธิกและคณะ (2537, หน้า 78-81)
 พบว่าเครือข่ายเกิดขึ้นได้ใน 2 แบบ คือ เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและเกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง

ความสำคัญและประโยชน์ของเครือข่ายการเรียนรู้

การมีเครือข่ายการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความ
 เข้มแข็งของสถาบันและชุมชน การเรียนรู้ทำให้เกิดการรวมตัวกัน ทำให้มีการจัดการและพัฒนา
 อย่างยั่งยืนการเรียนรู้ในที่นี้ไม่ใช่การท่องหนังสืออย่างเดียว ต้องมีการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างเข้ามา
 เชื่อมโยงเป็นมหานุกรณาการเพื่อเป็นพลังของการพัฒนาระบบทั้ง 13 องค์กรประกอบเข้าด้วยกันดัง
 ภาพ



ภาพประกอบ 1 เครือข่ายการเรียนรู้ 13 ศูนย์

ที่มา : ประเวศ วะสี (อ้างในสำนักพัฒนาระบบการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 แห่งชาติ , 2538 , หน้า 7)

อุเทน ปัญญาและคณะ (2545 , หน้า 10) กล่าวถึงความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นใน รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาหลักสูตรวิชาเลือกโดยใช้เนื้อหาภูมิปัญญา ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบนสำหรับนักเรียนในภาคเหนือตอนบนดังนี้

1. ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นตัวกำหนดการศึกษารับความเจริญทางวิทยาการสมัยใหม่และ วัฒนธรรมต่างประเทศ
2. ถ้าขาดการตระหนักถึงคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่นแล้ว ความรู้ใหม่จะไม่สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น

นฤมล ดันธุระเศรษฐี (2533 , หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ว่า แหล่ง ต่างๆ ที่มีความหมายเข้าข่ายเป็นแหล่งเรียนรู้ มีบทบาทรับผิดชอบเสมือนเป็นสถาบันการศึกษา อย่างไม่เป็นทางการที่คนในหมู่บ้านจะเข้าไปใช้ ไปปฏิสัมพันธ์เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้ตาม อรรถาศัย ซึ่งมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นแหล่งการศึกษาตลอดชีวิตที่ประชาชนจะมีปฏิสัมพันธ์เพื่อหาความรู้ต่างๆ ได้ด้วย ตนเองตลอดเวลา โดยไม่จำกัดเพศและวัย
2. เป็นแหล่งที่ช่วยเสริมการเรียนการสอนการศึกษาในระบบโรงเรียน
3. เป็นแหล่งที่ประชาชนจะเข้าไปปฏิสัมพันธ์เพื่อหาความรู้จากแหล่งกำเนิดได้ เช่น การ เข้าไปศึกษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ หรือศาสนสถาน การศึกษาพันธุ์ไม้ หรือการศึกษาพันธุ์สัตว์ สภาพชีวิต ความเป็นอยู่ตามธรรมชาติของสัตว์ชนิดต่าง ๆ ถึงถิ่นที่อยู่อาศัยในป่า
4. เป็นแหล่งที่ประชาชนจะเข้าไปปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงหรือลงมือ ปฏิบัติจริงได้ เช่น การแก้เครื่องยนต์ การประดิษฐ์เครื่องใช้ต่างๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ การทำอาหาร ขนมห หรือดอกไม้ประดิษฐ์
5. เป็นแหล่งที่ประชาชนจะเข้าไปปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ๆ ที่ มีการคิดค้นขึ้นและยังมีของจริงให้เห็น เช่น การศึกษาถึงประดิษฐ์กรรมใหม่ๆ โดยดูจากวีดิทัศน์ ภาพยนตร์นิทรรศการหรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรม าริราช (2533, หน้า 301-302) กล่าวถึง ประโยชน์ของแหล่ง เรียนรู้ต่อการเรียนการสอน สรุปได้ดังนี้

1. สื่อบางอย่างไม่สามารถนำเข้ามาในห้องเรียนได้ อันเนื่องมาจากมีขนาดใหญ่ รูปภาพ ไม่ชัดเจนหรือเป็นสถานที่ภายนอกโรงเรียน
2. สามารถทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรง ได้สัมผัสกับสิ่งที่ศึกษาด้วยประสาท สัมผัสทั้ง 5 ได้ตรงตามความเป็นจริง
3. สามารถใช้กับการเรียนการสอนได้หลายระดับ นักเรียนในแต่ละระดับชั้นเรียน ที่มา ศึกษาแหล่งเรียนรู้เดียวกันจะมีจุดประสงค์ในการศึกษาแตกต่างกันได้

4. สามารถตอบสนองของความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ดี โดยกลุ่มนักเรียนที่เข้าไปศึกษามีความสนใจที่แตกต่างกัน
5. ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจความหมายและเนื้อหาที่เรียนได้ดีขึ้น เป็นการเสริมให้นักเรียนมีความสนใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนมากขึ้น และเกิดความคงทนในการจำเรื่องที่เรียนได้นานขึ้น
6. การไปศึกษายังแหล่งเรียนรู้ สามารถปลูกฝังหรือเปลี่ยนเจตคติให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์
7. ช่วยสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เพราะนักเรียนชอบที่จะได้ศึกษากับความจริงมากกว่าอยู่ในห้องเรียน ทำให้การเรียนไม่น่าเบื่อ
8. ช่วยเพิ่มพูนทักษะในการสร้างความรู้ ทักษะการสังเกต การสังเกตอย่างระมัดระวัง สังเกตอย่างละเอียด ทักษะการบันทึกข้อมูล การเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ และส่งเสริมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้
9. ช่วยพัฒนาให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนต่อสังคม หรือกลุ่มเพื่อน

โดยสรุปหากจะพิจารณาถึงประโยชน์และความสำคัญในการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างการรวมตัวเป็นเครือข่ายการเรียนรู้แล้ว อาจกล่าวได้ว่าเครือข่ายได้ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายถึงการรวมตัวของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคม ในแง่มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางการรวมเป็นเครือข่ายทางธุรกิจ เครือข่ายทางสังคม หรือเครือข่ายในงานพัฒนา ซึ่งการรวมตัวในเครือข่ายแต่ละประเภทต่างก็มีเหตุผลหรือความจำเป็นในการ เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในแง่มุมที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน กล่าวคือ การรวมตัวเพื่อผลประโยชน์ร่วมและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ดังที่กล่าวแล้วว่าเครือข่ายการเรียนรู้ในที่นี้มุ่งเน้นแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษา นับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เป็นผู้นำทางความคิดเป็นผู้ประสานความร่วมมือในการพัฒนา ประสานแหล่งความรู้วิทยากร สากลกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนและกระจายความรู้อย่างกว้างขวางสำหรับสถานศึกษา ซึ่งนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนแล้ว ยังชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในการจัดการศึกษาที่ส่งผลประโยชน์โดยตรงกับสังคม และชุมชน

ปัจจัยหลักและกระบวนการบริหารจัดการเครือข่าย

องค์ประกอบ 7 อย่างในการบริหารจัดการ (ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. 2546, หน้า 22–26) สรุปได้ 7 ประการคือ

1. ยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategies) เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดแรงผลักดันในการคิดค้นสิ่งใหม่ ได้วิธีการที่เป็นระบบสัมพันธ์กับกลยุทธ์ และเน้นการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) ตั้งขึ้นตามกระบวนการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายมีการจัดระบบ เช่น มีการมอบหมายงาน (Delegation) และอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority) กิจกรรม หน้าที่หลัก ขอบเขต อย่างชัดเจน

3. ระบบปฏิบัติงาน (System) มีการจัดระบบกระบวนการหรือควบคุมกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการระบุนานให้กับบุคลากรและวิธีการประสานงานในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการส่งกลับข้อมูล เพื่อติดตามตรวจสอบ

4. บุคลากร (Staff) การจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management HRM) ต้องมีการวางแผนถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรบริหารค่าตอบแทนและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระยะ

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) แบ่งเป็น 2 ด้านคือ ทักษะด้านงานอาชีพ และทักษะความถนัดหรือความเชี่ยวชาญพิเศษ

6. รูปแบบบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กร (Style) จะต้องเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณ ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรไว้ เพราะจะมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

7. ค่านิยม (Share Values) รากฐานของค่านิยมที่องค์กรได้สร้างขึ้นมา ได้รับอิทธิพลจากหลาย ๆ ปัจจัย เช่น ผลผลิต เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งเป็นบรรทัดฐานที่ยึดร่วมกัน จัดได้ว่าเป็นรากฐานของระบบการบริหารของผู้บริหารภายในองค์กรและวิถีปฏิบัติของบุคลากร

องค์ประกอบในการบริหารจัดการ นับว่าเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญมากต่อทุกๆ องค์กรและฝ่ายงานต่างๆ เพราะจะส่งผลต่อความพร้อมในการดำเนินงานว่าครอบคลุม ราบรื่นมากน้อยเพียงใดอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรหรือสถาบันนั้นๆ

การปฏิรูปการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานศึกษาก็เช่นกัน มีรายละเอียดโดยสรุป 8 ประการ คือ

1. ปฏิรูปหลักสูตรการเรียนรู้
2. การประกันคุณภาพเพื่อให้เกิดมาตรฐาน
3. การปฏิรูปการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับผู้เรียนและชุมชน
4. การปฏิรูปครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพเพื่อเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้

5. การปฏิรูปทรัพยากรที่มีอยู่และการดึงทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

6. การปฏิรูปการใช้งบประมาณที่เน้นคุณภาพของงานและการใช้ประโยชน์สูงสุดตามหลัก 3 ประการของการนำการบริหารจัดการโดยรวมไปสู่การปฏิบัติเพื่อการปฏิรูป

7. กำหนดวัตถุประสงค์หลักว่าองค์กรจะทำอะไรหรือต้องการอะไร

8. หลักการสำคัญ ๓ ประการปฏิบัติจริง

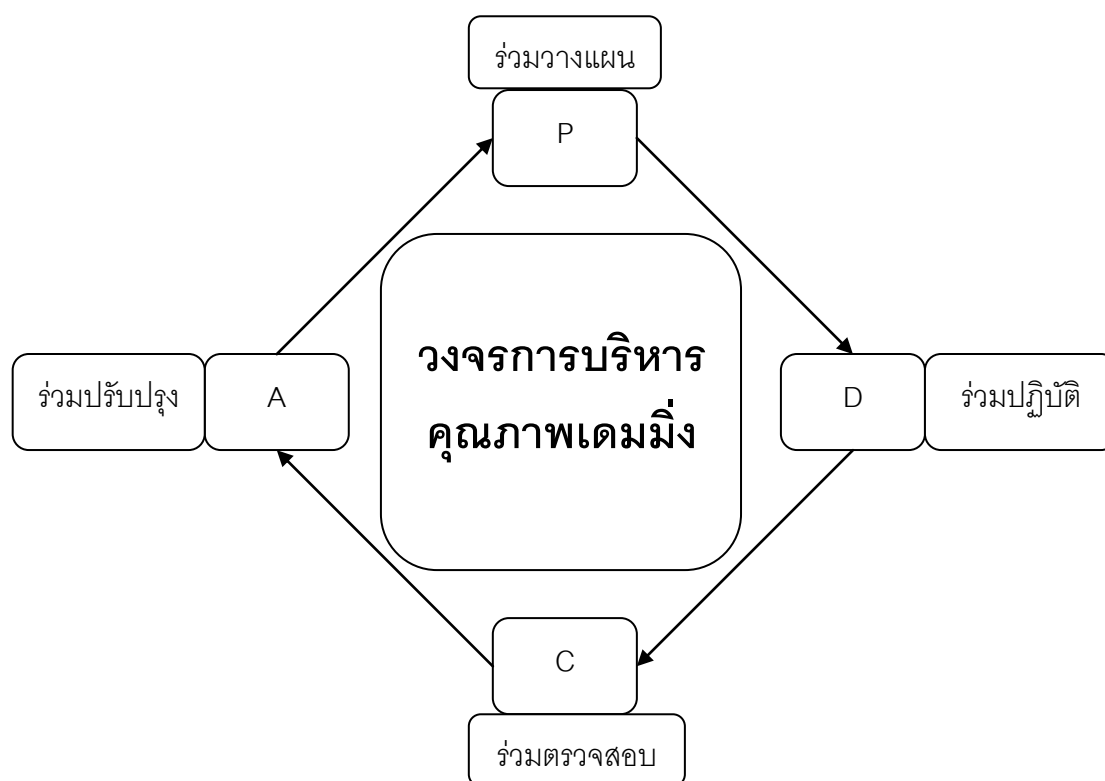
8.1 มุ่งเน้นที่คุณภาพการศึกษา Quality Education

8.2 การปรับปรุงกระบวนการ Process Improvement

8.3 การมีส่วนร่วม Participation ของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสีย

Stakeholders

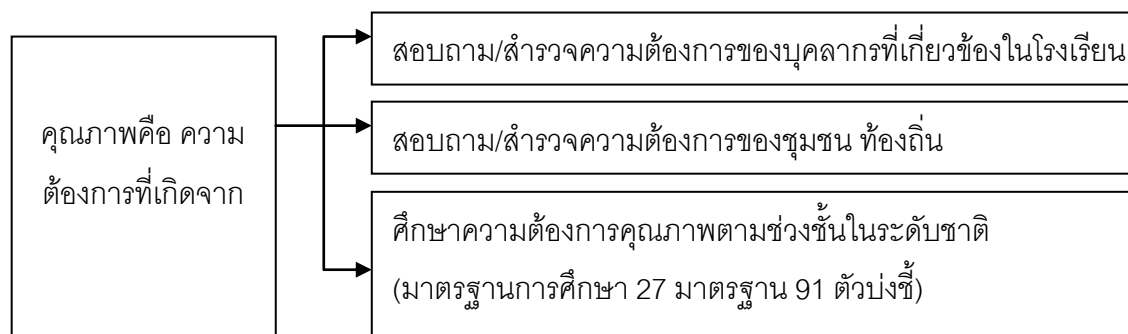
ทั้งนี้การทำงานที่มุ่งเน้นกระบวนการจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดการประสานงานที่มีคุณภาพทั้งภายในและภายนอก อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษา ซึ่งการบริหารโดยยึดกระบวนการที่เป็นขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงสิ้นสุด เราสามารถใช้เทคนิควิธีของเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้



ภาพประกอบ 2 วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง

ที่มา : ณรงค์ ฌ ลำพูน และพีชรี รูปวิเชตร, 2546, หน้า 45

การทำงานที่เป็นกระบวนการสามารถทำงานของตนเองได้อย่างถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้นและถูกต้องทุกครั้งด้วย (Do Right the First Time and Do Right Every Time) สถานศึกษาควรดำเนินการคุณภาพโดยรวม ดังนี้



ภาพประกอบ 3 การดำเนินการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา

ที่มา : ณรงค์ ฤ ลำพูน และพีชรี รูปวิเชตร, 2546, หน้า 39

การมุ่งเน้นที่คุณภาพคือการยึดความต้องการของโรงเรียน ท้องถิ่น และมาตรฐานกลางเป็นศูนย์กลางในการบริหารและจัดการ (ณรงค์ ฤ ลำพูน และพีชรี รูปวิเชตร, 2546 , หน้า 36 – 39)

รูปแบบและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเช่น

1. ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน อำเภอเมืองเชียงราย โดยนายเอกชัย ปานเม่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ให้ข้อมูลว่า กระบวนการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ของศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน อำเภอเมืองเชียงราย ดำเนินการมาอย่างมีระบบ คือเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ มีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอและรวดเร็ว มีการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีแบบแผน จึงทำให้มีปริมาณงานอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ ประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย โดยนายสมเทพ ชมภูรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ข้อมูลว่า เครือข่ายการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้เกิดขึ้นได้และต่อเนื่อง เพราะมีการประสานงานที่ดี ควบคู่กับงบประมาณที่พิจารณาอนุมัติตามสัดส่วนที่เหมาะสมสมาชิกเครือข่ายมีการศึกษาดูงาน พบปะเพื่อแลกเปลี่ยน ปรับปรุงงานเครือข่าย อย่างต่ำปีละ 1-2 ครั้งจึงทำให้ระบบเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ

3. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองเชียงราย กับการบริหารจัดการเครือข่าย อสม. โดยนางประภาพรพรณ จันทรเงิน เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 6 ซึ่งเป็นผู้ประสานงานเครือข่าย ได้ให้ข้อมูลว่า เครือข่ายมีถึง 15 ตำบล 2 เทศบาล ทั้งเทศบาลตำบลบ้านดู่ และเทศบาลนครเชียงราย มีสมาชิกประมาณ 3,000 คน ความสำเร็จอยู่ที่การเป็นองค์กากลางอย่างจริงจัง มีการประสานงาน

กับหน่วยงานต่างๆ เสมอ มีการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำแผนปฏิบัติงาน 3 ปี 5 ปี 10 ปี โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มเครือข่าย การดำเนินงาน กิจกรรมเครือข่าย ยึดสมาชิกเครือข่ายเป็นศูนย์กลาง มีการติดต่อคุณภาพคือ ความต้องการที่เกิดจากพบปะระหว่างกันตลอด ทั้งทางโทรศัพท์และผ่านสื่อ งบประมาณที่สนับสนุนมีการเบิกจ่ายอย่างเป็นอิสระ รวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก หลายขั้นตอน ทั้งในระบบและนอกระบบ นอกจากนี้ยังมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความช่วยเหลือ สนับสนุน เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด การปฏิบัติงานเครือข่าย อสม. และกิจกรรมต่างๆ จึงประสบความสำเร็จและขยายวงกว้างขึ้น เป็นที่น่าพอใจ

โดยสรุป จะเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญคือ รูปแบบการบริหารจัดการและยุทธศาสตร์องค์กร รองลงมาคืองบประมาณ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิรูปการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ว่ามีความสอดคล้องกับผู้เรียนชุมชน และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างน้อยเพียงใด คุณภาพจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นที่การบริหารจัดการโดยยึดชุมชนเป็นฐานและมาตรฐานกลางควบคู่กันไป

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้

เครือข่ายที่เป็นอยู่มีจำนวนเพิ่มขึ้นทั่วประเทศ ทั้งในภาครัฐและเอกชน การรวมตัวกันเป็นเครือข่ายนี้อาจมิได้เกิดจากความจำเป็นที่แท้จริง มิได้มีจุดประสงค์ร่วมกันและมิได้มีเนื้อหาร่วมกันอย่างแท้จริง แต่มีการรวมตัวเป็นเครือข่ายเกิดจาก “แรงผลักดันงบประมาณ” ของแหล่งทุนเพื่อขอรับการสนับสนุน (นันทิยา หุตานวัตรและณรงค์ หุตานวัตร , 2547 , หน้า 81)

จากผลการวิจัยของ ขนิษฐา ศรีรัตน์ (2538 , หน้า ง) ระบุว่า ในอดีตมีการจัดการแหล่งเรียนรู้โดยมีเครือข่ายทำหน้าที่ร่วมกันของทุกสถาบันในชุมชน โดยผ่านสถาบันครอบครัวและสถาบันศาสนา ในปัจจุบันก็ยังขาดการบริหารจัดการและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมของเครือข่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมี 4 ลักษณะคือ กิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมออมทรัพย์ กิจกรรมอาชีพหรือธุรกิจชุมชนและกิจกรรมการเคลื่อนไหวเรียกร้อง ภารกิจหนึ่งที่องค์กร ชุมชนทั่วประเทศทั้งเมืองและชนบทควรตระหนักเห็นความสำคัญคือ “การสนับสนุนการเรียนรู้” ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การผลิตสื่อเพื่อการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ในพื้นที่ เป็นต้น

ดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า เครือข่ายที่รวมตัวกันยังไม่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงและขาดการบริหารจัดการ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะประเด็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ต่างๆ ที่ส่วนใหญ่แต่ละพื้นที่ แต่ละชุมชนก็มีสถานศึกษา มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถและสัมพันธ์โดยตรงกับเครือข่ายการเรียนรู้อยู่แล้ว

จากการศึกษาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายชูเกียรติ ก่อเกิด (2547) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาที่ทำให้การบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ไม่ประสบผลเท่าที่ควรมีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังบริหารงานวิชาการในรูปแบบเดิม คือให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นหลักสูตรแกนกลางเป็นส่วนใหญ่
2. ยังไม่มีการบริหารจัดการเรื่องหลักสูตรให้สัมพันธ์กับการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้อันรูปแบบหลักสูตรท้องถิ่นอย่างจริงจัง
3. ยังไม่มีการจัดระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการใช้หลักสูตรท้องถิ่นอย่างชัดเจนในสัดส่วนที่สมดุลกับภูมิปัญญาสากล และหลักสูตรแกนกลาง
4. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอน
5. ความคุ้นเคย ความสบายกับพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมในการปฏิบัติงาน จึงไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะมีการบริหารจัดการและนำเครือข่ายการเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่อง
6. การประสานงานจากระดับกระทรวง เขต ถึงสถานศึกษา ในเรื่องนี้มีน้อยมาก
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่ทำหน้าที่ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลในเรื่องการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ไปสู่สถานศึกษา
8. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่ได้รับการพัฒนาในเรื่องนี้
9. สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยระดมทรัพยากรทั้งในท้องถิ่นและชุมชน เข้ามาเพื่อการศึกษาตามมาตราที่ 39 (ข้อ 2)
10. ข้อมูลและการขวนขวายหาข้อมูลของผู้บริหารในเรื่องนี้ยังมีน้อย
11. สถานศึกษาขาดความตระหนักไม่ค่อยมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
12. ขาดงบประมาณ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่จะใช้สนับสนุนการบริหารจัดการร่วมกับเครือข่ายการเรียนรู้ ทำให้เป็นข้อจำกัดเรื่องการอุทิศเวลาและแรงงานของเครือข่ายทุกระดับ เพราะในความเป็นจริงแต่ละบุคคลก็ต้องการแสวงหาอาชีพหลัก อาชีพรองรับเพื่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตในการดำรงอยู่สภาพปัญหาอื่นๆ ได้แก่
 - 12.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีเชื่อมั่นในภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 12.2 ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการยอมรับและขาดการมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดภูมิปัญญาในระบบโรงเรียน
 - 12.3 การจัดการเรียนการสอน ยังไม่นำเอาประเด็นของท้องถิ่นเข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง
 - 12.4 การระดมทรัพยากรจากชุมชนมาใช้ในการบริหารจัดการมีน้อยมากหรือแทบไม่มีเลย

12.5 ยังไม่มีแนวทางบริหารจัดการที่จะสร้างแหล่งเรียนรู้อย่างไรให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

12.6 ยังไม่มีการกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการหรือรูปแบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้

12.7 ยังไม่มีการส่งเสริมศักยภาพให้ชุมชน เช่น ดึงชุมชนให้มาร่วมใช้แหล่งเรียนรู้ที่สถานศึกษา

12.8 ยังไม่มีการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้นำหมู่บ้าน คณะกรรมการผู้บริหาร ครูอาจารย์ เช่น ต้องร่วมกันจัดทำเกณฑ์ เครื่องมือเทียบโอน หน่วยการเรียนรู้ จากการเรียนตามอัธยาศัยในชุมชนมารวมรวมการ เทียบโอนหน่วยการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน โดยประสานกับสถาบันต่างๆ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

12.9 ขั้นตอนด้านการบริหารจัดการทางวิชาการของสถานศึกษามีข้อจำกัดเฉพาะ ยังไม่เปิดกว้างและเป็นไปในแนวทางสร้างสรรค์

12.10 ยังไม่มีการจัดให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนและประสานกับเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

12.11 สถานศึกษายังไม่มีการจัดองค์กรที่รับผิดชอบ เรื่องแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยตรงเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบการศึกษาในสถาบัน ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงอุดมศึกษา

12.12 ยุทธวิธีขยายผล ขยายเครือข่ายยังไม่เกิดขึ้นสรุปได้ว่าสาเหตุต่างๆ ดังกล่าว ทำให้ไม่เกิดปัจจัยที่เอื้อต่อการมีเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้แหล่งเรียนรู้ , ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ ถูกปล่อยปละละเลย ไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาให้ควบคู่กับงานวิชาการ เพราะขาดความตระหนักและขาดการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้จากระดับผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

2. การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาเน้นจิตใจและความมั่งคั่งทางปัญญาของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใหม่อย่างมีความสุข เกิดความมั่งคั่งทางปัญญา ต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถคิดเป็นพัฒนาตนเองและสิ่งที่รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามีหลักการและแนวคิดดังนี้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2543)

2.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา หมายถึง การสอนที่มุ่งถึงจิตใจของผู้เรียนที่ต้องการเรียนอย่างมีความสุขควบคู่ไปกับการพัฒนาปัญญา วิธีการสอนจะเน้นที่กิจกรรมการสอนของครู

ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาพัฒนาขึ้นโดย ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ อาจารย์ประจำสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้ให้ความหมายของการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยมุ่งถึงจิตตปัญญาศึกษา โดยให้ความหมายของจิตตปัญญาศึกษาว่าเป็น การเรียนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน มีปฏิบัติการทางความคิด ตื่นตัวและสนุกที่จะเรียน ส่วนปัญญาหมายถึง การส่งเสริมพุทธิปัญญา ด้วยการเพิ่มพูนและขยายข้อความรู้ที่จำเป็นต้องเรียนให้เกิดความเข้าใจอย่างกระจ่างชัดและจำได้จากกิจกรรมการสอน (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2543 : 47)

2.2 แนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การสอนคือ การสร้างผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยการเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างมีจุดประสงค์การสอนแบบจิตตปัญญาศึกษามีความคิดพื้นฐานเช่นเดียวกันนี้ แต่การสร้างผู้เรียนให้เรียนรู้และเปลี่ยนพฤติกรรมตามแนวคิดของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เน้นจิตใจและความมั่งคั่งทางปัญญา ต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถคิดค้นพัฒนาตน และสิ่งที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพได้ การสอนที่จะบรรลุเป้าหมายนี้ ต้องเป็นการสอนที่ทำให้

1. ผู้เรียนจำเนื้อหาได้
2. ผู้เรียนผ่อนคลายขณะเรียน
3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน
4. ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเองและรู้ถึงความก้าวหน้าของตนจากกิจกรรมการสอน

ปัจจัยหลักของการสอนคือ ผู้เรียน การสอนที่ดีต้องสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนได้ตามจุดประสงค์ของการสอน ทำให้ผู้เรียนมีความสุข ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องและการสอนต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้เรียน ที่ด้านอารมณ์และสังคม ครูต้องให้ความสำคัญต่อผู้เรียน (Learner – Centered) ประกอบกับการศึกษาของไทยที่แต่ละชั้นเรียนมีจำนวนนักเรียนมากและคนไทยมีนิสัยชอบเล่นและวิธีการสอนอื่น ๆ แต่ละวิธีมีเงื่อนไขเรื่องการใช้เวลา จำนวนครูมากต่อนักเรียนน้อย ซึ่งไม่สัมพันธ์กับคนไทย ดังนั้น การสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาจึงมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแบบคนไทย

2.3 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเป็นการสอนที่มุ่งสร้างความสุขและปัญญาไปพร้อมกัน เน้นความสำคัญที่ผู้เรียนให้เรียนอย่างมีความสุข เกิดความรักในความรู้ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. มโนทัศน์ที่ต้องเรียน
2. กิจกรรมการสอนมีคุณสมบัติ 5 ประการ คือ
 - 2.1 ผู้เรียนต้องลงมือกระทำด้วยความคิด (Active learning)
 - 2.2 ผู้เรียนต้องแสดงออกที่ดี (Behaving well)
 - 2.3 ผู้เรียนต้องเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning)
 - 2.4 ผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยการค้นพบ (Discover learning)
 - 2.5 ผู้เรียนต้องก้าวหน้าในการเรียนรู้ (Progress)
3. การประเมินภาพการสอน ต้องประกอบด้วย การประเมิน 2 ด้าน คือ
 - 3.1 การประเมินการสอน ประกอบด้วย
 - การประเมินระหว่างการสอน
 - การประเมินกิจกรรมการสอน หมายถึง การตรวจสอบลักษณะกิจกรรมการ
 สอนว่าสามารถสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาหรือไม่
 - 3.2 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การประเมินการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับ
- ผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดการสอน
4. หน่วยเวลาดำกับการสอน การสอนทุกเรื่องต้องจบลงตามเวลาที่กำหนดแบบ
- สมบูรณ์

องค์ประกอบที่ 1 มโนทัศน์ที่ต้องเรียน

มโนทัศน์ (Concept) หมายถึง ความคิดสำคัญของสิ่งของและเรื่องราวต่าง ๆ รวมถึงแนวคิดสำคัญของเหตุการณ์ เรื่อง กฎ หลักการ หรือทฤษฎีที่บ่งบอกลักษณะหรือตามเฉพาะของสิ่งต่าง ๆ หรือเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้น เมื่อครูกำหนดเรื่องที่ต้องสอนได้แล้ว ต้องนำมาเขียนอธิบายมโนทัศน์ของเรื่องที่ต้องเรียนนั้นว่าคืออะไร

องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการสอน

กิจกรรมการสอน หมายถึง กิจกรรมที่ครูจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติการคิดด้วยการเรียนแบบร่วมมือกับกลุ่มเกิดการค้นพบข้อความรู้ และน้อมนำตนเองให้ก้าวหน้าด้วยการเรียนรู้จากกิจกรรมที่ครูจัดให้ตามขั้นการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา ลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา ลักษณะของกิจกรรมการสอนจะมีคุณสมบัติ 5 ประการ คือ

1. เป็นกิจกรรมปฏิบัติการคิด
2. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนต้องแสดงออก
3. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนต้องเรียนแบบร่วมมือ
4. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเรียนรู้จากการค้นพบ

5. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเห็นความก้าวหน้าในการเรียนรู้

ปฏิบัติการคิด (Active learning)

การสอนที่มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นการสอนที่กระตุ้นความใคร่รู้ ใคร่เห็น ของผู้เรียน การได้หยิบ ได้จับ ได้สัมผัส ได้เห็น เป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ทั้งสิ้น ครูต้องจัดกิจกรรมการสอนที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ปฏิบัติ และได้คิดอย่างแท้จริง

การแสดงออกที่ดี (Behaving well)

ครูมีหน้าที่ให้ผู้เรียนแสดงออกด้วยการให้อิสระแก่ผู้เรียนในการคิด และกระทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพียงแต่ครูให้โอกาสผู้เรียนเรียนตามความสนใจและรู้สึกสบายใจ หลักการสำคัญคือการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง การแสดงออกของผู้เรียนต้องเป็นการแสดงออกที่นำไปสู่การเรียนรู้ รูปแบบของการแสดงออกที่ครูต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการเรียนรู้ คือ

1. ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าสังเกตพบอะไรจากการศึกษา
2. การจำแนกโดยหลักการและเหตุผล ผู้เรียนต้องแสดงความสามารถในการจำแนก โดยการศึกษาค้นคว้า เพื่อนำมาเป็นเหตุผลในการจำแนก
3. การสื่อสาร กิจกรรมที่กำหนดขึ้นตอนกระตุ้นให้ผู้เรียนพูด สนทนา อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีข้อสรุปของกลุ่มที่เกิดจากการคิดอย่างชัดเจน
4. มีการลงมือปฏิบัติ การเรียนด้วยการลงมือปฏิบัตินี้ จะเป็นการปฏิบัติด้วยการลงมือ กระทำการคิด การพูด หรือการแสดงออกอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้
5. การคิด ในเบื้องต้นของการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด เริ่มจากโจทย์ปัญหาของครู และความหมั่นใช้คำถามของครูในการให้ผู้เรียนคิดค้นพบหาคำตอบ ครูอาจตั้งประเด็นคำถามให้คิดร่วมกัน หรือให้คิดคนเดียว ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์การเรียนการสอน

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperation learning)

ความร่วมมือในการเรียนการสอน หมายถึง การเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยสมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และความสำเร็จของกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำลังใจ ให้การดูแลกลุ่ม สมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกและไว้วางใจ

การเรียนรู้ด้วยการค้นพบ (Discovery learning)

การเรียนรู้สิ่งใดตามที่คุณเรียนได้เพียงแค่อุดจินตนาการ โดยไม่ได้สัมผัส ยากที่คุณเรียนจะเข้าใจหรือเรียนรู้ได้ ถ้าหากต้องการให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ข้อความรู้อย่างแท้จริงแล้ว ต้องให้คุณเรียนมีประสบการณ์ตรง ซึ่งเรียกว่า การเรียนรู้ด้วยการค้นพบ การสอนเพื่อให้มีการค้นพบนี้ คุณต้องมีความรู้เต็มที่ รู้วิธีสอน พัฒนาการตามวัยของคุณเรียนต้องรู้ว่าผู้เรียนรู้อะไรมาก่อน ผลที่ตามมาคือ การสอนเพื่อให้ค้นพบตามหลักการจิตตปัญญาศึกษา เน้นที่ครูว่าไม่ใช่ผู้ให้ แต่เป็นผู้ทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ต่อเนื่องที่บังเกิดความรู้ด้วยการป้อนข้อมูลกลับของคุณ โดยใช้หลักการค้นคว้า 3 ประการคือ

1. การค้นหาคำตอบ จากกิจกรรมที่คุณกำหนด ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมตามจุดประสงค์การเรียนรู้จากสิ่งที่คุณค้นเพื่อหาคำตอบ โดยผู้เรียนต้องค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
2. สร้างมโนทัศน์ขึ้นเอง โดยอาศัยข้อมูลที่ได้รับจากครู ประกอบการค้นคว้าศึกษาของคุณเรียน ทำให้สามารถสรุปเป็นมโนทัศน์ที่ชัดเจนได้
3. ให้ประยุกต์มโนทัศน์ คุณจะเสนอแนวทางหรือปัญหาใหม่ ให้ผู้เรียนแก้ โดยใช้ประสบการณ์ที่เคยมีมาก่อนในการคิด การได้คิดซึ่ซั่ที่ละเอียดจะทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการยืดและขยายความรู้ที่มีอยู่ให้กว้างขวางขึ้น

ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ (Progress)

ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของคุณเรียนที่เพิ่มเป็นระยะ ๆ ระหว่างกระบวนการเรียนการสอน จากลำดับที่ง่ายที่สุดไปถึงลำดับที่ยากที่สุด

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินภาพการสอน

การประเมินภาพ (Assessment) มีความสำคัญสำหรับการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เพราะการประเมินภาพจะช่วยอนุมานระดับสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นว่าผู้เรียนสามารถสร้างมโนทัศน์ตามจุดประสงค์การสอนได้หรือไม่ หากไม่ครูต้องแก้ปัญหาให้ทันในช่วงเวลาที่กำหนดสอน การสอนแต่ละช่วงเวลามีความหมายมากสำหรับการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษา ครูต้องมีจุดประสงค์ทุกช่วงเวลาทุกหน่วยการสอน

การประเมินภาพการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามี 2 ลักษณะ คือ

1. การประเมินการสอนในขณะดำเนินการสอน ครูต้องประเมินอยู่เสมอว่า กิจกรรมที่คุณจัดนั้นกระตุ้นผู้เรียนให้ปฏิบัติการคิดหรือไม่ ผู้เรียนสนใจเพียงใด การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามีการประเมินการสอน 2 แบบ คือ ประเมินระหว่างสอน กับอีกแบบหนึ่งคือ ประเมิน

กิจกรรมการสอนว่ามีลักษณะของจิตตปัญญาศึกษา กล่าวคือ ผู้เรียนเกิด ABCDP (เป็นคำย่อของลักษณะกิจกรรมแบบจิตตปัญญาศึกษา) ตามแผนการสอนหรือไม่ เพราะอะไร

2. การประเมินการเรียนรู้ ก่อนจบการสอนแต่ละหน่วยการสอน ครูต้องร่วมกับผู้เรียน ในการสรุปข้อความรู้ที่ได้เรียนว่าเขาได้เรียนรู้อะไร อย่างไร วิธีอาจเป็นแบบทดสอบ คำถามร่วมสรุป หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ครูเห็นเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 4 หน่วยเวลากำกับการสอน

หน่วยเวลาในการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เป็นตัวกำหนดเป้าหมายการสอน ปริมาณเนื้อหาและความซับซ้อนของกิจกรรม การดำเนินการสอนตามแผนการสอนให้จบในเวลาที่กำหนดได้นั้น มีประโยชน์กับการสอนอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. คุณชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูสามารถที่จะทำให้ผู้เรียน มีความสนใจงานที่ครูกำลังให้เรียนด้วยกิจกรรม
2. รักษาสมดุลระหว่างกิจกรรมกับเนื้อหาสาระวิชาที่ต้องเรียน การกำกับเวลาให้ให้เป็น เป็นไปให้เหมาะสมกับความสนใจและลักษณะงานที่มอบหมาย ซึ่งในเด็กเล็กระยะเวลาแต่ละกิจกรรมควรสั้นประมาณ 5 – 10 นาที
3. ฝึกวินัยการตรงต่อเวลา ครูต้องดำเนินกิจกรรมการสอนและสื่อ ในการจูงใจให้ผู้เรียน ดำเนินการสอนให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์การสอนที่ครูต้องการ และจบตามเวลาที่ครูกำหนด

2.4 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จิตตปัญญาศึกษาเป็นการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีการปฏิบัติและ เกิดการคิดโดยใช้กิจกรรมเป็นฐานประกอบกับการทำงานร่วมมือกันเป็นกลุ่ม ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของการสอนครูต้องใส่ใจต่อการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อปรับกลยุทธ์การสอนของครูที่จะ ทำให้การจัดกิจกรรมบรรลุจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้เรียนสนุกและเรียนรู้ในเรื่องที่ ผู้เรียนสนใจอย่างประทับใจ ประกอบด้วยกระบวนการ 6 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการของผู้เรียน

การศึกษาสภาพและความต้องการของผู้เรียน เป็นงานขั้นต้นที่มีความสำคัญสำหรับการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาส่วนครูต้องทราบว่าครูจะสอนชั้นไหน วิชาอะไร ลักษณะผู้เรียน เป็นอย่างไร อ่อน เก่ง ชน ดื้อ หรือมีปัญหาที่ต้องให้ความสนใจพิเศษ ทั้งนี้เพื่อให้การออกแบบ กิจกรรมเป็นไปอย่างสอดคล้องกับผู้เรียน นอกจากนี้ ครูต้องรู้สภาพท้องถิ่นของผู้เรียนเพื่อ ประมวลผลประสบการณ์เข้ามาออกแบบกิจกรรม จากข้อมูลที่ได้ ครูสามารถบูรณาการกิจกรรม การสอนที่ชัดเจนเหมาะสมกับผู้เรียน

ขั้นที่ 2 กำหนดมโนทัศน์ที่ต้องเรียน

การสอนให้เกิดมโนทัศน์เป็นการสร้างความสามารถทางปัญญาให้แก่ผู้เรียนฝึกผู้เรียนให้รู้จักประมวล การประมวลข้อมูลความจริงที่ได้รับจากประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูจัด ซึ่งหลักการสอนสร้างมโนทัศน์ที่สำคัญนั้น ครูต้องให้ผู้เรียนคิดสะท้อนความคิด หาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องแล้วพัฒนาเป็นมโนทัศน์

ขั้นที่ 3 กำหนดจุดประสงค์ของการสอน

จุดประสงค์การสอนระดับอนุบาลแตกต่างจากการสอนในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ตรงที่การจัดประสบการณ์และกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย มุ่งส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง ให้เด็กพัฒนาจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและส่วนรวม รวมทั้งมีประสบการณ์ตรงซึ่งเป้าหมายการศึกษานั้นผนวกกับแนวคิดการจิตวิทยาพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก จุดประสงค์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยมี 3 ด้าน คือ

1. การส่งเสริมพัฒนาการตามวัยในการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา
2. การส่งเสริมพัฒนาการจิตนิยมที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตสำนึกที่ดี การมีสุนทรีย์ต่อ

สิ่งแวดล้อม สังคม และตนเอง

3. การส่งเสริมพุทธิปัญญา ซึ่งหมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน คือ ลักษณะนิสัย สังคม ภาษา วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์

ขั้นที่ 4 ออกแบบกิจกรรมการสอน

เป็นขั้นของการพัฒนากิจกรรมการสอนที่มุ่งคุณสมบัติสำคัญของกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา 5 ประการ คือ

A (Active learning) การปฏิบัติความคิดในการทำกิจกรรมระหว่างเรียน

B (Behaving well) การแสดงออกระหว่างเรียน ทั้งเพื่อการแสดงผลงานและการมีส่วนร่วมร่วมกับกลุ่ม

C (Cooperative learning) การเรียนรู้แบบร่วมมือที่เกิดจากการเรียนในกลุ่มย่อยที่กำหนดในกิจกรรม

D (Discovery learning) การเรียนรู้จากการค้นพบจากการทำกิจกรรมระหว่างเรียน

P (Progress) การก้าวหน้าในการเรียน ซึ่งสังเกตได้โดยครูและผู้เรียนเอง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการสอน

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามีขั้นตอนการสอนประกอบด้วยงานหลัก 5 ขั้นที่ครูต้องดำเนินการดังนี้

1. เตรียมความพร้อมก่อนสอนทุก ๆ ครั้ง ครูต้องเตรียมความพร้อมของผู้เรียนด้วย กิจกรรมที่ครูเลือกสรรเพื่อนำเข้าสู่เรื่องที่เรียน ใช้เวลาประมาณ 3 – 5 นาทีเพื่อให้ผู้เรียนสงบจิตใจและพร้อมที่จะเรียน
2. บอกจุดประสงค์การสอนใช้เวลา 1 นาที เพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าเรียนอะไรบ้าง จะได้คิดตาม ติดตาม และสรุปผลได้ถูกต้องเมื่อสิ้นสุดการเรียน
3. หากจุดสนใจ การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาบางครั้งเราไม่สามารถเน้นการสอนได้เลย ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้เรียน ความต้องการ ประสบการณ์
4. ดำเนินกิจกรรมการสอนตามแผน ขณะดำเนินกิจกรรมครูต้องประเมินตนเอง ตลอดเวลาว่า กิจกรรมนั้นกระตุ้นให้คิดหรือไม่ ผู้เรียนได้แสดงออกหรือไม่ เรียนรู้แบบร่วมมือหรือไม่ รู้อะไรเพิ่มขึ้นด้วยการประเมินการสอนตลอดระยะเวลาการสอน
5. สรุปบทเรียนจุดประสงค์หลัก คือ มุ่งประเมินสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ มีหลายวิธี ทั้งที่เป็น การร่วมกันสรุป และการทดสอบ

ขั้นที่ 6 ประเมินภาพการสอน

การประเมินภาพการสอน เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนตามจุดประสงค์ การเรียนรู้ที่กำหนด การประเมินภาพนี้ต้องทำทุกระยะของกระบวนการสอน เพื่อดูความก้าวหน้าของผู้เรียน การปฏิบัติของครูและประสิทธิภาพของหลักสูตร

2.5 บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

คุณสมบัติของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเป็นการจุดชนวนของการเรียนรู้อย่างมีความสุขและประทับใจครูที่ใช้การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาต้องมีความตระหนักถึงเป้าหมายการสอน บทบาทของครู และผู้เรียนตลอดเวลา ว่าต้องการให้ผู้เรียนรู้อะไร รู้อย่างไรจึงสนุกและพบความรู้ได้ภายในเวลาที่กำหนด ครูที่จัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการตามวัย ครูต้องรู้พัฒนาการของเด็ก วุฒิภาวะของเด็ก ซึ่งการรู้ภูมิหลังจะช่วยให้ครูรู้ขอบเขตความลึกของเนื้อหา การเชื่อมต่อเนื้อหา กับประสบการณ์เดิมที่จะนำมาสอนเพื่อพัฒนาพุทธิปัญญา ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนได้ถูกต้อง กับความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. มีความเชื่อในปรัชญาการศึกษาพัฒนานิยม การจัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา มีความเชื่อว่า การสอนเน้นเด็กเป็นศูนย์กลางไม่ใช่การให้เด็กเรียนอย่างอิสระเสรี แต่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์การลงมือปฏิบัติที่เป็นความสุขและเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนแต่ละคน มีความแตกต่างกันมาก ครูต้องจัดประสบการณ์ที่จูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจต่อการเรียนรู้

ประทับใจ สามารถนำความรู้ไปใช้งานได้ อีกทั้งยังใส่ใจต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วย

3. มีความคิดสร้างสรรค์และสนุกที่จะสร้างกิจกรรมการสอนให้ผู้เรียนรู้อย่างฉลาดทั้งปัญญาและอารมณ์ พร้อมเสมอที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของตนให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพพร้อมยอมรับคำตำหนิและแก้ไขในทันที
4. มีความอดทนและไม่ต่อต้านการปรับกิจกรรมให้จูงใจผู้เรียนให้ไปสู่จุดประสงค์การสอนให้ได้

การจัดชั้นเรียน

การจัดชั้นเรียนของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา ไม่เคร่งครัดกับรูปแบบการจัดที่นั่งเรียนผู้เรียนสามารถนั่งเรียนได้ตามปกติ แต่ที่นั่งต้องเคลื่อนที่ได้คล่องตัว สำหรับการจัดกลุ่มหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ห้องเรียนต้องมีพื้นที่กว้างพอสำหรับทำกิจกรรม ในห้องเรียนต้องมีอุปกรณ์ที่ช่วยให้ครูสามารถนำผลงานผู้เรียนแสดงได้ อย่างน้อยต้องมีป้ายนิเทศ หรือมีพื้นที่ผนังห้องที่ปะติดแต่งผลงานของผู้เรียนได้

หลักการสอน

โครงสร้างหลักกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เหมือนกับวิธีการสอนทั่วไปแต่จุดสำคัญอยู่ที่การจูงใจให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ ได้คิด ได้แสดงออก เรียนรู้แบบร่วมมือ และเห็นความก้าวหน้าของการเรียน ในการดำเนินการสอนแต่ละครั้ง ครูต้องให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนด และผ่อนคลายโดยใช้หลักการสอนสำคัญ คือ

1. ครูต้องบอกจุดประสงค์การเรียนรู้และวิธีสอนทุกครั้งที่สอน
2. ครูต้องสังเกตผู้เรียนและสภาพการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจาก

บรรยากาศการเรียนการสอน เช่น ผู้เรียนเบื่อหน่าย ขาดความสนใจ หรือแสดงพฤติกรรมรบกวนชั้นเรียน พร้อมใช้กิจกรรมรองและกิจกรรมเสริม เพื่อให้กิจกรรมการสอนกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจติดตามทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยความสุขและเรียนรู้

3. ครูต้องให้ผู้เรียนเสนอผลงานกลุ่มหน้าชั้นเรียน ถ้าให้ทำงานกลุ่ม โดยครูจะต้องวิเคราะห์ผลงานและป้อนข้อมูลกลับให้ผู้เรียนเห็นข้อถูกข้อผิดและความรู้เพิ่มเติม โดยบรรยากาศการเรียนต้องมีความเป็นกันเอง มีความเป็นวิชาการที่ผ่อนคลาย หลักเล็งการพูดหรือการกระทำที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความคับข้องใจหรืออาย ครูต้องตระหนักในความแตกต่างของผู้เรียน ความเป็นคน ความมีศักดิ์ศรี พร้อมแสดงการยอมรับ ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ผู้เรียน พร้อม

ช่วยเหลือให้เกิดการเรียนรู้ทันทีที่ผู้เรียนต้องการคำแนะนำจากครู ครูต้องช่วยชี้แนะและเสริมข้อความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนค้นและรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด

4. ครูต้องจูงใจให้ผู้เรียนสนใจสาระวิชา และกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ต้องทำให้ผู้เรียนเห็นว่าครูใส่ใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเสมอ พร้อมชี้แนะสิ่งนำไปสู่การเรียนรู้ตามจุดประสงค์
5. ครูต้องใกล้ชิดกับผู้เรียน ติดตามการเรียนของผู้เรียน เข้าร่วมในการทำงานกลุ่มกับผู้เรียนด้วยการแจกอุปกรณ์ด้วยตนเอง ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
6. ครูต้องเริ่มการสอนตรงเวลาที่ครูกำหนด ครูที่จัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา ต้องสามารถดำเนินกิจกรรมการสอนได้ครบตามหน่วยเวลาที่กำหนดในแผนการสอน

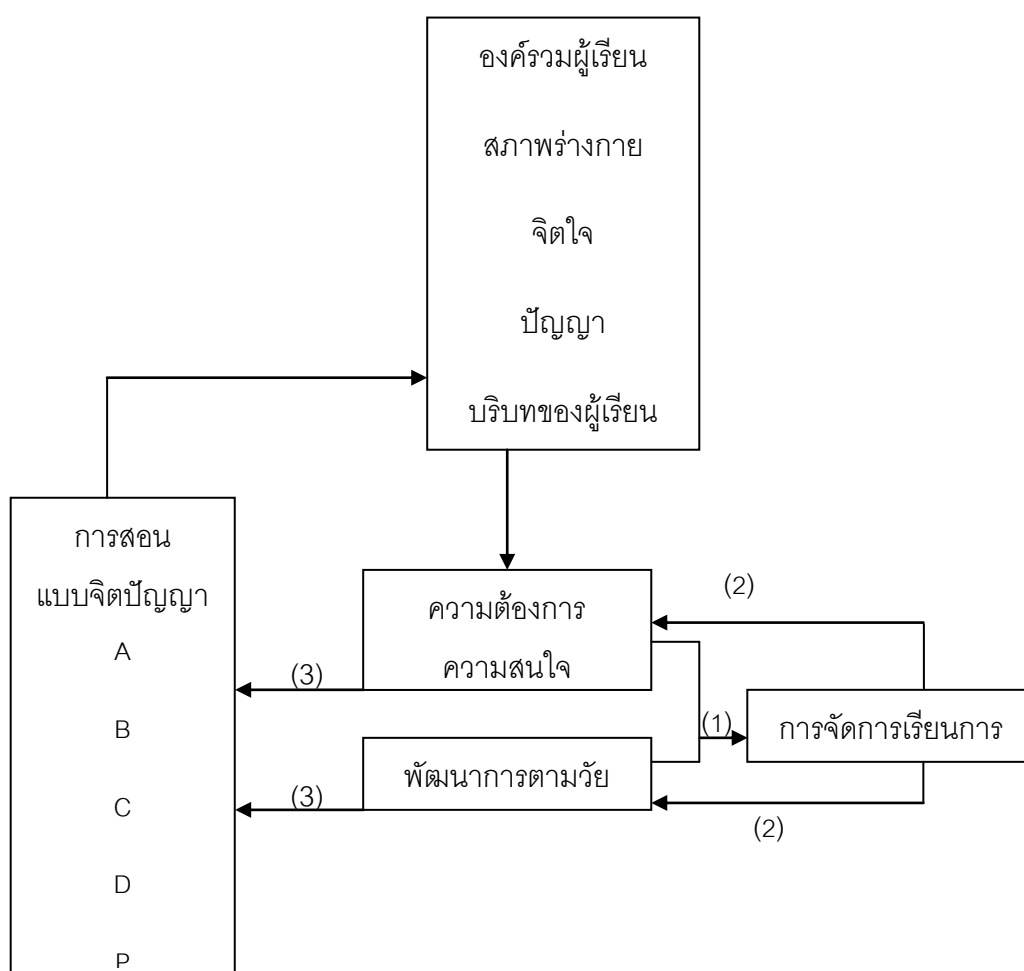
2.6 การพัฒนาแนวคิดสู่รูปแบบการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา มุ่งให้ครูสอนผู้เรียนให้ค้นพบความรู้ตามมโนทัศน์ที่ครูกำหนดเป็นหน่วยการสอน โดยใช้หลักทฤษฎีการเรียนรู้ของ พีอาเจท์ และการเรียนรู้ด้วยการค้นพบของ บรูเนอร์ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มโนทัศน์ จากกิจกรรมการสอนด้วยการลงมือปฏิบัติและคิดด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยกิจกรรมการสอนที่ประสานประสบการณ์ที่เคยมี ประกอบกับการได้ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นด้วยการเพิ่มพูนปัญญา สร้างเจตคติที่ดีและมีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ผลของการสอนต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความต้องการเรียนจากกิจกรรมลงมือปฏิบัติและคิด ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจภายในมากกว่าการจูงใจภายนอกด้วยสิ่งของและรางวัล การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา จะเน้นถึงการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีโอกาสของการใช้ประสบการณ์เดิมมาสานเชื่อมกับประสบการณ์ใหม่ ด้วยการใช้กระบวนการคิดตามลำดับ ตามกิจกรรมการสอนที่ครูสร้างขึ้น หลักการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเชื่อว่าการจัดกิจกรรมการสอนใด ๆ ก็ตาม ถ้าต้องการประสิทธิภาพผู้เรียนต้องทำให้ผู้ผ่านกิจกรรมการสอน ดังนี้

1. พัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติตามจุดประสงค์การเรียนรู้
2. พัฒนาระบวนการคิด
3. มีส่วนร่วมในการเรียน
4. มีความสุขในการเรียน
5. สะสมนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากแนวคิดหลักทางทฤษฎีพบว่า การเรียนการสอนที่พัฒนาปัญญาผู้เรียน ต้องเข้าถึงความเป็นองค์รวมของผู้เรียน ได้แก่ สภาพร่างกาย จิตใจ ปัญญา และบริบทของตัวผู้เรียนที่เป็นเงื่อนไขซึ่งถึงความต้องการและความสนใจในการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนนี้ ต้องมีลักษณะของการเรียนการสอนที่กระตุ้นความสนใจผู้เรียน สร้างให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือร่วมคิดร่วมค้น และการรู้ตนเอง ตลอดเวลาของการสอนโดยผ่านกิจกรรมสำหรับผู้เรียน 5 ประการ คือการเรียน

ต้องลงมือกระทำด้วยความคิด (A) ต้องมีการแสดงออก (B) ต้องมีการเรียนแบบร่วมมือ (C) ซึ่งหมายถึงไม่ได้เรียนคนเดียว แต่เรียนเป็นกลุ่มย่อย 4 – 5 คน มีการค้นพบ (D) อาจค้นพบตัวเอง ด้านความรู้ หรือความเข้าใจตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็รู้ว่าตนเองก้าวหน้าในการเรียนไปอย่างไร (P) โดยทั้งนี้ครูจะกระตุ้นให้กระบวนการเรียนมีความต่อเนื่องด้วยกระบวนการสอน (A) ซึ่งในการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเน้นมาก ครูผู้สอนต้องประเมินภาพความสำเร็จของการสอน ตลอดเวลาพร้อมแก้ไข และปรับปรุงบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเน้นถึงการใช้ปัญญาควบคู่กับจิตใจที่สุนทรีย์ ความสัมพันธ์ขององค์รวมผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามีความเกี่ยวเนื่องกันดังแสดงในภาพ



ภาพประกอบ 4 แนวคิดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

(1) หมายถึง ความต้องการ ความสนใจ และพัฒนาการตามวัยที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการเรียนการสอน

(2) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับ (1) โดยมีลักษณะสำคัญคือ

A B C D P – A

(3) หมายถึง การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาที่มีลักษณะ A B C D P – A เป็นการจัดการเรียนการสอนที่สนองตอบของครุวมผู้เรียน

2.7 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา ได้แก่

1. มโนทัศน์ที่ต้องเรียน
2. กิจกรรมการสอนที่มีคุณสมบัติ A B C D P

A = Active learning

ปฏิบัติกรคิด

B = Behaving well

การแสดงออก

C = Cooperative learning

การเรียนรู้แบบร่วมมือ

D = Discovery learning

การเรียนรู้จากการค้นพบ

P = Progress

ความก้าวหน้าในการเรียนรู้

1. การประเมินภาพการสอน
2. หน่วยงานกำกับการสอน

องค์ประกอบที่ 1 มโนทัศน์ที่ต้องเรียน

มโนทัศน์ (Concept) หมายถึง ความคิดสำคัญของสิ่งของและเรื่องราวต่าง ๆ รวมถึงแนวคิดสำคัญของเหตุการณ์ เรื่อง กฎ หลักการ หรือทฤษฎีที่บ่งบอกถึงลักษณะหรือตามเฉพาะของสิ่งของต่าง ๆ หรือเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้น เมื่อครูกำหนดเรื่องที่ต้องสอนได้แล้ว ต้องนำมาเขียนอธิบายมโนทัศน์ของเรื่องที่ต้องเรียนนั้นว่าคืออะไร ขอบเขตในเรื่องมโนทัศน์เดียวกันแต่ต่างในเรื่องระดับชั้น จะไม่เหมือนกัน ตัวอย่างเช่น หม้อข้าว มโนทัศน์สำหรับเด็กอนุบาล 1 คือ ภาชนะสำหรับใส่ข้าวที่หุงด้วยหรือภาชนะสำหรับหุงข้าวส่วนอนุบาล 2 จะหมายถึง หม้อสำหรับหุงข้าวมี 2 ชนิด คือ หุงด้วยไฟปกติและหุงด้วยไฟฟ้า เมื่อถึงอนุบาล 2 คำว่าหม้อข้าวจะหมายถึง ภาชนะหุงข้าวที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรุงอาหารอื่น ๆ ได้ด้วย

องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการสอน

กิจกรรมการสอนหมายถึง กิจกรรมที่ครูจัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติการคิดด้วยการเรียนแบบร่วมมือกับกลุ่มเกิดการค้นพบข้อความรู้ และน้อมนำตนเองให้ก้าวหน้าด้วยการเรียนรู้จากกิจกรรมที่ครูจัดให้ตามขั้นการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษา ลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา ลักษณะของกิจกรรมการสอนจะมีคุณสมบัติ 5 ประการ คือ

1. เป็นกิจกรรมปฏิบัติการคิด
2. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนต้องแสดงออก
3. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนต้องเรียนแบบร่วมมือ
4. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเรียนรู้จากการค้นพบ
5. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเห็นความก้าวหน้าในการเรียนรู้

ปฏิบัติการคิด (Active learning)

การสอนที่มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นการสอนที่กระตุ้นความใคร่รู้ ใคร่เห็น ของผู้เรียน การได้หยิบ ได้จับ ได้สัมผัส ได้คิด ได้เห็น เป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ทั้งสิ้น ครูต้องจัดกิจกรรมการสอนที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ปฏิบัติ และได้คิดอย่างแท้จริง เด็กมีความอยากรู้อยากเห็นสิ่งแปลกใหม่สนใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว หากมีการตอบสนองที่ดี จะนำไปสู่การเรียนรู้ ซึ่งการเรียนนั้นหากเป็นการประสานต่อประสบการณ์ด้วยแล้วจะเป็นการจำที่นาน ครูควรเลิกวิธีการบอก การอธิบาย หรือการสั่งงานที่เป็นแบบฝึกหัดที่ต่างคนต่างทำในชั้นเรียน มาเป็นวิธีให้ผู้เรียนปฏิบัติแทน การให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างประเด็นปัญหาปฏิบัติ การที่ผู้เรียนได้กระทำได้คิดปัญหาจะเป็นการกระตุ้นทำให้ผู้เรียนได้เข้าใจในเนื้อหาพัฒนาโครงสร้างความรู้ได้จากการคิด การกระทำ มากกว่าที่ครูบอกอย่างเดียว การบอกของครู ผู้เรียนอาจจำได้มากกว่าเข้าใจ แล้วลืมง่าย ในขณะที่คิดและทำเองจำได้นานกว่าตัวกระตุ้นให้เกิดการคิด มีหลากหลายได้แก่

1. คำถามที่ต้องค้นคำตอบ
2. บัตรคำ / วลี / ประโยคที่แสดงขั้นตอน ให้ลำดับ หรือสร้างผลงานรู้คำตอบ
3. บัตรภาพ ที่มีความหมายต่อการคิด ซึ่งบัตรภาพต้องเป็นภาพที่ระคนกับคำตอบ เช่น จงบอกอันตรรกะจากภาพต่อไปนี้ แล้วให้ผู้เรียนคิดค้นคำตอบจากภาพ
4. วัสดุ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องมีการทำให้เต็มรูป หรือต้องสร้างผลงานที่นำไปสู่คำตอบ
5. กิจกรรมการสอนที่กำหนดขึ้น ต้องมีเป้าหมายแล้วว่าต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อะไร กิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดนั้น มีเทคนิคสำคัญที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติการคิด ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ตัวอย่างประกอบเนื้อหาที่เรียนหรือกรณีศึกษา ต้องสัมพันธ์กับพื้นฐานความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียน การใช้สิ่งที่ผู้เรียนคุ้นเคยจะทำให้บอกความอยากพูดอยากมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากรู้ อยากเห็น ความคุ้นเคยเหล่านั้นจะทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าเขามีความรู้มาก่อน เนื้อหาที่เรียนจึงไม่ยากที่จะเรียนรู้ เช่น มีความรู้เรื่องส่วนประกอบของต้นไม้ที่เคยเห็น ทั้งใบ ลำต้น ดอก ฉะนั้นจึงไม่ยากที่จะเรียนรู้เรื่องราก และประโยชน์ของต้นไม้ต่อไป
2. บรรยากาศการเรียนสนับสนุนการคิดและการกระทำ ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ที่จะกระทำ อยากรู้ อยากเห็น อยากแสดงออก ในการสอนแต่ละครั้งครูต้องให้โอกาสผู้เรียนได้แสดงออกอย่างเต็มที่ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ต้องมีบรรยากาศที่สนับสนุน การเรียนต้องสนุก ไม่เครียด ไม่มีการแข่งขัน อาจทำคนเดียวหรือทำเป็นกลุ่ม ขึ้นอยู่กับลักษณะเนื้อหาและจุดประสงค์ของการเรียน ครูเป็นเพียงผู้กระตุ้นและจูงใจให้ผู้เรียนลงมือกระทำ การจูงใจทำให้เกิดแรงขับภายในต่อพฤติกรรมของผู้เรียนไปสู่เป้าหมายและการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ ถ้าผู้เรียนได้รับแรงจูงใจอย่างดี

การจูงใจเป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้ที่สำคัญคือ ครูต้องเริ่มที่ผู้เรียนต้องการเรียน ถ้าผู้เรียนต้องการเรียนจะมีความพร้อม ความต้องการเรียนอาจเริ่มต้นได้หลายวิธี เช่น เริ่มต้นด้วยการขำขี้มุก เริ่มด้วยบรรยากาศของการสอน ให้ผู้เรียนต้องเรียนด้วยการกระทำ ไม่ใช่เริ่มด้วยการบอกอธิบาย ความน่า เรียนอยู่ที่เนื้อหาวิชาใหม่ ครูมีกิจกรรมน่าสนใจ ได้ลงมือกระทำ ได้คิด ได้ใช้ประสบการณ์ในบรรยากาศที่สบาย ไม่เร่งเร้า เพื่อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ครูกำหนด
3. มีลำดับขั้นของการดำเนินกิจกรรมการสอน ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความหมายต่อผู้เรียนมาก กิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน ซึ่งนำไปสู่การเรียนที่มีคุณภาพ ครูทำความเข้าใจในการสอนแต่ละขั้นตอน ครูใช้การปฏิสัมพันธ์ในการเรียนด้วยการยอมรับตอบสนอง เป็นการเข้าสู่การเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้คำถามจูงใจให้ผู้เรียนกระทำและร่วมปฏิบัติ แก้ปัญหาพร้อมกัน คิดค้นหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง

การแสดงออกที่ดี (Behaving well)

ครูมีหน้าที่ให้ผู้เรียนแสดงออกด้วยการให้อิสระแก่ผู้เรียนในการคิด และกระทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพียงแต่ครูให้โอกาสผู้เรียนเรียนตามความสนใจและรู้สึกสบายใจ หลักการสำคัญคือการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง การแสดงออกของผู้เรียนต้องเป็นการแสดงออกที่นำไปสู่การเรียนรู้ รูปแบบของการแสดงออกที่ครูต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในการเรียนรู้ คือ การสังเกต ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าสังเกตพบอะไร เทคนิคในการสังเกตที่จะ

ทำให้ผู้เรียนสังเกต คือ การเปรียบเทียบ วิเคราะห์ถึงประเด็นเพื่อหาจุดด้อยของสิ่งที่เรียน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่ครูต้องการ

การจำแนกโดยหลักการและเหตุผล ผู้เรียนต้องแสดงความสามารถในการจำแนกโดยการศึกษาค้นคว้า เพื่อนำมาเป็นเหตุผลในการจำแนกได้

การสื่อสาร กิจกรรมที่กำหนดขึ้นตอนกระตุ้นให้ผู้เรียนพูด สนทนา อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีข้อสรุปของกลุ่มที่เกิดจากการคิดอย่างชัดเจน มีวิธีนำเสนอที่น่าสนใจ มีวิธีการที่หลากหลายให้ผู้เรียนคิดและสื่อสารปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การระดมสมอง การสัมมนา การอภิปราย การใช้พลวัตของกลุ่มซึ่งการสอนเป็นกลุ่มถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทำให้ผู้เรียนได้คิด ได้กระทำ ได้แสดงออก ครูต้องให้ผู้เรียนมีการแสดงออกในกลุ่มให้ได้จึงจะเป็นกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การลงมือปฏิบัติ การเรียนด้วยการลงมือปฏิบัตินี้ จะเป็นการปฏิบัติด้วยการลงมือกระทำ การคิด การพูด หรือการแสดงออกอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ แต่ผู้เรียนทุกคนต้องปฏิบัติ ดังนั้นในการจัดกลุ่มที่ดีต้องไม่เกิน 5-6 คน

การคิด การกระตุ้นผู้เรียนให้คิด ครูอาจจะตั้งคำถามให้คิดร่วมกัน หรือให้คิดคนเดียว ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์การเรียนรู้ จุดสำคัญคือกิจกรรมการสอนของครูต้องมีลักษณะกระตุ้นการคิด เช่น การลำดับข้อความ การเรียงขั้นตอนการปฏิบัติ การจำแนกองค์ประกอบร่วม

การเสริมพฤติกรรมพึงประสงค์ เป็นส่วนหนึ่งของการกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกที่ดี ครูต้องเสริมแก่ผู้เรียนที่เหมาะสม ดังนี้

การเสริมแรงทางสังคม เช่น การพูด การแสดงออกทางกิริยาท่าทาง ยิ้ม พยักหน้า การรับ สัมผัสมือ ยกนิ้วให้ เป็นต้น

การเสริมแรงด้วยกิจกรรม ครูสังเกตความสนใจของผู้เรียน อาจลดเวลาได้ตามเหมาะสมอาจเสนอให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้วย

การเสริมแรงด้วยของขวัญรางวัล ในการทำงานบางที่ครูอาจมีของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นกำลังใจจะเป็นการเสริมแรงและสร้างการเรียนรู้ที่มีพลัง

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning)

ความร่วมมือในการเรียนการสอน หมายถึง การเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยสมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และความสำเร็จของกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำลังใจ ให้การดูแลกลุ่ม สมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกและไว้วางใจ

การเรียนรู้แบบร่วมมือเน้นความสามารถในการทำงานร่วมกันของผู้เรียนเป็นการเรียนรู้แบบคิดและลงมือกระทำ (Active learning) ครูเป็นผู้กำหนดปัญหา โครงการที่ผู้เรียนทำกันเป็นกลุ่มตามความสามารถของผู้เรียน ในการที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยงานของกลุ่มไปสู่จุดประสงค์ร่วมกัน การเรียนแบบร่วมมือกลุ่มมีขนาดเล็ก โดยครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนอภิปรายข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่ครูมอบหมายให้หรือไม่ก็ค้นหาด้วยตนเอง

กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนจะได้ทักษะทางสังคม โดยมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในกลุ่ม ได้เรียนรู้บริบทของสังคม การทำงานเป็นกลุ่มทำให้ผู้เรียนได้สนทนา ได้มีส่วนร่วมอภิปราย และได้สังเกตทบทวนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนได้แก่

1. จูงใจผู้เรียนเพราะได้ทำงานร่วมกัน สนุกกับการคิดร่วมกันได้แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นของกันและกัน
 2. เพิ่มพูนการปฏิบัติการเชิงวิชาการ เพราะผู้เรียนได้กรอบแนวคิดใหม่ ๆ ได้แก่ปัญหาได้การค้นคว้าหาข้อมูลใหม่จากเพื่อนและผลการคิดของกลุ่ม
 3. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบมีการคิดและลงมือกระทำที่นำไปสู่การค้นพบคำตอบร่วมกับกลุ่ม
 4. การยอมรับนับถือแก่กัน เพราะเกิดการงานที่มีความสำเร็จร่วมกัน ผู้เรียนจะเกิดสุนทรียในเพื่อนร่วมงานและให้การนับถือเมื่องานสำเร็จ
 5. เพิ่มพูนทักษะทางภาษาและการพูด เพราะต้องปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม ต้องเสนอความคิดเห็นให้กลุ่มยอมรับ วิจารณ์เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน
 6. เตรียมผู้เรียนเข้าสู่สังคมปัจจุบัน ด้วยการแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างความภาคภูมิใจในตนเองและเข้าใจสังคมมากขึ้น
 7. ปรับปรุงประสิทธิภาพครู เฉพาะครูต้องศึกษาแนวทางทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์กลุ่มและการเรียนที่ต้องการ ครูต้องใช้เทคนิคการสอนหลายประการร่วมกัน และประเมินการทำงานกลุ่มเพื่อให้เกิดผลสะท้อนกลับกลุ่มที่ได้เรียนรู้
- หลักการของการเรียนแบบร่วมมือที่สำคัญคือ การให้ผู้เรียนได้ผลสำเร็จของผลงานกลุ่มที่นอกจากส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ของการเรียนแล้วยังให้เด็กใช้ความสามารถร่วมกันอย่างเต็มที่ จัดกลุ่มขนาดเล็กเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสคิดทุกคน

การเรียนรู้ด้วยการค้นพบ (Discovery learning)

การสอนเพื่อให้มีการค้นพบนี้ ครูต้องมีความรู้เต็มที่ รู้วิธีสอน พัฒนาการตามวัยของผู้เรียนต้องรู้ว่าผู้เรียนรู้อะไรมาก่อน ผลที่ตามมาคือ การสอนเพื่อให้ค้นพบตามหลักการจิตต

ปัญญาศึกษา เน้นที่ครูว่าไม่ใช่ผู้ให้ แต่เป็นผู้ทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ต่อเนื่องที่บังเกิดความรู้ด้วยการป้อนข้อมูลกลับของครู โดยใช้หลักการค้นคว้า 3 ประการ คือ

1. การค้นหาคำตอบ จากกิจกรรมที่ครูกำหนด ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมตามจุดประสงค์การเรียนรู้จากสิ่งที่ครูให้ค้นเพื่อหาคำตอบ โดยผู้เรียนต้องค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
2. สร้างมโนทัศน์ขึ้นเอง โดยอาศัยข้อมูลที่ได้รับจากครู ประกอบการค้นคว้าศึกษาของผู้เรียน ทำให้สามารถสรุปเป็นมโนทัศน์ที่ชัดเจนได้
3. ให้ประยุกต์มโนทัศน์ ครูจะเสนอแนวทางหรือปัญหาใหม่ ให้ผู้เรียนแก้ โดยใช้ประสบการณ์ที่เคยมีมาก่อนในการคิด การได้คิดซึ่ซั้ที่ละเอียดจะทำให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการยืดและขยายความรู้ที่มีอยู่ให้กว้างขวางขึ้น จุดสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการค้นพบก็คือ การป้อนผลประเมินการทำงานของผู้เรียนกลับ โดยครูชี้ให้เห็นผลของการกระทำของผู้เรียนที่อาจเป็นงานบุคคลหรือจากผลงานกลุ่มว่าถูกผิดอย่างไรในแง่หลักการ ทฤษฎี การป้อนข้อมูลกลับหลาย ๆ ครั้งของครูจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักการสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนได้ค้นพบก็คือ

1. สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรม
2. มีผลปรากฏจริงชัดเจน เช่น ผลงานประดิษฐ์และผลงานการคิด
3. มีโอกาสนำความรู้ไปใช้ได้จริง

การเรียนรู้จากการค้นพบทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นต่อการเรียน เพิ่มความมั่นใจในตนเองและพึ่งตนเองมากขึ้น เมื่อพบข้อความรู้หรือแนวแก้ปัญหาด้วยตนเอง

การก้าวหน้าในการเรียนรู้ (Progress)

ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เพิ่มเป็นระยะ ๆ ระหว่างกระบวนการเรียนการสอน จากลำดับที่ง่ายที่สุดไปถึงลำดับที่ยากที่สุด การสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้เรียนต้องเริ่มจากครูให้ผู้เรียน เรียนรู้จากสิ่งที่ยากที่สุดก่อนแล้วเปิดโอกาสให้เห็นความสำเร็จของตนเอง เพื่อเป็นกำลังใจที่จะผลักดันให้ก้าวหน้าในขั้นต่อไป ด้วยการติดตามลำดับจากง่ายไปยาก การเรียนรู้หลักการง่าย ๆ อย่างเข้าใจ และจำได้สำคัญสำหรับการเรียนมาก ครูต้องฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเข้าใจและแม่นยำก่อนจึงก้าวขั้นต่อไป สิ่งที่ต้องทำก่อนขึ้นเรื่องใหม่ คือ ทบทวนหลักการเก่าก่อนทุกครั้ง เพื่อให้เกิดจำมีกรอบแนวคิดที่ชัดเจน ทำให้การเรียนรู้สิ่งใหม่ง่ายขึ้น ครูต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กช่วยในการประเมินความก้าวหน้าและการบอกให้ผู้เรียนทราบมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน กิจกรรมที่ครูต้องทำให้ขณะดำเนินการเรียนการสอนคือ ประเมินผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมในขณะที่เรียน

การป้อนผลประเมินกลับ (Feedback) มีความสำคัญมากในกระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เพราะเป็นการสะท้อนว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง มีสิ่งใดที่ต้องการป้อนข้อมูลกลับ มี 2 ลักษณะ ลักษณะแรก คือ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองว่ามีการเรียนรู้ระดับใด ลักษณะที่ 2 มาจากครูเป็นผู้บอกให้ทราบ หรือแสดงให้เห็นการแสดงออกของผู้เรียนด้วยการป้อนข้อมูลกลับ

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินภาพการสอน

การประเมินภาพ (Assessment) มีความสำคัญสำหรับการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เพราะการประเมินภาพจะช่วยอนุมานระดับสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นว่าผู้เรียนสามารถสร้างมโนทัศน์ตามจุดประสงค์การสอนได้หรือไม่ หากไม่ครูต้องแก้ปัญหาให้ทันในช่วงเวลาที่กำหนดสอน การสอนแต่ละช่วงเวลามีความหมายมากสำหรับการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา ครูต้องมีจุดประสงค์ทุกช่วงเวลาทุกหน่วยการสอน

การประเมินภาพการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามี 2 ลักษณะ คือ

1. การประเมินการสอนในขณะดำเนินการสอน ครูต้องประเมินอยู่เสมอว่า กิจกรรมที่ครูจัดนั้นกระตุ้นผู้เรียนให้ปฏิบัติการคิดหรือไม่ ผู้เรียนสนใจเพียงใด การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามีการประเมินการสอน 2 แบบ คือ ประเมินระหว่างสอน กับอีกแบบหนึ่ง คือ ประเมินกิจกรรมการสอนว่า มีลักษณะของจิตตปัญญาศึกษา กล่าวคือ ผู้เรียนเกิด ABCDP (เป็นคำย่อของลักษณะกิจกรรมแบบจิตตปัญญาศึกษา) ตามแผนการสอนหรือไม่ เพราะอะไร

2. การประเมินการเรียนรู้ ก่อนจบการสอนแต่ละหน่วยการสอน ครูต้องร่วมกับผู้เรียนในการสรุปข้อความรู้ที่ได้เรียนว่าเขาได้เรียนรู้อะไร อย่างไร วิธีอาจเป็นแบบทดสอบ คำถามร่วมสรุป หรือ กิจกรรมอื่น ๆ ที่ครูเห็นเหมาะสม

การประเมินภาพที่ดีครูต้องวางแผนล่วงหน้า กำหนดวิธีการใช้การสังเกตต้องกำหนดจำนวนการสังเกตมาก่อน มีเป้าหมายชัดเจนกำหนดการสังเกตและช่วงเวลาที่เหมาะสม ซึ่งจุดประสงค์ของการสังเกตคือ

1. ครูต้องการจำแนกความสนใจของผู้เรียน ซึ่งครูจะได้ทราบความสนใจประสบการณ์ที่ครูจัดให้หรือไม่ ครูจะได้ปรับการเรียนให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน

2. ครูต้องการประเมินภาพพัฒนาการของเด็ก หรือพัฒนาการของผู้เรียน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา

3. ช่วยให้ผู้พัฒนาของเด็กแต่ละคน ซึ่งทำให้ครูวางแผนประสบการณ์การเรียนรู้ได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน

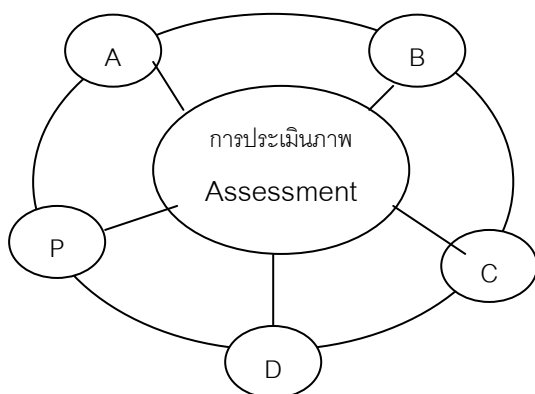
4. ครูต้องการประเมินภาพเป็นระยะ ๆ เพื่อดูความก้าวหน้าของผู้เรียน การสังเกตอย่างเป็นระบบจะทำให้ครูทราบถึงพฤติกรรมและการเรียนรู้จริงของผู้เรียน

5. การสังเกตจะช่วยให้ครูประเมินคุณค่าการปฏิบัติการสอนของครูและการพัฒนาบุคลากรครูที่เหมาะสม

6. การสังเกตช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญเห็นภาพโปรแกรมในแนวกว้างขณะเดียวกันก็ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้

7. บันทึกการสังเกต สามารถใช้เป็นสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนในการศึกษาเป็นคณะกับผู้ปกครองและผู้บริหาร

การประเมินภาพ (Assessment) เป็นการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประเมินจุดเด่นจุดด้อยของกิจกรรมการสอน เพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง โดยการประเมินภาพจะประเมินทั้งกิจกรรมการสอนและผลการสอน ข้อสังเกตคือ การประเมินภาพและประเมินผล ใกล้เคียงกันมาก ทั้ง 2 อย่างนี้ ครูจะนำมาใช้เพื่อการตัดสินใจการเรียนการสอน แต่การสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาจะเน้นถึงการประเมินภาพมากกว่าการประเมินผล เพราะต้องการให้เป็นการประเมินเพื่อพัฒนา โดยเฉพาะการประเมินกิจกรรมการสอน จะต้องประเมินลักษณะกิจกรรมการสอนว่ามี A B C D P หรือไม่ ประการหนึ่งในขณะสอนต้องใช้กิจกรรมรองทดแทนอย่างไร กลไกของการประเมินภาพ



ภาพประกอบ 5 กลไก การประเมินลักษณะกิจกรรมการสอน

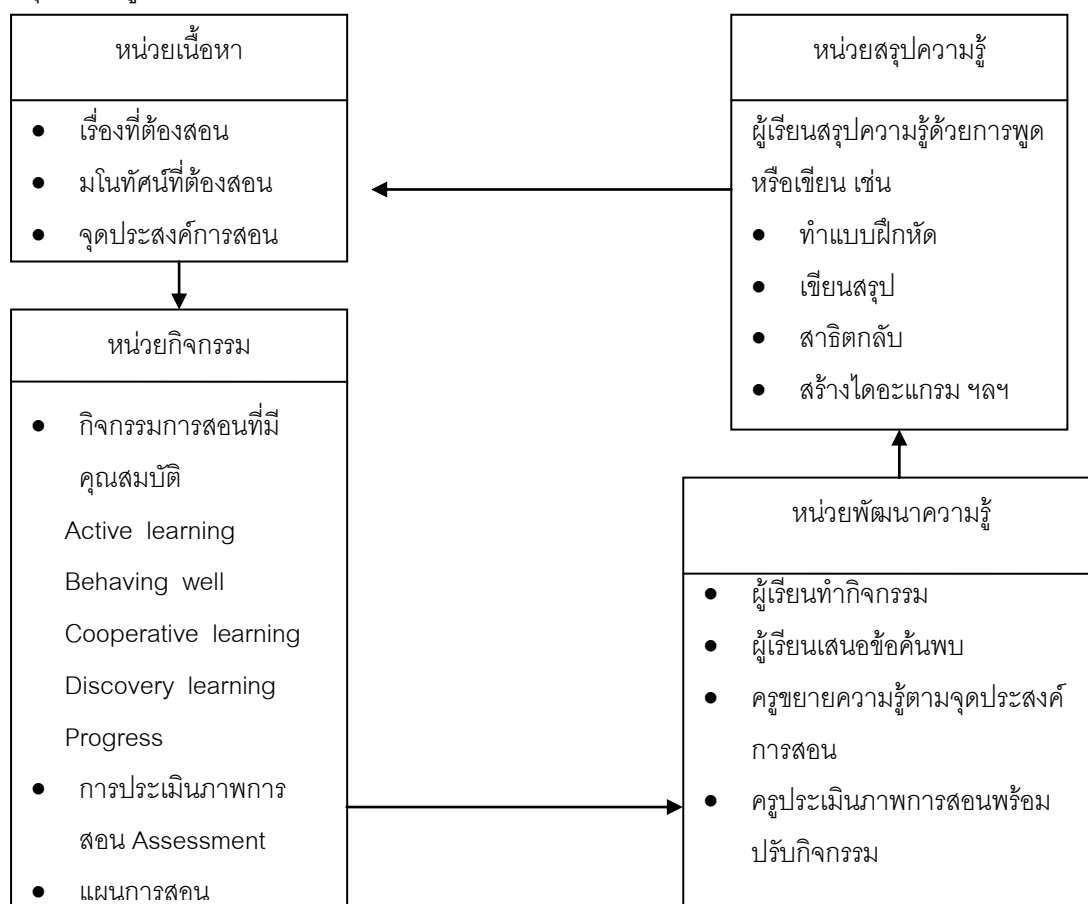
องค์ประกอบที่ 4 หน่วยเวลากำกับการสอน

หน่วยเวลาในการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เป็นตัวกำหนดเป้าหมายการสอน ปริมาณเนื้อหาและความซับซ้อนของกิจกรรม ผู้จัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาต้องวางแผนล่วงหน้าว่า แต่ละมโนทัศน์ที่จะสอนต้องใช้เวลาในการสอนเท่าใด การรู้หน่วยเวลาทำให้ครูสามารถกำหนดแผนการสอนให้จบในเวลาที่กำหนดได้นั้น มีประโยชน์กับการสอนอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. คุณชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูสามารถที่จะทำให้ผู้เรียน มีความสนใจงานที่ครูกำลังให้เรียนด้วยกิจกรรม
2. รักษาสมดุลระหว่างกิจกรรมกับเนื้อหาสาระวิชาที่ต้องเรียน การกำกับเวลาให้ให้เป็น เป็นไปให้เหมาะสมกับความสนใจและลักษณะงานที่มอบหมาย ซึ่งในเด็กเล็กระยะเวลาแต่ละกิจกรรมควรสั้น
3. ฝึกวินัยการตรงต่อเวลา ครูต้องดำเนินกิจกรรมการสอนและสื่อ ในการจูงใจให้ผู้เรียน ดำเนินการสอนให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์การสอนที่ครูต้องการ และจบตามเวลาที่ครูกำหนด

2.8 กระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การเรียนรู้จิตตปัญญาศึกษาพัฒนาจากหลักการทางทฤษฎีว่าคนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงประสานได้เป็นอย่างดีกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ด้วยความสนุก เนื้อหาต่อการเข้าใจมีการค้นพบมโนทัศน์ที่ครูสอนด้วยตัวผู้เรียนเอง ซึ่งกระบวนการเรียนรู้จากการสอน จะทำให้ผู้เรียนเกิดการใฝ่รู้ คิดค้นอย่างต่อเนืองด้วยตนเอง หน่วยการสอนหมายถึง โครงสร้างส่วนประกอบของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาแต่ละเรื่อง (Topic) ประกอบด้วย หน่วยการสอนย่อย 4 หน่วย คือ หน่วยเนื้อหา หน่วยกิจกรรม หน่วยพัฒนาความรู้ และหน่วยสรุปความรู้ ซึ่งพัฒนากันดังแผนภาพประกอบ



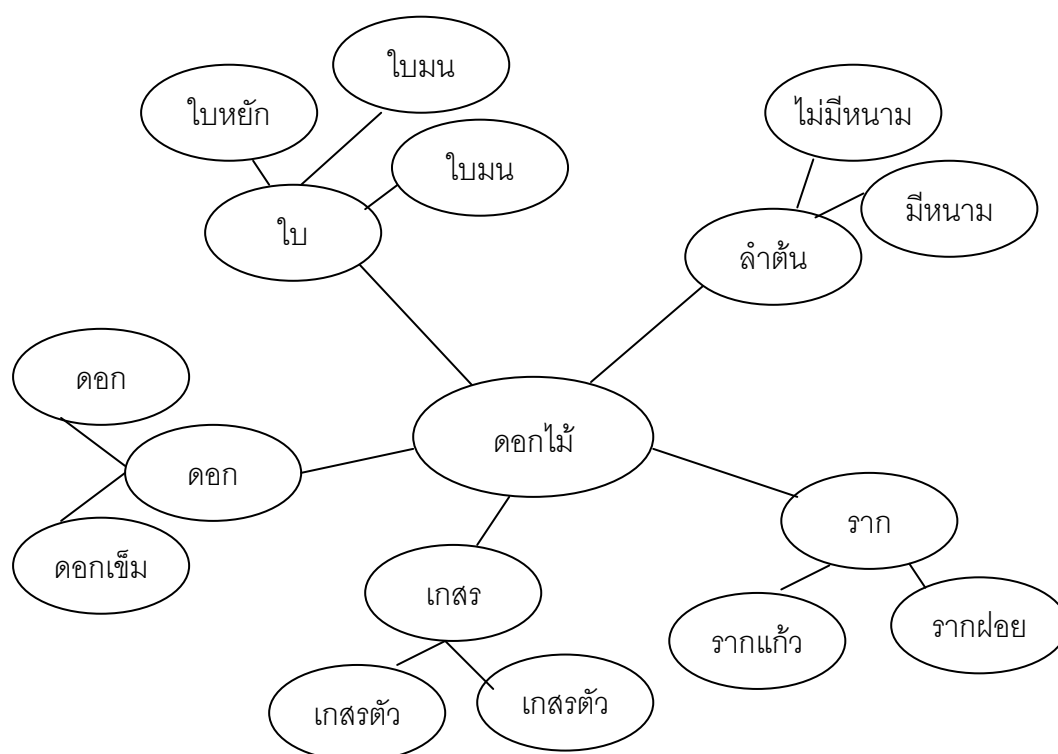
ภาพประกอบ 6 แผนภาพ หน่วยกระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

หน่วยเนื้อหา เป็นหน่วยสำคัญอันดับแรกของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่พัฒนามาจากหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดตามหลักสูตร ถ้านอกระบบโรงเรียนเนื้อหามาจากเรื่องที่คุณเรียนสนใจ

เรื่องที่ต้องสอน ถ้าหน่วยเนื้อหาพัฒนามาจากหน่วยการเรียนรู้ เรื่องที่ต้องสอนจะมาจากการศึกษาลักษณะวิชาว่ามีสาระประกอบด้วย เนื้อหาใด ลำดับความยากง่ายเป็นอย่างไร หลักสูตรต้องการพัฒนาผู้เรียนโดยทำผังมโนทัศน์

ผังมโนทัศน์ (Concept Mapping หรือ Conceptual Framework) หมายถึง แผนภูมิแสดงการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มคำที่แสดงถึงวัตถุสิ่งของ แนวคิด กิจกรรม หรือเหตุการณ์ที่สัมพันธ์กัน โดยเริ่มจากคำหลักแล้วขยายสู่คำสัมพันธ์ย่อยตามลำดับ ดังตัวอย่างของมโนทัศน์ต้นไม้

ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการทำมโนทัศน์ทำให้ครูวางแผนการสอนได้ครอบคลุมเรื่องที่ต้องสอนและสามารถใช้ตรวจสอบความสนใจของผู้เรียนโดยตรงพร้อมกับวิเคราะห์ความต้องการเนื้อหาด้วยการประเมินปัจจัยต่อไปนี้จะควบคู่ไปด้วย



ภาพประกอบ 7 ผังมโนทัศน์ดอกไม้

พัฒนาการตามวัยของผู้เรียน ซึ่ง สิริมา ภิญโญนันตพงษ์ (2541 : 109) กล่าวว่าเด็ก ในช่วงวัยที่แตกต่างกันย่อมมีความสนใจและความต้องการที่ต่างกันสำหรับแนวการจัด ประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยนั้น เด็กมีความอยากรู้อยากเห็นไม่สิ้นสุด ครูที่ดีต้องเรียนรู้การจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับเด็กวัยนั้น

ประสบการณ์ของผู้เรียน การทราบประสบการณ์ของผู้เรียนทำให้ครูประเมินขอบเขตของเรื่องที่คุณเรียนต้องเรียนได้ถูกต้อง

มโนทัศน์ที่ต้องเรียน การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา มุ่งเน้นการเรียนรู้เนื้อหาเป็นมโนทัศน์ (Concept) ซึ่งหมายถึงคำอธิบายแนวคิด ระบบวิธีการหรือความหมายของเรื่อง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดจินตภาพของเรื่องที่เรียนอย่างเข้าใจ ในการสอนแต่ละเรื่องครูต้องวิเคราะห์เรื่องด้วยผังมโนทัศน์แล้วเลือกมโนทัศน์ย่อยแต่ละเรื่องที่ต้องเรียนมาเขียนมโนทัศน์

จุดประสงค์ของการสอน

จุดประสงค์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะบ่งถึงการจัดกิจกรรมการสอนให้แก่ผู้เรียน เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หลังการสอนแล้ว

เป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน คือ การจัดประสบการณ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงความสามารถ โรงเรียนเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงการตัดสินใจเลือกสิ่งที่เหมาะสม มีความเฉลียวฉลาดและเข้าใจประเด็นต่าง ๆ อย่างมีปัญญา มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

หน่วยกิจกรรมการสอน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญคือ กิจกรรมการสอน การประเมินภาพการสอนและแผนการสอน

กิจกรรมการสอน หมายถึง กิจกรรมที่ครูจัดขึ้นให้ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

A (Active learning) การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติกรคิด ในการสอนต้องจัดกิจกรรมการสอนที่กระตุ้นให้เกิดการลงมือกระทำและคิดค้นหาคำตอบ

B (Behaving well) การเรียนรู้ด้วยการแสดงออกที่ดี

C (Cooperative learning) การเรียนรู้แบบร่วมมือกับกลุ่ม หมายถึง การเรียนรู้ที่กำหนดทุกครั้ง ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เป็นกลุ่ม ขนาด 5 – 6 คน ด้วยวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือ

D (Discovery learning) การเรียนรู้ด้วยการค้นพบจากการทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและการที่ครูวิเคราะห์ผลงานจากกิจกรรมของกลุ่มแต่ละกลุ่มให้ฟังในชั้นเรียน ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบจากการทำกิจกรรมของตนเองและจากการดูผลงานของกลุ่มเพื่อน

P (Progress) การเรียนรู้ความก้าวหน้าของตนเองในการเรียนเมื่อผู้เรียนได้ค้นพบ ผู้เรียนจะรู้ว่าตนเองได้สิ่งใดเพิ่มขึ้นจากการวิเคราะห์ของครูและจากการหาความรู้เพิ่มเติมจากหนังสือ

การประเมินภาพการสอน (Assessment) เป็นกิจกรรมที่ครูกระทำในขณะที่ทำการสอน ครูต้องประเมินประสิทธิภาพการสอนตลอดเวลา ซึ่งลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา มีความเฉพาะมากตรงที่ในการวางแผนการสอนในแต่ละเรื่องครูต้องจัดเตรียมกิจกรรมการเรียนอย่างน้อย 3 ชุดไว้เป็นกิจกรรมหลัก กิจกรรมรอง กิจกรรมเสริม เพื่อเป็นกิจกรรมสำรองในกรณีที่สอนไปแล้วพบว่าผู้เรียนขาดความสนใจ แม้อ้อยละ 5 ของผู้เรียน ครูก็ต้องใช้กิจกรรมรอง และกิจกรรมเสริมเพื่อสร้างความสนใจทันที

แผนการสอน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของหน่วยกิจกรรม เพราะแผนการสอนเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินกิจกรรม เวลา อุปกรณ์ และวิธีการอย่างชัดเจน องค์ประกอบแผนการสอนที่สำคัญประกอบ

1. เรื่องที่สอน หรือหัวข้อเรื่องที่ต้องการสอนให้เลือกรื่องที่เรียนจากความสนใจของผู้เรียน และพื้นฐานประสบการณ์ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของหลักสูตร
2. มโนทัศน์ที่ต้องเรียน หมายถึง คำอธิบายแนวคิด ระบบ วิธีการหรือความหมายของเรื่องที่คุณเรียนต้องรู้
3. จุดประสงค์การสอน เป็นตัวบ่งชี้ผลลัพธ์หลังการสอนที่ครูต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนซึ่งในระดับปฐมวัยมีจุดประสงค์การสอนประกอบด้วย การส่งเสริม 3 ด้าน คือ (1) การส่งเสริมพัฒนาการตามวัย (2) การส่งเสริมพัฒนาการจิตนิยม (3) การส่งเสริมพุทธิปัญญา
4. กิจกรรมการเรียนการสอน เป็นหัวใจสำคัญของแผนการสอนที่จัดขึ้นต้องสอดคล้องกับมโนทัศน์ที่ต้องเรียนที่เน้นประสบการณ์ ภาษา ศิลปะ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และการสร้างเสริมนิสัย
5. การประเมินภาพการสอนเป็นการประเมินคุณภาพกิจกรรมการสอนของครูควบคู่ไปกับการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน

หน่วยพัฒนาความรู้ เป็นหน่วยที่อยู่ในขั้นของการดำเนินการสอนประกอบงานของผู้เรียนและการสอนของครู หลักการสำคัญในขั้นตอนของการพัฒนาความรู้จะเน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียนและการคิดค้นหาคำตอบด้วยการทำงานกลุ่ม แล้วนำเสนอเปรียบเทียบหน้าชั้นเรียน ด้วยการป้อนผลประเมินกลับ (Feedback) ของครู ซึ่งเป็นการขยายความรู้และแนวคิดให้กับผู้เรียน ซึ่งการขยายข้อความรู้นั้นนอกจากผู้เรียนจะได้เรียนรู้จากครูแล้วยังได้จากความเห็นการนำเสนอจากกลุ่มอื่นด้วย ซึ่งทำให้ค้นพบความรู้และตนเองไปพร้อมกัน

หน่วยสรุปความรู้ เป็นส่วนของหน่วยการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาที่ผู้เรียนจะได้จดจำข้อความรู้ที่ได้เรียนเพื่อเป็นการทบทวนข้อความรู้ที่เรียนศึกษาต่อเนื่อง วิธีการ ได้แก่ ทำแบบฝึกหัดเขียนสรุป หรือสาธิตกลับถ้าเป็นการเรียนด้านทักษะปฏิบัติ หรือสร้างแผนภาพกรอบแนวคิด (Diagram)

กระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

กระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาประกอบด้วย 6 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการของผู้เรียน

ชั้นที่ 2 กำหนดมโนทัศน์ที่ต้องเรียน

ชั้นที่ 3 กำหนดจุดประสงค์ของการสอน

ชั้นที่ 4 ออกแบบกิจกรรมการสอน

ชั้นที่ 5 ดำเนินการสอน

ชั้นที่ 6 ประเมินภาพการสอน

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เป็นการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรม ปฏิบัติทางความคิด ที่เน้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับข้อความรู้ใหม่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการสอน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. แต่ละหน่วยการสอนจะมุ่งเน้นการสอนมโนทัศน์ของเรื่องที่สอน
2. ผู้เรียนค้นหามโนทัศน์ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาที่ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้
3. กระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการสอนแบบกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สาระวิชาอย่างมีความสุขภายในเวลาที่กำหนด โดยครูจะไม่บรรยายเนื้อหาสาระวิชาในกรณีที่มีเนื้อหามากครูจะชี้แนะ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาครูสามารถใช้เทคนิคการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีการคิด มีการเรียนด้วยการคิดการแสดงออก มีการร่วมมือ มีการค้นพบ และมีความก้าวหน้าทางความรู้ การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาและประมวลความสัมพันธ์ของเป้าหมายของการเรียนรู้ กระบวนการสอนและมโนทัศน์ที่ต้องเรียนรู้ ให้ผสมกลมกลืนอย่างต่อเนื่อง

กำหนดมโนทัศน์

การพัฒนา มโนทัศน์เป็นกลไกการทำงานทางพุทธิปัญญาที่แสดงถึงความสามารถของผู้เรียนในการอธิบาย จำแนก จัดจำพวกหรือลักษณะของสิ่งของ เหตุการณ์ ปรากฏการณ์ หลักการหรือข้อความรู้ต่าง ๆ ได้ อย่างกระจ่างชัดซึ่งการพัฒนา มโนทัศน์ขึ้นอยู่กับความสามารถของครูที่จะต้องทำให้ผู้เรียน (1) เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่กับสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่กับสารสนเทศและประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม (2) เข้าใจความหมายของคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ที่ได้รับและ (3) แปลความหมายสิ่งที่ได้ยิน

ได้เห็นและได้ปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมั่นคง ซึ่งการเข้าใจในทัศนคติมีความสำคัญมากต่อการรับรู้ ซึ่งแต่ละคนรับรู้ไม่เท่ากัน

กำหนดจุดประสงค์ของการสอน

จุดประสงค์ในการรับรู้ของเด็กปฐมวัยมี 3 ด้าน คือ

1. การส่งเสริมพัฒนาการตามวัย (Development)
2. การส่งเสริมพัฒนาการจิตนิยม (Affective Development) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตสำนึกที่ดี การมีสุนทรีย์ต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และตนเอง
3. การส่งเสริมพุทธิปัญญา (Cognitive Development) ซึ่งหมายถึง การพัฒนาความรู้ทักษะขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน คือ ลักษณะนิสัย สังคมศึกษา ภาษา วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์

การออกแบบกิจกรรมการสอน

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามีขั้นตอนการสอนประกอบด้วยงานหลัก 5 ขั้นที่ครูต้องดำเนินการดังนี้

1. เตรียมความพร้อมก่อนสอนทุก ๆ ครั้ง ครูต้องเตรียมความพร้อมของผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่ครูเลือกสรรเพื่อนำเข้าสู่เรื่องที่เรียน ใช้เวลาประมาณ 3 – 5 นาทีเพื่อให้ผู้เรียนสงบจิตใจและพร้อมที่จะเรียน
 2. บอกจุดประสงค์การสอนใช้เวลา 1 นาที เพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าเรียนอะไรบ้าง จะได้คิดตาม ติดตาม และสรุปผลได้ถูกเมื่อสิ้นสุดการเรียน
 3. หากจุดสนใจ การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาบางครั้งเราไม่สามารถดำเนินการสอนได้เลย ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้เรียน ความต้องการ ประสบการณ์
 4. ดำเนินกิจกรรมการสอนตามแผน ขณะดำเนินกิจกรรมครูต้องประเมินตนเองตลอดเวลาว่ากิจกรรมนั้นกระตุ้นให้คิดหรือไม่ ผู้เรียนได้แสดงออกหรือไม่ เรียนรู้แบบร่วมมือหรือไม่ รู้อะไรเพิ่มขึ้นด้วยการประเมินการสอนตลอดระยะเวลาการสอน
 5. สรุปบทเรียนจุดประสงค์หลัก คือ มุ่งประเมินสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ มีหลายวิธี ทั้งที่เป็น การร่วมกันสรุป และการทดสอบ
- การประเมินการสอน
6. การประเมินภาพ (Assessment) เป็นการวินิจฉัยระดับของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสภาพใดสภาพหนึ่ง โดยใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เป็นหลักฐานที่เกี่ยวข้องอย่างมีจุดประสงค์ เป้าหมายของการประเมินมี 2 ประการคือ

- 6.1 ประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 6.2 ประเมินการสอน เพื่อช่วยครูในการปรับปรุงการสอน สามารถกระทำได้ทั้ง 2 ด้าน คือ ประเมินระหว่างสอนและกิจกรรมการสอน

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

พิทักษ์ชาติ สุวรรณไตรย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมนอกชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความสามารถด้านมิติสัมพันธ์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยนำการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการจัดกิจกรรมนอกชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ผลการศึกษาพบว่า เด็กปฐมวัย มีความสามารถด้านมิติสัมพันธ์สูงขึ้น ภายหลังความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า เด็กปฐมวัย มีความสามารถด้านมิติสัมพันธ์สูงขึ้น ภายหลังการจัดกิจกรรมนอกชั้นเรียน โดยความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ ด้านการจำแนกความเหมือนความแตกต่างของวัตถุและการบอกตำแหน่งของวัตถุที่สัมพันธ์กับตำแหน่งของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบอกความสัมพันธ์ของวัตถุและทิศทางการบอกลักษณะร่วมของวัตถุและการสังเกตและการค้นหาวัตถุอย่างมีทิศทางไม่แตกต่าง

จันทิมา แซ่อึ้ง (2545 : บทคัดย่อ) ผลการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาและการใช้สถานการณ์จำลองที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นปีที่ 2 โรงเรียนบ้านหน้าสถานีจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นหลังจากที่ได้รับการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา และหลังจากการใช้สถานการณ์จำลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนนักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษากับนักเรียนที่ได้รับการใช้สถานการณ์จำลองความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เยาวนารถ เลหาบรรจง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาที่มีต่อความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กปฐมวัย โดยศึกษากับเด็กอายุ 4 - 5 ปี ของโรงเรียนวัดเบญจมบพิตรจำนวน 15 คน ผลการศึกษาพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาสูงขึ้นกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แผนที่ผลลัพธ์

ว่าด้วยทฤษฎี

แผนงานพัฒนา (development program) นั้น มีเป้าหมายที่การอยู่ดีกินดีของผู้คนที่เป็นผู้รับผลจากการพัฒนา ในการประเมินผลของแผนงานพัฒนาจึงมักดูที่ผลกระทบ (impact) หรือ การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่เกิดจากแผนงาน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ของแผนงาน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเงินไหลจากแหล่งทุนที่ต้องการให้แผนงานพิสูจน์ให้เห็น สิ่งหนึ่งที่ขาดหายไปในการประเมินผลในลักษณะนี้ คือ การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแผนงาน ทั้งนี้ ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่ได้จากแผนงานที่ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของแผนงานนั้น อาจดำรงอยู่แค่เพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของแผนงานจะดำรงอยู่ได้ยาวนานกว่า ทั้งยังสามารถตอบสนองต่อปัญหาในรูปแบบอื่น ๆ ที่เข้ามากระทบในอนาคตได้ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความยั่งยืนของการพัฒนา

แผนที่ผลลัพธ์คืออะไร

แผนที่ผลลัพธ์ (outcome mapping) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผลการทำงาน ที่มาเสริมวิธีการประเมินผลรูปแบบเดิม โดยที่ “แผนที่ผลลัพธ์” ให้ความสนใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ที่เกี่ยวข้องในแผนงานพัฒนา นั่นคือ **การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความสัมพันธ์ กิจกรรม หรือการกระทำของคน กลุ่มคน หรือองค์กร ซึ่งแผนงานทำงานด้วย** การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ อาจเป็นผลสืบเนื่องโดยตรงจากกิจกรรมของแผนงานหรือไม่ก็ได้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้มีเป้าหมายอยู่ที่การมีส่วนร่วมทำให้ความเป็นอยู่ของคนและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น โดยอาศัยเครื่องมือ เทคนิค และทรัพยากรใหม่ ๆ ที่ได้จากกระบวนการในการพัฒนา

การติดตามผลการดำเนินงานของแผนงานพัฒนาโดยใช้แผนที่ผลลัพธ์นี้ จะไม่อ้างว่า **ความสำเร็จจากการพัฒนาเป็นผลงานของแผนงานพัฒนานั้น ๆ เพียงแผนงานเดียว แต่เห็นว่าแผนงานนั้น ๆ เป็นเพียงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของการพัฒนาเท่านั้น** (และโดยข้อเท็จจริง ก็เป็นเรื่องยากที่งานพัฒนาจะสำเร็จได้จากการกระทำของแผนงานใดแผนงานหนึ่งเพียงแผนงานเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นแผนงานที่ดำเนินการโดยคนนอกพื้นที่) และการพัฒนานั้น ถึงที่สุดแล้วก็ต้องการให้ส่งผลในระยะยาวทั้งสิ้น ในขณะที่การมุ่งประเมินที่ผลการพัฒนาในระยะยาว มักไม่ได้ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) แก่แผนงานในการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของแผนงาน แผนที่ผลลัพธ์ จึงเน้นที่ ผลลัพธ์ (outcome) มากกว่าที่ผลกระทบระยะยาว (impact)

แผนที่ผลลัพธ์ถูกพัฒนาขึ้นมาบนหลักคิดที่ว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแผนงานพัฒนาเป็นผู้ “ควบคุม” การเปลี่ยนแปลงที่พึงเกิดจากการพัฒนา ส่วนคนนอกเป็นเพียงคนที่อำนวยความสะดวก กระบวนการในการเปลี่ยนแปลง โดยการช่วยให้เข้าถึงความรู้ โอกาส และทรัพยากรใหม่ ๆ ใน ช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น การให้ความสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เกี่ยวข้องในแผนงาน พัฒนา ไม่ได้หมายความว่าแผนงานเป็นผู้ตัดสินว่าคนเหล่านั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร และ เปลี่ยนแปลงไปทำไม แต่ต้องเป็นความต้องการของคนเหล่านั้นเอง ที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อทำ ให้เกิดการพัฒนาในพื้นที่ของเขาเอง นั่นคือ การพัฒนาที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องทำและ รับผิดชอบโดยคนในพื้นที่เองเท่านั้น

การพัฒนา เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน และระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม จุดเน้นของแผนที่ผลลัพธ์คือ “คน” การติดตามและประเมินผลการทำงานของแผนงานโดยใช้ “แผนที่ผลลัพธ์” นี้ เป็นความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนการประเมินผล จากที่ให้ความสำคัญแต่ “ผลการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม” เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย การลดความยากจน การ ลดความขัดแย้ง เป็นต้น ไปสู่ “การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความสัมพันธ์ และการกระทำ หรือกิจกรรมของคน กลุ่มคน หรือองค์กร” ซึ่งแผนงานพัฒนานั้นทำงานด้วยโดยตรง

แผนที่ผลลัพธ์ ให้ความสำคัญกับผลที่ได้จากการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมเช่นกัน แต่เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมนั้น มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา การพัฒนาในหลาย ๆ แผนงานจะประสบความสำเร็จมากขึ้น ถ้า ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแผนงานที่เน้นการ พัฒนาศักยภาพของคน เช่น แผนงานจัดการน้ำสะอาดให้ชุมชน โดยการติดตั้งเครื่องกรองน้ำ ที่ ผ่านมา การประเมินผลแผนงานแบบนี้ คือ การนับจำนวนเครื่องกรองน้ำที่ติดตั้งในชุมชน และ การตรวจวัดสารปนเปื้อนในน้ำก่อนและหลังการติดตั้งเครื่องกรองน้ำ

ส่วนการประเมินผลโดยเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนนั้น ต้องการเห็นว่า ผู้รับผิดชอบเรื่องการกรองน้ำในชุมชนจะไม่ทำเพียงให้ชุมชนมีน้ำสะอาดใช้เท่านั้น หากแต่ต้องใช้ เครื่องมือ ความชำนาญ และความรู้ที่เหมาะสมในการตรวจติดตามระดับของสารปนเปื้อนในน้ำ การเปลี่ยนเครื่องกรอง หรือการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทั้งนี้ อยู่บนฐานคิดที่ว่า น้ำจะไม่สามารถสะอาดอยู่ได้ตลอดไป หากปราศจากคนที่ทำการรักษาคุณภาพความสะอาดนั้น ไว้

แผนที่ผลลัพธ์ให้วิธีการและเครื่องมือแก่แผนงานพัฒนา ในการวางแผน และการเข้าถึง ศักยภาพของคน กลุ่มคน องค์กร ซึ่งแผนงานต้องการพัฒนา แผนที่ผลลัพธ์ไม่ต้องการที่จะมา แทนที่การประเมินผลแบบเดิม ซึ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข หรือสภาวะการณ์ความเป็นอยู่ที่ดี

แต่แผนที่ผลลัพธ์จะเติมเต็มการประเมินผลแบบดั้งเดิมเหล่านั้น โดยการมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์

ขั้นตอนที่ 1 : การออกแบบเจตนารมณ์

เป็นการสร้างเป้าหมายร่วมกันในภาพรวม ซึ่งจะนำมาสู่แผนและยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการทำงานของแผนงาน เป็นการตอบคำถาม “วิสัยทัศน์” (Why) “ผู้ที่เกี่ยวข้องในแผนงาน” (Who) “การเปลี่ยนแปลงอะไรที่ต้องการ” (What) และ “แผนงานจะทำให้เกิดกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างไร” (How)

ขั้นตอนที่ 1 มี 7 ขั้นตอนย่อย คือ

- ขั้นตอนย่อยที่ 1 สร้างวิสัยทัศน์ของแผนงาน (Vision)
- ขั้นตอนย่อยที่ 2 กำหนดพันธกิจ (Mission)
- ขั้นตอนย่อยที่ 3 ระบุภาคีหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องในแผนงาน (Boundary partners)
- ขั้นตอนย่อยที่ 4 กำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (Outcome challenges)
- ขั้นตอนย่อยที่ 5 สร้างเกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้า (Progress markers)
- ขั้นตอนย่อยที่ 6 กำหนดแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy maps)
- ขั้นตอนย่อยที่ 7 การดำเนินงานระดับองค์กร (Organizational practices)

ขั้นตอนที่ 2 : การติดตามผลลัพธ์ แผนที่ยุทธศาสตร์และการดำเนินงานขององค์กร

เน้นการประเมินตนเองเป็นหลัก ขั้นตอนนี้มี 4 ขั้นตอนย่อย คือ

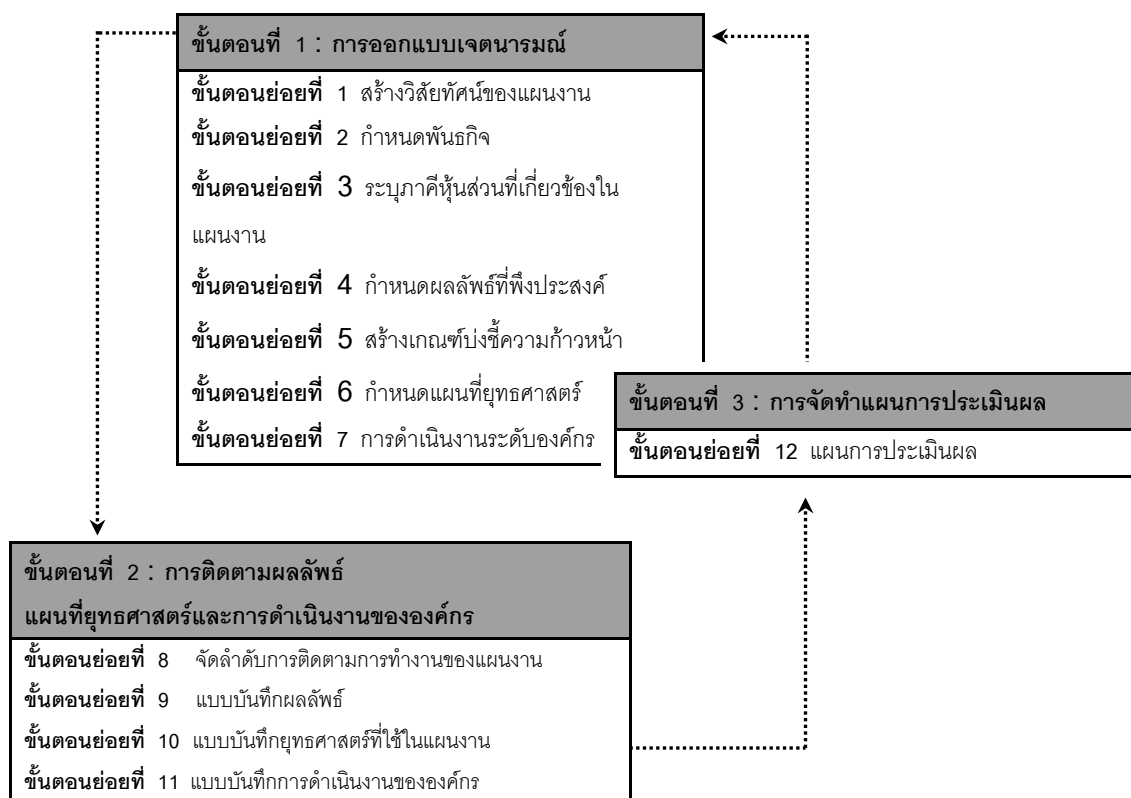
- ขั้นตอนย่อยที่ 8 จัดลำดับการติดตามการทำงานของแผนงาน (Monitoring priorities)
- ขั้นตอนย่อยที่ 9 แบบบันทึกผลลัพธ์ (คือ การเปลี่ยนแปลงของภาคีหุ้นส่วน) (Outcome Journal)
- ขั้นตอนย่อยที่ 10 แบบบันทึกยุทธศาสตร์ที่ใช้ในแผนงาน (Strategy Journal)
- ขั้นตอนย่อยที่ 11 แบบบันทึกการดำเนินงานขององค์กร (Performance Journal)

ขั้นตอนที่ 3 : การจัดทำแผนการประเมินผล

จัดลำดับความสำคัญในการประเมินผล และการสร้างแผนการประเมินผล ระยะนี้มี 1

ขั้นตอนย่อย คือ

ขั้นตอนย่อยที่ 12 แผนการประเมินผล (Evaluation plan)



ภาพประกอบ 8 แสดงขั้นตอนของแผนที่ผลลัพธ์

กระบวนการระบุการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการออกแบบกรอบการติดตามการทำงานรวมถึงแผนการประเมินผลโดยใช้ “แผนที่ผลลัพธ์” จะเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับแผนงานในทุกขั้นตอน ซึ่งรวมถึง ภาคีหุ้นส่วน (boundary partners) และด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่การออกแบบไปจนถึงการเก็บข้อมูล จะส่งเสริมความรู้สึกของการเป็นเจ้าของแผนงานและส่งเสริมให้มีการนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ ปรับปรุงการทำงาน นอกจากนี้ ในกระบวนการยังช่วยกระตุ้นจิตสำนึก สร้างพันธะผูกพันต่อแผนงาน และการส่งเสริมให้มีการนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ ปรับปรุงการทำงาน นอกจากนี้ ในกระบวนการยังช่วยกระตุ้นจิตสำนึก สร้างพันธะผูกพัน สร้างพันธะผูกพันต่อแผนงาน และการส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่คนทำงานในแผนงานด้วย

การพิจารณาแผนงานพัฒนา โดยการแยก “กระบวนการ” ออกจาก “ผล” ที่ได้จากแผนงานนั้นเป็นสิ่งผิดพลาด เพราะหมายถึงว่า องค์การเห็นว่า “ผล” ที่ได้ นั้น เป็นผลงานของแผนงานโดยตรง ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องนัก เนื่องจาก “ผล” เหล่านั้น ไม่ได้เกิดโดยตรงจากแผนงานใดเพียงแผนเดียว แต่ถ้าเราให้ความสำคัญที่จะติดตามและประเมินผล การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับภาคีหุ้นส่วน ก็จะทำให้ได้เสียงสะท้อนที่มีประโยชน์เกี่ยวกับกาปฏิบัติงานของแผนงาน และผลที่เกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลของแผนงาน

พื้นฐานการคิดในเรื่องนี้ก็คือ ทฤษฎีการที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลนั้นมีจำกัด จึงควรใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้ในการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจอิทธิพลจากการดำเนินงานของแผนงาน ซึ่งจะช่วยให้การปรับปรุงการปฏิบัติงานของแผนงาน นอกจากนี้ การมีระบบที่สามารถเก็บข้อมูลที่เชื่อถือได้ในเรื่องของการปฏิบัติงานของแผนงานและผลลัพธ์ จะช่วยให้แผนงานได้รับความเชื่อถือจากแหล่งทุน

การประเมินผลแบบเดิมนั้น ใช้การเก็บข้อมูลจากกิจกรรมจำนวนหนึ่ง ส่วน “แผนที่ผลลัพธ์” ให้วิธีการในการกำหนดภาพรวมของเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของแผนงาน เพื่อติดตามว่าแผนงานมีส่วนทำให้เกิดผลต่าง ๆ ได้อย่างไร แผนที่ผลลัพธ์ให้ระบบที่ต่อเนื่องในการคิดแบบภาพรวมและคิดในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายของแผนงาน และยังเป็นเครื่องมือในการบันทึกการดำเนินงานของแผนงานด้วย โดยการติดตามการทำงานใน 3 ส่วน คือ (1) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของภาคีหุ้นส่วนของแผนงาน (2) ยุทธศาสตร์ของแผนงาน และ (3) แนวทางการทำงานในฐานะองค์การหน่วยหนึ่ง

4. แนวคิดเกี่ยวกับเว็บบล็อก

ความหมายของเว็บบล็อก

บล็อก (Blog) หรือเว็บบล็อก (Weblog) เป็นหน้าเว็บประเภทหนึ่งซึ่งคำว่า Blog ย่อมาจากคำว่า Weblog หรือ web log โดยคำว่า weblog นั้นมาจาก web (เว็ลด์ไวด์เว็บ) และ log (ปู้นบันทึก) รวมกันหมายถึง การบันทึกบนเว็ลด์ไวด์เว็บ ในปัจจุบันบล็อกถูกใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารรูปแบบใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการประกาศข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น การเผยแพร่ผลงาน ฯลฯ และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยขณะนี้ได้มีผู้ให้บริการบล็อกมากมาย ทั้งแบบให้บริการฟรีและเสียค่าใช้จ่าย บล็อกโดยปกติจะประกอบด้วย ข้อความ ภาพ ลิงก์ ซึ่งบางครั้งจะรวมสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เพลง หรือวีดีโอในหลายรูปแบบได้

การใช้งานของเว็บบล็อก

ในการใช้งานเว็บบล็อก ผู้ใช้ต้องทำการสมัครสมาชิกเข้าสู่ระบบในเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่ให้บริการบล็อก โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ใช้ทำการสมัครสมาชิกโดยการป้อนชื่อผู้ใช้ และรหัสผ่านที่จะใช้เข้าสู่ระบบ
2. กรอกข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการใช้สมัครสมาชิก โดยระบบจะทำการตรวจสอบข้อมูลที่ผู้ใช้ทำการป้อนเข้าสู่ระบบ
3. เมื่อป้อนข้อมูลเรียบร้อยแล้วและทำการเข้าสู่ระบบแล้ว ผู้ใช้จะสามารถทำการสร้างบล็อกของตนเองได้ตามความต้องการ

ส่วนประกอบของบล็อก

ภายในบล็อกประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. ชื่อบล็อก (Blog Title)
2. แท็กไลน์ (Subtitle หรือ Tag line) คือ คำจำกัดความของเว็บหรือข้อความที่ใช้อธิบายถึงตัวบล็อกโดยรวม
3. วันที่และเวลา (Date & Time Stamp) เป็นวันที่ และบางทีอาจมีเวลากำกับอยู่ด้วย ตัววันที่และเวลานี้ จะเป็นตัวบอกว่าบทความในบล็อกนั้นเขียนขึ้นมาเมื่อไหร่ บางครั้งอาจมีวันที่ระบุอยู่ในส่วนของการแสดงความคิดเห็น (Comment) ด้วย ซึ่งจะเป็นการบ่งบอกว่าการแสดงความคิดเห็น นั้นเขียนเข้ามาเมื่อไหร่เช่นกัน
4. ชื่อบทความ (Entry Title) คือ ชื่อเรื่องของบทความที่เขียนในบล็อก
5. เนื้อหาบทความ (Entry's Main Body) อาจเป็นตัวหนังสือ หรืออาจเป็นรูปภาพ วีดีโอ หรือแอนิเมชัน เป็นต้น โดยส่วนประกอบเหล่านี้จะรวมเป็นส่วนเนื้อหาของบทความ
6. ชื่อผู้เขียน (Blog Author) บางบล็อก อาจมีการระบุชื่อผู้เขียนไว้ในบล็อกด้วย โดยตำแหน่งที่จะใส่ชื่อผู้เขียนนั้น สามารถไว้ที่ตำแหน่งใดก็ได้ เช่น ด้านข้างของหน้าบล็อก (sidebar) หรืออยู่ในตัวบทความก็ได้
7. การแสดงความคิดเห็น (Comment tag) เป็นลิงค์ที่ให้อ่านคลิกไปเพื่อกรอกคอมเมนต์ให้กับบล็อกนั้น ๆ หรืออ่านความคิดเห็น ที่มีคนเขียนเข้ามา
8. ลิงค์ถาวร (Permalink) คือ ลิงค์ที่ไปหา URL ของบทความนั้น ๆ โดยตรง มีประโยชน์สำหรับผู้เขียนบล็อกคนอื่น ๆ ที่อยากจะทำลิงค์ (Link) บทความของเราโดยตรง ก็จะสามารถหา Permalink ได้อย่างง่ายดาย โดย URL ของ Permalink นี้จะไม่เปลี่ยนแปลงไปตามวันและเวลาเหมือนลิงค์ (link) ของหน้าแรกของบล็อกที่บทความจะเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ

9. ปฏิทิน (Calender) บล็อกบางแห่งอาจมีปฏิทินอยู่ด้วย โดยในปฏิทินนั้นสามารถคลิกตามวันที่ เพื่ออ่านบทความของวันทีนั้น ๆ ได้สะดวก
10. บทความย้อนหลัง (Archives) คือ บทความเก่า หรือบทความย้อนหลัง อาจมีการจัดเตรียมไว้โดยเจ้าของบล็อก โดยบล็อกแต่ละแห่งอาจจัดเรียงบทความย้อนหลัง ไม่เหมือนกัน เช่น จัดเรียงรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน หรือจะลิสต์บทความทั้งหมดออกมาเลยก็ได้
11. ลิงค์ไปยังเว็บอื่น (Links) เป็นจุดเด่นของบล็อกอีกอย่างหนึ่ง โดยบล็อกแต่ละแห่งอาจมีลิงค์ไปยังเว็บอื่นหลากหลายเว็บ บางครั้งสามารถเรียกลิงค์นี้ว่าบล็อกโรล (Blogroll) ก็ได้
12. RSS หรือ XML ประโยชน์ของ RSS Feed นี้จะช่วยให้ผู้อ่านเข้าถึงบทความของผู้เขียนบล็อกได้ง่ายขึ้น โดยการใช้โปรแกรมช่วยอ่าน Feed ได้ด้วย บางครั้งผู้เขียนบล็อกคนอื่นก็อาจใช้ RSS Feed นี้เพื่อประโยชน์ในการดึงข้อมูลไปแสดงในเว็บ หรือบล็อกของตนได้

ความแตกต่างระหว่างเว็บบล็อก เว็บไซต์ ไดอารี และเว็บบอร์ด

เว็บบล็อก (Weblog) เป็นรูปแบบของการนำเสนอเนื้อหาแบบหนึ่งในเว็บไซต์ โดยที่เนื้อหามีความเป็นกันเองกับผู้อ่าน มีการแทรกความคิดเห็นของผู้เขียน และเปิดให้ผู้อ่านแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ ส่วนเว็บไซต์นั้นเป็นรูปแบบของการนำเสนอเนื้อหาแบบเดิม ที่เขียนในรูปแบบของนิตยสารหรือสิ่งพิมพ์ รายงานความเท็จจริงโดยไม่ค่อยมีความเห็นของผู้เขียน และไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ผู้อ่านแสดงความเห็น เว็บบล็อกกับเว็บไซต์จึงแตกต่างกันในแง่ของรูปแบบเนื้อหา และในแง่ของการสื่อสาร เว็บบล็อกเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง ระหว่างผู้เขียนกับผู้อื่น (อาจจะผู้อ่านกับผู้อ่านกันเองด้วยก็ได้) ส่วนเว็บไซต์ส่วนใหญ่จะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว นั่นคือ ผู้เขียนเป็นผู้สร้างและผู้อื่นเป็นผู้รับ

ส่วนไดอารีแบบออนไลน์นั้น มักจะเป็นการเขียนเรื่องราวที่เป็นส่วนตัว อย่างเช่น เกิดอะไรขึ้นกับตัวเองบ้าง ตัวเองคิดอะไรบ้าง เป็นต้น ทำให้มีเนื้อหาที่ไม่หลากหลายเท่ากับเว็บบล็อก และมักจะไม่ค่อยมีลิงค์ไปยังไดอารีอื่น ๆ ดังที่เว็บบล็อกนั้นจะมีการลิงค์ไปยังเว็บบล็อกชนิดเดียวกันเป็นจำนวนมาก เว็บบล็อกนั้นสามารถมีเนื้อหาที่หลากหลายมาก เรียกได้ว่าครอบคลุมเนื้อหาทุกประเภทที่มีอยู่บนอินเทอร์เน็ตที่สามารถนำมาเขียนเป็นบล็อกได้ ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่า ไดอารีออนไลน์ ถือเป็นบล็อกชนิดหนึ่ง นั่นคือ บล็อกที่เขียนเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว นั่นเอง

เว็บบอร์ด เป็นหน้าเว็บสำหรับแสดงความคิดเห็นเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่มักจะสร้างกันขึ้นมาเป็นเว็บบอร์ดเฉพาะด้านขึ้นมา เช่น เว็บบอร์ดกล้องดิจิทัล เว็บบอร์ดการเมือง แล้วผู้เข้าชมเว็บบอร์ดจะเป็นผู้ตั้งคำถามขึ้นในเว็บบอร์ดนั้น ผู้เข้าชมเว็บบอร์ดรายอื่น หรือสมาชิกเว็บบอร์ดรายอื่นก็จะทำการตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นในหัวข้อที่ตั้งไว้ นั่น ส่วนเว็บบล็อกนั้น

เจ้าของบล็อกจะเป็นผู้เขียนบทความขึ้นมาก่อน หลังจากที่ผู้เข้าชมอ่านแล้ว ก็จะแสดงความ
 คิดเห็นของตนไว้ในตอนท้ายของบทความนั้น ๆ

ประโยชน์ของเว็บบล็อก

1. ใช้เป็นเครื่องมือสร้างความรู้

การเขียนบล็อก สำหรับบันทึกเรื่องราว ข่าวสาร ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งที่
 ผู้เล่าสนใจ เป็นการถ่ายทอดสิ่งที่ถูกบันทึกไว้ในสมองลงสู่หนังสือการเขียนต้องมีอิสระทาง
 ความคิดในรูปแบบที่เป็นตัวของตัวเอง จะช่วยอำนวยความสะดวกให้การดึงเอาความรู้ฝังลึกถูกแสดงออกมา
 ได้โดยไม่ยากนัก และการเขียนบล็อกอยู่เป็นประจำก็จะสามารถนำมาสู่การสร้างขุมความรู้
 (Knowledge Assets) อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การเก็บรวบรวมและการแก้ไขหรือเพิ่มเติม
 ความรู้ก็ทำได้โดยสะดวก รวดเร็ว

2. เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ความรู้

โดยหลักการของบล็อก คือ การเผยแพร่เรื่องราวที่ผู้เขียนเขียนไว้บนบล็อก เพื่อแสดง
 ตัวตนของผู้เขียนออกสู่สาธารณชนซึ่งนั่นหมายถึง บล็อกย่อมมีความสามารถในการสนับสนุนการ
 เข้าถึงความรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ทั้งนี้ที่ผู้เขียนมีการเพิ่มเติมหรือแก้ไขความรู้ที่มีอยู่บน
 เว็บบล็อก ไฟล์ RSS (Really Simple Syndication) ก็จะทำให้การดึงเอาเนื้อหานั้น ๆ มาใส่ไว้ใน
 ไฟล์ด้วยทันที

3. เป็นเครื่องมือแลกเปลี่ยนความรู้

การเขียนบล็อก จะอนุญาตให้ผู้อ่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อความรู้ที่ผู้เขียน
 ถ่ายทอดลงไปบนบล็อก และผู้เขียนได้เขียนโต้ตอบต่อความคิดเห็นนั้น ๆ ในลักษณะของการ
 สนทนาเพื่อหาความแตกฉานในตัวความรู้ ถือได้ว่าเป็นการร่วมกันสกัดความรู้ฝังลึกได้อย่างดี

4. เป็นเครื่องมือในการค้นหาความรู้ ผู้ชำนาญการ และชุมชนปฏิบัติ

การเขียนและการอ่านบล็อก เป็นวิธีการค้นหาความรู้ ช่วยให้เห็นพบผู้มีความรู้ความ
 ชำนาญในด้านต่าง ๆ ได้รวดเร็วขึ้น ไม่ว่าจะโดยการเขียนบล็อกที่มักอ้างถึงบล็อกอื่น ๆ โดยการ
 โยงลิงค์ไปหาบทความหรือบันทึกนั้น ๆ อีกทั้งลิงค์ที่ผู้เขียนบรรจุไว้ใน บล็อกซึ่งอยู่นอกตัวบทความ
 หรือการร่วมเป็นสมาชิกของบล็อกชุมชน

5. เป็นเครื่องมือในการรวบรวมและแยกแยะประเภทของความรู้ สกัดแก่นความรู้และ สร้างความสัมพันธ์ของความรู้

วิธีการหนึ่งที่ระบบบล็อก โดยทั่วไปนำมาใช้ในการรวบรวมและแยกประเภทของบันทึก
 คือ การให้ผู้เขียนระบุหมวดหมู่หรือคีย์เวิร์ดของบันทึกนั้น ๆ ไว้ ซึ่งบันทึกหนึ่ง ๆ อาจมีความ

เหมาะสมในการแยกหลายหมวดหมู่ ถือเป็นการสกัดแก้ความรู้จากขุมความรู้ โดยที่ตัวผู้เขียนเอง อาจจะดึงเอาศักยภาพเวิร์ดของชุมชนที่ถูกรวบรวมอยู่ให้หลายคน

6. เป็นเครื่องมือในการสร้างลำดับความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของความรู้โดยผู้นำเอาความรู้นั้นไปใช้

สิ่งที่นักปฏิบัติด้านการจัดการความรู้อยากให้เกิดขึ้นภายหลังจากการที่ได้มีการจัดการความรู้ ก็คือ การที่มีผู้อื่นนำเอาความรู้นั้น ๆ ไปใช้ให้เกิดผลและนำผลมาปรับปรุงความรู้เดิมให้เกิดความรู้ตัวใหม่ หรือทำให้ความรู้นั้น ๆ มีความถูกต้องมีหลักฐานที่วัดได้ทางวิทยาศาสตร์ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ระบบบล็อก ประกอบกับเทคโนโลยีในการพัฒนาเว็บไซต์ในปัจจุบัน สามารถสร้างระบบเรตติ้ง (Rating) หรือระบบการจัดลำดับความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องของความรู้หนึ่ง ๆ ได้โดยตรงจากผู้อ่านบล็อก ซึ่งอ่านจะเป็นผู้ที่ได้นำเอาความรู้นั้น ๆ ไปใช้เองอีกด้วย หรือการแสดงสถิติต่าง ๆ ของบล็อก เช่น บันทึกรับการแสดงความเห็นมากที่สุด หรือ บันทึกรับการแสดงความเห็นมากที่สุด ก็สามารถใช้เป็นเครื่องมือพิสูจน์ความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องของความรู้ได้ในระดับหนึ่งด้วยเช่นกัน

7. ใช้เป็นเครื่องมือแสดงรายละเอียดของแก่นความรู้ที่มีระบบ

อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ กล่าวไว้ว่า “Imagination is more important than knowledge.” การไม่หยุดคิดที่จะวิจัยและพัฒนา เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อช่วยสร้างความสมบูรณ์แบบของระบบ การจัดการกับความรู้เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ เช่น ในปัจจุบันระบบบล็อก ถือว่าเป็นเครื่องมือสำหรับเสริมสร้างประสิทธิภาพในการเล่าเรื่อง ซึ่งถือเป็นเทคนิคที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการจัดการความรู้ แต่เพื่อที่จะสกัดความรู้ฝึกฝึกที่มีความซับซ้อน การใช้เทคนิคการเล่าเรื่องเพียงอย่างเดียว หรือการร่วมช่วยกันเล่าก็ตาม ก็อาจจะยังไม่สามารถสกัดเอาความรู้ออกมาได้หมด เพราะความสับสน และความไม่มีระบบในตัวของตัวเอง ดังนั้น เทคโนโลยีที่น่าจะสามารถช่วยจัดการความรู้ประเภทนี้ได้ ก็เช่น Rule-based reasoning หรือ Fuzzy logic เพื่อใช้ในการทำเหมืองความรู้ (Knowledge mining) เป็นต้น

8. เป็นศูนย์ความรู้ขององค์กร

การให้พนักงานและบุคลากรแต่ละคนเขียนบล็อกส่วนตัวไว้ หากพนักงานและบุคลากรท่านนั้นลาออกไป ความรู้ยังคงอยู่ที่องค์กรให้รุ่นน้องศึกษาไปโดยการถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะ Tacit Knowledge เขียนออกมาเป็น “เรื่องเล่า”

หลักการเขียนบล็อก

1. เมื่อมีข้อผิดพลาดใด ๆ เกิดขึ้นในบล็อก ไม่ว่าจะเป็นการเขียนบันทึก ข้อมูลเจ้าของบล็อก หรือ ลิงค์ต่าง ๆ ก็ตาม เจ้าของบล็อกควรแก้ไขและแจ้งให้ผู้อ่านทราบโดยทันที

2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความในบันทึก ให้รักษาข้อความเดิมไว้จะทำการขีดฆ่าข้อความนั้น (โดยกด ABC ที่มีขีดกลางทับที่แผงเครื่องมือการเขียนบันทึก) แล้วแสดงข้อความใหม่ตามข้อความเดิมนั้น ๆ
 3. ห้ามลบทั้งบันทึกที่เขียนไว้แล้วเด็ดขาด เพราะลิงค์ที่อยู่ของบันทึกจะถูกลบออกไปด้วย และหากมีผู้อื่นอ้างอิงงานเขียนชิ้นนี้อยู่บ้างแล้ว ก็จะไม่สามารถคลิกมายังลิงค์นั้น ๆ ได้ แต่หากเจ้าของบล็อกมีบันทึกที่สร้างขึ้นเพื่อทดสอบการใช้งาน ก็ควรทำการลบบันทึกประเภทนี้ออก
 4. ไม่ควรลบข้อคิดเห็นของผู้อ่าน ยกเว้นข้อคิดเห็นที่ไม่สุภาพสร้างความบั่นป่วน หรือเป็น Spam
 5. ไม่ควรเขียนอ้างอิงถึงข้อพิพาทความไม่ลงรอยใด ๆ กับผู้อื่น
 6. เจ้าของบล็อกที่เขียนเกี่ยวกับองค์กรที่ทำงานไม่ควรเขียนบันทึกใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสัญญาจ้างงาน
 7. เจ้าของบล็อกควรนำเสนอและแยกแยะประเด็นระหว่าง ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และข้อความโฆษณา ให้ผู้อื่นได้เข้าใจอย่างถูกต้อง
 8. ห้ามนำเสนอข้อมูลที่เป็นเท็จ
 9. หากไม่เห็นด้วยกับข้อคิดเห็นที่ผู้อ่านเสนอมาในบล็อก เจ้าของบล็อกก็ควรแสดงข้อคิดเห็นตอบกลับด้วยความเคารพในข้อคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยนำมาเป็นเรื่องส่วนตัว
 10. เมื่อมีการใช้ข้อความจากที่อื่น ต้องมีการอ้างอิงแหล่งที่มา และลิงค์ที่อยู่อย่างชัดเจน
 11. ควรเน้นคุณภาพงานเขียนของบันทึก เช่น ตรวจสอบการสะกดคำก่อนตีพิมพ์บันทึกนั้น ๆ ลงในบล็อก
 12. ควรเขียนบันทึกอย่างรอบคอบและถูกต้อง
 13. ควรตอบอีเมลล์และข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้อ่านอย่างเหมาะสมและโดยทันที
 14. ควรเขียนบล็อกเป็นประจำ อย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง
- จากแนวคิดเกี่ยวกับเว็บบล็อกดังกล่าว สรุปได้ว่า เว็บบล็อก เป็นอีกก้าวหนึ่งของการสื่อสารในยุคสังคมข่าวสาร โดยสามารถใช้เป็นเครื่องมือสื่อสาร การประกาศข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น การเผยแพร่ผลงาน ในหลายด้านไม่ว่า อาหาร การเมือง เทคโนโลยี หรือข่าวปัจจุบัน และเปิดโอกาสให้คนธรรมดาทุกคนได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นตัวเอง หรือประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ผ่านเว็บบล็อก ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะได้นำแนวคิดดังกล่าวไปใช้เป็นกรอบความคิดเพื่อศึกษาเว็บบล็อก

5. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ปัจจุบันสังคมของเราได้กลายเป็นสังคมที่เรียกว่า “สังคมแห่งการเรียนรู้” เพราะเราจะเห็นได้ว่าแหล่งความรู้ต่าง ๆ นั้นมีอยู่อย่างมากมาย ในหลากหลายรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป มีทั้งที่เป็นข้อเท็จจริง ความคิดเห็น หลักการ กรอบแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคนด้วย สำหรับในองค์กรเองนั้นก็จำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดที่ว่า จะทำอย่างไรจึงจะสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งวิธีการนั้นได้มีกล่าวถึงในคำว่า “การจัดการความรู้”

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า KM นั้นถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่ค่อนข้างใหม่ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับดังนี้

ความหมายของการจัดการความรู้

นิวแมน, ไบรอัน (Newman, Brian, 1991) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ เผยแพร่องค์ความรู้ และการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งการจัดการความรู้ต้องใช้ระยะเวลาและมีผู้เกี่ยวข้องมากมายในด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วยพระ นักปราชญ์ อาจารย์ นักการเมือง นักเขียน บรรณารักษ์และคนอื่น ๆ

เบอร์เทิล, โธมัส (Bertels, Thomal) การจัดการความรู้เป็นการจัดการองค์กรเพื่อให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องที่จะเป็นองค์กรฐานความรู้ ซึ่งหมายถึงความคิดสร้างสรรค์ในการสนับสนุนโครงสร้างขององค์กร อำนวยความสะดวกแก่สมาชิกขององค์กร นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เน้นการทำงานเป็นทีมและเผยแพร่กระจายความรู้

แทรปป์ (Trapp, 1999) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมาก ซึ่งมีการบริหารจัดการในลักษณะบูรณาการเพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นความรู้ในองค์กร

คูชซา (Kuczsa, 2001) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการของการสร้างความรู้ การจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้ กล่าวโดยทั่วไปจะรวมถึงการระบุสภาพปัจจุบัน การกำหนดความต้องการ และการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุถึงความต้องการ

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2547. หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ (2548. หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

วิจารณ์ พานิช (2548) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ โดยอาศัยเทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วย นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ต้องอาศัยผู้ทรงความรู้ความสามารถในการตีความ และประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การซึ่งถือเป็นต้นทุนทางปัญญา(Intellectual Capital)

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547. หน้า 32) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุลเป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ

ประเวศ วะสี (2545) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการวิจัยสร้างความรู้ที่เหมาะสม ให้มีการตั้งใจร่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้างความรู้และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จผล จัดการให้ประเมินผลการปฏิบัติเพื่อการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการสร้างนักวิจัย สร้างนักจัดการความรู้ และสร้างหน่วยจัดการความรู้

ศูนย์ปฏิบัติการชะเชิงเทรา (2549. เว็บไซต์) การจัดการความรู้ คือการแสวงหาและนำเอาความรู้ที่มีอยู่ทั้งในตัวบุคคลและองค์กร รวมไปถึงความรู้ที่ชัดเจนบางส่วนมารวบรวม กลั่นกรอง และประมวลผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปถ่ายทอดในรูปแบบต่าง ๆ ให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้เชี่ยวชาญเกิดวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลทำให้องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปรับตัวให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) การจัดการความรู้ที่ดีจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรมีความเข้มแข็ง เกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและวิธีการทำงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ และ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันยังจะช่วยก่อให้เกิดความเปิดเผย การยอมรับซึ่งกันและกันภายในองค์กรเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจและการทำงานเชิงรุก แต่ละฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นกันอย่างเต็มที่ สร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่ม นอกจากนี้ การจัดการความรู้ที่ดียังจะช่วย

ผลักดันให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องอันจะก่อให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของการจัดการความรู้ ดังกล่าวจึงสรุปความหมายของการจัดการความรู้ คือ กลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้า รวบรวม กลั่นกรอง วิจัยและพัฒนา ที่มาจากความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การยอมรับเชื่อฟังกัน เป็นความรู้ที่กลมกลืนกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน

ความสำคัญของการจัดการความรู้

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ รวมถึงการก้าวเข้าไปสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) เป็นผลทำให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีขีดสมรรถนะและศักยภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อการจัดการสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนหรือสินทรัพย์ที่ไม่สามารถจับต้องได้ (Intangible Assets) อย่างเป็นระบบ เช่น ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ ความจงรักภักดีต่อตราผลิตภัณฑ์ ฯลฯ เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการสร้างคุณค่า (Value Creation) และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (ศูนย์ปฏิบัติการชะงะเชิงเทรา, 2549. เว็บไซต์)

เศรษฐกิจ มະลิสุวรรณ (2549. เว็บไซต์) ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการอยู่รอด หรือเพื่อการรักษาความเป็นเลิศให้ยั่งยืน ความรู้ (Knowledge) ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในองค์กร จำเป็นต้องมีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถต่อยอดความรู้โดยการสร้างนวัตกรรมใหม่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามบางองค์กรยังสับสนระหว่างข้อมูล (Information) กับความรู้ (Knowledge) หลายองค์กรมีความเชื่อว่าทั้งสองอย่างนี้เหมือนกันเป็นสิ่งเดียวกัน จึงให้ความสำคัญเท่ากันและมักเข้าใจอีกด้วยว่าการที่มีข้อมูลไหลเวียนด้วยปริมาณมาก ๆ ในองค์กรเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งจริง ๆ แล้วการที่เราที่มีปริมาณข้อมูลที่มากเกินไปนั้นมันไม่ใช่สิ่งที่ดีเลย แต่สิ่งที่เราควรทำคือการหาวิธีหรือการจัดการกับข้อมูลที่เราที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ได้สูงที่สุด

นอกจากนั้น บางองค์กรก็เข้าใจผิดว่าเทคโนโลยีต่าง ๆ ก็คือ การจัดการความรู้หรือ Knowledge Management (KM) ทำให้องค์กรที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีคิดว่าองค์กรตัวเองมีการจัดการความรู้ที่ดีแล้ว ซึ่งจริง ๆ แล้วเป็นความคิดที่ผิดเพราะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านั้นเป็นแค่เพียงส่วนประกอบหนึ่งของการจัดการความรู้เท่านั้น องค์กรมีความต้องการที่จะเชื่อมโยงความรู้ กลยุทธ์ทางธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าด้วยกันได้อย่าง

สมบูรณ์ กล่าวคือ การที่องค์กรจะเจริญเติบโตและมีประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริงนั้นจะต้องสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้จัดการกับความรู้ของคนในองค์กรในทางที่จะสามารถนำไปใช้งานได้ทันที แนวทางนี้จะช่วยในการพัฒนากระบวนการทำงาน การกระจายอำนาจ

การตัดสินใจ ช่วยให้การดำเนินงานดีขึ้น ทำงานได้ทันเวลา ความผิดพลาดลดลงและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า ซึ่งการจัดการความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จเพราะความรู้เป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่สามารถเลียนแบบได้โดยง่าย การจัดการความรู้จึงมีความสำคัญดังนี้

1. การจัดการความรู้จะทำให้องค์กรเป็นผู้นำตลาด เนื่องจากความรู้จะช่วยให้องค์กร สามารถลดการใช้เวลาในการวิจัยและพัฒนาสินค้า
2. คุณภาพสินค้าเป็นส่วนประกอบหลักที่จะบ่งบอกถึงมูลค่าของสินค้า การจัดการความรู้ที่ดีโดยการนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้ในอดีตขององค์กรมาใช้ให้เป็นประโยชน์ จะทำให้องค์กรนำเอาความรู้ที่นำมาสร้างความแตกต่างและสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัว (Unique) ให้แก่สินค้าและบริการขององค์กร

บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ (2547. หน้า 6-7) กล่าวว่าเมื่อกว่า 10 ปีมาแล้วอิคุจิโร โนงากะ (Ikujiro Nonaka) ปรมาจารย์และผู้บุกเบิกเรื่องการจัดการความรู้กล่าวถึงความสำคัญของความรู้ว่าเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนที่สุด ซึ่งเวลาได้เป็นเครื่องพิสูจน์แล้วว่า คำกล่าวข้างต้นเป็นความจริง โดยเฉพาะโลกยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่อาศัยการสร้าง การกระจาย และการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดการเติบโต สร้างความมั่งคั่งและสร้างงานในอุตสาหกรรมทุกรูปแบบความสำคัญของเศรษฐกิจฐานความรู้แสดงให้เห็นชัดในกลุ่มประเทศ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) ซึ่งมีสมาชิก 30 ประเทศจากกลุ่มสหภาพยุโรป ทวีปอเมริกา ออสเตรเลีย และเอเชีย เห็นได้จากในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา การผลิตและสินค้าที่มีเทคโนโลยีสูงซึ่งต้องพึ่งพาความรู้และสารสนเทศมีสัดส่วนสูงชันมาก ในขณะที่ความสำคัญของการผลิตและการส่งออกสินค้าที่พึ่งพาแรงงาน เครื่องจักรและทรัพยากรธรรมชาติลดลง ในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศหลักใน OECD มีขนาดใหญ่กว่า 50 % ของ GDP ของประเทศเหล่านั้นการที่องค์กรจะอยู่รอดในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ได้นั้นจะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจจากการแข่งขันในเชิงขนาด (Scale-based Competition) เป็นการแข่งขันที่ใช้ความเร็ว (Speed Based Competition) ต้องสร้างความได้เปรียบในด้านการผลิตโดยอาศัยสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible assets) เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เทคโนโลยี เป็นต้น มากกว่าการใช้สินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น อาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative-Based) มากกว่าการ

ใช้ทุน (Capital-Based) และให้ความสำคัญกับลูกค้ามากกว่าการมุ่งเน้นที่การผลิต กล่าวง่าย ๆ คือการแข่งขันในยุคปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการสร้างและใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ในการเพิ่มคุณภาพ ลดต้นทุน ลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่น ๆ คือ เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัด ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากเท่าไรก็ยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้นหรืออีกนัยหนึ่งยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าไรก็ยิ่งสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้นเมื่อนำความรู้ใหม่มาบูรณาการกับความรู้ใหม่ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นอีกและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นจึงกลายเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่มีสิ้นสุดที่เรียกว่า “วงจรเรียนรู้” นั่นเอง

การที่องค์กรจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้นขึ้นกับความสามารถขององค์กรในการทำให้วงจรการเรียนรู้ที่กล่าวข้างต้นหมุนได้รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้ กระบวนการที่ว่านี้ คือ “การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)” นั่นเองการจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องใหม่ เพราะมีมาแล้วนับร้อย ๆ ปี ตัวอย่างที่เห็นชัดเจนได้แก่ อุตสาหกรรมในครัวเรือนต่าง ๆ เช่น งานฝีมือ การทำอาหาร เป็นต้น ซึ่งมีการสร้าง เก็บและถ่ายทอดความรู้และภูมิปัญญาที่มีในครอบครัวจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งต่อ ๆ กันไปหลายชั่วคนโดยใช้วิถีธรรมชาติ เช่น พูดคุย สั่งสอน สั่งเกต จดจำ เป็นต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบแต่อย่างใดวิถีการดังกล่าวก็ถือว่าการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่ง อย่างไรก็ตามในโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี การตลาด และความต้องการของลูกค้า เป็นต้น ดังนั้น การใช้วิธีการจัดการความรู้แบบธรรมชาติอย่างเดียวอาจก้าวตามโลกไม่ทันจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถทำใ้บุคลากรได้ใช้ความรู้ที่ต้องการได้ทันเวลาที่ต้องการ เพื่อเพิ่มผลผลิตและศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) โดย “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้นักค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยนรวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น ส่วน “กระบวนการความรู้” นั้นเป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและถึงแม้ขณะนี้จะมีนักปรัชญา นักวิชาการและองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้พยายามอธิบายและนำเสนอ

ความหมายและหลักการของการจัดการความรู้ก็ตาม บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลุ่มผู้บุกเบิกทางด้านความรู้และทำให้องค์กรต่าง ๆ หันมาสนใจในเรื่องนี้อย่างจริงจัง คือ

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ , อิคุจิโร โนนากะ และโทมัส ดาเวนพอร์ต (Peter Drucker, Ikujiro Nonaka and Thomas Davenport)

ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นว่ามีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้หลายประการหลายองค์กรได้มีการสำรวจและติดตามผลการจัดการความรู้และสรุปเป็นรายงาน ซึ่งรายงานจากองค์กรมีข้อมูลที่สอดคล้องกันซึ่งนั่นย่อมเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใด

หากนำกระบวนการจัดการความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมก็ย่อมเกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้ จากการสำรวจความเห็นของผู้บริหารระดับสูงในหลายองค์กรในประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับเรื่องที่ว่าผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจเมื่อปี 1998 พบว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเป็นอันดับ 2 รองจากเรื่องโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจมากเพราะเมื่อย้อนไปเมื่อปี 1998 เป็นช่วงเวลาที่โลกกำลังให้ความสนใจกับกระแสก้าวเข้าสู่สหัสวรรษ Y2K และโลกาภิวัตน์เป็นสิ่งที่ทุกคนพูดถึงแต่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ทางเศรษฐกิจก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้และเชื่อว่าจะเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อธุรกิจอย่างแน่นอน และในปีเดียวกันจากการสำรวจผู้บริหารระดับสูงในธุรกิจในกลุ่มสหภาพยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา โดย The Cap Gemini Ernst & Young เกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของการจัดการความรู้ พบว่า กว่า 80% เห็นว่าการจัดการความรู้ช่วยให้ตนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขณะที่การพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ขององค์กรและพนักงานเป็นประโยชน์ที่มีผู้เห็นด้วยรองลงมายังไปกว่านั้นเมื่อพิจารณาเอกสารและงานวิจัยหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของการจัดการความรู้ พบว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกัน นั่นคือการจัดการความรู้มีผลต่อธุรกิจต่าง ๆ ในหลายรูปแบบ เช่น

- สร้างนวัตกรรมซึ่งส่งผลให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการเกิดความแตกต่างจากคู่แข่งในตลาด จึงทำให้ได้เปรียบในการแข่งขัน การต่อรอง และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า
- เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และกระบวนการทำงานต่างๆ เกิดการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสริมสร้างและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง
 - เพิ่มศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต การแข่งขัน
 - เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจในการวางแผนและปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงการตัดสินใจในการลงทุนและแก้ปัญหา
- สามารถนำสินทรัพย์ความรู้ที่มีอยู่ทั้งในและนอกองค์กรมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรเบิร์ต เนลสัน (Robert Neilson) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ถึง 12 ข้อ ในแผนผังประโยชน์ของการจัดการความรู้ต่อองค์กร ซึ่งได้มีผู้สนใจและอ้างอิงในบทความ การจัดการความรู้หลายฉบับ แผนผังดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้ส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายด้าน จึงไม่น่าแปลกใจว่าองค์กรชั้นนำที่มีความเข้าใจหลักการและประโยชน์ของการจัดการความรู้ได้นำเรื่องนี้มาใช้ในการปรับปรุงองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาขององค์กรชั้นนำที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ในองค์กร พบว่าวัตถุประสงค์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้นั้นมีความหลากหลายซึ่งจะขึ้นกับบริบทของแต่ละองค์กร เช่น ประเภทของธุรกิจ สิ่งที่ถูกคาดหวัง ศักยภาพที่จำเป็นต้องมี เป็นต้น

องค์กรในธุรกิจหลายประเภททั้งที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไรได้ดำเนินงานด้านการจัดการความรู้จนเกิดผลสำเร็จอย่างมากมาย ซึ่งนอกจากจะเห็นได้จากการรายงานผลโดยองค์กรนั้น ๆ แล้วยังเห็นได้จากรายชื่อองค์กรที่ได้รับการยกย่องให้เป็น The Most Admired Knowledge Enterprises (Make) ซึ่งจัดทำขึ้นโดยบริษัท Teleos เพื่อยกย่องและประกาศเกียรติคุณขององค์กรที่มีการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ที่เลิศทั่วโลก

การตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นของความรู้และการจัดการความรู้ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จเหล่านี้ เป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่งเพราะแต่ละองค์กรก็มีเป้าหมายในการดำเนินงานทั้งในแง่ธุรกิจและการจัดการความรู้ที่ต่างกัน โดยแต่ละแห่งได้นำเอากรอบความคิดการจัดการความรู้แบบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ อีกทั้งในแต่ละองค์กรก็มีตัวแปรและปัจจัยเกื้อหนุนที่แตกต่างกันออกไป

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548. หน้า 22-25) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้เด่นชัดขึ้นเป็นที่ยอมรับและมีความตระหนักถึงความสำคัญมากขึ้น เพราะองค์กรใดมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว ก็จะทำให้การลงทุนในธุรกิจมีความเสี่ยงน้อยลง เพราะความรู้ที่มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบนั้นเปรียบเสมือนมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีความรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ผ่านประสบการณ์ที่มีผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญที่ได้ผ่านการทดลองใช้มาแล้ว เนื่องจากการเติบโตของความรู้และองค์กรธุรกิจมีความต้องการใช้ความรู้มากขึ้น ทำให้ลักษณะการทำงานในองค์กรเปลี่ยนไป ลักษณะของงานเปลี่ยนแปลงไปเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจากเดิมในสังคมอุตสาหกรรม มนุษย์เป็นเพียงกรรมกรที่ใช้แรงงานซึ่งไม่มีทักษะอะไรมากมาย แต่ในสังคมความรู้ ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญ และมีอยู่ในสมองของมนุษย์ โลกยุคเกษตรกรรมนั้นอาวุธที่เป็นฐานอำนาจสำคัญก็คือ ที่ดิน และแรงงาน โลกในยุคอุตสาหกรรมเงินทุนถือได้ว่าเป็นฐานอำนาจหลัก เพราะต้องใช้เงินทุนเป็นปัจจัยในการจ้างแรงงาน ซื่อเครื่องมือเครื่องจักร แต่เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคสารสนเทศนั้น โลกต้องใช้ความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญ

(สิปปนนท์ เกตุทัต, 2543. หน้า 18) ความรู้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความมั่งคั่งเป็นปัจจัยใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะกำหนดโฉมหน้าของสมรรถภูมิการแข่งขัน ซึ่งประเทศไทยต้องเผชิญ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543. หน้า 4) โลกอนาคตจึงเรียกร้องให้ทั้งปัจเจกชน หน่วยธุรกิจ และประเทศต้องการ “ ความรู้ ” ที่ทันสมัย ถูกต้องครบถ้วนและมีความแม่นยำ เพื่อนำไปสู่การเสนอสินค้าและบริการที่ดีกว่า ถูกกว่า และรวดเร็วกว่าและเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน อีกทั้งยังต้องมีสมรรถนะในการปรับตัวอย่างทันท่วงที เพื่อรองรับความผันผวนของตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภค ที่มีการเปลี่ยนแปลงและไม่แน่นอน และองค์กรต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะสนองตอบความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ธุรกิจจำเป็นต้องสร้างนวัตกรรมธุรกิจต่าง ๆ จึงต้องแข่งขันในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ เพื่อจะเป็นผู้นำในตลาด เพื่อสร้างโอกาสในการครอบครองช่องว่างในตลาดที่ยังไม่มีใครครอบครอง (Miche Market) นวัตกรรมจะกลายเป็นอาวุธที่จะใช้ทะลุทะลวงช่องว่างการตลาดที่มีอยู่ ความคิดสร้างสรรค์และการผลิตนวัตกรรมกลายเป็นปัจจัยกำหนดความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องอาศัยความรู้เป็นพื้นฐาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543. หน้า 6) ปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นสิ่งที่พื้นฐานก็คือ ทักษะความรู้ ที่จะสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ภายใต้เงื่อนไขเศรษฐกิจระบบใหม่ ความรู้ทำให้เข้าใจกับสภาพแวดล้อมซึ่งมีความสลับซับซ้อน การจัดการความรู้หรือระบบสารสนเทศนั้น จะเป็นสัญญาณเตือนภัยทางธุรกิจช่วยให้สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ที่เคลื่อนเข้าสู่หมู่บ้านโลกเดียวกัน (Global Village) ดังนั้นความรู้ถือได้ว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐานของสังคมความรู้ หรือสังคมเศรษฐกิจความรู้ และคนในสังคมที่เป็นแรงงานความรู้ (Knowledge Worker)

เมื่อต้นศตวรรษนี้แรงงานที่มีความรู้จะมีจำนวนถึงหนึ่งในสามหรือมากกว่านั้นของแรงงานทั้งประเทศอเมริกา แรงงานที่มีความรู้นี้มีคุณสมบัติที่แตกต่างกับคนงานที่ใช้แรงงานและยากที่จะสร้างคุณสมบัตินี้ขึ้นมา เพราะงานที่ใช้ความรู้ไม่ใช่งานที่ใช้ประสบการณ์เป็นหลัก (Experience-Based) อย่างงานที่ใช้มือแต่เป็นงานที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ (Learning - Based) ดังนั้นแรงงานที่มีความรู้ต้องผ่านกระบวนการศึกษาหรือผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนงานในโรงงานไม่สามารถโยกย้ายเข้ามาทำงานในลักษณะของงานที่ใช้ความรู้ได้ แรงงานที่มีความรู้จะไม่ได้เป็นประชากรส่วนใหญ่ของสังคมความรู้ แรงงานที่มีความรู้สามารถเข้าถึงงาน และสถานะทางสังคมได้โดยอาศัยการศึกษาในระบบ (Formal Education) และไม่อาจจะเรียนรู้จากการฝึกงานได้ ดังนั้นการศึกษาในระบบเท่านั้นที่สามารถผลิตแรงงานที่มีความรู้ได้ การศึกษาจะกลายเป็นศูนย์กลางของสังคมการเรียนรู้และโรงเรียน มหาวิทยาลัยถือเป็นสถาบันหลักของสังคม

การเรียนรู้ จะมีคำถามอยู่เสมอในสังคมการเรียนรู้ว่าความรู้คืออะไรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน คุณภาพของการเรียนการสอนจะเป็นอย่างไร ส่วนผสมทางการศึกษาอะไรบ้างที่จำเป็นสำหรับทุกคน คำถามต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นศูนย์กลางของความสนใจ สังคมการเรียนรู้ การได้มาโดยเฉพาะความรู้ชั้นสูงจะเป็นการได้มาโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อเนื่องที่จัดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการ ในสังคมการเรียนรู้ความรู้เป็นสิ่งที่มิได้ใช้งานไม่ใช่เรียนไปเพื่อรู้เท่านั้น งานบางอย่างต้องการความรู้ไม่มากนักแต่บางงานต้องใช้ความรู้ทางทฤษฎีชั้นสูง เช่น งานที่ต้องใช้ความรู้ทางธุรกิจ การวิจัยตลาด การวางแผน ผลิตภัณฑ์ หรือการออกแบบการผลิต ความรู้ที่มีไว้เพื่อใช้งานจะเป็นความรู้ที่เฉพาะเจาะจงและยังมีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้นเท่าไรก็ยังมีประสิทธิภาพเท่านั้นในสังคมความรู้ แรงงานที่มีความรู้จะเป็นกลุ่มแรงงานที่ใหญ่ที่สุดและเป็นชนชั้นนำของสังคม

การใช้ความรู้ในสังคมความรู้ ก็คือการทำงานเป็นทีมซึ่งกลายเป็นสิ่งที่ทำงานได้จริงมากกว่าตัวบุคคล เมื่อบุคคลคนเดียวที่มีความรู้เฉพาะมักจะทำอะไรไม่ได้มากนัก ดังนั้นต้องรวมความรู้เฉพาะทางของแต่ละคนเข้าด้วยกันเป็นทีม ทีมจะกลายเป็นเครื่องมือที่ทรงประสิทธิภาพในสังคมการเรียนรู้ ซึ่งองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะอำนวยความสะดวกให้แรงงานที่มีความรู้สามารถแปลงความรู้เฉพาะทางให้กลายเป็นการกระทำที่มีผลผลิตภาพได้ ในสังคมความรู้นั้น แรงงานที่มีความรู้จะเป็นผู้ที่ครอบครองเครื่องมือในการผลิตเอง เช่น นักวิจัยตลาดจำเป็นต้องมีคอมพิวเตอร์เป็นของตนเอง และสามารถนำติดตัวไปได้ทุกแห่งส่วนที่เป็นต้นทุนในการผลิตจริง ๆ ก็คือแรงงานที่มีความรู้และความรู้เกี่ยวกับตลาด สถิติ และวิธีการนำสารสนเทศจากการวิจัยตลาดไปปรับใช้ให้เป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจ ในสังคมอุตสาหกรรมคนงานต้องการนายทุนมากกว่าที่ตัวนายทุนต้องการคนงาน แต่ในสังคมความรู้นั้น องค์กรต้องการแรงงานที่มีความรู้มากกว่าแรงงานคน ดังนั้น องค์กรต้องใช้วิธีการตลาด เพื่อสามารถดึงดูดแรงงานที่มีความรู้เข้ามาให้ได้ตามคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นแรงงานที่มีความรู้ต้องเรียนรู้ว่าองค์กรต้องการอะไร ในขณะที่เดียวกันที่องค์กรเองต้องเรียนรู้ให้ได้เช่นกันว่า แรงงานที่มีความรู้จำเป็นต้องมีอะไรบ้าง อยากได้อะไรบ้างและคาดหวังอะไรบ้าง สำหรับองค์กรการเรียนรู้ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความรู้ทำให้องค์กรไม่มีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนถือว่าเป็นเพียงเพื่อนร่วมงานเท่านั้น และความรู้ในสังคมความรู้นั้นจะเป็นความรู้ได้ก็ต่อเมื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงแล้วเท่านั้นการที่ความรู้เป็นตัวสร้างสรรค์เศรษฐกิจโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ซึ่งความรู้เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจโลก มาตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศญี่ปุ่นรุ่งเรืองขึ้นมาได้ก็เพราะนำความรู้มาใช้ประโยชน์โดยเฉพาะในการจัดการและการฝึกอบรมตามที่ได้มีการพัฒนาขึ้นแล้วในประเทศยุโรปและอเมริกา กระบวนการต่าง ๆ เริ่มขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1950 พอในปี 1960 ได้สร้างระบบเศรษฐกิจของญี่ปุ่นให้เข้มแข็งมาได้และสามารถไปแข่งกับตลาดโลกได้ ซึ่งในปัจจุบันความได้เปรียบในเรื่องค่าแรงมีราคาถูก ผลิตภัณฑ์

คุณภาพสูงไม่สามารถสร้างความได้เปรียบอีกแล้ว แต่การนำกระบวนการดังกล่าวมาใช้และการใช้ความรู้ขั้นสูงไม่ว่าจะเป็นด้านการตลาด การวิจัยด้านวิศวกรรมจะสามารถไปสู่ผลลัพธ์ดังกล่าวได้ในระยะเวลาที่สั้นลง

จากความสำคัญของการจัดการความรู้ สามารถสรุปได้ว่าโลกในยุคแห่งการแข่งขัน ชุมชน สังคม องค์กรมีการเตรียมตัวเพื่อพร้อมรับการปรับเปลี่ยนและเข้มแข็ง เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมที่มีการใช้และสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองสังคมนั้นก็จะกลายเป็น “สังคมอุดมปัญญา” ได้ในที่สุด

ประโยชน์ของการจัดการความรู้

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548. หน้า 64-66) กล่าวถึงประโยชน์การจัดการความรู้ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การจัดการความรู้ช่วยเพิ่มผลผลิต พัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ดีขึ้นเพิ่มประโยชน์กับบุคคลและความคิด นวัตกรรม การเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงและเพิ่มสินทรัพย์ความรู้ขององค์กร
2. ประโยชน์ของการจัดการความรู้โดยทั่วไป
 - 2.1 เพิ่มศักยภาพขององค์กร ช่วยในการจัดการความเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องรักษาตำแหน่งของการเป็นผู้นำในยุคสังคมเศรษฐกิจความรู้
 - 2.2 ปรับปรุงความรับผิดชอบและการลดต้นทุน
 - 2.3 เพิ่มการเรียนรู้และนวัตกรรมผ่านกระบวนการจัดการความรู้และมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง
 - 2.4 การเรียนรู้ที่มีความสะดวกจะเป็นการสร้างให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน
 - 2.5 ช่วยในการจัดความรู้ที่เป็นพื้นฐานขององค์กร โดยการสร้างระบบติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็ว
 - 2.6 การลดต้นทุนและการเพิ่มผลผลิต โดยการจัดการกับการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.7 ปรับปรุงความสามารถในกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีความคล่องตัว
 - 2.8 จัดการกับตราสินค้า (Brand) ภาพลักษณ์ และสถานภาพขององค์กรในตลาดให้อยู่ในแถวหน้า
 - 2.9 ช่วยในการคัดกรองความรู้และประหยัดต้นทุน

3. ประโยชน์ของการจัดการความรู้กับองค์กร

3.1 ช่วยในการเพิ่มผลผลิตและผลกำไร

3.2 ช่วยพัฒนาและรักษาแรงงานความรู้และหุ้นส่วน

3.3 ช่วยในการจัดการห่วงโซ่แห่งคุณค่าอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเพิ่ม

ศักยภาพในการแข่งขัน การขาย การตลาด การสนับสนุนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีคุณค่าสูงขึ้น

3.4 ช่วยในการค้นหาความคาดหวังของลูกค้า และเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ

3.5 กระจายวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในทุก Business Function ในการจัดการกับสายการผลิตที่สูงสุด

4. ประโยชน์ของการจัดการความรู้กับสถานศึกษา

4.1 เป็นการเปลี่ยนการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาโดยการเข้าถึงศูนย์ความรู้ และขยายเขตแดนของมหาวิทยาลัยสู่โลกกว้าง

4.2 ช่วยในการจัดการเรียนรู้ทางไกล และ E-Learning ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.3 ให้มีการทำงานระหว่างนักเรียนและครูระหว่างสถาบันทำงานร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกัน

4.4 ช่วยจำลองประสบการณ์การเรียนรู้ ทำให้เข้าใจในเนื้อหา นั้น ๆ มากขึ้น

4.5 ปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเองและศักยภาพในการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

5. ประโยชน์ของการจัดการความรู้กับรัฐบาล

5.1 ช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความฉลาดมากขึ้น

5.2 ปรับปรุงมาตรฐานคุณภาพชีวิตให้มีทุนทางปัญญา

5.3 ลดปัญหาในการแสวงหาสารสนเทศ

5.4 ช่วยจัดการความรู้ของชุมชน การเริ่มต้นโดย E-Governance ในการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมความรู้

อรรถวิทย์ ฌ ตะกั่วทุ่ง (2549. เว็บไซต์) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับทุกส่วนขององค์กร

2. สร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างเต็มที่

3. เพิ่มคุณภาพและลดรอบเวลาในการให้บริการ

4. ลดค่าใช้จ่าย โดยกำจัดกระบวนการที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับงาน

5. ให้ความสำคัญกับความรู้ของบุคลากรและให้ค่าตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสม

เป้าหมายของการจัดการความรู้ อาจกล่าวได้ว่า เป็นการจัดการเพื่อให้คนที่ต้องการใช้ความรู้ได้รับความรู้ ในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในการทำงานจริงหน่วยงานต้องพิจารณาที่จะต้องทำอะไรที่จะให้มีการถ่ายโอนความรู้ในการทำงานของคนเดิมไปสู่คนใหม่เพื่อให้การทำงานไม่ติดขัดหากมีการลาออกของคนเดิม

วีระพจน์ กิมาคม (2549. เว็บไซต์) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร
2. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญา ในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุ ลาออก หรือเสียชีวิต
3. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด
4. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กร
5. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็วและดีขึ้น เพราะมีสารสนเทศ หรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการ เหตุผล และน่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ
6. ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน
7. เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการทำงานก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทัน่วงที
8. แปรรูปความรู้ให้เป็นทุน ซึ่งเป็นการสร้างความท้าทายให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการจากความรู้ที่มี เพื่อเพิ่มคุณค่า และรายได้ให้กับองค์กร
9. เพื่อการสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายของจินตนาการที่ยิ่งใหญ่
10. เปลี่ยนวัฒนธรรม จาก วัฒนธรรมอำนาจในแนวดิ่ง ไปสู่วัฒนธรรมความรู้ในแนวราบของทุกคนมีสิทธิในการเรียนรู้เท่าเทียมกัน

จากประโยชน์ของการจัดการความรู้ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การจัดการสามารถเพิ่มศักยภาพทางความคิดของบุคคลในองค์กร ซึ่งได้มาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประยุกต์และปรับใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรมให้เกิดทรัพย์สินทางความรู้ขององค์กรและนำมาซึ่งผลผลิตที่มีประสิทธิภาพขององค์กร

องค์ประกอบของการจัดการความรู้

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2549. เว็บไซต์) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแปรข้อมูล (Data) เป็นข้อสนเทศ (Information) แปรข้อสนเทศเป็นความรู้ (Knowledge) และใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติการ (Action) โดยที่ไม่หยุดอยู่แค่ระดับความรู้ แต่จะยกระดับไปถึงปัญญา (Wisdom) คุณค่า ความดี ความงามในระดับข้อมูลมีการบันทึกข้อมูลจากการทำงาน มีการค้นหาหรือขุดค้น (Mining) รวบรวมข้อมูล นำมาตรวจสอบกรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และสำคัญต่องานขององค์กร นำมาจัดหมวดหมู่เพื่อให้ประมวล เป็นข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ ให้ค้นหาได้ง่าย นำไปสู่การจัดการบริการข้อมูล มีกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลกระบวนการแปรหรือประมวลข้อมูลไปเป็นสารสนเทศ ประกอบด้วย การกรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่แม่นยำ และเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น นำมาตีความ หรือจัดรูปแบบ (Pattern) ภายใต้กรอบบริบท (Context) ของเรื่องนั้น ๆ ในระดับข้อสนเทศมีการเลือก จัดหมวดหมู่ จัดหีบห่อ (ให้เหมาะและยวนใจผู้ใช้) จัดเก็บ ให้บริการ ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และนำไปใช้ประโยชน์ กระบวนการแปรข้อสนเทศไปเป็นความรู้ เป็นกระบวนการภายในคน และกระบวนการระหว่างคน โดยนำข้อสนเทศมาตีความเปรียบเทียบกับบริบทขององค์กร เป้าหมายขององค์กร และสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้เป็นความรู้โดยที่ความรู้ที่นั้นอาจมีพลังในระดับของการทำนาย ในระดับความรู้มีการดำเนินการส่งเสริมหรือ สร้างเงื่อนไขให้เกิด การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ภายในองค์กร ไม่มีการปิดบังความรู้ มีการยกระดับความรู้ให้ลึกซึ้งหรือเชื่อมโยงขึ้น อาจยกระดับขึ้นไปถึงความเข้าใจในกระบวนการที่คนใหม่ มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย ประกอบการตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในหลาย ๆ ทางเลือก หรือใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสมความมุ่งหมายแล้วเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำนั้น (เกิดปัญญา) และภาคี ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ได้รับผลจากความสำเร็จและเกิดปิติสุข เมื่อมีการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อกิจการใดกิจการหนึ่งก็มีการสังเกตและเก็บข้อมูลจากกิจกรรมนั้นนำไปแปรเป็นข้อสนเทศและความรู้ สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้นเป็นวัฏจักรหมุนเวียนไม่รู้จบ เป็นวัฏจักรแห่งการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาการและปัญญา

การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคล องค์กร เครือข่าย และพัฒนาสังคมในภาพรวมในยุคสังคมเศรษฐกิจบนฐานความรู้ การจัดการความรู้มีอยู่แล้วตามธรรมชาติในทุกคน ทุกองค์กร ทุกเครือข่าย และทุกสังคม แต่เป็นการจัดการความรู้ที่ทำโดยไม่มีระบบแบบแผน ขาดพลัง

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548. หน้า 74–90) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้แต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของความรู้ (Knowledge Goals)

การวางเป้าหมายด้านการสร้างฐานข้อมูลและความรู้ จะเป็นตัวกำหนดงานในด้านการจัดการความรู้ สิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรหรือหน่วยงานควรจะสร้างศักยภาพ และความสามารถในด้านใดและจะสร้างให้อยู่ในระดับใดการวางเป้าหมายในเรื่องของการกำหนดเป้าหมายของความรู้ และข้อมูลทั่วไปที่ทุกคนในองค์กรจะต้องทราบ จะช่วยสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมในการเฝ้าหาความรู้ ซึ่งในการพัฒนาและการให้ความรู้ในการทำงานต่าง ๆ นี้เอง เป็นเงื่อนไขขั้นพื้นฐาน ที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการข้อมูล และองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.1 การวางเป้าหมายในด้านความรู้ในเชิงนโยบาย (Strategic Knowledge Goals) สิ่งนี้จะเป็นตัวกำหนดศักยภาพหลัก ๆ ขององค์กร และจะเป็นตัวกำหนดความต้องการด้านข้อมูลและความรู้ขององค์กรในอนาคต และจะเป็นตัวกำหนดศักยภาพและความสามารถที่ต้องการที่จะให้มีขึ้นในองค์กรในอนาคต ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่จะทำให้กระบวนการวางแผนงาน ที่มีอยู่เดิมขององค์กรขยายขึ้น

1.2 การวางแผนในด้านการขยายฐานข้อมูล และองค์ความรู้ขององค์กรในเชิงการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานจริง (Operational Knowledge Goals) ในการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติจริงนี้ จะทำให้แผนที่เขียนขึ้นในเชิงนโยบายเปลี่ยนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติจริง เพื่อขยายฐานข้อมูลและองค์ความรู้ การทำให้เอกสารภายในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายการสร้างระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในองค์กร หรืออาจจะเป็นการกำหนดระดับทักษะทางภาษาที่พนักงานจะต้องมี เป็นต้น

แดเนียล วาสเซลลา (Daniel Vassela) CEO ของบริษัท Novartis ซึ่งเป็นบริษัทที่เพิ่งจะรวมกิจการกับบริษัท Ciba and Sandoz มองว่า การรวมกิจการก็คือ การรวมข้อมูลและองค์ความรู้นั่นเอง และได้กำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบายหลักขององค์กรว่า “ความสำเร็จในการที่จะสร้างความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของศักยภาพในการแจกจ่ายและรวบรวมข้อมูลและองค์ความรู้จากทุกหน่วยงานขององค์กรมาใช้ได้ดีกว่าและเร็วกว่าองค์กรคู่แข่ง”

จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงนำมาสู่การกำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ ซึ่งหมายถึงการกำหนดบทบาทในด้านการจัดการความรู้ขององค์กร โดยการจัดตั้งคณะกรรมการสำหรับการให้การศึกษา การสร้างเครือข่ายและการสร้างศูนย์ความรู้ภายในองค์กร เป้าประสงค์หลักขององค์กรคือการแปลงองค์ความรู้ และข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาจากทุกหน่วยงานมาเป็นสินทรัพย์ขององค์กร โดย

- ให้ประโยชน์จากข้อมูลและองค์ความรู้จากทุกหน่วยงานขององค์กร โดยมีให้ขอบเขตหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานมาเป็นข้อจำกัด
- จัดทำฐานข้อมูลที่ง่ายและสะดวกต่อการเข้าถึง

- กำจัดเงื่อนไขด้านเวลาและระยะทางในการสื่อสาร
- กระตุ้นให้เกิดการบรรยายและเห็นคุณค่าให้การแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลและองค์

ความรู้

2. การระบุองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม (Knowledge Identification)

ก่อนการลงทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพใหม่ขององค์กร องค์กรควรจะทราบอย่างชัดเจนก่อนว่า องค์กรมีข้อมูล มีความรู้ ความชำนาญอะไรบ้าง องค์กรขนาดใหญ่จำนวนมากในบางครั้งยังไม่ทราบว่าตัวเองมีข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด การที่องค์กรไม่ทราบถึงทรัพยากรความรู้ และข้อมูลที่ตนเองมีอยู่ทำให้การจัดการความรู้เกิดความยุ่งยาก มีความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่ตรงกัน การนำระบบต่าง ๆ เข้ามาใช้ เช่น Restructuring , Downsizing , Reengineering ทำให้เกิดความไม่แน่ใจในองค์กรในหลายกรณี อาจส่งผลให้เกิดความเสียหาย ต่อเครือข่ายในการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรภายในองค์กร การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดการจัดระบบความรู้ที่มีความโปร่งใสทั้งภายในและภายนอก และช่วยสนับสนุนการค้นหาข้อมูลและความรู้ของพนักงานในองค์กรทำได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

แนวทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยการจัดทำแผนที่ข้อมูลและความรู้ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเข้าถึงฐานข้อมูลขององค์กร ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันทำให้เกิดวิธีใหม่ ๆ ในการที่จะเข้าถึงฐานความรู้ที่หลากหลายได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในความก้าวหน้าทางอินเทอร์เน็ต แต่การอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเดียวก็ไม่สามารถแก้ปัญหาด้านความโปร่งใสของข้อมูลและความรู้ได้ทั้งหมด การจัดการความรู้ต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ การอภิปรายระหว่างบุคคลกับองค์กรต้องจัดและเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างผู้ให้ความรู้และผู้รับความรู้ องค์กรส่วนใหญ่ไม่มีระบบที่มาช่วยในการดึงข้อมูลและความรู้ที่สำคัญขององค์กรออกมาให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3. การจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ในปัจจุบันได้มีการเพิ่มทวีขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การที่องค์กรสามารถแสวงหาข้อมูล สารสนเทศและความรู้ทั้งหมดได้เอง แต่การแสวงหาความรู้ที่ต้องการนั้นกลับเป็นเรื่องที่ยากหรืออาจจะเป็นไปไม่ได้ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องใช้การซื้อข้อมูลจากแหล่งข้อมูลแทน ดังนั้นองค์กรต้องมียุทธวิธีในการซื้อข้อมูลซึ่งสามารถแบ่งวิธีการในการซื้อข้อมูลออกเป็น 4 ช่องทาง คือ การได้ข้อมูลและความรู้มาจากองค์กรอื่นซึ่งการนำข้อมูลและความรู้จากบุคคลหรือองค์กรอื่นมาเป็นขององค์กรเรานั้น เป็นวิธีการที่ดีวิธีหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร ทางเลือกหนึ่ง คือ การเข้าไปซื้อหรือเข้าไปครอบครององค์กรที่เป็นองค์กรชั้นนำในแง่

การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในแขนงที่องค์กรต้องการขยายฐานความรู้ อีกทางเลือกหนึ่งคือการแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ

ดังนั้น การจัดหาความรู้ คือ กระบวนการหรือวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้ เมื่อองค์กรประเมินตนเองว่ายังไม่รู้เรื่องอะไร องค์กรก็ต้องจัดหาความรู้ดังกล่าวมาเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กร องค์กรหลายแห่งมีห้องสมุดหรือศูนย์ความรู้ ซึ่งจะมีหน้าที่เติมเต็มความรู้ให้กับองค์กรในการติดตามความรู้จากแหล่งความรู้ที่มีการผลิตขึ้นอย่างมากมาย และคัดเลือกทรัพยากรความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้องค์กรนั้น ๆ มีความสามารถในการเข้าถึงความรู้ในองค์กรของตนเองได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งความรู้ที่นั้นอาจจะอยู่ในรูปของความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) อาจจะอยู่ในแหล่งทรัพยากรภายนอกองค์กร เช่น ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ความชำนาญทางเทคโนโลยีหรือกลยุทธ์ทางการตลาด ความรู้อาจจะซื้อมาก็ได้หรือความรู้ได้มาจากองค์กรอื่น ๆ เช่น การสร้างความชำนาญหรือการเยี่ยมมาในช่วงเวลาที่แน่นอน ซึ่งส่วนใหญ่เพื่อใช้ในการตัดสินใจทางธุรกิจ ความรู้ความสามารถสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.1 การซื้อความรู้ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหรือองค์กรใช้เงินในการซื้อความรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองและองค์กร เช่น ศูนย์ความรู้ได้จัดซื้อหนังสือ หรือฐานข้อมูลที่จะช่วยพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในการเพิ่มวิสัยทัศน์ ทักษะความสามารถใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

3.2 การขอเช่าความรู้ คือ วิธีการเช่าโดยการที่บริษัทให้เงินสนับสนุนการวิจัยแก่มหาวิทยาลัยหรือสถาบันต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนการได้สิทธิ์เป็นผู้ใช้ผลการวิจัย การให้เช่าแหล่งกำเนิดความรู้ เช่น การจ้างบุคลากรมาเป็นที่ปรึกษาโครงการเพื่อให้บุคคลนั้นแบ่งปันความรู้ร่วมกันกับบริษัทหรือเพื่อให้บริษัทนำความรู้ของบุคคลนั้นไปใช้แก้ปัญหาบางอย่างได้ ซึ่งการให้เช่าความรู้จะเกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดความรู้ในระดับใดระดับหนึ่ง แม้ว่าแหล่งความรู้จะอยู่เพียงชั่วคราวแต่ความรู้บางอย่างสามารถคงอยู่กับองค์กรได้เป็นเวลานาน

3.3 จัดตั้งแผนกการจัดการความรู้ส่วนใหญ่บริษัทต่าง ๆ นิยมจัดทำ คือ การจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรง ที่เห็นโดยทั่วไปก็คือการตั้งแผนกวิจัยและพัฒนา เป้าหมายหลักก็เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ และการจัดตั้งห้องสมุดในหน่วยงานก็ถือว่าเป็นแผนกวิจัยและพัฒนา เพราะคาดว่าห้องสมุดจะให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่บริษัท การสร้างความรู้และการเคลื่อนย้ายความรู้เป็นเรื่อง ที่ยุ่งยาก ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้สร้างความรู้และผู้ใช้ความรู้

3.4 การจัดตั้งทีมสร้างความรู้ คือ การนำคนที่มีความรู้ที่หลากหลายมาอยู่รวมกันเพื่อแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งเพื่อให้ทุกคนรวมกันในการแสวงหาคำตอบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เนื่องจากแต่ละคนในกลุ่มไม่คุ้นเคยในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ดังนั้น ทุกคนต้องพัฒนาแนวคิดใหม่ร่วมกันหรือไม่ต้องผสมผสานเข้าด้วยกัน ถึงแม้ว่าการระดมคนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

มาทำงานด้วยกันจะสามารถสร้างความรู้ได้ชนิดที่วิธีการอื่น ๆ ไม่สามารถสู้ได้แต่ก็มีเงื่อนไขในเรื่องเวลาและทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ

3.5 การปรับตัวขององค์กร องค์กรต้องมีสัญญาณเตือนภัยถึงความเปลี่ยนแปลงของคู่แข่ง เช่น ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ทั้งสิ้น เพราะบริษัทหรือองค์กรที่ไม่มีการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงย่อมไปไม่รอด ความสามารถในการปรับตัวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ

3.5.1 องค์กรต้องมีทรัพยากรและมีศักยภาพเดิมที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์แบบใหม่ได้ โดยเฉพาะต้องค้นคว้าให้ได้ว่าใครเป็นบุคคลที่มีบทบาทและทักษะสำคัญ และสร้างศูนย์ความรู้ของตนขึ้นมาจัดการดูแลกันเอง

3.5.2 องค์กรต้องเปิดกว้างรับการเปลี่ยนแปลง

3.6 การสร้างเครือข่ายความรู้ ความรู้ความสามารถเกิดขึ้นได้จากเครือข่ายในบริษัทหรืออาจจะเกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการก่อนแล้วค่อยปรับให้เป็นทางการต่อไป เครือข่ายในที่นี้ก็คือชุมชนความรู้ โดยบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมารวมกันเพื่อสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การสนทนาของเครือข่ายก็จะสามารถสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาได้หากบริษัทมีสินค้าหลักคือความรู้โดยตรง ที่ปรึกษาจะเน้นการจัดระเบียบให้กับเครือข่ายและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีแก่ผู้ที่ทำหน้าที่การจัดการความรู้ หากบริษัทไม่ดำเนินการเกี่ยวกับความรู้โดยตรง เครือข่ายเหล่านี้จะเปรียบเสมือนช่องทางในการส่งเสริมความคิดใหม่ที่สำคัญ กระบวนการนำไปสู่การสร้างความรู้

4. การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development)

การพัฒนาความรู้เป็นงานด้านการบริหารจัดการ ที่มุ่งที่จะพัฒนาความรู้ทั้งภายในและจากภายนอก โดยจัดหาความรู้เข้ามาสู่องค์กรเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับพนักงาน ทั้งที่เป็นรายบุคคลและสำหรับพนักงานทั่วทั้งองค์กร

การพัฒนาความรู้ของบุคลากรเป็นรายบุคคล กระบวนการนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นองค์ประกอบทั้งที่ไม่เป็นระบบและหลากหลายคาดเดาได้ยาก ส่วนองค์ประกอบด้านกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาอาจถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีผลการดำเนินการเป็นระบบระเบียบ ระบบการจัดการความรู้ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้เกิดกระบวนการทั้งสองประเภทอาจจะกระทำผ่านเครื่องมือแบบเดิม เช่น ระบบการนำเสนอผลงานขององค์กร เป็นต้น

การพัฒนาความรู้แบบบูรณาการทั้งระบบ กระบวนการนี้จะเกิดขึ้นได้จากกระบวนการกลุ่มจากการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องแน่ใจว่า กลุ่มหรือทีมคณะทำงานที่จัดขึ้น

นั้นบุคลากรแต่ละคนในกลุ่มจะมีข้อมูล และความรู้ที่จะสามารถส่งเสริมซึ่งกันและกัน และเชื้อให้เกิดพัฒนาการการทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ยิ่งไปกว่านั้น ต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานกลุ่มที่จะเชื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกัน อย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้เกิดการบูรณาการความรู้จากบุคลากรในกลุ่ม ส่งผลให้มีการหล่อหลอมความคิดเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดีกว่าการคิดของคน ๆ เดียว การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการดังกล่าว อาจจะมีวิธีการต่างกัน เช่น สร้างฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บความคิดสำหรับบุคลากรและสร้างเวทีสำหรับการเรียนรู้ สร้างศูนย์พัฒนาศักยภาพ เป็นต้น ในการทำกระบวนการกลุ่มในแต่ละครั้ง อาจมีการบันทึกสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกลุ่ม และส่งต่อบันทึกนั้นไปให้กลุ่มที่จะมาทำงานในครั้งต่อไป เพื่อจะเชื้อให้เกิดการต่อยอดของความคิดได้

5. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer and Distribution)

การทำให้ข้อมูลและความรู้ความสามารถเข้าถึงพนักงานทุกคนได้ง่าย นักจัดการความรู้ต้องตอบคำถามที่สำคัญคือ ใครควรได้ข้อมูลอะไร และควรได้รับรายละเอียดมากน้อยเพียงใด เพราะมิใช่ทุกคนที่ต้องการข้อมูลทุกประการ การเผยแพร่ข้อมูลและความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่เป็นสื่อที่มีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ภายในองค์กร การติดตั้งอินเทอร์เน็ตหรืออินทราเน็ตทำให้การกระจายข่าวสารข้อมูลได้มีโอกาสไปถึงพนักงานอย่างเป็นทางการและทั่วถึง ซึ่งวิธีดังกล่าวก็เป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถติดต่อได้สองทาง การเผยแพร่ความรู้และข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่จะเกิดผลดีในแง่คุณภาพและประหยัดเวลาเท่านั้น ยังจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า การเผยแพร่ความรู้สู่องค์กรอย่างเป็นทางการทำให้พนักงานสามารถเลือกรับข้อมูลและความรู้นั้นได้จากหลายแหล่ง ช่วยทำให้ผลตอบรับหรือความพึงพอใจในการได้รับข้อมูลดังกล่าว นอกจากนี้ยังสามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการใช้ความรู้ได้อีกทางหนึ่ง

6. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Preservation)

เมื่อองค์กรได้รับข้อมูลความรู้และมีการจัดการเผยแพร่ไปยังพนักงานแล้ว สิ่งที่จะต้องกระทำต่อไป คือ จะต้องมียุทธศาสตร์การจัดเก็บที่ดี หลายองค์กรมักจะมีปัญหาที่คือภายหลังจากผ่านการปรับปรุงองค์กรด้วยระบบต่าง ๆ แล้ว ข้อมูลและความรู้บางประการขององค์กรอาจสูญหายไป การสูญหายของข้อมูลเหล่านี้นับเป็นความสูญเสียอย่างยิ่งสำหรับองค์กร โดยเฉพาะถ้าเป็นการสูญเสียเครือข่ายข่าวสารข้อมูลที่สำคัญ แต่องค์กรมักจะไม่มองข้ามไปคือเครือข่ายข้อมูลที่จัดเก็บไว้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อป้องกันมิให้เกิดการสูญเสียนั้น องค์กรจะต้องเลือกระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพอย่างระมัดระวัง ต้องให้แน่ใจว่ามีระบบจัดเก็บที่ดีและให้มีการปรับปรุงความรู้ต่าง ๆ มีการนำเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ฐานข้อมูลมีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เครื่องมือการจัดเก็บความรู้ที่สำคัญ ได้แก่

- มีการจัดบันทึกอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบในขั้นตอนการพัฒนาโครงการแต่ละโครงการ
- มีการจัดทำแผนที่ระบุความต้องการและคำถามสำคัญของลูกค้า เก็บรวบรวมความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ บทเรียนต่าง ๆ ที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง
- มีการจัดทำสมุดหน้าเหลืองขององค์กรซึ่งจะเป็นวิธีที่ดีและง่ายต่อการค้นหาข้อผู้เชี่ยวชาญ และรายละเอียดเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ

กระบวนการจัดเก็บความรู้ จะเกี่ยวข้องกับทั้งความรู้จากพนักงานรายบุคคลและจากการทำงานร่วมกันที่หลากหลาย และนอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลที่มาจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ซึ่งทั้งสามแหล่งก็ต้องมีการตรวจสอบว่ามีคุณค่าต่อองค์กร และทั้งส่วนที่ไม่เป็นประโยชน์ไปในระดับบุคคล จะจัดเก็บความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการทำงานต่าง ๆ ควรจะจัดเก็บไว้ในองค์กร ความรู้และข้อมูลจากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม องค์กรควรจัดเก็บสิ่งที่เป็นหลักฐานและข้อมูลในด้านขั้นตอนและกระบวนการการทำงาน และควรจะมีการจัดเก็บความรู้ในเชิงประวัติศาสตร์และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ในการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นระบบที่มีบทบาทสำคัญในการเก็บรักษาความรู้ที่ได้จากการทำงานในอดีตขององค์กรเป็นระบบที่จะประกันได้ว่า เมื่อบุคลากรมีความต้องการความรู้แล้วสามารถที่จะเข้าถึงความรู้เหล่านี้ได้ในอนาคต สิ่งที่ต้องจดจำไว้เสมอคือ ระบบการจัดเก็บความรู้เป็นกระบวนการที่ต้องมีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่มีระบบการจัดเก็บความรู้ที่ขาดการปรับปรุง และมีได้ทำให้ทันสมัยอยู่เสมอ ก็เสมือนหนึ่งว่าองค์กรไม่ได้มีระบบการจัดเก็บความรู้ไว้เลย

7. การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Usage)

การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง ความรู้ได้ถูกนำไปใช้ในกระบวนการผลิต ในความเป็นจริงแล้วสิ่งนี้เองที่เป็นหัวใจหรือเป็นเป้าประสงค์หลักในการจัดการความรู้ การระบุน้ำความรู้ที่สำคัญและการเผยแพร่ความรู้เหล่านั้นออกไปสู่พนักงานไม่ได้เป็นการรับประกันว่าความรู้เหล่านั้นจะถูกนำไปใช้ และถ้าหากไม่มีการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่องมีความเป็นไปได้สูงที่ระบบการจัดการความรู้จะเสื่อมถอยและเป็นการลงทุนไปมีแนวโน้มที่เสียเปล่า ผู้ที่จะเป็นผู้ใช้ความรู้ต้องตระหนักถึงประโยชน์ของการได้รับความรู้นั้น ต่อการพัฒนางานของตนให้บรรลุความสำเร็จจึงจะสามารถทำให้ผู้ใช้รู้นั้นเปลี่ยนพฤติกรรมและนำความรู้ที่ได้รับไปใช้จริงได้ กิจกรรมในการส่งเสริมการใช้ความรู้ เช่น การจัดงานสังสรรค์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างช่องทางภายในองค์กรในการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและใช้ความรู้ ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เพื่อสร้างเป็นศูนย์กลางความรู้ (Knowledge Center) ซึ่ง

จะรวมถึงทำเนียบรายชื่อและรายละเอียดของผู้เชี่ยวชาญคล้ายสมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง และผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์กรและป้ายประกาศแสดงวันและเวลาในการเสวนาทางอินเทอร์เน็ต

8. การวัดและการประเมินความรู้ (Knowledge Evaluation)

การวัดและการประเมินระบบฐานความรู้ เป็นงานที่ทำหายที่สุดในการจัดการความรู้ ตรงกันข้ามกับการบริหารทุนทางปัญญา การจัดการความรู้ไม่ได้มีเครื่องมือที่สามารถนำมาวัดหรือประเมินได้ชนิดตายตัวแน่นอน การประเมินการจัดการความรู้ในองค์กรขณะนี้ยังอยู่ในรุ่นบุกเบิก การวัดและการประเมินการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่วัดได้ยากพอสมควร เพราะไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยการวัดตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง นอกเหนือไปจากนั้นการลงทุนเพื่อจะวัดองค์ความรู้ดูเหมือนจะยากเกินไป อย่างไรก็ตามการวัดองค์ความรู้ก็นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญ เช่นเดียวกับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เคยพิสูจน์มาแล้วว่าการฝึกอบรมนั้นมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างไร

วิธีการวัดและประเมินผลความรู้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับมาตรฐานโดยปกติขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ และเกี่ยวข้องกับความหลากหลายมิติในการทำงานขององค์กรในด้านแนวทางการปฏิบัติงานจริงในการวัดนี้ เป้าประสงค์ของการมีองค์ความรู้ขององค์กรที่กำหนดไว้เดิม จะเข้ามาเป็นประโยชน์อย่างมากในเชิงการมองเห็นภาพชัดเจนเป็นรูปธรรม ตัวอย่างของวิธีการในการวัด เช่น การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรอันเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ระบบการจัดการความรู้จะได้รับการยอมรับและได้รับการตอบรับที่ดีได้ก็ต่อเมื่อมีระบบในการวัดตัวบ่งชี้หลักที่ง่ายต่อการเข้าใจและการนำไปใช้เท่านั้น

การจัดการความรู้กำลังเป็นสิ่งที่องค์กรสนใจ และนำมาใช้เพื่อผลประโยชน์ หรือกำลังจะถูกนำมากล่าวอ้างเพื่อผลประโยชน์บางอย่างเท่านั้น ดังนั้นบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในด้านนี้จึงต้องเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นอย่างแท้จริง การจัดการความรู้จะทำให้เราได้มีการประเมินองค์กรใหม่ ในแง่ของการมีทุนในด้านความรู้ เมื่อมีการจัดการความรู้ในองค์กรอาจจะทำให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาทสำคัญในองค์กรได้รับผลกระทบ เพราะองค์กรใช้ระบบการจัดการความรู้เข้ามาแทนผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรเข้าถึงได้ง่ายและจะทำให้คนที่เคยมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมีอิทธิพลน้อยลงแน่นอนที่ระบบนี้จะต้องมีศัตรูหรือผู้ต่อต้านอยู่โดยธรรมชาติ ดังนั้นการทำให้ระบบการจัดการความรู้ได้ผลต้องอาศัยความมุ่งมั่นของผู้บริหารอย่างแท้จริง

การจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องหยั่งรากลึกลงไปในโครงสร้างขององค์กร และลงไปในตัววัฒนธรรมขององค์กร เป็นงานที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับทุกหน่วยงานขององค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าการจัดการความรู้จะถูกลองว่าเข้าไปก้าวกายและก้าวล่วงงานของหลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นงานทรัพยากรบุคคล งานฝ่ายผลิต การวิจัยและพัฒนาทางด้าน

ข้อมูลและเทคโนโลยีหรืองานวางแผน ความมุ่งมั่นที่จะใช้ทรัพยากรความรู้ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นจะต้องปรับโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร เป้าประสงค์ในด้านการจัดการความรู้ จะต้องเข้าไปอยู่ในกลยุทธ์และแผนการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ขององค์กรและพนักงานจะต้องได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในการจัดการเกี่ยวกับข่าวสารข้อมูลหรือความรู้ที่มีมากจนเกินไป

6. การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

ความหมายของการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (2541 : 26 – 27) กล่าวว่า กัลยาณมิตร หมายถึง หลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือเกื้อกูล เน้นแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์โดยมุ่งหวังความสำเร็จ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วความเป็นกัลยาณมิตรหรือองค์คุณของกัลยาณมิตรยังประกอบด้วย ความน่ารัก (ในฐานะเป็นที่วางใจและสนิทสนม) ความน่าเคารพ (ในฐานะให้ความอบอุ่น เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย) ความน่ายกย่อง (ในฐานะที่ทรงคุณ คือ ความรู้ ภูมิปัญญา แท้จริง) ความรู้จักพูด (คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี) อุดหนุนต่อถ้อยคำ (พร้อมที่จะรับฟัง คำซักถามต่างๆ อยู่เสมอ ด้วยความอดทนไม่เบื่อ) กล่าวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งได้ และไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย

สุมน อมรวิวัฒน์ (2545 : 31) กล่าวว่า การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างเสริมสมรรถภาพของผู้บริหารและครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร และเป็นการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบ วิวัฒนาการนิเทศการศึกษาของประเทศไทยในช่วง 5 ทศวรรษ ได้ก้าวหน้าจาก การตรวจสอบและประเมินผลมาเป็นการดำเนินงานหลายรูปแบบเพื่อเสริมสร้างคุณภาพวิชาชีพครู การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้สามารถจัดระบบและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน การเชื่อมโยงกิจกรรมการสอนกับปัจจัยต่างๆ ที่เกื้อหนุนให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและเกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ในตัวผู้เรียนได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

กิตติชาติ บุญซื่อ และวิภา ตันฑุลพงษ์ (2544 : 85) กล่าวว่า ระบบการนิเทศการเรียนการสอนโดยให้ครูที่มีความชำนาญในการสอนผลัดกันนิเทศนั้นเป็นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและเสริมสร้าง กัลยาณมิตรในโรงเรียน ในรูปแบบใหม่ของการนิเทศที่มีทั้งการจัดคู่นิเทศในสายนั้น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

สุมน อมรวิวัฒน์ (2545 : 34) กล่าวว่า “กัลยาณมิตรนิเทศ” เป็นกระบวนการชี้แนะช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกันในลักษณะการสร้างศรัทธา สาคิตรูปแบบวิธีการร่วมงานร่วมทำและติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ

สรุป การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยหลักธรรมชาติความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือ เกื้อกูล แนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์โดยมุ่งหวังความสำเร็จ คือ การพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้น เริ่มต้นจากศรัทธาที่ครูมีความตั้งใจปรับปรุงวิธีการสอนของตน ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมแนะนำวิธีการต่างๆ ด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้หากได้แรงหนุนอีกด้านหนึ่ง คือ การแนะนำ ช่วยเหลือ ให้แบบอย่าง จากเพื่อนครูด้วยกัน ในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ก็จะช่วยให้ครูเห็นวิธีการขั้นตอนการสอนที่เป็นจริง ชัดเจน สามารถนำประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนของตนได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญของการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (2541 : 27) กล่าวว่า พระพุทธศาสนาถือว่า ความสัมพันธ์ของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียนนั้นอยู่ในฐานะที่เป็นกัลยาณมิตร คือ เป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนให้ดำเนินก้าวหน้าไปในมรรคแห่งการฝึกอบรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้สอนหรือครูผู้มีความกรุณาโดยทั่วไปจะมี ฉะนั้น ฉะนั้น ในการนิเทศแบบกัลยาณมิตรก็เช่นกัน เป็นการช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ในสิ่งที่ตั้งถามโดยใช้หลักความเป็นกัลยาณมิตร เพื่อหลอมรวมความรู้สึกให้เป็นหนึ่งเดียวในการปฏิบัติการณ์นิเทศเพื่อก่อให้เกิด การพัฒนาต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยยึดหลักมิตรแท้หรือมิตรด้วยใจจริง 4 ประการ คือ มิตรอุปการะ มิตรร่วมทุกข์ร่วมสุข มิตรแนะนำประโยชน์ และมิตรใจรัก (พระธรรมปิฎก 2540 : 3 – 4)

กิตติวดี บุญซื่อ และวิภา ตันจุลพงษ์ (2544 : 95) ได้กล่าวว่า ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นกุญแจทองที่จะไขประตูแห่งความเป็นมิตร ความอ่อนน้อมถ่อมตน ยังเป็นคุณสมบัติที่คนไทยทุกคนให้การต้อนรับ ความจริงใจ และความนุ่มนวล จะเป็นเครื่องหล่อเลี้ยง สัมพันธภาพให้เลื่อนไหลสอดคล้องกันไปสู่จุดหมายปลายทาง ความมีน้ำใจ เป็นหยดทิพย์ที่ทำให้จิตใจชุ่มชื้นเบิกบาน และท้ายที่สุด การใช้คำพูดที่สุภาพ แต่จริงใจและความสม่ำเสมอ จะเป็นเครื่องส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อกัน และพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจขจัดปัญหาต่างๆ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่เด็ก เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นสิ่งที่ตั้งงามในสังคม ฉะนั้นการนำกัลยาณมิตรมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศภายในเพื่อให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ด้วยความเป็นมิตรที่ดี ด้วยความรัก และความจริงจังนั้นจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความสมัครใจและเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาระดับปฐมวัยต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกัลยาณมิตร

กระบวนการกัลยาณมิตร

การอบรมเลี้ยงดูเด็กให้พัฒนาอย่างถูกต้องนั้น พระพุทธศาสนาถือว่าบทบาทของผู้เลี้ยงดูมีความสำคัญมาก ไม่ว่าจะเป็นบิดา มารดา หรือครู โดยเฉพาะมารดานั้นได้มีพุทธภาษิตว่า มารดา คือ มิตรในเรือน ในมงคลสูตร คาถาที่ 4 ได้กล่าวถึงมงคลของผู้ที่บำรุงบิดา มารดา (มาตาศิลป์) และการสงเคราะห์บุตรภรรยา (บุตรพรหม) คำว่าสงเคราะห์บุตรนี้ พระราชาวรมุณี (ประยูรท์ ปยุตโต) ได้แปลเป็นภาษาอังกฤษไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า “Cherishing of children” ซึ่งแสดงว่าการเลี้ยงดูบุตรตามนัยแห่งพระพุทธศาสนานั้นมิใช่เป็นเพียงการเลี้ยงดูให้เติบโตเท่านั้น แต่พ่อแม่ต้องเลี้ยงดูด้วยรัก ถนอม ชี้อเนาะและช่วยเหลือด้วยองค์คุณของกัลยาณมิตร 7 ประการ ซึ่งปรากฏในพระไตรปิฎก อังคุตตรนิกายสัตตกนิบาติ อธิบายไว้ดังนี้

1. ปิโย น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายในและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม
2. ครุ นำเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย
3. ภวานิโย นายก่ย่อง ในฐานะทรงคุณความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ๋ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ
4. วตตา จ รู้จักพูดให้ได้เหตุผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไรคอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี
5. วจนกขโม อุดหนุนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถาม เสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์ อุดหนุน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว
6. คมภีรญจ กถิ กตตา แกล้งเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป
7. โน จฐฐาเน นิโยชเย ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในเรื่องเสื่อมเสีย (พระเทพเวที. 2532)

แนวคิดทางพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย 1) กระบวนการพัฒนามนุษย์ 2) กระบวนการพัฒนาปัญญา 3) กระบวนการพัฒนาคุณธรรม และ 4) กระบวนการกัลยาณมิตร ดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

กระบวนการพัฒนามนุษย์	
รูป – กาย	นาม – เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ
มัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) ความพอเหมาะพอดีใน ปัจจัย 4 - อาหาร - เครื่องนุ่งห่ม - ที่อยู่อาศัย - ยารักษาโรค	กระบวนการพัฒนาสติปัญญา - สุตมยปัญญา จินตามยปัญญา ภวนามยปัญญา - ปัจจัยภายนอก (ปรโตโฆสะ) - ปัจจัยภายใน (โยนิโสมนสิการ) - หลักอริยสัจ 4 - หลักพหุສູຕ - กระบวนการพัฒนาคุณธรรม - ศีล สมาธิ ปัญญา - คุณธรรม 9 ประการ - สัมปยุตธรรม 7
กระบวนการกัลยาณมิตร : บทบาทของ พ่อ แม่ ครู ผู้ดูแลเด็ก	

ภาพประกอบ 9 กระบวนการพัฒนามนุษย์ทางพระพุทธศาสนา

ที่มา : ทิศนา ขัมมณี และคณะ (2536) หลักการและรูปแบบการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามวิถีชีวิตไทย : 36.

ทฤษฎีพัฒนาการทำงานกลุ่มกัลยาณมิตร

ทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มและการทำงานร่วมกันนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่จะพยายามสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกลุ่มในระดับสูงที่สุดที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ดี ได้มีผู้เสนอทฤษฎีที่น่าสนใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกัน ได้รับการพัฒนาขึ้นมาโดย จอร์จ โฮแมนส์ (George Homans) ทฤษฎีนี้อธิบายเป็นหลักการสำคัญว่า การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 อย่าง คือ 1) กิจกรรม 2) การทำงานร่วมกัน 3) ความรู้สึก

องค์ประกอบทั้งสามนี้จะเกี่ยวกันโดยตรง กล่าวคือ ถ้าบุคคลยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากเท่าไร การทำงานร่วมกันและความรู้สึกของพวกเขาจะมีมากขึ้นด้วย บุคคลต่างๆ ภายในในกลุ่มเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นไม่เพียงแต่อยู่ใกล้ชิดกันเท่านั้นพวกเขาต้องทำการตัดสินใจ ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และประสบความสำเร็จในเป้าหมายอีกด้วยสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การที่เกี่ยวข้องกับลักษณะดังกล่าว มีแนวโน้มจะรวมกันเข้าเป็นกลุ่มที่มีพลังสูงมาก (สมยศ นาวิกาน. 2523 : 234)

2. ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of work Theory) ผู้พัฒนาการความคิดของทฤษฎีนี้คือ เบลค (Blake) และมูตัน (Mouton) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส ทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนต้องการจะทำงานให้ได้ผลต้องการมีส่วนร่วมในงานที่เขารับผิดชอบ และต้องการที่จะทำให้การทำงานแบบการเข้ามามีส่วนร่วมมีผลย่อมกระทำได้ด้วยการสร้างบรรยากาศขององค์การที่จะช่วยให้สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างจริงจัง ทฤษฎีตาข่ายนี้มีความเชื่ออย่างฝังใจว่า ผลงานย่อมเกิดจากการบูรณาการหรือการประสมประสานความต้องการขององค์การและของคนเข้าด้วยกัน กล่าวโดยสรุปทฤษฎีนี้เชื่อว่า การทำงานกลุ่มนั้นจะต้องให้ได้ผลทั้งผลงานและความร่วมมือร่วมใจของผู้ทำงานร่วมกัน(โสภณ ปาพจน์. 2521 : 118 – 119)

3. ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือ FIRO (Fundamental Interpersonal Relation Orientations) ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้คือ ชูทซ์ (Schutz) ทฤษฎีนี้จะพิจารณาพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากันโดยเชื่อว่า ทุกคนมีลักษณะเฉพาะตัวในการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นทฤษฎีนี้อธิบายว่า ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมี 3 ลักษณะดังนี้ (ทีศนา แชมมณี และคนอื่นๆ. 2522 : 16 – 18)

1) ความต้องการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ได้แก่ ความต้องการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น มีส่วนที่ต้องการเป็นพวกเดียวกับคนอื่น เป็นคนที่อยู่ในพวกนั้นด้วย ซึ่งบุคคลพยายามจะแสดงออกเพื่อให้เกิดชื่อเสียง การเป็นที่ยอมรับและความเป็นเกียรติ เป็นต้น

2) ความต้องการในการควบคุม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตัดสินใจเพื่อจะมีอิทธิพลมีอำนาจ หรือความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ซึ่งอาจแสดงออกใน 2 ลักษณะ คือ การควบคุมผู้อื่น หรือการถูกผู้อื่นควบคุม

3) ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคน เช่น ความรัก ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างความผูกพันกันทางอารมณ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมต่อกัน

กัลยาณมิตรนิเทศสมัยพุทธกาล

กาลเมื่อสมเด็จพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงบำเพ็ญเพียรจนตรัสรู้พระสัพพัญญูแล้ว พระองค์ทรงดำริว่า พระธรรมที่ได้ทรงค้นพบนั้นมีความประณีตซับซ้อนด้วยเหตุ

ปัจจัยมากมายในชีวิต ยากที่จะเผยแพร่ให้แก่ผู้ใดได้ แต่เมื่อพระองค์ได้ทรงพิจารณาใคร่ครวญแล้ว ทรงเปลี่ยนพระทัย และทั้งความมุ่งหมายที่จะช่วยให้มวลมนุษย์หลุดพ้นจากความทุกข์ พระกรุณาคุณนี้จึงเป็นเหตุที่พระพุทธศาสนาจักได้รับการเผยแผ่ไปในมัชฌิมประเทศของชมพูทวีปธรรมะที่พระพุทธองค์ตรัสรู้นั้น นอกจากเป็นแนวทางพัฒนาชีวิตให้พ้นจากความเสื่อม และนำไปสู่ความเจริญแล้ว ยังเป็นการปฏิรูปความคิดและความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในสังคม เช่น การนับถือดวงอาทิตย์ การบูชาไฟ การแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ การบวงสรวง การบูชาข้ายัญและการดูหมิ่นสตรีเพศ เป็นต้น

วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่พระองค์จะสรุปประเด็นบางขั้นตอนพอเป็นตัวอย่งว่า พระบรมศาสดาทรงวางแนวทางไว้อย่างไรบ้าง ดังจะนำเสนอโดยสังเขปต่อไปนี้

1. ทรงพิจารณากำหนดบุคคลที่จะทรงสั่งสอน โดยเพ่งเล็งถึงผู้มีพระคุณก่อน ได้แก่ อาฬารดาบสกาลามโคตร และอุทกกรามบุตรดาบส แต่ดาบสทั้งสองได้ดับขันธ (ตาย) ไปแล้ว จึงทรงมุ่งสอนปัญจวัคคีย์ ซึ่งเป็นผู้มีปัญญา วาสนา และอุปนิสัยที่จะเข้าใจพระสัทธรรมอันลึกซึ้งได้ ต่อจากนั้นทรงสั่งสอนบุคคลอื่น

2. ทรงกำหนดเขตพื้นที่ที่จะเสด็จไป ชมพูทวีป (อินเดีย - เนปาล) ในสมัยพุทธกาลนั้นมีพื้นที่กว้างใหญ่ไพศาล ยากที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ทั่วถึง พระพุทธองค์จึงทรงกำหนดแคว้นแคว้นในมัชฌิมประเทศ คือเขตพื้นที่ส่วนกลางของอินเดียสมัยนั้น เช่น แคว้นมคธ ซึ่งเป็นแคว้นที่ทรงกำหนดจุดเผยแผ่ ได้แก่ กรุงพาราณสี (ปาติลีปุตน์มฤคทายวัน) กรุงราชคฤห์ ซึ่งพระองค์ใช้เป็นศูนย์กลางของการเผยแผ่ คือที่เวฬุวนาราม และเชตวันมหาวิหาร ไกลันครสาวัตถิ เสด็จยังกรุงกบิลพัสดุ์ และเมืองอื่นๆ ในแคว้นมัลละ แคว้นวัชชี เป็นต้น

3. เสด็จไปสั่งสอนและแนะแนวทางในชุมชนที่เกิดปัญหา เมื่อชาวเมืองกบิลพัสดุ์ และชาวเมืองโกลิยะ แย่งน้ำในลำธารให้เข้าในนาของตน ทะเลาะวิวาทจนจะฆ่าฟันกันตาย พระพุทธองค์เสด็จสู่ชุมชนนั้น ทรงเทศนาสั่งสอน จนคู่กรณีสามารถตกลงกันได้โดยสันติพระพุทธองค์เสด็จไปยังหมู่บ้าน ซึ่งกำลังทำนาและชาวนา กำลังมีความทุกข์ที่เกี่ยวข้าวได้ผลน้อย ทรงสั่งสอนเชิงเปรียบเทียบให้มีความเพียรพยายามวิเคราะห์เหตุปัจจัย โดยใช้ปัญญาจนในที่สุดชาวนาคลายทุกข์และพอใจที่สุดตลอดเวลา 45 ปี หลังจากตรัสรู้ พระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้เสด็จดำเนินไปทุกแคว้นแคว้นที่ใกล้เคียง ในเวลาที่ทรงชราแล้วใกล้จะดับขันธปรินิพพานก็ยังทรงกำหนดเขตแคว้นที่จะทรงเผยแผ่พระศาสนา โดยเสด็จดำเนินออกจากกรุงราชคฤห์ ผ่านเมืองปาตลีบุตร เวสาลี สู่หมู่บ้านเวฬุคามหมู่บ้านป่าสาละวัน และเมืองกุสินาราตามลำดับ ทรงสั่งสอนปริพาชกชื่อสุภัททะ เป็นภิกษุองค์สุดท้ายแล้วทรงเข้าสู่สมาบัติ และดับขันธปรินิพพาน

4. ทรงขยายเครือข่ายออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา เมื่อพระพุทธองค์ตรัสรู้แล้ว ทรงสั่งสอนพระสัทธรรมแก่ปัญจวัคคีย์จนบรรลุอรหัตผลทั้ง 5 รูป ต่อมาพระยสกุลบุตรและสหายนได้ฟังธรรมจนรู้แจ้งอีก 50 รูป รวมเป็นพระสาวกรุ่นแรก 60 รูป ผู้จะออกเผยแผ่พระพุทธศาสนาต่อไป

พระพุทธองค์ทรงส่งพระสาวกรุ่นแรกจำนวน 60 รูปนี้ออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยจาริกไปแต่ผู้เดียว มีน้อยครั้งที่ไปเป็นคณะ ทั้งนี้เพื่อขยายพื้นที่และชุมชนให้ได้รับการสั่งสอนได้กว้างขวางขึ้น อีกทั้งพระองค์เองก็ทรงประกาศธรรมอย่างมิหยุดยั้ง ทำให้มีพระอรหันตสาวกและพุทธบริษัทจำนวนมาก ทั้งที่เป็นพระภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ที่ปฏิบัติธรรมทวีขึ้นอย่างรวดเร็ว

5. การสอนมิใช่การอบรมเท่านั้นหากแต่เป็นการชี้แนะแนวทางพันธุกรรมแก่คนเป็นรายบุคคลและเป็นคณะ พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนมวลมนุษยเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึง จริต อธิษาศัยพื้นฐานจิตใจ ปัญหาที่เผชิญ และระดับปัญญาที่บุคคลนั้นจะรับและเรียนรู้ได้ ทุกเช้าเป็นพุทธกิจที่ทรงพิจารณาว่าควรเสด็จไปโปรดผู้ใด บางครั้งเสด็จไปสอนกลุ่มคนที่เรียกว่า “สภา” และเทศนาอธิบายธรรมแก่บรรดาพุทธสาวก ดังปรากฏหลายตอนในพระพุทธประวัติ

6. การจาริกสั่งสอนพระพุทธรธรรมนั้น ทรงพระดำเนินไปด้วยความเมตตา ถ่อมพระองค์เรียบง่าย ผู้ที่อ่านพระพุทธประวัติในตอนที่พระพุทธเจ้าทรงเผยแผ่พระพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่าพระองค์เสด็จไปยังแคว้นชนบทต่างๆ แต่ลำพังพระองค์ บางครั้งอาจมีพระสาวกตามเสด็จ เช่น พระอานนท์ พระโมคคัลลาน์ พระสารีบุตร แต่จะเข้าไปสู่ชุมชนอย่างเรียบง่าย ปราศจากการใช้อำนาจหรือประกาศแห่งเหนือใคร ทั้งๆ ที่พระองค์ทรงพร้อมด้วยบุญญาบารมี หากแต่พระเมตตาธรรมได้ส่งความหวังดีแก่ผู้มีความทุกข์ จึงสร้างศรัทธาปลาบปลื้มแก่ทุกคนที่ได้เข้าเฝ้าพระองค์

7. ทรงพิจารณาความสามารถของพุทธบริษัทที่เป็นกำลังในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และทรงยกย่องให้เป็นอัครสาวกเอกตทคคะในด้านต่างๆ การออกเผยแผ่พระศาสนาในแคว้นกว้างใหญ่เช่น ในชมพูทวีปนั้น พระพุทธองค์มีอาจเสด็จแสดงธรรมได้อย่างทั่วถึง พระพุทธองค์จึงทรงใช้วิธีสั่งสอนพระพุทธรสาวกจนแจ่มแจ้งในองค์ธรรม และทรงพิจารณา ความสามารถของพระอรหันตสาวก แล้วทรงยกย่องให้เป็นเลิศทางด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญที่จะแยกย้ายกันไปสั่งสอนพุทธบริษัทในหลายแคว้นแดนชนบททรงประกาศยกย่องผู้เป็นเอกตทคคะ มีความสามารถพิเศษที่เกื้อหนุนต่อการเทศนาสั่งสอนผู้อื่น อาทิ พระสารีบุตร เป็นผู้มปัญญามาก เป็นพระอัครสาวกเบื้องขวา พระโมคคัลลานะ พระอัครสาวกเบื้องซ้าย เป็นผู้มฤทธิมาก พระอานนท์เป็นพหูสูตร พระมหากัสสปะ เป็นผู้ถือธุดงค์ พระอัญญาโกณฑัญญะ เป็นสาวกผู้รัตตัญญู คือ ผู้บวชนานมีประสบการณ์มาก ฯลฯ หากศึกษาวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่าพระบรมศาสดาทรงจัดให้พุทธสาวกแยกย้ายกันจาริกไปในแคว้นต่างๆ เป็นการขยายเครือข่ายกว้างออกไป แล้วกลับมาประชุมกันยังที่พระพุทธองค์ประทับอยู่ ดังปรากฏในวันมาฆบูชา ที่พระสงฆ์ 1,250 รูปกลับมาเฝ้าพระองค์โดยมิได้นัดหมาย

8. สาระที่พระองค์สั่งสอนเป็นสิ่งที่พระองค์ได้ทดลองปฏิบัติจริง และเห็นจริงแล้วว่าเกิดผลดีจริงแก่ชีวิต พระพุทธเจ้าทรงสร้างศรัทธาให้สาวกเกิดความเลื่อมใส ด้วยวิธีการเทศนาสั่งสอน 3 ลักษณะ คือ

8.1 ทรงแสดงธรรมที่ทรงรู้อันจริงแล้ว จึงสอนผู้อื่นให้เห็นจริงรู้อันจริง

8.2 ทรงแสดงสาระของธรรมอย่างมีเหตุผล ไม่เลื่อนลอย

8.3 ธรรมที่ทรงแสดงนั้นมีความชัดเจนสมจริง และนำไปปฏิบัติได้ผลจริงด้วยพระกรุณาคุณอันประมาณมิได้ และด้วยความมีกัลยาณมิตร พระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ใช้เวลาเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ 45 ปี จนพระพุทธศาสนาหยั่งรากลึกลงไปในชมพูทวีป

9. หลักการพื้นฐานของการเผยแผ่พระธรรม มีความเมตตาเป็นฐาน มีกัลยาณมิตรธรรมเป็นกระบวนการและเน้นการใช้ปัญญา พระกรุณาคุณที่ได้พรรณาแล้ว แสดงถึงความเมตตาต่อสรรพสัตว์ที่พระพุทธองค์ทรงปรารถนาที่จะช่วยให้พ้นทุกข์ ทรงแนะแนวทางให้บุคคลวิเคราะห์ตนเอง ร่วมกันกำหนดโจทย์ปัญหา วิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง พระองค์ทรงเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้บรรลุทางสว่างในชีวิต

สรุปได้ว่าพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงใช้วิธีเผยแผ่พระศาสนาโดยทรงเชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้และแนวคิดของการฝึกหัดอบรมเน้นให้บุคคลสามารถสร้างพลังในตนเองให้เข้มแข็ง เน้นการฝึกฝนปฏิบัติตนจริง โดยการชี้แนะและช่วยเหลือของกัลยาณมิตร ดังพระคาถาว่า

“... ความมีกัลยาณมิตร ย่อมเป็นไปเพื่อประโยชน์ยิ่งใหญ่ เพื่อความดำรงมั่นไม่เสื่อมสูญ ไม่อันตรธานแห่งสัทธรรม...”

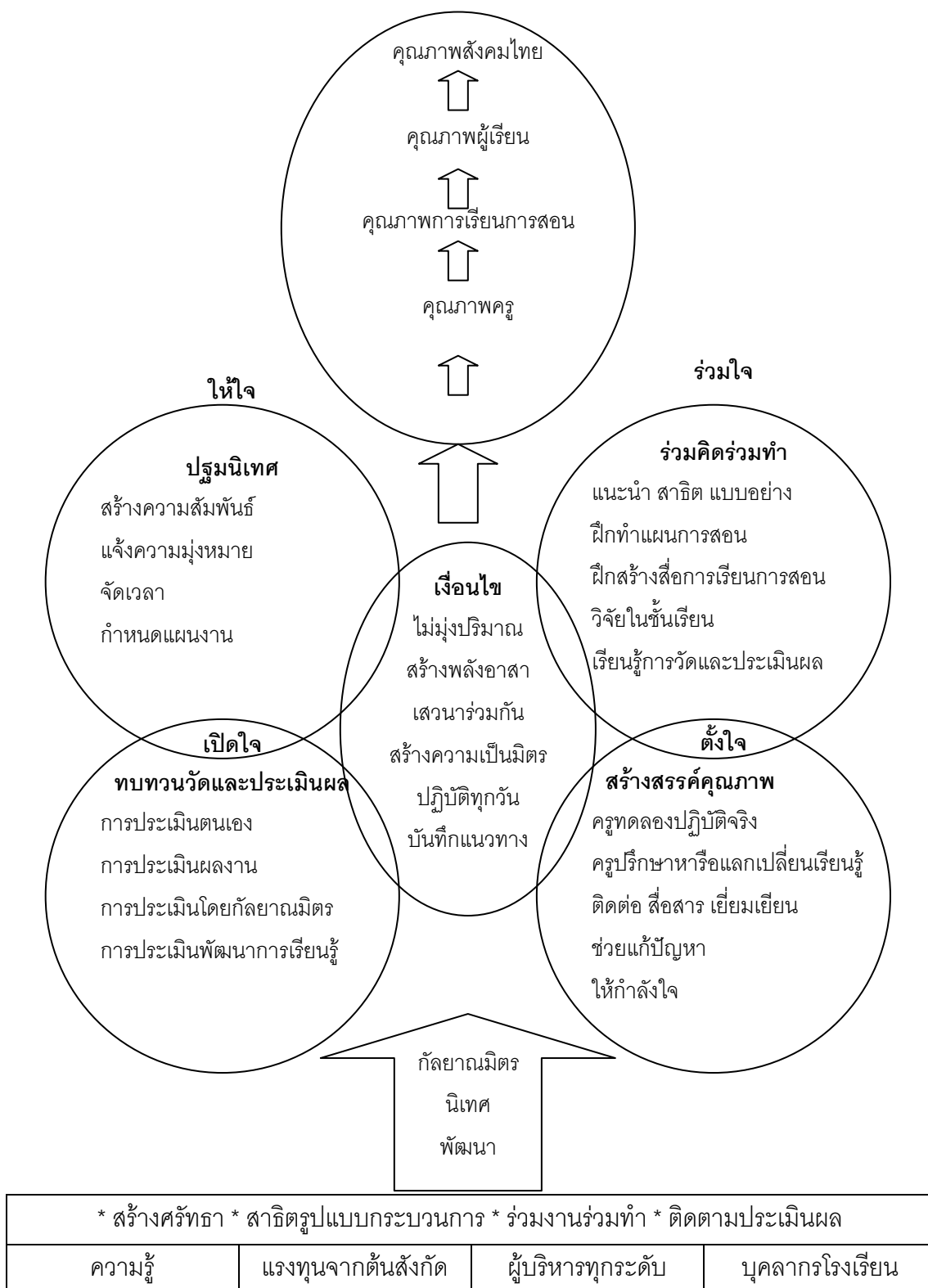
จากหลักการและแนวคิดดังกล่าว ได้แสดงให้เห็นว่า “การนิเทศ” ก็คือ การเผยแผ่องค์ความรู้ ข่าวสาร และกระบวนการแก้ปัญหา โดยถือหลักการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การนิเทศทางการศึกษา จึงมิใช่การอบรมสั่งสอนในแนวตั้ง คือจากผู้รู้มากกว่าไปสู่ผู้รู้น้อยกว่าเพียงอย่างเดียวหากแท้จริงเป็นกระบวนการแนวราบที่ทุกฝ่ายยอมรับนับถือในความเด่นและความด้อยของกันและกัน มาร่วมคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เรียนรู้จากกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

รูปแบบ “กัลยาณมิตรนิเทศ” เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจใฝ่รู้ที่จะปรับปรุงการสอน
2. การสาธิตรูปแบบการสอน เพื่อแสดงให้เห็นประจักษ์ว่า การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นได้ทำจริง และสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้
3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูต่างมีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน สมควรที่จะได้พบปะกันอย่างสม่ำเสมอ ร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

4. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ครูบ้นที่กนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่และต่อเนื่องสืบไป แม้สิ้นโครงการแล้ว สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบดังนี้ (สุนน อมรววิวัฒน์. 2545)



ภาพประกอบ 10 รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ที่มา : สุนน อมรววิวัฒน์ (2546) กัลยาณมิตรนิเทศ : 31

บทที่ 3

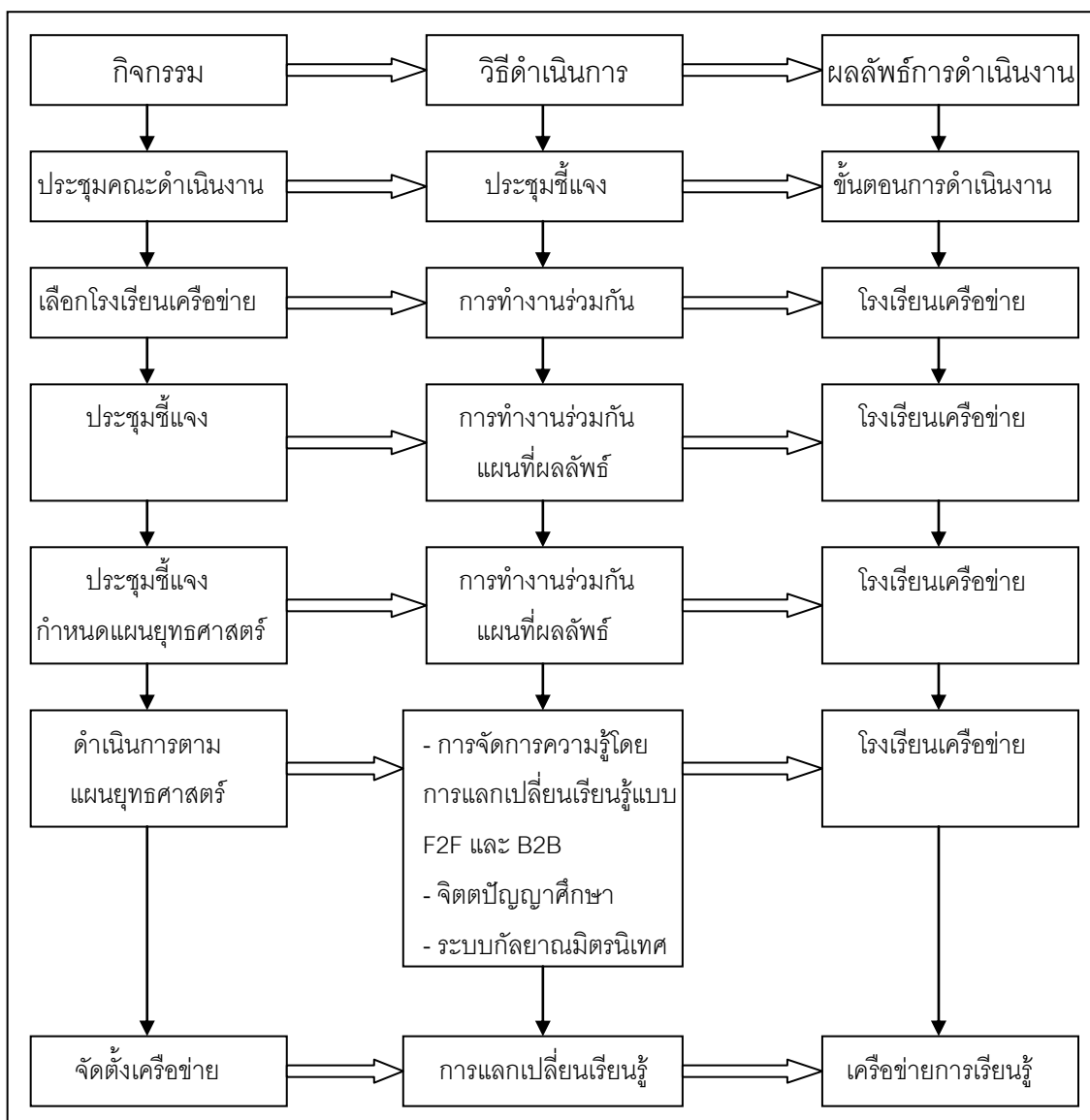
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินงาน วิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : พิษณุโลก นั้นคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดการดำเนินงาน
2. การเลือกพื้นที่
3. การยกกร่างรูปแบบ
4. การพัฒนารูปแบบที่สอดคล้องกับบริบท

1. กรอบแนวคิดการดำเนินงาน

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยได้ประชุมตกลงร่วมกันถึงแนวทางการดำเนินการพัฒนารอบแนวคิดการดำเนินงานดังนี้



ภาพ 11 กรอบแนวคิดการดำเนินการวิจัย

จากภาพกรอบแนวคิดการดำเนินงานวิจัยข้างต้นอธิบายได้ดังนี้ หลังจากที่คณะผู้วิจัยได้รับโจทย์การวิจัยมาแล้ว คณะผู้วิจัยจะทำการประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เมื่อได้ข้อสรุปร่วมกันแล้วทางคณะผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกโรงเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการวิจัย จากนั้นจึงได้เชิญตัวแทนโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือก ศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลที่รับผิดชอบโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เข้าร่วมประชุมชี้แจงในการดำเนินงานร่วมกัน และให้ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งในขั้นตอนนี้ทางคณะผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการแผนที่ผลลัพธ์เป็นหลักในการดำเนินงาน และหลังจากกำหนดแผนยุทธศาสตร์แล้วจึงดำเนินการตาม

แผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ หลักการทำงานร่วมกัน การจัดการความรู้ การจัดกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา และระบบกัลยาณมิตรนิเทศ เป็นแนวทาง ซึ่งจะทำให้ได้เครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน

2. การเลือกพื้นที่

ในการดำเนินงานคณะผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกเครือข่ายโดยศึกษาจากบทเรียนในการสร้างเครือข่ายที่ผ่านมาซึ่งเกณฑ์ที่คณะผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นได้แก่

- 2.1 เป็นสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
- 2.2 โรงเรียนเครือข่ายต้องมีทุกระดับการศึกษา
- 2.3 โรงเรียนเครือข่ายต้องมีทุกสังกัดการศึกษา

จากเกณฑ์ที่คณะผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น คณะผู้วิจัยได้นำโครงการและเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นนั้นเข้าปรึกษานักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยผ่านทางศึกษานิเทศก์ ผู้รับผิดชอบทั้งสายรัฐ และเอกชน จึงทำให้ได้เครือข่ายดังต่อไปนี้

สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประกอบด้วย

- โรงเรียนอนุบาลประชาราชบุรี (เอกชน)
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนท่าทอง

สถานศึกษาระดับประถมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดท่ามะปราง เทศบาลนครพิษณุโลก)

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสองแคว

และนอกจากสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้นแล้ว คณะผู้วิจัยได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาข้างต้นเข้าร่วมเครือข่ายเพิ่มเติมดังนี้

- ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทอง

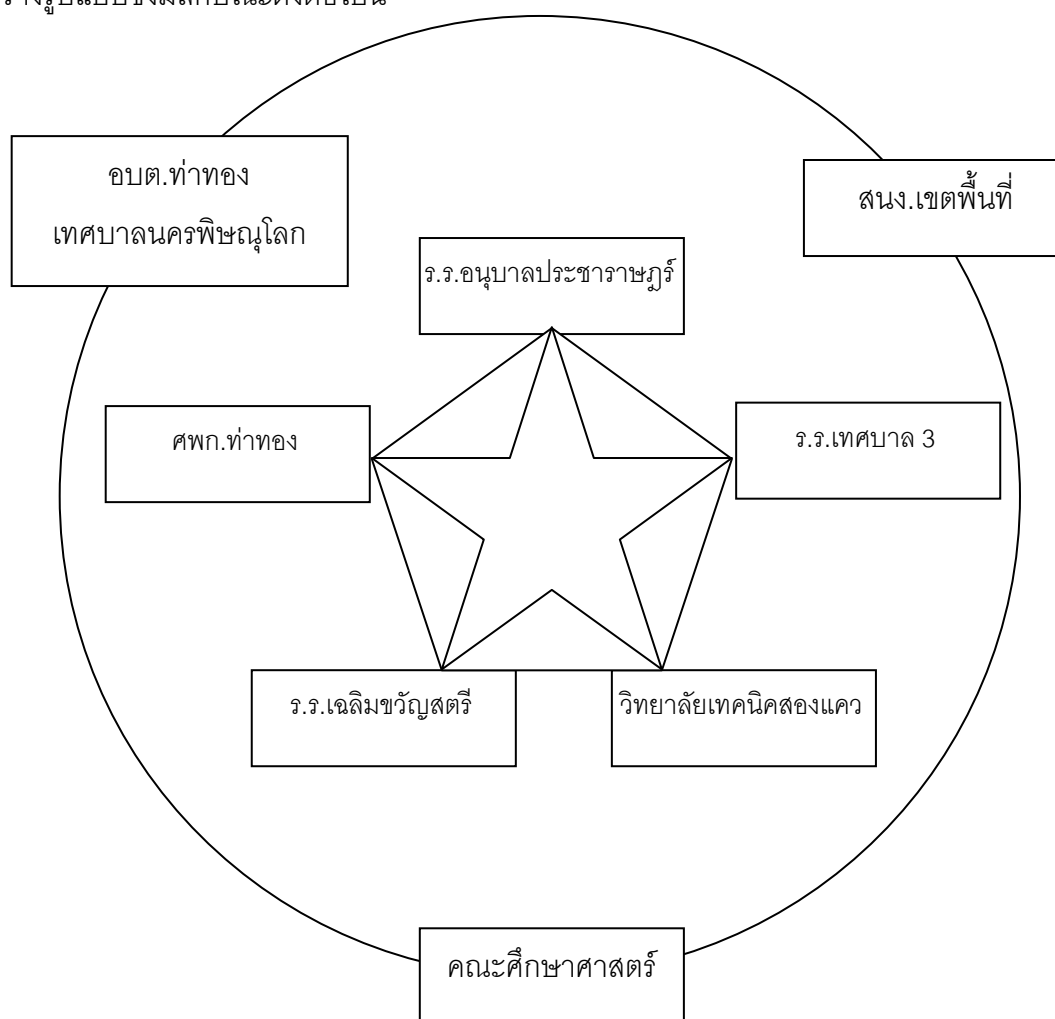
3. การยกย่องรูปแบบ

ในการดำเนินการยกย่องรูปแบบนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการเชิญตัวแทนสถานศึกษาแต่ละแห่ง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมปรึกษาหารือ เพื่อทำการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งแผนดังกล่าวประกอบด้วย

1. จุดประสงค์การพัฒนาเครือข่าย
2. วิสัยทัศน์
3. พันธกิจ
4. วิธีดำเนินการ

4. การพัฒนารูปแบบที่สอดคล้องกับบริบท

ในการดำเนินการพัฒนารูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเครือข่ายในการดำเนินการวิจัยนั้น คณะผู้วิจัยได้ศึกษาถึงบทบาทและหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนแล้วคณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดร่างรูปแบบซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้



ภาพ 12 ร่างรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน : พิษณุโลก

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยและพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะเวลาที่ 1 : พิษณุโลก คณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการดำเนินงานตามลำดับขั้นดังนี้

1. การพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

1. การพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ก่อนการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 คณะผู้วิจัยขอเสนอสภาพบริบทต่าง ๆ ของแต่ละพื้นที่ที่ใช้ในการดำเนินการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมดังต่อไปนี้

โรงเรียนอนุบาลประชาราษฎร์

โรงเรียนอนุบาลประชาราษฎร์ เป็นโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาระดับอนุบาลศึกษา ก่อตั้งอาคารเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2512 ตั้งที่เลขที่ 226/17 ถนนบรมไตรโลกนารถ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก มีเนื้อที่ 2 ไร่ 1 งาน 65 ตารางวา มีห้องเรียน 18 ห้องเรียน จำนวนครู 46 คน นักการชายและหญิงรวม 4 คน แม่บ้าน 5 คน โดยมี ฯพณฯ ส.ส.ดร.สุชน ชามพูนท เป็นผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ เปิดสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 2 มีอาคารเรียน 1 หลัง ได้รับอนุญาตให้รับนักเรียนได้ 100 คน

- ปีการศึกษา 2517 ขอย้ายชั้นเรียนเพิ่มระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และขอย้ายรับนักเรียนเพิ่ม 120 คน
- ปีการศึกษา 2521 ขอเปลี่ยนแปลงวันปิดภาคเรียนจาก 3 ภาคเรียน เป็น 2 ภาคเรียน
- ปีการศึกษา 2522 คณะกรรมการสมาคมนักเรียนเก่าสิ้นหมิน ให้ดำเนินการยุบระดับประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 เพื่อส่งเด็กนักเรียนระดับประถมศึกษา ให้กับโรงเรียนสิ้นหมิน ใน พ.ศ. 2522 เป็นต้นไป
- ปีการศึกษา 2522 ขอรับนักเรียนเพิ่มจาก 210 คน เป็น 315 คน
- ปีการศึกษา 2531 ขออนุญาตขยายหลักสูตรระดับอนุบาล 2 ปี เป็นอนุบาล 3 ปี
- ปีการศึกษา 2536 สร้างอาคารศูนย์ปฐมวัยชั้น 1 หลังจำนวน 1 ห้องเรียน พร้อมห้องประกอบการ รับนักเรียนตั้งแต่อายุ 1 ขวบ 8 เดือน ถึง 3 ขวบ มีจำนวนนักเรียน 40 คน
- ปีการศึกษา 2539 ก่อสร้างอาคารเรียนคอนกรีตเสริมเหล็ก 3 ชั้น 4 ห้องเรียน 4 ห้องประกอบการ
- ปีการศึกษา 2540 ขอรับนักเรียนเพิ่ม 360 คน 480 คน
- ปีการศึกษา 2540 ขอรับนักเรียนจาก 480 คน เป็น 640 คน

โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดท่ามะปราง)

โรงเรียนเทศบาลวัดท่ามะปราง ก่อตั้ง เมื่อปีพ.ศ. 2463 บนเนื้อที่ 2 ไร่ 3 งาน 85 ตารางวา โดยอยู่ในบริเวณวัดท่ามะปราง ฝั่งซ้ายของแม่น้ำน่าน เลขที่ 226 ถนนบรมไตรโลกนาถ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกเปิดสอนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 4 ครูใหญ่คือ นาย สวัสดิ์ สายแสง ต่อมาพ.ศ. 2499 เทศบาลได้รับมาดำเนินการ ในปี พ.ศ. 2503 เจ้าอาวาส คณะกรรมการวัด และเทศบาล โดย นายเสรี บุญญฤทธิ์ ได้สร้างอาคารไม้ชั้นทางทิศเหนือ จำนวน 1 หลัง

ในปี พ.ศ. 2521 เปิดสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 จากการขยายตัวของประชากรที่สูงขึ้น จึงได้ก่อสร้างอาคารเรียนเป็น ตึก 4 ชั้น 18 ห้องเรียน มีห้องเอนกประสงค์ แทนอาคารไม้หลังเก่าที่ชำรุด

ปัจจุบัน ได้เปิดทำการสอนชั้นอนุบาล 1-2 ตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โดยยึดหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก มีห้องเรียนรวม 23 ห้องเรียน นอกจากนี้ โรงเรียนยังได้เห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น โดย

มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาช่วยให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างหลากหลาย ส่งเสริมการแสดง
ต่างๆ เช่น กลุ่มแดนเซอร์ท่ามะพร้าว ลิเกมะพร้าวหวาน ซึ่งสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนและเทศบาล
นครพิษณุโลกเป็นอย่างมาก

โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี

โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีได้ก่อตั้งเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2466 โดยใช้ชื่อว่า
“โรงเรียนสตรีประจำมณฑลพิษณุโลก” ต่อมาเปลี่ยนเป็น “โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี” จนถึง
ปัจจุบัน มีพื้นที่ 18 ไร่ 2 งาน 63 ตารางวา แต่เดิมมีนักเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา
มัธยมศึกษา จนถึงแผนกฝึกหัดครู ต่อมาระดับอนุบาลและประถมศึกษาแยกไปสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และแผนกฝึกหัดครูแยกไปสังกัดกรมการฝึกหัดครู

ในปี พ.ศ. 2515 โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี ได้ขยายพื้นที่เพิ่มเติมอีก 10 ไร่ 2 งาน 82
ตารางวา รวมมีพื้นที่ 29 ไร่ 1 งาน 45 ตารางวา ปัจจุบันจัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนนักเรียน 3,371 คน มีบุคลากรครูจำนวน 200 คน
เป็นผู้บริหาร 6 คน ผู้สอน 166 คน ครูอัตราจ้าง 23 คน ครูสำนักงาน 3 คน
ตั้งอยู่เลขที่ 28 ถนนพุทธบูชา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก รหัสไปรษณีย์ 65000
โทรศัพท์ 055-258003, โทรสาร 055-241947 ต่อ 201 มีเนื้อที่จำนวน 3 แปลง ได้แก่แปลงที่ 1
เป็นที่ดินแปลงเดิม จำนวน 18 ไร่ 2 งาน 63 ตารางวา ตามหลักฐานโฉนดที่ พล.379 แปลงที่ 2
เป็นที่ดินราชพัสดุเรือนจำพิษณุโลก จำนวน 10 ไร่ 2 งาน 82 ตารางวา ตามหลักฐานโฉนดที่ พล.
382 แปลงที่ 3 เป็นที่ดินกรมศาสนา จำนวน 6 ไร่ 2 งาน 82 ตารางวา ตามหลักฐาน น.ส.3 ก.
เลขที่ 7

มีอาคารและสิ่งก่อสร้างคือ หอประชุมราชานุเคราะห์ 3 1 หลัง อาคารเรียนแบบ
208 1 หลัง โรงอาหาร ค.ส.ล.แบบของ ค.ม.ส. 1 หลัง อาคารไม้เก่า 2 ชั้น (อาคารเฉลิมพระ
เกียรติฯ) 1 หลัง สนามเอนกประสงค์ 1 แห่ง สวนสุขภาพ 1 แห่ง บ้านพักครู 2 หลัง บ้านพัก
นักร้องโรง 2 หลัง โรงรถนักเรียน 1 หลัง ห้องน้ำ-ห้องส้วม 3 หลัง อาคารเรียนแบบ 216 ล 1
หลัง โรงฝึกงาน 2 ชั้น แบบ 204 1 หลัง อาคารเรียนแบบ 318 ล 1 หลัง อาคารศูนย์กีฬากรรม
สามัญศึกษา 1 หลัง อาคารเรียนแบบ 312 1 หลัง อาคารเรียนแบบ 317 1 หลัง บ้านปฏิบัติการ
คหกรรมศิลป์ 1 หลัง อาคารคหกรรมศิลป์ 2 ชั้น 1 หลัง อาคารอุตสาหกรรมศิลป์ 1 หลัง อาคาร
เรียนแบบ 311 1 หลัง อาคารแนะแนว 2 ห้อง 1 หลัง อาคารพยาบาล 2 ห้อง 1 หลัง อาคารศูนย์
การขายและแสดงผลงานนักเรียน 1 หลัง อาคารเรียน 15 1 หลัง อาคาร 14 อยู่ในเขตสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 1 หลัง

วิทยาลัยเทคนิคสองแคว

วิทยาลัยเทคนิคสองแคว ตั้งอยู่บนเนื้อที่ 70 ไร่ 2 งาน 52.2 ตารางวา เลขที่ 149 หมู่ 2 ถนนเลียงเมืองด่านใต้ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก รหัสไปรษณีย์ 65000 โทรศัพท์ 0-5527-8618 Fax 0-5527-8618

วิทยาลัยเทคนิคสองแคว ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2540 เดิมเรียกว่า "วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก แห่งที่ 2" ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น "วิทยาลัยเทคนิคสองแคว" เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2543 วิทยาลัยได้จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเห็นสมควรให้เพิ่มจำนวนของสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้เพียงพอับความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น ตลอดจนตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคสองแควทำการเปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยทำการเปิดสอน 4 สาขา คือ

1. สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง รับผู้ที่จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เข้าเรียนในภาคปกติ และระบบเทียบโอนประสบการณ์
2. สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต รับผู้ที่จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เข้าเรียนในภาคปกติและภาคอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
3. สาขาวิชาช่างยนต์ รับผู้ที่จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เข้าเรียนในภาคปกติ ภาคอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และระบบเทียบโอนประสบการณ์
4. สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ รับผู้ที่จบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เข้าเรียนในภาคปกติ และระบบเทียบโอนประสบการณ์

วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ คือ การจัดการศึกษาเพื่อมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ทั้งในภาครัฐบาลและเอกชน มีความเชื่อมั่นตนเองในวิชาชีพ สามารถสร้างงาน เพื่อประกอบอาชีพได้ และมีพื้นฐานความรู้เพียงพอ สำหรับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยฯ โดยยึดหลักปฏิบัติตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา "ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา ใช้เวลาให้เกิดคุณ" และปฏิบัติตามขั้นตอนของเป้าหมาย 10 ประการ เพื่อให้ได้ผลผลิต นักศึกษาที่มีคุณภาพ ตรงตามปรัชญาของวิทยาลัยฯ คือ " ทักษะก้าวไกล ใฝ่เรียนรู้ คู่คุณธรรม สร้างสรรค์สังคม "

จุดร่วมและจุดต่างของบริบทในพื้นที่การดำเนินงาน

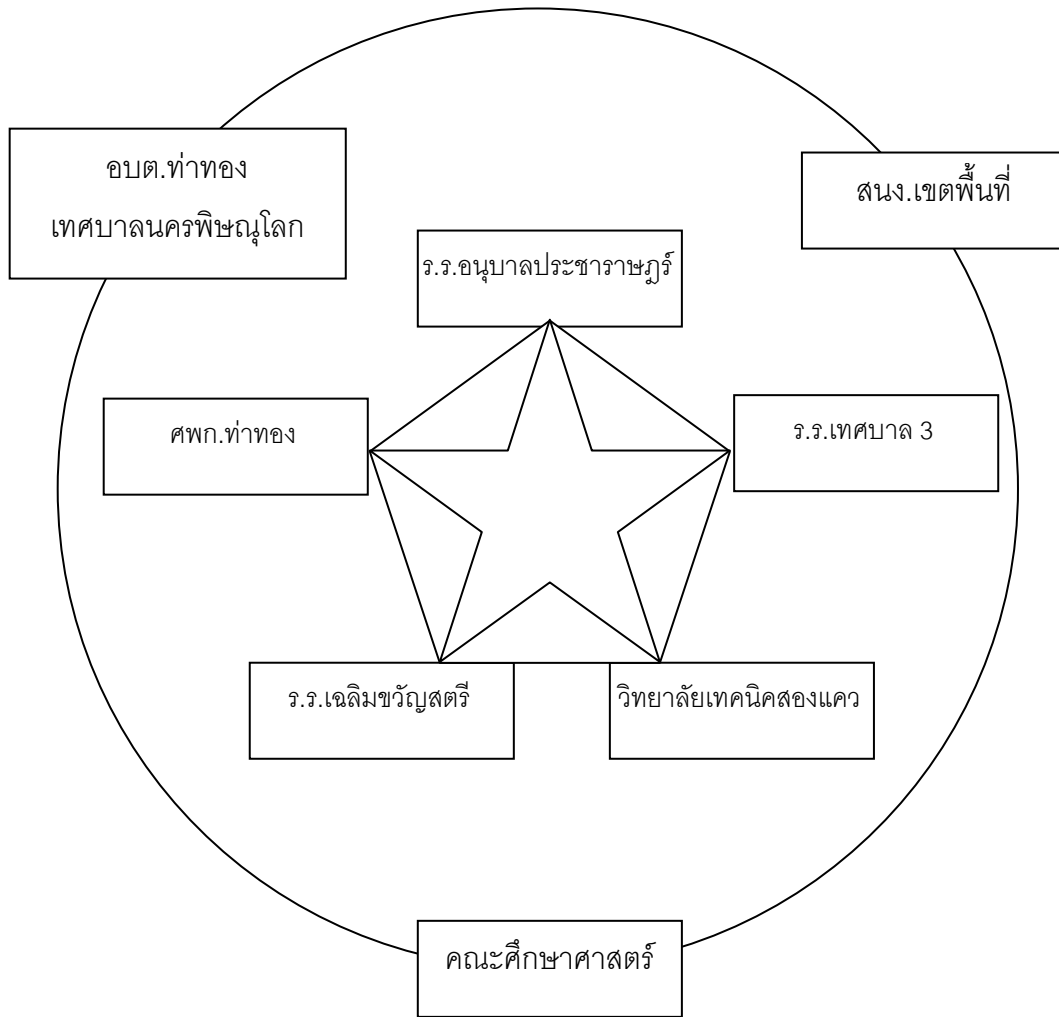
จุดร่วม

จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาข้างต้น พบจุดร่วมของทุกเครือข่ายดังนี้ ทุกเครือข่ายต่างมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในแต่ละสถานศึกษาซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมทั้งสิ้น นอกจากนี้ทุกเครือข่ายยังคงอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพิษณุโลก โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 รับผิดชอบดูแลอย่างใกล้ชิด

จุดต่าง

จากสภาพบริบทข้างต้นที่คณะผู้วิจัยได้กล่าวมานั้นพบว่า แต่ละโรงเรียนล้วนมีลักษณะการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือ โรงเรียนอนุบาลประชาราษฎร์เป็นโรงเรียนที่ถูกจัดตั้งขึ้น และดำเนินงานโดยเอกชน มีการเปิดการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลเด็กเล็กไปจนถึงระดับชั้นอนุบาล 3 ซึ่งต่างจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่าทองซึ่งเกิดจากการจัดตั้งและดูแลโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของโรงเรียนเทศบาล 3 (วัดท่ามะปราง) นั้นเป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับประถมศึกษาซึ่งในอดีตเคยอยู่ในการดูแลรับผิดชอบโดยสำนักเทศบาลนครพิษณุโลก หากแต่ในปัจจุบันได้รับการดูแลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 แต่กระนั้นก็ตามทางโรงเรียนก็ยังคงได้รับการสนับสนุนต่าง ๆ จากเทศบาลนครพิษณุโลกด้วยเช่นกัน สำหรับโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีนั้นเป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งในอดีตเป็นโรงเรียนสตรีล้วน แต่ปัจจุบันได้เปิดให้นักเรียนชายเข้ารับการศึกษาได้แล้ว โดยโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรีได้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ประจำจังหวัดพิษณุโลก และสำหรับวิทยาลัยเทคนิคสองแควพิษณุโลกนั้นเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกรมอาชีวศึกษาซึ่งเปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

จากจุดร่วมและจุดต่างที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไปนั้นจึงทำให้คณะผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบเครือข่ายการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ดังนี้



ภาพ 13 รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน :
พิษณุโลก

ซึ่งจากรูปแบบเครือข่ายข้างต้นคณะผู้วิจัยได้ร่วมระดมความคิดของเครือข่ายเพื่อ
จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ
พัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

**แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก**

1. จุดประสงค์การพัฒนาเครือข่าย

เพื่อจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
พิษณุโลก เขต 1

เพื่อสร้างรูปแบบการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ยั่งยืน
เพื่อหาแนวทางการบริหารเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. วิสัยทัศน์

ร่วมคิด ร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. พันธกิจ

- 3.1 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้
- 3.2 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
- 3.3 เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมทางการศึกษา
- 3.4 สร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้

4. วิธีดำเนินการ

จากการระดมความคิดเห็นของสมาชิกในการสร้างเครือข่ายได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของเครือข่ายตามพันธกิจ ดังนี้

4.1 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

เป้าประสงค์

1. พัฒนาการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเทคนิควิธีการสอน
2. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
3. ส่งเสริมและพัฒนาการวัดและประเมินผล

เจ้าภาพหลัก

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พิษณุโลก เขต 1

บทบาทเจ้าภาพหลัก

1. ให้ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัย และด้านการวัดผลและประเมินผล

2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับบุคลากรในเครือข่าย
3. ประสานงานขอความร่วมมือกับวิทยากรด้านต่าง ๆ

บทบาทภาคีร่วม

ทุกหน่วยงานในเครือข่ายเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

1. ทุกหน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของบุคลากรในหน่วยงาน
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นจากภาคการศึกษาที่ผ่านมา
3. ทุกโรงเรียนในเครือข่ายมีงานวิจัยในชั้นเรียน
4. มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

1. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีระบบชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ครูสามารถนำความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้

แหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ

- การดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนในเครือข่าย
- รายงานผลการศึกษาประจำปีของแต่ละโรงเรียน
- รายงานการวิจัยในชั้นเรียน

4.2 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

เป้าประสงค์

พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้แนวทางจิตตปัญญาศึกษา

เจ้าภาพหลัก

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

บทบาทเจ้าภาพหลัก

จัดกิจกรรมจิตตปัญญา

บทบาทภาคีร่วม

ทุกหน่วยงานในเครือข่ายเข้าร่วมกิจกรรมจิตตปัญญาและนำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

- ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจกระบวนการจิตตปัญญา
- ร้อยละ 50 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมจิตตปัญญา นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

เชิงคุณภาพ

- ครูและบุคลากรทางการศึกษานำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้
- ครูและนักเรียนมีความสามารถในการเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

แหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ

การดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนในเครือข่าย

4.3 เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมทางการศึกษา

เป้าประสงค์

เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

เจ้าภาพหลัก

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

บทบาทเจ้าภาพหลัก

1. ดำเนินการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรมทางการศึกษาและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. จัดอบรมบล็อก (blog) เพื่อการศึกษา

บทบาทภาคีร่วม

ทุกโรงเรียนในเครือข่ายเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

1. จัดเวทีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างน้อย 1 ครั้ง
2. มีการอบรม blog ให้กับบุคลากรในเครือข่าย

เชิงคุณภาพ

- ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำ blog ไปประยุกต์ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการศึกษาได้
- ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปต่อยอดในการจัดการเรียนการสอนได้

แหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ

- เวทีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้
- ชุมชนเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
- รายงานการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้

4.4 สร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้

เป้าประสงค์

เพื่อสร้างภาคีร่วมด้านเครือข่ายการเรียนรู้

เจ้าภาพหลัก

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

บทบาทเจ้าภาพหลัก

- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

บทบาทภาคีร่วม

ทุกหน่วยงานในเครือข่ายเข้าร่วมกิจกรรมการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เชิงคุณภาพ

- สมาชิกในเครือข่ายได้เรียนรู้ร่วมกันและนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

แหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ภาคีเครือข่ายการเรียนรู้

2. บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

จากการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก คณะผู้วิจัยได้นำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของแผน รวมทั้งได้ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ปรับปรุงเพิ่มเติมในกรณีที่ยังคงขาดตกบกพร่อง เพื่อเติมเต็มในส่วนที่ขาดหายไป ซึ่งพบว่าผู้เชี่ยวชาญได้เห็นด้วยกับแผนยุทธศาสตร์แทบทุกรายการ ดังปรากฏในภาคผนวก ซึ่งบทบาทของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรากฏดังนี้

ตาราง 1 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ

หน่วยงาน	บทบาทและหรือหน้าที่
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน การวิจัย และด้านการวัดผล ประเมินผล 2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับบุคลากรในเครือข่าย 3. จัดกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา 4. จัดอบรมบล็อก (blog) เพื่อการศึกษา 5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 6. ประสานงานขอความร่วมมือกับวิทยากรด้านต่าง ๆ
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสานงานขอความร่วมมือกับวิทยากรด้านต่าง ๆ 2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
โรงเรียนในเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. นำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการเครือข่าย

จากการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งผ่านการพิจารณาความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏดังต่อไปนี้

ตาราง 2 กิจกรรมและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการเครือข่าย

การดำเนินกิจกรรมในเครือข่าย	เครื่องมือหรือทฤษฎีรองรับ
การประชุมกำหนดยุทธศาสตร์	Outcome Mapping
การอบรม Blog	K.M. แบบ B2B
การจัดกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา	จิตตปัญญาศึกษา
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	K.M.
การติดตามให้ความช่วยเหลือ	- กัลยาณมิตรนิเทศ - การทำงานร่วมกัน

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

จากการดำเนินงานการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 : พิษณุโลก คณะทำงานวิจัยและสมาชิกในเครือข่ายต่างได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมเครือข่ายดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยที่เป็นแกนนำของเครือข่าย

1. ในฐานะที่มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นสถาบันทางการศึกษาขนาดใหญ่มีทรัพยากรพร้อมบริบูรณ์ อาทิ บุคลากร แหล่งเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ดังนั้น ทางมหาวิทยาลัยควรเอื้ออำนวยไปยังสถานศึกษาเครือข่ายในการร่วมใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกัน
2. ในฐานะที่มหาวิทยาลัยเป็นแกนนำเครือข่าย ควรเป็นผู้นำในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาให้กับโรงเรียนในเครือข่ายในสังกัดให้รับทราบ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด

1. เนื่องจากทุกสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด ดังนั้นเมื่อต้นสังกัดมีการจัดทำนโยบายต่าง ๆ ควรให้สถานศึกษาในสังกัดเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยเพื่อจะทำให้ทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาในสังกัดได้เข้าใจนโยบายที่ออกมาเป็นไปในทางเดียวกัน

2. จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรคำนึงถึงข้อแตกต่างนี้ด้วย เพราะหากมีการให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วใช้มาตรฐานเดียวกันบนบริบทที่ต่างกัน สถานศึกษาที่มีความพร้อมน้อยกว่าย่อมปฏิบัติงานได้มาตรฐานต่ำกว่าสถานศึกษาที่มีความพร้อมมากกว่า

ข้อเสนอแนะสำหรับเครือข่าย

1. จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาในเครือข่ายที่มีจุดเด่นและข้อจำกัดแต่ละสถานศึกษา ดังนั้นในสถานศึกษาควรมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำจุดเด่นมาประยุกต์ใช้ในการปรับข้อจำกัดของแต่ละสถานศึกษา

2. ในการดำเนินงานจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาหากมีการดำเนินงานเพียงลำพัง ย่อมประสบความสำเร็จได้ยากยิ่ง ดังนั้นทุก ๆ สถานศึกษาควรติดต่อประสานงานกันในลักษณะของเครือข่าย เพื่อให้การจัดการศึกษาได้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการวิจัยและพัฒนากิจกรรมส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะเวลาที่ 1 : พิษณุโลกนั้น คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ขอบเขตของการวิจัย
3. การเลือกพื้นที่
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ซึ่งแต่ละขั้นตอนคณะผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

1.2 เพื่อศึกษาบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

1.3 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2. ขอบเขตของการวิจัย

วิจัยและพัฒนาแนวทางการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นฐานในการจัดตั้งเครือข่าย

เครือข่ายการเรียนรู้ประกอบด้วยสถานศึกษาก่อนประถมศึกษา 2 แห่ง ประถมศึกษาขยายโอกาสมัธยมศึกษา 1 แห่ง ระดับมัธยมศึกษา 1 แห่ง ระดับอาชีวศึกษา 1 แห่ง

และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นท่าทอง

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ ระบบกัลยาณมิตรนิเทศ การเสริมพลัง หรือกระบวนการอื่นที่เหมาะสม เพื่อจัดทำเอกสารการดำเนินงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การเลือกพื้นที่

ในการดำเนินงานคณะผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกเครือข่ายโดยศึกษาจากบทเรียนในการสร้างเครือข่ายที่ผ่านมาซึ่งเกณฑ์ที่คณะผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นได้แก่

เป็นสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

โรงเรียนเครือข่ายต้องมีทุกระดับการศึกษา

โรงเรียนเครือข่ายต้องมีทุกสังกัดการศึกษา

จากเกณฑ์ที่คณะผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น คณะผู้วิจัยได้นำโครงการและเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นนั้นเข้าปรึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยผ่านทางศึกษานิเทศก์ ผู้รับผิดชอบทั้งสายรัฐ และเอกชน จึงทำให้ได้เครือข่ายดังต่อไปนี้

สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประกอบด้วย

- โรงเรียนอนุบาลประชาราชบุรี (เอกชน)
- ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนท่าทอง

สถานศึกษาระดับประถมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดท่ามะปราง เทศบาลนครพิษณุโลก)

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี

สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสองแคว

และนอกจากสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้นแล้ว คณะผู้วิจัยได้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาข้างต้นเข้าร่วมเครือข่ายเพิ่มเติมดังนี้

- ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทอง

4. สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยและการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู

และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะเวลาที่ 1 : พิษณุโลก สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

4.1 การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 นั้น จำเป็นจะต้องกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยจุดประสงค์ วิสัยทัศน์ วิธิดำเนินการ เจ้าภาพหลัก บทบาทของเจ้าภาพหลัก บทบาทของภาคีร่วม ตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งแหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์นี้จำเป็นต้องมีการกำหนดร่วมกันจากทุกฝ่าย

4.2 บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายสรุปได้ดังนี้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จะต้องมีบทบาทดังนี้ ได้แก่ ให้ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน การวิจัย และด้านการวัดผลประเมินผล จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับบุคลากรในเครือข่าย จัดกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา จัดอบรมบล็อก (blog) เพื่อการศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานงานขอความร่วมมือกับวิทยากรด้านต่าง ๆ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จะต้องมีบทบาทดังนี้ ประสานงานขอความร่วมมือกับวิทยากรด้านต่าง ๆ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

โรงเรียนในเครือข่าย จะต้องมีบทบาทดังนี้ เข้าร่วมกิจกรรมการอบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ในการดำเนินงานส่งเสริมเครือข่าย ประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยที่เป็นแกนนำของเครือข่าย

1. ในฐานะที่มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นสถาบันทางการศึกษาขนาดใหญ่มีองค์ประกอบต่าง ๆ พร้อมบริบูรณ์ อาทิ บุคลากร แหล่งเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยควรกระจายองค์ประกอบต่าง ๆ ลงไปให้กับโรงเรียนต่าง ๆ ที่ยังคงขาดแคลนในส่วนของวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย
2. ในฐานะที่มหาวิทยาลัยเป็นแกนนำเครือข่าย หากมีข่าวคราวความก้าวหน้าต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการศึกษาควรเป็นผู้กระจายข่าวความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนในสังกัดทราบ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด

1. เนื่องจากทุกสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สนองกับนโยบายของต้นสังกัด ดังนั้นเมื่อต้นสังกัดมีการจัดทำนโยบายต่าง ๆ ควรให้สถานศึกษาในสังกัดเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยเพื่อจะทำให้ทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาในสังกัดได้เข้าใจนโยบายที่ออกมาเป็นไปในทางเดียวกัน
2. จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรคำนึงถึงข้อแตกต่างนี้ด้วย เพราะหากมีการให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วใช้มาตรฐานเดียวกันบนบริบทที่ต่างกัน สถานศึกษาที่มีความพร้อมน้อยกว่าย่อมปฏิบัติงานได้มาตรฐานต่ำกว่าสถานศึกษาที่มีความพร้อมมากกว่า

ข้อเสนอแนะสำหรับเครือข่าย

1. จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาในเครือข่ายที่มีความแตกต่างกันนั้น ย่อมเป็นข้อเด่นข้อจำกัดของแต่ละสถานศึกษา ดังนั้นในแต่ละสถานศึกษาควรมองข้อเด่นของสถานศึกษาอื่นเพื่อนำมาใช้ปรับแก้ไขข้อจำกัดของสถานศึกษาของตนเอง
2. ในการดำเนินงานจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาหากมีการดำเนินงานเพียงลำพัง ย่อมประสบความสำเร็จได้ยากยิ่ง ดังนั้นทุก ๆ สถานศึกษาควรติดต่อประสานงานกันกับทุกระดับที่เกี่ยวข้องในลักษณะของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษาได้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย คณะผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบที่น่าสนใจมาอภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าในการที่จะดำเนินการพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายนั้น จำเป็นจะต้องกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ จุดประสงค์ วิสัยทัศน์ วิธีดำเนินการ เจ้าภาพหลัก บทบาทของเจ้าภาพหลัก บทบาทของภาคีร่วม ตัวชี้วัดความสำเร็จ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งแหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์นี้จำเป็นต้องมีการกำหนดร่วมกันจากทุกฝ่ายนั้น ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามหากจะให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีแล้วจำเป็นต้องมีทิศทาง หรือแนวทางในการดำเนินงานนั้น เพื่อให้หลงทิศทางในการดำเนินงานขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการให้แผนที่ผลลัพธ์ (outcome mapping) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผลการทำงานโดยมีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอนและในแต่ละขั้นตอนจะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ กล่าวคือ ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบเจตนารมณ์ คือการกำหนดเป้าหมายในภาพรวม ซึ่งมีขั้นตอนย่อย ๆ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างวิสัยทัศน์ของแผนงาน 2) กำหนดพันธกิจ 3) ระบุภาคีหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องในแผนงาน 4) กำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 5) สร้างเกณฑ์บ่งชี้ความก้าวหน้า 6) กำหนดแผนที่ยุทธศาสตร์ และ 7) การดำเนินงานระดับองค์กร ส่วนขั้นตอนที่ 2 ได้แก่การติดตามผลลัพธ์ แผนที่ยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีขั้นตอนย่อยต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 ได้แก่ 8) จัดลำดับการติดตามการทำงานของแผนงาน 9) แบบบันทึกผลลัพธ์ 10) แบบบันทึกยุทธศาสตร์ที่ใช้ในแผนงาน และ 11) แบบบันทึกการดำเนินงานขององค์กร และในขั้นตอนที่ 3 ได้แก่การจัดทำแผนการประเมินผลนั้นมีขั้นตอนย่อยที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 คือ 12) แผนการประเมินผล

2. จากบทบาทของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั้นทุกฝ่ายต่างต้องมีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันไป หากแต่จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเครือข่ายสำเร็จลุล่วงเป็นไปในทางที่ดี ซึ่งหากทุกฝ่ายได้ดำเนินตามบทบาทของตนอย่างครบถ้วนย่อมส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ไปด้วย ทั้งนี้เมื่อการดำเนินงานของเครือข่ายส่วนย่อยประสบผลตามวัตถุประสงค์แล้ว ย่อมส่งผลให้วัตถุประสงค์ใหญ่ของเครือข่ายประสบผลสำเร็จไปด้วย

3. จากผลการวิจัยพบว่าแต่ละหน่วยงานต่างมีข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่างกัน ไป หากแต่เมื่อพิจารณาแล้วข้อเสนอแนะนั้นต่างเอื้อผลซึ่งกันและกันในแต่ละระดับหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานระดับต่าง ๆ ทำงานสอดคล้องกันไปในทางเดียวกันอย่างมีขาดตอน

6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้นพบข้อเสนอแนะในการวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- จากผลการวิจัยพบว่าในการที่จะดำเนินการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์สำหรับการดำเนินการ ดังนั้นหากสถานศึกษาใดที่ต้องการที่จะดำเนินการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินการในลักษณะแผนยุทธศาสตร์ซึ่งจะต้องประกอบด้วยจุดประสงค์ วิสัยทัศน์ วิธิดำเนินการ เจ้าภาพหลัก บทบาทของเจ้าภาพหลัก บทบาทของภาคีร่วม ตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งแหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ

- จากผลการวิจัยพบว่าแต่ละหน่วยงานจะต้องมีบทบาทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้การเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนประสบผลสำเร็จนั้น ดังนั้นแต่ละหน่วยงานควรตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตน ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของตนนั้นจะมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นในเครือข่ายเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- จากผลการวิจัยในครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้กำหนดเครือข่ายในลักษณะที่แตกต่างหลากหลายในการจัดการศึกษาซึ่งทำให้เห็นภาพภาคตัดขวางของกระบวนการทั้งหมด แต่ไม่สามารถมองเห็นรายละเอียดของในแต่ละระดับเดียวกันได้ ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดเครือข่ายในลักษณะที่เป็นประเภทเดียวกันบ้างเพื่อศึกษาถึงจุดต่างและจุดร่วมที่จะส่งเสริมต่อการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ได้ยิ่งขึ้น

- เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงระยะที่ 1 ซึ่งรูปแบบของเครือข่ายที่พัฒนาขึ้นนั้นมีการให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเพียงฝ่ายเดียว ส่วนการนำไปใช้จริงนั้นยังไม่บรรลุทุกขั้นตอนกระบวนการ ซึ่งจะต้องใช้เวลาอีกระยะหนึ่งที่ต้องเนื่องกันไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กล้า สมตระกูล.(2535). การศึกษาเพื่อชีวิต : เครื่องข่ายการเรียนรู้. ในกรมการศึกษานอกโรงเรียน.
รวมบทความการศึกษานอกโรงเรียน. (หน้า 189 - 190). กรุงเทพฯ : กรมการศึกษานอก
โรงเรียน.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2538). เครื่องมือการทำงานแนววัฒนธรรมชุมชน , กรุงเทพฯ : สมาคาคทอลิก
แห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- งามเนตร จริงสูงเนิน. (2538). องค์กรชุมชนเครือข่ายเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในเขต
พื้นที่ลุ่มน้ำกรณศึกษาของค์กรชุมชนเครือข่ายลุ่มน้ำแม่ราก – แม่เลา ตำบลป่าแป๋
อำเภอแม่แตงจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จำเริญ ทองเจริญ. (2545). โลกของเครือข่าย. วารสารพัฒนาชุมชน, 41(7),17 – 18. (มปท.)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ เหลี่ยมวานิช. (2537). เครือข่ายการเรียนรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนในชุมชน
ชนบท.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงค์ ณ.ลำพูน เพ็ชรวิ ฐปวิเชตร. (2546). การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality
Management : TQM). เชียงใหม่ : The Knowledge Center เครือบริษัทดวงกมล.
- ทีศนา แคมมณี และคณะ. (2545) กระบวนการเรียนรู้ ความหมาย แนวทางการพัฒนาและปัญหา
ข้อใจ . กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- นฤมล ตันธสุเรชฐ์. (2533). แหล่งวิทยาการชุมชน : เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาและการ
ใช้แหล่งวิทยาการในชุมชน หน่วยที่ 1 .กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทิยา หุตานูวัตรและณรงค์ หุตานูวัตร. (2546). การพัฒนาองค์กรชุมชน. กรุงเทพฯ : สถาบัน
พัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).
- นันทิยา หุตานูวัตรและณรงค์ หุตานูวัตร. (2547). การพัฒนาองค์กรชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ : เคล็ดไทยการพิมพ์.
- ประเวศ วสี. (2538). แต่คุณครูกัลยาณมิตรของสังคม. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- ประหยัด จตุพรพิทักษ์กุล. (2538). เครือข่ายการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบเกษตรกรรมทางเลือกของ
ชุมชน.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.
กรุงเทพฯ : อุษากการพิมพ์.
- พิมพ์วัลย์ ปริดาสวัสดิ์และวาทีณี บุญชะลิกษ์. (2536). การวิเคราะห์เครือข่ายสังคม.(ม.ป.ท.)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2533). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาและการใช้แหล่ง
วิทยา การชุมชน หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัชนีกร ทองสุชาติ. (2543). เอกสารประกอบการสอน วิชาสารสนเทศเพื่อการสอนสังคมศึกษา :
071732. เชียงใหม่ : ภาควิชามัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาสนา ซาวหา. (2525). เทคโนโลยีทางการศึกษา.กรุงเทพฯ : อักษรสยามการพิมพ์.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 กับการ
เสริมสร้างศักยภาพคน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- วิมลลักษณ์ ชูชาติ.(2540). การนำเสนอรูปแบบของกระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับ
การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
สัมพันธ์ เตชะอริก, บรรณาธิการ. ชุมชนเข้มแข็ง บทเรียนภาคปฏิบัติ.ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรม
จันทร์,(ม.ป.ป.)
- อเนก นาคะบุตร.(2533). จุดเปลี่ยนการพัฒนาชนบทและองค์กรพัฒนาเอกชนไทย. กรุงเทพฯ :
สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- อรรณพ วงศ์วิชัย. (2547). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาเครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนา
ชุมชน : สถาบันราชภัฏลำปาง.
- อุเทน ปัญญา และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาหลักสูตรวิชา
เลือกโดยใช้เนื้อหาภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน สำหรับนักเรียนในภาคเหนือ
ตอนบน : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2543
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2531). การใช้แหล่งทรัพยากรของท้องถิ่นในการพัฒนาโรงเรียน. มปท.
(เอกสารอัดสำเนา).
- Alter , Catherine , and Hage , Jerald. (1993). Organizations Working Together. California
: Sage ,

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา รองศาสตราจารย์ ระดับ 9 ภาควิชาการบริหาร
และพัฒนาศึกษา
2. ดร.สมลักษณ์ พรหมมีเนตร หัวหน้ากลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
3. นายสมคิด ขุนทองนุ่น ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พิษณุโลก เขต 1

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0527.05/1731

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

อำเภอเมืองจังหวัดพิจิตรโลก 65000

8 กันยายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทศิริลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของ
ครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะเวลา 1: จังหวัดพิจิตรโลก
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ได้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง การวิจัย
และพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา
คุณภาพ ผู้เรียน ระยะเวลา 1 : พิจิตรโลก ซึ่งในการงานวิจัยเรื่องนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระ
ของงานวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข และให้
ข้อเสนอแนะแผนยุทธศาสตร์ ดังแนบมาพร้อมนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

สมบัติ นพรัถ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัถ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 0-5596-2409

โทรสาร 0-5596-2402



ที่ ศธ 0527.05/1729

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

อำเภอเมืองจังหวัดพิจิตรโลก 65000

8 กันยายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.สมลักษณ์ พรหมมีเนตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของ
ครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะเวลา 1: จังหวัดพิจิตรโลก
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ได้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง การวิจัย
และพัฒนาการส่งเสริมวินัยคุณธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา
คุณภาพ ผู้เรียน ระยะเวลา 1 : พิจิตรโลก ซึ่งในการงานวิจัยเรื่องนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระ
ของงานวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข และให้
ข้อเสนอแนะแผนยุทธศาสตร์ ดังแนบมาพร้อมนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

สมบัติ นพรัถ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัถ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 0-5596-2409

โทรสาร 0-5596-2402



ที่ ศธ 0527.05/1730

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

อำเภอเมืองจังหวัดพิจิตรโลก 65000

8 กันยายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายสมคิด ขุนทองน่วม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของ
ครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะเวลา 1: จังหวัดพิจิตรโลก
จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ได้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง การวิจัย
และพัฒนาการส่งเสริมวินัยคุณธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนา
คุณภาพ ผู้เรียน ระยะเวลา 1 : พิจิตรโลก ซึ่งในการงานวิจัยเรื่องนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระ
ของงานวิจัยเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข และให้
ข้อเสนอแนะแผนยุทธศาสตร์ ดังแนบมาพร้อมนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

สมบัติ นพรัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 0-5596-2409

โทรสาร 0-5596-2402

ภาคผนวก ค

แบบประเมินความเหมาะสมของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
เครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก

แบบประเมินความเหมาะสมของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความที่กำหนดขึ้นนั้นมีความเหมาะสมกับแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดหรือไม่ โดยมีการเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 5 เมื่อพิจารณาว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 4 เมื่อพิจารณาว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 3 เมื่อพิจารณาว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 2 เมื่อพิจารณาว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 1 เมื่อพิจารณาว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. จุดประสงค์การพัฒนาเครือข่าย						
1.1 เพื่อจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1						
1.2 เพื่อสร้างรูปแบบการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา						
1.3 เพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ยั่งยืน						
1.4 เพื่อหาแนวทางการบริหารเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา						
2. วิสัยทัศน์						
ร่วมคิด ร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน						
3. พันธกิจ						
3.1 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้						
3.2 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้						
3.3 เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมทางการศึกษา						
3.4 สร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้						
4. วิธีดำเนินการ						
4.1 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ <u>เป้าประสงค์</u>						
1. พัฒนาการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเทคนิควิธีการสอน						
2. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						
3. ส่งเสริมและพัฒนาการวัดและประเมินผล						

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
<u>เจ้าภาพหลัก</u> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1						
<u>บทบาทเจ้าภาพหลัก</u> 1. ให้ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัย และด้านการวัดผลและประเมินผล						
2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับบุคลากรในเครือข่าย						
3. ประสานงานขอความร่วมมือกับวิทยากรด้านต่าง ๆ						
<u>บทบาทภาคีร่วม</u> ทุกหน่วยงานในเครือข่ายเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u> <u>เชิงปริมาณ</u> 1. ทุกหน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของบุคลากรในหน่วยงาน						
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นจากภาคการศึกษาที่ผ่านมา						
3. ทุกโรงเรียนในเครือข่ายมีงานวิจัยในชั้นเรียน						
4. มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง						
<u>เชิงคุณภาพ</u> 1. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีระบบชัดเจนยิ่งขึ้น						
2. ครูสามารถนำความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้						

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
<u>แหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ</u>						
- การดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนในเครือข่าย						
- รายงานผลการศึกษาประจำปีของแต่ละโรงเรียน						
- รายงานการวิจัยในชั้นเรียน						
4.2 ส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้						
<u>เป้าประสงค์</u>						
พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้แนวทางจิตตปัญญาศึกษา						
<u>เจ้าภาพหลัก</u>						
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร						
<u>บทบาทเจ้าภาพหลัก</u>						
จัดกิจกรรมจิตตปัญญา						
<u>บทบาทภาคีร่วม</u>						
ทุกหน่วยงานในเครือข่ายเข้าร่วมกิจกรรมจิตตปัญญาและนำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						
<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u>						
<u>เชิงปริมาณ</u>						
- ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจกระบวนการจิตตปัญญา						
- ร้อยละ 50 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมจิตตปัญญา นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน						

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
<u>เชิงคุณภาพ</u> - ครูและบุคลากรทางการศึกษานำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้						
- ครูและนักเรียนมีความสามารถในการเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น						
<u>แหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ</u> การดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนในเครือข่าย						
4.3 เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมทางการศึกษา						
<u>เป้าประสงค์</u> เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา						
<u>เจ้าภาพหลัก</u> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร						
<u>บทบาทเจ้าภาพหลัก</u> 1. ดำเนินการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรมทางการศึกษาและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง						
2. จัดอบรมบล็อก (blog) เพื่อการศึกษา						
<u>บทบาทภาคีร่วม</u> ทุกโรงเรียนในเครือข่ายเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u> <u>เชิงปริมาณ</u> 1. จัดเวทีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างน้อย 1 ครั้ง						
2. มีการอบรม blog ให้กับบุคลากรในเครือข่าย						
<u>เชิงคุณภาพ</u> - ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำ blog ไปประยุกต์ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการศึกษาได้						
- ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปต่อยอดในการจัดการเรียนการสอนได้						
<u>แหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ</u> - เวทีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้						
- ชุมชนเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1						
- รายงานการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้						
4.4 สร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้ <u>เป้าประสงค์</u> เพื่อสร้างภาคีร่วมด้านเครือข่ายการเรียนรู้						

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 1 : จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
<u>เจ้าภาพหลัก</u> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1						
<u>บทบาทเจ้าภาพหลัก</u> - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน						
<u>บทบาทภาคีร่วม</u> ทุกหน่วยงานในเครือข่ายเข้าร่วมกิจกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u> <u>เชิงปริมาณ</u> - จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						
<u>เชิงคุณภาพ</u> - สมาชิกในเครือข่ายได้เรียนรู้ร่วมกันและนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน						
<u>แหล่งของตัวชี้วัดความสำเร็จ</u> - ภาควิชาเครือข่ายการเรียนรู้						