การวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2 : พิษณุโลก

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก

รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง

รองศาสตราจารย์ เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย

ดร.อมรรัตน์ วัฒนาธร

อาจารย์ชำนาญ ปาณาวงษ์

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการดำเนินการจัดการศึกษาโดยรัฐบาลหลายยุคหลายสมัยที่ผ่านมา ต่างได้พยายามดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงาน รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น หากแต่ผลการดำเนินงานที่ปรากฏกลับยังไม่เป็นที่น่าพอใจ กล่าวคือผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2552 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 วิชาหลัก คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พบว่า ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกรายวิชา

บุคคลที่เป็นจำเลยทางสังคมกลุ่มแรก ๆ คงหนีไม่พ้นครู เพราะครูเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เด็กไทย เก่ง ดี มีความสุข เพื่อจะได้เป็นทรัพยากรที่ดีมีคุณภาพของประเทศ (คณะอำนวยการปฏิรูปการศึกษา, 2547) หากแต่ในภาวะปัจจุบันวิชาชีพครูได้ตกอยู่ในภาวะวิกฤตมีสภาพปัญหาหลายประการ เช่น ครูไกลปืนเที่ยง ร้อยละ 80 อยู่ในชนบทห่างไกลในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 300 คน รู้สึกด้อยและตกขอบในการปฏิรูป ตกเป็น เหยื่อของการอบรมเชิงพาณิชย์ ครูส่วนหนึ่งเป็นครูหมดใจ และมีครูประจำการจำนวนมากลาออกหรือเกษียณก่อนกำหนด เพราะเบื่อหน่ายชีวิตครูมากขึ้น (คณะอำนวยการปฏิรูปการศึกษา, 2547) จากภาวะดังกล่าวได้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง

การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องมีบุคคลหลายฝ่ายเข้ามาร่วมมือกันโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม นอกจากครูแล้วยังมีผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษา นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นโดยเฉพาะสถาบันผลิตครูมีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพราะสถาบันผลิตครูแต่ละแห่งจะมีทรัพยากรบุคคลและองค์ความรู้ที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งหากสามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ได้ย่อมเป็นสิ่งที่ดีดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การประสานแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ และระหว่างหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับต่างๆ ตลอดจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้าง แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และกระจายความรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ที่ผ่านมาสถาบันผลิตครูยังไม่ปฏิรูปและขาดเอกภาพในการเดินหน้าปฏิรูปร่วมกันและ ได้เสนอ

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญหลายประการในการปฏิรูปการศึกษาพร้อมทั้งได้เสนอมาตรการ และวิธีในการดำเนินการ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครูประจำการ มาตรการที่เสนอคือ เร่งสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูประจำการด้วยระบบเครือข่าย โดยใช้เครือข่ายครูผู้นำ องค์กรครู ชมรมครู และสมาคมครูในเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงานด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย อาทิ (คณะอำนวยการปฏิรูปการศึกษา, 2547)

1. ให้ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ และครูแกนนำเป็นเครือข่ายในการพัฒนาครู มีสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ

2. แบ่งกลุ่มเป้าหมายครูประจำการตามเขตพื้นที่การศึกษาและมอบหมายให้สถาบันอุดมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการพัฒนาและติดตามประเมินผล ทั้งนี้ให้เน้นพัฒนากลุ่มผู้บริหารด้วย เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้นำและสนับสนุนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน

3. เร่งศึกษาข้อมูลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยเร็วเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของครู นักเรียน รวมทั้งศักยภาพของกลุ่มครู ชมรมครูและเครือข่ายครูต้นแบบและวิทยากรในพื้นที่เพื่อวางแผนปฏิบัติการระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาครูตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละพื้นที่และสถานศึกษา

4. พัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เพื่อเป็นหลักในการเป็นเครือข่ายการพัฒนาครูแต่ละพื้นที่ ตามศักยภาพความพร้อมและสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่เป็นกลไกหลักของการพัฒนาครูในพื้นที่โดยวิถีทางต่าง ๆ เช่น การปรับเงื่อนไขหลักสูตรบัณฑิตให้หลากหลายรองรับการเพิ่มพูนความรู้ของครูโดยมีการประกันคุณภาพที่ชัดเจน

5. เร่งพัฒนาครูประจำการ โดยมีระบบสนับสนุนเพิ่มเติม เช่นระบบคูปองการฝึกอบรมการพัฒนาครูในสาขาที่ขาดแคลน อาจใช้ระบบพี่เลี้ยงในรูปโครงการวิจัยพัฒนาระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับครูในพื้นที่ ใช้กลไกการสื่อสารสาธารณะมาเป็นสื่อในการพัฒนาด้วยรูปแบบที่หลากหลายเข้าถึงครูทุกพื้นที่ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพื่อส่งเสริมความแม่นยำในเนื้อหา วิธีสอนให้ครูประจำการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นยังคงสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (2552) เรื่องการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 : พิษณุโลก ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับส่วนงานต่าง ๆ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยที่เป็นแกนนำของเครือข่าย

1. ในฐานะที่มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นสถาบันทางการศึกษาขนาดใหญ่มีองค์ประกอบต่าง ๆ พร้อมบริบูรณ์ อาทิ บุคลากร แหล่งเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ดังนั้น

ทางมหาวิทยาลัยควรกระจายองค์ประกอบต่าง ๆ ลงไปให้กับโรงเรียนต่าง ๆ ที่ยังคงขาดแคลนในส่วนของวัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย

2. ในฐานะที่มหาวิทยาลัยเป็นแกนนำเครือข่าย หากมีข่าวคราวความก้าวหน้า ต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการศึกษาควรเป็นผู้กระจายข่าวความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนในสังกัดทราบ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด

1. เนื่องจากทุกสถานศึกษาจำต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สนองกับนโยบายของต้นสังกัด ดังนั้นเมื่อต้นสังกัดมีการจัดทำนโยบายต่าง ๆ ควรให้สถานศึกษาในสังกัดเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยเพื่อจะทำให้ทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาในสังกัดได้เข้าใจนโยบายที่ออกมาเป็นไปในทางเดียวกัน

2. จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรคำนึงถึงข้อแตกต่างนี้ด้วย เพราะหากมีการให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วใช้มาตรฐานเดียวกันบนบริบทที่ต่างกัน สถานศึกษาที่มีความพร้อมน้อยกว่าย่อมปฏิบัติงานได้มาตรฐานต่ำกว่าสถานศึกษาที่มีความพร้อมมากว่า

ข้อเสนอแนะสำหรับเครือข่าย

1. จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาในเครือข่ายที่มีความแตกต่างกันนั้นย่อมเป็นข้อเด่นข้อจำกัดของแต่ละสถานศึกษา ดังนั้นในแต่ละสถานศึกษาควรมองข้อเด่นของสถานศึกษาอื่นเพื่อนำมาใช้ปรับแก้ไขข้อจำกัดของสถานศึกษาของตนเอง

2. ในการดำเนินงานจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาหากมีการดำเนินงานเพียงลำพัง ย่อมประสบความสำเร็จได้ยากยิ่ง ดังนั้นทุก ๆ สถานศึกษาควรติดต่อประสานงานกันกับทุกระดับที่เกี่ยวข้องในลักษณะของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษาได้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงยิ่ง คณะผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการจัดทำการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2 ขึ้น

วัตถุประสงค์

ในการดำเนินงานตามโครงการในระยะที่ 2 นั้น คณะผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน หากแต่ยังคงยึดวัตถุประสงค์หลักในระยะที่ 1 เช่นเดิม ซึ่งวัตถุประสงค์ในระยะที่ 2 นั้นปรากฏดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในการจัดการเรียนรู้

2. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเครือข่ายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

3. เพื่อจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูและบุคลกรทางการศึกษาโรงเรียนเครือข่ายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

4. เพื่อสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับครูและบุคลกรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

วิธีดำเนินการ

1. ประชุมคณะผู้วิจัยเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการ
2. ประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน
3. จัดกิจกรรมตามโครงการดังนี้

3.1 สนทนากลุ่มเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่และเป้าหมายการดำเนินงาน สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.2 จัดอบรมทบทวนการใช้กิจกรรมจิตปัญญาในการจัดการเรียนรู้ สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.3 จัดอบรมทบทวนการทำวิจัยในชั้นเรียนและการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.4 จัดอบรมบลอก (Blog) เพื่อการศึกษา สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ F2F และ B2B สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.6 กัลยาณมิตรนิเทศสถานศึกษาในเครือข่าย

3.7 คณะครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมรับฟังและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมทางการศึกษา สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.8 จัดเวทีแลกแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ F2F สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

กิจกรรมและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาเครือข่าย

ในการดำเนินงานพัฒนาเครือข่าย คณะผู้วิจัยได้ใช้กิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการความรู้ โดยใช้การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบซึ่งหน้า (F2F)
2. การจัดการความรู้ โดยใช้การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย (บลอก) (B2B)

3. การอบรมให้ความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนการสอน
4. การให้ความรู้เรื่องการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน
5. กิจกรรมกัลยาณมิตรนิเทศ
6. การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ เอกสารทางวิชาการ

กลุ่มโรงเรียนเครือข่าย

กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายของการดำเนินงานประกอบด้วย หน่วยงานและสถาบันตามโครงการระยะที่ 1 ซึ่งจะมีบางสถาบันที่ขอถอนตัวออก และบางสถาบันที่ขอเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่าทอง
2. โรงเรียนอนุบาลประชาราษฎร์
3. โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดท่ามะปราง)
4. โรงเรียนบางระกำวิทยศึกษา
5. โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

การดำเนินงานและผลการจัดกิจกรรม

1. สนทนากลุ่มเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่และเป้าหมายการดำเนินงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนและการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ในวันที่ 11 มีนาคม 2553 คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการให้สมาชิกในเครือข่ายเข้าร่วมประชุมเพื่อทบทวนบทบาทและหน้าที่ที่ควรดำเนินการในการนี้ทางคณะผู้วิจัยได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งพบว่าแต่ละเครือข่ายได้เข้าในบทบาทของตนเอง ไปในแนวทางเดียวกัน นั่นคือการที่จะส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น โดยใช้ความร่วมมือกันระหว่างเครือข่ายและหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุน อันได้แก่คณะศึกษาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานที่สนับสนุนนี้พร้อมที่จะให้การทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่เครือข่ายต้องการ หรือหากหน่วยงานดังกล่าวไม่สามารถสนับสนุนสิ่งนั้นได้ ก็พร้อมที่จะติดต่อหน่วยงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำสิ่งที่เครือข่ายต้องการมาให้

ในส่วนของการจัดการอบรมเรื่องการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันนั้น พบว่า สอดคล้องกับความต้องการของเครือข่ายเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับในวันนั้นมีตัวแทนจากศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าร่วมประชุม

ด้วย ทางคณะผู้วิจัยจึงได้เชิญศึกษานิเทศก์ให้ความรู้ในคราวเดียวกัน ทำให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดความรู้ความเข้าใจในการวัดผลประเมินผลในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

2. จัดอบรมทบทวนการใช้กิจกรรมจิตตปัญญาในการจัดการเรียนรู้ ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

เนื่องจากผลการประชุมของคณะผู้วิจัยได้ลงความเห็นตรงกันว่าจะใช้กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาเป็นนวัตกรรมหนึ่งสำหรับให้โรงเรียนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของเครือข่าย ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ให้แนวคิด และแนวทางการจัดกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา ซึ่งทางเครือข่ายได้นำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ในการจัดกรรมการเรียนการสอน โดยสมาชิกในเครือข่ายได้วางแผนการใช้กิจกรรมและนำเสนอ ผลการนำจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน ซึ่งในแต่ละเครือข่ายได้นำเสนอแผนการใช้กิจกรรมจิตตปัญญาออกมาอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3. กัลยาณมิตรนิเทศสถานศึกษาในเครือข่าย

หลังจากที่คณะศึกษาศาสตร์ได้ให้ความรู้ต่าง ๆ กับสมาชิกในเครือข่ายแล้ว สมาชิกต่างนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นกลับไปใช้ในสถานศึกษาของตนเอง คณะศึกษาศาสตร์ได้เข้าไปเยี่ยมเยียน โดยใช้หลักกัลยาณมิตรนิเทศ เพื่อดูสภาพจริงของการใช้กิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งพบว่าสมาชิกในเครือข่ายได้นำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว หากแต่มีบางส่วนที่สมาชิกไม่เข้าใจได้สอบถามคณาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ และได้ให้ความรู้เพิ่มเติมกับสมาชิกเครือข่าย

4. จัดอบรมบลอก (Blog) เพื่อการศึกษา ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ทางคณะศึกษาศาสตร์ ได้จัดการอบรมบลอก เพื่อการศึกษา ให้กับสมาชิกในเครือข่าย โดยจัดขึ้นที่ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน Blog และเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายและเป็นการขยายเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งนี้ ครูที่เข้ารับการอบรม Blog จะนำไปเผยแพร่ให้กับเพื่อนครูประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนรายวิชา เผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน เป็นเวทีแลกเปลี่ยนระหว่างเพื่อนครูและนำสู่ “ชุมชนครูนักปฏิบัติ ” สมาชิกในเครือข่ายต่างเห็นพ้องต้องกันว่านี่เป็นสิ่งที่ดี ที่สามารถจะเชื่อมสมาชิกในเครือข่ายให้คงอยู่ตลอดไปได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

5. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ F2F และ B2B ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

คณะศึกษาศาสตร์ได้เป็นเจ้าภาพเปิดเป็นเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย โดยคณะได้เชิญสมาชิกในเครือข่ายให้มาเข้าร่วมประชุมกันในประเด็นที่สร้างเสริมประสิทธิภาพการสอน คือ ให้สมาชิกในเครือข่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ปฏิบัติเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งเรื่องการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา การวิจัยชั้นเรียน การวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ ยังได้ร่วมคิดถึงความยั่งยืนของ

เครือข่ายและได้ข้อสรุปจากสมาชิกในเครือข่ายในเรื่อง แนวทางในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ความยั่งยืนของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ลักษณะการประสานความรู้ของเครือข่าย และหัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่าย นอกเหนือจากการพบปะแบบ F2F ในครั้งนี้แล้ว สมาชิกยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กันในโลกของ ICT ผ่านเวปบลอกของเครือข่าย

ผลการวิจัย

1. ผลการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเครือข่ายในการจัดการเรียนรู้

ในการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ทางคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ให้ความรู้ตามความต้องการของสมาชิกในเครือข่าย คือ ด้านการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน การใช้กิจกรรมจิตตปัญญาในการจัดการศึกษา การใช้เวปบลอกเพื่อการศึกษา จึงทำให้สมาชิกในเครือข่ายได้รับความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีความสนใจในกิจกรรมการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

2. ผลการพัฒนาและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่าย

คณะศึกษาศาสตร์ได้เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนการนำความรู้ไปใช้และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า สมาชิกได้นำความรู้เหล่านั้นไปปฏิบัติในสถานศึกษาของตนเองและพบว่า สมาชิกพึงพอใจกับลักษณะการสอนโดยใช้กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา มีการให้นักเรียนทำสมาธิก่อนเริ่มจัดการเรียนการสอนและสามารถเปิดโอกาสให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้เรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้ครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น นักเรียนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในตัวอย่างเต็มที่ มีโอกาสชี้แจงเหตุและผลที่เกิดขึ้น อีกทั้งได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง Blog ของสมาชิกในเครือข่าย และสมาชิกครูอื่นๆ ที่สนใจเข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของเครือข่าย คือ พัฒนาการเรียนการสอนและการเผยแพร่ความรู้ของสมาชิกครูในเครือข่าย

3. ผลการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูและบุคลกรทางการศึกษาโรงเรียนเครือข่าย

คณะศึกษาศาสตร์ ได้เชิญโรงเรียนเครือข่ายเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการนำจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้สมาชิกแต่ละเครือข่ายได้แนวคิดเพิ่มขึ้นไปอีกในการที่จะนำตัวอย่างกิจกรรมของเครือข่ายอื่น ๆ ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตน และคณะศึกษาศาสตร์ได้มีการระดมความคิดของสมาชิกเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของเครือข่าย และเป็นชุมชนของครูนักปฏิบัติ (Community of Practice) อย่างแท้จริง

แนวทางในการสร้างเครือข่าย

- ควรมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนต่าง ๆ ให้เข้าร่วมโครงการมากยิ่งขึ้น
- ควรมีการจัดกิจกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้
- ควรมีการสื่อสารผ่าน เวปบลอกให้มาก ๆ
- ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายย่อย (กลุ่มเรียนรู้) ของโรงเรียนในแต่ละเครือข่าย
- ควรมีการจัดทำจดหมายข่าวถึงสมาชิกในเครือข่ายเป็นระยะ ๆ
- ควรสร้างความตระหนักและความสำคัญของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้กับคณะครูต่าง ๆ

ความยั่งยืนของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

- ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง
- ควรมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องซึ่งอาจเป็นอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 – 2 ครั้ง
- ควรมีการหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพในการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละเครือข่าย
- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเวปบลอก (Blog) อย่างสม่ำเสมอ
- ให้คณะศึกษาศาสตร์ขยายผลและสร้างเครือข่ายเพิ่มเติม
- สร้างความตระหนักและความสำคัญของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ลักษณะการประสานความรู้ของเครือข่าย

- การประชุม สัมมนา
- การสื่อสารผ่านบลอก
- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- การทำจดหมายข่าว
- ควรมีแกนนำหรือศูนย์ที่คอยรับและถ่ายทอดกิจกรรมความรู้สู่เครือข่าย

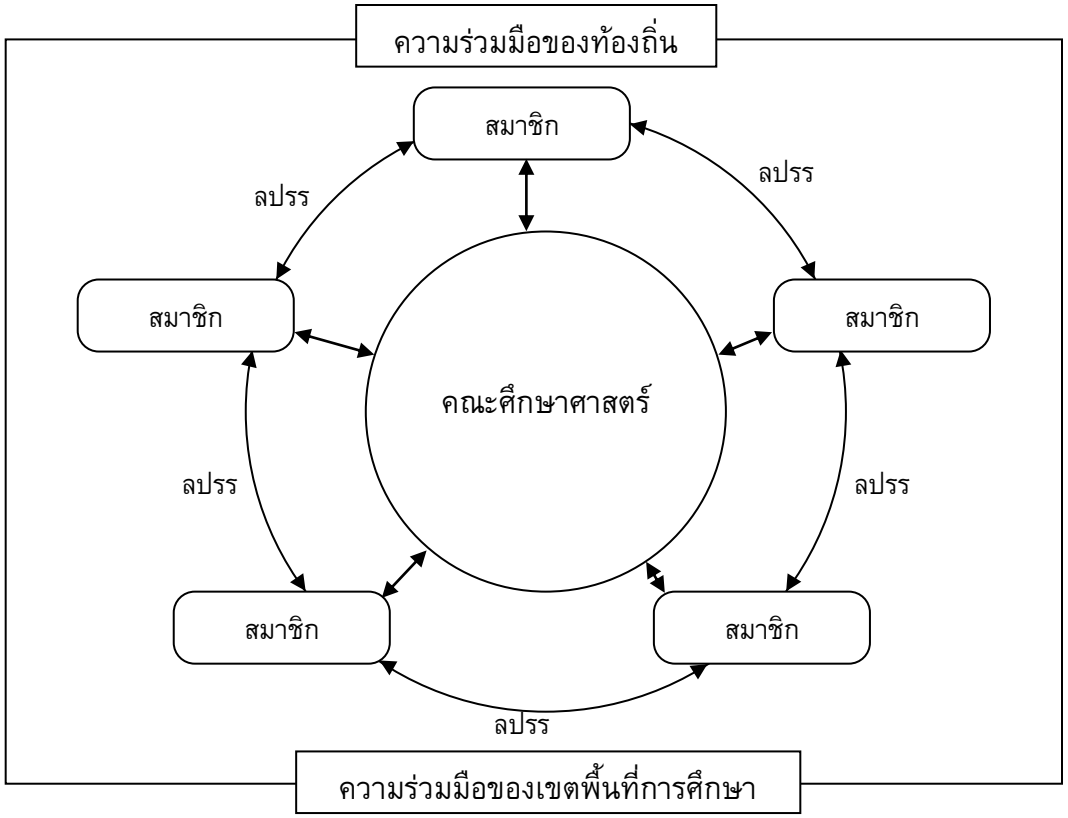
หัวข้อหรือประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่าย

- เทคนิคการจัดการเรียนการสอน
- การวิจัยในชั้นเรียน
- ทักษะชีวิต
- จิตตปัญญาศึกษา
- การวัดผลและประเมินผล
- การแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- การแก้ปัญหาการเรียนการสอน
- นวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ

4. ผลการสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับครูและบุคลกรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่าย

จากการดำเนินงานการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2 ที่ผ่านมานั้น พบว่ามีสถานศึกษาต่าง ๆ ยินดีเข้าร่วมเครือข่ายเพื่อที่จะนำความรู้ต่าง ๆ ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป โดยแต่ละสถานศึกษานั้นจะต้องมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน และอาจต้องรับความช่วยเหลือจากทาง คณะศึกษาศาสตร์ เขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ประสานเติมเต็มความรู้ อบรมสัมมนาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และขยายเครือข่ายเพื่อให้เป็นชุมชนครูนักปฏิบัติของจังหวัดพิษณุโลก

จากลักษณะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดังกล่าว สามารถนำมาเขียนเป็นแผนภูมิโครงสร้างการจัดการเครือข่ายได้ดังนี้



ข้อเสนอแนะ

สำหรับการดำเนินงานในครั้งนี้พบข้อเสนอแนะดังนี้

<u>ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย</u>

- คณะศึกษาศาสตร์ควรนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นนโยบายและแผนการพัฒนา เป็นชุมชนครูของเขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อใช้เป็นช่องทางในการเรียนรู้ร่วมกันของครู

- เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการ การพัฒนาของครูและประสานคณะศึกษาศาสตร์ในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเครือข่ายและขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- คณะศึกษาศาสตร์ควรได้จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับโรงเรียนต่าง ๆ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งและจัดทำการเก็บ สกัด องค์ความรู้ลงในบลอกเครือข่ายการเรียนรู้มหาวิทยาลัยนเรศวรเพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้

- ในการขยายเครือข่าย ควรมีการขยายเครือข่ายในสภาพที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจากสมาชิกในเครือข่ายไปยังโรงเรียนอื่นๆ

- ควรมีการติดตามสัมฤทธิผลของเครือข่ายการเรียนรู้ของครู 3 เดือน 6 เดือน เพื่อประเมินผลและพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืนบนเครือข่ายการเรียนรู้ของครู

- ควรมีการเวียนการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนเครือข่ายในสถานศึกษาของแต่ละเครือข่าย

- คณะศึกษาศาสตร์ และเขตพื้นที่การศึกษาควรร่วมกันให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์กับครูอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สารบัญ

บทที่ หน้า

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

เครือข่ายการเรียนรู้ 7

จิตตปัญญาศึกษา 20

เวปบลอก 35

การจัดการความรู้ 40

กัลยาณมิตรนิเทศ 57

3 วิธีดำเนินการวิจัย 64

กลุ่มเป้าหมาย 64

แผนการดำเนินงาน 64

กิจกรรมและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาเครือข่าย 65

การวิเคราะห์ข้อมูล 66

การดำเนินงานตามแผน 67

ผลสรุปที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 74

4 อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ 76

อภิปรายผลการวิจัย 76

ข้อเสนอแนะ 77

บรรณานุกรม 76

สารบัญภาพ

ภาพ หน้า

1 เครือข่ายการเรียนรู้ 13 ศูนย์..... 12
2 วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง 16
3 การดำเนินการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา 16
4 แนวคิดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา 26
5 กลไก การประเมินลักษณะกิจกรรมการสอน 32
6 แผนภาพหน่วยกระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา 60
7 รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ 62
8 กรอบแนวคิดการวิจัย 63
9 การสนทนากลุ่มเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่และเป้าหมาย การดำเนินงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนและ การวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษา ในปัจจุบัน ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 68
10 การ จัดอบรมทบทวนการใช้กิจกรรมจิตตปัญญาในการจัดการเรียนรู้ ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 69
11 กัลยาณมิตรนิเทศสถานศึกษาในเครือข่าย 70
12 จัดอบรมบลอก (Blog) เพื่อการศึกษา ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และตัวอย่างหน้าเวปบลอกของสมาชิก ภายใต้ แพลนเน็ตที่ชื่อว่า “เครือข่ายเรียนรู้” 71
13 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ F2F ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 72
14 แผนภูมิโครงสร้างการจัดการเครือข่าย 73

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการดำเนินการจัดการศึกษาโดยรัฐบาลหลายยุคหลายสมัยที่ผ่านมา ต่างได้พยายามดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงาน รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น หากแต่ผลการดำเนินงานที่ปรากฏกลับยังไม่เป็นที่น่าพอใจ กล่าวคือผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปีการศึกษา 2552 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 วิชาหลัก คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พบว่า ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกรายวิชา

บุคคลที่เป็นจำเลยทางสังคมกลุ่มแรก ๆ คงหนีไม่พ้นครู เพราะครูเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เด็กไทย เก่ง ดี มีความสุข เพื่อจะได้เป็นทรัพยากรที่ดีมีคุณภาพของประเทศ (คณะอำนวยการปฏิรูปการศึกษา, 2547) หากแต่ในภาวะปัจจุบันวิชาชีพครูได้ตกอยู่ในภาวะวิกฤตมีสภาพปัญหาหลายประการ เช่น ครูไกลปืนเที่ยง ร้อยละ 80 อยู่ในชนบทห่างไกลในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 300 คน รู้สึกด้อยและตกขอบในการปฏิรูป ตกเป็น เหยื่อของการอบรมเชิงพาณิชย์ ครูส่วนหนึ่งเป็นครูหมดใจ และมีครูประจำการจำนวนมากลาออกหรือเกษียณก่อนกำหนด เพราะเบื่อหน่ายชีวิตครูมากขึ้น (คณะอำนวยการปฏิรูปการศึกษา, 2547) จากภาวะดังกล่าวได้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง

การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องมีบุคคลหลายฝ่ายเข้ามาร่วมมือกันโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม นอกจากครูแล้วยังมีผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีบทบาทสนับสนุนการจัดการศึกษา นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นโดยเฉพาะสถาบันผลิตครูมีส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพราะสถาบันผลิตครูแต่ละแห่งจะมีทรัพยากรบุคคลและองค์ความรู้ที่จะช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งหากสามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ได้ย่อมเป็นสิ่งที่ดีดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การประสานแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งระหว่าง

หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ และระหว่างหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับต่างๆ ตลอดจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการเพื่อสร้าง แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และกระจายความรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ที่ผ่านมาสถาบันผลิตครูยังไม่ปฏิรูปและขาดเอกภาพในการเดินหน้าปฏิรูปร่วมกันและ ได้เสนอยุทธศาสตร์ที่สำคัญหลายประการในการปฏิรูปการศึกษาพร้อมทั้งได้เสนอมาตรการ และวิธีในการดำเนินการ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครูประจำการ มาตรการที่เสนอคือ เร่งสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูประจำการด้วยระบบเครือข่าย โดยใช้เครือข่ายครูผู้นำ องค์กรครู ชมรมครู และสมาคมครูในเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงานด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย อาทิ (คณะอำนวยการปฏิรูปการศึกษา, 2547)

1. ให้ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ และครูแกนนำเป็นเครือข่ายในการพัฒนาครู มีสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ

2. แบ่งกลุ่มเป้าหมายครูประจำการตามเขตพื้นที่การศึกษาและมอบหมายให้สถาบันอุดมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบการพัฒนาและติดตามประเมินผล ทั้งนี้ให้เน้นพัฒนากลุ่มผู้บริหารด้วย เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้นำและสนับสนุนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. เร่งศึกษาข้อมูลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยเร็วเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของครู นักเรียน รวมทั้งศักยภาพของกลุ่มครู ชมรมครูและเครือข่ายครูต้นแบบและวิทยากรในพื้นที่เพื่อวางแผนปฏิบัติการระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาครูตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละพื้นที่และสถานศึกษา

4. พัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เพื่อเป็นหลักในการเป็นเครือข่ายการพัฒนาครูแต่ละพื้นที่ ตามศักยภาพความพร้อมและสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่เป็นกลไกหลักของการพัฒนาครูในพื้นที่โดยวิถีทางต่าง ๆ เช่น การปรับเงื่อนไขหลักสูตรบัณฑิตให้หลากหลายรองรับการเพิ่มพูนความรู้ของครูโดยมีการประกันคุณภาพที่ชัดเจน

5. เร่งพัฒนาครูประจำการ โดยมีระบบสนับสนุนเพิ่มเติม เช่นระบบคูปองการฝึกอบรมการพัฒนาครูในสาขาที่ขาดแคลน อาจใช้ระบบพี่เลี้ยงในรูปโครงการวิจัยพัฒนาระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับครูในพื้นที่ ใช้กลไกการสื่อสารสาธารณะมาเป็นสื่อในการพัฒนาด้วยรูปแบบที่หลากหลายเข้าถึงครูทุกพื้นที่ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพื่อส่งเสริมความแม่นยำในเนื้อหาวิธีสอนให้ครูประจำการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นยังคงสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (2552) เรื่องการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 : พิษณุโลก ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับส่วนงานต่าง ๆ ดังนี้

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. เนื่องจากทุกสถานศึกษาจำต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สนองกับนโยบายของต้นสังกัด ดังนั้นเมื่อต้นสังกัดมีการจัดทำนโยบายต่าง ๆ ควรให้สถานศึกษาในสังกัดเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วยเพื่อจะทำให้ทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาในสังกัดได้เข้าใจนโยบายที่ออกมาเป็นไปในทางเดียวกัน

2. จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรคำนึงถึงข้อแตกต่างนี้ด้วย เพราะหากมีการให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วใช้มาตรฐานเดียวกันบนบริบทที่ต่างกัน สถานศึกษาที่มีความพร้อมน้อยกว่าย่อมปฏิบัติงานได้มาตรฐานต่ำกว่าสถานศึกษาที่มีความพร้อมมากว่า

ข้อเสนอแนะสำหรับเครือข่าย

1. จากสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาในเครือข่ายที่มีความแตกต่างกันนั้นย่อมเป็นข้อเด่นข้อจำกัดของแต่ละสถานศึกษา ดังนั้นในแต่ละสถานศึกษาควรมองข้อเด่นของสถานศึกษาอื่นเพื่อนำมาใช้ปรับแก้ไขข้อจำกัดของสถานศึกษาของตนเอง

2. ในการดำเนินงานจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาหากมีการดำเนินงานเพียงลำพัง ย่อมประสบความสำเร็จได้ยากยิ่ง ดังนั้นทุก ๆ สถานศึกษาควรติดต่อประสานงานกันกับทุกระดับที่เกี่ยวข้องในลักษณะของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการศึกษาได้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงยิ่ง คณะผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการจัดทำการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2 ขึ้น

วัตถุประสงค์

ในการดำเนินงานตามโครงการในระยะที่ 2 นั้น คณะผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน หากแต่ยังคงยึดวัตถุประสงค์หลักในระยะที่ 1 เช่นเดิม ซึ่งวัตถุประสงค์ในระยะที่ 2 นั้นปรากฏดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเครือข่ายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
3. เพื่อจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูและบุคลกรทางการศึกษาโรงเรียนเครือข่ายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
4. เพื่อสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับครูและบุคลกรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2 คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการดำเนินงานดังนี้

1. วิจัยและพัฒนาแนวทางการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นฐานในการจัดตั้งเครือข่าย
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 เพื่อจัดทำเอกสารการดำเนินงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเรียนรู้ หมายถึง การรับข้อมูลข่าวสาร การแปลความ การปรับปรุงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้องในโครงการ ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนชุมชนใกล้เคียงสถานศึกษา ซึ่งแต่ละบุคคลแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ สามารถประยุกต์ใช้ ข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ตนรับผิดชอบ จนบังเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึงกลุ่มบุคคล จากหน่วยงานทางการศึกษาได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา รวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมปรับปรุง ร่วมพัฒนา ร่วมมือกันเพื่อประสานแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารการใช้ทรัพยากร และการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกัน มีกระบวนการแบ่งปันทรัพยากร เชื่อมโยงการทำงานที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ถ่ายทอดและกระจายความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในเครือข่ายมีโอกาสได้เรียนรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนางานของตนเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึงกระบวนการรวมกลุ่มบุคคลหรือองค์กรเพื่อจัดตั้งเครือข่ายและจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แบ่งปันความรู้แบ่งปันทรัพยากร รวมพลังในการทำงานโดยมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในพื้นที่

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

คุณภาพผู้เรียน หมายถึง พัฒนาการของผู้เรียนในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ มีพัฒนาการดีขึ้นทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สถาบันผลิตครู หมายถึง คณะ/หน่วยงานที่เปิดสอนด้านครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา

เครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง หมายถึง เครือข่ายบุคคลและสถาบันที่มีความสามัคคี มีพันธะสัญญาที่ให้ไว้ต่อกันเพื่อร่วมมือกันทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการวางเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการช่วยเหลือเกื้อกูล กัน มีการแบ่งปันทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเครือข่าย

นวัตกรรมการบริหารจัดการเครือข่าย หมายถึง รูปแบบ วิธีการ กระบวนการบริหารจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการดำเนินงานในโครงการ ผ่านกระบวนการตรวจสอบ และได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงาน วิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 2 : พิษณุโลก นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเดียดดังนี้

1. เครือข่ายการเรียนรู้
2. จิตตปัญญาศึกษา
3. การจัดการความรู้
4. เวปบลอก
5. กัลยาณมิตรนิเทศ

1. เครือข่ายการเรียนรู้

ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้

เครือข่าย (Networks) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

เครือข่ายในภาษาอังกฤษ คือ Net แปลว่าตาข่ายที่โยงใยถึงกันกับ Work แปลว่าทำงาน จึงหมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมายมีวิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคล กลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลานานพอสมควร แม้อาจจะไม่ได้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตามแต่ก็จะวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาก็สามารถติดต่อไปได้ (งามเนตร จริงสูงเนิน 2538,หน้า 14)

เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยแต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติภารกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนการเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวมๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นไปได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กรและสถาบัน อาจมีขอบข่ายและขนาดตั้งแต่เล็ก ๆ ภายในชุมชนไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศและระหว่างประเทศ (ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ , 2543 , หน้า305)

เครือข่าย คือ ระบบที่สมาชิกโยงใยกันโดยแต่ละฝ่ายต้องมีความเท่าเทียมกันมีอิสระต่อกันสามารถยืนหยัดอยู่ด้วยตนเอง และพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้พื้นฐานความเคารพเชื่อถือ

เอื้ออาทรมากกว่าการออกคำสั่งบังคับบัญชา (จำเริญ ทองเจริญ , 2545 , หน้า 17)

เครือข่าย หมายถึง สายใยของความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ระหว่างบุคคลคนหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ อีกหลายคนหรือความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันและกันของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ที่เครือข่ายนั้น เป็นความสัมพันธ์ในทุก ๆ ด้านที่บุคคลทั้งหมดในเครือข่ายที่ติดต่อกัน โดยมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ คือ การไปมาหาสู่เยี่ยมเยียนกัน การปรึกษาหารือกันการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น (พิมพวัลย์ ปรีดาสวัสดิ์ , วาทินี บุญชะลักษี , 2536 , หน้า 347 – 348)

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

เครือข่าย เป็นรูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 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

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การประสานสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความรู้ ประสบการณ์และทรัพยากรซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล

กับบุคคลบุคคลกับกลุ่มหรือองค์กร และระหว่างกลุ่มหรือองค์กรกับกลุ่มหรือองค์กร เพื่อการดำรงอยู่ของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรเครือข่าย

แนวคิดในการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้

แนวคิดเรื่องเครือข่ายการเรียนรู้ได้ถูกนำมาอธิบายในการพัฒนาแนวคิด หลักการแผนการศึกษาแห่งชาติจากระบบเก่าไปสู่การจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน ตลอดจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียม กว้างขวาง ต่อเนื่อง ตลอดชีวิตตามความต้องการของบุคคลและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ อ้างใน วิมลลักษณ์ชูชาติ , 2540 , หน้า29) ในการอธิบายเครือข่ายการเรียนรู้นอกจากจะเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของไทยแล้ว ยังมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลกับบุคคล กลุ่มกิจกรรมและระหว่างชุมชน อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของ ชุมชนหรือท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ

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

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2544 , หน้า 38) ได้อธิบายถึงทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 กับการเสริมสร้างศักยภาพคนว่า ผลการพัฒนาในระยะครึ่งแรกของแผนพัฒนาฯฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ต้องสะดุดลงตั้งแต่ปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 เมื่อประเทศ ต้องเผชิญกับวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้ต้องมีการปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์เงื่อนไขใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปดังนั้นทิศทางในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 จึงคงต่อเนื่องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 คือ

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

การพัฒนาคุณภาพคน คุณภาพชีวิต และคุณค่าวัฒนธรรมไทย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภูมิปัญญา ศีลธรรมและวัฒนธรรมไทย การสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคม การแก้ปัญหาความยากจนและการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่เพื่อสร้างสังคมที่คนไทยมีคุณภาพสามารถปรับตัวได้ท่ามกลางภาวะการแข่งขันนำไปสู่การสร้างคุณค่าวัฒนธรรมที่ดีงาม 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 ทีมนำการจัดการเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้ นอกจากนี้ที่ประชุมมีการนำเสนอ รูปแบบการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการเป็นผู้นำทางวิชาการโดยประสานความร่วมมือและจัดเครือข่ายวิชาการกับสถาบันอื่น นอกจากนี้ยังได้นำคำกล่าวของนายกรัฐมนตรีมาเป็นแนวทางประกอบด้วย คือ “การเรียนเฉพาะในห้องเรียนทำให้เด็กไม่ฉลาด ควรจัดสถานที่และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และจัดให้เอื้อต่อเด็กในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ควรให้ผู้เรียนเรียนรู้เกี่ยวกับการสืบสานวัฒนธรรมด้วย” แนวคิดสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้คือต้องสร้างการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้

การมีส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรทุกคนร่วมปฏิบัติงานโดยที่รู้ปัญหาอย่างแท้จริงและสามารถปรับปรุงแก้ไขงานการศึกษา ทำให้ทั้งในส่วนตนและส่วนรวมได้อย่างเป็นระบบ 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 กับองค์กรของตนด้วยส่วนประสิทธิผลและความ

ประหยัดมองในแง่ความครอบคลุมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของหลายหน่วยงานความประหยัดเวลาในการทำงาน ความยืดหยุ่นและคุณภาพของงานที่ได้

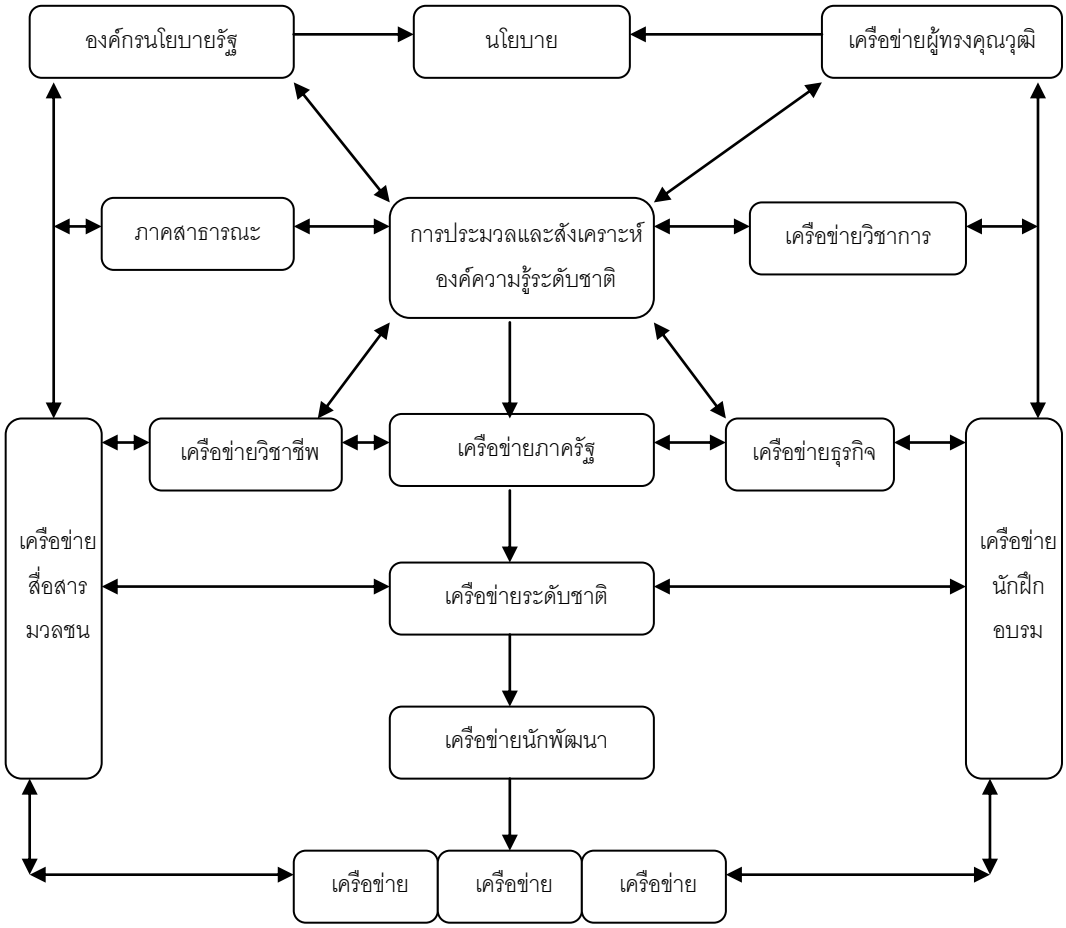
จากการทำงานของเครือข่าย ตัวแปรสำคัญสุดท้ายคือ ความเต็มใจที่จะสร้างและเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายเป็นตัวแปรที่จะกำหนดว่าเครือข่ายจะเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ความเต็มใจนี้เกิดจากการเห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายที่จะมีต่องานของตน ความเชื่อ และศรัทธาที่มีต่อกัน ซึ่งมีที่มาจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนและการมีเป้าหมายระยะยาวร่วมกันด้วย ความเต็มใจที่จะสร้างและเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายเป็นสิ่งที่อธิบายความแตกต่างระหว่างเครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ และเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งเพราะเครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติและผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมาแล้วระดับหนึ่งจนถึงขั้นที่เรียกว่า พิสูจน์น้ำใจกัน แล้วจะทำให้องค์กรหรือบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดตั้งได้มากกว่าเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งอย่างเป็นทางการ โดยความพยายามจากภายนอก กระบวนการพัฒนาต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ตลอดจนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การคิดวิเคราะห์ร่วมกันวางแผนร่วมกันทำกิจกรรม และร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมจึงเป็นทั้งวิธีการ (Means) และเป้าหมาย (Ends) ในเวลาเดียวกัน แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา (People Participation for Development) จึงได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน กระบวนการของการมีส่วนร่วมมิได้ขึ้นอยู่กับการริเริ่มหรือการวางแผนโดยรัฐ แต่ความสำเร็จอยู่กับประชาชนในชุมชน ต้องเข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการการบริหารจัดการเครือข่ายการรู้ของสถานศึกษาก็เช่นกัน จำเป็นต้องรวมพลังกันในลักษณะเบญจภาคี ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน นักวิชาการ และประชาชน อันรวมถึงแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ดังนั้นการมีส่วนร่วมต้องทำอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบ มีเทคนิคต่าง ๆ สร้างบทบาท และมีวินัยการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ สร้างแผนปฏิบัติและตัดสินใจร่วมกันซึ่งรัฐและหน่วยงานท้องถิ่น ต้องปรับกระบวนทัศน์ไปสู่การร่วมเรียนรู้กับแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน พร้อมทั้งสนับสนุนเชื่อมโยงประสานให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางปฏิบัติ

ความสำคัญและประโยชน์ของเครือข่ายการเรียนรู้

การมีเครือข่ายการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความเข้มแข็งของสถาบันและชุมชน การเรียนรู้ทำให้เกิดการรวมตัวกัน ทำให้มีการจัดการและพัฒนาอย่างยั่งยืนการเรียนรู้ในที่นี้ไม่ใช่การท่องหนังสืออย่างเดียว ต้องมีการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างเข้ามา

เชื่อมโยงเป็นมหาบูรณาการเพื่อเป็นพลังของการพัฒนาระบบทั้ง 13 องค์ประกอบเข้าด้วยกัน ดังภาพ



ภาพ 1 เครือข่ายการเรียนรู้ 13 ศูนย์

ที่มา : ประเวศ วะสี (อ้างในสำนักพัฒนาระบบการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2538 , หน้า 7)

อุเทน ปัญโญและคณะ (2545 , หน้า 10) กล่าวถึงความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาหลักสูตรวิชาเลือกโดยใช้เนื้อหาภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคเหนือตอนบนสำหรับนักเรียนในภาคเหนือตอนบนดังนี้

1. ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นตัวกำหนดการศึกษารับความเจริญทางวิทยาการสมัยใหม่และวัฒนธรรมต่างประเทศ

2. ถ้าขาดการตระหนักถึงคุณค่าภูมิปัญญาท้องถิ่นแล้ว ความรู้ใหม่จะไม่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์ (2533 , หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแหล่งเรียนรู้ว่า แหล่งต่างๆ ที่มีความหมายเข้าข่ายเป็นแหล่งเรียนรู้ มีบทบาทรับผิดชอบเสมือนเป็นสถาบันการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการที่คนในหมู่บ้านจะเข้าไปใช้ ไปปฏิสัมพันธ์เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้ตามอัธยาศัย ซึ่งมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นแหล่งการศึกษาตลอดชีวิตที่ประชาชนจะมีปฏิสัมพันธ์เพื่อหาความรู้ต่างๆ ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา โดยไม่จำกัดเพศและวัย

2. เป็นแหล่งที่ช่วยเสริมการเรียนการสอนการศึกษาในระบบโรงเรียน

3. เป็นแหล่งที่ประชาชนจะเข้าไปปฏิสัมพันธ์เพื่อหาความรู้จากแหล่งกำเนิดได้ เช่น การเข้าไปศึกษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ หรือศาสนสถาน การศึกษาพันธุ์ไม้ หรือการศึกษาพันธุ์สัตว์ สภาพชีวิต ความเป็นอยู่ตามธรรมชาติของสัตว์ชนิดต่าง ๆ ถึงถิ่นที่อยู่อาศัยในป่า

4. เป็นแหล่งที่ประชาชนจะเข้าไปปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงหรือลงมือปฏิบัติจริงได้ เช่น การแก้เครื่องยนต์ การประดิษฐ์เครื่องใช้ต่างๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ การทำอาหาร ขนม หรือดอกไม้ประดิษฐ์

5. เป็นแหล่งที่ประชาชนจะเข้าไปปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ๆ ที่มีการคิดค้นขึ้นและยังมีของจริงให้เห็น เช่น การศึกษาถึงประดิษฐกรรมใหม่ๆ โดยดูจากวีดีทัศน์ ภาพยนตร์นิทรรศการหรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรม าธิราช (2533, หน้า 301-302) กล่าวถึง ประโยชน์ของแหล่งเรียนรู้ต่อการเรียนการสอน สรุปได้ดังนี้

1. สื่อบางอย่างไม่สามารถนำเข้ามาในห้องเรียนได้ อันเนื่องมาจากมีขนาดใหญ่ รูปภาพไม่ชัดเจนหรือเป็นสถานที่ภายนอกโรงเรียน

2. สามารถทำให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ตรง ได้สัมผัสกับสิ่งที่ศึกษาด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้ตรงตามความเป็นจริง

3. สามารถใช้กับการเรียนการสอนได้หลายระดับ นักเรียนในแต่ละระดับชั้นเรียน ที่มาศึกษาแหล่งเรียนรู้เดียวกันจะมีจุดประสงค์ในการศึกษาแตกต่างกันได้

4. สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ดี โดยกลุ่มนักเรียนที่เข้าไปศึกษามีความสนใจที่แตกต่างกัน

5. ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจความหมายและเนื้อหาที่เรียนได้ดีขึ้น เป็นการเสริมให้นักเรียนมีความสนใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนมากขึ้น และเกิดความคงทนในการจำเรื่องที่เรียนได้นานขึ้น

6. การไปศึกษายังแหล่งเรียนรู้ สามารถปลูกฝังหรือเปลี่ยนเจตคติให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์

7. ช่วยสร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เพราะนักเรียนชอบที่จะได้ศึกษากับความจริงมากกว่าอยู่ในห้องเรียน ทำให้การเรียนไม่น่าเบื่อ

8. ช่วยเพิ่มพูนทักษะในการสร้างความรู้ ทักษะการสังเกต การสังเกตอย่างระมัดระวัง สังเกตอย่างละเอียด ทักษะการบันทึกข้อมูล การเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ และส่งเสริมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้

9. ช่วยพัฒนาให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนต่อสังคม หรือกลุ่มเพื่อน

โดยสรุปหากจะพิจารณาถึงประโยชน์และความสำคัญในการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างการรวมตัวเป็นเครือข่ายการเรียนรู้แล้ว อาจกล่าวได้ว่าเครือข่ายได้ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายถึงการรวมตัวของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคม ในแง่มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางการรวมเป็นเครือข่ายทางธุรกิจ เครือข่ายทางสังคม หรือเครือข่ายในงานพัฒนา ซึ่งการรวมตัวในเครือข่ายแต่ละประเภทต่างก็มีเหตุผลหรือความจำเป็นในการ เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในแง่มุมที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน กล่าวคือ การรวมตัวเพื่อผลประโยชน์ร่วมและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ดังที่กล่าวแล้วว่าเครือข่ายการเรียนรู้ในที่นี้มุ่งเน้นแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากรทางการศึกษา นับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญเป็นผู้นำทางความคิดเป็นผู้ประสานความร่วมมือในการพัฒนา ประสานแหล่งความรู้วิทยาการสากลกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนและกระจายความรู้อย่างกว้างขวางสำหรับสถานศึกษา ซึ่งนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนแล้ว ยังชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในการจัดการศึกษาที่ส่งผลประโยชน์โดยตรงกับสังคมและชุมชน

ปัจจัยหลักและกระบวนการบริหารจัดการเครือข่าย

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

1. ยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategies) เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดแรงผลักดันในการคิดค้นสิ่งใหม่ ได้วิธีการที่เป็นระบบสัมพันธ์กับกลยุทธ์และเน้นการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม

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

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

4. บุคลากร (Staff) การจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (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 จัดได้ว่าเป็นรากฐานของระบบการบริหารของผู้บริหารภายในองค์กรและวิธีปฏิบัติของบุคลากร

การปฏิรูปการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ในสถานศึกษาก็เช่นกันมีรายละเอียดโดยสรุป 8 ประการ คือ

1. ปฏิรูปหลักสูตรการเรียนรู้

2. การประกันคุณภาพเพื่อให้เกิดมาตรฐาน

3. การปฏิรูปการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับผู้เรียนและชุมชน

4. การปฏิรูปครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพเพื่อเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้

5. การปฏิรูปทรัพยากรที่มีอยู่และการดึงทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

6. การปฏิรูปการใช้งบประมาณที่เน้นคุณภาพของงานและการใช้ประโยชน์สูงสุดตามหลัก 3 ประการของการนำการบริหารจัดการโดยรวมไปสู่การปฏิบัติเพื่อการปฏิรูป

7. กำหนดวัตถุประสงค์หลักว่าองค์กรจะทำอะไรหรือต้องการอะไร

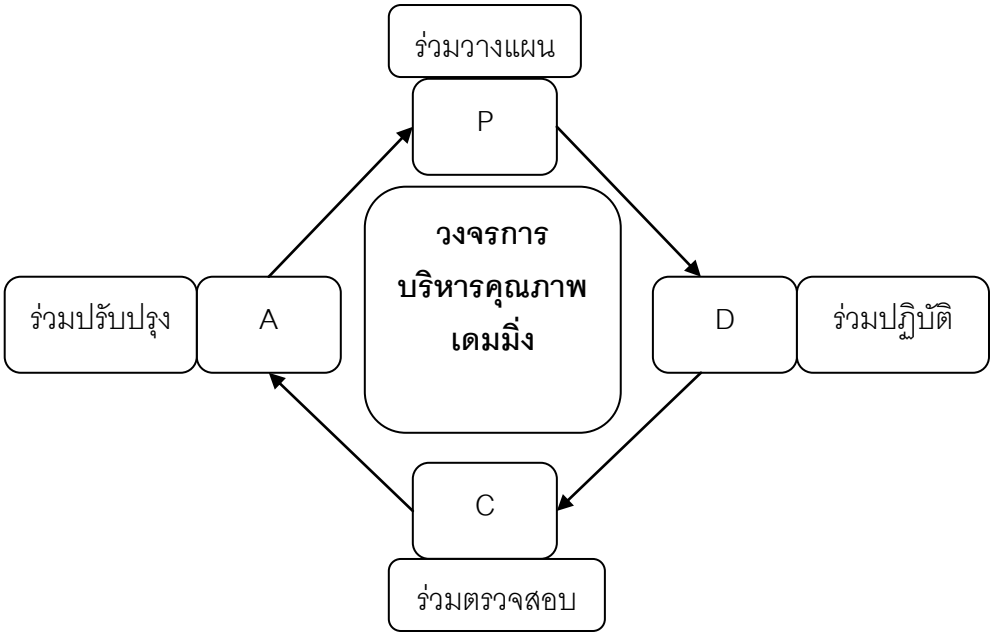
8. หลักการสำคัญ สู่การปฏิบัติจริง

8.1 มุ่งเน้นที่คุณภาพการศึกษา Quality Education

8.2 การปรับปรุงกระบวนการ Process Improvement

8.3 การมีส่วนร่วม Participation ของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสีย Stakeholders

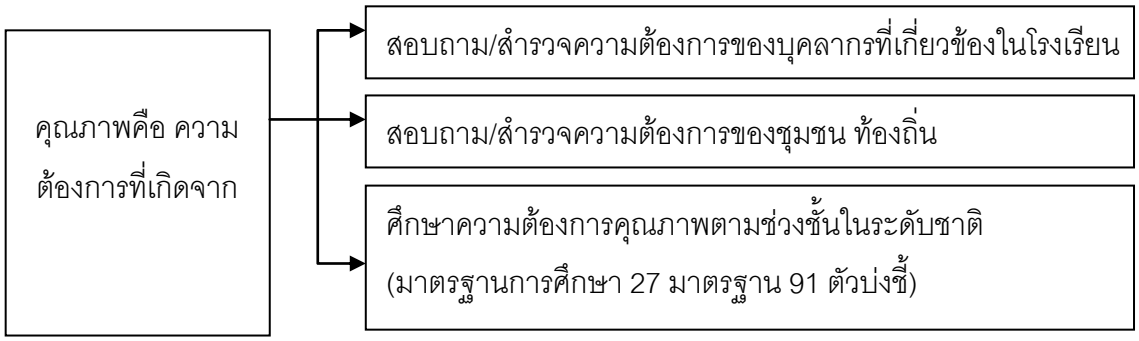
ทั้งนี้การทำงานที่มุ่งเน้นกระบวนการจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดการประสานงานที่มีคุณภาพทั้งภายในและภายนอก อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษา ซึ่งการบริหารโดยยึดกระบวนการที่เป็นขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงสิ้นสุด เราสามารถใช้เทคนิควิธีของเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้



ภาพ 2 วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง

ที่มา : ณรงค์ ณ ลำพูน และเพ็ชรี รูปวิเชตร, 2546, หน้า 45

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



ภาพ 3 การดำเนินการคุณภาพโดยรวมของสถานศึกษา

ที่มา : ณรงค์ ณ ลำพูน และเพ็ชรี รูปวิเชตร, 2546, หน้า 39

การมุ่งเน้นที่คุณภาพคือการยึดความต้องการของโรงเรียน ท้องถิ่น และมาตรฐานกลางเป็นศูนย์กลางในการบริหารและจัดการ (ณรงค์ ณ ลำพูน และเพ็ชรี รูปวิเชตร, 2546 , หน้า 36 – 39)

รูปแบบและแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเช่น

1. ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมืองเชียงราย โดยนายเอกชัย ปานเม่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ให้ข้อมูลว่า กระบวนการการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมืองเชียงราย ดำเนินการมาอย่างมีระบบ คือเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ มีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอและรวดเร็ว มีการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้อย่างมีแบบแผน จึงทำให้มีปริมาณงานอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ ประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

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

3. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองเชียงราย กับการบริหารจัดการเครือข่าย อสม. โดยนางประภาพรรณ จันทร์เงิน เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 6 ซึ่งเป็นผู้ประสานงานเครือข่าย ได้ให้ข้อมูลว่า เครือข่ายมีถึง 15 ตำบล 2 เทศบาล ทั้งเทศบาลตำบลบ้านดู่ และเทศบาลนครเชียงราย มีสมาชิกประมาณ 3,000 คน ความสำเร็จอยู่ที่การเป็นองค์กรกลางอย่างจริงจัง มีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เสมอ มีการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำแผนปฏิบัติงาน 3 ปี 5 ปี 10 ปี โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มเครือข่าย การดำเนินงาน กิจกรรมเครือข่าย ยึดสมาชิกเครือข่ายเป็นศูนย์กลาง มีการติดต่อคุณภาพคือ ความต้องการที่เกิดจากพบปะระหว่างกันตลอดทั้งทางโทรศัพท์และผ่านสื่อ งบประมาณที่สนับสนุนมีการเบิกจ่ายอย่างเป็นอิสระ รวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก หลายขั้นตอน ทั้งในระบบและนอกระบบ นอกจากนี้ยังมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความช่วยเหลือ สนับสนุน เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด การปฏิบัติงานเครือข่าย อสม. และกิจกรรมต่างๆ จึงประสบความสำเร็จและขยายวงกว้างขึ้น เป็นที่น่าพอใจ

โดยสรุป จะเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญคือ รูปแบบการบริหารจัดการและยุทธศาสตร์องค์กรรองลงมาคืองบประมาณ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิรูปการจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ว่ามีความสอดคล้องกับผู้เรียนชุมชน และทรัพยากรที่มีอยู่มากน้อยเพียงใด คุณภาพจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นที่การบริหารจัดการโดยยึดชุมชนเป็นฐานและมาตรฐานกลางควบคู่กันไป

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้

เครือข่ายที่เป็นอยู่มีจำนวนเพิ่มขึ้นทั่วประเทศ ทั้งในภาครัฐและเอกชน การรวมตัวกันเป็นเครือข่ายนี้อาจมิได้เกิดจากความจำเป็นที่แท้จริง มิได้มีจุดประสงค์ร่วมกันและมิได้มีเนื้องานร่วมกันอย่างแท้จริง แต่มีการรวมตัวเป็นเครือข่ายเกิดจาก “แรงผลักด้านงบประมาณ” ของแหล่งทุนเพื่อขอรับการสนับสนุน (นันทิยา หุตานุวัตรและณรงค์ หุตานุวัตร , 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 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะประเด็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งๆ ที่ส่วนใหญ่แต่ละพื้นที่ แต่ละชุมชนก็มีสถานศึกษา มีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถและสัมพันธ์โดยตรงกับเครือข่ายการเรียนรู้อยู่แล้ว

จากการศึกษาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายชูเกียรติ ก่อเกิด (2547) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 1 ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาที่ทำให้การบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ไม่ประสบผลเท่าที่ควรมีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังบริหารงานวิชาการในรูปแบบเดิม คือให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นหลักสูตรแกนกลางเป็นส่วนใหญ่

2. ยังไม่มีการบริหารจัดการเรื่องหลักสูตรให้สัมพันธ์กับการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ในรูปแบบหลักสูตรท้องถิ่นอย่างจริงจัง

3. ยังไม่มีการจัดระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการใช้หลักสูตรท้องถิ่นอย่างชัดเจนในสัดส่วนที่สมดุลกับภูมิปัญญาสากล และหลักสูตรแกนกลาง

4. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอน

5. ความคุ้นเคย ความสบายกับพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมในการปฏิบัติงาน จึงไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะมีการบริหารจัดการและนำเครือข่ายการเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

6. การประสานงานจากระดับกระทรวง เขต ถึงสถานศึกษา ในเรื่องนี้มีน้อยมาก

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่ทำหน้าที่ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลในเรื่องการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ไปสู่สถานศึกษา

8. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู และบุคลากรทางการศึกษายังไม่ได้รับการพัฒนาในเรื่องนี้

9. สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยระดมทรัพยากรทั้งในท้องถิ่นและชุมชน เข้ามาเพื่อการศึกษาตามมาตราที่ 39 (ข้อ 2)

10. ข้อมูลและการขวนขวายหาข้อมูลของผู้บริหารในเรื่องนี้ยังมีน้อย

11. สถานศึกษาขาดความตระหนักไม่ค่อยมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

12. ขาดงบประมาณ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่จะใช้สนับสนุนการบริหารจัดการร่วมกับเครือข่ายการเรียนรู้ ทำให้เป็นข้อจำกัดเรื่องการอุทิศเวลาและแรงงานของเครือข่ายทุกระดับ เพราะในความเป็นจริงแต่ละบุคคลก็ต้องการแสวงหาอาชีพหลัก อาชีพรองรับเพื่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตในการดำรงอยู่สภาพปัญหาอื่นๆ ได้แก่

12.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความเชื่อมั่นในภูมิปัญญาท้องถิ่น

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 จากการเรียนตามอัธยาศัยในชุมชนมาบูรณาการ เทียบโอนหน่วยการเรียนในระบบโรงเรียนโดยประสานกับสถาบันต่างๆ ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

12.9 ขั้นตอนด้านการบริหารจัดการทางวิชาการของสถานศึกษามีข้อจำกัดเฉพาะยังไม่เปิดกว้างและเป็นไปในแนวทางสร้างสรรค์

12.10 ยังไม่มีการจัดให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนและประสานกับเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

12.11 สถานศึกษายังไม่มีการจัดองค์กรที่รับผิดชอบ เรื่องแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยตรงเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบการศึกษาในสถาบัน ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงอุดมศึกษา

12.12 ยุทธวิธีขยายผล ขยายเครือข่ายยังไม่เกิดขึ้นสรุปได้ว่าสาเหตุต่างๆ ดังกล่าว ทำให้ไม่เกิดปัจจัยที่เอื้อต่อการมีเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้แหล่งเรียนรู้ , ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ ถูกปล่อยปละละเลย ไม่ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาให้ควบคู่กับงานวิชาการ เพราะขาดความตระหนักและขาดการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้จากระดับผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

2. จิตตปัญญาศึกษา

การสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาเน้นจิตใจและความงอกงามทางปัญญาของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใหม่อย่างมีความสุข เกิดความงอกงามทางปัญญา ต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถคิดเป็นพัฒนาตนและสิ่งที่รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามีหลักการและแนวคิดดังนี้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2543)

2.1 ความหมายของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา หมายถึง การสอนที่มุ่งถึงจิตใจของผู้เรียนที่ต้องการเรียนอย่างมีความสุขควบคู่ไปกับการพัฒนาปัญญา วิธีการสอนจะเน้นที่กิจกรรมการสอนของครูที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาพัฒนาขึ้นโดย ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ อาจารย์ประจำสาขาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทราวิโรฒ และได้ให้ความหมายของการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยมุ่งถึงจิตตปัญญาศึกษา โดยให้ความหมายของจิตว่าเป็นการเรียนที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน มีปฏิบัติการทางความคิด ตื่นตัวและสนุกที่จะเรียน ส่วนปัญญาหมายถึง การส่งเสริมพุทธิปัญญา ด้วยการเพิ่มพูนและขยายข้อความรู้ที่จำเป็นต้องเรียนให้เกิดความเข้าใจอย่างกระจ่างชัดและจำได้จากกิจกรรมการสอน (กุลยา ตันผลาชีวะ. 2543 : 47)

2.2 แนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การสอนคือ การสร้างผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยการเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างมีจุดประสงค์การสอนแบบจิตตปัญญาศึกษามีความคิดพื้นฐานเช่นเดียวกันนี้ แต่การสร้างผู้เรียนให้เรียนรู้และ

เปลี่ยนพฤติกรรมตามแนวคิดของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เน้นจิตใจและความงอกงามทางปัญญา 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 ต้องประกอบด้วยการประเมิน 2 ด้าน คือ

3.1 การประเมินการสอน ประกอบด้วย

- การประเมินระหว่างการสอน
- การประเมินกิจกรรมการสอน หมายถึง การตรวจสอบลักษณะกิจกรรมการสอนว่าสามารถสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาหรือไม่

3.2 ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การประเมินการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดการสอน

4. หน่วยเวลากำกับการสอน การสอนทุกเรื่องต้องจบลงตามเวลาที่กำหนดแบบสมบูรณ์

2.4 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จิตตปัญญาศึกษาเป็นการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีการปฏิบัติและเกิดการคิดโดยใช้กิจกรรมเป็นฐานประกอบกับการทำงานร่วมมือกันเป็นกลุ่ม ซึ่งในแต่ละขั้นตอนของการสอนครูต้องใส่ใจต่อการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อปรับกลยุทธ์การสอนของครูที่จะทำให้การจัดกิจกรรมบรรลุจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้เรียนสนุกและเรียนรู้ในเรื่องที่ผู้เรียนสอนอย่างประทับใจ ประกอบด้วยกระบวนการ 6 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการของผู้เรียน

การศึกษาสภาพและความต้องการของผู้เรียน เป็นงานขั้นต้นที่มีความสำคัญสำหรับการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาส่วนครูต้องทราบว่าครูจะสอนชั้นไหน วิชาอะไร ลักษณะผู้เรียนเป็นอย่างไร อ่อน เก่ง ซน ดื้อ หรือมีปัญหาที่ต้องให้ความสนใจพิเศษ ทั้งนี้เพื่อให้การออกแบบกิจกรรมเป็นไปอย่างสอดคล้องกับผู้เรียน นอกจากนี้ ครูต้องรู้สภาพท้องถิ่นของผู้เรียนเพื่อประมวลประสบการณ์เข้ามาออกแบบกิจกรรม จากข้อมูลที่ครูได้ ครูสามารถบูรณาการกิจกรรมการสอนที่ชัดเจนเหมาะสมกับผู้เรียน

ขั้นที่ 2 กำหนดมโนทัศน์ที่ต้องเรียน

การสอนให้เกิดมโนทัศน์เป็นการสร้างความสามารถทางปัญญาให้แก่ผู้เรียนฝึกผู้เรียนให้รู้จักประมวล การประมวลข้อมูลความจริงที่ได้รับจากประสบการณ์หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูจัด ซึ่งหลักการสอนสร้างมโนทัศน์ที่สำคัญนั้น ครูต้องให้ผู้เรียนคิดสะท้อนความคิด หาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องแล้วพัฒนาเป็นมโนทัศน์

ขั้นที่ 3 กำหนดจุดประสงค์ของการสอน

จุดประสงค์การสอนระดับอนุบาลแตกต่างจากการสอนในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ตรงที่การจัดประสบการณ์และกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย มุ่งส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของเด็กโดยองค์รวมอย่างต่อเนื่อง ให้เด็กพัฒนาจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและส่วนรวม รวมทั้งมีประสบการณ์ตรงซึ่งเป้าหมายการศึกษานี้ผนวกกับแนวคิดการจิตวิทยาพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก จุดประสงค์การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยมี 3 ด้าน คือ

1. การส่งเสริมพัฒนาการตามวัยในการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

2. การส่งเสริมพัฒนาการจิตนิยมที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตสำนึกที่ดี การมีสุนทรีย์ต่อสิ่งแวดล้อม 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) การปฏิบัติการคิดในการทำกิจกรรมระหว่างเรียน

B (Behaving well) การแสดงออกระหว่างเรียน ทั้งเพื่อการแสดงผลงานและการมีส่วนร่วมกับกลุ่ม

C (Cooperative learning) การเรียนรู้แบบร่วมมือที่เกิดจากการเรียนในกลุ่มย่อยที่กำหนดในกิจกรรม

D (Discovery learning) การเรียนรู้จากการค้นพบจากการทำกิจกรรมระหว่างเรียน

P (Progress) การก้าวหน้าในการเรียน ซึ่งสังเกตได้โดยครูและผู้เรียนเอง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการสอน

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามีขั้นตอนการสอนประกอบด้วยงานหลัก 5 ขั้นที่ครูต้องดำเนินการดังนี้

1. เตรียมความพร้อมก่อนสอนทุก ๆ ครั้ง ครูต้องเตรียมความพร้อมของผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่ครูเลือกสรรเพื่อนำเข้าสู่เรื่องที่เรียน ใช้เวลาประมาณ 3 – 5 นาทีเพื่อให้ผู้เรียนสงบจิตใจและพร้อมที่จะเรียน

2. บอกจุดประสงค์การสอนใช้เวลา 1 นาที เพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าจะเรียนอะไรบ้าง จะได้คิดตาม ติดตาม และสรุปผลได้ถูกต้องเมื่อสิ้นสุดการเรียน

3. หาจุดสนใจ การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาบางครั้งเราไม่สามารถเนินการสอนได้เลย ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้เรียน ความต้องการ ประสบการณ์

4. ดำเนินกิจกรรมการสอนตามแผน ขณะดำเนินกิจกรรมครูต้องประเมินตนเองตลอดเวลาว่า กิจกรรมนั้นกระตุ้นให้คิดหรือไม่ ผู้เรียนได้แสดงออกหรือไม่ เรียนรู้แบบร่วมมือหรือไม่ รู้อะไรเพิ่มขึ้นด้วยการประเมินการสอนตลอดระยะเวลาการสอน

5. สรุปบทเรียนจุดประสงค์หลัก คือ มุ่งประเมินสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ มีหลายวิธี ทั้งที่เป็นการร่วมกันสรุป และการทดสอบ

ขั้นที่ 6 ประเมินภาพการสอน

การประเมินภาพการสอน เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด การประเมินภาพนี้ต้องทำทุกระยะของกระบวนการสอน เพื่อดูความก้าวหน้าของผู้เรียน การปฏิบัติของครูและประสิทธิภาพของหลักสูตร

2.5 บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเป็นการจุดชนวนของการเรียนรู้อย่างมีความสุขและประทับใจครูที่ใช้การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาต้องมีความตระหนักถึงเป้าหมายการสอน บทบาทของครู และผู้เรียนตลอดเวลา ว่าต้องการให้ผู้เรียนรู้อะไร รู้อย่างไรจึงสนุกและพบความรู้ได้ภายในเวลาที่กำหนด ครูที่จัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการตามวัย ครูต้องรู้พัฒนาการของเด็ก วุฒิภาวะของเด็ก ซึ่งการรู้ภูมิหลังจะช่วยให้ครูรู้ขอบเขตความลึกของเนื้อหา การเชื่อมต่อเนื้อหากับประสบการณ์เดิมที่จะนำมาสอนเพื่อพัฒนาพุทธิปัญญา ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนได้ถูกต้องกับความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. มีความเชื่อในปรัชญาการศึกษาพิพัฒนนิยม การจัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา มีความเชื่อว่า การสอนเน้นเด็กเป็นศูนย์กลางไม่ใช่การให้เด็กเรียนอย่างอิสระเสรี แต่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์การลงมือปฏิบัติที่เป็นความสุขและเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันมาก ครูต้องจัดประสบการณ์ที่จูงใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจต่อการเรียนรู้ประทับใจ สามารถนำความรู้ไปใช้งานได้ อีกทั้งยังใส่ใจต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตด้วย
3. มีความคิดสร้างสรรค์และสนุกที่จะสร้างกิจกรรมการสอนให้ผู้เรียนรู้อย่างฉลาดทั้งปัญญาและอารมณ์ พร้อมเสมอที่จะพัฒนาการเรียนการสอนของตนให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพพร้อมยอมรับคำตำหนิและแก้ไขในทันที
4. มีความอดทนและไม่ท้อต่อการปรับกิจกรรมให้จูงใจผู้เรียนให้ไปสู่จุดประสงค์การสอนให้ได้

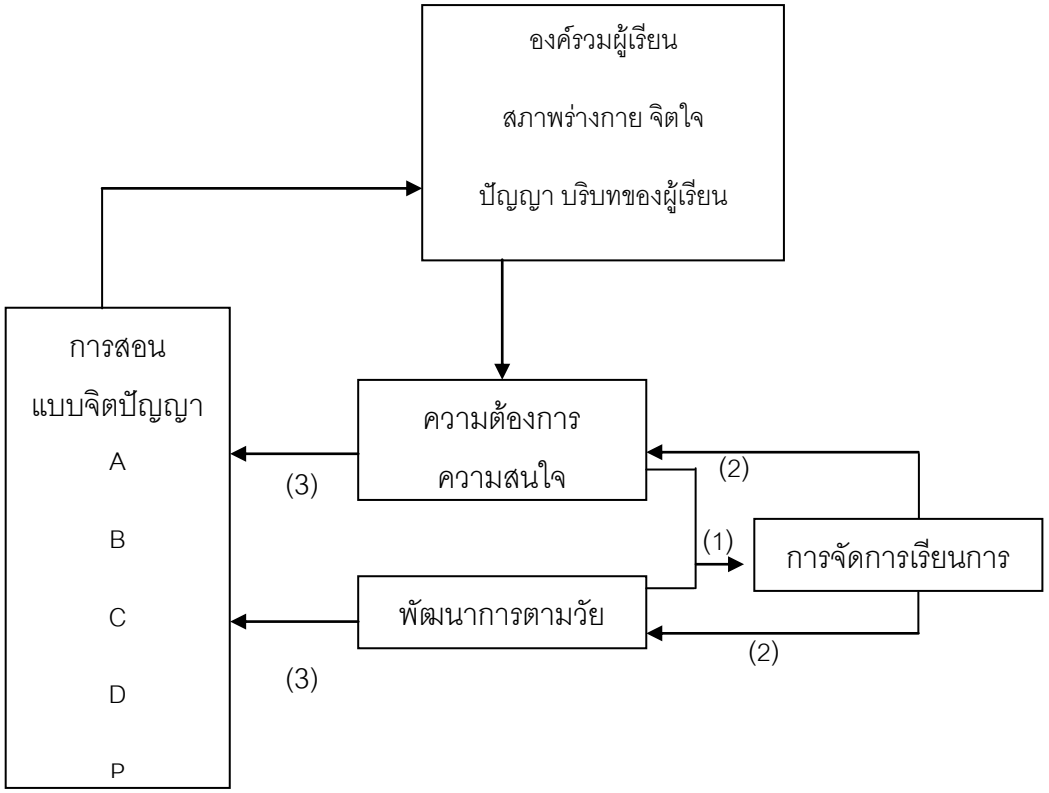
2.6 การพัฒนาแนวคิดสู่รูปแบบการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา มุ่งให้ครูสอนผู้เรียนให้ค้นพบความรู้ตามมโนทัศน์ที่ครูกำหนดเป็นหน่วยการสอน โดยใช้หลักทฤษฎีการเรียนรู้ของ พีอาเจท์ และการเรียนรู้ด้วยการค้นพบของ บรูเนอร์ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มโนทัศน์ จากกิจกรรมการสอนด้วยการลงมือปฏิบัติการและคิดด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ด้วยกิจกรรมการสอนที่ประสานประสบการณ์ที่เคยมี ประกอบกับการได้ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นด้วยการเพิ่มพูนปัญญา สร้างเจตคติที่

ดีและมีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ผลของการสอนต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความต้องการเรียนจากกิจกรรมลงมือปฏิบัติและคิด ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจภายในมากกว่าการจูงใจภายนอกด้วยสิ่งของและรางวัล การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา จะเน้นถึงการเรียนการสอนที่ผู้เรียนมีโอกาสของการใช้ประสบการณ์เดิมมาสานเชื่อมกับประสบการใหม่ ด้วยการใช้กระบวนการคิดตามลำดับ ตามกิจกรรมการสอนที่ครูสร้างขึ้น หลักการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเชื่อว่าในการจัดกิจกรรมการสอนใด ๆ ก็ตาม ถ้าต้องการประสิทธิภาพผู้เรียนต้องทำให้ผู้ผ่านกิจกรรมการสอน ดังนี้

1. พัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติตามจุดประสงค์การเรียน
2. พัฒนากระบวนการคิด
3. มีส่วนร่วมในการเรียน
4. มีความสุขในการเรียน
5. สะสมนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากแนวคิดหลักทางทฤษฎีพบว่า การเรียนการสอนที่พัฒนาปัญญาผู้เรียน ต้องเข้าถึงความเป็นองค์รวมของผู้เรียน ได้แก่ สภาพร่างกาย จิตใจ ปัญญา และบริบทของตัวผู้เรียนที่เป็นเงื่อนไขบ่งชี้ถึงความต้องการและความสนใจในการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนนี้ ต้องมีลักษณะของการเรียนการสอนที่กระตุ้นความสนใจผู้เรียน สร้างให้ผู้เรียนเกิดความร่วมคิดร่วมค้นและการรู้ตนเอง ตลอดเวลาของการสอนโดยผ่านกิจกรรมสำหรับผู้เรียน 5 ประการ คือการเรียนต้องลงมือกระทำด้วยความคิด (A) ต้องมีการแสดงออก (B) ต้องมีการเรียนแบบร่วมมือ (C) ซึ่งหมายถึงไม่ได้เรียนคนเดียว แต่เรียนเป็นกลุ่มย่อย 4 – 5 คน มีการค้นพบ (D) อาจค้นพบตัวเองด้านความรู้ หรือความเข้าใจตนเอง ในขณะเดียวกันก็รู้ว่าตนเองก้าวหน้าในการเรียนไปอย่างไร (P) โดยทั้งนี้ครูจะกระตุ้นให้กระบวนการเรียนมีความต่อเนื่องด้วยกระบวนการสอน (A) ซึ่งในการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเน้นมาก ครูผู้สอนต้องประเมินภาพความสำเร็จของการสอนตลอดเวลาพร้อมแก้ไข และปรับปรุงบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเน้นถึงการใช้ปัญญาควบคู่กับจิตใจที่สุนทรีย์ ความสัมพันธ์ขององค์รวมผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามีความเกี่ยวเนื่องกันดังแสดงในภาพ



ภาพ 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 เป็นการจัดการเรียนการสอนที่สนองตอบองค์รวมผู้เรียน

2.7 องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา ได้แก่

1. มโนทัศน์ที่ต้องเรียน
2. กิจกรรมการสอนที่มีคุณสมบัติ A B C D P

A = Active learning ปฏิบัติการคิด

B = Bchaving well การแสดงออก

C = Cooperative learning การเรียนแบบร่วมมือ

D = Discovery learning การเรียนรู้จากการค้นพบ

P = Progress ความก้าวหน้าในการเรียนรู้

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 การอธิบายหรือการสั่งงานที่เป็นแบบฝึกหัดที่ต่างคนต่างทำในชั้นเรียน มาเป็นวิธีให้ผู้เรียนปฏิบัติแทน

การแสดงออกที่ดี (Behaving well)

ครูมีหน้าที่ให้ผู้เรียนแสดงออกด้วยการให้อิสระแก่ผู้เรียนในการคิด และกระทำกิจกรรมการเรียนรู้ เพียงแต่ครูให้โอกาสผู้เรียนเรียนตามความสนใจและรู้สึกสบายใจ หลักการสำคัญคือ

การเพิ่มพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ลดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลง การแสดงออกของผู้เรียนต้องเป็นการแสดงออกที่นำไปสู่การเรียนรู้ รูปแบบของการแสดงออกที่ครูต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในในการเรียนรู้ คือ การสังเกต ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าสังเกตพบอะไร เทคนิคในการสังเกตที่จะทำให้ผู้เรียนสังเกต คือ การเปรียบเทียบ วิเคราะห์ถึงประเด็นเพื่อหาจุดด้อยของสิ่งที่เรียน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่ครูต้องการ

การจำแนกโดยหลักการและเหตุผล ผู้เรียนต้องแสดงความสามารถในการจำแนกโดยการศึกษาค้นคว้า เพื่อนำมาเป็นเหตุผลในการจำแนกได้

การสื่อสาร กิจกรรมที่กำหนดขั้นตอนกระตุ้นให้ผู้เรียนพูด สนทนา อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีข้อสรุปของกลุ่มที่เกิดจากการคิดอย่างชัดเจน มีวิธีนำเสนอที่น่าสนใจ มีวิธีการที่หลากหลายให้ผู้เรียนคิดและสื่อสารปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การระดมสมอง การสัมมนา การอภิปราย การใช้พลวัตรกลุ่มซึ่งการสอนเป็นกลุ่มถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทำให้ผู้เรียนได้คิด ได้กระทำ ได้แสดงออก ครูต้องให้ผู้เรียนมีการแสดงออกในกลุ่มให้ได้จึงจะเป็นกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การลงมือปฏิบัติ การเรียนด้วยการลงมือปฏิบัตินี้ จะเป็นการปฏิบัติด้วยการลงมือกระทำ การคิด การพูด หรือการแสดงออกอย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ แต่ผู้เรียนทุกคนต้องปฏิบัติดังนี้ในการจัดกลุ่มที่ดีต้องไม่เกิน 5 – 6 คน

การคิด การกระตุ้นผู้เรียนให้คิด ครูอาจจะตั้งคำถามให้คิดร่วมกัน หรือให้คิดคนเดียว ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์การเรียน จุดสำคัญคือกิจกรรมการสอนของครูต้องมีลักษณะกระตุ้นการคิด เช่น การลำดับข้อความ การเรียงขั้นตอนการปฏิบัติการจำแนกองค์ประกอบร่วม

การเสริมพฤติกรรมพึงประสงค์ เป็นส่วนหนึ่งของการกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกที่ดี ครูต้องเสริมแก่ผู้เรียนที่เหมาะสม ดังนี้

การเสริมแรงทางสังคม เช่น การพูด การแสดงออกทางกิริยาท่าทาง ยิ้ม พยักหน้า การรับ สัมผัสมือ ยกนิ้วให้ เป็นต้น

การเสริมแรงด้วยกิจกรรม ครูสังเกตความสนใจของผู้เรียน อาจลดเวลาได้ตามเหมาะสมอาจเสนอให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้วย

การเสริมแรงด้วยของขวัญรางวัล ในการทำงานบางทีครูอาจมีของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นกำลังใจจะเป็นการเสริมแรงและสร้างการเรียนรู้ที่มีพลัง

การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative learning)

ความร่วมมือในการเรียนการสอน หมายถึง การเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยสมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และความสำเร็จของกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำลังใจ ให้การดูแลกลุ่ม สมาชิกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกและไว้วางใจ

การเรียนรู้แบบร่วมมือเน้นความสามารถในการทำงานร่วมกันของผู้เรียนเป็นการเรียนรู้แบบคิดและลงมือกระทำ (Active learning) ครูเป็นผู้กำหนดปัญหา โครงการที่ผู้เรียนทำกันเป็นกลุ่มตามความสามารถของผู้เรียน ในการที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยงานของกลุ่มไปสู่จุดประสงค์ร่วมกัน การเรียนแบบร่วมมือกลุ่มมีขนาดเล็ก โดยครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนอภิปรายข้อมูลหรือปฏิบัติงานที่ครูมอบหมายให้หรือไม่ก็ค้นหาด้วยตนเอง

กิจกรรมการเรียนแบบร่วมมือเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนจะได้ทักษะทางสังคม โดยมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในกลุ่ม ได้เรียนรู้บริบทของสังคม การทำงานเป็นกลุ่มทำให้ผู้เรียนได้สนทนา ได้มีส่วนร่วมอภิปราย และได้สังเกตทบทวนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนได้แก่

1. จูงใจผู้เรียนเพราะได้ทำงานร่วมกัน สนุกกับการคิดร่วมกันได้แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นของกันและกัน
2. เพิ่มพูนการปฏิบัติการเชิงวิชาการ เพราะผู้เรียนได้กรอบแนวคิดใหม่ ๆ ได้แก่ปัญหา ได้การค้นคว้าหาข้อมูลใหม่จากเพื่อนและผลการคิดของกลุ่ม
3. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบมีการคิดและลงมือกระทำที่นำไปสู่การค้นพบคำตอบร่วมกับกลุ่ม
4. การยอมรับนับถือแก่กัน เพราะเกิดการทำงานที่มีความสำเร็จร่วมกัน ผู้เรียนจะเกิดสุนทรีย์ในเพื่อนร่วมงานและให้การนับถือเมื่องานสำเร็จ
5. เพิ่มพูนทักษะทางภาษาและการพูด เพราะต้องปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม ต้องเสนอความคิดเห็นให้กลุ่มยอมรับ วิจารณ์เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน
6. เตรียมผู้เรียนเข้าสู่สังคมปัจจุบัน ด้วยการแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างความภาคภูมิใจในตนเองและเข้าใจสังคมมากขึ้น
7. ปรับปรุงประสิทธิภาพครู เฉพาะครูต้องศึกษาแนวทางทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์กลุ่มและการเรียนที่ต้องการ ครูต้องใช้เทคนิคการสอนหลายประการร่วมกัน และประเมินการทำงานกลุ่มเพื่อให้เกิดผลสะท้อนกลับกลุ่มที่ได้เรียนรู้

หลักการของการเรียนแบบร่วมมือที่สำคัญคือ การให้ผู้เรียนได้ผลสำเร็จของผลงานกลุ่มที่นอกจากส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ของการเรียนแล้วยังให้เด็กใช้ความสามารถร่วมกันอย่างเต็มที่ จัดกลุ่มขนาดเล็กเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสคิดทุกคน

การก้าวหน้าในการเรียนรู้ (Progress)

ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เพิ่มเป็นระยะ ๆ ระหว่างกระบวนการเรียนการสอน จากลำดับที่ง่ายที่สุดไปถึงลำดับที่ยากที่สุด การสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้เรียนต้องเริ่มจากครูให้ผู้เรียน เรียนรู้จากสิ่งที่ง่ายที่สุดก่อนแล้วเปิดโอกาสให้เห็นความสำเร็จของตนเอง เพื่อเป็นกำลังใจที่จะผลักดันให้ก้าวหน้าในขั้นต่อ ๆ ไปด้วยการติดตามลำดับจากง่ายไปยาก การเรียนรู้หลักการง่าย ๆ อย่างเข้าใจ และจำได้สำคัญสำหรับการเรียนมาก ครูต้องฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเข้าใจและแม่นยำก่อนจึงก้าวขั้นต่อไป สิ่งที่ครูต้องทำก่อนขึ้นเรื่องใหม่ คือ ทบทวนหลักการเก่าก่อนทุกครั้ง เพื่อให้เกิดจำมีกรอบแนวคิดที่ชัดเจน ทำให้การเรียนสิ่งใหม่ง่ายขึ้น ครูต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กด้วยในการประเมินความก้าวหน้าและการบอกให้ผู้เรียนทราบมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน กิจกรรมที่ครูต้องทำให้ขณะดำเนินการเรียนการสอนคือ ประเมินผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางด้านการเรียนและพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมในขณะเรียน

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

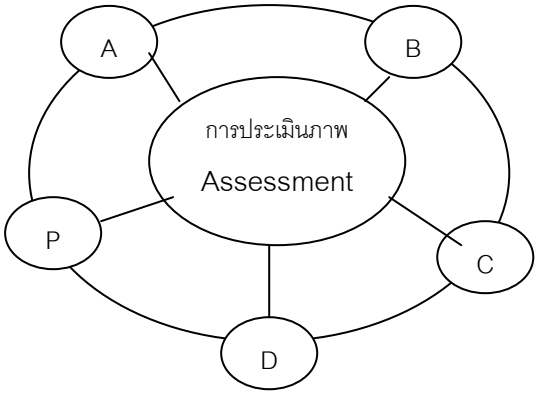
1. การประเมินการสอนในขณะดำเนินการสอน ครูต้องประเมินอยู่เสมอว่า กิจกรรมที่ครูจัดนั้นกระตุ้นผู้เรียนให้ปฏิบัติการคิดหรือไม่ ผู้เรียนสนใจเพียงใด การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษามีการประเมินการสอน 2 แบบ คือ ประเมินระหว่างสอน กับอีกแบบหนึ่ง คือ ประเมินกิจกรรมการสอนว่า มีลักษณะของจิตตปัญญาศึกษา กล่าวคือ ผู้เรียนเกิด A B C D P (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. ช่วยให้รู้พัฒนาของเด็กแต่ละคน ซึ่งทำให้ครูวางแผนประสบการณ์การเรียนได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน
4. ครูต้องการประเมินภาพเป็นระยะ ๆ เพื่อดูความก้าวหน้าของผู้เรียน การสังเกตอย่างเป็นระบบจะทำให้ครูทราบถึงพฤติกรรมและการเรียนรู้จริงของผู้เรียน
5. การสังเกตจะช่วยให้ครูประเมินคุณค่าการปฏิบัติการสอนของครูและการพัฒนาบุคลากรครูที่เหมาะสม
6. การสังเกตช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญเห็นภาพโปรแกรมในแนวกว้างขณะเดียวกันก็ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้
7. บันทึกการสังเกต สามารถใช้เป็นสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนในการศึกษาเป็นคณะกับผู้ปกครองและผู้บริหาร

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



ภาพ 5 กลไก การประเมินลักษณะกิจกรรมการสอน

องค์ประกอบที่ 4 หน่วยเวลากำกับการสอน

หน่วยเวลาในการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เป็นตัวกำหนดเป้าหมายการสอน ปริมาณเนื้อหาและความซับซ้อนของกิจกรรม ผู้จัดการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาต้องวางแผนล่วงหน้าว่า แต่ละมโนทัศน์ที่จะสอนต้องใช้เวลาในการสอนเท่าใด การรู้หน่วยเวลาทำให้ครูสามารถกำหนดแผนการสอนให้จบในเวลาที่กำหนดได้นั้น มีประโยชน์กับการสอนอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. คุมชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูสามารถที่จะทำให้ผู้เรียน มีความสนใจงานที่ครูกำลังให้เรียนด้วยกิจกรรม
2. รักษาสมดุลระหว่างกิจกรรมกับเนื้อหาสาระวิชาที่ต้องเรียน การกำกับเวลาให้ให้เป็นเป็นไปให้เหมาะสมกับความสนใจและลักษณะงานที่มอบหมาย ซึ่งในเด็กเล็กระยะเวลาแต่ละกิจกรรมควรสั้น
3. ฝึกวินัยการตรงต่อเวลา ครูต้องดำเนินกิจกรรมการสอนและสื่อ ในการจูงใจให้ผู้เรียนดำเนินการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การสอนที่ครูต้องการ และจบตามเวลาที่ครูกำหนด

2.8 กระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา

กระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาประกอบด้วย 6 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการของผู้เรียน
ขั้นที่ 2 กำหนดมโนทัศน์ที่ต้องเรียน
ขั้นที่ 3 กำหนดจุดประสงค์ของการสอน
ขั้นที่ 4 ออกแบบกิจกรรมการสอน
ขั้นที่ 5 ดำเนินการสอน
ขั้นที่ 6 ประเมินภาพการสอน

การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา เป็นการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมปฏิบัติการทางความคิด ที่เน้นให้ผู้เรียนเชื่อมประสานประสบการณ์เดิมกับข้อความรู้ใหม่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการสอน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. แต่ละหน่วยการสอนจะมุ่งเน้นการสอนมโนทัศน์ของเรื่องที่สอน
2. ผู้เรียนค้นหามโนทัศน์ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาที่ครูเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้
3. กระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการสอนแบบกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สาระวิชาอย่างมีความสุขกายในเวลาที่กำหนด โดยครูจะไม่บรรยายเนื้อหาสาระวิชา ในกรณีที่เนื้อหามากครูจะชี้แนะ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาครูสามารถใช้เทคนิคการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีการคิด มีการเรียนด้วยการคิดการแสดงออก มีการร่วมมือ มีการค้นพบ และมีความก้าวหน้าทางความรู้ การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาและประมวลความสัมพันธ์ของเป้าหมายของการเรียนรู้ กระบวนการสอนและมโนทัศน์ที่ต้องเรียนรู้ ให้ผสมกลมกลืนอย่างต่อเนื่อง

กำหนดมโนทัศน์

การพัฒนามโนทัศน์เป็นกลไกการทำงานทางพุทธิปัญญาที่แสดงถึงความสามารถของผู้เรียนในการอธิบาย จำแนก จัดจำพวกหรือลักษณะของสิ่งของ เหตุการณ์ ปรากฏการณ์ หลักการหรือข้อความรู้ต่าง ๆ ได้ อย่างกระจ่างชัดซึ่งการพัฒนามโนทัศน์ขึ้นอยู่กับความสามารถของครูที่จะต้องทำให้ผู้เรียน (1) เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่กับสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่กับสารสนเทศและประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม (2) เข้าใจความหมายของคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ที่ได้รับและ (3) แปลความหมายสิ่งที่ได้ยินได้เห็นและได้ปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนอย่างแม่นตรง ซึ่งการเข้าใจมโนทัศน์มีความสำคัญมากต่อการรับรู้ 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 เพื่อให้ผู้เรียนทราบว่าจะเรียนอะไรบ้าง จะได้คิดตาม ติดตาม และสรุปผลได้ถูกเมื่อสิ้นสุดการเรียน
3. หาจุดสนใจ การเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาบางครั้งเราไม่สามารถดำเนินการสอนได้เลย ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้เรียน ความต้องการ ประสบการณ์
4. ดำเนินกิจกรรมการสอนตามแผน ขณะดำเนินกิจกรรมครูต้องประเมินตนเองตลอดเวลาว่ากิจกรรมนั้นกระตุ้นให้คิดหรือไม่ ผู้เรียนได้แสดงออกหรือไม่ เรียนรู้แบบร่วมมือหรือไม่ รู้อะไรเพิ่มขึ้นด้วยการประเมินการสอนตลอดระยะเวลาการสอน
5. สรุปบทเรียนจุดประสงค์หลัก คือ มุ่งประเมินสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ มีหลายวิธี ทั้งที่เป็นการร่วมกันสรุป และการทดสอบ

การประเมินการสอน

6. การประเมินภาพ (Assessment) เป็นการวินิจฉัยระดับของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสภาพใดสภาพหนึ่ง โดยใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เป็นหลักฐานที่เกี่ยวข้องอย่างมีจุดประสงค์ เป้าหมายของการประเมินมี 2 ประการคือ

6.1 ประเมินการเรียนรู้ เป็นการประเมินพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6.2 ประเมินการสอน เพื่อช่วยครูในการปรับปรุงการสอน สามารถกระทำได้ทั้ง 2 ด้าน คือ ประเมินระหว่างสอนและกิจกรรมการสอน

3. เวปบลอก

3.1 ความหมายของเว็บบล็อก

บล็อก (Blog) หรือเว็บบล็อก (Weblog) เป็นหน้าเว็บประเภทหนึ่งซึ่งคำว่า Blog ย่อมาจากคำว่า Weblog หรือ web log โดยคำว่า weblog นั้นมาจาก web (เวิลด์ไวด์เว็บ) และ log (ปูนบันทึก) รวมกันหมายถึง การบันทึกบนเวิลด์ไวด์เว็บ ในปัจจุบันบล็อกถูกใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารรูปแบบใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการประกาศข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น การเผยแพร่ผลงาน ฯลฯ และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยขณะนี้ได้มีผู้ให้บริการบล็อกมากมาย ทั้งแบบให้บริการฟรีและเสียค่าใช้จ่าย บล็อกโดยปกติจะประกอบด้วย ข้อความ ภาพ ลิงก์ ซึ่งบางครั้งจะรวมสื่อต่าง ๆ ไม่ว่า เพลง หรือวีดีโอในหลายรูปแบบได้ (http://th.wikipedia.org/wiki/Weblog, 2550)

3.2 การใช้งานของเว็บบล็อก

ในการใช้งานเว็บบล็อก ผู้ใช้ต้องทำการสมัครสมาชิกเข้าสู่ระบบในเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่ให้บริการบล็อก โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ใช้ทำการสมัครสมาชิกโดยการป้อนชื่อผู้ใช้ และรหัสผ่านที่จะใช้เข้าสู่ระบบ

2. กรอกข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการใช้สมัครสมาชิก โดยระบบจะทำการตรวจสอบข้อมูลที่ผู้ใช้ทำการป้อนเข้าสู่ระบบ

3. เมื่อป้อนข้อมูลเรียบร้อยและทำการเข้าสู่ระบบแล้ว ผู้ใช้จะสามารถทำการสร้างบล็อกของตนเองได้ตามความต้องการ

3.3 ส่วนประกอบของบล็อก

ภายในบล็อกประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้ (กติกา สายเสนีย์, 2549)

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. ตัวเนื้อหาบทความ (Entry's Main Body) อาจเป็นตัวหนังสือ หรืออาจเป็นรูปภาพ วีดีโอ หรือแอนนิเมชั่น เป็นต้น โดยส่วนประกอบเหล่านี้จะรวมเป็นส่วนเนื้อหาของบทความ

6. ชื่อผู้เขียน (Blog Author) บางบล็อก อาจมีการระบุชื่อผู้เขียนไว้ในบล็อกด้วย โดยตำแหน่งที่จะใส่ชื่อผู้เขียนนั้น สามารถไว้ที่ตำแหน่งใดก็ได้ เช่น ด้านข้างของหน้าบล็อก (sidebar) หรืออยู่ในตัวบทความก็ได้

7. การแสดงความคิดเห็น (Comment tag) เป็นลิงค์ที่ให้ผู้อ่านคลิกไปเพื่อกรอกคอมเม้นต์ให้กับบล็อกนั้น ๆ หรืออ่านความคิดเห็น ที่มีคนเขียนเข้ามา

8. ลิงค์ถาวร (Permalink) คือ ลิงค์ที่ไปหา URL ของบทความนั้น ๆ โดยตรง มีประโยชน์สำหรับผู้เขียนบล็อกคนอื่น ๆ ที่อยากจะทำลิงค์ (Link) หาบทความของเราโดยตรง ก็จะสามารถหา Permalink ได้อย่างง่ายดาย โดย URL ของ Permalink นี้จะไม่เปลี่ยนไปตามวันและเวลาเหมือนลิงค์ (link) ของหน้าแรกของบล็อกที่บทความจะเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ

9. ปฏิทิน (Calender) บล็อกบางแห่งอาจมีปฏิทินอยู่ด้วย โดยในปฏิทินนั้นสามารถคลิดตามวันที่ เพื่ออ่านบทความของวันที่นั้น 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

3.4 ความแตกต่างระหว่างเว็บบล็อก เว็บไซต์ ไดอารี และเว็บบอร์ด (วัชรี วงศาโรจน์, 2550)

เว็บบล็อก (Weblog) เป็นรูปแบบของการนำเสนอเนื้อหาแบบหนึ่งในเว็บไซต์ โดยที่เนื้อหามีความเป็นกันเองกับผู้อ่าน มีกากรแทรกความคิดเห็นของผู้เขียน 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 เว็บบอร์ดกล้องดิจิตอล เว็บบอร์ดการเมือง แล้วผู้เข้าชมเว็บบอร์ดจะเป็นผู้ตั้งคำถามขึ้นในเว็บบอร์ดนั้น ผู้เข้าชมเว็บบอร์ดรายอื่น หรือสมาชิกเว็บบอร์ดรายอื่นก็จะทำการตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นในหัวข้อที่ตั้งไว้นั้น ส่วนเว็บบล็อกนั้นเจ้าของบล็อกจะเป็นผู้เขียนบทความขึ้นมาก่อน หลังจากที่ผู้เข้าชมอ่านแล้ว ก็จะแสดงความคิดเห็นของตนไว้ในตอนท้ายของบทความนั้น ๆ

3.5 **ประโยชน์ของเว็บบล็อก** (วัชรี วงศาโรจน์, 2550)

1. ใช้เป็นเครื่องมือสร้างความรู้

การเขียนบล็อก สำหรับบันทึกเรื่องราว ข่าวสาร ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งที่ผู้เล่าสนใจ เป็นการถ่ายทอดสิ่งที่ถูกบันทึกไว้ในสมองลงสู่หนังสือการเขียนต้องมีอิสระทางความคิดในรูปแบบที่เป็นตัวของตัวเอง จะช่วยอำนวยให้การดึงเอาความรู้ฝังลึกถูกแสดงออกมาได้โดยไม่ยากนัก และการเขียนบล็อกอยู่เป็นประจำก็จะสามารถนำมาสู่การสร้างขุมความรู้ (Knowledge Assets) อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การเก็บรวบรวมและการแก้ไขหรือเพิ่มเติมความรู้ก็ทำได้โดยสะดวก รวดเร็ว

2. เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ความรู้

โดยหลักการของบล็อก คือ การเผยแพร่เรื่องราวที่ผู้เขียนเขียนไว้บนบล็อก เพื่อแสดงตัวตนของผู้เขียนออกสู่สาธารณชนซึ่งนั่นหมายถึง บล็อกย่อมมีความสามารถในการสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ทันทีที่ผู้เขียนมีการเพิ่มเติมหรือแก้ไขความรู้ที่มีอยู่บนเว็บบล็อก ไฟล์ RSS (Really Simple Syndication) ก็จะทำการดึงเอาเนื้อหานั้น ๆ มาใส่ไว้ในไฟล์ด้วยทันที

3. เป็นเครื่องมือแลกเปลี่ยนความรู้

การเขียนบล็อก จะอนุญาตให้ผู้อ่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อความรู้ที่ผู้เขียนถ่ายทอดลงไปในบล็อก และผู้เขียนได้เขียนโต้ตอบต่อความคิดเห็นนั้น ๆ ในลักษณะของการสนทนาเพื่อหาความแตกฉานในตัวความรู้ ถือได้ว่าเป็นการร่วมกันสกัดความรู้ฝังลึกได้อย่างดี

4. เป็นเครื่องมือในการค้นหาความรู้ ผู้ชำนาญการ และชุมชนปฏิบัติ

การเขียนและการอ่านบล็อก เป็นวิธีการค้นหาความรู้ ช่วยให้ค้นพบผู้มีความรู้ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ได้รวดเร็วขึ้น ไม่ว่าจะโดยการเขียนบล็อกที่มักอ้างถึงบล็อกอื่น ๆ โดยการโยงลิงค์ไปหาบทความหรือบันทึกนั้น ๆ อีกทั้งลิงค์ที่ผู้เขียนบรรจุไว้ใน บล็อกซึ่งอยู่นอกตัวบทความ หรือการร่วมเป็นสมาชิกของบล็อกชุมชน

5. เป็นเครื่องมือในการรวบรวมและแยกแยะประเภทของความรู้ สกัดแก่นความรู้และสร้างความสัมพันธ์ของความรู้

วิธีการหนึ่งที่ระบบบล็อก โดยทั่วไปนำมาใช้ในการรวบรวมและแยกประเภทของบันทึก คือ การให้ผู้เขียนระบุหมวดหมู่หรือคีย์เวิร์ดของบันทึกนั้น ๆ ไว้ ซึ่งบันทึกหนึ่ง ๆ อาจมีความเหมาะสมในการแยกหลายหมวดหมู่ ถือเป็นการสกัดแก่ความรู้จากขุมความรู้ โดยที่ตัวผู้เขียนเองอาจจะดึงเอาคีย์เวิร์ดของชุมชนที่ถูกรวบรวมอยู่ใช้หลายคน

6. เป็นเครื่องมือในการสร้างลำดับความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของความรู้โดยผู้นำเอาความรู้นั้นไปใช้

สิ่งที่นักปฏิบัติด้านการจัดการความรู้อยากให้เกิดขึ้นภายหลังจากการที่ได้มีการจัดการความรู้ ก็คือ การที่มีผู้อื่นนำเอาความรู้นั้น ๆ ไปใช้ให้เกิดผลและนำผลมาปรับปรังความรู้เดิมให้เกิดความรู้ตัวใหม่ หรือทำให้ความรู้นั้น ๆ มีความถูกต้องมีหลักฐานที่วัดได้ทางวิทยาศาสตร์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ระบบบล็อก ประกอบกับเทคโนโลยีในการพัฒนาเว็บไซต์ในปัจจุบัน สามารถสร้างระบบเรตติ้ง (Rating) หรือระบบการจัดลำดับความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องของความรู้หนึ่ง ๆ ได้โดยตรงจากผู้อ่านบล็อก ซึ่งอ่านจะเป็นผู้ที่ได้นำเอาความรู้นั้น ๆ ไปใช้เองอีกด้วย หรือการแสดงสถิติต่าง ๆ ของบล็อก เช่น บันทึกที่ได้รับการแสดงข้อคิด เห็นมากที่สุด หรือ บันทึกที่มีผู้อ่านมากที่สุด ก็สามารถเป็นเครื่องมือพิสูจน์ความน่าเชื่อถือ และความถูกต้องของความรู้ได้ในระดับหนึ่งด้วยเช่นกัน

7. ใช้เป็นเครื่องมือแสดงรายละเอียดของแก่นความรู้อย่างมีระบบ

อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ กล่าวไว้ว่า “Imagination is more important than knowledge.” การไม่หยุดคิดที่จะวิจัยและพัฒนา เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อช่วยสร้างความสมบูรณ์แบบของระบบ การจัดการกับความรู้เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ เช่น ในปัจจุบันระบบบล็อกถือว่าเป็นเครื่องมือสำหรับเสริมสร้างประสิทธิภาพในการเล่าเรื่อง ซึ่งถือเป็นเทคนิคที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการจัดการความรู้ แต่เพื่อที่จะสกัดความรู้ฝักลึกที่มีความซับซ้อน การใช้เทคนิคการเล่าเรื่องเพียงอย่างเดียว หรือการร่วมช่วยกันเล่าก็ตาม ก็อาจจะยังไม่สามารถสกัดเอาความรู้ออกมาได้หมด เพราะความสับสน และความไม่มีระบบในตัวของความรู้เอง ดังนั้น

เทคโนโลยีที่น่าจะสามารถช่วยจัดการความรู้ประเภทนี้ได้ ก็เช่น Rule-based reasoning หรือ Fuzzy logic เพื่อใช้ในการทำเหมืองความรู้ (Knowledge mining) เป็นต้น

8. เป็นศูนย์ความรู้ขององค์กร

การให้พนักงานและบุคลากรแต่ละคนเขียนบล็อกส่วนตัวไว้ หากพนักงานและบุคลากรท่านนั้นลาออกไป ความรู้ยังคงอยู่ที่องค์กรให้รุ่นน้องศึกษาไปโดยการถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะ Tacit Knowledge เขียนออกมาเป็น “เรื่องเล่า”

3.6 หลักการเขียนบล็อก (วัชรี วงศาโรจน์, 2550)

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

2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความในบันทึก ให้รักษาข้อความเดิมไว้จะทำการขีดฆ่าข้อความนั้น (โดยกด ABC ที่มีขีดกลางทับที่แผงเครื่องมือการเขียนบันทึก) แล้วแสดงข้อความใหม่ตามข้อความเดิมนั้น ๆ

3. ห้ามลบทิ้งบันทึกที่เขียนไว้แล้วเด็กขาด เพราะลิงค์ที่อยู่ของบันทึกจะถูกลบออกไปด้วย และหากมีผู้อื่นอ้างอิงงานเขียนชิ้นนี้อยู่บ้างแล้ว ก็จะไม่สามารถคลิกมายังลิงค์นั้น ๆ ได้ แต่หากเจ้าของบล็อกมีบันทึกที่สร้างขึ้นเพื่อทดสอบการใช้งาน ก็ควรทำการลบบันทึกประเภทนี้ออก

4. ไม่ควรลบข้อคิดเห็นของผู้อ่าน ยกเว้นข้อคิดเห็นที่ไม่สุภาพสร้างความปั่นป่วน หรือเป็น Spam

5. ไม่ควรเขียนอ้างอิงถึงข้อพิพาทความไม่ลงรอยใด ๆ กับผู้อื่น

6. เจ้าของบล็อกที่เขียนเกี่ยวเนื่องกับองค์กรที่ทำงานไม่ควรเขียนบันทึกใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสัญญาจ้างงาน

7. เจ้าของบล็อกควรนำเสนอและแยกแยะประเด็นระหว่าง ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และข้อความโฆษณา ให้ผู้อื่นได้เข้าใจอย่างถูกต้อง

8. ห้ามนำเสนอข้อมูลที่เป็นเท็จ

9. หากไม่เห็นด้วยกับข้อคิดเห็นที่ผู้อ่านเสนอมาในบล็อก เจ้าของบล็อกก็ควรแสดงข้อคิดเห็นตอบกลับโดยความเคารพในข้อคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยนำมาเป็นเรื่องส่วนตัว

10. เมื่อมีการใช้ข้อความจากที่อื่น ต้องมีการอ้างอิงแหล่งที่มา และลิงค์ที่อยู่อย่างชัดเจน

11. ควรเน้นคุณภาพงานเขียนของบันทึก เช่น ตรวจสอบการสะกดคำก่อนตีพิมพ์บันทึกนั้น ๆ ลงในบล็อก

12. ควรเขียนบันทึกอย่างรอบคอบและถูกต้อง

13. ควรตอบอีเมล์และข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้อ่านอย่างเหมาะสมและโดยทันที
14. ควรเขียนบล็อกเป็นประจำ อย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง

จากแนวคิดเกี่ยวกับเว็บบล็อกดังกล่าว สรุปได้ว่า เว็บบล็อก เป็นอีกก้าวหนึ่งของการสื่อสารในยุคสังคมข่าวสาร โดยสามารถใช้เป็นเครื่องสื่อสาร การประกาศข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น การเผยแพร่ผลงาน ในหลายด้านไม่ว่า อาหาร การเมือง เทคโนโลยี หรือข่าวปัจจุบัน และเปิดโอกาสให้คนธรรมดาทุกคนได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นตัวเอง หรือประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ผ่านเว็บบล็อก ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะได้นำแนวคิดดังกล่าวไปใช้เป็นกรอบความคิดเพื่อศึกษาเว็บบล็อก

4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

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

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า KM นั้นถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่ค่อนข้างใหม่ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับดังนี้

4.1 ความหมายของการจัดการความรู้

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

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

แทรปป์ (Trapp, 1999) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมาก ซึ่งมีการบริหารจัดการในลักษณะบูรณาการเพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่

คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นความรู้ในองค์กร

คุซซา (Kucza, 2001) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการของการสร้างความรู้ การจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้ กล่าวโดยทั่วไปจะรวมถึงการระบุสภาพปัจจุบัน การกำหนดความต้องการ และการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุถึงความต้องการ

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

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

จากความหมายของการจัดการความรู้ ดังกล่าวจึงสรุปความหมายของการจัดการความรู้ คือ กลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม กลั่นกรอง วิจัยและพัฒนา ที่มาจากความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การยอมรับเชื่อฟังกัน เป็นความรู้ที่กลมกลืนกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน

4.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้

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

นอกจากนั้น บางองค์กรก็เข้าใจผิดว่าเทคโนโลยีต่าง ๆ ก็คือ การจัดการความรู้หรือ Knowledge Management (KM) ทำให้องค์กรที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดีคิดว่าองค์กร

ตัวเองมีการจัดการความรู้ที่ดีแล้ว ซึ่งจริง ๆ แล้วเป็นความคิดที่ผิดเพราะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านั้นเป็นแค่เพียงส่วนประกอบหนึ่งของการจัดการความรู้เท่านั้น องค์กรมีความต้องการที่จะเชื่อมโยงความรู้ กลยุทธ์ทางธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าด้วยกันได้อย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ การที่องค์กรจะเจริญเติบโตและมีประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริงนั้นจะต้องสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้จัดการกับความรู้ของคนในองค์กรในทางที่จะสามารถนำไปใช้งานได้ทันที แนวทางนี้จะช่วยในการพัฒนากระบวนการทำงาน การกระจายอำนาจ

การตัดสินใจ ช่วยให้การดำเนินงานดีขึ้น ทำงานได้ทันเวลา ความผิดพลาดลดลงและเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า ซึ่งการจัดการความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จเพราะความรู้เป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่สามารถเลียนแบบได้โดยง่าย การจัดการความรู้จึงมีความสำคัญดังนี้

1. การจัดการความรู้จะทำให้องค์กรเป็นผู้นำตลาด เนื่องจากความรู้จะช่วยให้องค์กร สามารถลดการใช้เวลาในการวิจัยและพัฒนาสินค้า

2. คุณภาพสินค้าเป็นส่วนประกอบหลักที่จะบ่งบอกถึงมูลค่าของสินค้า การจัดการความรู้ที่ดีโดยการนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้ในอดีตขององค์กรมาใช้ให้เป็นประโยชน์จะทำให้องค์กรนำเอาความรู้นั้นมาสร้างความแตกต่างและสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัว (Unique) ให้แก่สินค้าและบริการขององค์กร

บุญดี บุญญากิจและคณะ (2547. หน้า 6-7) กล่าวว่าเมื่อกว่า 10 ปีมาแล้วอิกูจิโร โนนากะ (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 การผลิตและสินค้าที่มีเทคโนโลยีสูงซึ่งต้องพึ่งพาความรู้และสารสนเทศมีสัดส่วนสูงขึ้นมาก ในขณะที่ความสำคัญของการผลิตและการส่งออกสินค้าที่พึ่งพาแรงงาน เครื่องจักรและทรัพยากรธรรมชาติลดลง ในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศหลักใน OECD มีขนาดใหญ่กว่า 50 % ของ GDP ของประเทศเหล่านั้นการที่องค์กรจะอยู่รอดในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ได้นั้นจะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจจากการแข่งขันในเชิงขนาด (Scale-based Competition) เป็นการแข่งขันที่ใช้ความเร็ว (Speed Based Competition) ต้องสร้างความได้เปรียบในด้านการผลิตโดยอาศัย

สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible assets) เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เทคโนโลยี เป็นต้น มากขึ้นกว่าการใช้สินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น อาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative–Based) มากกว่าการใช้ทุน (Capital–Based) และให้ความสำคัญกับลูกค้ามากกว่าการมุ่งเน้นที่การผลิต กล่าวง่าย ๆ คือการแข่งขันในยุคปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการสร้างและใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ในการเพิ่มคุณภาพ ลดต้นทุน ลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่น ๆ คือ เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัด ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากเท่าไรก็ยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้นหรืออีกนัยหนึ่งยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าไรก็ยิ่งสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้นเมื่อนำความรู้ใหม่มาบูรณาการกับความรู้ใหม่ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นอีกและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นจึงกลาย เป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่มีสิ้นสุดที่เรียกว่า “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 กันไปหลายชั่วคน โดยใช้วิธีธรรมชาติ เช่น พูดคุย สั่งสอน สังเกต จดจำ เป็นต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบแต่อย่างใดวิธีการดังกล่าวก็ถือว่าเป็นการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่ง อย่างไรก็ตามในโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี การตลาดและความต้องการของลูกค้า เป็นต้น ดังนั้น การใช้วิธีการจัดการความรู้แบบธรรมชาติอย่างเดียวอาจก้าวตามโลกไม่ทันจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ที่ต้องการได้ทันเวลาที่ต้องการ เพื่อเพิ่มผลผลิตและศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) โดย “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนค้นหา จัดเก็บ

แลกเปลี่ยนรวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น ส่วน "กระบวนการความรู้" นั้นเป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและถึงแม้ขณะนี้จะมีนักปรัชญา นักวิชาการและองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้พยายามอธิบายและนำเสนอความหมายและหลักการของการจัดการความรู้ก็ตาม บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลุ่มผู้บุกเบิกทางด้านความรู้และทำให้องค์กรต่าง ๆ หันมาสนใจในเรื่องนี้อย่างจริงจัง คือ

ปีเตอร์ ดรัคเกอร์ , อิกูจิโร โนนากะ และโธมัส ดาเวนพอร์ต (Peter Drucker, Ikujiro Nonaka and Thomas Davenport)

ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นว่ามีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้หลายประการ หลายองค์กรได้มีการสำรวจและติดตามผลการจัดการความรู้และสรุปเป็นรายงาน ซึ่งรายงานจากองค์กรมีข้อมูลที่สอดคล้องกันซึ่งนั่นย่อมเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใด

หากนำกระบวนการจัดการความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมก็ย่อมเกิดคุณประโยชน์แก่องค์กรได้ จากการสำรวจความเห็นของผู้บริหารระดับสูงในหลายองค์กรในประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจเมื่อปี 1998 พบว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเป็นอันดับ 2 รองจากเรื่องโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจมากเพราะเมื่อย้อนไปเมื่อปี 1998 เป็นช่วงเวลาที่โลกกำลังให้ความสนใจกับกระแสก้าวเข้าสู่สหัสวรรษ Y2K และโลกาภิวัตน์เป็นสิ่งที่ทุกคนพูดถึงแต่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ทางเศรษฐกิจก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้และเชื่อว่าจะเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อธุรกิจอย่างแน่นอน และในปีเดียวกันจากการสำรวจผู้บริหารระดับสูงในธุรกิจในกลุ่มสหภาพยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา โดย The Cap Germini Ernst & Young เกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของการจัดการความรู้ พบว่า กว่า 80% เห็นว่าการจัดการความรู้ช่วยให้ตนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขณะที่การพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ขององค์กรและพนักงานเป็นประโยชน์ที่มีผู้เห็นด้วยรองลงมายิ่งไปกว่านั้นเมื่อพิจารณาเอกสารและงานวิจัยหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของการจัดการความรู้ 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 ซึ่งได้มีผู้สนใจและอ้างถึงในบทความการจัดการความรู้หลายฉบับ แผนผังดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้ส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายด้าน จึงไม่น่าแปลกใจว่าองค์กรชั้นนำที่มีความเข้าใจหลักการและประโยชน์ของการจัดการความรู้ได้นำเรื่องนี้มาใช้ในการปรับปรุงองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาองค์กรชั้นนำที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ในองค์กร พบว่า วัตถุประสงค์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้นั้นมีความหลากหลายซึ่งจะขึ้นกับบริบทของแต่ละองค์กร เช่น ประเภทของธุรกิจ สิ่งที่ลูกค้าคาดหวัง ศักยภาพที่จำเป็นต้องมี เป็นต้น

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

การตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นของความรู้และการจัดการความรู้ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จเหล่านี้ เป็นเรื่องที่น่าศึกษาอย่างยิ่งเพราะแต่ละองค์กรก็มีเป้าหมายในการดำเนินงานทั้งในแง่ธุรกิจและการจัดการความรู้ที่ต่างกัน โดยแต่ละแห่งได้นำเอากรอบความคิดการจัดการความรู้แบบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ อีกทั้งในแต่ละองค์กรก็มีตัวแปรและปัจจัยเกื้อหนุนที่แตกต่างกันออกไป

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543. หน้า 6) กล่าวว่าปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นสิ่งที่เป็นพื้นฐานก็คือ ทรัพยากรความรู้ ที่จะสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ภายใต้เงื่อนไขเศรษฐกิจระบบใหม่ ความรู้ทำให้เข้าใจกับสภาพแวดล้อมซึ่งมีความสลับซับซ้อน การจัดการความรู้หรือระบบสารสนเทศนั้น จะเป็นสัญญาณเตือนภัยทางธุรกิจช่วยให้สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ที่เคลื่อนเข้าสู่หมู่บ้านโลกเดียวกัน (Global Village) ดังนั้นความรู้ถือได้ว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐานของสังคมความรู้ หรือสังคมเศรษฐกิจความรู้ และคนในสังคมที่เป็นแรงงานความรู้ (Knowledge Worker)

เมื่อต้นศตวรรษนี้แรงงานที่มีความรู้จะมีจำนวนถึงหนึ่งในสามหรือมากกว่านั้นของแรงงานทั้งประเทศอเมริกา แรงงานที่มีความรู้นี้มีคุณสมบัติที่แตกต่างกับคนงานที่ใช้แรงงานและยากที่จะสร้างคุณสมบัตินี้ขึ้นมา เพราะงานที่ใช้ความรู้นี้ไม่ใช่งานที่ใช้ประสบการณ์เป็นหลัก (Experience-

Based) อย่างงานที่ใช้มือแต่เป็นงานที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ (Learning - Based) ดังนั้นแรงงานที่มีความรู้ต้องผ่านกระบวนการศึกษาหรือผ่านการอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนงานในโรงงานไม่สามารถโยกย้ายเข้ามาทำงานในลักษณะของงานที่ใช้ความรู้ได้ แรงงานที่มีความรู้จะไม่ได้เป็นประชากรส่วนใหญ่ของสังคมความรู้ แรงงานที่มีความรู้สามารถเข้าถึงงาน และสถานะทางสังคมได้โดยอาศัยการศึกษาในระบบ (Formal Education) และไม่อาจจะเรียนรู้จากการฝึกงานได้ ดังนั้นการศึกษาในระบบเท่านั้นที่สามารถผลิตแรงงานที่มีความรู้ได้ การศึกษาจะกลายเป็นศูนย์กลางของสังคมการเรียนรู้และโรงเรียน มหาวิทยาลัยถือเป็นสถาบันหลักของสังคมการเรียนรู้ จะมีคำถามอยู่เสมอในสังคมการเรียนรู้ว่าความรู้อะไรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน คุณภาพของการเรียนการสอนจะเป็นอย่างไร ส่วนผสมทางการศึกษาอะไรบ้างที่จำเป็นสำหรับทุกคน คำถามต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นศูนย์กลางของความสนใจ สังคมการเรียนรู้ การได้มาโดยเฉพาะความรู้ชั้นสูงจะเป็นการได้มาโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาต่อเนื่องที่จัดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการ ในสังคมการเรียนรู้ความรู้เป็นสิ่งที่มีไว้ใช้งานไม่ใช่เรียนไปเพื่อรู้เท่านั้น งานบางอย่างต้องการความรู้ไม่มากนักแต่บางงานต้องใช้ความรู้ทางทฤษฎีชั้นสูง เช่น งานที่ต้องใช้ความรู้ทางธุรกิจ การวิจัยตลาด การวางแผน ผลิตภัณฑ์ หรือการออกแบบการผลิต ความรู้ที่มีไว้เพื่อใช้งานจะเป็นความรู้ที่เฉพาะเจาะจงและยิ่งมีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งมีประสิทธิภาพเท่านั้นในสังคมความรู้ แรงงานที่มีความรู้จะเป็นกลุ่มแรงงานที่ใหญ่ที่สุดและเป็นชนชั้นนำของสังคม

การใช้ความรู้ในสังคมความรู้ ก็คือการทำงานเป็นทีมซึ่งกลายเป็นสิ่งที่ทำงานได้จริงมากกว่าตัวบุคคล เมื่อบุคคลคนเดียวที่มีความรู้เฉพาะมักจะทำอะไรไม่ได้มากนัก ดังนั้นต้องรวมความรู้เฉพาะทางของแต่ละคนเข้าด้วยกันเป็นทีม ทีมจะกลายเป็นเครื่องมือที่ทรงประสิทธิภาพในสังคมการเรียนรู้ ซึ่งองค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะอำนวยให้แรงงานที่มีความรู้สามารถแปลงความรู้เฉพาะทางให้กลายเป็นการกระทำที่มีผลิตภาพได้ ในสังคมความรู้นั้น แรงงานที่มีความรู้จะเป็นผู้ที่ครอบครองเครื่องมือในการผลิตเอง เช่น นักวิจัยตลาดจำเป็นต้องมีคอมพิวเตอร์เป็นของตนเองและสามารถนำติดตัวไปได้ทุกแห่งส่วนที่เป็นต้นทุนในการผลิตจริง ๆ ก็คือแรงงานที่มีความรู้และความรู้เกี่ยวกับตลาด สถิติ และวิธีการนำสารสนเทศจากการวิจัยตลาดไปปรับใช้ให้เป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจ ในสังคมอุตสาหกรรมคนงานต้องการนายทุนมากกว่าที่ตัวนายทุนต้องการคนงาน แต่ในสังคมความรู้นั้น องค์กรต้องการแรงงานที่มีความรู้มากกว่าแรงงานคน ดังนั้น องค์กรต้องใช้วิธีการตลาด เพื่อสามารถดึงดูดแรงงานที่มีความรู้เข้ามาให้ได้ตามคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นแรงงานที่มีความรู้ต้องเรียนรู้ว่าองค์กรต้องการอะไร ในขณะเดียวกันที่องค์กรเองต้องเรียนรู้ให้ได้เช่นกันว่าแรงงานที่มีความรู้จำเป็นต้องมีอะไรบ้าง อยากได้อะไรบ้างและคาดหวังอะไรบ้าง สำหรับองค์กรการเรียนรู้ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความรู้ทำให้องค์กรไม่มีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคน

ถือว่าเป็นเพียงเพื่อนร่วมงานเท่านั้น และความรู้ในสังคมความรู้นั้นจะเป็นความรู้ได้ก็ต่อเมื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงแล้วเท่านั้นการที่ความรู้เป็นตัวสร้างสรรค์เศรษฐกิจโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ซึ่งความรู้เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจโลก มาตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศญี่ปุ่นรุ่งเรืองขึ้นมาได้ก็เพราะนำความรู้มาใช้ประโยชน์โดยเฉพาะในการจัดการและการฝึกอบรมตามที่ได้มีการพัฒนาขึ้นแล้วในประเทศยุโรปและอเมริกา กระบวนการต่าง ๆ เริ่มขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1950 พอในปี 1960 ได้สร้างระบบเศรษฐกิจของญี่ปุ่นให้เข้มแข็งมาได้และสามารถไปแข่งกับตลาดโลกได้ ซึ่งในปัจจุบันความได้เปรียบในเรื่องค่าแรงมีราคาถูก ผลิตภัณฑ์คุณภาพสูงไม่สามารถสร้างความได้เปรียบอีกแล้ว แต่การนำกระบวนการดังกล่าวมาใช้และการใช้ความรู้ชั้นสูงไม่ว่าจะเป็นด้านการตลาด การวิจัยด้านวิศวกรรมจะสามารถไปสู่ผลลัพธ์ดังกล่าวได้ในระยะเวลาที่สั้นลง

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

4.3 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 ทำให้องค์กรเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน การขาย การตลาด การสนับสนุนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีคุณค่าสูงขึ้น

3.4 ช่วยในการค้นหาความคาดหวังของลูกค้า และเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ

3.5 กระจายวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในทุก Business Function ในการจัดการกับสายการผลิตที่สูงสุด

4. ประโยชน์ของการจัดการความรู้กับสถานศึกษา

4.1 เป็นการเปลี่ยนการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาโดยการเข้าถึงศูนย์ความรู้และขยายเขตแดนของมหาวิทยาลัยสู่โลกกว้าง

4.2 ช่วยในการจัดการเรียนรู้ทางไกล และ E–Learning ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.3 ให้มีการทำงานระหว่างนักเรียนและครูระหว่างสถาบันทำงานร่วมกันเรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกัน

4.4 ช่วยจำลองประสบการณ์การเรียนรู้ ทำให้เข้าใจในเนื้อหานั้น ๆ มากขึ้น

4.5 ปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเองและศักยภาพในการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

5. ประโยชน์ของการจัดการความรู้กับรัฐบาล

5.1 ช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความฉลาดมากขึ้น

5.2 ปรับปรุงมาตรฐานคุณภาพชีวิตให้มีทุนทางปัญญา

5.3 ลดปัญหาในการแสวงหาสารสนเทศ

5.4 ช่วยจัดการความรู้ของชุมชน การเริ่มต้นโดย E-Governance ในการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมความรู้

วีระพจน์ กิมาคม (2549. เว็บไซต์) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

2. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญา ในกรณีที่บุคคลากรเกษียณอายุ ลาออก หรือเสียชีวิต

3. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด

4. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กร

5. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็วและดีขึ้น เพราะมีสารสนเทศ หรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการ เหตุผล และน่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ

6. ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน

7. เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทันท่วงที

8. แปรรูปความรู้ให้เป็นทุน ซึ่งเป็นการสร้างความท้าทายให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการจากความรู้ที่มี เพื่อเพิ่มคุณค่า และรายได้ให้กับองค์กร

9. เพื่อการสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายของจินตนาการที่ยิ่งใหญ่

10. เปลี่ยนวัฒนธรรม จาก วัฒนธรรมอำนาจในแนวดิ่ง ไปสู่วัฒนธรรมความรู้ในแนวราบของทุกคนมีสิทธิในการเรียนรู้เท่าเทียมกัน

จากประโยชน์ของการจัดการความรู้ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การจัดการสามารถเพิ่มศักยภาพทางความคิดของบุคคลในองค์กร ซึ่งได้มาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประยุกต์และปรับใช้เพื่อพัฒนานวัตกรรมให้เกิดทรัพย์สินทางความรู้ขององค์กรและนำมาซึ่งผลผลิตที่มีประสิทธิภาพขององค์กร

4.4 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคล องค์กร เครือข่าย และพัฒนาสังคมในภาพรวมในยุคสังคมเศรษฐกิจบนฐานความรู้ การจัดการความรู้มีอยู่แล้วตามธรรมชาติในทุกคน ทุกองค์กร ทุกเครือข่าย และทุกสังคม แต่เป็นการจัดการความรู้ที่ทำโดยไม่มีระบบแบบแผน ขาดพลัง (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม,2549. เว็บไซต์)

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548. หน้า 74–90) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้แต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของความรู้ (Knowledge Goals)

การวางเป้าหมายด้านการสร้างฐานข้อมูลและความรู้ จะเป็นตัวกำหนดงานในด้านการจัดการความรู้ สิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรหรือหน่วยงานควรจะสร้างศักยภาพ และความสามารถในด้านใดและจะสร้างให้อยู่ในระดับใดการวางเป้าหมายในเรื่องของการกำหนดเป้าหมายของความรู้ และข้อมูลทั่วไปที่ทุกคนในองค์กรจะต้องทราบ จะช่วยสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมในการใฝ่หาความรู้ 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 การทำให้เอกสารภายในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายการสร้างระบบเครือข่ายอินทราเน็ตภายในองค์กร หรืออาจจะเป็นการกำหนดระดับทักษะทางภาษาที่พนักงานจะต้องมี เป็นต้น

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

จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงนำมาสู่การกำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ ซึ่งหมายถึงการกำหนดบทบาทในด้านการจัดการความรู้ขององค์กร โดยการจัดตั้งคณะกรรมการสำหรับให้การปรึกษา การสร้างเครือข่ายและการสร้างศูนย์ความรู้ภายในองค์กร เป้าประสงค์หลักขององค์กรคือการแปลงองค์ความรู้ และข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาจากทุกหน่วยงานมาเป็นสินทรัพย์ขององค์กร โดย

- ใช้ประโยชน์จากข้อมูลและองค์ความรู้จากทุกหน่วยงานขององค์กร โดยมิให้ขอบเขตหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานมาเป็นข้อจำกัด

- จัดทำฐานข้อมูลที่ง่ายและสะดวกต่อการเข้าถึง

- กำจัดเงื่อนไขด้านเวลาและระยะทางในการสื่อสาร

- กระตุ้นให้เกิดการบรรยายและเห็นคุณค่าให้การแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลและองค์ความรู้

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 อาจจะส่งผลให้เกิดความเสียหาย ต่อเครือข่ายในการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรภายในองค์การ การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดการจัดระบบความรู้ที่มีความโปร่งใสทั้งภายในและภายนอก และช่วยสนับสนุนการค้นหาข้อมูลและความรู้ของพนักงานในองค์กรทำได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

แนวทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยการจัดทำแผนที่ข้อมูลและความรู้ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเข้าถึงฐานข้อมูลขององค์กร ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันทำให้เกิดวิธีใหม่ ๆ ในการที่จะเข้าถึงฐานความรู้ที่หลากหลายได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในความก้าวหน้าทางอินเทอร์เน็ต แต่การอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเดียวก็ไม่สามารถแก้ปัญหาด้านความโปร่งใสของข้อมูลและความรู้ได้ทั้งหมด การจัดการความรู้ต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ การอภิปรายระหว่างบุคคลกับองค์กรต้องจัดและเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างผู้ให้ความรู้และผู้รับความรู้ องค์กรส่วนใหญ่ไม่มีระบบที่มาช่วยในการดึงข้อมูลและความรู้ที่สำคัญขององค์กรออกมาให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3. การจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

ข้อมูลสารสนเทศและความรู้ในปัจจุบันได้มีการเพิ่มทวีขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การที่องค์กรสามารถแสวงหาข้อมูล สารสนเทศและความรู้ทั้งหมดได้เอง แต่การแสวงหาความรู้ที่ต้องการนั้นกลับเป็นเรื่องที่ยากหรืออาจจะเป็นไปไม่ได้ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องใช้การซื้อข้อมูลจากแหล่งข้อมูลแทน ดังนั้นองค์กรต้องมียุทธวิธีในการซื้อข้อมูลซึ่งสามารถแบ่งวิธีการในการซื้อข้อมูล

ออกเป็น 4 ช่องทาง คือ การได้ข้อมูลและความรู้มาจากองค์กรอื่นซึ่งการนำข้อมูลและความรู้จากบุคคลหรือองค์กรอื่นมาเป็นขององค์กรเรานั้น เป็นวิธีการที่ดีวิธีหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร ทางเลือกหนึ่ง คือ การเข้าไปซื้อหรือเข้าไปครอบครององค์กรที่เป็นองค์กรชั้นนำในแง่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในแขนงที่องค์กรต้องการขยายฐานความรู้ อีกทางเลือกหนึ่งคือการแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ

ดังนั้น การจัดหาความรู้ คือ กระบวนการหรือวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้ เมื่อองค์กรประเมินตนเองว่ายังไม่รู้เรื่องอะไร องค์กรก็ต้องจัดหาความรู้ดังกล่าวมาเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กร องค์กรหลายแห่งมีห้องสมุดหรือศูนย์ความรู้ ซึ่งจะมีหน้าที่เติมเต็มความรู้ให้กับองค์กรในการติดตามความรู้จากแหล่งความรู้ที่มีการผลิตขึ้นอย่างมากมาย และคัดเลือกทรัพยากรความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้องค์กรนั้น ๆ มีความสามารถในการเข้าถึงความรู้ในองค์กรของตนเองได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งความรู้นั้นอาจจะอยู่ในรูปของความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) อาจจะอยู่ในแหล่งทรัพยากรภายนอกองค์กร เช่น ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ ความชำนาญทางเทคโนโลยีหรือกลยุทธ์ทางการตลาด ความรู้อาจจะซื้อมาก็ได้หรือความรู้ได้มาจากองค์กรอื่น ๆ เช่น การสร้างความชำนาญหรือการยืมมาในช่วงเวลาที่แน่นอน 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 และการจัดตั้งห้องสมุดในหน่วยงานก็ถือว่าเป็นแผนกวิจัยและพัฒนาเพราะคาดว่าห้องสมุดจะให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่บริษัท การสร้างความรู้และการเคลื่อนย้ายความรู้เป็นเรื่อง ที่ยุ่งยาก ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้สร้างความรู้และผู้ใช้ความรู้

3.4 การจัดตั้งทีมสร้างความรู้ คือ การนำคนที่มีมุมมองที่หลากหลายมาอยู่รวมกันเพื่อแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งเพื่อให้ทุกคนรวมกันในการแสวงหาคำตอบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เนื่องจากแต่ละคนในกลุ่มไม่คุ้นเคยในการแก้ปัญหาร่วมกัน ดังนั้น ทุกคนต้องพัฒนาแนวคิดใหม่ร่วมกันหรือไม่ต้องผสมผสานเข้าด้วยกัน ถึงแม้ว่าการระดมคนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาทำงานด้วยกันจะสามารถสร้างความรู้ได้ชนิดที่วิธีการอื่น ๆ ไม่สามารถสู้ได้แต่ก็มีเงื่อนไขในเรื่องเวลาและทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ

3.5 การปรับตัวขององค์กร องค์กรต้องมีสัญญาณเตือนภัยถึงความเปลี่ยนแปลงของ

คู่แข่ง เช่น ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการสร้างความรู้ทั้งสิ้น เพราะบริษัทหรือองค์กรที่ไม่มีการปรับตัว ให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงย่อมไปไม่รอด ความสามารถในการปรับตัวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ

3.5.1 องค์กรต้องมีทรัพยากรและมีศักยภาพเดิมที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์แบบใหม่ได้ โดยเฉพาะต้องค้นคว้าให้ได้ว่าใครเป็นบุคคลที่มีบทบาทและทักษะสำคัญ และสร้างศูนย์ความรู้ของตนขึ้นมาจัดการดูแลกันเอง

3.5.2 องค์กรต้องเปิดกว้างรับการเปลี่ยนแปลง

3.6 การสร้างเครือข่ายความรู้ความรู้ความสามารถเกิดขึ้นได้จากเครือข่ายในบริษัทหรืออาจจะเกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการก่อนแล้วค่อยปรับให้เป็นทางการต่อไป เครือข่ายในที่นี้ก็คือชุมชนความรู้ โดยบุคคลที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมารวมกันเพื่อสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การสนทนาของเครือข่ายก็จะสามารถสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมาได้หากบริษัทมีสินค้าหลักคือความรู้โดยตรง ที่ปรึกษาจะเน้นการจัดระเบียบให้กับเครือข่ายและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีแก่ผู้ที่ทำหน้าที่การจัดการความรู้ หากบริษัทไม่ดำเนินการเกี่ยวกับความรู้โดยตรง เครือข่ายเหล่านี้จะเปรียบเสมือนช่องทางในการส่งเสริมความคิดใหม่ที่สำคัญกระบวนการนำไปสู่การสร้างความรู้

4. การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development)

การพัฒนาความรู้เป็นงานด้านการบริหารจัดการ ที่มุ่งที่จะพัฒนาความรู้ทั้งภายในและจากภายนอก โดยจัดหาความรู้เข้ามาสู่องค์กรเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับพนักงาน ทั้งที่เป็นรายบุคคลและสำหรับพนักงานทั่วทั้งองค์กร

การพัฒนาความรู้ของบุคลากรเป็นรายบุคคล กระบวนการนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นองค์ประกอบทั้งที่ไม่เป็นระบบและหลากหลายคาดเดาได้ยาก ส่วนองค์ประกอบด้านกระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหาอาจถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีการดำเนินการเป็น

ระบบระเบียบ ระบบการจัดการความรู้ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้เกิดกระบวนการทั้งสองประเภทอาจจะกระทำผ่านเครื่องมือแบบเดิม เช่น ระบบการนำเสนอผลงานขององค์กร เป็นต้น

การพัฒนาความรู้แบบบูรณาการทั้งระบบ กระบวนการนี้จะเกิดขึ้นได้จากกระบวนการกลุ่มจากการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องแน่ใจว่า กลุ่มหรือทีมคณะทำงานที่จัดขึ้นนั้นบุคลากรแต่ละคนในกลุ่มจะมีข้อมูล และความรู้ที่จะสามารถส่งเสริมซึ่งกันและกัน และเอื้อให้เกิดพัฒนาการการทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ยิ่งไปกว่านั้น ต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานกลุ่มที่จะเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกันอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้เกิดการบูรณาการความรู้จากบุคลากรในกลุ่ม ส่งผลให้มีการหล่อหลอมความคิดเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดีกว่าการคิดของคน ๆ เดียว การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการดังกล่าวอาจจะมีวิธีการต่างกัน เช่น สร้างฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บความคิดสำหรับบุคลากรและสร้างเวทีสำหรับการเรียนรู้ สร้างศูนย์พัฒนาศักยภาพ เป็นต้น ในการทำกระบวนการกลุ่มในแต่ละครั้งอาจมีการบันทึกสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกลุ่ม และส่งต่อบันทึกนั้นไปให้กลุ่มที่จะมาทำงานในครั้งต่อไป เพื่อจะเอื้อให้เกิดการต่อยอดของความคิดได้

5. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer and Distribution)

การทำให้ข้อมูลและความรู้ความสามารถเข้าถึงพนักงานทุกคนได้ง่าย นักจัดการความรู้ต้องตอบคำถามที่สำคัญคือ ใครควรได้ข้อมูลอะไร และควรได้รับรายละเอียดมากน้อยเพียงใดเพราะมิใช่ทุกคนที่ต้องการข้อมูลทุกประการ การเผยแพร่ข้อมูลและความรู้ผ่านเทคโนโลยีที่เป็นสื่อที่มีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ภายในองค์กร การติดตั้งอินเทอร์เน็ตหรืออินทราเน็ตทำให้การกระจายข่าวสารข้อมูลได้มีโอกาสไปถึงพนักงานอย่างเป็นทางการและทั่วถึง ซึ่งวิธีดังกล่าวก็เป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถติดต่อได้สองทาง การเผยแพร่ความรู้และข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่จะเกิดผลดีในแง่คุณภาพและประหยัดเวลาเท่านั้นยังจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า การเผยแพร่ความรู้สู่องค์กรอย่างเป็นระบบทำให้พนักงานสามารถเลือกรับข้อมูลและความรู้นั้นได้จากหลายแหล่ง ช่วยทำให้ผลตอบรับหรือความพึงพอใจในการได้รับข้อมูลดังกล่าว นอกจากนี้ยังจะสามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการใช้ความรู้ได้อีกทางหนึ่ง

6. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Preservation)

เมื่อองค์กรได้รับข้อมูลความรู้และมีการจัดการเผยแพร่ไปยังพนักงานแล้ว สิ่งที่จะต้องกระทำต่อไป คือ จะต้องมีระบบการจัดเก็บที่ดี หลายองค์กรมักจะมีปัญหาก็คือภายหลังจากผ่านการปรับปรุงองค์กรด้วยระบบต่าง ๆ แล้ว ข้อมูลและความรู้บางประการขององค์กรอาจสูญหายไป การสูญหายของข้อมูลเหล่านี้นับเป็นความสูญเสียอย่างยิ่งสำหรับองค์กร โดยเฉพาะถ้าเป็นการสูญเสียเครือข่ายข่าวสารข้อมูลที่สำคัญ แต่องค์กรมักจะมองข้ามไปคือเครือข่ายข้อมูลที่จัดเก็บไว้

อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อป้องกันมิให้เกิดการสูญเสียความรู้และข้อมูลข้างต้น องค์กรจะต้องเลือกระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพอย่างระมัดระวัง ต้องให้แน่ใจว่ามีระบบจัดเก็บที่ดีและให้มีการปรับปรุงความรู้ต่าง ๆ มีการนำเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ฐานข้อมูลมีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เครื่องมือการจัดเก็บความรู้ที่สำคัญ ได้แก่

- มีการจัดบันทึกอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบในขั้นตอนการพัฒนาโครงการแต่ละโครงการ

- มีการจดทำแผนที่ที่ระบุความต้องการและคำถามสำคัญของลูกค้า เก็บรวบรวมความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ บทเรียนต่าง ๆ ที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง

- มีการจัดทำสมุดหน้าเหลืองขององค์กรซึ่งจะเป็นวิธีที่ดีและง่ายต่อการค้นหาชื่อผู้เชี่ยวชาญ และรายละเอียดเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ

กระบวนการจัดเก็บความรู้ จะเกี่ยวข้องกับทั้งความรู้จากพนักงานรายบุคคลและจากการทำงานร่วมกันที่หลากหลาย และนอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลที่มาจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ซึ่งทั้งสามแหล่งก็ต้องมีการตรวจสอบว่ามีคุณค่าต่อองค์กร และทิ้งส่วนที่ไม่เป็นประโยชน์ไปในระดับบุคคลจะจัดเก็บความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการทำงานต่าง ๆ ควรจะจัดเก็บไว้ในองค์กร ความรู้และข้อมูลจากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม องค์กรควรจัดเก็บสิ่งที่เป็นหลักฐานและข้อมูลในด้านขั้นตอนและกระบวนการการทำงาน และควรจะมีการจัดเก็บความรู้ในเชิงประวัติศาสตร์และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ในการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นระบบที่มีบทบาทสำคัญในการเก็บรักษาความรู้ที่ได้จากการทำงานในอดีตขององค์กรเป็นระบบที่จะประกันได้ว่า เมื่อบุคลากรมีความต้องการความรู้แล้วสามารถที่จะเข้าถึงความรู้เหล่านี้ได้ในอนาคต สิ่งที่ต้องจดจำไว้เสมอคือ ระบบการจัดเก็บความรู้เป็นกระบวนการที่ต้องมีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่มีระบบการจัดเก็บความรู้ที่ขาดการปรับปรุง และมิได้ทำให้ทันสมัยอยู่เสมอ ก็เสมือนหนึ่งว่าองค์กรไม่ได้มีระบบการจัดเก็บความรู้ไว้เลย

7. การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Usage)

การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง ความรู้ได้ถูกนำไปใช้ในกระบวนการผลิต ในความเป็นจริงแล้วสิ่งนี้เองที่เป็นหัวใจหรือเป็นเป้าประสงค์หลักในการจัดการความรู้ การระบุความรู้ที่สำคัญและการเผยแพร่ความรู้เหล่านั้นออกไปสู่พนักงานไม่ได้เป็นการรับประกันว่าความรู้นั้นจะถูกนำไปใช้ และถ้าหากไม่มีการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่องมีความเป็นไปได้สูงที่ระบบการจัดการความรู้จะเสื่อมถอยและเป็นการลงทุนไปมีแนวโน้มที่เสียเปล่า ผู้ที่จะเป็นผู้ใช้ความรู้ต้องตระหนักถึงประโยชน์ของการได้รับความรู้นั้น ต่อการพัฒนางานของตนให้บรรลุความสำเร็จจึงจะสามารถทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเปลี่ยนพฤติกรรมและนำความรู้ที่ได้รับไปใช้จริงได้ กิจกรรมในการส่งเสริมการ

ใช้ความรู้ เช่น การจัดงานสังสรรค์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างช่องทางภายในองค์กรในการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและใช้ความรู้ ให้มีการแลกความคิดเห็นและความรู้ผ่านทางอินเทอร์เน็ต เพื่อสร้างเป็นศูนย์กลางความรู้ (Knowledge Center) ซึ่งจะรวมถึงทำเนียบรายชื่อและรายละเอียดของผู้เชี่ยวชาญคล้ายสมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง และผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์กรและป้ายประกาศแสดงวันและเวลาในการเสวนาทางอินเทอร์เน็ต

8. การวัดและการประเมินความรู้ (Knowledge Evaluation)

การวัดและการประเมินระบบฐานความรู้ เป็นงานที่ท้าทายที่สุดในการจัดการความรู้ ตรงกันข้ามกับการบริหารทุนทางปัญญา การจัดการวามรู้ไม่ได้มีเครื่องมือที่สามารถนำมาวัดหรือประเมินได้ชนิดตายตัวแน่นอน การประเมินการจัดการความรู้ในองค์กรขณะนี้ยังอยู่ในรุ่นบุกเบิก การวัดและการประเมินการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่วัดได้ยากพอสมควร เพราะไม่สามารถตัดสินได้ด้วยการวัดตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง นอกเหนือไปจากนั้นการลงทุนเพื่อจะวัดองค์ความรู้ดูเหมือนจะยากเกินไป อย่างไรก็ตามการวัดองค์ความรู้นี้นับเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญ เช่นเดียวกับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เคยพิสูจน์มาแล้วว่าการฝึกอบรมนั้นมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างไร

วิธีการวัดและประเมินผลความรู้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับมาตรฐานโดยปกติขององค์กรเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ และเกี่ยวข้องกับความหลากหลายมิติในการทำงานขององค์กรในด้านแนวทางการปฏิบัติงานจริงในการวัดนี้ เป้าประสงค์ของการมีองค์ความรู้ขององค์กรที่กำหนดไว้เดิมจะเข้ามาเป็นประโยชน์อย่างมากในเชิงการมองเห็นภาพชัดเจนเป็นรูปธรรม ตัวอย่างของวิธีการในการวัด เช่น การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรอันเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ระบบการจัดการความรู้จะได้รับการยอมรับและได้รับการตอบรับที่ดีได้ก็ต่อเมื่อมีระบบในการวัดตัวบ่งชี้หลักที่ง่ายต่อการเข้าใจและการนำไปใช้เท่านั้น

การจัดการความรู้กำลังเป็นสิ่งที่องค์กรสนใจ และนำมาใช้เพื่อผลประโยชน์ หรือกำลังจะถูกนำมากล่าวอ้างเพื่อผลประโยชน์บางอย่างเท่านั้น ดังนั้นบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในด้านนี้จึงต้องเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นอย่างแท้จริง การจัดการความรู้จะทำให้เราได้มีการประเมินองค์กรใหม่ ในแง่ของการมีทุนในด้านความรู้ เมื่อมีการจัดการความรู้ในองค์กรอาจจะทำให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาทสำคัญในองค์กรได้รับผลกระทบ เพราะองค์กรใช้ระบบการจัดการความรู้เข้ามาแทนผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรเข้าถึงได้ง่ายและจะทำให้คนที่เคยมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมีอิทธิพลน้อยลง แน่นอนที่ระบบนี้จะต้องมีศัตรูหรือผู้ต่อต้านอยู่โดยธรรมชาติ ดังนั้นการทำให้ระบบการจัดการความรู้ได้ผลต้องอาศัยความมุ่งมั่นของผู้บริหารอย่างแท้จริง

การจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องหยั่งรากลึกลงไปในโครงสร้างขององค์กร และลงไปในวัฒนธรรมขององค์กร เป็นงานที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับทุกหน่วยงานขององค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าการจัดการความรู้จะถูกมองว่าเข้าไปก้าวก่ายและก้าวล่วงงานของหลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นงานทรัพยากรบุคคล งานฝ่ายผลิต การวิจัยและพัฒนางานด้านข้อมูลและเทคโนโลยีหรืองานวางแผน ความมุ่งมั่นที่จะใช้ทรัพยากรความรู้ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นจะต้องปรับโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร เป้าประสงค์ในด้านการจัดการความรู้ จะต้องเข้าไปอยู่ในกลยุทธ์และแผนการดำเนินการโครงการต่าง ๆ ขององค์กรและพนักงานจะต้องได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในการจัดการเกี่ยวกับข่าวสารข้อมูลหรือความรู้ที่มีมากจนเกินไป

5. กัลยาณมิตรนิเทศ

5.1 ความหมายของการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

พระธรรมปิฎก (2541 : 26 – 27) กล่าวว่า กัลยาณมิตร หมายถึง หลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือเกื้อกูล แนะแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์โดยมุ่งหวังความสำเร็จ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากที่กล่าวมาแล้วความเป็นกัลยาณมิตรหรือองค์คุณของกัลยาณมิตรยังประกอบด้วย ความน่ารัก (ในฐานเป็นที่วางในและสนิทสนม) ความน่าเคารพ (ในฐานให้ความอบอุ่น เป็นที่พึ่งได้ และปลอดภัย) ความน่ายกย่อง (ในฐานที่ทรงคุณ คือ ความรู้ ภูมิปัญญาแท้จริง) ความรู้จักพูด (คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี) อดทนต่อถ้อยคำ (พร้อมที่จะรับฟัง คำซักถามต่างๆ อยู่เสมอ ด้วยความอดทนไม่เบื่อ) กล่าวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ่งได้ และไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย

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

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

สรุป การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยหลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตรของพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือ เกื้อกูล แนะแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์โดยมุ่งหวังความสำเร็จ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้ผลนั้น เริ่มต้นจากศรัทธาที่ครูมีความตั้งใจปรับปรุงวิธีการสอนของตน ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เป็นบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมแนะนำวิธีการต่างๆ ด้านการเรียนการสอน ทั้งนี้หากได้แรงหนุนอีกด้านหนึ่ง คือ การแนะนำ ช่วยเหลือ ให้แบบอย่าง จากเพื่อนครูด้วยกัน ในรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ก็จะช่วยให้ครูเห็นวิธีการขั้นตอนการสอนที่เป็นจริง ชัดเจน สามารถนำประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนของตนได้เป็นอย่างดี

5.2 **ความสำคัญของการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร**

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

กิติวดี บุญซื่อ และวิภา ตัณฑุลพงษ์ (2544 : 95) ได้กล่าวว่า ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นกุญแจทองที่จะไขประตูแห่งความเป็นมิตร ความอ่อนน้อมถ่อมตน ยังเป็นคุณสมบัติที่คนไทยทุกคนให้การต้อนรับ ความจริงใจ และความนุ่มนวล จะเป็นเครื่องหล่อลื่น สัมพันธภาพให้เลื่อนไหลสอดคล้องกันไปสู่จุดหมายปลายทาง ความมีน้ำใจ เป็นหยดทิพย์ที่ทำให้จิตใจชุ่มชื่นเบิกบาน และท้ายที่สุด การใช้คำพูดที่สุภาพ แต่จริงใจและความสม่ำเสมอ จะเป็นเครื่องส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อกัน และพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจขจัดปัญหาต่างๆ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามแก่เด็ก เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นสิ่งที่ดีงามในสังคม ฉะนั้นการนำกัลยาณมิตรมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศภายในเพื่อให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ด้วยความเป็นมิตรที่ดี ด้วยความรัก และความจริงใจนั้นจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความสมัครใจและเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาระดับปฐมวัยต่อไป

5.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกัลยาณมิตร

กระบวนการกัลยาณมิตร

การอบรมเลี้ยงดูเด็กให้พัฒนาอย่างถูกต้องนั้น พระพุทธศาสนาถือว่าบทบาทของผู้เลี้ยงดูมีความสำคัญมาก ไม่ว่าจะเป็นบิดา มารดา หรือครู โดยเฉพาะมารดานั้นได้มีพุทธภาษิตว่า มารดา คือ มิตรในเรือน ในมงคลสูตร คาถาที่ 4 ได้กล่าวถึงมงคลของผู้ที่บำรุงบิดา มารดา (มาตาปิตุอุปฏฐาน) และการสงเคราะห์บุตรภรรยา (ปุตตทารสส สงคโห) คำว่าสงเคราะห์บุตรนี้ พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต)ได้แปลเป็นภาษาอังกฤษไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า “Cherishing of children” ซึ่งแสดงว่าการเลี้ยงดูบุตรตามนัยแห่งพระพุทธศาสนานั้นมิใช่เป็นเพียงการเลี้ยงดูให้เติบโตเท่านั้น แต่พ่อแม่ต้องเลี้ยงดูด้วยรัก ถนอม ชี้แนะและช่วยเหลือด้วย องค์คุณของกัลยาณมิตร 7 ประการ ซึ่งปรากฏในพระไตรปิฎก อังคุตตรนิกายสัตตกนิบาติ อธิบายไว้ดังนี้

1. ปิโย น่ารัก ในฐานเป็นที่สบายในและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม

2. ครุ น่าเคารพ ในฐานประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจเป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

3. ภาวนีโย น่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ่ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ

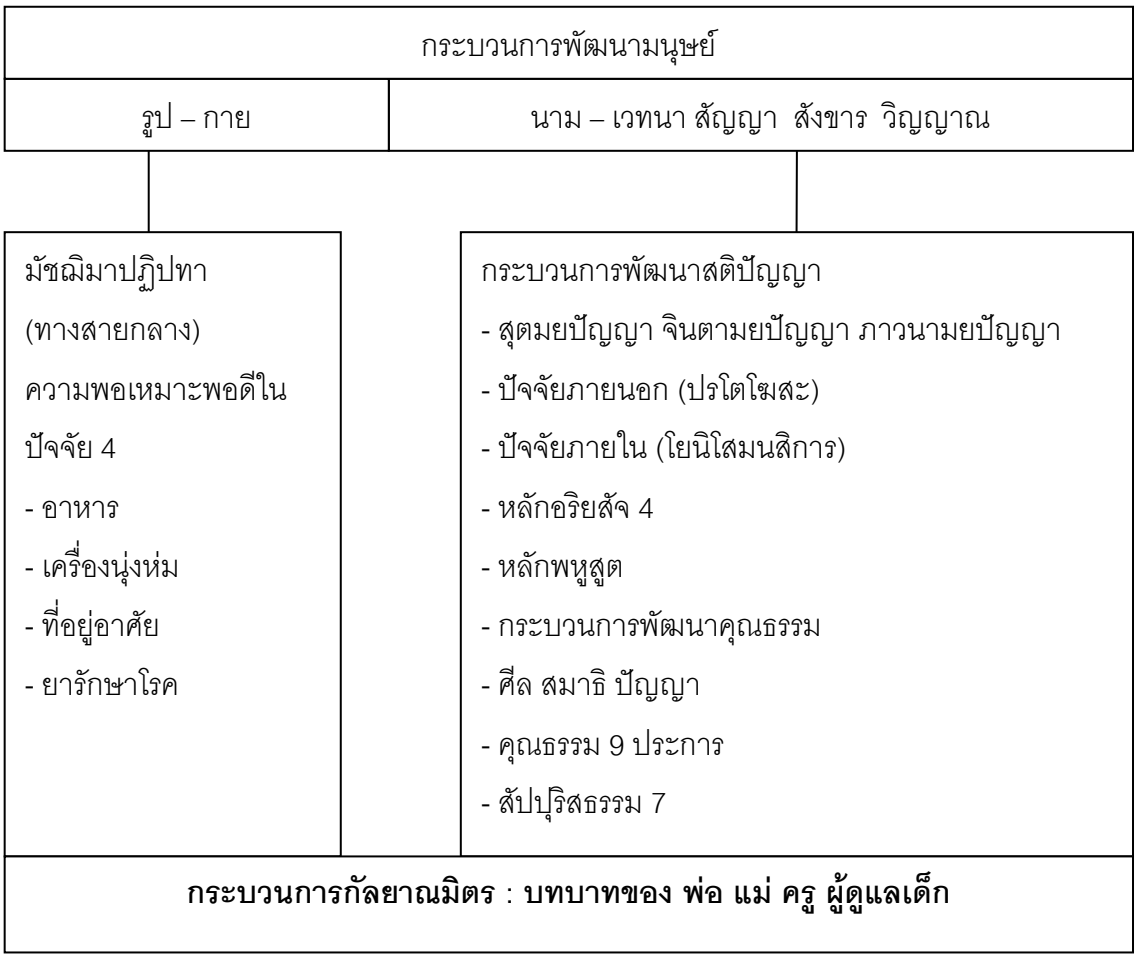
4. วตตา จ รู้จักพูดให้ได้เหตุผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไรคอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี

5. วจนกขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถาม เสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว

6. คมภีรญจ กถं กตตา แถลงเรื่องล้ำลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

7. โน จฏฐาเน นิโยชเย ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในเรื่องเสื่อมเสีย (พระเทพเวที. 2532)

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



ภาพ 6 กระบวนการพัฒนามนุษย์ทางพระพุทธศาสนา

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

5.4 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 ถ้าบุคคลยิ่งมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากเท่าไร

การทำงานร่วมกันและความรู้สึกของพวกเขาจะมีมากขึ้นด้วย บุคคลต่างๆ ภายในกลุ่มเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นไม่เพียงแต่อยู่ใกล้ชิดกันเท่านั้นพวกเขาต้องทำการตัดสินใจ ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และประสบความสำเร็จในเป้าหมายอีกด้วยสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การที่เกี่ยวพันกับลักษณะดังกล่าว มีแนวโน้มจะรวมกันเข้าเป็นกลุ่มที่มีพลังสูงมาก (สมยศ นาวีการ. 2523 : 234)

2. ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of work Theory) ผู้พัฒนาการความคิดของทฤษฎีนี้ คือ 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 ซุทซ์ (Schutz) ทฤษฎีนี้จะพิจารณาพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากันโดยเชื่อว่า ทุกคนมีลักษณะเฉพาะตัวในการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นทฤษฎีนี้อภิปรายว่า ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมี 3 ลักษณะดังนี้ (ทิศนา แขมมณี และคนอื่นๆ. 2522 : 16 – 18)

1) ความต้องการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ได้แก่ ความต้องการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น มีส่วนที่ต้องการเป็นพวกเดียวกับคนอื่น เป็นคนที่อยู่ในพวกนั้นด้วย ซึ่งบุคคลพยายามจะแสดงออกเพื่อให้เกิดชื่อเสียง การเป็นที่ยอมรับและความเป็นเกียรติ เป็นต้น

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

5.5 รูปแบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

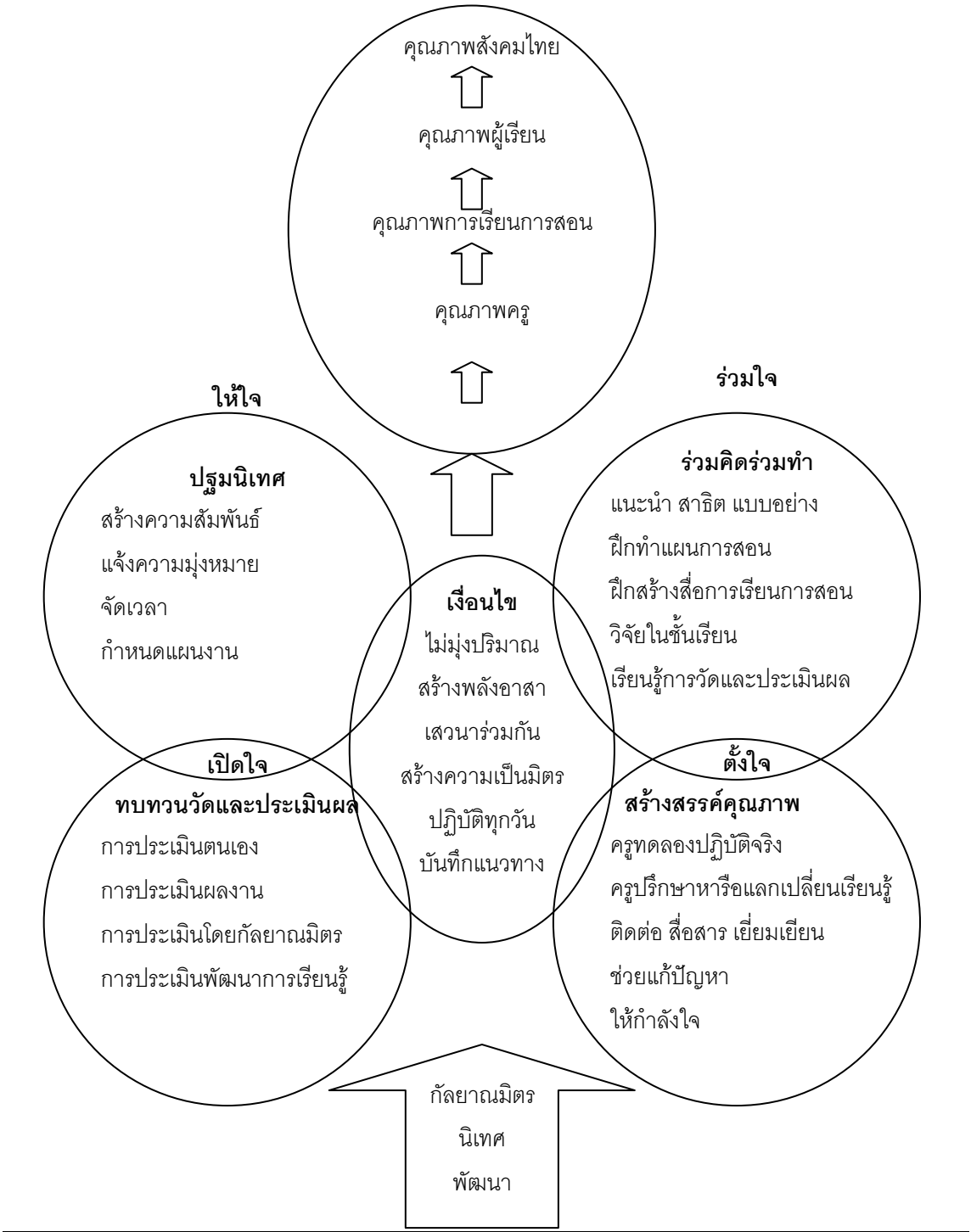
รูปแบบ “กัลยาณมิตรนิเทศ” เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความสนใจใฝ่รู้ที่จะปรับปรุงการสอน

2. การสาธิตรูปแบบการสอน เพื่อแสดงให้ประจักษ์ว่า การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นได้ทำจริง และสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนได้

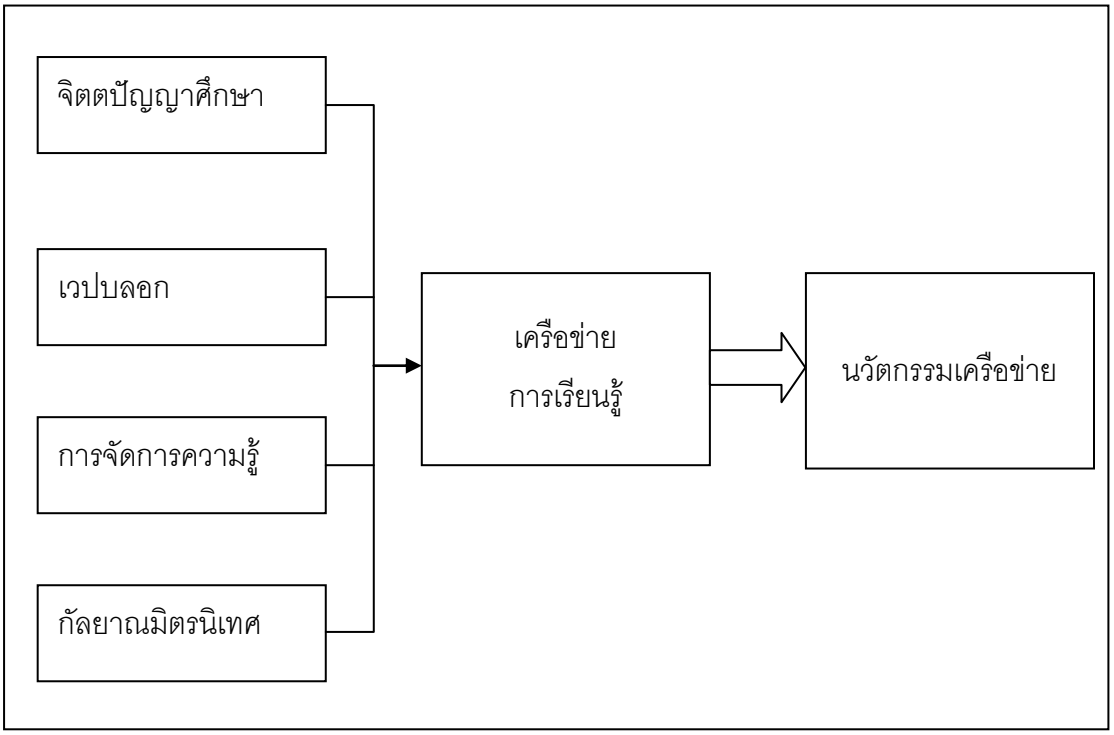
3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูต่างมีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน สมควรที่จะได้พบปะกันอย่างสม่ำเสมอ ร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

4. การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ครูบันทึกนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่และต่อเนื่องสืบไป แม้สิ้นโครงการแล้ว สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบดังนี้ (สุมน อมรวิวัฒน์. 2545)



ภาพ 7 รูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศ ที่มา : สุมน อมรวิวัฒน์ (2546) กัลยาณมิตรนิเทศ : 31

จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวผ่านมาข้างต้น คณะผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพ 8 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย และผลการดำเนินงาน

ในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ระยะที่ 2 : พิษณุโลก นั้นคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. แผนการดำเนินงาน
3. กิจกรรมและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาเครือข่าย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายของการดำเนินงานประกอบด้วย หน่วยงานและสถาบันตามโครงการระยะที่ 1 ซึ่งจะมีบางสถาบันที่ขอถอนตัวออก และบางสถาบันที่ขอเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่าทอง
2. โรงเรียนอนุบาลประชาราษฎร์
3. โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดท่ามะปราง)
4. โรงเรียนบางระกำวิทยศึกษา
5. โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

2. แผนการดำเนินงาน

ในการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2 คณะผู้วิจัยได้กำหนดแผนการดำเนินงานดังนี้

1. ประชุมคณะผู้วิจัยเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการ
2. ประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน
3. จัดกิจกรรมตามโครงการดังนี้

3.1 สนทนากลุ่มเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่และเป้าหมายการดำเนินงาน สถานที่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.2 จัดอบรมทบทวนการใช้กิจกรรมจิตปัญญาในการจัดการเรียนรู้ สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.3 จัดอบรมทบทวนการทำวิจัยในชั้นเรียนและการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.4 จัดอบรมบลอก (Blog) เพื่อการศึกษา สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ F2F และ B2B สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.6 กัลยาณมิตรนิเทศสถานศึกษาในเครือข่าย

3.7 คณะครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมรับฟังและมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมทางการศึกษา สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.8 จัดเวทีแลกแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ F2F สถานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. กิจกรรมและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาเครือข่าย

ในการดำเนินงานพัฒนาเครือข่าย คณะผู้วิจัยได้ใช้กิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการความรู้ โดยใช้การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบซึ่งหน้า (F2F)
2. การจัดการความรู้ โดยใช้การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย (บลอก) (B2B)
3. การอบรมให้ความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนการสอน
4. การให้ความรู้เรื่องการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน
5. กิจกรรมกัลยาณมิตรนิเทศ
6. การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์ เอกสารทางวิชาการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน คณะผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	การเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	หมายเหตุ
1.การจัดการความรู้ โดยใช้การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบซึ่งหน้า (F2F)	สมาชิกในเครือข่าย	- สังเกต - สัมภาษณ์ - แบบสอบถาม	- สร้างข้อสรุป อุปนัย	
2.การจัดการความรู้ โดยใช้การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่าย (บลอก) (B2B)	สมาชิกในเครือข่าย	- สังเกต - สัมภาษณ์	สร้างข้อสรุป อุปนัย	
3.การอบรมให้ความรู้เรื่องการใช้กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนการสอน	สมาชิกในเครือข่าย	- สังเกต - สัมภาษณ์	สร้างข้อสรุป อุปนัย	
4.การให้ความรู้เรื่องการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน	สมาชิกในเครือข่าย	- สังเกต - สัมภาษณ์	สร้างข้อสรุป อุปนัย	
5.กิจกรรมกัลยาณมิตรนิเทศ	สมาชิกในเครือข่าย	- สัมภาษณ์	สร้างข้อสรุป อุปนัย	
6.การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เอกสารทางวิชาการ	สมาชิกในเครือข่าย	- สัมภาษณ์	สร้างข้อสรุป อุปนัย	

5. การดำเนินงานตามแผน

1. สนทนากลุ่มเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่และเป้าหมายการดำเนินงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนและการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ในวันที่ 11 มีนาคม 2553 คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการให้สมาชิกในเครือข่ายเข้าร่วมประชุมเพื่อทบทวนบทบาทและหน้าที่ที่ควรดำเนินการในการนี้ทางคณะผู้วิจัยได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยมีประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การเปรียบเทียบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 กับ 2551 แนวทางการส่งเสริมและประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียนของสถานศึกษา แนวทางการส่งเสริมและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การเทียบโอนผลการเรียนเข้าสู่การศึกษาในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่าแต่ละเครือข่ายได้เข้าใจบทบาทของตนเอง ไปในแนวทางเดียวกัน นั่นคือการที่จะส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น โดยใช้ความร่วมมือกันระหว่างเครือข่ายและหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุน อันได้แก่คณะศึกษาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานที่สนับสนุนนี้พร้อมที่จะให้การทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่เครือข่ายต้องการ หรือหากหน่วยงานดังกล่าวไม่สามารถสนับสนุนสิ่งนั้นได้ ก็พร้อมที่จะติดต่อหน่วยงานกับหน่วยงาน อื่น ๆ เพื่อนำสิ่งที่เครือข่ายต้องการมาให้

ในส่วนของการจัดการอบรมเรื่องการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันนั้น พบว่า สอดคล้องกับความต้องการของเครือข่ายเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับในวันนั้นมีตัวแทนจากศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเข้าร่วมประชุมด้วย ทางคณะผู้วิจัยจึงได้เชิญศึกษานิเทศก์ให้ความรู้ในคราวเดียวกัน ทำให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดความรู้ความเข้าใจในการวัดผลประเมินผลในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

ภาพ 9 การสนทนากลุ่มเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่และเป้าหมายการดำเนินงาน ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนและการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. จัดอบรมทบทวนการใช้กิจกรรมจิตตปัญญาในการจัดการเรียนรู้ ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

เนื่องจากผลการประชุมของคณะผู้วิจัยได้ลงความเห็นตรงกันว่าจะใช้กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาเป็นนวัตกรรมหนึ่งสำหรับให้โรงเรียนนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของเครือข่าย ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ให้แนวคิด และแนวทางการจัดกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษา ซึ่งทางเครือข่ายได้นำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ในการจัดกรรมการเรียนการสอน โดยสมาชิกในเครือข่ายได้วางแผนการใช้กิจกรรมและนำเสนอ ผลการนำจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในแต่ละเครือข่ายได้นำเสนอแผนการใช้กิจกรรมจิตตปัญญาออกมาอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ภาพ 10 การจัดอบรมทบทวนการใช้กิจกรรมจิตตปัญญาในการจัดการเรียนรู้
ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

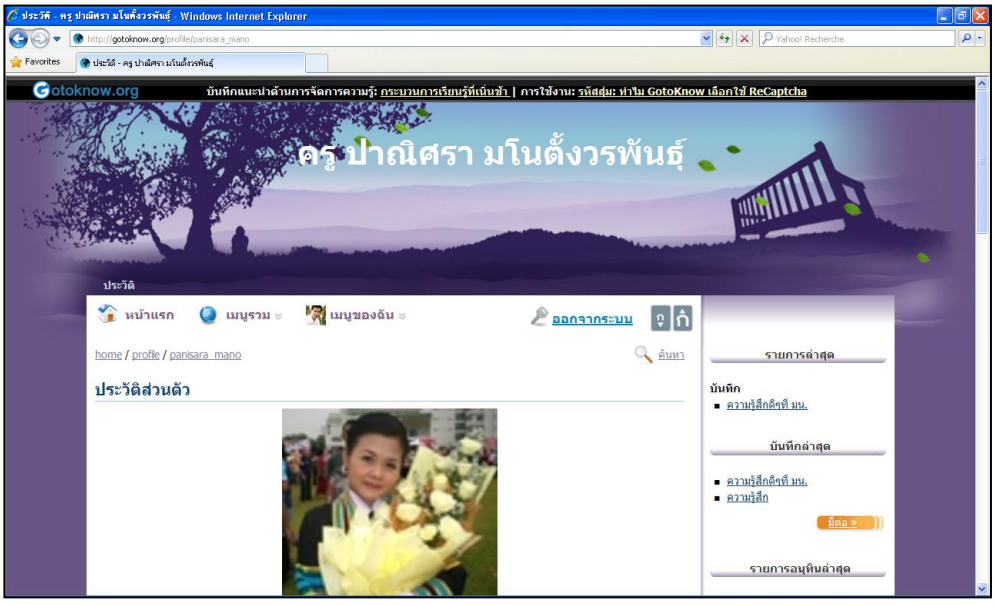
3. กัลยาณมิตรนิเทศสถานศึกษาในเครือข่าย

หลังจากที่คณะศึกษาศาสตร์ได้ให้ความรู้ต่าง ๆ กับสมาชิกในเครือข่ายแล้ว สมาชิกต่างนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นกลับไปใช้ในสถานศึกษาของตนเอง คณะศึกษาศาสตร์ได้เข้าไปเยี่ยมเยียน โดยใช้หลักกัลยาณมิตรนิเทศ เพื่อดูสภาพจริงของการใช้กิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งพบว่าสมาชิกในเครือข่ายได้นำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว หากแต่มีบางส่วนที่สมาชิกไม่เข้าใจได้สอบถามคณาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์และได้ให้ความรู้เพิ่มเติมกับสมาชิกเครือข่าย

ภาพ 11 กัลยาณมิตรนิเทศสถานศึกษาในเครือข่าย

4. จัดอบรมบลอก (Blog) เพื่อการศึกษา ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ทางคณะศึกษาศาสตร์ ได้จัดการอบรมบลอก เพื่อการศึกษา ให้กับสมาชิกในเครือข่าย โดยจัดขึ้นที่ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน Blog และเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความยั่งยืนของเครือข่ายและเป็นการขยายเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งนี้ ครูที่เข้ารับการอบรม Blog จะนำไปเผยแพร่ให้กับเพื่อนครู ประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนรายวิชา เผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน เป็นเวทีแลกเปลี่ยนระหว่างเพื่อนครูและนำสู่ “ชุมชนครูนักปฏิบัติ ” สมาชิกในเครือข่ายต่างเห็นพ้องต้องกันว่านี่เป็นสิ่งที่ดี ที่สามารถจะเชื่อมสมาชิกในเครือข่ายให้คงอยู่ตลอดไปได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี



ภาพ 12 จัดอบรมบลอก (Blog) เพื่อการศึกษา ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร และตัวอย่างหน้าเวปบลอกของสมาชิกภายใต้ แพลนเน็ตที่ชื่อว่า “เครือข่ายเรียนรู้”

5. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ F2F และ B2B ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

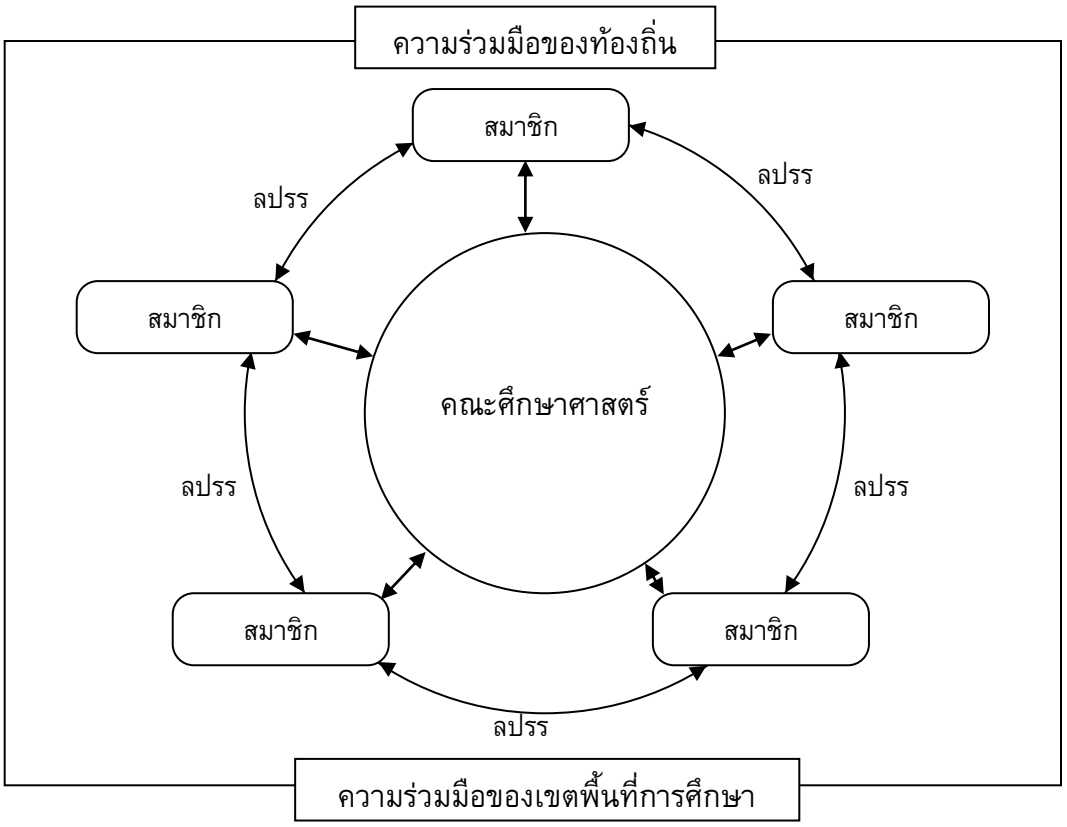
คณะศึกษาศาสตร์ได้เป็นเจ้าภาพเปิดเป็นเวทีเพื่อและเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย โดยคณะได้เชิญสมาชิกในเครือข่ายให้มาเข้าร่วมประชุมกันในประเด็นที่สร้างเสริมประสิทธิภาพการสอน คือ ให้สมาชิกในเครือข่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ปฏิบัติเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งเรื่องการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา การวิจัยชั้นเรียน การวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ ยังได้ร่วมคิดถึงความยั่งยืนของเครือข่ายและได้ข้อสรุปจากสมาชิกในเครือข่ายในเรื่อง แนวทางในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ความยั่งยืนของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ลักษณะการประสานความรู้ของเครือข่าย และหัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่าย นอกเหนือจากการพบปะแบบ F2F ในครั้งนี้แล้ว สมาชิกยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กันในโลกของ ICT ผ่านเวปบลอกของเครือข่าย

ภาพ 13 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ F2F ณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6. ผลการสร้างภาคีเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับครูและบุคลกรทางการศึกษาในโรงเรียนเครือข่าย

จากการดำเนินงานการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2 ที่ผ่านมานั้น พบว่ามีสถานศึกษาต่าง ๆ ยินดีเข้าร่วมเครือข่ายเพื่อที่จะนำความรู้ต่าง ๆ ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป โดยแต่ละสถานศึกษานั้นจะต้องมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน และอาจต้องรับความช่วยเหลือจากทางคณะศึกษาศาสตร์ เขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ประสานเติมเต็มความรู้ อบรมสัมมนาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และขยายเครือข่ายเพื่อให้เป็นชุมชนครูนักปฏิบัติของจังหวัดพิษณุโลก

จากลักษณะการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ดังกล่าว สามารถนำมาเขียนเป็นแผนภูมิโครงสร้างการจัดการเครือข่ายได้ดังนี้



ภาพ 14 แผนภูมิโครงสร้างการจัดการเครือข่าย

6. ผลสรุปที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการที่คณะศึกษาศาสตร์ ได้เชิญโรงเรียนเครือข่ายเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการนำดำเนินงานตามโครงการ สมาชิกได้ให้ข้อเสนอแนะในการที่จะก่อ ให้เกิดความยั่งยืนของเครือข่ายและเป็นชุมชนของครูนักปฏิบัติ (Community of Practice) อย่างแท้จริง ดังต่อไปนี้

<u>แนวทางในการสร้างเครือข่าย</u>

- ควรมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนต่าง ๆ ให้เข้าร่วมโครงการมากยิ่งขึ้น
- ควรมีการจัดกิจกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้
- ควรมีการสื่อสารผ่าน เวปบลอกให้มาก ๆ
- ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายย่อย (กลุ่มเรียนรู้) ของโรงเรียนในแต่ละเครือข่าย
- ควรมีการจัดทำจดหมายข่าวถึงสมาชิกในเครือข่ายเป็นระยะ ๆ
- ควรสร้างความตระหนักและความสำคัญของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้กับคณะครูต่าง ๆ

<u>ความยั่งยืนของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้</u>

- ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง
- ควรมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องซึ่งอาจเป็นอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 – 2 ครั้ง
- ควรมีการหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพในการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละเครือข่าย
- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเวปบลอก (Blog) อย่างสม่ำเสมอ
- ให้คณะศึกษาศาสตร์ขยายผลและสร้างเครือข่ายเพิ่มเติม
- สร้างความตระหนักและความสำคัญของการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

<u>ลักษณะการประสานความรู้ของเครือข่าย</u>

- การประชุม สัมมนา
- การสื่อสารผ่านบลอก
- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- การทำจดหมายข่าว

- ควรมีแกนนำหรือศูนย์ที่คอยรับและถ่ายทอดกิจกรรมความรู้สู่เครือข่าย

<u>หัวข้อหรือประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่าย</u>

- เทคนิคการจัดการเรียนการสอน
    - การวิจัยในชั้นเรียน
    - ทักษะชีวิต
    - จิตตปัญญาศึกษา
    - การวัดผลและประเมินผล
    - การแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เรียน
    - การแก้ปัญหาการเรียนการสอน
    - นวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ

บทที่ 4
อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

จากผลการดำเนินงานการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 2 : พิษณุโลก ได้พบประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งได้นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมาชิกในเครือข่ายได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องมาจากในปีการศึกษา 2551 ที่ผ่านมา เริ่มมีการใช้หลักสูตรการศึกษาฉบับ 2551 ซึ่งบางโรงเรียนเป็นโรงเรียนแกนนำในการใช้ บางโรงเรียนยังไม่เคยได้ใช้ การกระจายให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งในเรื่องการนำไปใช้และการวัดผลประเมินผลยังไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่ดีพอ ทำให้ครูต้องแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งในวันที่มีการประชุมนั้น คณะผู้วิจัยได้เชิญศึกษานิเทศเข้าร่วมประชุมและได้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกัน มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง จึงทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงข้อคิดเห็น หรือซักถามได้อย่างเป็นธรรมชาติมากขึ้น

2. จากผลกาวิจัยพบว่า สมาชิกในเครือข่ายได้นำกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองอย่างถ้วนหน้านั้น เนื่องมาจาก กิจกรรมจิตตปัญญาเป็นกิจกรรมที่แปลกใหม่สำหรับครู โดยกิจกรรมจิตตปัญญานั้นมีลักษณะที่มุ่งเน้นการพัฒนาและความเจริญงอกงามทางจิตใจดังที่กุลยา ตันติผลาชีวะ (2543) ได้กล่าวว่าการสอนโดยใช้กิจกรรมจิตตปัญญานั้นเน้นให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใหม่ เกิดความงอกงามทางปัญญาต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถคิดเป็น พัฒนางาน และสิ่งที่รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ โดยแนวทางนี้ได้สอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรใหม่ฉบับ 2551 ซึ่งต้องการให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็นด้วยตนเอง จึงทำให้คณะครูมีความสนใจในกิจกรรมดังกล่าว นอกจากนี้การใช้กิจกรรมจิตตปัญญาศึกษายังคงมีแนวทางในการสอน เพื่อให้ผู้เรียน 1) จำเนื้อหาได้ 2) ผ่อนคลายขณะเรียน 3) มีส่วนร่วมในการเรียน และ 4) ผู้เรียนสามารถค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และรู้ถึงความก้าวหน้าของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการวัดและประเมินผลตามหลักสูตร 2551 ที่มุ่งเน้นให้มีการประเมินตามสภาพจริง (หลักสูตรการศึกษา, 2551) จึงทำให้คณะครูมีความสนใจกันเป็นอย่างดียิ่ง

3. จากผลการใช้กัลยาณมิตรนิเทศสถานศึกษาในเครือข่ายพบว่า สมาชิกในเครือข่ายได้มีการนำกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ และได้เล่าถึงกระบวนการและผลของการนำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้ให้คณะผู้วิจัยฟังอย่างเป็นกันเอง ทั้งนี้เนื่องมาจากการเข้าไปนิเทศของ

คณะผู้วิจัยได้เข้าไปอย่างมิตร พร้อมที่จะให้คำแนะนำการช่วยเหลือต่าง ๆ อย่างจริงใจ ซึ่งการกระทำดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศของสุมน อมรวิวัฒน์ (2545) ซึ่งกล่าวไว้ว่า กระบวนการนิเทศแบบกัลยาณมิตรนั้น ควรที่จะเริ่มจาก “ให้ใจ” โดยคณะผู้วิจัยได้มีการจัดปฐมนิเทศสร้างความสัมพันธ์แจ้งจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานในครั้งนี้ให้กับทุกฝ่ายได้รับทราบอย่างทั่วถึงกัน จากนั้นได้ “ร่วมใจ” โดยให้ทุกฝ่ายได้ร่วมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งในส่วนนี้คณะผู้วิจัยไม้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน มีการร่วมเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมจิตตปัญญาในโรงเรียน “มีการเปิดใจ” ของสมาชิกในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีการประเมินตนเองและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนสมาชิกด้วยกัน ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้จะนำไปสู่ ความตั้งใจ ในการสร้างสรรค์คุณภาพของงานตามที่ตั้งไว้ ซึ่งทุกฝ่ายได้ตกลงกันไว้ว่าจะไม่มุ่งเน้นที่ปริมาณ หากแต่จะมุ่งที่คุณภาพของงาน เพื่อให้เป็นแนวทางแก่คณะครูอื่น ๆ ต่อไป

4. จากผลการดำเนินงานพบว่า เมื่อมีการจัดอบรมบลอกให้กับสมาชิกในเครือข่ายแล้วพบว่า สมาชิกเกิดแนวคิดได้แนวทางในการที่จะนำไปต่อยอดในการจัดกระบวนการเรียนการสอนต่อไป ซึ่งทั้งนี้น่าจะมาจากในการใช้บลอกเพื่อเป็นสื่อในการติดต่อสื่อสารกันนั้นนับเป็นวิธีการที่ดีอีกวิธีการหนึ่ง ซึ่งเวปบลอกนี้สามารถที่จะบันทึกได้ทั้งภาพและข้อความโดยที่บุคคลอื่นสามารถที่จะเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นได้ด้วย ดังที่วัชรี วงศาโรจน์ (2550) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเวปบลอกไว้ว่า เป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ ซึ่งจากผลการดำเนินงานการวิจัยในครั้งนี้เมื่อมีการทิ้งช่วยระยะเวลาระยะหนึ่งแล้ว จะพบว่าสมาชิกจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวปบลอกกับสมาชิกขึ้น

ข้อเสนอแนะ

สำหรับการดำเนินงานในครั้งนี้พบข้อเสนอแนะดังนี้

<u>ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย</u>

- คณะศึกษาศาสตร์ควรนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นนโยบายและแผนการพัฒนา เป็นชุมชนครูของเขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อใช้เป็นช่องทางในการเรียนรู้ร่วมกันของครู

- เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการ การพัฒนาของครูและประสานคณะศึกษาศาสตร์ในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเครือข่ายและขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- คณะศึกษาศาสตร์ควรได้จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับโรงเรียนต่าง ๆ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งและจัดทำการเก็บสกัดองค์ความรู้ลงในบลอกเครือข่ายการเรียนรู้มหาวิทยาลัยนเรศวรเพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้

- ในการขยายเครือข่าย ควรมีการขยายเครือข่ายในสภาพที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจากสมาชิกในเครือข่ายไปยังโรงเรียนอื่นๆ

- ควรมีการติดตามสัมฤทธิผลของเครือข่ายการเรียนรู้ของครู 3 เดือน 6 เดือน เพื่อประเมินผลและพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืนบนเครือข่ายการเรียนรู้ของครู

- ควรมีการเวียนการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนเครือข่ายในสถานศึกษาของแต่ละเครือข่าย

- คณะศึกษาศาสตร์ และเขตพื้นที่การศึกษาควรร่วมกันให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์กับครูอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กล้า สมตระกูล.(2535). การศึกษาเพื่อชีวิต : เครือข่ายการเรียนรู้. ในกรมการศึกษานอกโรงเรียน. รวมบทความการศึกษานอกโรงเรียน. (หน้า 189 - 190). กรุงเทพฯ : กรมการศึกษานอกโรงเรียน.

กาญจนา แก้วเทพ. (2538). เครื่องมือการทำงานแนววัฒนธรรมชุมชน , กรุงเทพฯ : สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.

งามเนตร จริงสูงเนิน. (2538). องค์กรชุมชนเครือข่ายเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำกรณีศึกษาองค์กรชุมชนเครือข่ายลุ่มน้ำแม่ราก – แม่เลา ตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่แตงจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จำเริญ ทองเจริญ. (2545). โลกของเครือข่าย. วารสารพัฒนาชุมชน, 41(7),17 – 18. (มปท.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชาติ เหลี่ยมวานิช. (2537). เครือข่ายการเรียนรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนในชุมชน ชนบท.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณรงค์ ณ.ลำพูน เพ็ชรี รูปวิเชตร. (2546). การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM). เชียงใหม่ : The Knowledge Center เครือบริษัทดวงกมล.

ทิศนา แขมมณี และคณะ. (2545) กระบวนการเรียนรู้ ความหมาย แนวทางการพัฒนาและปัญหาข้องใจ . กรุงเทพ ฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.

นฤมล ตันธสุรเศรษฐ์. (2533). แหล่งวิทยาการชุมชน : เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาและการใช้แหล่งวิทยาการในชุมชน หน่วยที่ 1 .กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นฤมล นิราทร. (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทิยา หุตานุวัตรและณรงค์ หุตานุวัตร. (2546). การพัฒนาองค์กรชุมชน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).

นันทิยา หุตานุวัตรและณรงค์ หุตานุวัตร. (2547). การพัฒนาองค์กรชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เคล็ดไทยการพิมพ์.

ประเวศ วสี. (2538). แด่คุณครูกัลยาณมิตรของสังคม. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.

ประหยัด จตุพรพิทักษ์กุล. (2538). เครือข่ายการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบเกษตรกรรมทางเลือกของชุมชน.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บันฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ : อุษาการพิมพ์.

พิมพวัลย์ ปริดาสวัสดิ์และวาทินี บุญชะลักษี. (2536). การวิเคราะห์เครือข่ายสังคม.(ม.ป.ท.)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2533). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาและการใช้แหล่งวิทยา การชุมชน หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัชนีกร ทองสุขดี. (2543). เอกสารประกอบการสอน วิชาสารสนเทศเพื่อการสอนสังคมศึกษา : 071732. เชียงใหม่ : ภาควิชามัธยมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วาสนา ชาวหา. (2525). เทคโนโลยีทางการศึกษา.กรุงเทพฯ : อักษรสยามการพิมพ์.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 กับการเสริมสร้างศักยภาพคน. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.

วิมลลักษณ์ ชูชาติ.(2540). การนำเสนอรูปแบบของกระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย

สัมพันธ์ เตชะอธิก, บรรณาธิการ. ชุมชนเข้มแข็ง บทเรียนภาคปฏิบัติ.ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมขันต์,(ม.ป.ป.)

อเนก นาคะบุตร.(2533). จุดเปลี่ยนการพัฒนาชนบทและองค์กรพัฒนาเอกชนไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.

อรรณพ วงศ์วิชัย. (2547). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาเครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน : สถาบันราชภัฏลำปาง.

อุเทน ปัญโญ และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาหลักสูตรวิชาเลือกโดยใช้เนื้อหาภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคเหนือตอนบน สำหรับนักเรียนในภาคเหนือตอนบน : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2543

อุทัย บุญประเสริฐ. (2531). การใช้แหล่งทรัพยากรของท้องถิ่นในการพัฒนาโรงเรียน. มปท. (เอกสารอัดสำเนา).

Alter , Catherine , and Hage , Jerald. (1993). Organizations Working Together. California : Sage ,