

# รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

## โครงการวิจัย

การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู  
สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**A Development of Professional Development Learning Networks  
for Cooperating Schools, Faculty of Education, Kasetsart University**

## คณะผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ ไชยโส	หัวหน้าโครงการ
รองศาสตราจารย์ ดร. เรณูมาศ มาอุ่น	นักวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤมล ยุตาคม	นักวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุดารัตน์ สารสว่าง	นักวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชานนท์ จันทรา	นักวิจัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์	นักวิจัย
อาจารย์ ดร. วารุณี ถิ่นนโชนคดี	นักวิจัย

## เสนอต่อ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)

กันยายน 2552

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับโรงเรียน ฝึกระสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” เป็นโครงการที่ทาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้รับเชิญจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ให้เป็นที่ปรึกษา เพื่อปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนากิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระยะที่ 1 ตาม โครงการวิจัยและพัฒนากิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และได้มอบหมายให้คณะผู้วิจัย ดำเนินการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ที่ตั้งขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู ศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา การวางแผนดำเนินการ และการขยายผลการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู รวมทั้งการพัฒนาแก้ไขปรับปรุงเครือข่ายการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงสนับสนุนงบประมาณเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 และเขต 2 โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ โรงเรียนสตรี นนทบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนปากเกร็ด และโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี ที่ให้ความร่วมมือและได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ทางคณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

คณะผู้วิจัย

กันยายน 2552

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ได้แนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับสถาบันผลิตครูในการดำเนินการร่วมกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา ในการส่งเสริมการผลิตครูและการพัฒนาครูต่อไป ตลอดจนการได้นวัตกรรมในการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ที่จะทำให้การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. เครือข่ายการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือในการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาครูของสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษาถึงบทบาทของแต่ละฝ่าย ตลอดจนปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ดังกล่าว
2. ใช้กระบวนการวิธีการในการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ตามหลักการของการจัดการความรู้ กัลยาณมิตรนิเทศ การสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิจัยปฏิบัติการ
3. ศึกษาการดำเนินงานเครือข่ายเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ยึดพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเป็นพื้นที่โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยดำเนินการในระยะแรก ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2552 ถึงเดือนกันยายน 2552

## รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยความร่วมมือระหว่าง 3 หน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 2 เขต และ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 5 แห่ง โดยสร้างความเข้าใจและความตระหนักร่วมกันในการจัดประสบการณ์วิชาชีพในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยศึกษาความพร้อมและบทบาทของแต่ละองค์กรในการดำเนินงานร่วมกัน และติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน

## การเลือกพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมและทำหน้าที่เป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์และหน่วยงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของจังหวัดนนทบุรีซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1
2. ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2
3. ผู้บริหารและครูที่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย
  - 3.1) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์
  - 3.2) โรงเรียนสตรีนนทบุรี
  - 3.3) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี
  - 3.4) โรงเรียนปากเกร็ด
  - 3.5) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. **แบบสนทนากลุ่ม** สำหรับการจัดสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การจัดการประสบการณ์วิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนาครูระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

2. **แบบสัมภาษณ์** ใช้สำหรับการศึกษาข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้ที่ เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ตลอดจนแนวคิดและรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้

3. **กระดานสนทนา (webboard)** ซึ่งได้สร้างขึ้นอยู่ในเว็บไซต์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ([www.edu.ku.ac.th](http://www.edu.ku.ac.th)) ใช้สำหรับติดต่อสื่อสารและ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้ ประสบการณ์ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างสถาบันผลิตครู หน่วยงาน และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็น กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งกระดานสนทนานี้สามารถใช้ติดต่อสื่อสารได้ในทุกเวลาและทุก สถานที่

#### การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ การ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และการจัดการความรู้
2. สัมภาษณ์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์และการ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้
3. ประสานงานและดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่ เกี่ยวข้องเพื่อจัดตั้งเป็นเครือข่ายการเรียนรู้
4. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ คัดเลือกไว้โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพศึกษาศาสตร์ สภาพปัญหา ปัจจัยและเงื่อนไขของการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์รวมทั้งแนวทางการแก้ไขในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และ แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้
5. จัดทำกรอบแนวคิดการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามองค์

ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ และตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

6. จัดประชุมชี้แจง กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กำหนดบทบาท รูปแบบการดำเนินงาน และแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

7. ร่วมกับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในการวางแผนการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

8. จัดประชุมติดตามความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคในการจัดตั้งและการวางแผนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

9. จัดทำรายงานสรุปแนวทางการจัดเครือข่ายและรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้

### สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีข้อสรุปของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า

1.1) เครือข่ายการเรียนรู้เกิดจากความต้องการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขต

พื้นที่การศึกษา ในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ระหว่างกลุ่มบุคคลและระหว่างบุคคลในการจัดประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาบัณฑิตครูที่มีความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ตลอดจนมีความรักในวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนเป็นกระบวนการ ในการพัฒนาครูที่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ และอาจารย์นิเทศจากสถาบันผลิตครูให้สามารถนิเทศนิสิตปฏิบัติงานครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดวัตถุประสงค์สำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2) รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาครู ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักและการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานเครือข่าย การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคคลระหว่างองค์กร และระหว่างบุคคลในองค์กร และการจัดการความรู้ของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยมีศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และศูนย์กลางในการประสานงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.3) การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.3.1) การบริหารงานเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการจัดตั้งผู้ประสานงานในแต่ละองค์กร เพื่อประสานงานเครือข่าย สำหรับสถาบันผลิตครู มีคณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพเป็นผู้ประสานงาน โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีผู้ประสานงานที่เป็นรองผู้อำนวยการ หรือประธานฝ่ายวิชาการเป็นผู้ประสานงาน และเขตพื้นที่การศึกษา มีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษา เป็นผู้ประสานงาน

1.3.2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การประชุมสัมมนาร่วมกันเป็นระยะ การติดต่อสื่อสารด้วยเอกสารทางราชการ การจัดทำคู่มือในการดำเนินงานในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การพบปะพูดคุย โดยตรงระหว่างบุคคล การใช้สารสนเทศผ่านการติดต่อสื่อสารทาง internet และการใช้กระดานข่าว

1.3.3) สารระของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวข้องกับ แผนการดำเนินงานในการจัด ประสบการณ์วิชาชีพ แนวทางและเทคนิควิธีการนิเทศนิสิตปฏิบัติงานครูที่ประสบความสำเร็จ แนวทางประเมินนิสิต บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ ตลอดจนการประชุมสัมมนา ถึงแนวทางการวิจัยในชั้นเรียนและการให้คำปรึกษานิสิตในการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. บทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า

2.1) บทบาทของสถาบันผลิตครู เป็นศูนย์กลางประสานงานเครือข่ายการเรียนรู้โดยดำเนินงานผ่านศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีคณะกรรมการศูนย์เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานประสานงานในเรื่องต่างๆ ทั้งในช่วงการคัดเลือกโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การปฐมนิเทศนิสิตก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การติดต่อประสานงาน โรงเรียนก่อนส่งนิสิต การนำนิสิตไปมอบให้กับโรงเรียน การประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน การประชุมสัมมนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ การจัดการเวลาในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ การติดตามการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และรวบรวมผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการรายงานผล ตลอดจนการจัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อความเข้าใจร่วมกันระหว่างนิสิต อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

2.2) บทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การกำหนดผู้ประสานงานกับสถาบันผลิตครูในระยะต่างๆ ของการฝึกประสบการณ์ การปฐมนิเทศนิสิต การจัดหาอาจารย์พี่เลี้ยง ห้องพักนิสิต การจัดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียน การประชุมอาจารย์พี่เลี้ยงและการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยงให้สามารถให้การนิเทศและการให้คำปรึกษากับนิสิตร่วมกับอาจารย์นิเทศก์

2.3) บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยการจัดผู้ประสานงานในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ การส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนและอาจารย์ให้มีความพร้อมที่จะเป็นโรงเรียนร่วมผลิตครู ตลอดจนการให้การสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู

3.1) สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับความจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และถือเป็นนโยบายของหน่วยงานที่สำคัญที่จะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานในการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาครูที่พร้อมจะไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไป

3.2) เขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมที่จะเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

โครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและทุกระดับ เช่น ศิษยานิเทศก์ ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบ



งานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ต้องให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี มีระบบและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารกัน และมีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

2. ผู้ที่รับผิดชอบและมีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ สถาบันผลิตครู (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และเขตพื้นที่การศึกษาที่เข้าร่วม โครงการให้เกิดความคล่องตัว สะดวก ลดค่าใช้จ่าย และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรนำเทคโนโลยี เช่น E-mail, Webboard หรือ Blog เข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงกว้าง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายที่ได้กำหนดไว้อย่างแท้จริง

3. หน่วยงานที่เป็นเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดโครงการพัฒนาคุณภาพครูทางด้านวิชาการและการจัดการเรียนการสอน จัดทำศูนย์พัฒนาครูในชุมชนหรือเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับเขตพื้นที่การศึกษาหรือมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนโดยตรง จัดเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอนที่ได้ผลจริงและประสบความสำเร็จในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระหว่างครูพี่เลี้ยงด้วยกันหรือครูพี่เลี้ยงกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

## บทคัดย่อ

พรทิพย์ ไชยโส เรณูมาศ มาอุ่น นฤมล ยุคาคม สุदारัตน์ สารสว่าง ชานนท์ จันทรา  
ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และวารุณี ถักน โขคดี. 2552. การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้  
การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ ความร่วมมือกับ โรงเรียนในท้องถิ่นเป็นภารกิจสำคัญ  
สำหรับสถาบันผลิตครูในอันที่จะพัฒนานิสิตครูให้เป็นไปตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ  
การวิจัยนี้เสนอว่าสำนักเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนโดยตรงควรจ  
รับทราบและให้การสนับสนุนต่อการดำเนินงานของโรงเรียนที่รับภาระในการเป็นสถานที่ฝึกหัด  
ครู การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับ  
โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2) ศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์  
วิชาชีพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ฯ และ 3) จัดทำ  
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ฯ

วิธีการวิจัยที่ใช้ครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ฯ โดยความร่วมมือระหว่าง  
3 หน่วยงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 2 เขต และ  
โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 5 แห่ง  
ดำเนินการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การประชุมสัมมนา และ  
ดำเนินการและติดตามผลการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการจัดการความรู้  
การใช้วิถีกลยุทธานิเทศ และระบบการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพครู สำหรับ โรงเรียน  
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะเกิดขึ้นได้โดย การสร้างความตระหนักและการตั้งเป้าหมายในการ  
ดำเนินงาน การสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งระดับองค์กรและบุคคลอย่างต่อเนื่องและมี  
ประสิทธิภาพ 2) ทั้งสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามีบทบาทร่วมกันในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3) ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพควรได้รับการสนับสนุนเพิ่ม สำหรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการสอนนักเรียน  
ตามปกตินี้

## Abstract

Porntip Chaiso, Ranumas Ma-oon, Naruemon Yutakom, Sudarat Sarnswang, Chanon Chuntra, Chatsiri Piyapimonsit, and Warunee Lapanachokdee. 2009. A Development of Professional Development Learning Networks for Cooperating Schools, Faculty of Education, Kasetsart University.

Profession development and cooperation with local schools are important missions for teacher training institutions in order to help student-teachers meet professional standards. We argue that the Educational Service Areas Offices, under which schools work, should give more support to cooperating schools that serve as teacher training site. This research focused:

- 1) Developing learning networks for teacher professional development in cooperating schools;
- 2) Studying the roles of teacher training institution, cooperating schools and their Educational Service Areas Offices, and
- 3) Preparing policy level recommendations for learning networks supports.

Research and Development model was used for developing learning network among three institutions in the Nonthaburi Educational Service Area: Faculty of Education, Kasetsart University, Nonthaburi Educational Service Area Offices one and two; and five cooperating schools. The research and development process involved interviews, seminars, knowledge management techniques, amicable supervision, and both formal and informal communication systems.

Our findings revealed that: 1) Learning networks for Professional Development's Cooperating Schools can be developed through awareness building, vision sharing, operational goal setting, effective communicating system, and continued knowledge sharing at both organizational and personal levels; 2) Teacher training institutions, Cooperating Schools, and Educational Service Area Office must play collaborative roles in professional development; and 3) Mentor teachers in the cooperating schools should be given additional support for their additional participation.

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้	7
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้	18
แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพกับสถาบันผลิตครู	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
รูปแบบการวิจัย	40
การเลือกพื้นที่	40
การวิเคราะห์บริบทของเครือข่ายการเรียนรู้	41
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	47

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะและรูปแบบของเครือข่าย การเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันผลิตครูและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนา วิชาชีพครู	54
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมเครือข่าย การเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	62
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผลการวิจัย	67
อภิปรายผลการวิจัย	69
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	78
ภาคผนวก ก แบบสนทนากลุ่มระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้บริหาร เขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารของโรงเรียนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่ เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครู	79
ภาคผนวก ข แบบสนทนากลุ่มระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้บริหาร/ ศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ประสานงาน/ครูพี่เลี้ยง ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับการ ดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู	81
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบงาน ด้านการพัฒนาครูในระดับเขตพื้นที่การศึกษา	83

**สารบัญ (ต่อ)**

ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบงานด้าน  
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระดับโรงเรียน

หน้า

85

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับมหาวิทยาลัยในแบบดั้งเดิม	27
2.2	สถาบันร่วมพัฒนาวิชาชีพครู	28

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	โมเดลปลาทู	19
4.1	รูปแบบโครงสร้างสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	63
4.2	รูปแบบและการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนา วิชาชีพครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	64



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการนำหลักสูตรลง ไปปฏิบัติ กระบวนการปฏิรูปการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูประจำการให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้านที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ทั้งนี้ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงานหมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี และ มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของ ผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง

สำหรับการผลิตครูนั้นสถาบันผลิตครูต้องดำเนินการจัดประสบการณ์ให้กับนักศึกษาครูให้เป็นไปตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2548) โดยนักศึกษาครูต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ

เงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด คือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียน และการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เห็นความสำคัญของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างสมรรถนะต่างๆในการเป็นครูที่ดีมีความสามารถให้กับนักศึกษา จึงได้จัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งเป็นการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มีคณะกรรมการในการบริหารศูนย์ฯมาจากผู้แทนอาจารย์ในสาขาวิชาต่างๆ โดยมีประธานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นเลขานุการและมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นประธานคณะกรรมการในการบริหารงาน นักศึกษาครูได้รับประสบการณ์ตั้งแต่การเรียนในชั้นปีที่ 2 ถึงชั้นปีที่ 4 สำหรับการสังเกตและปฏิบัติงานครูในโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ก่อนที่จะออกปฏิบัติการสอน 1 ปี ในชั้นปีที่ 5 ในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในสาขาวิชาต่างๆประกอบด้วย สาขาการสอนคณิตศาสตร์ สาขาการสอนวิทยาศาสตร์ สาขาคหกรรมศาสตร์ศึกษา สาขาธุรกิจศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา และสาขาวิชาสุขศึกษา ในปีการศึกษา 2552 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีนักศึกษาที่ออกฝึกปฏิบัติงานครูตามโรงเรียนต่างๆ จำนวน 218 คน มีโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้งสิ้น 33 โรงเรียน ที่แยกกระจายอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และปทุมธานี คณะศึกษาศาสตร์ ตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่รับนักศึกษาครูของคณะฯลงสู่การปฏิบัติ การทำความเข้าใจและการสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหาร โรงเรียนและอาจารย์ที่เลี้ยงในการให้การดูแลและให้คำแนะนำกับนักศึกษาพร้อมกับอาจารย์นิเทศจากคณะศึกษาศาสตร์เป็นประเด็นที่ต้องสร้างความเข้าใจที่สอดคล้องตรงกัน และมีการสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา นอกจากนี้ การเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นภาระงานของโรงเรียนทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการผลิตนักเรียนระดับต่างๆ สำนักงานเขตพื้นที่ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน โดยตรงควรที่จะรับทราบและให้การสนับสนุนต่อการดำเนินการของโรงเรียนในการให้การสนับสนุนเป็นโรงเรียนที่ร่วมผลิตครูเช่นกัน การดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาครูจึงไม่เป็นเพียงความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเท่านั้น แต่ยังเป็นการทำงานร่วมกันทั้งสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนเขตพื้นที่การศึกษา ในการที่จะดำเนินการผลิตครูที่มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร และเป็นการเสริมศักยภาพของโรงเรียนในการพัฒนาครูที่เลี้ยงให้สามารถเป็นอาจารย์นิเทศในโรงเรียนที่ร่วมกับอาจารย์นิเทศของสถาบันผลิตครูที่สามารถถ่ายโยงไปสู่การนิเทศอาจารย์ในโรงเรียนหรือต่างโรงเรียนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้อันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนโดยตรงต่อไป การ

ดำเนินงานจัดประสบการณ์วิชาชีพ จึงมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินงานในลักษณะเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ในการผลิตและการพัฒนาครูทั้งนี้เพื่อมุ่งต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังกล่าวเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่กำลังดำเนิน โครงการวิจัยพัฒนาการส่งเสริมนวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สำนักงานฯ ให้ทุนสนับสนุนกับสถาบันผลิตครูในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา และหน่วยงานจัดการศึกษาเพื่อตั้งเครือข่ายการเรียนรู้และดำเนินการเครือข่ายตลอดจนตรวจสอบผลการดำเนินเพื่อเรียนรู้ถึงแนวทางในการดำเนินงานเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นคำถามที่ต้องการแสวงหาคำตอบกับการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ที่ดั่งขึ้นสำหรับการวิจัยนี้ ผลการวิจัยจะให้ประเด็นในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จอันจะหมายถึงการผลิตและการพัฒนาครูที่มุ่งสู่คุณภาพของผู้เรียนต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ได้แนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับสถาบันผลิตครูในการดำเนินการร่วมกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา ในการส่งเสริมการผลิตครูและการพัฒนาครูต่อไป ตลอดจนการได้นวัตกรรมในการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ที่จะทำให้การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. เครื่องข่ายการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือในการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาครูของสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษาถึงบทบาทของแต่ละฝ่าย ตลอดจนปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ดังกล่าว
2. ใช้กระบวนการวิธีการในการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ตามหลักการของการจัดการความรู้ กัลยาณมิตรนิเทศ การสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการวิจัยปฏิบัติการ
3. ศึกษาการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ยึดพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเป็นพื้นที่โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยดำเนินการในระยะแรก ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2552 ถึงเดือนกันยายน 2552

### นิยามศัพท์

**เครือข่ายการเรียนรู้** หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานในการผลิตและการพัฒนาครูกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นเครือข่ายที่มุ่งหมายให้เกิดข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวทางในการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

**โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ** หมายถึง โรงเรียนที่ให้นิสิตครูลงไปปฏิบัติการสอนเป็นเวลา 1 ปี และมีการดำเนินการในการจัดครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้คำแนะนำกับนิสิตครูร่วมกับอาจารย์นิเทศก์

**นิสิตครู** หมายถึง นิสิตของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ลงทะเบียนในรายวิชาประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อออกไปปฏิบัติงานครู โดยมีอาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพพร้อมกับอาจารย์นิเทศก์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่นิสิตครูออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หรือเป็นผู้ที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการประสานงานกับสถาบันผลิตครูในการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิตครู

**อาจารย์พี่เลี้ยง** หมายถึง ครูประจำการที่ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายให้ทำหน้าที่ แนะนำ  
ดูแล ช่วยเหลือนิสิตเกี่ยวกับการสอนหรือการปฏิบัติงาน เป็นผู้ให้ความร่วมมือกับอาจารย์นิเทศก์  
จากสถาบันในการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

**อาจารย์นิเทศก์** หมายถึง อาจารย์ของสถาบันผลิตครูที่นิสิตครูศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้  
ทำหน้าที่นิเทศการปฏิบัติงานครูของนิสิตครู

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยได้  
ตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้
  - 1.1 ขอบเขตของการเรียนรู้
  - 1.2 ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้
  - 1.3 การเกิดของเครือข่าย
  - 1.4 องค์ประกอบของเครือข่าย
  - 1.5 การบริหารจัดการเครือข่าย
  - 1.6 ปัญหาอุปสรรคของการจัดตั้งเครือข่าย
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
  - 2.1 ความหมาย
  - 2.2 ปัจจัยในการจัดการความรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับ  
สถาบันผลิตครู
  - 3.1 ความสำคัญ
  - 3.2 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในโรงเรียน
  - 3.3 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
  - 3.4 รูปแบบการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมก็ต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชนหรือประเทศชาติ การเรียนรู้ของมนุษย์จึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะปัจเจกบุคคลเท่านั้น มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ นอกจากจะเป็นกระบวนการทางสติปัญญาแล้ว ยังเป็นกระบวนการทางสังคมอีกด้วย (ทิสนา แจมมณี และคณะ, 2542: 12-13)

## 1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้

"เครือข่าย" เป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกันขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวข้องกันให้ได้ประโยชน์สูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด เครือข่ายจำนวนมากตั้งขึ้นเพื่อปรับปรุงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิก และการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร เพื่อความร่วมมือในการวิจัยศึกษา ฝึกอบรม หรือเพื่อแลกเปลี่ยนเครื่องมือในการประกอบอาชีพ เครือข่ายหลายแห่งมีวัตถุประสงค์หลายด้าน ทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งร่วมมือกันในการจัดการฝึกอบรมและวิจัย ดังนั้น เครือข่ายการเรียนรู้ จึงหมายถึงรวมถึง กระบวนการของการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือ เพื่อแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกันหรือร่วมมือกันทางวิชาการ

### 1.1 ขอบเขตของการเรียนรู้

การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์ทางอ้อมกระทำให้อินทรีย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรแต่ไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากเหตุอื่น เช่น วุฒิภาวะ ความเจ็บป่วย ฤทธิ์ยา หรือ สารเคมี ฯลฯ (กันยา สุวรรณแสง, 2544: 155) นักจิตวิทยา กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) นิยามการเรียนรู้ ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือการปฏิบัติ (performance) ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ และการฝึกหัด (Shuell & Moran, 1994: 3340) ส่วนนักจิตวิทยากลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) มองว่าพฤติกรรมนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสังคมและวัฒนธรรม ดังนั้นนิยามการเรียนรู้ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความรู้ ความเข้าใจ การได้มาซึ่งความรู้ของบุคคล ผู้เรียนรู้ เป็นผู้กระทำด้วยตนเอง (active information processor) โดยให้ความสนใจ กับกระบวนการเชื่อมโยงภายใน (internal mediator) ว่า ผู้เรียนรับข้อมูลแล้ว ตีความอย่างไร เกิดกระบวนการภายในอะไร จึงเกิดการตอบสนอง (สุปรียา ต้นสกุล, 2544)

การเรียนรู้ มีขอบเขต 2 ประการ คือ กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) และผลการเรียนรู้ (Learning Outcome) (วิจารณ์ พานิช) การเรียนรู้มีลักษณะเป็นทั้งผลลัพธ์อันเป็นเป้าหมาย

ปลายทาง (Ends) และวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมาย (Means) หากบุคคลมีกระบวนการแสวงหาความรู้ที่ดี มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับตน บุคคลนั้นย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความรู้ความเข้าใจในสาระหรือกระบวนการต่างๆ ได้อย่างกระจ่างถ่องแท้และลึกซึ้ง เกิดความรู้ลึกหรือเจตคติไปในทางที่เหมาะสมและเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการกระทำหรือพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ดังนั้น การเรียนรู้จึงมี 2 ความหมาย คือ

1. หมายถึงการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน หรือการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้
2. หมายถึงความรู้ความเข้าใจในสาระต่าง ๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งความรู้ลึกหรือเจตคติ อันเป็นผลที่เกิดจากวิธีการเรียนรู้หรือการใช้กระบวนการเรียนรู้ (ทิสนา แคมมณีและคณะ, 2545:1 )

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ มนุษย์จะต้องเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตและพัฒนาความเป็นมนุษย์ให้สูงสุด

## 1.2 ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้

เครือข่ายการเรียนรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้ ประสบการณ์และทรัพยากรซึ่งกันและกันระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่มและระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม เพื่อการดำรงอยู่ของสมาชิกในองค์กรเครือข่าย (วิมลลักษณ์ ชูชาติ, 2540: 7) แนวความคิดเครือข่ายการเรียนรู้ได้รับความสนใจ เนื่องมาจากการดำเนินการทบทวนแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๒๐ และการศึกษาแนวทางสำหรับการพัฒนาการศึกษาในอนาคตให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ที่จัดโครงสร้างของระบบการศึกษาในลักษณะที่ยืดหยุ่น และเป็นเครือข่ายของการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมหลักการการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ ความกว้างขวางและเป็นธรรม ความสมดุล ความสอดคล้องและความหลากหลาย

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า เครือข่าย (Networks) ไว้ ดังนี้

เครือข่าย หมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมายมีวิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคล กลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาอันพอสมควร แม้อาจจะไม่ได้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตามแต่ก็จะวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารถติดต่อไปได้ (งามเนตร จริงสูงเนิน, 2538:14 )



เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยแต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนเอง การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวมๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นไปได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กรและสถาบัน อาจมีขอบข่ายและขนาดตั้งแต่เล็ก ๆ ภายในชุมชน ไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศและระหว่างประเทศ (ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ, 2543: 305)

สำหรับความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ นั้น ได้มีผู้ให้นิยามไว้หลายท่านดังนี้  
 กล้า สมตระกูล (2535: 64) ให้ความหมายว่า เป็นรูปแบบของการจัดการศึกษาที่สนองต่อปรัชญา การศึกษาตลอดชีวิตรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากได้พูดถึงการเรียนรู้ของมนุษย์อย่างกว้างขวางทุกเนื้อหาและสาระ (Content) และในขณะเดียวกันก็ระบุถึงการเชื่อมโยงขององค์ความรู้ที่อาจวัดได้ในหลายรูปแบบ (Approach) เช่น การศึกษาในระบบ นอกโรงเรียน และตามอัธยาศัย นอกจากนี้ยังหมายถึงการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดในระหว่างพื้นที่หรือชุมชนอีกด้วย

ชูชาติ เหลี่ยมวานิช (2537: 7) ให้ความหมายว่า เป็นการประสานงานแบ่งความรู้และข่าวสารการใช้ทรัพยากรและถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการของคนในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง เพื่อสร้าง แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดและกระจายความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความต้องการของบุคคลและชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ประหยัด จตุพรพิทักษ์กุล (2538: 6) ให้ความหมายว่า เป็นสายใยแห่งความสัมพันธ์ทางสังคมที่บุคคลหนึ่งมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม นับตั้งแต่ความสัมพันธ์ในครอบครัวระหว่างญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานและเพื่อนบ้าน เป็นต้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม ชุมชนกับชุมชน โดยมีหลักยึดตามขอบเขตของพื้นที่ ประเด็นเนื้อหา ระยะเวลาและสถานภาพทางสังคม ซึ่งไม่ได้แยกแยะระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิตการเรียนรู้ และการปฏิบัติ

กาญจนา แก้วเทพ (2538) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลาย ๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้ว่าจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตาม แต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้ เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์เอาไว้ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารรถติดต่อไปได้ ในการ

เข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่าย แม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่น มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรเหล่านี้ก็ยังคงเป็นเอกเทศอยู่ เพราะการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้าร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

วิมลลักษณ์ ชูชาติ (อ้างใน อรรถนพ วงศ์วิชัย, 2547 : 14) ได้อธิบายความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากรซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือองค์กร และระหว่างกลุ่มหรือองค์กรกับกลุ่มหรือองค์กร เพื่อการดำรงอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม หรือในองค์กรเครือข่าย

สมชัย จิรโรจน์วัฒน์ (2548) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายว่า หมายถึง การประสานงานรูปแบบหนึ่งที่โยงใยการทำงานของกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหลายองค์กร ซึ่งมีทรัพยากร มีเป้าหมาย มีกลุ่มสมาชิกของตนเอง ที่มีความคิด มีปัญหา มีความต้องการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกันหรือคล้ายกัน มาติดต่อประสานงาน หรือร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องนั้น ๆ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน เคารพซึ่งกันและกัน มากกว่าการเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้มีอำนาจสั่งการ

จากความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีหลายท่านให้นิยามไว้ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การติดต่อประสานสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือองค์กร กลุ่มหรือองค์กรกับกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากรซึ่งกันและกัน

### 1.3 การเกิดของเครือข่าย

สมชัย จิรโรจน์วัฒน์ (2548) ได้กล่าวถึง เครือข่ายที่เกิดขึ้น เพื่อจะแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการในเรื่องใด ๆ ของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร อาจเกิดขึ้นได้จาก

1. เกิดเองตามธรรมชาติ มนุษย์เมื่อมีปัญหา ก็จะพยายามหาทางรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหา นั่นเพื่อความอยู่รอด เพื่อหาผู้ที่ช่วยเหลือตนเองให้ได้ โดยอาจรวมตัวกันกับญาติมิตรเพื่อนฝูง จากกลุ่มที่มีความคิดเหมือนกัน ๆ กัน หรือประสบปัญหาในเรื่องเดียวกัน เช่น ภาวะน้ำท่วมราคาแพง ทำให้ชาวประมงต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น กลุ่ม/สมาคมอาชีพประมง ในแต่ละจังหวัด แต่ละอำเภอ ก็จะเกิดการรวมตัวกัน พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันเสนอแนวทางต่าง ๆ ให้รัฐบาลแก้ไข เพื่อให้รัฐบาลหาทางลดราคาน้ำมันลง เป็นต้น
2. เกิดจากการจัดตั้งขึ้นเอง เมื่อเกิดความพร้อมและความต้องการของผู้นำที่จะจัดตั้งเครือข่ายเอง เพื่อให้การทำงานในเรื่องนั้น ๆ เป็นระบบ ให้มีการประสานงานในการช่วยเหลือกัน

ในสิ่งที่ตนเองไม่สามารถทำได้ผลดีพอ หรือทำได้ไม่ทั่วถึง เครือข่ายแบบนี้บางครั้งอาจจะเกิดจากความพร้อม และความต้องการภายในองค์กรเอง หรือจากการหนุนจากองค์กรภายนอก เช่น รัฐบาล หรือ องค์กรเอกชนต่าง ๆ ดังนั้น การจัดตั้งเครือข่ายควรจะเกิดจากการรวมตัวของภาครัฐและเอกชน

ด้วยเหตุนี้ จะเห็นว่า เครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ที่มาร่วมเครือข่ายนั้น ได้รับในสิ่งที่สามารถจะแก้ปัญหของตนเองได้ หรือสนองความต้องการของตนเองได้ เหตุนี้ หัวใจสำคัญของการจัดตั้งเครือข่าย ก็คือ "จะต้องทำให้สมาชิก เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่ตนเองหรือหน่วยงานจะได้รับจากการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในเครือข่าวนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถจะหาได้ หากไม่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก"

#### 1.4 องค์ประกอบของเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายของการทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีองค์ประกอบของเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

##### 1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception)

สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหาและมีสำนึกในการแก้ไขปัญหาความร่วมมือกันมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกันเป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาคความเดือนร้อนที่เกิดขึ้น

##### 2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision)

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลังเกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอีกเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ ในทางตรงข้ามเมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้นแม้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้น แต่ก็จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ และสมาชิกของเครือข่ายก็ควรมีวิสัยทัศน์ย่อยส่วนตัวที่สอดคล้องไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย อาจจะไม่ได้อ่อนทับอย่างแนบสนิทกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายแต่อย่างน้อยควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

##### 3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual interests/benefits)

เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านี้ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ความจำกัดนี้ทำให้เกิดการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมกันที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่ายดังนั้นการรวมเป็น

เครือข่ายจึงต้องตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย อาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

#### **4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All stakeholders' participation)**

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย (All stakeholders in network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่ายจึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (equal status) ในฐานะของหุ้นส่วน (partner) ของเครือข่าย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (horizontal relationship) ที่เท่าเทียมกันแทนความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (vertical relationship)

#### **5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary relationship)**

องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องก็ตาม การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่ง ไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่

#### **6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (interdependence)**

เนื่องจากธรรมชาติความจำกัดของสมาชิกในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากรความรู้เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง การจะทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้น สมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การกระทำให้สมาชิกหรือหุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงจำเป็นต้องการดำรงอยู่ของเครือข่าย ซึ่งการพึ่งพาอิงร่วมกันกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยอัตโนมัติ

#### **7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน**

หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้และจะไม่เกิดเครือข่ายความร่วมมืออย่างแท้จริงดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียนหรือการพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันหรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาาร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ในเครือข่ายตามมาด้วย ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวจะเป็นลักษณะความสัมพันธ์ซึ่งแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (reciprocal exchange) มิใช่ปฏิสัมพันธ์ฝ่ายเดียว (Unilateral exchange) ยิ่งสมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใดก็ยิ่งเกิดความผูกพันภายในระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้นช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงในระดับที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น (highly integrated) นอกจากนี้การปฏิสัมพันธ์ยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น อันจะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งยิ่งขึ้น

สมชัย จิรโรจน์วัฒน์ ได้กล่าวถึง เครือข่ายที่มีการพัฒนา มีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืนได้ ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. จัดให้มีเวทีสำหรับสมาชิกเป็นระยะ ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา ความต้องการ รวมทั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการอะไร และร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและทักษะต่าง ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยเทคนิคการประสานงานที่อาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ และระหว่างแม่ข่ายกับสมาชิก

2. มีโครงสร้างและการบริหารจัดการที่ชัดเจน

- 2.1 โครงสร้างขององค์กรเครือข่าย จะมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีรูปแบบ และเป็นรูปธรรมชัดเจน โดยมีองค์กรหลักในการประสานงาน และรับผิดชอบดำเนินการจัดตั้งเครือข่าย หรือที่เรียกว่า "แม่ข่าย" ซึ่งหลักสำคัญที่ต้องคำนึงอย่างมากคือ "การสร้างภาพพจน์" ที่แสดงให้เห็นว่าตนเอง(แม่ข่าย) ไม่ได้รับผลประโยชน์ใด ๆ จากกิจกรรมที่ทำนั้นเป็นการส่วนตัว แต่จะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้ให้หรือกระจายผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นให้กับสมาชิกเครือข่าย ซึ่งนับเป็นเงื่อนไขและปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการที่จะพัฒนาเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพหรือเกิดความยั่งยืน

- 2.2 สมาชิกเครือข่าย (ลูกข่าย) มาจากตัวแทนกลุ่มบุคคลหรือองค์กร (มิใช่รายบุคคล)

- 2.3 มีระเบียบ/ข้อปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วมกัน ในการเข้าเป็นสมาชิกเครือข่าย หรือมีบทลงโทษสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของเครือข่ายที่วางไว้ รวมทั้งการกระจายอำนาจให้สมาชิกมีส่วนร่วมและตรวจสอบในด้านต่าง ๆ

- 2.4 มีการติดต่อประสานงาน และสื่อสารกับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องซึ่งในการประสานงานระหว่างสมาชิกนั้น มิใช่เป็นการผลัดภาระในเรื่องนั้นไปให้หน่วยงานอื่น (หรือสมาชิก) แต่เป็นการประสานความร่วมมือ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ให้มีแนวทางในการปฏิบัติในทางเดียวกัน ที่สำคัญคือให้งานนั้น ๆ บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดแก่ผู้มาใช้บริการขององค์กรเครือข่ายนั้น ๆ

สำหรับในด้านการสื่อสารกับสมาชิกนั้น อาจจะมีการทำจดหมายข่าว วารสาร สำหรับเครือข่ายนั้น ๆ เพื่อเป็นสื่อกลางในการรายงานความเคลื่อนไหว ข่าวสาร ความคืบหน้าการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเครือข่าย รวมทั้งองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกได้ทราบหรือประสานความร่วมมือ เป็นต้น

3. มีการวางแผนและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกอย่างค้ำเนื่อง สม่่าเสมอ

4. มีการเชื่อมโยงเครือข่าย การจะเชื่อมโยงเครือข่ายจะกระทำก็ต่อเมื่อ มีปัญหา หรือต้องการความสนับสนุนต่าง ๆ เกิดขึ้นร่วมกันในองค์กรเครือข่าย โดยอาจจะมีการเชื่อมโยงเครือข่ายกับองค์กร/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน หรือกับเครือข่ายอื่น ๆ ที่มีอยู่ ที่คิดว่าจะให้ความช่วยเหลือได้ หรือประสานความร่วมมือ หรือขอรับการสนับสนุนต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาาร่วมของเครือข่าย เช่น งบประมาณ ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม/โครงการขององค์กรเครือข่ายทั้งตั้งไว้นั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5. สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมความรับผิดชอบและร่วมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของเครือข่าย

6. มีการพัฒนาและขยายเครือข่าย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ

6.1 สมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จากการประเมินผลการทำงานหรือการให้บริการของแม่ข่ายหรือการมาใช้บริการของลูกค้า เพื่อหาแนวทางดำเนินการขึ้นใหม่

6.2 มีจำนวนสมาชิกมากขึ้น

6.3 กลุ่มของสมาชิกเครือข่ายให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

6.4 สมาชิกสามารถจัดสวัสดิการร่วมกัน เมื่อประสบปัญหาความเดือดร้อน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและหลากหลายรูปแบบ

สำหรับในด้านการวัดและประเมินผลสำเร็จของการจัดตั้งองค์กรเครือข่ายว่าจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใดนั้น ผู้ดำเนินการจะต้องพิจารณาผลที่เกิดขึ้นในระยะยาวมากกว่าเพียงหวังผลในระยะสั้น ๆ หรือเพียงชั่วขณะหนึ่ง ซึ่งในการวัดประเมินผลนั้น อาจจะต้องใช้การพิจารณาทั้งระบบ หรือดูทั้งองค์รวม มากกว่าที่จะดูแต่เฉพาะกิจกรรมที่เกิดขึ้นเท่านั้น

### 1.5 การบริหารจัดการเครือข่าย

ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ (2546 : 13) ได้กล่าวถึงแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการจัดการเครือข่าย 6 ประการ เรียกว่า "พันธมิตรแห่งดวงดาว" ไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายร่วมกัน การทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากทุกฝ่ายสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดมุ่งหมายที่ทุกฝ่ายเห็นและต้องการให้เกิดขึ้น
2. บุคคล ในการทำงานของเครือข่ายนั้น บุคคลในเครือข่ายจะต้องมีจิตสำนึกร่วม มีความถนัดในงานที่ทำ และมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน รวมทั้งได้รับผลประโยชน์จากความเป็นสมาชิกในเครือข่าย
3. การเชื่อมโยง การทำงานของเครือข่ายจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ในการเชื่อมโยงที่เหมาะสม โดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ การเชื่อมต่อ โดยมีศูนย์ประสานงาน และการเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี
4. การสร้างความรู้สึกร่วม หลังจากการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายแล้ว ทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้สึกร่วมกับกระบวนการทำงานของเครือข่าย เพื่อให้เกิดพลังในการผลักดันเป้าหมาย
5. การพัฒนาระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระบบการทำงานของเครือข่ายจะต้องสามารถพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อทุกฝ่าย และผู้ที่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย
6. การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (2547: 129-134) ได้กล่าวถึงวิธีการจัดการเครือข่ายดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงร่วมกัน คือ การสร้างข้อตกลงในเรื่องของกิจกรรมและผลประโยชน์ที่จะพึงเกิดขึ้น รวมทั้งการมอบหมายภารกิจให้แก่บุคคลหรือคณะทำงานแต่ละคณะจะต้องลงมือปฏิบัติ เช่น คณะทำงานการจัดหาข้อมูล คณะทำงานด้านการประสานงาน ด้านการหางบประมาณ เป็นต้น การมีข้อตกลงร่วมกัน จะทำให้กระบวนการทำงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ข้อตกลงที่จะเป็นประโยชน์ต่อเครือข่าย
2. การกำหนดบทบาท หน้าที่ และการวางผังเครือข่าย เป็นการกำหนดในรายละเอียดเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ ของผู้ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายโดยเฉพาะแกนนำ และคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งการกำหนดกฎ ระเบียบที่ควรจะมีต่อกัน ซึ่งเป็นเสมือนการกำหนดภารกิจ และการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ส่วนการวางผังเครือข่ายเป็นการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะทำงานชุดใดชุดหนึ่ง ได้เป็นผู้รับผิดชอบหรือเป็นเจ้าภาพในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำ ในการบริหารจัดการเครือข่าย การเสริมสร้างและการพัฒนาแกนนำเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้นำจะเป็นผู้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ถ้าผู้นำมีคุณสมบัติที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ และมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการจัดการเครือข่าย กระบวนการทำงานของเครือข่ายย่อมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล และเครือข่าย นับว่ามีความสำคัญที่จะให้สมาชิกในเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งกระบวนการติดต่อสื่อสารจะต้องเป็นการจัดระบบการสื่อสารแบบสองทาง ที่สามารถเป็นเสียงสะท้อนจากฝ่ายต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน

5. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกในเครือข่ายและบุคคลทั่วไป ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเข้าใจถึงกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้มิใช่เพียงการให้การศึกษาหรือการรับรู้เท่านั้น แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มาจากการปฏิบัติจริงของทุกฝ่าย เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ในการศึกษาวิเคราะห์ชุมชนและเครือข่าย กระบวนการสนับสนุนให้เกิดพลังทางสังคม การระดมทรัพยากร การพัฒนาผู้นำ การจัดระบบบริหารจัดการเครือข่าย การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ กระบวนการเรียนรู้เหล่านี้จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถ้าแกนนำผู้ประสานงานและสมาชิกในเครือข่ายนั้น เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการเรียนรู้และการประเมินผลที่มีการสรุปทบทวนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เครือข่ายมีความมั่นคงทั้งในด้านของความรู้ เทคนิค ประสบการณ์ และการถ่ายทอดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครือข่าย และการทำงานในด้านอื่น ๆ

6. การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม จะช่วยให้ทุกฝ่ายเห็นศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง และพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยต่างฝ่ายต่างร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และให้เกิดการดำเนินกิจกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้ทุกฝ่ายร่วมกันตรวจสอบกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม และกระบวนการเรียนรู้ของเครือข่ายทั้งหมด กล่าวคือ มีการยินยอมพร้อมใจที่จะแสดงความจริงใจในการทำงานด้วยความโปร่งใสเพื่อความสำเร็จของงานและความ เป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยง

อีกนัยหนึ่ง การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม นั้น อาจหมายถึงการรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมและโครงการที่ทุกฝ่ายร่วมกันดูแล ซึ่งการติดตามและการรายงานความก้าวหน้า นั้น ก็เพื่อให้ทราบว่า กิจกรรมและผลการดำเนินการของเครือข่ายเป็นอย่างไร มี



ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการอย่างไร และควรมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ซึ่งจะทำให้กระบวนการทำงานของเครือข่ายในด้านต่าง ๆ นั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. การส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ คือการส่งเสริมการรักษาผลประโยชน์ และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน กล่าวคือ หลังจากที่ทุกฝ่ายในเครือข่ายได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน มีการมอบหมายภารกิจหน้าที่และกิจกรรมที่ทำร่วมกันแล้ว กระบวนการที่จะทำให้เครือข่ายเกิดความต่อเนื่อง คือ การมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การมีจดหมายข่าวทุก ๆ 3 เดือน การสรุปผลงานในรอบ 6 เดือน และการประชุมใหญ่ประจำปีหรือแม้กระทั่ง การลงพื้นที่เพื่อติดตามและประเมินผลในกรณีทำงาน/กิจกรรมนั้น ยังคงดำเนินการอยู่ กระบวนการดังกล่าวเป็นการเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ของเครือข่าย เพราะจะทำให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการรับรู้ว่ามีเครือข่ายนั้น ยังมีกิจกรรมและความเคลื่อนไหว ซึ่งการส่งเสริมและการดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์นี้อาจหมายรวมถึง การรักษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้ที่เป็นแกนนำ ผู้ประสานงาน และสมาชิกในเครือข่ายในฐานะเพื่อนร่วมงาน โดยการให้ความสำคัญต่อกันอย่างเท่าเทียม และควรมีการหาแนวทางเพื่อพัฒนาคนรุ่นใหม่ในเครือข่ายให้มีบทบาท และมีหน้าที่รับผิดชอบในเครือข่าย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการเครือข่ายให้มั่นคงยิ่งขึ้น

## 1.6 ปัญหาอุปสรรคของการจัดตั้งเครือข่าย

สมชัย จิรโรจน์วัฒนา ([http://dpc3.ddc.moph.go.th/old\\_web/GCD/condom\\_networkk.doc](http://dpc3.ddc.moph.go.th/old_web/GCD/condom_networkk.doc)) ได้กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคของการจัดตั้งเครือข่าย จะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามสภาพปัญหาและลักษณะของเครือข่าย ความพร้อมของเครือข่าย การมีส่วนร่วมของเครือข่าย ซึ่งโดยทั่วไปมีสาเหตุอยู่หลายประการดังนี้

1. ผู้จัดตั้ง หรือ "แม่ข่าย" มีภารกิจมาก ไม่มีเวลาทำงานให้เครือข่ายอย่างเต็มที่ หรือขาดประสบการณ์ในการทำงาน บทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน
2. สมาชิกเครือข่าย (ลูกข่าย) ไม่เข้าใจเป้าหมาย หรือหลักการของการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย และขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเครือข่าย (จึงไม่มีผู้ร่วมดำเนินการ)
3. ไม่มีแผนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมของเครือข่ายที่ชัดเจน ทำแบบกว้าง ๆ หรือน้อย ไม่ต่อเนื่อง หาข้อสรุปไม่ได้ ทำให้สมาชิกไม่มีส่วนรับรู้และเกิดการพัฒนาร่วมกัน
4. ไม่มีการจัดเวทีเพื่อการประชุม หรือขาดการประสานงาน ขาดการติดต่อสื่อสารถึงกัน หรือมีแต่ไม่สม่ำเสมอ ขาดการติดตามผล ทำให้สมาชิกขาดความเกี่ยวเนื่องและความผูกพันในความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของการเป็นสมาชิกเครือข่าย

## 5. ไม่มีทุนหรืองบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

### 2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

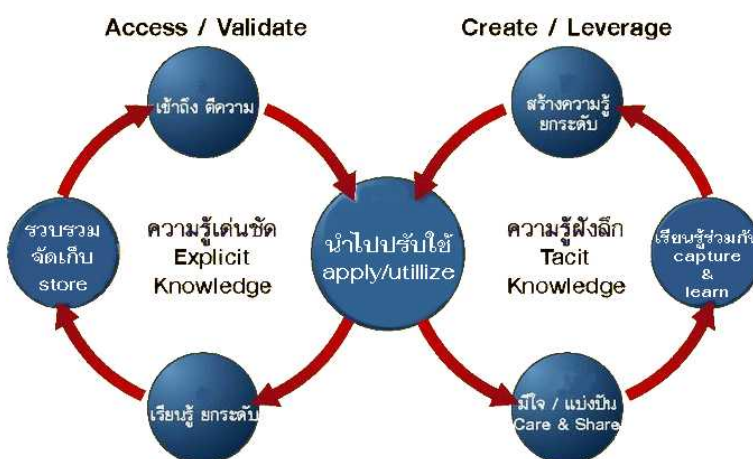
ในปัจจุบันองค์กรเอกชนบริษัทต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ (knowledge) กับการเรียนรู้ (learning) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องศักยภาพการเรียนรู้ในระดับบุคคล ทีมงาน และทั้งองค์กร เพื่อสร้างภาพรวมความเป็นผู้นำด้านสติปัญญาในองค์กร (intellectual leadership) องค์กรเอกชนเหล่านั้นมีความวิตกกังวลว่าความรู้ที่สั่งสมมานาน อาจจะล้าหลังไปอย่างรวดเร็ว ไม่คุ้มทุน วิธีการแก้ไขคือแสวงหาและสนับสนุนบุคลากรที่คิดริเริ่มและใช้ความคิดริเริ่มได้ดี (capability champions) มากกว่าฉลาดในการใช้ความรู้แก้ปัญหา และมีความรู้เต็มเปี่ยม (clever และ knowledgeable) (พีรยา ป้อมสุข, 2549)

ศ.นพ. วิจารย์ พานิช กล่าวว่า ความรู้อาจแบ่งใหญ่ๆ ได้ ๒ ประเภท คือ

1. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารหรือวิชาการอยู่ในตำรา คู่มือปฏิบัติงาน

2. ความรู้ซ่อนเร้น/ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญา

โดยที่ความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันคือ การจัดการ “ความรู้เด่นชัด” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิง หรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป (คูวงจรทางซ้ายในรูป) ส่วนการจัดการ “ความรู้ซ่อนเร้น” นั้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป (คูวงจรทางขวาในรูป)



ในชีวิตจริง ความรู้ ๒ ประเภทนี้จะเปลี่ยนสถานภาพ สลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยน ไปเป็น Tacit



ภาพที่ 2.1 โมเดลปลา

ศ. น.พ. วิจารย์ พานิช ได้เสนอรูปแบบการจัดการความรู้ที่ใช้กันแพร่หลายเรียกว่า “โมเดลปลา” เป็นโมเดลอย่างง่าย ที่เปรียบการจัดการความรู้ เหมือนกับปลาหนึ่งตัวที่มี ๓ ส่วน คือ

1. ส่วน “หัวปลา” (Knowledge Vision- KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่า “เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร ?” โดย “หัวปลา” นี้จะต้องเป็นของ “คุณกิจ” หรือ ผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด โดยมี “คุณเอื้อ” และ “คุณอำนวย” คอยช่วยเหลือ
  2. ส่วน “ตัวปลา” (Knowledge Sharing-KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญ ซึ่ง “คุณอำนวย” จะมีบทบาทมากในการช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกระดับความรู้ และเกิดนวัตกรรม
  3. ส่วน “หางปลา” (Knowledge Assets-KA) เป็นส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ขุมความรู้” ที่ได้จากการเก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งเราอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” นี้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด นำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป
- ในการดำเนินการจัดการความรู้ มีบุคคลที่เกี่ยวข้องแสดงบทบาทต่าง ๆ กันตามหน้าที่ ซึ่งมีชื่อเรียกง่าย ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารสูงสุด (CEO) เป็นผู้ที่เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน กระบวนการ KM ให้ง่ายขึ้น ผู้บริหารสูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่ (Vice President)

## 2. คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer-CKO)

บทบาทแรกของ “คุณเอื้อ” คือ การหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด “เป้าหมาย/ หัวปลา” ในระดับย่อยๆ ของ “คุณกิจ/ ผู้ปฏิบัติงาน” คอยเชื่อมโยง “หัวปลา” เข้ากับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ขององค์กร จัดบรรยากาศแนวราบ และการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (empowerment) ร่วม share ทักษะในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้ “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้ พร้อมคอยเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่นๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการ ให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าที ชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จและให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของ แต่เน้นการสร้างภาคภูมิใจในความสำเร็จ

## 3. คุณอำนวย (Knowledge Facilitator-KF)

เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ “คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิด และการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”), เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร และเชื่อมโยง การจัดการความรู้ภายในองค์กรกับภายนอกองค์กร โดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำ คือ

3.1 ร่วมกับ “คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ “คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรม หัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา”

3.2 จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้ “คุณกิจ” นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ “หัวปลา”

3.3 จัดการคู่งาน หรือกิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ภายในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่า หรือสาธิต

3.4 จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวม ขุมความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น

3.5 ส่งเสริมให้เกิด ชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP – Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร

3.6 เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอก เพื่อสร้างความคึกคัก และเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

#### 4. คุณกิจ (Knowledge Practitioner-a KP)

“คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้แทบทั้งหมด และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge & Tacit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ หา สร้าง แปลง ความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย / หัวปลา” ที่ตั้งไว้

#### 5. คุณประสาน (Network Manager)

เป็นผู้ที่คอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

## 2.2 ปัจจัยในการจัดการความรู้

จุฑารัตน์ สรวณะวงศ์ สังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ จากงานจำนวน 14 ชิ้น ซึ่งตีพิมพ์ตั้งแต่ปี 1996-2002 ประกอบด้วยงานของ Wiig, Davenport, De Long and Beers, Davenport and Prusak, Morey, Trussler, Finneran, Liebowitz, Manasco, Bassi, Choi, Skyrme and Amidson, Steele และ Heising กล่าวถึง เป้าหมายในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรสามารถแข่งขัน ได้โดยใช้ความรู้ และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้การดำเนินงานจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1. การเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานหรือคุณค่าขององค์กร 2. เทคนิคและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร 3. โครงสร้างความรู้ที่เป็นมาตรฐานและยืดหยุ่น 4. วัฒนธรรมความรู้ที่มีความเป็นมิตร 5. วัตถุประสงค์และการสื่อสารที่ชัดเจน 6. การเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติที่สร้างแรงจูงใจ 7. ช่องทางที่หลากหลายในการส่งผ่านความรู้ 8. การสนับสนุนจากผู้บริหาร Davenport, De Long, and Beers (1998) ซึ่งในส่วนของ การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการส่งผ่านความรู้ นั้น Davenport and Prusak (1998) เสนอว่า ต้องประกอบด้วย 1. เทคโนโลยี (เครือข่าย) 2. การสร้างและการเผยแพร่ความรู้ 3. การแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ 4. คลังความรู้อิเล็กทรอนิกส์ 5. การฝึกอบรม วัฒนธรรม และผู้นำ 6. ประเด็นของความจริงใจ 7. โครงสร้างพื้นฐานของความรู้

นอกจากนี้ Morey (1998, อ้างใน จุฑารัตน์ สรวณะวงศ์) ยังได้เสนอว่า การส่งผ่านความรู้ ควรจัดให้มีลักษณะดังนี้ 1. ความสะดวก (สะดวกในการค้นคืนความรู้) 2. ความรู้ที่ค้นคืนมีความ

ถูกต้องแม่นยำ 3. มีประสิทธิภาพ (ความรู้ที่ค้นคืนมีประโยชน์และถูกต้อง) 4.สามารถเข้าถึงความรู้ได้ตลอดเวลาที่ต้องการ

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการส่งผ่านความรู้หรือการจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร นั่นคือ (Skyrme, 2000 อ้างใน จุฑารัตน์) ต้องได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีการเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติและการถ่ายทอดความรู้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สามารถผลักดันขับเคลื่อนให้สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ มีการจัดให้มีผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการความรู้ มีการออกแบบกระบวนการความรู้ที่เป็นระบบ (สนับสนุนโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการสารสนเทศ (บรรณารักษ์) รวมถึงการเป็นหุ้นส่วนที่ใกล้ชิดกันระหว่างผู้ใช้และผู้จัดหาสารสนเทศ) มีโครงสร้างความรู้ที่พัฒนาอย่างดี (ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์) และเมื่อได้ดำเนินการไปแล้ว องค์กรควรมีเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการจัดการความรู้ที่เหมาะสม ยิ่งกว่านั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรมีความยั่งยืนควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม การเรียนรู้ และความรู้ ให้มีการใช้เงินเป็นนิสัย เช่น วัฒนธรรมการส่งอีเมลในองค์กร หรือการจัดให้งานด้านการจัดการความรู้ถูกรวมเข้ากับงานประจำวันและบูรณาการอยู่ในกระบวนการทำงานประจำวันขององค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคนิคที่สนับสนุนการทำงานด้านความรู้ที่จะรองรับได้อย่างเพียงพอ

การจัดการความรู้เป็นการเชื่อมโยงคนกับการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่องค์กรนำมาใช้ และบางแห่งได้ผลเป็นอย่างดีกับความรู้ที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน ซึ่งถ้านำมาใช้กับบุคลากรทางการศึกษาหรือครูประจำการก็จะมีความรู้เพิ่มมากขึ้น ส่งผลดีกับสถานศึกษา เพราะครูจะไม่หยุดการเรียนรู้ จากวิธีดั้งเดิมที่สถานศึกษาวางแผนสำหรับการเรียนรู้ของครูด้วยการให้เข้ารับการเรียนหรืออบรมในหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพหลายหลักสูตรในแต่ละปี แต่ปัญหาก็คือ ครูไม่สามารถละทิ้งห้องเรียนได้ หากสถานศึกษาได้นำระบบ e-learning และการเรียนการสอนทางไกลเข้ามาใช้ อาจจะกลายเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นการนำเสนอความรู้แบบทันการณ์ (just-in-time knowledge delivery) ครูสามารถเข้าใช้ได้ทุกที่ ทุกเวลาและไม่เสียค่าใช้จ่าย ระบบจัดการความรู้ของสถานศึกษาต่าง ๆ ที่ เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายให้ครูสามารถเรียนรู้ทางออนไลน์ได้มากมาย

ด้วยเทคนิคการจัดการความรู้แบบง่ายๆ เช่น การใช้การเล่าเรื่อง Story telling เป็นเทคนิคของการจัดการความรู้อย่างหนึ่ง ในการดึงเอาประสบการณ์การเรียนรู้ การทำงานที่ภาคภูมิใจมาเล่าให้บุคคลอื่นฟัง ผู้ฟังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง เป็นการแบ่งปัน best practice ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานอย่างเพิลิตเพิลิน สนุกสนานและเปิดเผย เป็น best practice ในเชิงบวก ที่ผู้เล่ามีความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในเรื่องที่จะเล่า บรรยายภาพเป็นแบบ

กัลยาณมิตร ส่วนผู้ฟังต้องตั้งใจฟังและตั้งคำถามในลักษณะที่เป็น how to ให้เห็นเป็นขั้นตอน กระบวนการ การตั้งคำถามที่ดีจะช่วยเป็นการดึงประสบการณ์ของผู้เล่าออกมาได้มาก และได้ดี ตรงกับประสบการณ์ของผู้เล่าอย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นประธานอาจจะสรุปเป็นระยะ ๆ และผู้ฟังสามารถช่วยกันกลั่นกรองเรื่องเล่าที่เป็น tacit ให้เป็น explicit บันทึก และสามารถนำความรู้ นั้นไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ ภายในองค์กร ประกอบด้วย

1. ไม่มีสิ่งจูงใจ
2. พนักงานมีความรู้สึกทำงานแข่งกับเวลา ไม่มีเวลาในการคิดถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ หรือถ่ายทอดความรู้ให้กับคนอื่น
3. การพิจารณาความดี ความชอบ จากความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะคน
4. ผู้บริหารและพนักงานไม่เปิดใจหรือเปิดเผยถึงโครงการในอดีตที่ล้มเหลว
5. เป้าหมายและภารกิจในการทำงานของแต่ละฝ่าย/แผนก แตกต่างกันและไม่เกี่ยวพันให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างฝ่าย/แผนก

Keyser (มปป. อ้างในจุฑารัตน์ สรวณะวงศ์ <http://www.stks.or.th/blog/?p=168#more-168>) จัดกลุ่มปัจจัยในการจัดการความรู้ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ด้านการประเมินและวัดผลการจัดการความรู้ และด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ครอบคลุมในรายละเอียด ดังนี้ 1 วัฒนธรรมการแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ที่เข้มแข็ง 2. พันธะสัญญา การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนส่งเสริมของผู้บริหาร 3. บรรยากาศของการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ในองค์กร เป้าหมาย 4. เป้าหมายและความสนใจร่วมกัน 5. ความจริงใจและการนับถือกัน 6. การสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมและการมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงาน 7. เครือข่ายเพื่อเชื่อมโยงบุคลากร 8. การให้รางวัล / การยกย่องชมเชยและการยอมรับ / การส่งเสริมหน้าที่การงานและการประเมินผล 9. กล้าที่จะทำโดยไม่กลัวความล้มเหลว 10. สภาพแวดล้อมของความร่วมมือกัน

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 1. คลังข้อมูลและฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ทำหน้าที่ในการกลั่นกรอง จัดเก็บและเข้าถึงเนื้อหา 2. เทคโนโลยีที่สนับสนุนในการถ่ายทอดความรู้ 3. เทคโนโลยีบนระบบที่เป็นพื้นฐาน (platforms) เดียวกันที่สนับสนุนระบบงานที่ถูกต้อง ใช้งานง่าย (user friendly) และมีความน่าเชื่อถือ (reliable) 4. การจัดเก็บสารสนเทศและความรู้เกี่ยวกับนโยบาย และการดำเนินงาน การปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practice) บทเรียนการเรียนรู้ ประสบการณ์ผู้เชี่ยวชาญ/

แผนที่ความรู้ (experts/maps) 5. การอบรมอย่างเหมาะสมและทันเวลา 6. โครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยี 7. การเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีหรือระบบเดิมขององค์กร 8. ระบบการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม (KM physical system)

ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1. มีการวัดผลด้านประโยชน์ของการจัดการความรู้ต่อการปฏิบัติงานและผลกำไรขององค์กร 2. มีการวัดผลกระทบของกิจกรรมการจัดการความรู้ 3. มีการวัดผลการดำเนินการเกี่ยวกับการแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร 4. มีการวัดผลเพื่อเปรียบเทียบระหว่างการจัดการความรู้ที่ใช้เครื่องมือแบบง่าย ๆ (common equipment) และการใช้ระบบเทคโนโลยี (system) 5. มีการวัดผลกิจกรรมการจัดการความรู้โดยใช้เครื่องมือที่วัดผลเป็นค่าตัวเลข (metric system) 6. มีกลไกที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนหรือองค์กรสามารถให้ข้อเสนอแนะกิจกรรมได้ (feedback) 7. เครื่องมือวัดผลที่สามารถวัดได้ว่า ความรู้มีการเคลื่อนย้ายอย่างไรและเมื่อไร

ด้านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management process) ประกอบด้วย 1. องค์กรควรมีนโยบายและการดำเนินงาน (policy and procedure) การปฏิบัติ (practices) และกระบวนการ (processes) เกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ 2. มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการรวบรวมและใช้ความรู้ 3. มีกระบวนการในการกำหนดความรู้ 4. มีกระบวนการในการดัดแปลง (adaption) และยกระดับ (upgrade) ความรู้ 5. มีกระบวนการจัดการความรู้ที่มีความเป็นมาตรฐาน 6. กระบวนการในการไหลเวียนในงานของแต่ละคนมีความชัดเจน

ด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ (Knowledge management strategy) ประกอบด้วย 1. การกำหนดโครงสร้างของการจัดการความรู้ (KM structure) ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการวัดผล หน้าที่และความรับผิดชอบ 2. กำหนดกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer) ได้แก่ ระบบสารสนเทศ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice) มาตรฐานเทียบเคียง (Benchmarking) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) 3. มีการกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ ที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร 4. มีการจัดอุปสรรคที่ชัดเจน

อุปสรรคที่มีผลต่อการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร ประกอบด้วย 1. การไม่ใส่ใจ (Ignorance) เกิดจากฝ่ายผู้ที่จะถ่ายทอดความรู้ และผู้ที่จะรับความรู้ ต่างฝ่ายต่างไม่ทราบว่ามีความรู้ที่ต้องการ หรือมีความต้องการในความรู้ที่ตนเองมี 2. ความสามารถในการรับหรือความสามารถในการดูดซับของพนักงาน (Absorptive capacity) ผู้ที่จะรับความรู้อาจจะขาดทั้งทรัพยากรในด้านเงินและเวลาสำหรับการรับความรู้ หรือขาดความรู้ความสามารถในการนำความรู้นั้นไปใช้ 3. การขาดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ถ้าทั้งผู้รับและผู้ให้ความรู้ ไม่มีความรู้สึกเคารพ หรือชอบ ไม่มีความผูกพันระหว่างกัน ไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างทั้ง 2 ฝ่ายย่อมยากที่จะ



เกิดขึ้น 4. โครงสร้างขององค์กร ระบบในการบริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ส่วนเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับสถาบันผลิตครู

#### 3.1 ความสำคัญ

การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งส่งผลถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ นอกจากนี้ยังมีผลต่อการสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตยอันส่งผลให้ทุกภาคส่วนเกิดการพัฒนาไปพร้อมกันได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมทั้งสถาบันผลิตครูด้วย การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการเผยแพร่การปฏิบัติการสอนที่ดี (Best practice) เนื่องจากเป็นวิธีที่เชื่อมั่นได้ว่าจะเผยแพร่ความรู้ที่ฝังอยู่หรือความรู้ในรูปแบบอื่นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Strathdee, 2007) ผลงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสอนที่มีประสิทธิภาพมีผลต่อถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเป็นที่น่าอัศจรรย์ที่ประสบความสำเร็จในการสอนและสามารถสอนได้ดีที่สุด มีการแบ่งปันความรู้ความคิดกับเพื่อนร่วมงาน (Mallard, 2003 cited in Strathdee, 2007) ดังนั้น การให้สมาชิกจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพต่างๆ ทำงานร่วมกัน ในขณะเดียวกันก็ทำงานร่วมกับสถาบันผลิตครูจะช่วยสร้างให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้และการปรับปรุงคุณภาพการสอน

#### 3.2 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในโรงเรียน

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาจากคำว่า Professional training หรือ Field Experience เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป เช่น วรณทิพา และ ภาวิณี (2550) สรุปว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือการจัดประสบการณ์ตรงให้นิสิตนักศึกษาครูได้มีการเรียนรู้และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ นิคม และคณะ (2544) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่นิสิตนักศึกษาครูได้ฝึกปฏิบัติการอันเป็นวิชาชีพของครูทั้งหมด โดยมีอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และบุคคลที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำ ดูแล กำกับ อย่างใกล้ชิดเพื่อให้นิสิตนักศึกษาครู ได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติการต่างๆ และมีโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพครูและบุคลิกภาพ และ ฐิตาภา (2549) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาต่างๆ การปฏิบัติการสอนและการดูแลนักเรียน การทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรและงานที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน จากนั้นยามดังกล่าวสามารถ

สรุปจุดประสงค์เฉพาะของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ได้จากงานวิจัยของ Schoon and Sandoval (1997), Russell (2005), จูตาภา (2549) และ ประมุข (2548) ดังนี้

1. เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาคูได้ปฏิบัติและหาประสบการณ์ในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด
  2. เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาคูนำความรู้ภาคทฤษฎีไปปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากการปฏิบัติในสถานการณ์จริง
  3. เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาคูได้ศึกษาเรียนรู้งานการบริหารและการจัดการโรงเรียน ตลอดจนปัญหาและวิธีแก้ไข
  4. เพื่อส่งเสริมให้บัณฑิตนักศึกษาคูมีลักษณะและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- สำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547) ได้เสนอแนวทางการดำเนินการฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพไว้ว่า ควรกำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะ ต่อเนื่องกันตลอดหลักสูตร จัดหาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีจำนวนและคุณภาพที่เหมาะสม มีการนิเทศติดตามผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการสัมมนาระหว่างฝึกประสบการณ์และภายหลังฝึกอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ/หรือเขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยจอห์นสัน ซี สมิทซ์ รัฐนอร์ธ แคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา (Department of Education, Johnson C. Smith University, 2009) ซึ่งถือว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นการจัดประสบการณ์ที่มีคุณค่ามากที่สุดที่นักศึกษาคูจะได้รับในการศึกษาในหลักสูตรการผลิตครู ภาควิชาการศึกษา จึงจัดประสบการณ์วิชาชีพครูออกเป็น 2 ส่วน คือ ประสบการณ์ที่ได้รับก่อนการฝึกสอน และการฝึกสอน โดยจัดประสบการณ์วิชาชีพครูออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ ระดับที่ 1 การสังเกตและฝึกปฏิบัติงานครู ระดับที่ 2 การฝึกปฏิบัติงานขั้นต้น ระดับที่ 3 การฝึกปฏิบัติงานขั้นสูง ระดับที่ 4 การฝึกสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเริ่มต้นเมื่อนักศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 2 และมีการเพิ่มระยะเวลาและขอบเขตการปฏิบัติงานในแต่ละระดับขั้นของการฝึกเพื่อให้ นักศึกษาได้ประสบการณ์ที่กว้างขวางในห้องเรียนและชุมชนที่หลากหลาย และให้นักศึกษาคูคุ้นเคยกับวิธีการสอนและรูปแบบการจัดการชั้นเรียนที่หลากหลาย นักศึกษาจะต้องผ่านการฝึกปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมงก่อนออกฝึกสอน

ส่วนวรรณทิพา รอดแรงคำ และภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2545) สรุปว่า ในการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหารในสถาบันผลิตครู หัวหน้าหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และอาจารย์ที่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จะเห็นได้ว่าการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยหรือสถาบันผลิตครู และ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมถึงเขตพื้นที่

การศึกษาซึ่งต้องมีส่วนสำคัญร่วมกับมหาวิทยาลัยในการกำหนดโรงเรียนที่ทำหน้าที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

Fetters and Vellom (2002) ได้เสนอว่าโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูใน 3 ลักษณะ ได้แก่ การผลิตครู การพัฒนาครูประจำการ และ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในการทำงานของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะทำงานร่วมกับสถาบันผลิตครูในรูปแบบของหุ้นส่วน และยังสามารถวิเคราะห์ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับมหาวิทยาลัยในแบบดั้งเดิม ดังตารางที่ 1 รวมทั้งเสนอแนวทางใหม่ในการทำงานร่วมกันแบบหุ้นส่วนที่ควรดำเนินการเพื่อให้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ทำหน้าที่ตามบทบาทข้างต้นในรูปแบบสถาบันร่วมพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีเป้าหมายและกิจกรรมร่วมกันดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับมหาวิทยาลัยในแบบดั้งเดิม

ความต้องการของโรงเรียน	ความต้องการของมหาวิทยาลัย
1. การพัฒนาวิชาชีพในรูปของรายวิชาและการประชุมปฏิบัติการสำหรับครูในโรงเรียน 2. ความต้องการของผู้บริหาร เป็นโอกาสที่จะได้ครูใหม่แทนตำแหน่งที่ว่างและการพัฒนาโครงการใหม่ๆ	1. เป็นแหล่งฝึกสอนและนิสิตรายวิชาวิธีสอน ได้ทำงานกับครูประจำการที่มีประสบการณ์ในฐานะที่เป็นครูพี่เลี้ยง 2. เป็นแหล่งในการทำการศึกษาวิจัย

ตารางที่ 2.2 สถาบันร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

เป้าหมายและกิจกรรมร่วมกัน		
การผลิตครู	การพัฒนาวิชาชีพครู	การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้
<p>ตัวอย่าง</p> <p>1. เตรียมครูใหม่ที่มีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนที่มีความแตกต่างกันมากในสังคมปัจจุบัน</p> <p>2. สร้างและสนับสนุนความสัมพันธ์ในลักษณะของการเป็นพี่เลี้ยงให้เป็นหัวใจของกระบวนการผลิตครู พัฒนาตัวอย่างของการสอน และวิธีการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในหลักสูตรการผลิตครู</p>	<p>ตัวอย่าง</p> <p>1. เชื่อมโยงทฤษฎี งานวิจัยและการปฏิบัติที่ดี (best practices) สำหรับสอนนักเรียนทุกคนได้ดีขึ้น</p> <p>2. จัดการและทำงานแบบร่วมมือกันให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลกับการพัฒนาการสอนในระยะยาว รวมทั้งการพัฒนาต่อเนื่องและคงไว้ในอาชีพครู ซึ่งมีพันธสัญญาในการปรับปรุงการสอนของตนเอง และเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ</p>	<p>ตัวอย่าง</p> <p>1. ทำการศึกษาตัวอย่างการสอนและการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของนักเรียนทุกคนอย่างเป็นระบบ</p> <p>2. ร่วมกันพัฒนาและทดสอบรูปแบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลแบบใหม่ๆ</p> <p>3. การศึกษาโครงสร้างของโรงเรียนซึ่งมีผลกระทบต่อการสอนและการเรียนรู้ และปรับปรุงและทดสอบโครงสร้างใหม่</p>

### 3.3 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2552) ได้จัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามแนวทางการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2545) โดยจัดให้นิสิตได้ฝึกประสบการณ์ก่อนการปฏิบัติการสอน ในรายวิชาการสังเกตและฝึกปฏิบัติงานโรงเรียนและงานครุรวม 3 รายวิชาปีละ 1 รายวิชาตั้งแต่ นิสิตอยู่ชั้นปีที่ 2-4 และจัดให้นิสิต ปีที่ 5 ฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนและทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน เพื่อให้นิสิตได้นำความรู้อันเป็นเนื้อหาวิชาการศึกษา วิทยุวิชาชีพ และความสามารถเฉพาะคนที่ได้รับการฝึกฝนจากอาจารย์ผู้สอน ไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติทักษะการสอนในรูปแบบต่างๆ ตลอดทั้งได้มีโอกาสเรียนรู้สภาพความเป็นจริงของการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ ด้วย นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพฯ โดยการปฏิบัติงานครุทั้งหมด เสมือนครูประจำการคนหนึ่งของสถาบันการศึกษานั้น เช่น นิสิตจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของสถาบัน การศึกษาที่ นิสิตฝึกปฏิบัติงานด้านการสอน การเป็นครูประจำชั้น

ครูดูแลนักเรียนประจำวัน ครูกิจกรรมต่างๆ ฯลฯ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสม เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และการตระหนักต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูในอนาคต

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นการฝึกปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของนิสิต 6 สาขา ได้แก่สาขาวิชาคหกรรมศาสตรศึกษา ธุรกิจศึกษา การสอนวิทยาศาสตร์ การสอนคณิตศาสตร์ ศึกษาศาสตร์-พลศึกษา และสุขศึกษา นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ทุกคนเมื่ออยู่ชั้นปีที่ 5 จะต้องออกฝึกปฏิบัติการสอนและทำการวิจัยในชั้นเรียนในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาตามสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้นิสิตในแต่ละสาขาวิชาได้นำความรู้ในวิชาชีพและทักษะต่างๆ ที่ได้รับจากอาจารย์ผู้สอน ตลอดระยะเวลา 4 ปี ไปประยุกต์ใช้ในสภาพการณ์จริงในห้องเรียน ตลอดจนได้รู้จักและศึกษาเด็ก ได้ทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอื่นในโรงเรียน ได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้นิสิตได้พัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน

เพื่อให้นิสิตทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเกิดประสบการณ์ตรงในวิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงได้กำหนดความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้นิสิตนำทฤษฎีวิชาชีพที่ได้เรียนมาไปทดลองฝึกปฏิบัติการสอน และการทำวิจัยใน ชั้นเรียน ตลอดจนปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมกับนักเรียน และปัญหาที่เกิดขึ้น
2. เพื่อให้นิสิตได้ศึกษาและเรียนรู้งานการบริหาร และการจัดการ โรงเรียน ตลอดจนปัญหาและวิธีการแก้ไข
3. เพื่อให้นิสิตปรับตัวเข้ากับสังคมในฐานะที่เป็นครู และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ตลอดจนนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพฯ ในสถาบันเดียวกัน และต่างสถาบัน
4. เพื่อให้นิสิตรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน
5. เพื่อให้นิสิตได้ฝึกการเป็นครูที่ดี รู้จักปฏิบัติตามระเบียบข้าราชการ และกฎระเบียบของโรงเรียนที่นิสิตการฝึกประสบการณ์วิชาชีพฯ
6. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพฯ กับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
7. เพื่อให้นิสิตมีเจตคติที่ดี และตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพครู ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง และธำรงไว้ซึ่งสถาบันวิชาชีพศึกษาศาสตร์

ในส่วนของการทำงานร่วมกันในฐานะที่เป็นสถาบันร่วมผลิตครูมีลักษณะที่ค่อนข้างเป็นรูปแบบดั้งเดิม ยังมีส่วนที่ให้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเข้ามาทำงานร่วมกันในลักษณะร่วมผลิตในระดับน้อย

### 3.4 รูปแบบการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนฝึกระบบการณืวิชาชีพ

รูปแบบของการพัฒนาโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของประเทศไทยมีการดำเนินงานในรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (School-based Development) และการบริหารเครือข่ายแบบกลุ่มโรงเรียน (School Cluster) ส่วนที่ทำในรูปแบบของเครือข่ายในรูปแบบสถาบันร่วมผลิตครู (Professional Development) ยังไม่ชัดเจน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2550) ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน โดยมีแนวคิดในการพัฒนาที่เป็นแบบบูรณาการ มีการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปการบริหาร โรงเรียน และการจัดการศึกษาในโรงเรียนไปพร้อมๆกันไปด้วยกันทุกด้าน เพื่อส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นรูปแบบที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มากที่สุด โดยเน้นการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่สถานศึกษา (School-based Development) โดยมีการจัดอบรม สัมมนา และการปฏิบัติกรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (On-the-job Development) โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนา เพื่อส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา ให้ครูและผู้บริหารใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action research) ในวงจร PDCA ในการปฏิบัติงานแบบต่อเนื่อง และใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานทุกด้านของโรงเรียนแบบต่อเนื่อง ให้มีการปฏิบัติการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการดำเนินการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบ (ด้วยการสนับสนุนด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ของผู้บริหาร ด้วยการดำเนินงานตามแนวรูปแบบการปฏิรูปทั้งโรงเรียน การมีบทบาทและการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้ ICT ในกระบวนการเรียนรู้และสนับสนุนการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะว่าการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนจะมีโอกาสเป็นไปได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการร่วมมือทำงานกับสถานศึกษา โดยการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ให้เป็นระบบที่ทันสมัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำหนดการติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้ตรงกับความต้องการจำเป็นในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่ของตน

Marlow, Kyed, and Connors (2005) เสนอว่าการเป็นหุ้นส่วนกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนในรูปแบบของสถาบันร่วมผลิตครู เป็นโครงสร้างที่ทรงพลังที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพของทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัยหรืออาจารย์นิเทศก์

รวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารในระดับต่างๆของโรงเรียนและอาจารย์พี่เลี้ยง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ Lawrence and Dubetz ได้ศึกษารูปแบบต่างๆของการเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียน พบว่า มีเป้าหมายร่วมกัน 6 ประการ ซึ่งเชื่อมโยงกับความพยายามในการปฏิรูปการผลิตครูและการกำหนดให้โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ดังนี้

1. เพิ่มพูนประสบการณ์ทางการศึกษาต่างๆสำหรับนักเรียนทุกคน
2. เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาคูครูทุกคนได้รับประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณภาพสูงซึ่งจะช่วยยกระดับการใช้หลักการการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนในโรงเรียนทุกคนได้เรียนรู้
3. ขยายฐานความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้
4. ทำวิจัยแบบร่วมมือกัน (collaborative research) ซึ่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและอาจารย์ในโรงเรียนร่วมกันศึกษาในประเด็นต่างๆ เช่น การผลิตครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และการปรับปรุงการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง โดยใช้กระบวนการสืบเสาะ
5. เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของอาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนและในมหาวิทยาลัย และ
6. เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

ตัวอย่างของเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับสถาบันผลิตครู

Gimbert and Nolan Jr. (2003) รายงานลักษณะการดำเนินงานเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูของแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนียและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของรัฐ ซึ่งดำเนินมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลามากกว่า 8 ปี เครือข่ายนี้เกิดจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ใหญ่และครูในโรงเรียน ซึ่งเชื่อว่าการทำงานร่วมมือกันจะช่วยเพิ่มโอกาสที่ดีขึ้นในกระบวนการผลิตครูสำหรับนิสิตนักศึกษาคูครู และช่วยเพิ่มบรรยากาศการเรียนรู้สำหรับนักเรียนในโรงเรียน ในระยะเริ่มต้น อาจารย์ของโรงเรียนและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยร่วมกันวางแผนในปีแรก (คศ. 1998) โดยทำงานร่วมกับโรงเรียนระดับประถมศึกษา 2 แห่งในเขตพื้นที่จนประสบความสำเร็จ จากนั้นในปีที่ 2 จึงได้เพิ่มโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือข่ายอีก 2 โรง รวมเป็น 4 โรง แม้ว่าโรงเรียนในเครือข่ายทั้ง 4 โรงจะมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างกันในหลายลักษณะ แต่การทำงานร่วมกันในเครือข่ายนี้ก็อยู่บนพื้นฐานของคุณค่า ความเชื่อ และโครงสร้างเดียวกัน สมาชิกร่วมพัฒนาวิชาชีพในเครือข่ายซึ่งได้แก่นิสิตนักศึกษาคูครู อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงใช้กระบวนการสืบเสาะ เป็นองค์ประกอบ

สำคัญของการทำงานร่วมกันในเครือข่าย หลักการสำคัญอีกประการหนึ่งคือพันธสัญญาในการร่วมกันตัดสินใจและแก้ปัญหาในกลุ่มสมาชิกร่วมพัฒนาวิชาชีพ

ในโครงสร้างการทำงานในปัจจุบัน นิสิตจะฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเป็นเวลา 1 ปี ในที่สุดท้าย อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงจะร่วมกันจัดนิสิตครูเข้าฝึกปฏิบัติการสอนตลอดปีในโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือข่าย นิสิตฝึกสอนจะต้องลงเรียนในรายวิชาวิธีสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษาและภาษา และบรรยายภาคการเรียนรู้ในห้องเรียนรวม 30 หน่วยกิต และฝึกสอนอีก 27 หน่วยกิต ในช่วง 2 สัปดาห์แรก นิสิตจะได้รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การแนะนำวิชาการสอนซึ่งนิสิตจะต้องลงเรียน กำหนดการที่เป็นทางการในภาคเรียนแรกในเดือนกันยายน นิสิตฝึกสอนจะเริ่มทำงานกับอาจารย์ที่เลี้ยงในวันแรกของการเปิดเรียนของโรงเรียน อย่างไรก็ตามมีนิสิตฝึกสอนหลายคนที่ไม่เริ่มทำงานจริงกับอาจารย์ที่เลี้ยงก่อนโรงเรียนเปิดเพื่อช่วยเตรียมห้องเรียนในวันเปิดเรียนวันแรก ในช่วงเดือนกันยายนถึงเดือนมกราคม นิสิตฝึกสอนจะอยู่ที่โรงเรียนกับอาจารย์ที่เลี้ยง และออกจากห้องเรียนเวลา 14.30 น. เป็นเวลา 3 วัน เพื่อมาเรียนรายวิชาวิธีสอนเวลา 3:30-6:30 น. ซึ่งมีการสอนในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นรายวิชาที่อาจารย์ของมหาวิทยาลัยและอาจารย์ที่เลี้ยงในโรงเรียนร่วมกันวางแผนและร่วมกันสอน ในช่วงภาคเรียนที่ 2 เดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายน นิสิตฝึกสอนจะเน้นที่การพัฒนาการสอนห้องเรียนของตนเอง วางแผนหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ รวมทั้งการประเมินการเรียนรู้และการช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องการเรียนรู้ รวมทั้งการทำโครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนของตนเอง

Strathdee (2007) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและใช้เครือข่ายเพื่อช่วยปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะคุณภาพการสอนของครู โดยเสนอว่าการร่วมมือกันทำงานประสานกันมากขึ้นระหว่างคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ซึ่งเป็นแหล่งผลิตครูกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอื่นๆ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และการผลักดันให้มีการใช้นวัตกรรมในการศึกษา รวมถึงความพยายามที่จะพัฒนาแนวทางการสอนที่ใช้การวิจัยนำ เป็นแนวทางในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียน จากการนำแนวทางนี้ไปปฏิบัติในการปฏิรูปการเรียนรู้ของประเทศนิวซีแลนด์และประเทศอังกฤษ แม้ว่าการสร้างเครือข่ายจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในเรื่องความคิด อำนาจของเครือข่ายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนยังมีจำกัด ด้วยจุดอ่อนหลายประการ ประการแรก รัฐยังไม่มีข้อมูลที่เหมาะสมและชัดเจนในการระบุประสิทธิภาพของโรงเรียน ประการที่สองเป็นการยากที่จะส่งผ่านการสอนที่มีประสิทธิภาพจากสภาพการณ์หนึ่งไปยังอีกสภาพการณ์หนึ่ง ประการที่สามการใช้รูปแบบการให้ทุนในระดับอุดมศึกษาส่งเสริมให้ทำวิจัยก่อนการปฏิบัติซึ่ง



เป็นไปได้อย่างมากที่นักวิจัยที่มีประสิทธิภาพจะถูกทำให้ห่างไกลจากนักศึกษาคูและครูผู้สอนในโรงเรียน

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย เครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพมี 2 รูปแบบคือ เครือข่ายในรูปแบบของกลุ่มโรงเรียน และเครือข่ายการเรียนรู้ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับสถาบันผลิตครู

นุชนาฏ จันทวิเศษ (2543) ทำวิจัยเพื่อศึกษาพัฒนาการการเกิดของเครือข่าย กระบวนการทำงานร่วมกัน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นเครือข่าย ในการจัดการดูแลทะเลสาบสงขลา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการเครือข่ายที่เกิดขึ้นและสามารถอธิบายถึงปัจจัยเงื่อนไขภายในชุมชนที่มีผลต่อกระบวนการเครือข่ายเพื่อการปรับใช้เป็น บทเรียนต่อพื้นที่อื่นในการจัดการทรัพยากรร่วมกัน โดยทำการศึกษาในชุมชนคูซูด อำเภอสติงพระ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความเคลื่อนไหวของกลุ่มองค์กรชุมชนและมีการเชื่อมต่อเป็นเครือข่ายกับกลุ่มองค์กรต่างๆจากภายนอกในการจัดการดูแลทะเลสาบสงขลา ใช้หลักทฤษฎีฐานรากในการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ระดับลึก ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2542- เมษายน 2543 ผลการศึกษาพบว่าพัฒนาการการเกิดของเครือข่ายเริ่มจากการเกิดกลุ่มองค์กรในชุมชนคูซูดขึ้น แล้วมีการเชื่อมต่อไปยังกลุ่มต่างๆจากภายนอกให้มีการทำงานเป็นเครือข่ายกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ การฟื้นฟูทะเลสาบสงขลาและพบว่ากระบวนการที่เกิดขึ้นอาศัยปัจจัยเงื่อนไขภายในชุมชนที่ก่อให้เกิดการรวมตัวกันในการแก้ไขปัญหาของชุมชนในระดับหนึ่งก่อน ซึ่งประกอบด้วย การมีจิตสำนึกร่วมของคนในชุมชนจากการเผชิญภาวะวิกฤตร่วมกัน การมีผู้นำที่หลากหลายและเข้มแข็ง การมีโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในแนวราบ การมีองค์กรชุมชนที่มีองค์กรประกอบของผู้คนที่หลากหลายและเอื้อให้คนได้มาร่วมกันพบปะแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งปัจจัย เงื่อนไขต่างๆเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเชื่อมต่อกับกลุ่มต่างๆให้เข้ามาทำงานเป็นเครือข่ายในการจัดการดูแลทะเลสาบสงขลา ร่วมกัน

ณรงค์เดช นวลมีชื่อ (2544) ทำวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทของการรวมกลุ่มประชาชน ต่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีว่ามีความสัมพันธ์กับกลไกกันอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องต่อกระบวนการดังกล่าวโดยใช้พัฒนาการของกลุ่มสตรีอาสาทอผ้าหนองขาว อ. ท่าม่วง จ. กาญจนบุรี เป็นกรณีศึกษา ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพอันประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและสนทนาอย่างไม่เป็น

ทางการ ซึ่งดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม- มีนาคม 2544 ผลการศึกษาพบว่าการใช้เทคโนโลยี  
ดั้งเดิม (กิมมือ) (ช่วงก่อตั้งหมู่บ้าน พ.ศ. 2524) มีเป้าหมายเพื่อใช้ในชีวิตประจำวันและประเพณี  
พื้นบ้านเป็นหลัก โดยมีฐานโครงสร้างของการถ่ายทอดและเรียนรู้ผ่านกลุ่มเครือข่าย

ปีทมา ทูมาวงศ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ  
ของครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เครือข่ายสังคม โดยมีวัตถุประสงค์  
เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือของครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ  
จำแนกตามขนาด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์เครือข่ายสังคม ผู้วิจัยลงศึกษา  
ภาคสนาม จำนวน 3 โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ การสังเกต  
แบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการใช้แบบสำรวจเครือข่ายความร่วมมือของครูในโรงเรียน  
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา จำแนกชนิดข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูล สร้างข้อสรุปแบบ  
อุปนัย และวิเคราะห์เครือข่ายสังคมด้วยโปรแกรม UCINET 6.0 ผลการวิจัยพบว่า

1) โครงสร้างเครือข่าย เมื่อเปรียบเทียบความหนาแน่นของเครือข่ายทั้ง 4 ประเภท ภายใน  
โรงเรียนแต่ละขนาด พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีการร่วมมือกันด้านการจัดการเรียน  
การสอนสูงที่สุด โรงเรียนขนาดกลางมีการร่วมมือกันด้านการทำโครงการและกิจกรรมสูงที่สุด  
ส่วนเครือข่ายการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการร่วมมือกัน ต่ำที่สุดในโรงเรียนทุกขนาด ในการแบ่งกลุ่ม  
ย่อยด้านการจัดทำหลักสูตร โรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็นระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา  
โรงเรียนขนาดกลาง แบ่งเป็นระดับชั้น และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ แบ่งตาม  
กลุ่มสาระการเรียนรู้ การแบ่งกลุ่มย่อยด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็น  
ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ แบ่งเป็นระดับชั้น และ  
กลุ่มสาระการเรียนรู้ การแบ่งกลุ่มย่อยด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก แบ่งเป็นระดับ  
ปฐมวัย และระดับประถมศึกษา โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ แบ่งเป็นระดับชั้น และกลุ่ม  
สาระการเรียนรู้ และการแบ่งกลุ่มย่อยด้านการทำโครงการและกิจกรรมของทุกโรงเรียนมี  
หลากหลาย คือ ระดับชั้น กลุ่มสาระ ช่วงชั้น และกลุ่มครูที่มีความสนิทสนมกัน

2) บทบาทครู ในทุกเครือข่ายของโรงเรียนทุกขนาด พบว่า สมาชิกแกนหลักเป็นครูที่มี  
ประสบการณ์ในการสอนมานาน มีความสามารถในการสอน มีอริยาศีลดี สมาชิกที่เป็นผู้  
ประสานงานเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นหัวหน้ากลุ่ม และ  
ทำงานอยู่ฝ่ายวิชาการ

3) กิจกรรมความร่วมมือ พบเหมือนกันในโรงเรียนทุกขนาด คือ การประชุมครู การ  
เผยแพร่ความรู้จากการอบรม การสังเกตการจัดการเรียนการสอน การพูดคุยปรึกษา ส่วนที่แตกต่าง  
กัน คือ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีกิจกรรมเครือข่ายครูแกนนำ และการสอนแบบร่วมมือ

ผลที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือ ลักษณะที่เหมือนกันในโรงเรียนทุกขนาด คือ การทำงานของครูสะดวก และรวดเร็วมากขึ้น ครูได้พัฒนาตนเอง มีความสุขในการทำงาน ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนและพฤติกรรมที่ดีขึ้น การทำงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับจากภายนอก

McMahon (1997) ทำวิจัยเพื่อศึกษาผลของการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้เครือข่ายการสื่อสารระหว่างครูผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กันทางอินเทอร์เน็ตในรูปแบบของการอภิปรายแบบForum ซึ่งจัดให้ครูอภิปรายกันในเรื่องยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนเนื้อหาคณิตศาสตร์เฉพาะหัวข้อหนึ่ง เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ รวม 3 หัวข้อ กลุ่มที่ศึกษาเป็นครูคณิตศาสตร์จำนวน 35 คน ครูทุกคนจะต้องเข้าไปร่วมอภิปรายทางออนไลน์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ซึ่งเป็นการจัดโอกาสให้ครูทั้ง 35 คนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายได้แก่แบบสอบถาม (n = 31) การสัมภาษณ์หลังการอภิปราย (n = 30) และการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันทางออนไลน์ทั้งหมด (n = 393) การวิเคราะห์โดยมีกรอบในการพิจารณาปฏิสัมพันธ์ของครู 6 ประการ ได้แก่ 1) การร่วมมือกันทำงานกลุ่มของครู 2) โอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดและการสอนใหม่ๆ 3) โอกาสในการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการสอน 4) ความสามารถในการให้และรับข้อมูลย้อนกลับ 5) โครงสร้างและบรรทัดฐานซึ่งส่งเสริมการใช้วิธีการสอนแบบแก้ปัญหาในการสอน และ 6) บทบาทของอาจารย์ใหญ่ โดยทั่วไปผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้เครือข่ายการสื่อสารระหว่างครูผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กันทางอินเทอร์เน็ตยังไม่สามารถทำได้เต็มตามศักยภาพเท่าที่ควร ยังมีประเด็นปัญหาทางเทคนิค ความไม่ยืดหยุ่นและความไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้การพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการสื่อสารทางออนไลน์

Hawkes (1999) เสนอและใช้กรอบแนวคิดเชิงวิเคราะห์การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการอภิปรายถึงบทบาทของการสื่อสารทางเครือข่ายในการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู ทำให้ได้ข้อเสนอทั้งในส่วนที่สนับสนุนและขัดแย้งในการพัฒนาวิชาชีพที่มีเครือข่ายเป็นฐานในเรื่องความรู้ทางวิชาชีพ

Lopez (1999) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและมหาวิทยาลัยในเครือข่ายทางการศึกษาของNebraska ในการเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัย และเพื่อพัฒนาทฤษฎีติดดิน (grounded theory) ซึ่งอาจจะอธิบายปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวที่มีผลต่อการพัฒนาการเป็นหุ้นส่วนกัน วิธีการวิจัยที่ใช้คือทฤษฎีติดดิน รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการบันทึกภาคสนามของผู้วิจัย และชิ้นงานรวมถึงวาระและรายงานการประชุม การบันทึกต่างๆและข้อมูลจากอีเมลระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่ศึกษาเป็นเวลา 12 เดือน โดย

สัมภาษณ์ กลุ่มที่ศึกษาซึ่งมีจำนวน 10 คนจากโรงเรียนหุ่นส่วนระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ครูที่เลี้ยง 8 คน อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ รวมทั้งผู้อำนวยการ โปรแกรมหลักสูตรระดับปริญญาตรีสาขาการมัธยมศึกษาตอนต้นและคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่ามีข้อเสนอเชิงทฤษฎี 5 ประการคือ 1) ความแตกต่างระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยในเรื่องวัฒนธรรม ความต้องการภายนอก ปรัชญาการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังและความต้องการและความเป็นอยู่ ของโรงเรียนมัธยมต้นและมัธยมปลายในโรงเรียนเดียวกัน อาจจะสามารถสร้างสภาพการณ์ที่กลุ่มที่ศึกษาในการเป็นหุ่นส่วนของมหาวิทยาลัยและโรงเรียนมัธยมต้นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความแตกต่างเหล่านี้ 2) ระดับที่กลุ่มที่ศึกษาที่อยู่ในเครือข่ายการเป็นหุ่นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียนมัธยมต้นเข้าไปจัดการกับความแตกต่างอาจมีผล โดยระดับของการเป็นตัวของตัวเองและความมีอำนาจที่กลุ่มที่ศึกษาสอดคล้องกัน โดยความเป็นผู้นำของกลุ่มที่ศึกษา 3) ระดับที่กลุ่มที่ศึกษาที่อยู่ในเครือข่ายการเป็นหุ่นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียนมัธยมต้นจัดการกับความแตกต่างเหล่านั้นอาจได้รับผลกระทบ โดยเวลา ความรู้สึกถึงความสามารถของตนเองขึ้นกับแรงจูงใจส่วนบุคคล ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์เดิม สำหรับกลุ่มที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทีมที่มีการผสมผสานหลายสาขาวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการความแตกต่างอาจเป็นผลมาจากความรู้สึกถึงความสามารถ 4) กลุ่มที่ศึกษาในการเป็นหุ่นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียนมัธยมต้นอาจใช้กลยุทธ์ในการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่หลากหลายในขณะที่พยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 5) เมื่อกลุ่มที่ศึกษาในการเป็นหุ่นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียนมัธยมต้นจัดการการเปลี่ยนแปลงได้ประสบความสำเร็จ อาจจะมีระดับความความสบายเพิ่มขึ้นสำหรับกลุ่มที่ศึกษา มีความรู้สึกถึงพลังอำนาจและเพิ่มความพยายามในการสืบเสาะเกี่ยวกับการเรียนการสอน

Wills (1999) ทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ในการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียน โดยใช้กรอบความคิดที่ได้จากประสบการณ์สำหรับการประเมินระหว่างการค้าเนินโปรแกรมและแผนการพัฒนางานองค์กร โดยมีแนวคิดว่าการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียนสามารถดำเนินการในรูปของเครือข่ายของกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงกัน เป็นระบบเปิดซึ่งการประสบความสำเร็จมีความเกี่ยวพันกับความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนและเป็นพลวัตกับสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและสังคม รูปแบบของกระบวนการแก้ปัญหาปรับเปลี่ยนจากการให้การประเมินไปสู่การแทรกแซงทางจิตวิทยาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งจะมีผลการเรียนรู้ทางวิชาการ จุดประสงค์ของการวิจัยนี้คือการประเมินกระบวนการระหว่างการค้าเนินโปรแกรมการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียนซึ่งจัด โดยโปรแกรมการศึกษาพิเศษระดับท้องถิ่นของเมืองนิวยอร์กในรัฐโรดไอแลนด์ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ของโปรแกรมการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียนถูกเสนอเป็นกรอบ

แนวคิดที่ได้จากประสบการณ์สำหรับการประเมินโปรแกรมนี้ ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการประเมินเชิงการบริหารในเขตพื้นที่โดยทั่วไปมีความเพียงพอ อย่างไรก็ตามกระบวนการประเมินเชิงหน้าที่มีความจำกัด ความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการประเมินและกระบวนการแทรกแซงยังไม่เข้มแข็ง การแทรกแซงทางจิตวิทยาโรงเรียนมีความจำกัดและมีแนวโน้มแยกเป็นส่วนๆ ไม่ได้รับการนิเทศ และยากที่จะประเมินไปสู่ความสำเร็จ กระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับไม่เพียงพอ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียนในเขตพื้นที่ ไม่ได้มีการจัดการและจัดให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และระดับความคาดหวังในการได้รับการบริการโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือกระบวนการที่ดำเนินการแก้ปัญหาที่มีกรอบแนวคิด โดยรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ของโปรแกรมการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียน มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรที่เกี่ยวกับการทำให้พันธกิจมีความชัดเจนและการจัดองค์กรใหม่ที่สอดคล้องกับรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ของโปรแกรมการให้บริการทางจิตวิทยาโรงเรียน

Webber (2000) เสนอว่า ในสังคมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ จากสถาบันต่างๆ ไปยังหน่วยครอบครัวชุมชนทั้งหมดตระหนักและปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบที่จะปลูกฝังและสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ซึ่งควรจะขยายตลอดชีวิตของสมาชิกแต่ละคน ในทางตรงข้าม มีความพยายามอย่างมากในการปฏิรูปการศึกษาในอเมริกาซึ่งเน้นเฉพาะระดับอนุบาลและประถมถึงมัธยมศึกษาเท่านั้น อย่างไรก็ตามการปฏิรูปในปัจจุบันบางส่วนได้ขยายขอบเขตออกไป เช่นเครือข่ายโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพครูของ Ball State University โดยขยายขอบเขตด้านการศึกษาโดยรวมเอาพิพิธภัณฑสถานเป็นเครือข่ายที่เป็นทางการ Webber (2000) ทำวิจัยกรณีศึกษาเพื่อที่จะบรรยายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด การวางแผน และการดำเนินงานขั้นต้นของเครือข่ายที่ไม่ใช่ลักษณะปกติธรรมดา คือ พิพิธภัณฑสถาน Minnetrista Cultural Center and Oakhurst Gardens ใน 3 เรื่อง คือ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การศึกษาชุมชนและสังคมการเรียนรู้ และการวางแผน โปรแกรม รวบรวมข้อมูลกลุ่มที่ศึกษา 12 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการ constant comparative analysis

Hite, et al. (2005) ทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาลักษณะและโครงสร้างการจัดเครือข่ายผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาล และประเด็นของความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยใช้ทฤษฎีเครือข่ายและวิธีการเครือข่าย ผลการวิจัยปรากฏว่าลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลในรูปแบบเครือข่ายมี 4 ลักษณะ ได้แก่ เครือข่ายนวัตกรรม เครือข่ายแหล่งความรู้ เครือข่ายสนับสนุนด้านสังคมและอารมณ์ และเครือข่ายในรูปแบบหุ้นส่วนระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียน และลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้มีเพียงรูปแบบเดียว แต่มักจะใช้เครือข่ายในหลายรูปแบบเพื่อดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

Arani, et al. (2007) ได้รับทุนจาก Nagoya University และ Tokai City Board of Education ภาคกลางของประเทศญี่ปุ่น ในการศึกษาบทบาทของ “Jugyou kenkyuu” เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนเพื่อให้ครูเรียนรู้ซึ่งกันและกันและกันและพัฒนาการศึกษาที่เน้นความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน นอกจากนี้ยังได้ศึกษากลยุทธ์ในการปฏิบัติที่อาจารย์มหาวิทยาลัย และครูในโรงเรียนใช้ในการเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาโรงเรียนซึ่งสามารถเรียนรู้และใช้รูปแบบองค์กรการเรียนรู้ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

Baumfield and Butterworth (2007) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนความรู้ กันระหว่างหุ้นส่วนจากโรงเรียนและมหาวิทยาลัยระหว่างการทำงานร่วมมือกันในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนประโยชน์กัน และการรวมกลุ่มผู้สนใจในเรื่องเดียวกัน โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารสำคัญเพื่อทำการวิเคราะห์เอกสาร โครงการต่างๆ 12 ปี ย้อนหลัง จากการสัมภาษณ์ และกรณีศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูจำนวน 90 คนจากโรงเรียน 51 โรงเรียนซึ่งครอบคลุมทุกระดับการศึกษาภาคบังคับ เน้นที่การพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างครูในโรงเรียนและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ ลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้หลายรูปแบบ เช่น

รูปแบบที่ 1 เครือข่ายการวิจัย The North East School Based Research Consortium (NESBRC) ประกอบด้วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 6 โรงเรียน สำนักเขตพื้นที่การศึกษา 3 แห่ง ซึ่งมีโรงเรียนเหล่านี้กระจายอยู่ในเขตพื้นที่ และมหาวิทยาลัยนิวคาสเซิล ประเทศอังกฤษ จุดมุ่งหมายของเครือข่ายนี้มีดังนี้ 1) เพื่อส่งเสริมให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำวิจัยและใช้การวิจัย เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) เพิ่มความสามารถในการทำงานวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีคุณภาพสูงโดยสนับสนุนให้ครูเข้าไปเกี่ยวข้องในการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากหน่วยงานภายนอก 3) เพื่อพัฒนาข้อมูลระยะยาวและเป็นเกณฑ์กลางเพื่อเป็นหลักฐานเกี่ยวกับสิ่งที่ครูและนักเรียนทำและสิ่งเหล่านั้นมีผลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างไร จุดเน้นของการทำงานนี้การศึกษาผลของวิธีการพัฒนาทักษะการคิดในชั้นเรียน แต่ละโรงเรียน แต่ละโรงเรียนจะแต่งตั้งครูทำหน้าที่ประสานงาน 1 คนเพื่อทำงานใกล้ชิดในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ทำหน้าที่วิจารณ์การเขียนรายงานกรณีศึกษาของครู

รูปแบบที่ 2 National Union of Teachers (NUT) teacher research scheme โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยนิวคาสเซิล โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูของ National Union of Teachers (NUT) ให้ทุนกับครูทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั่วประเทศให้ครูทำงานเป็นคู่ศึกษาค้นคว้าการใช้ทักษะการคิดในห้องเรียน หัวข้อทักษะการคิดช่วยทำให้ครูได้พัฒนาการปฏิบัติการสอนของตนเองในห้องเรียนและได้สำรวจการนำข้อค้นพบการวิจัยโดยการประเมินข้ออ้างอิงอย่าง

มีวิจารณ์ผ่านการสอนของตนเอง ครูจะได้รับคำแนะนำโดยทางโทรศัพท์ ทางอีเมลล์ หรือ แฟกซ์ระหว่างการทำวิจัยระหว่างการสัมมนาโดยอาจารย์มหาวิทยาลัย และคณะทำงานของสหภาพ ท้องถิ่น หรือครูที่ประสบความสำเร็จในการวิจัย

Kartz, et al. (2008) เสนอว่า เครือข่ายวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรู้ของครูที่จะส่งผลในการพัฒนาผู้เรียน จึงได้ศึกษาแนวทางการดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนโดยการทดสอบทฤษฎีของการปฏิบัติ (Theory of Action) ภายใต้อำนาจของโรงเรียนที่ใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (Network of Performance Based Schools) พบว่าเครือข่ายต่างๆที่เป็นระบบการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมวิธีการทำงานหลายวิธี และพบอย่างชัดเจนภายในหน่วยงาน 2 หน่วยงาน คือตัวเครือข่ายเองและกลุ่มของโรงเรียนในเครือข่าย

Prawit (2008) ทำวิจัยเรื่องการให้อำนาจแก่ครูและการพัฒนาระบบการจัดการหลักสูตรในโรงเรียนเทศบาลโดยใช้ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับเทศบาลในประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสนองความต้องการการปฏิรูปการศึกษาและการทำงานร่วมมือกันระหว่างเทศบาลเมืองมหาสารคามซึ่งจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง โครงการนี้มีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยการให้อำนาจแก่ครู โรงเรียนต้องรับนักเรียนด้อยโอกาสมากกว่าการรับนักเรียนที่มีความพร้อม การดำเนินโครงการแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ในช่วงปี 2000-2005 งานวิจัยนี้ศึกษาความร่วมมือกันระหว่างคณาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ซึ่งทำหน้าที่ให้คำแนะนำด้านวิชาการให้กับครูจำนวน 160 คน ของโรงเรียนเทศบาล 7 แห่ง ในขั้นตอนที่ 1 เป็นการพัฒนาคู่มือต้นแบบ 40 คนจากโรงเรียนทั้ง 7 แห่ง ให้มีทักษะในการออกแบบหลักสูตร ส่งเสริมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา ในขั้นตอนที่ 2 เป็นการขยายกิจกรรมในขั้นตอนแรกไปยังครูทั้ง 160 คน ในขั้นตอนที่ 3 เป็นการขยายเครือข่ายของครูเพื่อให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน และพัฒนาการปฏิบัติที่ดี (best practice) และขั้นตอนที่ 4 เป็นการพัฒนาระบบการจัดการหลักสูตรในแต่ละโรงเรียนเพื่อให้เกิดคุณภาพและครูจะได้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานการสอนของชาติ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมเจตคติที่ดีและเพิ่มความมั่นใจให้กับผู้ปกครองและชุมชนในโรงเรียนเนื่องจากครูจะมีคุณภาพเท่ากับครูในโรงเรียนรัฐบาลที่มีชื่อเสียง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาคู่มือได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศเชิงคลินิก และการสะท้อนความคิด ผลการวิจัยและพัฒนาเกิดผลที่ดีในการยกระดับคุณภาพของการสอนและหลักสูตรในโรงเรียนและส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กด้อยโอกาส

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูผ่านการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยความร่วมมือระหว่าง 3 หน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 2 เขต และ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 5 แห่ง โดยสร้างความเข้าใจและความตระหนักร่วมกันในการจัดประสบการณ์วิชาชีพในลักษณะของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยศึกษาความพร้อมและบทบาทของแต่ละองค์กรในการดำเนินงานร่วมกัน และติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน

##### การเลือกพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมและทำหน้าที่เป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์และหน่วยงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของจังหวัดนนทบุรีซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1
2. ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2
3. ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย
  - 3.1) โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์
  - 3.2) โรงเรียนสตรีนนทบุรี
  - 3.3) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี



3.4) โรงเรียนปากเกร็ด

3.5) โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี

### การวิเคราะห์บริบทของเครือข่ายการเรียนรู้

#### 1. ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการในด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิต โดยการดำเนินการในรูปของคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

#### 2. บริบทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ศูนย์ฝึกประสบการณ์

วิชาชีพศึกษาศาสตร์ จะดำเนินการคัดเลือกโรงเรียน เพื่อเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

2.1 ความพร้อมด้านกายภาพ โดยมีอาคารเรียน จำนวนห้องเรียน และพื้นที่ของโรงเรียน รวมทั้งอุปกรณ์การเรียนการสอนเหมาะสม และเพียงพอสำหรับให้นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้ใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

2.2 ความพร้อมทางด้านบุคลากร โดยมีอาจารย์ผู้สอนของโรงเรียนที่มีศักยภาพทางวิชาการในสาขาที่สถาบันผลิตครูส่งนิสิตไปฝึกสอน ที่จะให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านวิชาการ ทั้งการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และการปฏิบัติงานครูได้อย่างดี

2.3 มีความพร้อมในการให้ความร่วมมือกับสถาบันผลิตครู โดยมีนโยบายของโรงเรียนในด้านนี้อย่างชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีระบบหรือแนวทางปฏิบัติในการเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูศึกษาศาสตร์ อย่างชัดเจน

2.4 ข้อพิจารณาอื่นๆ เช่น ที่ตั้งของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่ห่างจากมหาวิทยาลัยมากเกินไป มีความปลอดภัยเพียงพอ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ แก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามสมควร

ในการวิจัยครั้งนี้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เข้าร่วมโครงการวิจัย มีบริบทที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยทั้ง 5 โรงเรียน เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) โดยเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ (มีนักเรียนมากกว่า 3,000 คน)

บริบทเฉพาะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

### 1. การบริหารจัดการของโรงเรียน

โรงเรียนฝึกประสบการณ์ฯ ได้วางระบบการดำเนินงานด้วยการฝึกประสบการณ์ร่วมกับสถาบันผลิตครู โดยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ (บางโรงเรียนเป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ) เป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมด โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- 1.1) ติดต่อประสานงานกับสถาบันผลิตครู
- 1.2) ดำเนินการจัดปฐมนิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 1.3) ประสานกับกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อกำหนดอาจารย์พี่เลี้ยงในการดูแลนิสิตฝึกประสบการณ์ฯ
- 1.4) กำกับดูแลในการฝึกประสบการณ์ฯของนิสิตในดำเนินการด้วยความเรียบร้อยและบรรลุจุดมุ่งหมาย
- 1.5) ร่วมกับสถาบันผลิตครูในการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาการ ทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย
- 1.6) ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 1.7) ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการฝึกประสบการณ์ฯทั้งกับโรงเรียนและสถาบันผลิตครู

### 2. การดำเนินงานในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้

การดำเนินงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นผู้รับผิดชอบนิสิตฝึกประสบการณ์ฯ โดยตรง มีประเด็นสำคัญดังนี้

- 2.1) การปฐมนิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้เข้าใจอย่างลึกซึ้งชัดเจนเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตัวและการวางตัวของนิสิต วัฒนธรรมองค์กร และถามข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2.2) กำหนดอาจารย์พี่เลี้ยงในการดูแลนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยการกำหนดอาจารย์พี่เลี้ยงที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในระดับชั้นนั้น ๆ ซึ่งมอบหมายให้นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ปฏิบัติการสอน และนิสิตส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้นเรียนร่วมกับครูพี่เลี้ยงด้วย
- 2.3) การมอบหมายและการให้คำปรึกษาแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยยึดหลักการว่า นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ต้องได้เรียนรู้จากครูจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และไม่ใช่ผลภาระงานทั้งหมดของครูพี่เลี้ยงให้กับนิสิต และควรให้ความช่วยเหลือนิสิตเกี่ยวกับการ

แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนิสิตอย่างเหมาะสม รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน เพื่อให้ นิสิต ได้พัฒนาความเป็นครูที่ดีต่อไปในอนาคต

2.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิตยึดเกณฑ์การประเมินนิสิตตามที่สถาบันผลิตครูกำหนด

2.5) การติดต่อประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์ ในเรื่องการปฏิบัติงานของนิสิต ปัญหาต่างๆ และการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต ซึ่งเป็นการปรึกษาหารือร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ ในระหว่างที่อาจารย์นิเทศก์จากสถาบันผลิตครูไปให้การนิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่โรงเรียน

### 3. การพัฒนาครูพี่เลี้ยงของโรงเรียน

การพัฒนาครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนมีความแตกต่างกับการเตรียมความพร้อมและบริบทเฉพาะโรงเรียนแต่ละแห่ง แต่มีจุดมุ่งหมายในลักษณะเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้กับครูพี่เลี้ยง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียน และการให้ความช่วยเหลือนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพนิสิต

### 3. บริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีพันธกิจสำคัญคือ การจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐาน การศึกษาชาติ โดยมียุทธศาสตร์ที่เป็นการยกระดับคุณภาพของผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากล กลุ่มเป้าหมาย คือ ประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในลักษณะดังกล่าวนี้จึงมีกลยุทธ์ที่สำคัญคือ (1) สร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้มีคุณภาพโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม (2) ปฏิรูปการเรียนรู้โดยยึดคุณธรรม นำความรู้ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้เรียน ให้เรียนเต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้ใช้รูปแบบการดำเนินงานโดยคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้บริหารสูงสุด ที่จะดำเนินงานร่วมกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ จึงได้มีการประสานกับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานการศึกษาภาครัฐ และสถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน เป็นต้น

จากบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว ได้เชื่อมโยงมาสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู ในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในลักษณะของการให้การส่งเสริม สนับสนุนในลักษณะต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานในการเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม อาจะยังมีความไม่ชัดเจนอยู่บ้างในเรื่องบทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แต่จากการที่ได้ติดต่อประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสถาบันผลิตครู ทำให้ได้แนวทางของบริบทเครือข่ายร่วมกันได้ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งมองเห็นแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกันได้ชัดเจนขึ้นด้วย

โรงเรียนมีความแตกต่างในเชิงบริบทในประเด็นต่อไปนี้

1. บทบาทของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งครูพี่เลี้ยงบางคนมีความบกพร่องในการทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงโดยเฉพาะการมอบภาระงานทั้งหมดให้กับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และไม่ได้เข้าร่วมสังเกตการสอนกับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนั้น ในบางกรณีอาจารย์นิเทศก์จากสถาบันผลิตครู ไม่ได้ไปเยี่ยมและนิเทศนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่โรงเรียน จึงขาดการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างครูพี่เลี้ยงกับอาจารย์นิเทศก์ในการให้คำปรึกษาแนะนำและการให้ความช่วยเหลือนิสิต

2. การประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครูกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนใหญ่ สถาบันผลิตครูเป็นผู้ติดต่อกับทางโรงเรียน เพื่อแจ้งกำหนดการต่างๆ ระเบียบปฏิบัติ การเข้าประเมินผลและอื่นๆ ไปทางโรงเรียน ซึ่งในบางครั้งอาจไม่สอดคล้องกับปฏิทินการดำเนินงานของโรงเรียนที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องร่วมดำเนินงาน ทำให้ไม่สะดวกในการที่โรงเรียนจะอนุญาตให้นิสิตมาสัมมนา เป็นต้น

3. การพัฒนาครูพี่เลี้ยงของโรงเรียน ทางโรงเรียนเน้นในเรื่องการใช้เทคโนโลยี การอบรมให้ความรู้เรื่อง Internet, Website, การจัดทำสื่อการสอน, ICT, E-Book, E-learning เป็นต้น เนื่องจากโรงเรียนมีความพร้อมทางด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ทางด้านนี้

4. การจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียน ทางโรงเรียนมีศักยภาพและความพร้อมในการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียน ในขณะที่ทางโรงเรียน ยังไม่สามารถที่จะตั้งเป็นศูนย์ได้ จึงเพียงแต่กำหนดตัวบุคคล หรือคณะกรรมการ เพื่อรับผิดชอบในเรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

จึงเห็นได้ว่า บริบทของเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นั้น มีบริบทในเชิงโครงสร้างที่ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในฐานะที่เป็นสถาบันผลิตครู โรงเรียน

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแต่ละหน่วยงานดังกล่าวจะมีบทบาทในเชิงระบบการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะพันธกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน อย่างไรก็ตามเมื่อบูรณาการนำมาเข้าด้วยกันแล้ว จะเป็นภาพรวมของบริบทของเครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถดำเนินงานร่วมกัน ในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ให้กับนิสิต พร้อมๆ ไปด้วยการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียน

### เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

**1. แบบสนทนากลุ่ม** สำหรับการจัดสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การจัดการประสบการณ์วิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนาครูระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1.1) คณะผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ที่ได้ดำเนินการผ่านมา ลักษณะและการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อนำมากำหนดประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

1.2) คณะผู้วิจัยสร้างแบบสนทนากลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ซึ่งแบบสนทนากลุ่มจะครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ สภาพปัญหา ปัจจัยและเงื่อนไขของการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์รวมทั้งแนวทางการแก้ไขในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้

1.3) คณะผู้วิจัยนำแบบสนทนากลุ่มไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

**2. แบบสัมภาษณ์** ใช้สำหรับการศึกษาข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ตลอดจนแนวคิดและรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ที่ได้ดำเนินการผ่านมา แนวคิด รูปแบบ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในเครือข่ายการเรียนรู้

2.2) กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ แนวคิด รูปแบบ และการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานใน เครือข่ายการเรียนรู้

2.3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. กระดานสนทนา (webboard) ซึ่งได้สร้างขึ้นอยู่ในเว็บไซต์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (www.edu.ku.ac.th) ใช้สำหรับติดต่อสื่อสารและ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้ ประสบการณ์ ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างสถานบันผลิตครู หน่วยงาน และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็น กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งกระดานสนทนานี้สามารถใช้ติดต่อสื่อสาร ได้ในตลอดเวลาและทุก สถานที่

#### การดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ การ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ และการจัดการความรู้
2. สังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์และการ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้
3. ประสานงานและดำเนินการคัดเลือกสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดตั้งเป็นเครือข่ายการเรียนรู้
4. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ คัดเลือกไว้โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพศึกษาศาสตร์ สภาพปัญหา ปัจจัยและเงื่อนไขของการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาสาครรรวมทั้งแนวทางการแก้ไขในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และ แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้
5. จัดทำกรอบแนวคิดการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาสาครรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามองค์ ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ และตามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็น กลุ่มเป้าหมาย

6. จัดประชุมชี้แจง กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กำหนดบทบาท รูปแบบการดำเนินงาน และแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนกับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

7. ร่วมกับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในการวางแผนการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

8. จัดประชุมติดตามความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคในการจัดตั้งและการวางแผนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

9. จัดทำรายงานสรุปแนวทางการจัดเครือข่ายและรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะและรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะและรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้

- 1.1 ผลการวิเคราะห์บริบทการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้
- 1.2 การสร้างความตระหนักและการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานเครือข่าย
- 1.3 การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างองค์กร
- 1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กร
- 1.5 การจัดการความรู้ของเครือข่ายการเรียนรู้



## 1.1 ผลการวิเคราะห์บริบทการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ฯ

จากการวิเคราะห์บริบทการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ฯ พบว่า การดำเนินการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นมาตรฐานสำคัญในการผลิตครู ซึ่งสถาบันผลิตครูได้จัดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครูเป็นเวลา 1 ปีในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การจัดประสบการณ์วิชาชีพจะประสบความสำเร็จจึงต้องการความร่วมมือจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการครูที่เลี้ยงที่จะดูแลและให้คำแนะนำกับนักศึกษาครู และจัดผู้ประสานงานของโรงเรียนเพื่อดำเนินการต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนการจัดประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการเป็นโรงเรียนร่วมผลิตครู การที่ครูที่เลี้ยงได้รับภาระงานให้คำปรึกษากับนิสิตครูร่วมกับอาจารย์พิเศษจากสถาบันผลิตครู เป็นโอกาสที่จะได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆที่นำไปสู่นิสิตครูเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ประสบการณ์ที่อาจารย์ที่เลี้ยงสามารถให้คำปรึกษานิสิตครูสามารถที่จะถ่ายทอดไปสู่การพัฒนาการสอนของตนเองและการให้คำปรึกษากับอาจารย์อื่นๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนด้วย กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูโดยตรงมิใช่เป็นเพียงกระบวนการหนึ่งในการผลิตครูเท่านั้น ภาระงานของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรได้รับทราบโดยหน่วยงานต้นสังกัดคือสำนักงานเขตพื้นที่ที่จะให้การสนับสนุน โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการดำเนินการดังกล่าว รวมทั้งจัดการระงำนดังกล่าวเป็นงานสำคัญของโรงเรียน การดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพแก่นิสิตครูดังกล่าวจึงเป็นความร่วมมือกันระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามบทบาทของแต่ละฝ่ายจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่จะทำให้การดำเนินงานนี้ประสบความสำเร็จ อันจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรีและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงได้จัดดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูนี้ขึ้น

## 1.2 การสร้างความตระหนักและการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานเครือข่าย

จากการศึกษาเอกสาร การพบผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า

1.2.1) สถาบันผลิตครูมีความต้องการที่จะได้แหล่งประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสมในการฝึกประสบการณ์ที่หลากหลายให้กับนิสิตปฏิบัติงานครูทั้งในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนรายวิชาที่ฝึกประสบการณ์อันประกอบด้วยการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการสอนตามแผนการ

จัดการเรียนรู้ การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการปฏิบัติงานครูและการสร้างเสริมบุคลิกภาพและเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยผ่านการให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศจากสถาบันผลิตครู และอาจารย์พี่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.2.2) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความต้องการให้นิสิตจากสถาบันผลิตครูเข้ามาฝึกประสบการณ์เนื่องจากเป็นการให้ความร่วมมือกับสถาบันผลิตครูให้การจัดประสบการณ์ให้นิสิต อาจารย์พี่เลี้ยงเห็นประโยชน์ในการให้ความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์ จากการที่มีนิสิตมาฝึกปฏิบัติงานครู เนื่องจากจะได้รับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนและได้มีนิสิตที่มาช่วยการปฏิบัติงานครู

1.2.3) เขตพื้นที่การศึกษา เห็นความจำเป็นที่จะสนับสนุนให้โรงเรียนในพื้นที่เป็นแหล่งในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเป็นโอกาสที่จะได้พัฒนาครูประจำการให้มีความสามารถในการนิเทศการสอนร่วมกับสถาบันผลิตครู และเห็นความจำเป็นว่าหากสถาบันผลิตครูได้ติดต่อกับเขตพื้นที่ในการเลือกโรงเรียนให้กับนิสิตของสถาบันผลิตครูเขตพื้นที่ที่สามารถที่แนะนำโรงเรียนที่เหมาะสมในการเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ในสาระการเรียนรู้ต่างๆ ได้เหมาะสมขึ้น และทำให้ได้ข้อแนะนำในการเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงที่เหมาะสม เนื่องจากเขตพื้นที่มีข้อมูลจากศึกษานิเทศในการนิเทศการสอนของครูอยู่แล้ว จะสามารถให้คำแนะนำกับสถาบันผลิตครูได้เหมาะสมขึ้น

จากการวิเคราะห์บริบทและศึกษาความต้องการในการจัดเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู จึงสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูได้ดังนี้

- (1) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพครู
- (2) เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้ในการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู

### 1.3 การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างองค์กร

จากการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบันผลิตครูและผู้บริหาร โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่พบว่า ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู ในรูปแบบเครือข่าย สรุปได้ว่า เครือข่ายในการผลิตและพัฒนาครูที่ได้มีการดำเนินการมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะที่หนึ่ง เครือข่ายภายใน และลักษณะที่สอง เครือข่ายภายนอก โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1.3.1 **เครือข่ายภายใน** มีลักษณะเป็นการร่วมมือและช่วยเหลือกันเองภายในโรงเรียน ได้แก่ เครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนและเครือข่ายศิษย์เก่า เพื่อช่วยสอนเสริมให้แก่ นักเรียนและครูในโรงเรียน ตามความสามารถและความเชี่ยวชาญ เช่น การประกอบธุรกิจ การประดิษฐ์ดอกไม้ เป็นต้น

1.3.2 **เครือข่ายภายนอก** การดำเนินการผลิตและพัฒนาครูในรูปแบบเครือข่ายภายนอกจำแนก ได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่หนึ่ง เครือข่ายระหว่างโรงเรียน และประเภทที่สอง เครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับสถาบันผลิตครู โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1.3.2.1) **เครือข่ายระหว่างโรงเรียน** เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือและช่วยเหลือกันระหว่างโรงเรียน เพื่อช่วยเหลือกันทางวิชาการและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน เครือข่ายโรงเรียน คู่สหกิจ เพื่อจัดทำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายร่วมกันและแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างโรงเรียน รวมทั้งเพื่อให้มีการให้บริการทางวิชาการระหว่างกัน

1.3.2.2) **เครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับสถาบันผลิตครู** เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อร่วมมือและช่วยเหลือในการพัฒนาครูตามความถนัดและความเชี่ยวชาญของสถาบันอุดมศึกษา เช่น การจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และการวิจัยในชั้นเรียน

นอกจากนั้น ผู้เข้าร่วมสัมมนา ยังได้นำเสนอปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานเครือข่าย ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย

(1) ความพร้อมและความเต็มใจให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันของบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย เช่น ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และสถาบันอุดมศึกษา

(2) การยอมรับซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะในโรงเรียนระดับเดียวกัน โดยเชื่อว่าทุกโรงเรียนมีความเก่ง

(3) ความใจกว้าง ไม่คิดถึงกำไร ขาดทุนในการแบ่งปันและใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนร่วมกัน

#### 1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กร

จากการสังเกตการใช้ Website ของคณะศึกษาศาสตร์ มีข้อมูลของศูนย์ประสานการณ์วิชาชีพ เกี่ยวกับรายวิชาประสานการณ์วิชาชีพ การประเมินการวิจัยในชั้นเรียน และปฏิทินการฝึกสอนภาคปลาย ปีการศึกษา 2552 ซึ่งมีผู้เข้าชม ณ วันที่ 11 กันยายน 2552 จำนวน 356, 936 และ 249 ครั้ง ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีกระดานข่าวที่สามารถใช้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในหัวข้อ เทคนิคการให้คำปรึกษา

นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การเตรียมนิสิตในการทำวิจัยในชั้นเรียน การสัมมนาอาจารย์พี่เลี้ยง การร่วมคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ตลอดจน ประเด็นนิสิตทำวิจัยในชั้นเรียนแบบกลุ่มได้หรือไม่ ซึ่งมีผู้เข้ามาอ่านและมาถามตอบอย่างต่อเนื่อง

จากการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์พี่เลี้ยงพบว่า มีอาจารย์พี่เลี้ยงบางคนที่ยังไม่ถนัดในการใช้การสื่อสาร โดยผ่านกระดานข่าว ซึ่งยังต้องการการสื่อสารทางตรงผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นระยะกับอาจารย์นิเทศและศูนย์ประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์

### 1.5 การจัดการความรู้ของเครือข่ายการเรียนรู้

จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์พี่เลี้ยงจากโรงเรียนในเครือข่ายวิจัย 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ โรงเรียนสตรีนันทบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนปากเกร็ด และโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี ได้ร่วมกันอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต มีสาระสำคัญดังนี้

#### 1.5.1 การดำเนินงานที่มีผลให้นิสิตประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตประกอบด้วย การดำเนินงานที่สำคัญหลายประการซึ่งสามารถจำแนกตามช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้ดังนี้

1.5.1.1 ก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โรงเรียนมีการปฐมนิเทศและการดำเนินการเพื่อให้นิสิตได้ข้อมูลหรือมีการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ นโยบายและกฎระเบียบโรงเรียน การลงชื่อมาปฏิบัติงาน การแต่งกาย เพื่อให้นิสิตปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสมขณะฝึกประสบการณ์ที่โรงเรียน
- 2) นักเรียน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน เพื่อให้นิสิตสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ให้ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนา นักเรียนได้เต็มตามศักยภาพในที่สุด
- 3) งานครู ได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การประพาดคิดเป็นแบบอย่างที่ดี หน้าที่ของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การวัดและประเมินผลการเรียน
- 4) การเลือกรายวิชาฝึกประสบการณ์ที่ตรงกับความถนัดของนิสิตฝึกประสบการณ์

### 1.5.1.2 ระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีการดำเนินการดังนี้

- 1) การสังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การสอน โดยให้ครูพี่เลี้ยงดำเนินการสอนตามขั้นตอนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นิสิตจะฝึกประสบการณ์ เพื่อให้ได้ตัวอย่างของการสอนที่เป็นไปตามขั้นตอนของกลุ่มสาระ
- 2) การฝึกปฏิบัติงานครู โดยการให้นิสิตฝึกประสบการณ์ทำหน้าที่สอน เข้าร่วมกิจกรรมโรงเรียน และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยฝึกปฏิบัติงานครูเช่นเดียวกับครูประจำการ เพื่อให้นิสิตได้เรียนรู้และได้ประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับงานครูจากการทำงานจริง
- 3) การนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ได้สังเกตการสอน และให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงการสอน บทบาท การวางตน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่นิสิต โดยในระยะแรกของการฝึกประสบการณ์จะใช้การนิเทศทุกครั้ง และลดความถี่ของการนิเทศลงเมื่อนิสิตมีประสบการณ์การสอนมากขึ้น โดยครูพี่เลี้ยงจะให้คำแนะนำเชิงเทคนิคตามสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้นิสิตนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน
- 4) การให้คำปรึกษาแนะนำโดยรุ่นพี่ที่เคยฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาก่อน เพื่อให้นิสิตได้ปรึกษาปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา และศึกษาตัวอย่างจากรุ่นพี่ ซึ่งอยู่ในวัยที่ไม่แตกต่างกันมากและมีความรู้ประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกับนิสิต

### 1.5.2 การดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูในระยะต่อไป

ผู้เข้าร่วมการประชุมมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า

- 1.5.2.1) เครือข่ายควรจะมีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกันผ่านทางกระดานข่าวที่คณะศึกษาศาสตร์จัดทำขึ้น
- 1.5.2.2) เครือข่ายควรมุ่งเน้นการพัฒนานิสิต อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
- 1.5.2.3) เครือข่ายควรมีการจัดแสดงผลงานของนิสิต เพื่อให้นิสิตนำเสนอผลงานจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

## **ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู**

### **2.1 บทบาทของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในเครือข่ายการเรียนรู้**

ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์มีการดำเนินการในเครือข่ายการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนิสิต การดำเนินการเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวมีดังนี้

#### **2.1.1) รูปแบบการบริหารงานของศูนย์**

คณะศึกษาศาสตร์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ คือ ประธานคณะกรรมการ กรรมการประกอบด้วยผู้แทนสาขาวิชาต่างๆ ในระดับปริญญาตรี 6 สาขา ได้แก่ สาขาการสอนวิทยาศาสตร์ สาขาการสอนคณิตศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาสุขศึกษา สาขาวิชาคหกรรมศึกษา และสาขาวิชาธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา รวม 6 คน ประธานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพโรงเรียนสาธิตฯ ซึ่งทำหน้าที่เป็นห้องปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต 1 คน และหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ โครงสร้างของคณะกรรมการนี้เป็นโครงสร้างของเครือข่ายการเรียนรู้ภายในคณะศึกษาศาสตร์ ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจ และการให้ความร่วมมือกันในการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้คณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่วางแผนการทำงาน ดำเนินงานควบคุมและติดตามให้การดำเนินงานของศูนย์ฯ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งในการประสานงานภายในและภายนอกคณะศึกษาศาสตร์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ด้วยกัน ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียนสาธิตฯ และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพภายนอก และระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยงกับนิสิตในระหว่างที่นิสิตออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

#### **2.1.2) ลักษณะการดำเนินงาน**

การจัดทำเอกสารการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ประกอบด้วย คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สมุดบันทึกข้อมูลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คู่มือแฟ้มสะสมงาน และคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีจุดประสงค์ให้อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และนิสิตเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน รวมทั้งได้แนวทางในการปฏิบัติงานในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2.1.3) การประสานงานระหว่างคณะศึกษาศาสตร์กับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่รับ นิสิตไปฝึกปฏิบัติการสอนและการทำงานวิจัยในชั้นเรียน ดำเนินการในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

2.1.3.1) การส่งเอกสารเพื่อแจ้งรายละเอียดการส่งนิติตออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2.1.3.2) การส่งนิติตไปโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยอาจารย์นิเทศก์พร้อมส่ง เอกสารประกอบด้วย หนังสือส่งตัว รายชื่อนิติตและอาจารย์นิเทศก์ ปฏิทินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คู่มือเพิ่มประสบการณ์ รายละเอียดการขออนุญาตให้นิติตกลับ มหาวิทยาลัยเพื่อประชุมอภิปราย 2 ครั้ง

2.1.3.3) การเยี่ยมสถาบันการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและนิติตโดยคณะกรรมการ บริหารศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะกรรมการเป็นผู้ออกไปเยี่ยมสถาบัน และนิติต ณ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภาคเรียนละ 1 ครั้งในช่วงเดือนแรกของการส่งนิติตไป ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยคณะกรรมการฯ จะพบกับผู้บริหาร อาจารย์หัวหน้าหมวดวิชา และครูพี่ เลี้ยงเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพฯ

2.1.4) การเชิญผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเข้าร่วมประชุม สัมมนาในโครงการต่างๆ ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในแนวทางการให้ คำปรึกษานิติต และพัฒนาศักยภาพครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ได้แก่

2.1.4.1) การประชุมสัมมนาผู้บริหาร โรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์การฝึก ประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การให้การศึกษาแก่นิติตฝึก ประสบการณ์ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ในการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การหา แนวทางร่วมกันในการปรับปรุงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและร่วมมือกัน ในการให้การศึกษา นิติต เป็นการนำเสนอผลการประเมินรายวิชาโดยศูนย์ ฯ และการประชุมกลุ่มย่อย ระหว่างครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์

2.1.4.2) การประชุมสัมมนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ในการให้คำปรึกษานิติตในการทำวิจัย ในชั้นเรียนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน กิจกรรมในการประชุมเป็นการฟังวิทยากรบรรยายและการ ประชุมกลุ่มย่อยตามสาขาวิชาเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการให้คำปรึกษานิติต

2.1.4.3) การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับครูพี่เลี้ยง เรื่อง การพัฒนาจิตตปัญญาเป็นโครงการที่ช่วยพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้สามารถรู้จักและเข้าใจตนเองและผู้อื่น รู้จักฟังอย่างใคร่ครวญ มีสติ มีเหตุผล

### 2.1.5 สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานเครือข่าย

จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้กับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า แนวทางการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จ มีดังนี้

2.1.5.1) องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีผู้แทนของทุกสาขาวิชาเข้าร่วมเป็นกรรมการ เป็นการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

2.1.5.2) สาขาวิชาเข้ามามีบทบาทและรับผิดชอบในการจัดประชุมสัมมนานิตติระหว่างการฝึกประสบการณ์จำนวน 2 ครั้งมากขึ้น

2.1.5.3) การสร้างความเข้าใจระหว่างครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์เพื่อให้สามารถให้คำปรึกษานิตติในแนวทางเดียวกัน

2.1.5.4) การสื่อสารโดยตรงระหว่างศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นไปอย่างสม่ำเสมอผ่านสื่อหลากหลายรูปแบบ เช่น หนังสือราชการ โทรศัพท์ Webboard และการประชุมร่วมกัน

2.1.5.5) การสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในการให้การศึกษา นิตติบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้วยความเท่าเทียมกัน ในบทบาทหน้าที่ที่ต่างกัน และมีประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพครู

2.1.5.6) การสร้างความตระหนักร่วมกันถึงเป้าหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือความสำเร็จของนิสิตที่มีความรู้ ความสามารถในการสอนและการปฏิบัติงานครูตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

## 2.2 บทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในเครือข่ายการเรียนรู้

ผลจากการสัมมนา การจัดสนทนากลุ่ม (focus group) ที่โรงแรมริชมอนด์ นนทบุรี ในวันที่ 29 กรกฎาคม 2552 และที่คณะศึกษาศาสตร์ ในวันที่ 9 กันยายน 2552 ผลการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารและ



ครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้ทราบบทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ในเครือข่ายการเรียนรู้ ดังนี้

2.2.1) การกำหนดผู้ประสานงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ มีการกำหนดผู้ประสานงานใน 3 ลักษณะดังนี้

- (1) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการของโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ
- (2) กลุ่มงานบริหารวิชาการและแผนงานของโรงเรียน โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงาน
- (3) จัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของโรงเรียนในการประสานงานกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

2.2.2) จัดปฐมนิเทศนิสิต เพื่อให้ นิสิต ได้รู้จักคณะผู้บริหาร ครูอาจารย์และบุคลากรของโรงเรียนและชี้แจงนโยบาย ข้อกำหนด กฎเกณฑ์และมารยาทต่าง ๆ ที่ควรควรทราบ

2.2.3) จัดประสบการณ์วิชาชีพครูให้นิสิต โดยกำหนดรายวิชา ระดับชั้น และจำนวนชั่วโมงการสอนให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมอบหมายให้กลุ่มสาระฯ และนิสิตร่วมกันพิจารณาตามความเหมาะสมโดยพิจารณาจากความสนใจและความถนัดและความสามารถพิเศษของนิสิตและความประสงค์ของครูพี่เลี้ยงและมอบหมายภาระงานให้นิสิตเหมือนเป็นครูคนหนึ่งของโรงเรียน เช่น ดำเนินงานกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนตามที่โรงเรียนมอบหมาย ดังคำกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนที่ว่า

“ทำหน้าที่ทุกอย่างเหมือนครู มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน และทำหน้าที่ที่โรงเรียนมอบหมาย เช่น ครูประจำชั้น ดูแลนักเรียน ช่วยงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน”

2.2.4) โรงเรียนมีการจัดการนิเทศภายในเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสามารถให้คำปรึกษานิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังคำกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนที่ว่า

“โรงเรียนของเรามีการนิเทศภายใน โดยให้รองวิชาการฯ และหัวหน้ากลุ่มสาระฯ เข้าไปสังเกตการสอนและการนิเทศในชั้นเรียนในขณะที่นิสิตดำเนินการสอน”

“ที่โรงเรียนใช้การนิเทศครูพี่เลี้ยง ประชุมครูพี่เลี้ยงให้แนวทางในการให้คำปรึกษานิสิตฝึกสอน”

## 2.3 บทบาทของครูที่เลี้ยงในเครือข่ายการเรียนรู้

ผลจากการสัมมนาการจัดการความรู้การจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ณ คณะศึกษาศาสตร์ ในวันที่ 9 กันยายน 2552 ผลการสัมภาษณ์ครูที่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้ทราบบทบาทของครูที่เลี้ยงในเครือข่ายการเรียนรู้ ดังนี้

2.3.1) คุณและให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ แก่นิสิต เช่น แนะนำให้นิสิตรู้จักผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรของโรงเรียน ระบบการบริหารงานของโรงเรียน ระเบียบวินัยข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน ชี้แจงให้นิสิตเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียน ขอบเขต หน้าที่ของครู การปฏิบัติตน การจัดการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียน ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ว่า

"เราต้องให้นิสิตรู้จักความเป็นมาของโรงเรียน รู้จักผู้บริหาร นโยบายและกฎระเบียบของโรงเรียน เพื่อนิสิตจะได้ปฏิบัติตนได้เหมาะสม ไม่เกิดปัญหาขึ้นในภายหลัง"

2.3.2) จัดหาที่นั่งทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมให้นิสิต ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ว่า

"เด็กก็ทำหน้าที่เหมือนครู ทางกลุ่มสาระของเราได้จัดที่ทำงานให้นิสิตไว้ในห้องพักครู และถ้านิสิตต้องการอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน ก็สามารถบอกผ่านมาที่ครูที่เลี้ยงได้"

2.3.3) ให้นิสิตสังเกตการสอนในสัปดาห์แรก ก่อนลงมือปฏิบัติการสอนจริง โดยอาจให้สังเกตการสอนของครูที่เลี้ยงโดยตรง หรือครูคนอื่นที่สามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่นิสิต เพื่อให้นิสิตเกิดการเรียนรู้ อันจะเป็นแนวทางการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อนิสิต ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ว่า

"ในสัปดาห์แรกที่สอนให้นิสิตดูเป็นตัวอย่างก่อน จะได้เห็นวิธีการสอน การคุมชั้นเรียน บรรยากาศห้องเรียนตามสภาพจริง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนสอนจริง"

2.3.4) จัดให้นิสิตได้ปฏิบัติงานการสอน และสังเกตการสอนของนิสิตในชั้นเรียน พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของนิสิต ดังคำกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนที่ว่า

"ครูที่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมายจะเฝ้าสังเกตและให้คำปรึกษานิสิตฝึกสอนในการปฏิบัติงาน และอยู่ในความดูแลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้"

2.3.5) ตรวจสอบแผนการสอนของนิสิตล่วงหน้าก่อนสอนอย่างน้อย 1 สัปดาห์ ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาแก่นิสิตในการพัฒนาแผนการสอนและพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ว่า

"ครูที่เลี้ยงต้องตรวจแผนการสอนก่อนล่วงหน้าดูว่านิสิตวางแผนอย่างไร ดีหรือไม่ดี จะได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ตอนไปสอนจริงจะได้ไม่มีปัญหา นิสิตจะได้มีความมั่นใจ โดยมากนิสิตจะส่งให้ตรวจก่อนประมาณ 1 สัปดาห์"

2.3.6) จัดให้นิสิตได้มีโอกาสร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น งานกิจกรรมชุมชน และกิจกรรมโรงเรียน เช่น การเข้าร่วมประชุมกับคณะครูในกลุ่มสาระฯ เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นต้น

2.3.7) ช่วยแนะนำ ส่งเสริม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นิสิต เพื่อพัฒนาเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และการปฏิบัติตนตามระเบียบข้าราชการครูและจรรยาบรรณครู ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ว่า

"ครูที่เลี้ยงต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกเรื่องให้นิสิตได้เห็น จะได้เอาอย่าง และรักในวิชาชีพครู"

2.3.8) ประเมินผลความก้าวหน้าทางด้านพฤติกรรมการสอน ได้แก่ การสอนตลอดภาคเรียนของนิสิต การทำแผนการสอน ความรับผิดชอบของนิสิต ดังคำกล่าวของผู้บริหาร โรงเรียนที่ว่า

"ครูที่เลี้ยงจะเข้าห้องสังเกตการสอนของนิสิต พิจารณาจากบุคลิกภาพ การใช้ภาษาในการสื่อสารกับนักเรียน ความถูกต้องในเนื้อหาวิชาที่สอน ตามรายการในแบบประเมินของมหาวิทยาลัย"

2.3.9) รายงานเกี่ยวกับนิสิตให้อาจารย์นิเทศและศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ได้ทราบเพื่อการประเมินผลอย่างถูกต้อง

2.3.10) ร่วมมือกับอาจารย์นิเทศก์ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของนิสิต เช่น นิสิตแต่งกายไม่เหมาะสม ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ระบุว่า

"นิสิตที่สอนวิชาพลศึกษาแต่งชุดพลศึกษามาจากบ้าน ไม่แต่งชุดนิสิต ดูไม่เรียบร้อย จึงแนะนำว่าควรแต่งชุดนิสิตมาก่อนแล้วเมื่อถึงเวลาสอนจึงเปลี่ยนเป็นชุดพลศึกษา"

นิสิตมาโรงเรียนสายเกินเวลาที่กำหนด ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ระบุว่า

"มีนิสิตบางคนมาโรงเรียนสาย บางครั้งให้เพื่อนเซ็นชื่อแทนให้ จึงว่ากล่าวตักเตือน"

การวางตัวในฐานะครูที่ไม่เหมาะสม ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ระบุว่า

"วัยของนิสิตจะใกล้เคียงกับนักเรียนมาก ทำให้เกิดความสนิทสนม วางตัวไม่เหมาะสม ให้นักเรียนเรียกชื่อเล่นของนิสิต"

2.3.11) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูที่เลี้ยงด้วยกัน โดยใช้การจัดการความรู้ในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ฯ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอน การให้คำปรึกษานิสิต การจัดการชั้นเรียน ฯลฯ ดังคำกล่าวของครูที่เลี้ยงที่ว่า

"พวกเราคุยกันอยู่ตลอดเวลา เมื่อนิสิตมีปัญหาที่จะช่วยกันหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้นิสิต ถ้าใครมีวิธีดี ๆ และใช้ได้ผลก็บอกกัน และบางครั้งก็นำวิธีการนั้นไปใช้เอง"

## 2.4 บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในเครือข่ายการเรียนรู้

ผลจากการสัมมนาการจัดการความรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ณ คณะศึกษาศาสตร์ ในวันที่ 9 กันยายน 2552 และผลการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ ทำให้ทราบบทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในเครือข่ายการเรียนรู้ ดังนี้

2.4.1) นิเทศการฝึกปฏิบัติการสอนของนิสิต ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

2.4.2) นิเทศการฝึกปฏิบัติงานการสอนของนิสิต โดยตรวจแผนการสอน สังกัดการสอนและบันทึกผลการนิเทศการสอนแต่ละครั้งเพื่อติดตามผลการพัฒนาการสอนของนิสิต ดังคำกล่าวของอาจารย์นิเทศก์ที่ว่า

"การตรวจแผนการสอนของนิสิตเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะได้ทราบว่านิสิตวางแผนการสอนถูกต้องเหมาะสมเพียงใด และการไปนิเทศการสอนของนิสิตแต่ละครั้ง ทำให้ทราบถึงพัฒนาการด้านการสอนของนิสิตและสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข"

2.4.3) ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิต เช่น การลงเวลาปฏิบัติงาน การจัดทำแผนการสอน การจัดทำโครงการพิเศษ ฯ และปรึกษากับอาจารย์ที่เลี้ยงเกี่ยวกับกำหนดการสอนของนิสิตเพื่อจัดทำแผนการสอนของนิสิต

2.4.4) พบนิสิตเป็นกลุ่มและรายบุคคล เพื่อรับทราบปัญหาในการฝึกปฏิบัติงานการสอนในชั้นเรียน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหอย่างสม่ำเสมอ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนมีกิจกรรมมากทำให้เวลาในการเรียนการสอนเหลือน้อย ดังคำกล่าวของอาจารย์นิเทศก์ที่ว่า

"ได้มีการพูดคุยกับนิสิตฝึกสอนที่อยู่ในความดูแลของตนเองเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่พบ อย่างเช่น ปัญหาในเรื่องของการเรียนการสอนที่มีเวลาไม่เพียงพอ โรงเรียนมีกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนค่อนข้างมาก ทำให้เวลาในการเรียนการสอนน้อยลง จึงได้ให้

คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับแผนการสอน และการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับระยะเวลา”

2.4.5) นิเทศและประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง และสังเกตการปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไปของนิสิต พร้อมบันทึกผลการพัฒนาการไว้ทุกครั้ง เพื่อนำมาสรุปประเมินผล

2.4.6) พบกับอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อให้การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังคำกล่าวของอาจารย์นิเทศก์ที่ว่า

“ครูพี่เลี้ยงจะดูแลการปฏิบัติงานของนิสิตตลอดเวลา ในแต่ละครั้งที่ไปนิเทศ จำเป็นต้องพูดคุยกับครูพี่เลี้ยงเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและความประพฤตินิสิต”

2.4.7) พบกับผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อทราบนโยบายของโรงเรียน และเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีตามโอกาสอันควร ดังคำกล่าวของอาจารย์นิเทศก์ที่ว่า

“ไปส่งนิสิตฝึกสอนที่โรงเรียน และได้เข้าร่วมประชุมเพื่อทำความรู้จักกับคณะผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงของโรงเรียน และรับฟังข้อกำหนดและการปฏิบัติตนของนิสิตในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียน”

2.4.8) เข้าร่วมปฐมนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ก่อนส่งนิสิตไปสถาบันการศึกษา เข้าร่วมประชุมอภิปรายระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเข้าร่วมสัมมนาหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2.4.9) ประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งสรุปประเมินผลส่งคณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

2.4.10) เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานประสบการณ์วิชาชีพต่อคณะกรรมการดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

## 2.5 บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้

ผลจากการสัมมนาที่โรงแรมริชมอนด์ นนทบุรี ในวันที่ 29 กรกฎาคม 2552 และที่คณะศึกษาศาสตร์ ในวันที่ 9 กันยายน 2552 และผลการสัมมนาเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นเครือข่ายทำให้ทราบบทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาในเครือข่ายการเรียนรู้ ดังนี้

2.5.1) ส่งเสริมการพัฒนาครูพี่เลี้ยงและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีความพร้อมเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยเขตพื้นที่การศึกษา มอบหมายให้ศึกษานิเทศก์ไปแนะนำครูเกี่ยวกับปัญหาการสอน และเป็นหน่วยงานกลางให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหา

การสอน การพัฒนาผู้เรียน และให้แนวทางการแก้ไขปัญหา ดังคำกล่าวของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ได้กล่าวว่า

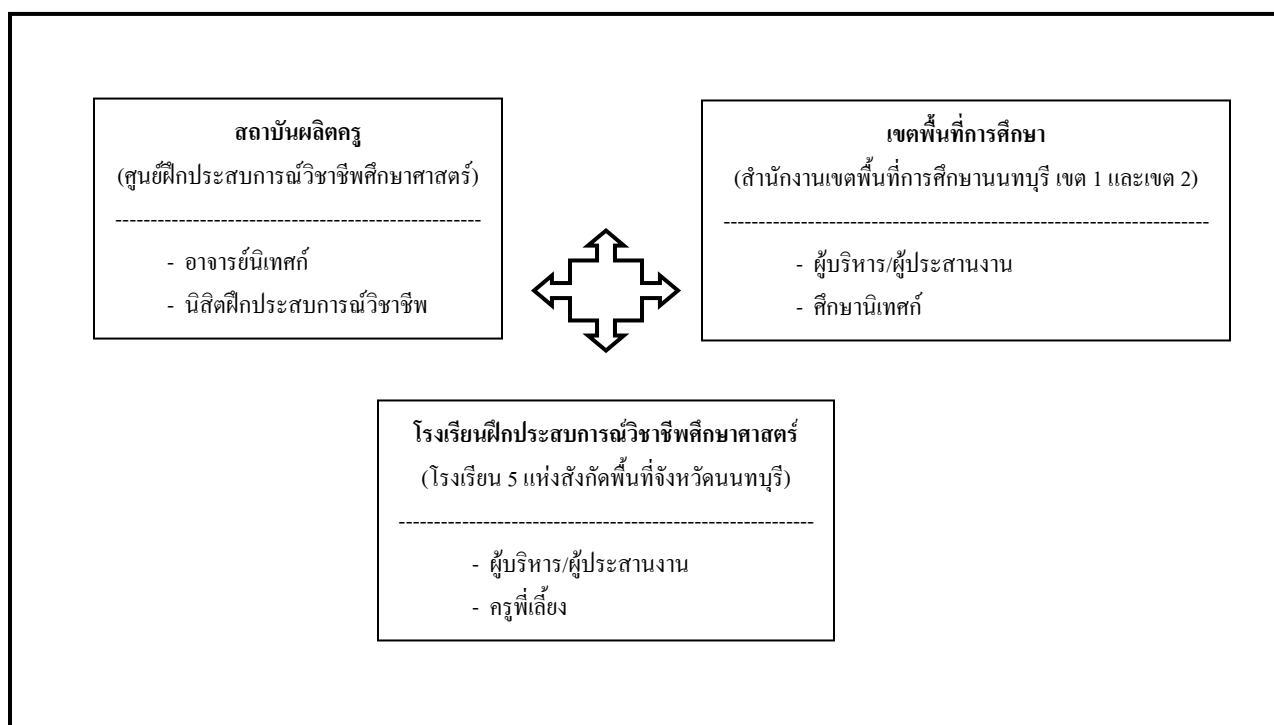
"คิดว่าจะให้มีการศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปแนะนำครูเพิ่ม ซึ่งศึกษานิเทศก์ เป็นครูของครู จึงต้องการให้ศึกษานิเทศก์เข้ามามีส่วนร่วมประสานงานกับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัย เมื่อพบปัญหาการสอนให้นำขึ้นบนเว็บไซต์ ผู้รู้ก็สามารถเข้าเครือข่ายเพื่อตอบปัญหา และครู โดยทั่วไปสามารถเข้ามาอ่านหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้"

2.5.2) ส่งเสริมการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกับสถาบันผลิตครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ โดยอาจทำงานวิจัยร่วมกัน ดังคำกล่าวของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาที่ว่า

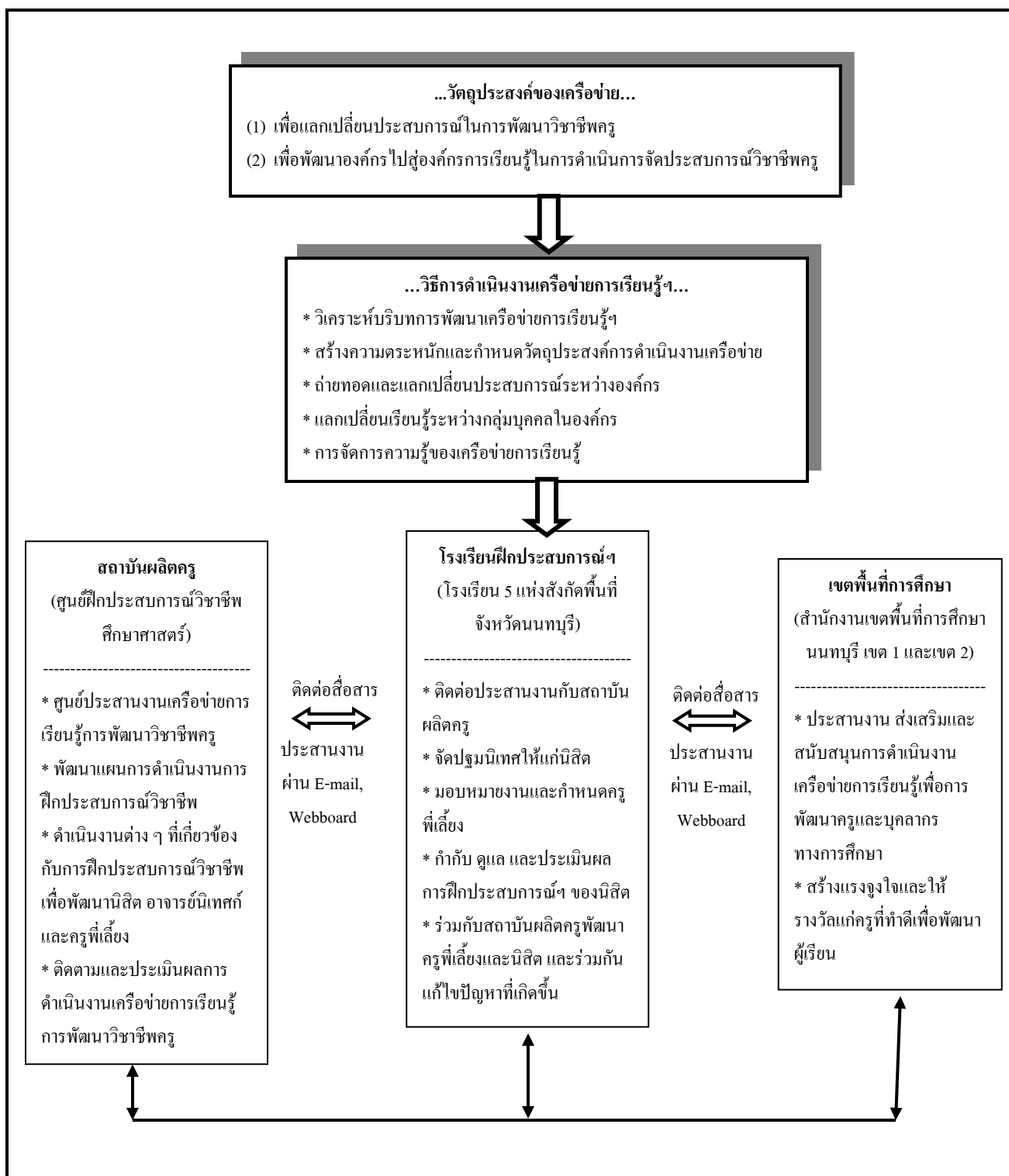
"ในขั้นตอนแรกของการวิจัย เป้าหมายอาจจะได้เพียงเรียนรู้ร่วมกันเท่านั้น แต่ในขั้นตอนที่สอง ควรเป็นงานวิจัยร่วมกันระหว่างบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย และครูประจำการที่โรงเรียน"

### **ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน**

จากผลการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ก่อให้เกิดรูปแบบและการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้



ภาพที่ 4.1 รูปแบบโครงสร้างสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู  
โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 4.2 รูปแบบและการดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู  
โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



จากรูปแบบโครงสร้างสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ และการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ก่อให้เกิดข้อเสนอแนะต่อองค์กรสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ทั้ง 3 ฝ่าย ดังนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัย/สถาบันผลิตครู

เพื่อให้การดำเนินงานทั้งในขั้นตอนการสร้าง การดำเนินงาน และการพัฒนาเครือข่ายเกิดความยั่งยืนมีประสิทธิภาพ สถาบันผลิตครูควรดำเนินการดังนี้

3.1.1) สถาบันผลิตครูควรกำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่มีนิสิตฝึกสอน และบทบาทของอาจารย์นิเทศในการดำเนินงานเครือข่ายให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม

3.1.2) สถาบันผลิตครูควรสร้างความเข้าใจและกำหนดพันธกิจร่วมกันกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ถึงเป้าประสงค์ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ กระบวนการหรือระบบการดูแลนิสิต และการประเมินผล รวมทั้งการมอบหมายผู้ประสานงานจากทั้งสองฝ่าย ให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ในเรื่องกำหนดนโยบายการเลือกโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การมอบหมายนิสิตโดยคำนึงถึงสาขาวิชาหรือจำนวน เพื่อส่งไปแต่ละโรงเรียน การสร้างระบบการดูแลนิสิต เช่น วิธีและสาระในการปฐมนิเทศ การเรียนรู้งานครู การมอบหมายการสอน และการประเมินผล เป็นต้น ควรมีการประชุมทำความเข้าใจกับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์หรือแม่แต่นิสิตฝึกสอนในระยะแรก เพื่อเตรียมการและเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันในเครือข่าย และเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือที่ดี

3.1.3) ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรอำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ทุกฝ่าย โดยผ่านทางผู้ประสานงานเครือข่ายในแต่ละสาขาวิชาและแต่ละโรงเรียน ให้มีการใช้การสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์อย่างสม่ำเสมอ หรือโดยการจัดประชุมพบปะกันภาคการศึกษาละ 1-2 ครั้ง หรือโดยการจัดการอบรมเทคนิคการสอน การสร้างจิตสำนึกความเป็นครู การวัดและประเมินผล และการทำวิจัย แก่ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศหากจำเป็น

3.1.4) ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรจัดปฐมนิเทศเพื่อสรุปผลการดำเนินงานและเพื่อให้นิสิตและผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสสะท้อนความคิดเห็นต่อการฝึกไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ประสบการณ์ข้อคิดที่ได้รับ ความประทับใจตลอดจนความรู้สึกรับรองจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด

3.1.5) สถาบันผลิตครูควรสนับสนุนครูพี่เลี้ยงให้สามารถนำประสบการณ์จากการดูแลนิสิตเป็นผลงานวิจัยและจัดเวทีเพื่อนำเสนอผลงานในบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการเสริมความเป็นเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป

### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.2.1) โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับครูพี่เลี้ยงและภาระงานการดูแลนิสิตฝึกสอนให้เป็นส่วนหนึ่งของงานโรงเรียน โดยร่วมกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการวางแผนงาน ออกแบบระบบการดูแลนิสิต ฯลฯ โดยมอบหมายผู้ประสานงานกับมหาวิทยาลัยในด้านการฝึกสอน

3.2.2) ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้นิสิตฝึกสอนได้รับประสบการณ์ของวิชาชีพครูอย่างเต็มที่ เช่น การจัดชั้นเรียนฝึกสอนควรจัดโดยพิจารณาตามความสนใจและความถนัดของนิสิตเป็นหลัก นอกจากนั้นควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศและนิสิตได้มีโอกาสประชุมปรึกษากัน

### 3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรีควรมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในด้านการรับรู้การดำเนินงานและเป็นหน่วยงานเชื่อมประสานการดำเนินงานระหว่างเครือข่ายโรงเรียนต่าง ๆ กับสถาบันผลิตครู ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลแก่ครูที่มีการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาผู้เรียน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้คณะผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีข้อสรุปของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า

1.1) เครือข่ายการเรียนรู้เกิดจากความต้องกร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ระหว่างกลุ่มบุคคลและระหว่างบุคคลในการจัดประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาบัณฑิตครูที่มีความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ตลอดจนมีความรักในวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนเป็นกระบวนการในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และอาจารย์นิเทศจากสถาบันผลิตครูให้สามารถนิเทศนิเทศปฏิบัติงานครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดวัตถุประสงค์สำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2) รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย การสร้างความตระหนักและการกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานเครือข่าย การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคคลระหว่างองค์กร และระหว่างบุคคลในองค์กร และการจัดการความรู้ของเครือข่ายการเรียนรู้ โดยมีศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นศูนย์กลางในการประสานงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### 1.3) การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.3.1) การบริหารงานเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการจัดตั้งผู้ประสานงานในแต่ละองค์กร เพื่อประสานงานเครือข่าย สำหรับสถาบันผลิตครู มีคณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นผู้ประสานงาน โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีผู้ประสานงานที่เป็นรองผู้อำนวยการหรือประธานฝ่ายวิชาการเป็นผู้ประสานงาน และเขตพื้นที่การศึกษา มีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ประสานงาน

1.3.2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การประชุมสัมมนาาร่วมกันเป็นระยะ การติดต่อสื่อสารด้วยเอกสารทางราชการ การจัดทำคู่มือในการดำเนินงานในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การพบปะพูดคุย โดยตรงระหว่างบุคคล การใช้สารสนเทศผ่านการติดต่อสื่อสารทาง internet และการใช้กระดานข่าว

1.3.3) สาระของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวข้องกับ แผนการดำเนินงานในการจัดประสบการณ์วิชาชีพ แนวทางและเทคนิควิธีการนิเทศนิสิตปฏิบัติงานครูที่ประสบความสำเร็จ แนวทางประเมินนิสิต บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ ตลอดจนการประชุมสัมมนาถึงแนวทางการวิจัยในชั้นเรียนและการให้คำปรึกษานิสิตในการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. บทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า

2.1) บทบาทของสถาบันผลิตครู เป็นศูนย์ประสานงานเครือข่ายการเรียนรู้ โดยดำเนินงานผ่านศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีคณะกรรมการศูนย์เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานประสานงานในเรื่องต่างๆ ทั้งในช่วงการคัดเลือกโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การประชุมนิเทศนิสิตก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การติดต่อประสานงานโรงเรียนก่อนส่งนิสิต การนำไปมอบให้กับโรงเรียน การประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน การประชุมสัมมนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ การจัดตารางเวลาในการนิเทศของอาจารย์นิเทศ การสร้างความเข้าใจต่ออาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงด้วยการใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การติดตามการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และรวบรวมผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการรายงานผล ตลอดจนการจัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อความเข้าใจร่วมกันระหว่างนิสิต อาจารย์นิเทศ และอาจารย์พี่เลี้ยง

2.2) บทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การกำหนดผู้ประสานงานกับสถาบันผลิตครูในระยะต่างๆของการฝึกประสบการณ์ การประชุมนิเทศนิสิต การจัดอาจารย์พี่เลี้ยง ห้องพักนิสิต การจัดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงเรียน การประชุม

อาจารย์พี่เลี้ยงและการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยง ให้สามารถให้การนิเทศและการให้คำปรึกษากับนิสิต ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์

2.3) บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยการจัดผู้ประสานงานในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ การส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนและอาจารย์ให้มีความพร้อมที่จะเป็นโรงเรียนร่วมผลิตครูตลอดจนการให้การสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู

3.1) สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา เห็นความจำเป็นของการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และถือเป็นนโยบายของหน่วยงานที่สำคัญที่จะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานในการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาครู ที่พร้อมจะไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไป โดยการดำเนินงานเครือข่ายที่มีศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์เป็นผู้ประสานงาน และมีการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระหว่างสมาชิกของเครือข่ายในหน่วยงานต่างๆด้วยวิธีการสื่อสารที่หลากหลายจะช่วยให้การดำเนินงานเครือข่ายเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดความยั่งยืน

3.2) เขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมโรงเรียนในเขตพื้นที่ให้มีคุณภาพพร้อมที่จะเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ที่จะทำให้ได้ครูมีความสามารถ มีบุคลิกภาพ และมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูมาประกอบอาชีพครูเพื่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทั้งสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษาได้เห็นความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนี้ร่วมกัน และเห็นว่าการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ต่างฝ่ายต่างดำเนินงานตามบทบาทของตน โดยไม่มีการสื่อสารถึงปัญหาหรือแนวทางการดำเนินการร่วมกันแล้ว ก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการได้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจากการวิเคราะห์บริบทของการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่ผ่านมา จึงเป็นความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมกับระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นไปตามที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่ายว่าสมาชิกของเครือข่ายต้อง

มีการรับรู้มุมมองร่วมกันและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจึงจะเกิดการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Marlow, Kyed, and Connors (2005) ซึ่งให้ข้อสรุปว่าการเป็นหุ้นส่วนกัน ในการพัฒนาวิชาชีพครู ระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนในรูปแบบของสถาบันร่วมผลิตครู เป็น โครงสร้างที่ทรงพลังที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพทั้งอาจารย์ใน มหาวิทยาลัย อาจารย์พี่เลี้ยงและผู้บริหารของโรงเรียน

2. ในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สำคัญ ทั้งในส่วนของ สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

2.1) เครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กันในระดับต่างๆ ทั้งระดับองค์กร คือ สถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ เขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีผู้ประสานงานในการดำเนินงาน เครือข่ายในแต่ละองค์กร เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับองค์กรมีความต่อเนื่องและทันเวลา

2.2) นวัตกรรมในการสื่อสารข้อมูลเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษานิสิต จำเป็นต้องมีหลักหรือแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันผ่านการ จัดทำคู่มือ การประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นระยะ เพื่อสร้างความเข้าใจและแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน แต่สำหรับการจัดประชุมสัมมนานั้นพบปัญหาในเรื่องเวลาที่จะจัดให้ ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ทุกคนได้มาประชุมสัมมนาพร้อมกัน การใช้แนวทางสื่อสารทาง internet ผ่าน website ของคณะศึกษาศาสตร์ ในกระดานข่าวของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นอีก ช่องทางหนึ่งในการติดต่อสื่อสารที่ได้ผล เนื่องจากช่วยให้การติดต่อสื่อสารสามารถทำได้ในทุก สถานที่ ทุกเวลา และทุกโอกาส แต่ในทางปฏิบัติ ยังพบว่า ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์บางคน ไม่ นิยมใช้การติดต่อสื่อสารผ่าน internet แต่นิยมใช้ช่องทางการสื่อสารตามประเพณีนิยมด้วยการ สื่อสารผ่านเอกสารทางราชการ และการพบปะแบบไม่เป็นทางการ

สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างอาจารย์นิเทศก์หรือครู พี่เลี้ยงกับนิสิตนอกจากจะเป็นการสื่อสารทางตรงแล้ว ยังใช้การสื่อสารทาง internet ผ่าน website ของคณะศึกษาศาสตร์ในส่วนของกระดานข่าวของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็นช่องทางที่ ก่อนข้างสะดวก รวดเร็วและประหยัดเวลาซึ่งช่วยให้กลุ่มบุคคลที่มีปัญหา หรือประเด็นที่จะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากนิสิตส่วนใหญ่เป็นวัยที่ใช้ internet เป็นช่องทางการสื่อสารเป็นประจำอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับที่ พระมหาสุทิตย์ อาภาโร (2547) ได้กล่าวถึง การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ทั้งระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคลและเครือข่าย

ว่ามีความสำคัญ ที่ต้องเป็นการจัดระบบการสื่อสารแบบสองทาง ที่สามารถเป็นเสียงสะท้อนจาก ฝ่ายต่างๆในการทำงานร่วมกัน

2.3) ในการบริหารเครือข่ายการเรียนรู้ ผลการดำเนินงานเครือข่าย พบว่า บทบาทของสมาชิกในองค์กรในเครือข่ายการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประโยชน์ในการนำไปใช้ในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิต และก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยสมาชิกในเครือข่ายต้องมีความจริงใจที่จะเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ทั้งในส่วนที่เป็นปัญหาและส่วนที่เป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดี นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานที่สมาชิกของเครือข่ายรับผิดชอบมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริชาติ สถาปัตตานนท์ และชัยวัฒน์ ภิระพันธ์ (2546) ได้กล่าวถึง การบริหารงานเครือข่าย คือ การมีจุดมุ่งหมายการทำงานร่วมกัน มีบุคคลทำงานเครือข่ายที่มีจิตสำนึกร่วมกัน มีการเชื่อมโยง และการจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม

2.4) ผลจากการประชุมสัมมนาในการจัดการความรู้ระหว่างสมาชิกของเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งผู้บริหาร โรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศได้ข้อสรุปว่า ยังต้องสร้างความเข้าใจกับครูพี่เลี้ยงบางส่วนสำหรับวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนิสิตที่มีใช้การมีนิสิตไปทำงานแทนครูที่ขาดในโรงเรียน นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพยังมีปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างมาก ดังนั้น เครือข่ายการเรียนรู้ที่จัดตั้งขึ้นจึงต้องเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศทำให้สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่นิสิต รวมทั้งพัฒนานิสิตให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ซึ่งก็จะช่วยให้ นิสิตได้พัฒนาการเรียนการสอน โดยผ่านกระบวนการวิจัยซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

2.5) การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ที่ช่วยให้องค์กรที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายได้เกิดการเรียนรู้ที่สำคัญในการดำเนินงานตามบทบาทของตนเอง แล้ว ยังได้เรียนรู้ถึงบทบาทการทำงานขององค์กรที่เป็นสมาชิกด้วยกันว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ในช่วงที่ดำเนินการวิจัยเป็นระยะเวลาที่ค่อนข้างกระชั้นชิด ตั้งแต่การดำเนินการจัดทำเครือข่ายในช่วงเดือนกรกฎาคม 2552 การดำเนินงานเครือข่ายในช่วงเดือนสิงหาคม 2552 และการติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายในช่วงต้นเดือนกันยายน 2552 แม้ว่าองค์กรสมาชิกจะเห็นความสำคัญและเข้าประสงคร่วมกันในการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่จะมีความเชื่อมโยงถึงการพัฒนาวิชาชีพครู มีการดำเนินงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายมีการจัดการความรู้ที่เป็นเพียงการสรุปข้อประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในระดับต่างๆ แต่ก็เป็น การดำเนินการที่ยังขาดระบบการทำงานที่ชัดเจนนักในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้ ซึ่งควรที่ดำเนินการให้เป็นระบบในระยะต่อไป ทั้งในส่วนของการจัดทำแผนงานเครือข่าย การ

กำหนดผู้รับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ ในรูปแบบของเอกสารที่สามารถนำมาใช้อ้างอิงหรือทำความเข้าใจร่วมกัน ตลอดจนการใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prawit (2008) ที่ได้ทำการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในพัฒนาครูที่เลี้ยงร่วมกันระหว่าง โรงเรียนและสถาบันผลิตครู ที่ทำให้เกิดการยกระดับคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อการเรียนของนักเรียน และหากได้เสริมการดำเนินงานวิจัยในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาครูในโรงเรียนในเขตพื้นที่โดยตรงตามรูปแบบของการวิจัยนี้ ก็คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อการพัฒนาผู้เรียนที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

โครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเครือข่าย การเรียนรู้ ดังนี้

1. การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและทุกระดับ เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบงานด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศ ต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี มีระบบและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารกัน และมีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ
2. ผู้ที่รับผิดชอบและมีส่วนเกี่ยวข้องกับเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ สถาบันผลิตครู (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ และเขตพื้นที่การศึกษาที่เข้าร่วม โครงการให้เกิดความคล่องตัว สะดวก ลดค่าใช้จ่าย และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรนำเทคโนโลยี เช่น E-mail, Webboard หรือ Blog เข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงกว้าง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายที่ได้กำหนดไว้อย่างแท้จริง
3. เพื่อให้การดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูมีระบบการทำงานเครือข่ายที่ชัดเจนมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการทำงานเครือข่ายสูงขึ้น ซึ่ง การดำเนินงานโดยใช้เทคนิคการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ระหว่างสถาบันผลิตครู โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ



และเขตพื้นที่การศึกษาจะทำให้องค์กรสมาชิกทั้งสามฝ่ายเกิดการเรียนรู้ซึ่งมีระบบในการมี  
บทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยผ่านกิจกรรมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่จะก่อให้เกิดการ  
พัฒนาครูที่มีผลต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป จึงเห็นควรที่จะดำเนินการวิจัยในระยะต่อไปด้วยการใช้  
เทคนิคการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ในการพัฒนาวิชาชีพครู  
นี้

## บรรณานุกรม

- กาญจนา แก้วเทพ. 2538. **เครื่องมือการทำงานแนววัฒนธรรมชุมชน**. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543. **การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จ  
ของการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทซัคเซสมิเดีย จำกัด.
- ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์. 2542. การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา. แปลจาก Paul Starkey.  
Networking for Development. 1997. **วารสารพัฒนาชุมชน** 38, 1 (ม.ค. 2542) 12-16.
- จุฑารัตน์ สรวณะวงศ์. 2551. การสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ ที่ลงพิมพ์ใน  
วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย. **วารสารวิจัย**. 1 (1) มกราคม - มิถุนายน.
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. 2546. System Thinking วิธีคิดกระบวนการระบบภาคเหนือ. เอกสาร  
ประกอบการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพคณะทำงานและเครือข่าย  
การวิจัย และพัฒนาชีวิตสาธารณะท้องถิ่นน่าอยู่. กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชน  
ท้องถิ่นพัฒนา และสถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.
- จิตภา สุนาลัย. 2549. การศึกษาการพัฒนาความเป็นครูของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. **ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์**. 21(1), 119 - 123.
- ณรงค์เดช นวลมีชื่อ. 2544. บทบาทของการรวมกลุ่มต่อการถ่ายทอดเทคโนโลยีในท้องถิ่น  
กรณีศึกษา: กลุ่มสตรีอาสา ทอผ้าหนองขาว อ. ท่าม่วง จ. กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ (เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาทรัพยากร).  
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นุชนาฏ จันทวิเศษ. 2543. การศึกษาเครือข่ายในการจัดการทรัพยากรแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษา  
ชุมชนอุซูด ทะเลสาบสงขลา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ (เทคโนโลยีที่  
เหมาะสมเพื่อการพัฒนาทรัพยากร). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิคม ตั้งกะพิภพ และคณะ. 2544. การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2551. **เครือข่ายการเรียนรู้** สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติ  
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 พรรษา  
หน้า 157 - 161.
- พระมหาสุทนต์ อากาศโร (อบอุ่น). 2547. **เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ**.  
กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส).

- วิจารณ์ พานิช. 2548. **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส).
- สมชัย จิโรจน์วัฒน์. ม.ป.ป. **แนวคิดและหลักการจัดตั้งเครือข่าย**. (ออนไลน์).  
[http://dpc3.ddc.moph.go.th/old\\_web/GCD/condom\\_networkk.doc](http://dpc3.ddc.moph.go.th/old_web/GCD/condom_networkk.doc). เข้าถึงเมื่อ กันยายน 2552.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2545. **คู่มือการดำเนินงานตามโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549. **กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548. **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุปรียา ดันสกุล, 2544. คำบรรยายเรื่อง “กระบวนการเรียนรู้กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ” คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมสัมมนาเวทีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับชาติ 7 มิถุนายน 2544 โรงแรมแอมบาสเดอร์ซีดี จอมเทียน ชลบุรี.
- Arani, Mohammad Reza Sarkar, Shibata Yoshiaki, and Matoba, Masami. 2007. Delivering “Jug Kenkyuu” for Reframing Schools as Learning Organizations: An Examination of the Process of Japanese School Change. Online Submission, **Nagoya Journal of Education and Human Development**, v 3, pp. 26-36.
- Baumfield, Vivienne and Butterworth, Marie. 2007. Creating and translating knowledge about teaching and learning in collaborative school-university research partnerships: an analysis of what is exchanged across the partnerships, by whom and how. **Teachers and Teaching: Theory and Practice** Vol. 13, No. 4, August 2007, pp. 411-427.
- Department of Education, Johnson C. Smith University. 2009. Available at  
[http://www.jcsu.edu/redesign/programs/professional\\_studies/Education/experience.html](http://www.jcsu.edu/redesign/programs/professional_studies/Education/experience.html)
- Erawan, Prawit. 2008. Teacher empowerment and developing a curricular management system in municipal schools using cooperation between university and municipality in Thailand. **Asia Pacific Journal of Education**. Vol. 28 Issue 2, p 161-176.

- Gimbert, Belinda and Nolan Jr., James F. 2003. The influence of the professional development school context on supervisory practice: A university supervisor's and interns' perspectives. **Journal of Curriculum and Supervision** 353 Summer 2003, Vol. 18, No. 4, 353-379.
- Hawkes, Mark. 1999. Exploring Network Based Communication in teacher Professional Development. **Educational Technology**, v 39, n 4, p 45-52.
- Hite, Julie M., Williams, Ellen J. and Baugh, Steven C. 2005. Multiple networks of public school administrators: An analysis of network content and structure. **International Journal of Leadership in Education**, April-June 2005, vol. 8, No. 2, pp. 91-122.
- Katz, Steven et al. 2008. Learning networks of schools: The key enablers of successful knowledge communities. **McGill Journal of Education**, Vol. 43, n 2, p 113-137.
- Lopez, William E. 1999. A grounded theory of how interactions among school staff and university personal impact a developing Nebraska Network for Educational Renewal middle school-university partnership. **Dissertation**, the University of Nebraska-Lincoln, Nebraska, USA.
- Marlow, Michael P., Kyed, Stanley, Conners, Susan. 2005. Collegiality, Collaboration and *KULEANA*: Complexity in a Professional Development School. **Education**, Vol. 125.
- McMahon, Teresa. 1997. **From isolation to interaction?**. Network-based professional development and teacher professional communication. N/A.
- Russell, T. 2005. **Using practicum in preservice teacher education program: strengths and weaknesses of alternative assumptions about the experiences of learning to teach.** In **Hoban, G.F.** (ed.). *The Missing Links in Teacher Education Design*. The Netherlands; Springer.
- Schoon, K.J. and Sandoval, P.A. 1997. The seamless field experience model for secondary science teacher education preparation. **Journal of Science Teacher Education**. 8(2), 127-140.
- Shuell, T.J. & Moran, K.A. (1994). Learning Theories: History overview and trends. In Husen T., Per Gamon., Postlethwaite. *The International Encyclopedia of Education* (2 rd). Vol 6. N.Y.: Elsevier Science Ltd.

- Strathdee, Robert. 2007. School improvement, preservice teacher education and the construction of social networks in New Zealand and England. **Journal of Education for Teaching** Vol. 33, No. 1 February 2007, pp. 19-33.
- Webber, Mary Margaret. 2000. **Planning for a learning society: Minnestrista Cultural Center and Oakhurst Gardens in Ball State University's Professional Development Schools Network**. Dissertation. Ball State University, Indiana, USA.
- Wills, Christopher Scott. 1999. **The Learning Network Model of School Psychological Services: A heuristic framework for a formative program evaluation and organizational development plan**. Dissertation, University of Rhode Island, USA.

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**

**แบบสนทนากลุ่มระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา  
และผู้บริหารของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์  
เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครู**

แบบสนทนากลุ่มระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษา  
และผู้บริหารของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์  
เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครู

\*\*\*\*\*

1. ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูในรูปแบบของ  
เครือข่ายการเรียนรู้ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร
2. ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูภายในโรงเรียนที่ไม่ใช่  
ในรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้เป็นอย่างไร
3. ความคาดหวังเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อจัดประสบการณ์วิชาชีพในการผลิตและ  
พัฒนาครูที่เข้มแข็งควรมีลักษณะและดำเนินการอย่างไร

#####



**ภาคผนวก ข**

**แบบสนทนากลุ่มระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษา  
และผู้ประสานงาน/ครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์  
เกี่ยวกับการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู**

**แบบสนทนากลุ่มระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษา  
และผู้ประสานงาน/ครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์  
เกี่ยวกับการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครู**

\*\*\*\*\*

1. การดำเนินงานที่ส่งผลให้นิสิตประสบความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นอย่างไร
2. การดำเนินงานของเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาวิชาชีพครูในระยะต่อไปควรเป็นอย่างไร
3. ปัญหาที่พบในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตมีอะไรบ้าง และท่านได้แก้ไขปัญหานั้นอย่างไร
4. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์

#####

### ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบงาน  
ด้านการพัฒนาครูในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

**แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบงาน  
ด้านการพัฒนาครูในระดับเขตพื้นที่การศึกษา**

\*\*\*\*\*

1. การดำเนินงานเครือข่ายของเรา ควรเป็นอย่างไรในช่วงเดือนกันยายนนี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนตอบสนองความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง
  
2. ความเป็นไปได้ในการให้การสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายร่วมกันตามประเด็นต่อไปนี้
  - 2.1) ครูพี่เลี้ยงและเขตพื้นที่การศึกษาร่วมกันออกแบบรายวิชาการสอน
  - 2.2) เขตพื้นที่การศึกษามีการให้การสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้รางวัลแรงจูงใจ ฯลฯ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้สามารถนิเทศนิสิตและอาจารย์ในโรงเรียนได้
  - 2.3) เขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายอะไรในการสนับสนุนการพัฒนานักเรียนและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาครู

#####

**ภาคผนวก ง**  
**แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบงาน**  
**ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระดับโรงเรียน**

**แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบงาน  
ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระดับโรงเรียน**

\*\*\*\*\*

1. การดำเนินงานเครือข่ายของเรา ควรเป็นอย่างไรในช่วงเดือนกันยายนนี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนตอบสนองความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง
  
2. สภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของโรงเรียนท่านในประเด็นต่อไปนี้เป็นอย่างใด (เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานเครือข่ายต่อไป)
  - 2.1) การกำหนดผู้ประสานงานของโรงเรียนกับคณะศึกษาศาสตร์
  - 2.2) การกำหนดอาจารย์พี่เลี้ยงในการดูแลนิสิต
  - 2.3) การมอบหมายงานและการให้คำปรึกษานิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
  - 2.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิต
  - 2.5) การพัฒนาครูพี่เลี้ยงของโรงเรียน
  - 2.6) ความคาดหวังของโรงเรียนที่ได้ร่วมเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
  
3. ความเป็นไปได้ในการดำเนินงานเครือข่ายร่วมกันตามประเด็นต่อไปนี้
  - 3.1) ครูพี่เลี้ยงและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมออกแบบรายวิชาการสอน
  - 3.2) ในแต่ละโรงเรียนมีการประสานงานเพื่อจัดทำตารางการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและคณะศึกษาศาสตร์
  - 3.3) โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้สามารถนิเทศนิสิตและอาจารย์ในโรงเรียนได้ โดยเขตพื้นที่ให้การสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้รางวัล แรงจูงใจ ฯลฯ
  - 3.4) เขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายอะไรในการสนับสนุนการพัฒนานักเรียนและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาครู

#####