

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทโรงเรียนร่อนพิบูลย์เกียรติวสุนธรากิวิวัฒน์

บริบททั่วไป โรงเรียนร่อนพิบูลย์เกียรติวสุนธรากิวิวัฒน์ ตั้งอยู่เลขที่ 758 หมู่ที่ 13 ถนนร่อนพิบูลย์-เขาชุมทอง ตำบลร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช รหัสไปรษณีย์ 80130 โทรศัพท์ 0 7544 9104 โทรสาร 0 7533 6075 e-mail shoonuamg@thaimail.com website <http://www.ronkeat.net> สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน นักเรียน 1,369 คน และครูผู้สอน 77

โรงเรียนร่อนพิบูลย์เกียรติวสุนธรากิวิวัฒน์ เดิมชื่อ โรงเรียนร่อนพิบูลย์วิทยาคม “เกียรติวสุนธรากิวิวัฒน์” เป็นโรงเรียนรัฐบาล สังกัดกองการมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เปิดสอนเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2516 เป็นโรงเรียนแบบสหศึกษา เปิดรับนักศึกษาครั้งแรก ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (ม.ศ.1) จำนวน 2 ห้อง นักเรียน 90 คน เป็นนักเรียนชาย 57 คน นักเรียนหญิง 33 คน โดยอาศัยศาลาการเปรียญวัดเทพมงคล ตำบลควนเกย อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นสถานที่เรียนชั่วคราวครั้งแรก มีนายสมมาศ เกิดมณี รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่และอำเภอร่อนพิบูลย์ได้จัดครองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาช่วยสอน เป็นจำนวน 3 คน ต่อมาทางจังหวัด ได้บรรจุแต่งตั้งครูใหม่มาให้ และส่งครูที่มาช่วยสอนกลับสังกัดเดิม

พ.ศ. 2516 โรงเรียนได้รับงบประมาณสร้างอาคารเรียนหลังที่ 1 แบบ 216 จำนวน 4 ห้องเรียน ขนาดกว้าง 6 เมตร ยาว 30 เมตร เป็นเงิน 480,000 บาท ได้ย้ายนักเรียนมาเรียน ณ สถานที่เรียนใหม่ ซึ่งเป็นสถานที่ ๆ นายเกียรติ วสุนธรากิวิวัฒน์ บริจาคที่ดินให้เป็นเนื้อที่ 42 ไร่ 2 งาน คิดเป็นเงิน 225,000 บาท และต่อมารกรมสามัญศึกษา ได้มอบหมายให้ นายมงคล สุคนธชาติ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย รักษาการในตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ ตั้งแต่วันที่ 16 เมษายน 2524

พ.ศ. 2525 กระทรวงศึกษาธิการ ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การตั้งชื่อโรงเรียนตามที่กรมสามัญศึกษากำหนดเป็น “โรงเรียนร่อนพิบูลย์เกียรติวสุนธรากิวิวัฒน์” ตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2525 และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้อนุมัติตำแหน่ง “ผู้อำนวยการ โรงเรียน” ตั้งแต่วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2525

พ.ศ. 2531 กรมสามัญศึกษา ได้แต่งตั้ง นายระลึก วรรณสิทธิ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนชะ
อวดวิทยาคาร อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
ร่อนพิบูลย์เกียรติวสุนธราภิวัฒน์ เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2531

พ.ศ. 2536 กรมสามัญศึกษา แต่งตั้งให้ นายไสว คงสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งสง
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนร่อนพิบูลย์
เกียรติวสุนธราภิวัฒน์

พ.ศ. 2542 กรมสามัญศึกษา แต่งตั้งให้ นายไพบูลย์ พงศ์ทัศนาศนา ผู้อำนวยการโรงเรียนเสา
รงวิทยา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
ร่อนพิบูลย์เกียรติวสุนธราภิวัฒน์

ปัจจุบัน นายปรีชา สุขสงวน ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนร่อนพิบูลย์เกียรติ
วสุนธราภิวัฒน์ ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ระบบโครงสร้างการบริหาร

โรงเรียนร่อนพิบูลย์เกียรติวสุนธราภิวัฒน์ แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย
คือฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายอำนวยการ ผู้บริหารยึด
หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนได้ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย คณะครู คณะนักเรียน
คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำท้องถิ่นและชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ร่วมกันจัดทำ
หลักสูตร โครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน การบริหารและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ (Visson)

บริหารจัดการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน สืบสานภูมิปัญญาพัฒนาเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม
เพียบพร้อมคุณธรรมหนุนนำการศึกษาสู่คุณภาพสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

ผู้เรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียม
ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขัน

เป้าประสงค์ (School Goals)

ผู้เรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียม

ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขัน

กลยุทธ์การพัฒนา

1. สร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสทางการศึกษา
2. เสริมสร้างการบริหารจัดการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
3. ปฏิรูปการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม
5. พัฒนาสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้
6. พัฒนาครูและบุคลากร
7. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
8. สืบสานภูมิปัญญา
9. พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่สากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

บริบทชุมชนโดยรวม

1. สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนชนบท มีประชากรประมาณ 25,000 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ที่ว่าการอำเภอ สถานีรถไฟชุมทางเขาชุมทอง ตลาด ร้านค้า สถานประกอบการ อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกร และรับจ้าง เนื่องจากสภาพแวดล้อมและพื้นที่ที่ไม่เหมาะสมในการประกอบอาชีพอื่น ๆ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 90 ศาสนาอิสลามประมาณร้อยละ 8 และศาสนาคริสต์ประมาณร้อยละ 2 ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ ประเพณีชักพระ ประเพณีลอยกระทง

2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประกอบอาชีพ (คิดเป็นร้อยละ) รับจ้าง ร้อยละ 50 เกษตรกร ร้อยละ นับถือศาสนา (คิดเป็นร้อยละ) นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 90 ศาสนาอิสลามประมาณร้อยละ 8 และศาสนาคริสต์ประมาณร้อยละ 2

3. ฐานะทางเศรษฐกิจ / รายได้ โดยเฉลี่ย ต่อครอบครัว ต่อปี 36,000 บาท จำนวนเฉลี่ยต่อครอบครัว 4 คน

โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น สวนยางพารา สวนผลไม้ ทำนา รับจ้าง จึงมีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างยากจน ต้องดิ้นรนทำมาหากิน จึงต้องเดินทางไปรับจ้างในต่างถิ่น ปล่อยให้เด็กและเยาวชนต้องอาศัยอยู่กับปู่ย่าตายาย ไม่ค่อยมีเวลาให้กับโรงเรียนมากนัก

ซึ่งมีผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง อย่างไรก็ตามโรงเรียนก็ยังได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรของรัฐ/เอกชน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามสมควร

โครงสร้างหลักสูตร

โรงเรียนร่อนพิบูลย์เกียรติวสุนทรภาวิวัฒน์ จัดสอนตามหลักสูตร สำหรับหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โรงเรียนได้จัดสัดส่วนสาระการเรียนรู้และเวลาเรียน จำนวนชั่วโมงที่จัดให้นักเรียน เรียนทั้งปีเท่ากับ 1,200 ชั่วโมง แผนการเรียนรู้/จุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนที่ต้องการเน้นเป็นพิเศษ คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์

การจัดการความรู้ (KM)

การจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ KM ที่ได้ดำเนินการในโรงเรียนร่อนพิบูลย์เกียรติวสุนทรภาวิวัฒน์ อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดหลักสูตรการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ความมุ่งหมายและจุดประสงค์โดยใช้ KM เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้
 - 2.2 การฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตร
3. กรณีตัวอย่างการจัดการความรู้ที่ประสบผลสำเร็จ

1. ความมุ่งหมายและจุดประสงค์หรือโดยใช้ KM เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ก่อนที่จะไปถึง KM จะมารู้จักความมุ่งหมายและจุดประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของ KM เพื่อก่อให้เกิดผลดังนี้

1. เพื่อพัฒนางาน
2. เพื่อพัฒนาคน
3. เพื่อพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. เพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนในที่ทำงาน

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การบริหารความรู้ หรือการจัดการความรู้ หรือการบริหารจัดการความรู้ในที่นี้ คือนัยเดียวกัน ซึ่งใช้ตัวอักษรสัญลักษณ์ “KM” เป็นหลักซึ่งจะกล่าวถึงประเด็นต่อไปนี้

- KM คือ อะไร
- มุ่งองค์ความรู้อะไรในหน่วยงาน
- ทำไมต้องทำ KM
- จะดำเนินงาน KM ได้อย่างไร
- ประโยชน์ที่พึงได้จาก KM
- บทสรุป

KM (Knowledge Management) คืออะไร

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายนานาทัศนะคือ วิจารณ์ พานิช (2547 : 4) ได้ให้นิยามว่า เป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลดีขึ้นกว่าเดิม

วีระเดช เชื้อนาม (2548) ได้สรุปว่า เป็นวิธีการจัดการข้อมูลที่เป็นความรู้ให้เป็นระบบครบถ้วนตามที่ต้องการ และง่ายต่อการค้นหาเพื่อเป็นการเก็บรักษาความรู้ให้ควบคู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งจำเป็นต้องมีระบบที่รวดเร็ว สะดวกง่ายต่อการค้นหาและตัดสินใจ

สุภาวดี ฉายวิมล (AIS : 2548) ให้ความสำคัญไว้ว่า ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเปลี่ยนแปลง ความรู้ที่เกิดขึ้นทุก ๆ วันถ้ารวบรวมไว้จะเป็นความรู้ขององค์กรทำให้เกิดปัญญาปฏิบัติย่อยออกเกิดความรู้ใหม่ไม่มีสิ้นสุด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2547 : 19) ได้อธิบายเรื่องการบริหารความรู้ในองค์กรว่าเป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้มากที่สุด โดยกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแข่งขัน ไปยังบุคลากรเป้าหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

พอที่จะสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง ขอบข่ายองค์ประกอบเหล่านี้ คือ

1. เป็นกระบวนการ หรือวิธีการรวบรวมความรู้
2. กระทำโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ
3. เป็นการสรรหา สร้าง รวบรวม ความรู้ให้เป็นระบบ
4. การเข้าถึงและนำมาใช้สะดวกง่ายต่อการสืบค้น
5. ก่อให้เกิดปัญญาปฏิบัติในการปฏิบัติงาน
6. ต้องมีการถ่ายทอดและพัฒนาไม่สิ้นสุด

7. การนำมาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร

8. มีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ต่อกัน

มีองค์ความรู้อะไรในหน่วยงาน

ความรู้ (Knowledge) ที่มีอยู่ในหน่วยงานซึ่งปฏิบัติสืบเนื่องติดต่อกันมานานอกเหนือจากระเบียบ แบบแผน ข้อกฎหมาย ยังรวมถึง ประสบการณ์บุคคล วิธีการพัฒนางาน การศึกษาค้นคว้า การวิจัย บทเรียนความสำเร็จ ความล้มเหลว เป็นต้น ทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว กำลังเกิดขึ้น และอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ล้วนมีคุณค่าที่กระจ่างกระจาย ไม่มีการรวบรวมจัดระบบที่ดีพอ และบางอย่างเหลือแต่ความสำเร็จให้เล่าขาน โดยถูกลืมกระบวนการวิธีการไปสู่ความสำเร็จนั้น

ผลจากการสำรวจองค์กรชั้นนำของโลก ซึ่งบดินทร์ วิจารณ์ (2547 : 39) ได้มีข้อคำถามว่า “ทรัพยากรอะไรที่ก่อให้เกิดมูลค่าและคุณค่าเพิ่มมากที่สุดใ้องค์กร” มีผลสำรวจพบว่า “คน” มีความสำคัญมากที่สุดถึง ร้อยละ 43 เงิน ร้อยละ 19 ในองค์กร การปรับกระบวนการและองค์กร ร้อยละ 17 ความสัมพันธ์ ร้อยละ 15 และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ร้อยละ 6 จึงพอที่สุดได้ว่า “คน” มีความสำคัญมากที่สุด เพราะเป็นผู้ใช้เทคนิคและทำให้เป็นจริงในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น ผลผลิต การบริการ และการบริหารจัดการ

ด้านทุนปัญญาในองค์กร บดินทร์ วิจารณ์ (2547 : 36-37) ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า “คุณค่า” ที่สามารถวัดได้ทางบัญชี (Tangible Asset) เพียง ร้อยละ 20 และ ร้อยละ 80 เกิดจากคุณค่าที่เกิดจากทรัพย์สินไม่มีตัวตน (Intangible Asset) หรือทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งมีความน่าเชื่อถือและความสามารถในการองค์กรในองค์กรในหลาย ๆ ด้าน เช่น ภาวะผู้นำ ความรู้ ความสามารถขององค์กร เป็นต้น

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้จำแนกความรู้ไว้ 2 ประการ (2547 : 19-20) คือ

1. ความรู้เฉพาะตัว (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือ สัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะการทำงาน งานฝีมือ หรือ การคิดวิเคราะห์ บางคนจึงเรียกความรู้เฉพาะตัวว่าเป็นความรู้แบบ “นามธรรม”

2. ความรู้ทั่วไป (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบ “รูปธรรม”

นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่า ความรู้แบบ “นามธรรม” เป็นความรู้ในตนจะอยู่ในสมองคน เชื่อมโยงกับประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาทั้งหมด ส่วนความรู้แบบ “รูปธรรม” เป็น “ความรู้ในกระดาษ” ซึ่งอยู่ในเอกสาร วารสาร คู่มือ คำอธิบาย

คอมพิวเตอร์ Internet ฐานข้อมูล (Context – Free) และย้ำว่าจะต้องรู้จักใช้ความรู้ทั้งสองประเภทอย่างสมดุล

ดังนั้น พอที่จะสรุปได้ว่า ในสภาพความเป็นจริง ความรู้ในหน่วยงานมีอยู่หลากหลาย ทั้งความรู้เฉพาะตัว ความรู้ทั่วไป ความรู้ในคน ความรู้ในกระดาษ ซึ่งความรู้ในคนมีคุณค่าและสำคัญสูงสุด การนำความรู้มาใช้อย่างสมดุล จึงเป็นทางเลือกที่ต้องพยายามจัดการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องในทุกหน่วยงาน

ทำไมต้อง KM

วิจารณ์ พานิช (2547 : 2) ได้กล่าวว่า ในโลกยุคโลกาภิวัตน์และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานบริการสาธารณะหรือที่เรียกว่าหน่วยราชการจะต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ และเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยจะไม่สามารถแข่งขันในสังคมโลก

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้ในมาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผลตามพระราชกฤษฎีกานี้”

และในคู่มือตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ของสำนักงาน ก.พ.ร. หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐข้อ 3 “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง ดังนั้น แนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเสียใหม่จากการยึดแนวคิดที่วางต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน จำเป็นต้องปรับกระบวนการความคิดเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ งานวิชาการใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงได้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ” พร้อมทั้งได้กำหนดคำอธิบายวิธีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ 2548 กำหนดให้ส่วนราชการกลุ่มทำทนายต้องปฏิบัติไว้ 4 มิติ คือ (1) มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ (2) มิติด้าน

คุณภาพบริการ (3) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร มิตินี้กำหนดไว้จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จการบริหารความรู้ในองค์กรไว้ด้วย

ความจำเป็นของการทำ KM บดินทร์ วิจารณ์ (2547:10) ได้ให้ทัศนะประกอบเหตุผลดังนี้

1. หน่วยงานของเราปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะเดียวกันกับหน่วยงานในปัจจุบันและอนาคตจะเป็นลักษณะคู่แข่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2. องค์กรต้องปรับตัวให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. เทคโนโลยีใหม่ เข้ามาอย่างต่อเนื่องเป็นตัวเร่ง

4. ความรู้จะมีมากขึ้นเท่าตัวในช่วง 2-3 ปี ข้างหน้าการเรียนรู้ที่เร็วกว่าคู่แข่ง (Faster Learning) คือหนทางแห่งชัยชนะ

5. โลกยุคใหม่ เน้นทั้งความรู้และความเร็ว (Speed)

ภายในองค์กรของเรามีลักษณะบางอย่างที่เกิดขึ้นกับองค์กรกล่าวคือ

1. เราทำผิดซ้ำซากในสิ่งเดิม ๆ

2. ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อลาออกไปความรู้ก็ไปกับตัวเขาด้วยทำให้องค์กรขาดความรู้นั้นไป

3. เรามี Best Practice ที่มีในองค์กรหลายอย่าง แต่ไม่มีการจัดการและนำมาใช้ประโยชน์

4. เรามีความคิดริเริ่มซ้ำซ้อนกันหรือเรื่องเดิมซ้ำ ๆ กัน

จึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เป็นข้อกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติ ซึ่งหน่วยงานต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัยและคู่แข่ง โดยการนำและพัฒนาองค์ความรู้มาใช้ในการสร้างคนสร้างงาน สร้างฐานความรู้ไปสู่ประสิทธิภาพในทุกด้าน

เราจะดำเนินงาน KM ได้อย่างไร

“รู้อะไรไม่รู้รู้วิชา” คำกล่าวของสุนทรภู่ กวีเอกโลกบันทึกให้รุ่นหลัง ได้ศึกษา ประเด็นที่ควรคำนึง คือ จะรู้อะไร อะไรควรรู้หรือไม่ควร วิจารณ์ พานิช (2547 : 4) ได้จำแนกระดับความรู้ไว้ 4 ระดับ ดังนี้

1. Know-What เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วน ๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีหมาด ๆ เมื่อนำความรู้เหล่านี้ไปใช้งาน ก็จะได้ผลบ้าง ไม่ได้ผลบ้าง

2. Know-How เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงบริบทเปรียบเทียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาและมีประสบการณ์การทำงานระยะหนึ่ง เช่น 2-3 ปี ก็จะมีความรู้ในลักษณะที่รู้จักปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท

3. Know-Why เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ว่าทำไมความรู้นั้น ๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง

4. Care-Why เป็นความรู้ในระดับคุณค่าความเชื่อซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตแต่ต้องกระทำสิ่งนั้น ๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์

การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่องเกิดการพัฒนาศรัมาเสมอการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ มิใช่เป้าหมาย

การจัดการความรู้อย่างง่าย

วิจารณ์ พานิช (2547 : 9) ได้ชี้แนะว่า การจัดการความรู้ต้องดำเนินการอย่างง่ายที่สุด ไม่นำการใช้เครื่องมือหรูหราหรือยุ่งยากเริ่มจากกิจกรรมดี ๆ เช่น Best Practice กิจกรรมสร้างสรรค์งานประจำที่มีอยู่แล้วในหน่วยงานนำมาจัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิช่วยกระตุ้นร่วมตั้งคำถามให้กลุ่มเหล่านี้ นำเสนอกิจกรรมของตนอย่างมีชีวิตชีวา และเกิดการเรียนรู้ที่ทรงพลัง ซึ่งได้พบหลักการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ

1. ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิดทำงานอย่างสร้างสรรค์ ถ้าหากภายในองค์กรมีความเชื่อ หรือวิธีคิดแตกต่างกัน การจัดการจะมีพลังซึ่งความแตกต่างหลากหลาย (Heterogeneity) มีคุณค่ามากกว่าความเหมือน(Homogeneity)

2. ร่วมกันพัฒนาวิธีทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้ประกอบด้วย

2.1 การตอบสนองความต้องการ (Responsiveness) ของผู้รับบริการหรือของสังคมหรือความต้องการที่กำหนดโดยผู้บริหาร

2.2 นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งอาจเป็นวิธีการใหม่ ๆ

2.3 จิตความสามารถ (Competency) ของบุคลากร

2.4 ประสิทธิภาพ(Efficiency) ในการทำงาน

3. ทดสอบและเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมจัดการความรู้เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงการคิดแบบ “หลุดโลก” จึงต้องมีวิธีดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงของโลก โดยทดลองทำน้อยๆ ถ้าล้มเหลวก็เสียหายไม่มากนัก ถ้าได้ผลดีก็ขยายให้มากขึ้น จนที่สุดขยายเป็นวิธีการทำงานแบบใหม่หรือได้ Best Practice ขึ้นใหม่นั้นเอง

4. การนำความรู้จากภายนอก อย่างเหมาะสม โดยต้องถือว่าความรู้ภายนอกเป็นความรู้ที่ยัง “ดิบ” ต้องทำให้ “สุก” ให้พร้อมใช้ในบริบทเรา โดยการเติมความรู้เชิงบริบทลงไปและเสริมด้วยประเด็นหาคำตอบ เช่น

4.1 มีใครหรือเหตุการณ์ใดเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพัฒนางานจนเกิด Best Practice

4.2 ใช้ความรู้อะไรบ้างในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว เอาความรู้มาจากไหน

4.3 มีแผนจะทำให้ดีขึ้นอย่างไร ต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง

4.4 คิดว่าหน่วยงานไหนบ้างที่น่าเรียนรู้จากกิจกรรมกลุ่มของท่านได้

4.5 มีความรู้อะไรบ้างที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานอื่น ภายใน

องค์กรเป็นต้น

กระบวนการจัดการความรู้ บดินทร์ วิจารณ์ (2547:45-46) แนะนำองค์กรต่างๆไว้ 5

ขั้นตอนคือ

1. Define การกำหนดชนิดความรู้ค้นหาที่ต้องการหลักๆ ขององค์กร

2. Create การสร้างทุนปัญญา หรือการค้นหา ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว การสอนงานภายในองค์กร และอาจต้องเสาะหาจากภายนอกหรือการเรียนรู้จากผู้อื่น

3. Capture การเสาะหา และจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กร ให้เป็นระบบ

4. Share การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเผยแพร่กระจาย ถ่ายโอนความรู้ หลายรูปแบบและหลาย

ช่องทาง

5. Use การใช้ประโยชน์ การนำไปประยุกต์ใช้งานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเกิดเป็นปัญญา

ปฏิบัติ

จาก 5 ขั้นตอนดังกล่าว ตั้งแต่การกำหนดความรู้ที่ต้องการการสร้างความรู้ การเสาะหา จัดเก็บ การแบ่งปันแลกเปลี่ยน และการนำไปใช้ปฏิบัติงานในรรรมชาติองค์กร มีปัจจัยที่เกื้อหนุน เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว

ปัจจัยที่เกื้อต่อการจัดการความรู้ในหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นอยู่พบว่า ตั้งแต่เริ่มต้น การปฏิบัติงานทั้งในตัวและรอบๆตัวบุคคล มีความรู้อยู่มากมาย เป็นต้นว่า ความคิด กระบวนการคิดการทำงานการจัดการเรียนการสอนผลงานวิชาการของบุคคล ผลงานค้นคว้าวิจัย ประกอบการศึกษาต่อ ข่าวสาร หนังสือพิมพ์ มุมหนังสือ ห้องสมุด Internet เป็นต้น ในแง่ กระบวนการจัดการมีปัจจัยเอื้อในการสนับสนุน ได้แก่ การดื่มน้ำชากาแฟในหน่วยงาน (Coffee Talk) การสนทนา การระดมความคิด การเขียนรายงาน การเขียนบทความ การจัดประชุม การสัมมนา การเข้าหาแหล่งเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การรับฟังความเห็นของผู้ปกครอง การจัด นิทรรศการ ตลาดนัดวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา และระหว่างสถานศึกษาหรือ องค์กรอื่น

ถ้าหากว่าจะยืนยันว่าการจัดการความรู้เรามีแล้วยัง คำตอบได้ว่ามีแล้ว ทำแล้ว และ หลากหลายด้วยซ้ำ เพียงแต่การจัดระบบและพัฒนานำมาใช้เท่านั้นเองที่ต้องปรับปรุงทบทวน

ในยุคปัจจุบัน ICT เข้ามาเกี่ยวข้องกับวงการศึกษามาก การเรียนรู้ การเข้าถึงความรู้ได้มีการพัฒนาไปอีกระดับหนึ่งที่เน้นความรวดเร็วและได้ความรู้ที่กว้างขวาง คณะทำงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คำสั่งที่ 36/2548 ลงวันที่ 14 มกราคม 2548 ได้สรุปเสนอแนะระบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management System : KMS) โดยนำ ICT มาใช้ ใ้ว่า ระบบการบริหารจัดการความรู้ (KMS) ควรประกอบด้วยระบบฐานความรู้ (Knowledge Base System : Kbs) ศูนย์บริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management center) : (KMC) ระบบการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access System : KAS)

ซึ่ง KBS ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ระบบการจัดเก็บ Database และกลุ่มความรู้ (Knowledge Group : KG) ที่แยกย่อยออกเป็นหมวดหมู่ ตัวอย่างเช่น

- ความรู้ในการปฏิบัติงาน (Working Know ledge
- วิธีการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม(Best Practice)
- การศึกษารายกรณี(Case Study)
- ความรู้จากภายนอกหน่วยงาน(External Knowledge)
- E-Knowledge
- การสรุปย่อหนังสือ(Book Briefing) เผยแพร่แก่คนอื่น
- การถามผู้เชี่ยวชาญ(Ask an Expert)
- การจัดช่องทางแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้(Knowledge Sharing Board)

การลงมือปฏิบัติ บดินทร์ วิจารณ์(2547 : 221-225) ได้แนวทางพัฒนาที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ดังนี้

1. การใ้รู้ ใ้เรียน (Personal Mastery)
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
3. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
4. โมเดลความคิด (Mental Model) เป็นกรอบความคิดที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และเข้าใจ
5. การเสวนากัน (Dialogue)
6. การคิดอย่างเป็นระบบ(Systems Thinning)

ในการดำเนินการจัดใ้มีกระบวนการจัดการความรู้ จะเกิดขึ้นจริงในองค์กรนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำสูงสุดในองค์กรจึงจะประสบความสำเร็จได้สูงมาก และเพื่อประกันความสำเร็จนั้น จะต้องมีการจัดตั้งทีมงานอย่างเป็นทางการ

ขั้นตอนการนำ KM ไปสู่การปฏิบัติ บดินทร์ วิจารณ์(2547 : 241-244) แนะนำไว้ดังนี้

1. กำหนดและสร้างทีมงานจัดองค์ความรู้ในองค์กร
2. กำหนดกลยุทธ์ KM ขององค์กร
3. ดำเนินการสำรวจระบบการจัดความรู้ที่มีอยู่แล้วในองค์กร
4. คัดเลือกโดยการนำร่อง
5. พัฒนาโครงสร้างการจัดการ KM ในองค์กร
6. กำหนดเทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการ
7. กำหนดแผนปฏิบัติการหลัก
8. การติดตามควบคุมและปิดโครงการ

เมื่อโครงการบรรลุเป้าหมายรายปีจะต้องมีการทบทวนกระบวนการทำงานทั้งหมดทั้งในส่วนที่สำเร็จ และบทเรียนที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับและปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อควรคำนึงที่ KM ไปไม่ตลอดรอดฝั่งกันได้แก่

- หน่วยงานไม่มีความต้องการ แรงจูงใจหรือแรงกระตุ้น หรือเล็งเห็นประโยชน์ของ KM เพียงพอ ซึ่งจะเป็นเรื่องของอารมณ์ (EQ) มากกว่าความรู้ในรายละเอียด (IQ)

ในการจัดทำ KM ไม่มีการกำหนดองค์ความรู้ ขององค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ได้ส่งผลถึงความสำเร็จของหน่วยงาน

ผู้นำองค์กร ไม่เข้าใจและไม่มีการสนับสนุน การสร้าง KM เป็นไปได้ยาก

ในองค์กรยังไม่ได้มีค่านิยม และปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นแต่ละบุคคล

การจัดการความรู้ไม่ได้เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายเชิงธุรกิจขององค์กร

ไม่มีการวัดผลการดำเนินงาน ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงพัฒนาได้

ไม่มีระบบที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการสร้างองค์ความรู้ในองค์กร เช่น การให้รางวัล ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงิน หรือไม่เป็นตัวเงิน ที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิด การแบ่งปันความรู้กัน

นอกจากนั้นยังพบว่า การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานมักจะส่งสัญญาณว่า"ผู้นำคนใหม่มาแล้ว" ที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แนวคิดใหม่เฉพาะตน อุปมา "คนเก่าสร้างเจดีย์ คนใหม่หรือเจดีย์ และสร้างใหม่ไม่สิ้นสุด" ขาดการต่อยอดองค์ความรู้ข้อมูลเดิม ในการพัฒนาปัญหาจึงวงเวียนซ้ำๆ ปรากฏอยู่บางหน่วยงาน

จึงสรุปได้ว่า การนำ KM มาใช้ในหน่วยงานไม่เป็นเรื่องยุ่งยากเลย ควรเริ่มต้นจากวิธีง่ายๆ พัฒนาต่อยอดไปไปตามลำดับ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานทั้งองค์ความรู้ และวิธีการเราได้ดำเนินเป็นพื้นฐานอยู่แล้วการจำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นนำมาใช้และการวิเคราะห์ความรู้นำไปเสริมส่วนที่ขาด “บรรยากาศ” “ภาวะผู้นำ”และ”ทีมงาน” จึงควรเป็นฐานหลักที่เข้มแข็ง จึงจะประกันความสำเร็จของการทำ KM ไปถึงฝั่งฝันได้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำ KM

ในบทบัญญัติ มาตรา 4 แห่งพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) กำหนดไว้ว่า “การศึกษาหมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้จากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การจัดการความรู้ (KM) ก็คือแนวทางหนึ่งจะส่งเสริมให้องค์กรขับเคลื่อนเข้าสู่บทบัญญัติดังกล่าว และนอกจากนี้ สิ่งที่พึงพอใจขอหน่วยงานกล่าวคือ

KM เป็นเครื่องมือการปฏิบัติงาน

KM เป็นเครื่องมือสนับสนุนงาน

KM เป็นตัวช่วยในการปรับปรุงและสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

KM เป็นส่วนหนึ่งของโครงการเสมอ

KM เป็นพื้นฐานขององค์กร

KM จะช่วยในการ Training บุคลากร

KM เหมือนเครื่องชนิดถ้า “เก่า” วิ่งช้า ถ้า “ใหม่” วิ่งเร็ว หน่วยงานที่ก้าวหน้าต้องพึ่งพาความรู้ใหม่

KM ทำได้และเป็นประโยชน์แก่ทุกหน่วยงาน และในที่สุดแล้วจะบรรลุเป้าหมายและ “ความรู้ที่สมบูรณ์มันจะทำให้เกิดความสุข ในขณะที่กำลังทำงานนั่นเอง” (พุทธทาสภิกขุ), 2540:102)

นั่นคือ ถ้าหากนำ KM มาใช้จะก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและสัมฤทธิ์ผลสูงขึ้นบุคลากรได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างทุกระดับ แต่ที่ได้ประโยชน์มากที่สุดคือข้าราชการผู้น้อย และระดับปานกลาง ได้รับการพัฒนา หน่วยงานมีความรู้พื้นฐาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุนปัญญา เกิดเกลียวความรู้(Knowledge Spiral) ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก ปัญหา หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น และมีความสุขขณะทำงาน

บทสรุป

ความรู้ใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาการรู้เท่าทัน หน่วยงานจำเป็นต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคของความเร็ว และความก้าวหน้าของความรู้ใหม่นั้น การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในส่วนราชการไม่เป็นเพียงความจำเป็น ตามข้อกำหนดของพระราชกฤษฎีกา หรือข้อบังคับเท่านั้น การจัดระบบรวบรวมสะสมพัฒนาสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ การแข่งขัน การเข้าถึง และการนำความรู้มาใช้ปฏิบัติงาน คือความสำคัญกว่า การจัดการความรู้ ไม่เป็นเรื่องยุ่งยากมากมายนัก เพราะเรามีองค์ความรู้ที่อยู่แล้วมากมาย ทั้งภายในและภายนอก กับยังมีวิธีการที่หลากหลายได้ทำมาแล้ว เพียงแต่การทบทวน การจัดเก็บ การจัดระบบและพัฒนา โดยICT เข้ามาช่วยเหลือ ก็จะเกิดความรวดเร็วสะดวก และเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำของส่วนราชการนั้น ประกอบด้วย การเริ่มลงมือปฏิบัติ โดยผู้ปฏิบัติงาน และสร้างทีมอย่างมีขั้นตอน พร้อมๆ กับการสร้างบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้และแบ่งปัน ไขว่คว้า พัฒนาคน พัฒนางาน สร้างฐานองค์ความรู้ การจัดการความรู้จึงไม่น่าจะเป็นเพียงการดำเนินงาน ตามกระแสและข้อบังคับแต่การนำพาหน่วยงานให้หลุดพ้นจากปัญหาซ้ำซากปัญหาอุปสรรคเป็นเพียงความท้าทายให้กระทำอย่างสนุกสนาน และเป็นสุข ด้วยการนำการความรู้ขับเคลื่อนที่ทรงพลัง ไปสู่ขีดความสามารถสูงสุดของความสำเร้จ นั่นคือการรู้เท่าสู่ยุคของการแข่งขันอย่างสมบูรณ์

หลักสูตรฝึกอบรม KM

จากการศึกษาความต้องการของโรงเรียนได้จัดทำกรฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งใช้กลุ่มประชากรเป้าหมายครูผู้สอนโรงเรียนร่อนพิบูลย์เกียรติสุนทรากวีวัฒน์ อำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัด จำนวน 67 คน

มีองค์ประกอบดังนี้

1. คณะครูและผู้บริหาร ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. มีคุณอำนวยเป็นที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงคนกับคน คุณกิจเป็นผู้ดำเนินกิจกรรม ผู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
3. มีการเชื่อมโยงให้เกิดการเรียนรู้
4. มีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้
5. มีการสร้างวัฒนธรรมการจดบันทึกการทำงานเป็นระบบ

ได้จัดกระบวนการเรียนรู้ดังนี้

1. กิจกรรมการบรรยายเกี่ยวกับการจัดการความรู้ พร้อมยกตัวอย่างประกอบ
2. บทบาทของคุณลิขิตและคุณอำนวย

3. กิจกรรมการเล่าเรื่อง"ความสำเร็จและสร้างชุมชนความรู้" ของครูเกี่ยวกับการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพ หรือครูที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ พร้อมทั้งสกัดชุมชนความรู้โดยการจัดแบ่งออกเป็นกลุ่ม 6 กลุ่ม จัดบันทึกลงในกระดาษ
4. นำข้อมูลที่จดลงในกระดาษมาจัดเป็นตลาดนัดความรู้ แบ่งกลุ่มตามหัวเรื่องที่ต้องการ
5. การสังเคราะห์ชุมชนความรู้ เป็นแก่นความรู้
6. สร้างตารางอิสรภาพ ประเมินตนเองจากตารางอิสรภาพ
7. สายธารปัญญาและบันไดแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
8. นำผลที่ได้มาจัดเขียนเป็นแผนปฏิบัติการ
9. แลกเปลี่ยนและสรุปผลแก่นความรู้ เรื่องการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
10. จบและมอบวุฒิบัตรการฝึกอบรม

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้

การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ KM เป็นเครื่องมือในการแสวงหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อบ่งบอกถึง ว่าขณะนี้ โรงเรียนหรือหน่วยงานขึ้นอยู่กับตรงไหน และทิศทางในอนาคตจะไปทางไหน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามของการเรียนรู้ไว้น่าสนใจหลายท่านดังนี้

คิมเบิลและการ์เมอซี (Kimble and Gamezy) การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ผลการฝึกฝนเมื่อได้รับการเสริมแรง

ฮิลการ์ดและเบาเวอร์(Hilgard and Bower) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเป็นผลจากการฝึกฝนและประสบการณ์

แกรี่และคิงส์เลย์(Garry and Kingsley) อธิบายว่าลักษณะของการเรียนรู้มี 3 ประการคือ 1) การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจ 2) การเรียนรู้เกิดจาก การพยายามตอบสนองหลายรูปแบบ เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายคือ การแก้ปัญหา 3) การตอบสนองจะต้องกระทำจนเป็นนิสัย

พอที่จะสรุปได้ว่า การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ทั้งด้านความรู้ ทักษะคติ ค่านิยม เจตคติ ตามประสบการณ์ที่ได้รับมา

ในส่วนของทฤษฎีการเรียนรู้ มีหลากหลาย ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Connectionism Theory) Edward L. Thorndike เป็นนักการศึกษาและนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เป็นให้กำเนิดทฤษฎีและกฎแห่งการเรียนรู้ มีแนวคิดหลักการว่า การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง มีหลายรูปแบบ บุคคลจะมีการลองผิดลองถูกปรับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะพบรูปแบบการตอบสนองที่สามารถพึง

พอใจมากที่สุด เมื่อเกิดการเรียนรู้แล้ว บุคคลจะใช้รูปแบบการตอบสนองที่เหมาะสมเพียงแบบเดียว และจะพยายามใช้รูปแบบนั้นเชื่อมโยงกับสิ่งเร้าในการเรียนรู้ต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่ง Edward L. Thorndike สรุปเป็นกฎ คือ

1) กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ

2) กฎแห่งการฝึกหัด(Law of Exercise) การฝึกหัดหรือกระทำบ่อย ๆ ด้วยความเข้าใจจะทำให้เกิดการเรียนรู้นั้นคงทนถาวร ถ้าไม่ได้กระทำซ้ำบ่อย ๆ ความรู้นั้นจะหดหายไปหรือลืมนำ

3) กฎแห่งการใช้ (Law of Use and Disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ความมั่นคงของการเรียนรู้จะเกิดขึ้น หากได้นำมาใช้บ่อย ๆ หากไม่มีการนำมาใช้อาจลืมนำ

4) กฎแห่งผลที่พึงพอใจ(Law of Effect) เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจย่อมอยากที่จะเรียนรู้ต่อไป แต่ถ้าได้รับผลที่ไม่พึงพอใจ จะไม่อยากเรียนรู้ ดังนั้นผลที่พึงพอใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้

ซึ่งการนำความรู้จากทฤษฎีการเรียนรู้แบบต่อเนื่องไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ก่อนที่จะดำเนินการจัดการเรียนการสอนครูต้องเตรียมตัวให้พร้อมและกระตุ้นให้เด็กพร้อมที่จะเรียนเสียก่อน โดยการนำเข้าสู่บทเรียน มอบหมายงานกิจกรรม แบบฝึกหัด การบ้าน ให้นักเรียนได้กระทำให้บรรลุผลตามหลักสูตรที่ว่า คิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งการที่จะให้การเรียนเกิดสัมฤทธิ์ผล บางครั้งให้รางวัลหรือสิ่งเร้าที่ผู้เรียนพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้

2. ทฤษฎีการวางเงื่อนไข(Conditioning Theory) ซึ่ง พาฟลอฟ(Pavlov) ได้ทดลองกับสุนัขนำลายไหลด้วยเสียงกระดิ่ง โดยตามธรรมชาติแล้วสุนัขจะไม่มีน้ำลายไหลเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่ง แต่พาฟลอฟ(Pavlov) ได้นำเอาผงเนื้ออบมาเป็นสิ่งเร้าคู่กับเสียงกระดิ่ง ผงเนื้ออบถือว่าเป็นสิ่งเร้าตามธรรมชาติ (Unconditioned stimulus) ทำให้สุนัขนำลายไหลได้ เขาได้สิ่งเร้าทั้งสองคู่กันหลาย ๆ ครั้ง แล้วตัดสิ่งเร้าตามธรรมชาติออกเหลือแต่เสียงกระดิ่ง ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีเงื่อนไขปรากฏว่าสุนัขนำลายไหลเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่งเพียงอย่างเดียว สรุปได้ว่า การเรียนรู้ของสุนัขเกิดจากการรู้จักเชื่อมโยงระหว่างเสียงกระดิ่ง ผงเนื้ออบ และพฤติกรรมนำลายไหล พาฟลอฟ (Pavlov) จึงสรุปการเรียนรู้ของสิ่งมีชีวิตเกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไข (Conditioned stimulus) และได้สรุปเป็นกฎการเรียนรู้ดังนี้

1) พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการวางเงื่อนไขที่ตอบสนองต่อความต้องการทางธรรมชาติ (สุนัขนำลายไหลเมื่อได้รับผงเนื้อ)

2) พฤติกรรมการตอบสนองของมนุษย์สามารถเกิดขึ้นได้จากสิ่งเร้าที่เชื่อมโยงกับสิ่งตามธรรมชาติ (สุนัขน้ำลายไหลเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่ง)

3) พฤติกรรมการตอบสนองของมนุษย์ที่เกิดจากสิ่งเร้าที่เชื่อมโยงกับสิ่งเร้าตามธรรมชาติจะลดลงเรื่อย ๆ และหยุดลง ในที่สุดหากไม่ได้รับการตอบสนองตามธรรมชาติ(เมื่อสั้นกระดิ่งโดยไม่ได้ฟังเนื้อติด ๆ กันหลายครั้งสุนัขจะหยุดน้ำลายไหล)

4) พฤติกรรมการตอบสนองสิ่งเร้าที่เชื่อมโยงกับสิ่งเร้าตามธรรมชาติจะลดลงและหยุดลงเมื่อไม่ได้ตอบสนองตามธรรมชาติ และจะกลับมาปรากฏขึ้นได้อีกโดยไม่ต้องใช้สิ่งเร้าตามธรรมชาติ (เมื่อผ่านช่วงระยะเวลาหนึ่ง สั้นกระดิ่งใหม่ โดยไม่ให้ฟังเนื้อเช่นเดิม สุนัขก็จะมีน้ำลายไหลได้)

5) มนุษย์มีแนวโน้มที่จะรับรู้สิ่งเร้าที่มีลักษณะคล้าย ๆ และตอบสนองเหมือน ๆ กัน (เมื่อสุนัขเรียนรู้โดยเสียงกระดิ่งเป็นเงื่อนไขแล้ว ถ้าใช้เสียงนกหวีดหรือระฆังที่คล้ายเสียงกระดิ่งแทนเสียงกระดิ่ง สุนัขก็จะมีน้ำลายไหลได้)

6) บุคคลมีแนวโน้มที่จะจำแนกลักษณะของสิ่งเร้าให้แตกต่างกันและเลือกตอบสนองได้ถูกต้อง(เมื่อใช้ เสียงกระดิ่ง เสียงฉิ่ง เสียงประทัด หรือเสียงอื่นเป็นสิ่งเร้า แต่ให้อาหารสุนัขพร้อมกับเสียงกระดิ่งเท่านั้น สุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่ง ส่วนเสียงอื่น ๆ จะไม่ทำให้สุนัขน้ำลายไหล)

7) กฎแห่งการลดภาวะ(Law of Extinction) พาฟอฟกล่าวว่า ความเข้มข้นของการตอบสนองจะลดลงเรื่อย ๆ หากบุคคลนั้นได้รับแต่สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขอย่างเดียว หรือความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขกับสิ่งเร้าไม่วางเงื่อนไขห่างกันออกไปมากขึ้น

8) กฎแห่งการฟื้นคืนสภาพเดิมตามธรรมชาติ (Law of Spontaneous Recovery) เป็น การตอบสนองที่เกิดจากการวางเงื่อนไขลดลง สามารถเกิดขึ้นได้อีก โดยไม่ต้องใช้สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขมากระตุ้น อาจทำให้เกิดการตอบสนองที่เหมือนกันได้

9) กฎแห่งการถ่ายโยงการเรียนรู้สู่สถานการณ์อื่น ๆ (Law of Generalization) เมื่อเกิดการเรียนรู้จากการวางเงื่อนไขแล้ว หากมีสิ่งเร้าคล้าย ๆ กับสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขมากระตุ้น อาจทำให้เกิดการตอบสนองที่เหมือนกันได้

10) กฎแห่งการจำแนกความแตกต่าง(Law of Discrimination) หากมีการใช้สิ่งเร้ามีการวางเงื่อนไขหลายแบบ แต่มีการใช้สิ่งเร้าที่ไม่วางเงื่อนไขเข้ากับสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ที่สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้โดยสามารถแยกความแตกต่างและเลือกตอบสนองเฉพาะสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขเท่านั้นได้

นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เน้นธรรมชาติของผู้เรียนให้เขาเรียนรู้ตามธรรมชาติ เช่น สอนควบคู่กับการให้สิ่งเร้าที่จะทำให้ตอบสนองได้ตามธรรมชาติของการเรียนรู้ นำเรื่องที่เคยสอนไปแล้วนำมาสอนใหม่สามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตามที่ต้องการได้ จัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องและมีลักษณะคล้ายคลึงกันสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น เพราะมีการถ่ายโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่และต่อเนื่องกัน การเสนอสิ่งเร้าที่ชัดเจนทำให้สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และตอบสนองได้ชัดเจนมากขึ้น

2.2 การฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ทวีป อภิลิทธิ์ (2548 : 26) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่พึงประสงค์ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน การพัฒนาคน เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เพ็ญจันทร์ แก้วสังข์ (2544 : 8) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือยุทธวิธีหรือเครื่องมือองค์หนึ่ง นำมาใช้พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยการจัดกิจกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างเป็นระบบ

อุทุมพร จามรมาน (2533 : 2) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า คือ กิจกรรมที่จัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีในเรื่องความรู้ ทักษะและทัศนคติในการทำงาน

พอที่จะสรุปได้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้คนในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ เจตคติที่ดี กับอาชีพของตนเอง ซึ่งจะ使他เหล่านั้นทำงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ตามที่หน่วยงานนั้น ต้องการ

วิธีการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม พอที่จะสรุปได้ 3 ชั้น คือ

1) ชั้นศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริง ทำได้ 5 วิธี คือ

1.1 การสำรวจ (Survey) เช่น การสัมภาษณ์ การส่งแบบสอบถามและการสังเกต

1.2 การศึกษาค้นคว้า (Case study) เช่น รายงานประจำเดือน ประจำปี การวิจัย

และประเมินผล

1.3 การทดสอบ (Test) เช่น การทดสอบการปฏิบัติงาน การทดสอบความถนัด

1.4 การประชุม (Meeting)

1.5 การวิเคราะห์งานและปริมาณ

2) ขั้นการวิเคราะห์ หลังจากที่ได้รวบรวมข้อเท็จจริงแล้ว ต้องอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบปัญหาหรือความแตกต่างระหว่างมาตรฐานกับผลงานที่ได้ มี 3 ส่วน คือ

2.1 วิเคราะห์ลักษณะความแตกต่างระหว่างมาตรฐาน หรือสิ่งที่ต้องการกับงานที่ปฏิบัติจริง ช่วยให้เข้าใจสภาพและงานที่ปฏิบัติได้จริงตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2 วิเคราะห์สาเหตุ จะอยู่ในลักษณะ 3 กลุ่ม คือ

2.2.1 กลุ่มสาเหตุเกี่ยวกับตัวองค์กร เป็นต้นว่า นโยบาย แผนงาน ฯลฯ

2.2.2 กลุ่มสาเหตุเกี่ยวกับวิทยาการ

2.2.3 กลุ่มสาเหตุเกี่ยวกับคนทำงาน เช่น อัตราการทำงาน คุณภาพ ความรู้ และความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงาน

2.3 การวิเคราะห์วิธีแก้ไข ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

2.3.1 พิจารณาว่าปัญหาหรือสภาพการณ์นั้นๆ มีวิธีแก้ไขที่เป็นไปได้ มีกี่วิธี

2.3.2 ประเมินทางเลือกแต่ละทางว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไรบ้าง

2.3.3 เปรียบเทียบทางเลือกแต่ละทาง

3) ขั้นกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการกำหนดถึงความจำเป็นหลังจากที่ได้วิเคราะห์ลักษณะดังกล่าวว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร เพื่อจะได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3 ประการคือ

3.1 มีวิธีการแก้ไขที่ต้องใช้การฝึกอบรมในการแก้ปัญหา

3.2 กำหนดว่าบุคคลใด กลุ่มใด หรือระดับใดต้องได้รับการฝึกอบรม

3.3 กำหนดลำดับความสำคัญ เรื่องใดควรดำเนินการก่อนหลังตามลำดับ

กรณีตัวอย่างการจัดการความรู้ที่ประสบผลสำเร็จ

1. กรณีความสำเร็จในการจัดการความรู้ของภาคประชาสังคม

เครือข่ายเกษตรกรรมชาตจังหวัดพิจิตร

ได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่าย 12 อำเภอ คือ “คุณอำนวย” ได้แสดงฝีมือทดลองเพาะพันธุ์ข้าวพื้นเมือง 7 สายพันธุ์ คือ 1. ขาวอากาศ 2. หอมมะลิ/หอมมะลิ 105 3. หอมสุรินทร์ 4. หลวงประทาน 5. หอมมะลิแดง 6. แสงหมึก 7. นางมน ได้มีการศึกษาเพาะพันธุ์ชนิดที่กล่าวมาแล้ว พบปัญหาอุปสรรค มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีแผนขับเคลื่อนเครือข่ายดังนี้

1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเครือข่าย ระดับอำเภอ ตำบล เน้นการพัฒนาความรู้ ข้อมูล เพื่อการรู้เท่าทันสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อเกษตรกร

2. พัฒนาพื้นที่ต้นแบบ ทุกประเด็นที่เกี่ยวกับข้าว เหมือนจิ๊กซอว์มาต่อกัน มีผู้ชำนาญการแต่ละเรื่อง เช่น ดิน จุลินทรีย์ พันธุ์ข้าว ปุ๋ย ต้นทุนการผลิต การตลาด โรงสี วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับข้าว การคัดคุณภาพข้าวสารและข้าวเปลือก

3. เรียนรู้การผสมพันธุ์ข้าวจากมูลนิธิข้าวขวัญในเดือนสิงหาคมนี้ 4-5 คน ระยะเวลา 4 วัน 3 คืน

4. ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาเฉพาะเรื่อง เช่น ดิน จุลินทรีย์ พันธุ์ข้าว

5. พัฒนาศักยภาพทีมงาน/กลไกการขับเคลื่อน มีทีมบริหารเพื่ออุทิศการทำงาน การขับเคลื่อน และการเรียนรู้ มีทีมงานระดับจังหวัดที่มีคณะกรรมการทุกพื้นที่

มีการประชุมเรื่องข้าวทุก 2 เดือน ประชุมทีมงานบริหาร ทุกวันที่ 15 ของเดือน ติดตามการดำเนินงานเดือนละ 2 ครั้ง และยินดีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความสำเร็จกับ กลุ่มเครือข่ายอื่น ๆ

พอที่จะสรุปได้ว่า การทำกิจกรรม “เครือข่ายข้าวสะอาด” ต้องมีการประทับประคอง ให้กำลังใจ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ภูมิปัญญา ทั้งจากภายในและภายนอกจากชุมชน ทำการรวบรวมองค์ความรู้ พร้อมต้องต่อยอดความรู้ ด้วยการสร้างผู้นำ ต้นแบบ ใช้ตารางอิสรภาพประเมินผลการทำงาน และมีข้อมูลชัดเจนที่ชัดเจนและจับต้องได้ ใช้ภูมิปัญญาขับเคลื่อนสังคมและการเมือง ด้วยความรู้ที่ซัดลึก ทำเล็ก ๆ สร้างฐานตนเองได้ก่อนจึงจะมีคนทำตาม เช่น สุขภาพดี ไม่มีหนี้ครอบครัวยุ่น สิ่งแวดล้อมดี

2. กรณีความสำเร็จในการจัดการความรู้ของภาคเอกชน

การจัดการความรู้ที่เซเว่น อีเลฟเว่น

เซเว่น อีเลฟเว่น เป็นเครือข่ายธุรกิจเฟรนไชส์ที่ติดอันดับแห่งวงการค้าปลีกในยุคดิจิทัลอย่างทุกวันนี้ มีสาขาทั่วประเทศ 3,000 สาขา กลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สร้างความแข็งแกร่งทางธุรกิจเสมือนผู้ที่ทำหน้าที่เป็นกองอำนวยการ คือ บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งธุรกิจจะต้องมีการตื่นตัวอยู่เสมอ และติดตามกระแสความรู้ใหม่ ๆ ของโลก การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ผู้บริหารเล็งเห็นว่าจะช่วยเสริมธุรกิจคิดเทอร์โบทรงพลังเร็วขึ้น ได้จัดสรรกำลังพลบางส่วนในการจัดการความรู้ต่าง ๆ ทั้งในตำราและติดตามการฟังการบรรยาย รูปแบบการจัดการคือ “ต้องสร้าง” โมเดลการจัดการความรู้ของตัวเอง ด้วยทีมงานของเซเว่น อีเลฟเว่น เอง จากแนวคิดดั้งเดิม กิจกรรมหนึ่งที่น่าสนใจ คือ “Baby Ant” เป็นกิจกรรมที่ให้ความสำคัญของคนทุกคน ในทีมงานมีส่วนต่อความสำเร็จของงาน ผสมผสานกับแนวคิด “มีองค์ความรู้อยู่ในทุกหน่วยงานจากการทำงานกลุ่มคุณภาพ เรียกว่ากิจกรรม “Ant Mission”

เชื่อว่า “มด” และสามารถนำเอาความรู้มาใช้ปฏิบัติและถือเป็นระเบียบปฏิบัติ” พลังนี้ กระตุ้นให้คนกล้าคิด แบบกึ่งบังคับชนิด ๆ เพื่อสะกิดความสามารถของบุคคลออกมา กติกาที่มีอยู่ว่า กิจกรรม Ant Mission ให้พนักงานรวมกลุ่ม 5-7 คน ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาภายในงานของตนเอง ภายใต้หลัก QC Story ให้คณะกรรมการพิจารณาปีละ 2 เรื่อง ปัจจุบันมีกลุ่ม Ant Mission ทั้งสิ้น 401 เรื่อง กลุ่มสำหรับกิจกรรม Baby Ant กำหนดให้พนักงานทุกระดับชั้นทั้งสายสำนักงาน คลังสินค้า และร้านลูกค้าเครือข่ายทุกร้านต้องเขียนเรื่องและวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ลงในแบบฟอร์มที่ทางทีมงานกลางจัดทำไว้ อย่างน้อยทุก 3 เดือน ทุกคนจะต้องมีเรื่องความคิดอย่างสร้างสรรค์ในการทำงานเสนอเรื่อง 1 เรื่อง ซึ่งทีมงานจัดทำกล่องรวบรวมความคิดกระจายไปทุกร้าน และคอยเก็บเรื่องต่าง ๆ ที่ส่งมา เข้ามายังส่วนกลางเพื่อคัดเลือกหาเรื่องดีเด่น จากนั้นคณะกรรมการคัดเลือกได้เรื่องดีเด่นแล้วจะนำไปทำเป็น VCD ให้เครดิตเจ้าของเรื่องเป็นผู้แสดงเองผู้บริหารของสำนักงานแล้ว ไอเดียมาจาก รายการทีวี “คดีเด็ด” ได้ผลเกินความคาดหมาย วิธีการของ เซเวน อีเลฟเว่น เป็นการบอกเราว่า “เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้” และได้ถูกกระจายไปทุกสาขาทั่วประเทศ ซึ่งการพัฒนาพนักงาน เรื่องใดได้แต้มสะสมมารวมแล้วไปดูงานต่างประเทศเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจของพนักงานที่เป็นนักสะสมเต็มเหล่านั้นเป็นอย่างดี จึงไม่น่าแปลกใจว่าความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในร้านเซเวน อีเลฟเว่นจึงหลังไหลเข้ามามากมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับครูต้นแบบ / ครูที่สอนดี

พิบูล สี่หาพันธ์ (2546 : 81 - 82) ได้ศึกษาวิธีการสอนของครูที่สอนดี จำนวน 1,819 คน ได้ค้นพบพฤติกรรมที่ครูสอนดีปฏิบัติบ่อยมาก (เกือบตลอดภาค) และปฏิบัติเป็นประจำ (ตลอดภาคเรียน) ดังนี้

1. การเตรียมการสอน ครูสอนดี จัดทำแผนการสอน เขียนแผนการสอน ด้วยตนเอง ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรก่อนทำแผนการสอนและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น
2. วิธีการที่ครูสอนดีปฏิบัติเป็นประจำ คือ การยกย่อง ชมเชย เมื่อนักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ และให้กำลังใจเมื่อนักเรียนมีความรู้สึกท้อแท้ในการเรียน ให้อิสระแก่ นักเรียนในการคิดและแสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองและกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นต้น

3. การวัดและประเมินผล ครูสอนดี ยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียน การแจ้งผลการประเมินแก่นักเรียน เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนของตนเอง และมีการประเมินผลการเรียนหลังสอน

ส่วนนักเรียนดีให้ข้อมูลว่า ครูสอนดีมีพฤติกรรมในระดับปฏิบัติมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ก่อนสอน จะทบทวนบทเรียน และแจ้งขอบข่ายเนื้อหาที่จะสอน
2. ขณะสอน ครูสอนดีอธิบายด้วยภาษาที่ชัดเจน เสียงดังฟังชัด เข้าใจง่าย และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้คิด และแก้ปัญหา

3. การวัดและประเมินผลการเรียนจะให้คะแนนจากผลการทำงาน of นักเรียน
4. การจัดสภาพแวดล้อม ครูสอนดีจัดห้องเรียนได้สะอาด เย็นสบาย และจัดมุมต่าง ๆ ให้นักเรียนได้เรียนรู้เป็นอย่างดี

5. ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้าสอนตรงเวลา

พิทยาภรณ์ มานะจตุ. (2546: 149 - 150) ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการทัศน์ในการปฏิรูปการเรียนรู้อิงของครูต้นแบบ ปี พ.ศ. 2542” สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. กระบวนทัศน์การปฏิรูปการเรียนรู้อิงของครูต้นแบบด้านตัวผู้เรียน มีความเห็นว่าคุณเรียนต้องเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ต้องมีการใช้กระบวนการคิด มีส่วนในการประเมินผล มีโอกาสเรียนรู้จากการทำงานกลุ่ม มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาการเรียนรู้อิงและพึ่งตนเองในระดับมากที่สุด สำหรับกระบวนทัศน์ด้านคุณลักษณะของครูแนวใหม่ มีความเห็นว่าคุณครูต้องมีทักษะในการใช้ปัญญาและทักษะทางสังคม สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้ มีทักษะการใช้ภาษาไทยและค้นคว้าโดยใช้ระบบสารสนเทศ

2. ด้านปัจจัยเกื้อหนุนความสำเร็จของครูต้นแบบ มีความเชื่อว่า ความสำเร็จในการทำงานมาจากตนเอง รองลงไปคือมาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ครูต้นแบบเชื่อมั่นต่อการใช้ทฤษฎีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นคว้าวิธีเรียนให้คำปรึกษา ชักถามผู้เรียนและสร้างบรรยากาศสนใจแก่ผู้เรียน

4. ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ ที่ปรากฏแก่ผู้เรียนส่วนใหญ่ คือ ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำของตน รู้จักคิดเพื่อตัดสินใจใช้ภาษา สื่อความได้เป็นผู้นำตนเองในการเรียนรู้วิเคราะห์ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

5. ด้านผลสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้อิงของครูต้นแบบ ผู้เรียนมีพฤติกรรม

แสดงออกถึงการเป็นคนดีใน 3 ประการ คือ เคารพสิทธิ เคารพกติกา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และแสดงว่าเป็นผู้มีความสุข โดยแสดงความพอใจ เต็มใจ ภาคภูมิใจในตนเอง สนุกในการทำงาน รักครู รักเพื่อน และรักโรงเรียน.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ไพโรจน์ ขวัญคง และสุครัก แก้วระงับ (2546) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการจากการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น : กรณีศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนทุ่งยางแดงพิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า จากการประเมินกระบวนการเรียนรู้และผลการประเมินผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร เปรียบเทียบก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลจากการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และการเขียน เปรียบเทียบเกณฑ์กำหนดที่ร้อยละ 80 แตกต่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการประเมินคุณลักษณะ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดที่ร้อยละ 80 ไม่แตกต่างกันผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า วิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความภูมิใจที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของท้องถิ่น อยากให้สถานศึกษาต่าง ๆ ในท้องถิ่นใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น และนำผลจากการเรียนรู้สร้างประโยชน์ในท้องถิ่นด้วย การสำรวจความเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนเห็นว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่มีปัญหาที่ครูผู้สอนไม่ชัดเจนในการวิเคราะห์หลักสูตรและการวางแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนสนใจและอยากให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนี้ โดยผู้ปกครองสนับสนุนและอยากให้โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณ

จารุวรรณ บุญสิทธิ์ (2544) ได้พัฒนาและศึกษาผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่ตอบสนองต่อการพัฒนาพหุปัญญาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการของเคมมิสและแมคแทคคาร์ท ทดลอง 3 วงจร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่ตอบสนองต่อการพัฒนาพหุปัญญาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ ผู้เรียนหรือการรู้จักผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม การออกแบบและจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินและปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน
2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่มีผลต่อการพัฒนาพหุปัญญาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ดังต่อไปนี้

2.1 นักเรียนทุกคนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความกระตือรือร้นในการเรียน ด้านความสามารถในการทำงานกลุ่ม อยู่ในระดับคุณภาพ 3 ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อการเรียน นักเรียนร้อยละ 91 มีพฤติกรรมอยู่ในระดับคุณภาพ 3

2.2 พัฒนาการทางสมองตามแนวทฤษฎีพหุปัญญาของการ์ดเนอร์ พบว่า นักเรียนทุกคนมีพัฒนาการสูงขึ้นในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาษาและภาษาสื่อความหมาย ด้านการเคลื่อนไหวทางกาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการเข้าใจในธรรมชาติ นักเรียนทุกคนมีพัฒนาการอยู่ในระดับคุณภาพ 3 หรือ 4

นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนร้อยละ 18 มีความสามารถเด่น 6 ด้านและร้อยละ 27 มีความสามารถเด่นเพียงด้านเดียว โดยนักเรียนส่วนใหญ่ร้อยละ 64 มีความสามารถเด่นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านการเห็นและมิติตำแหน่ง ด้านภาษาและการสื่อความหมาย และด้านการเข้าใจในธรรมชาติ คิดเป็นร้อยละ 50, 45 และ 41 ตามลำดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู

วิไลวรรณ จินพงษ์ (2539) ได้ทำวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมสำหรับ ผู้ประกอบวิชาชีพครูกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นครูที่สอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2538 จำนวน 1,120 คน ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู แบบการประมาณค่า จำนวน 45 ข้อ แต่ละข้อกำหนดน้ำหนักความรู้สึกไว้ 6 ระดับ และแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9105 เมื่อนำผลมาวิเคราะห์องค์ประกอบคุณธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นกลุ่มเดียวกัน โดยสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ และหมุนแกนแบบออโรคอนอล วิธีแบริแมกซ์ได้องค์ประกอบที่ชัดเจน 7 องค์ประกอบ แต่สามารถตั้งชื่อองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ มีตัวแปรทั้งสิ้น 45 ตัวแปร มีความแปรปรวนสะสมที่อธิบายขององค์ประกอบทั้ง 7 เท่ากับ 52.9% องค์ประกอบทั้ง 5 คือ (1) ศรัทธาในวิชาชีพ (2) ภูหน้าที่มีวินัย (3) ความรับผิดชอบ (4) ความยุติธรรม (5) ความเมตตา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

วาสนา กิรติจำเริญ (2523) ได้ศึกษาสมรรถภาพในการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของนิสิตฝึกสอนชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2542 สาขาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ด้านกำหนดจุดประสงค์ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลการวิจัย พบว่า 1) นิสิตฝึกสอนมีความคิดเห็นว่าตนเองมีสมรรถภาพในการสอน โดยเน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง ด้านกำหนดจุดประสงค์ ด้านกำหนดเนื้อหา ด้านการวิจัย กิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการ

วัดและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง 2) อาจารย์ที่เลี้ยงและนักเรียนมีความคิดเห็นว่านิสิตฝึกสอนมีสมรรถภาพในการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางด้านกำหนดจุดประสงค์ ด้านกำหนดเนื้อหา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก 3.) ความคิดเห็นระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยงและนักเรียนเกี่ยวกับสมรรถภาพในการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางของนิสิตฝึกสอนไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับมากทุกด้าน

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย และชลันดา พันธุ์พานิช (2546, หน้า 85 - 93) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า นิสิตส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ควรจัดในภาคต้นของปีการศึกษา โรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึกควรตั้งอยู่ในเขตเทศบาล เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา ระดับการศึกษาที่เห็นว่าควรจัดให้ไปฝึกสอนมากที่สุดได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา สำหรับประโยชน์ที่ได้รับจากการไปฝึกสอนนิสิตส่วนใหญ่มีความคิดว่า ได้ประโยชน์หลายประการ ได้แก่ ได้รับความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รู้จักวางแผนในการปฏิบัติงานมีความอดทนอดกลั้น สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีเหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น นิสิตส่วนใหญ่ต้องการได้รับข่าวสารที่รวดเร็ว ชัดเจนจากทางมหาวิทยาลัย ต้องการให้โรงเรียนฝึกสอนแนะนำเรื่องการเขียนแผนการสอน และการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งแนวทางการแก้ไขเรื่องการเขียนแผนการสอน และการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งแนวทางการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นระหว่างฝึกสอน ได้แก่ ปัญหาปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการเขียนแผนการสอน และข้อเสนอแนะของนิสิต คือ ควรมีการตกลงระหว่างคณะศึกษาศาสตร์และโรงเรียนถึงการปฏิบัติหน้าที่ของนิสิตว่าครอบคลุมถึงเรื่องอะไรบ้าง เพราะบางโรงเรียนอาจารย์ที่เลี้ยงใช้งานมากเกินไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ในปีการศึกษา 2547 ที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้จัดงบประมาณสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งทำการวิจัย เพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้กรอบการวิจัยเดียวกัน แต่ที่ข้อแตกต่างในรายละเอียดของกระบวนการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่ามีความใกล้เคียงกัน กล่าวคือ (1) ทุกแห่งได้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู (2) ได้ดำเนินการพัฒนาครูและโรงเรียนไปสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ดังตัวอย่างที่ได้นำมาเสนอ ดังนี้

1. การวิจัยและพัฒนาครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาและพัฒนาครูและโรงเรียนเพื่อเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

จำนวน 3 โรงเรียน ตามขั้นตอน ดังนี้ การสร้างและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ การจัดทำแผนการพัฒนาคู การดำเนินการพัฒนาคู นิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาคู เพื่อให้มีศักยภาพด้านวิชาการ พร้อมเป็นผู้สอนและนิเทศนักศึกษาครูได้ รวมทั้งเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและมีมาตรฐานของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ การดำเนินการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการและมีส่วนร่วม (PAR) จากการวิจัยปรากฏว่าผลการพัฒนาคู ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การพัฒนาระดับโรงเรียน (อยู่ในระหว่างการนิเทศติดตามประเมินผล) และการพัฒนาระดับกลุ่มโรงเรียนข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้ ระบุถึงการพัฒนาคู และโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพทั้ง 3 โรงเรียนในระยะที่ 2 ประกอบด้วย 1) การพัฒนามาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพในด้านตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน 2) การพัฒนาคูตามแนวปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาคูตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนาคูเพื่อเข้าสู่การเป็นครูมืออาชีพ การพัฒนาคูเพื่อรองรับการเป็นอาจารย์กลุ่มชุดวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การสร้างรูปแบบการนิเทศติดตามประเมินผล ฯลฯ 3) การขยายผลพัฒนาคูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพไปยังโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. การวิจัยและพัฒนาคูและโรงเรียนบ้านสะป่า “มงคลวิทยา” และ โรงเรียนวิรสตรีอนุสรณ์ เพื่อเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนหาองค์ความรู้พื้นฐาน ได้แก่ การร่วมกันกำหนดมาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ตัวชี้วัดตามมาตรฐานและจัดทำแผนปฏิบัติงานพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ขั้นตอนพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูและโรงเรียน ได้แก่ การร่วมกันกำหนดกิจกรรมการพัฒนาคูและโรงเรียนที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพและสอดคล้องกับมาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล องค์กรหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นขั้นปฏิบัติการพัฒนาคูและโรงเรียน ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคูและโรงเรียนตามรูปแบบการพัฒนาคูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ด้าน คือ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการและด้านปัจจัย รวมมีมาตรฐานทั้งสิ้น 8 มาตรฐาน และ 66 ตัวบ่งชี้ สำหรับรูปแบบการพัฒนาคูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตตามโครงการพัฒนาเทคนิคการสอนและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ขั้นสำรวจวิเคราะห์และประเมินตนเอง 2. ขั้นออกแบบและพัฒนา “หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ” 3. ขั้นดำเนินการตาม “หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ” และ 4. ขั้นติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาคูตาม “หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ”

3. การวิจัยและพัฒนาครูและโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เน้นกระบวนการที่มีส่วนร่วม ตั้งแต่การเตรียมการดำเนินงานและการประเมิน โรงเรียนในโครงการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนวชิรธรรมโสภิต และโรงเรียนบ้านหนองคาง ผลการวิจัยได้เกณฑ์มาตรฐาน จำนวน 24 มาตรฐาน ประกอบมาตรฐานด้านปัจจัย จำนวน 14 มาตรฐาน เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของครู ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร องค์กรสังคมและศักยภาพของสถานศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานด้านกระบวนการจำนวน 8 มาตรฐาน เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับโครงสร้างและการบริหารงาน ระบบบริหารบุคคล ระบบบริหารจัดการสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา ระบบการเรียนการสอน ชุมชนสัมพันธ์ การประสานสัมพันธ์กับสถาบันผลิตครูและระบบประกันคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานด้านผลผลิต จำนวน 2 มาตรฐาน เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติบัณฑิตครูศาสตรบัณฑิต 5 ปี และองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนวชิรธรรมโสภิต กำหนดกลยุทธ์ไว้ 6 กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน ส่วนโรงเรียนบ้านหนองคาง กำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาโรงเรียนไว้ 4 กลยุทธ์ กิจกรรมพัฒนาครูและโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง คือ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การอบรมประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ