



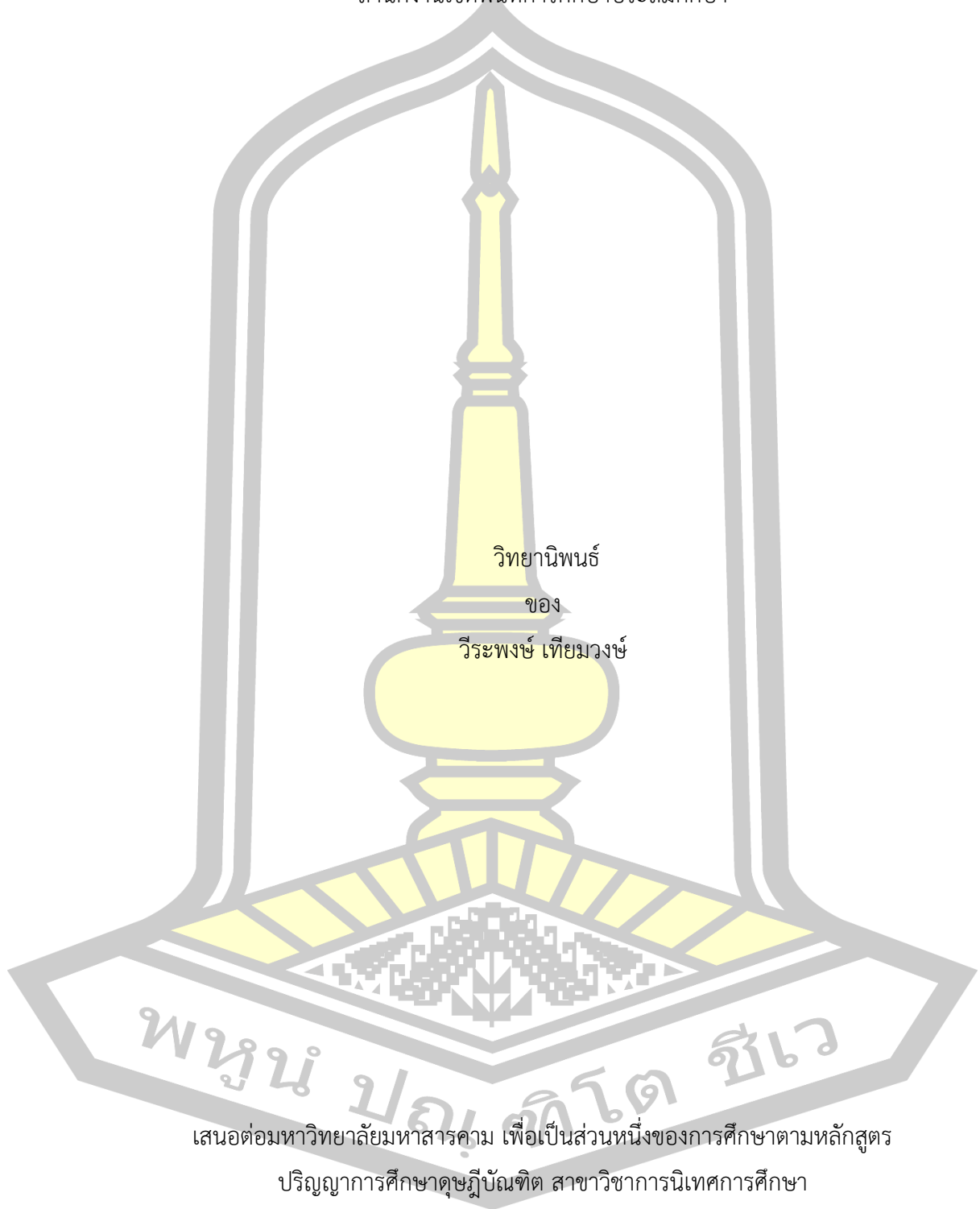
การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิทยานิพนธ์
ของ
วีระพงษ์ เทียมวงษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา
มกราคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



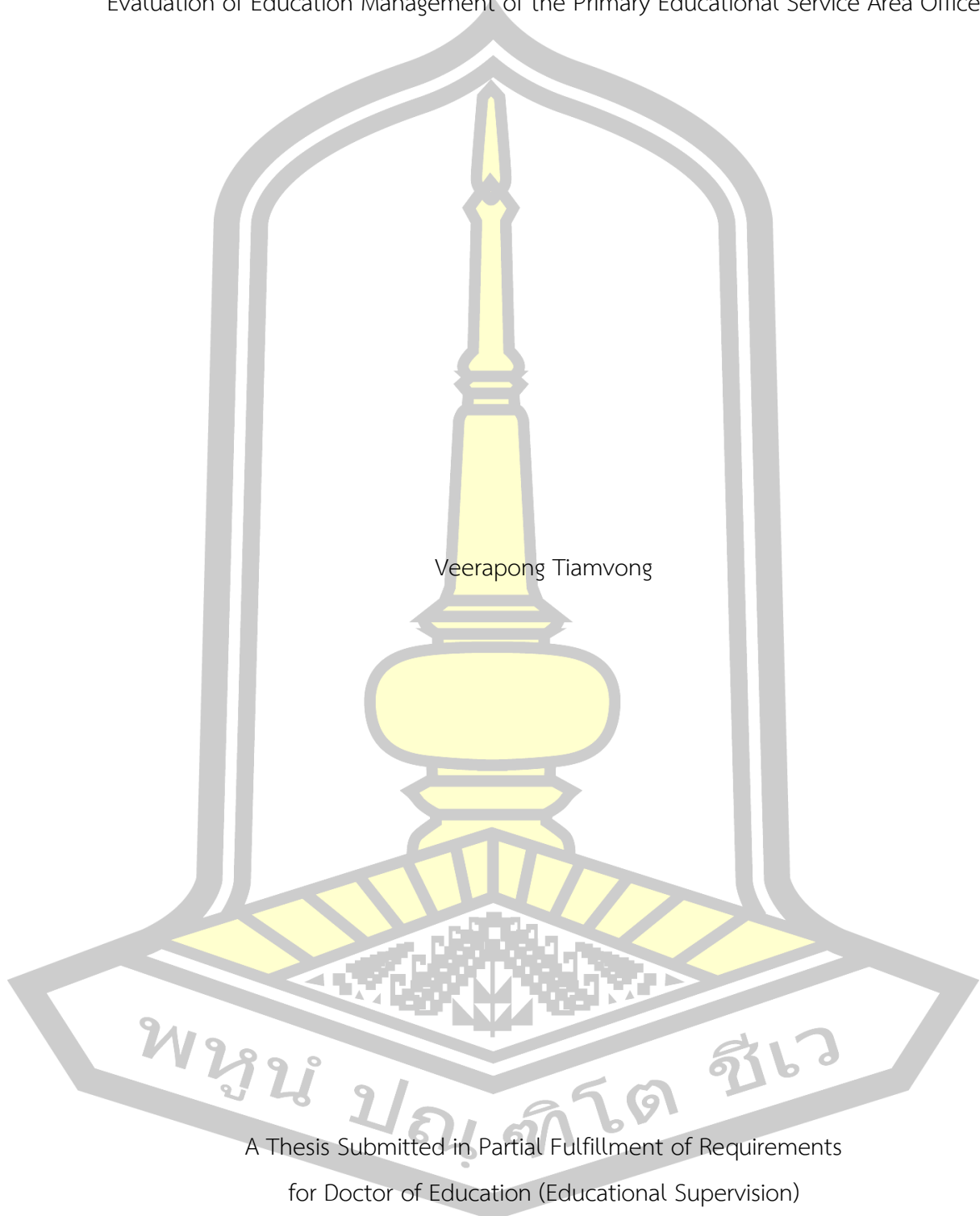
วิทยานิพนธ์
ของ
วีระพงษ์ เทียมวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา

มกราคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Knowledge Management Model in Supervision, Monitoring and
Evaluation of Education Management of the Primary Educational Service Area Office



Veerapong Tiamvong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Doctor of Education (Educational Supervision)

January 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายวีระพงษ์ เทียมวงษ์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุष्ฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การนิเทศการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. วิทยา จันทร์ศิลา)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษาดุष्ฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา		
ผู้วิจัย	วีระพงษ์ เทียมวงษ์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี		
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	การนิเทศการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายหลักเพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระเบียบวิธีวิจัยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ ได้แก่ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1-4 จำนวน 20 คน สัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการนิเทศ การศึกษาที่ 14 นครชัยบุรินทร์ (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์) จำนวน 7 คน ศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบ 7 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ 9 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน ระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย ที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัยตั้งแต่ เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการวิจัย จำนวน 45 คน

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1.1 กระบวนการจัดการความรู้ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การประเมินผลความรู้ 1.2 กรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) งานด้านระบบการวิจัย 2) งานด้านระบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วม 1.3 แผนการดำเนินงาน มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประชุมปฏิบัติการเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การกำหนดทีมตามฐานการเรียนรู้ 3) การดำเนินกิจกรรมตามคู่มือการจัดการความรู้ 4) การประชุมสัมมนา เพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินงานตามฐานความรู้ 5) การนำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ ของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมมีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 85.44/80.25 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ 80/80 โดยทีมที่ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้น ระหว่างการดำเนินงาน จนถึงสิ้นสุดโครงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ, การจัดการความรู้, การนิเทศ ติดตามและประเมินผล

พูน ปณ ทิโต ชีเว

TITLE	The Development of Knowledge Management Model in Supervision, Monitoring and Evaluation of Education Management of the Primary Educational Service Area Office		
AUTHOR	Veerapong Tiamvong		
ADVISORS	Assistant Professor Karn Ruangmontri , Ph.D.		
DEGREE	Doctor of Education	MAJOR	Educational Supervision
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

The study aimed 1) to develop the knowledge management model in supervision, monitoring and evaluation of education management under the primary educational service area offices and 2) to evaluate the knowledge management model in supervision, monitoring and evaluation of education management under the primary educational service area offices. This study was a research and development design which covered 3 phases of the study. Phase 1 was the investigating of the current situation, problems and needs of knowledge management in supervision, monitoring and evaluation of education management under the primary educational service area offices. The samples were 20 of supervisors who work in Buriram primary educational service area office 1-4, 7 people comprised of the director of primary educational service area office, director of supervision, monitoring and evaluation of education management affair, supervisors, school directors and teachers who work in academic department in the area of Nakhon ratchasima, Chaiyaphum, Buriram and Surin province. There was also observation activity in 3 of primary educational service area offices. The instruments used consisted of problem tree, interview questions and observation form. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation. Phase 2 was the development of knowledge management model in supervision, monitoring and evaluation of education management under the primary educational service area offices. The samples were 7 experts of educational supervision who

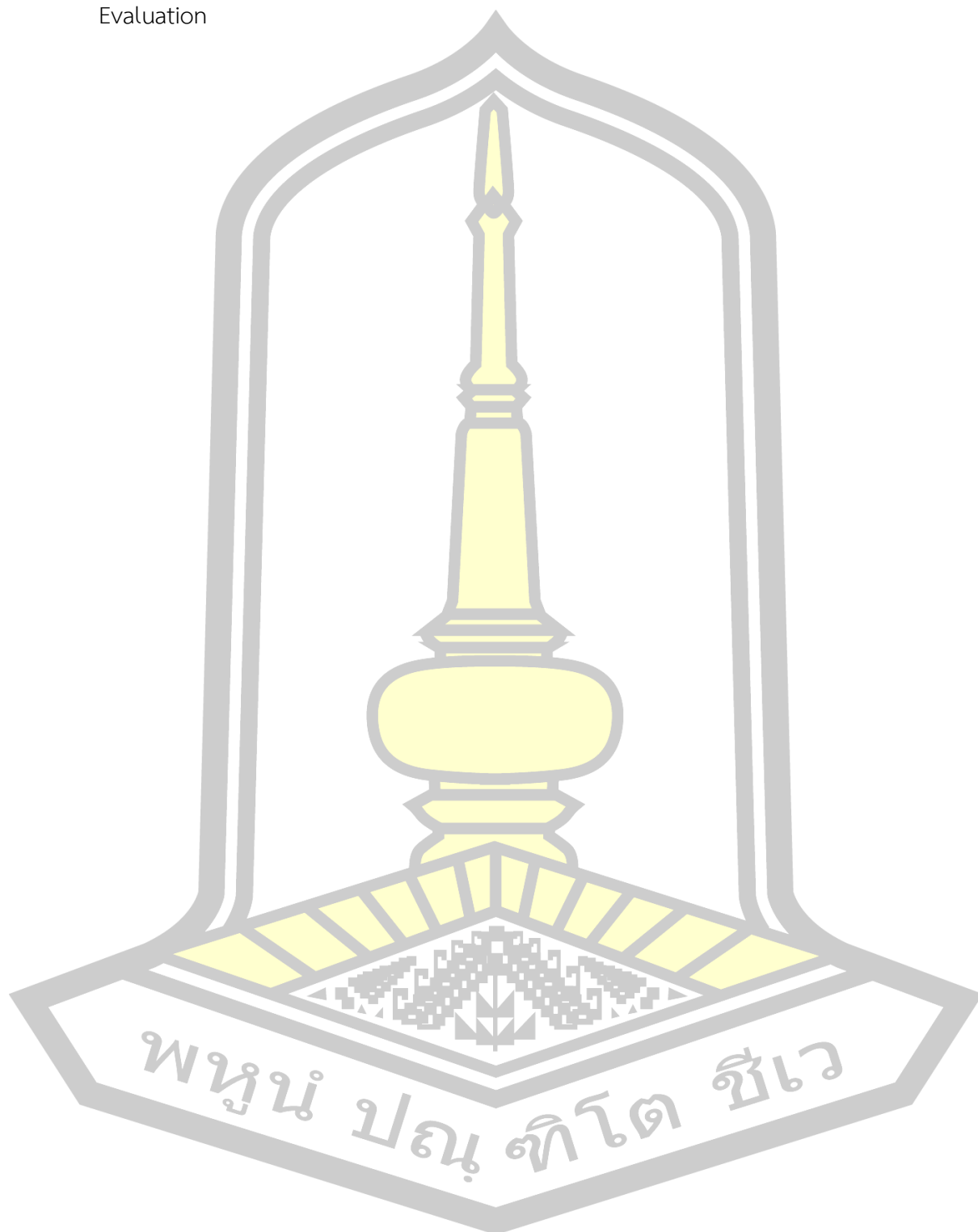
verified the draft model and 9 experts who confirmed the model. The instrument used was evaluation form. Phase 3 was the evaluation of knowledge management model in supervision, monitoring and evaluation of education management under the primary educational service area offices. The samples were 45 who participated in the study since the beginning of the research project.

The results revealed that

1. The results of the development knowledge management model in supervision, monitoring and evaluation of education management under the primary educational service area offices which comprised of 1) the process of knowledge management consisted of 5 steps; knowledge construction, knowledge storage, implementation, knowledge sharing, and knowledge evaluation 2) scopes of supervision, monitoring and evaluation of education management comprised of 5 aspects; research, teaching and learning supervision, learning resources and innovation, facilitating and cooperative working 3) planning of processing consisted of 5 steps; a meeting to examine the current situation, problems and needs of knowledge management, the assigning people based on learning standards, processing followed the handout of knowledge management, a meeting to summarize and review processing based on the learning standards and presentation the results of each aspect of processing. The results of the evaluation yielded that the draft model was relevant and suitable in terms of possibility and benefit. This was ranged in the most level which rated by the experts.

2. The results of using knowledge management model in supervision, monitoring and evaluation of education management under the primary educational service area offices shown that the efficacy and the effectiveness were 85.44 and 80.25 respectively which in accordance with the criteria of 80/80. The participants satisfied with the processes from the beginning of the project, during the project and the end of the project which ranged in the most level of mean.

Keyword : Model Development, Knowledge Management, Supervision Monitoring and Evaluation



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และรอง ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือและเสียสละเวลา ในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ แก่ไข ขอบกพร่อง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมสมบัติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ ดร.สมหวัง พันธะลี และ ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์ ที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ที่ได้ตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการ นิเทศ ติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน นายคำปุ่น บุญเชิญ ดร.พงษ์ ศักดิ์ ภูคาบขาว ดร.นิคม ชมภูหลง ดร.โณทัย อุดมบุญญาภาพ และ ดร.เกษร ทองแสน

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ที่ได้ดำเนินการวิพากษ์ ตรวจสอบร่างรูปแบบ การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลในครั้งนี้แก่ผู้วิจัย ประกอบด้วย รอง ศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือน ณะการ ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ ดร.สมหวัง พันธะลี และ ดร.มบุญ เพชรมีแก้ว

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเครือข่ายการนิเทศการศึกษาที่ 14 นครชัยบุรินทร์ (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์) ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ผู้ให้ชีวิตและเป็นแรงกระตุ้นในการศึกษาหาความรู้ ความรักและความอบอุ่นจากครอบครัว ตลอดจน บุรพาคณาจารย์ที่มีส่วนในการสร้าง ปลุกปั้น แต่งเติม พื้นฐานการศึกษาทุกท่าน

วีระพงษ์ เทียมวงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพประกอบ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามในการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	28
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	113
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา.....	132
ข้อบ่งชี้และภารกิจของงานนิเทศการศึกษา (ปัจจุบัน).....	151

<p>ขอบข่ายและภารกิจของงานนิเทศการศึกษา (ตามข้อเสนอแนะและกฎหมายว่าด้วยแผนและ ขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ตามร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย</p>	167
<p>การศึกษาแหล่งข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (Case Study)</p>	173
<p>ผลการศึกษาประเด็นปัญหาการวิจัยเพื่อกำหนดปัญหา ความต้องการพัฒนาของครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ นักเรียน และชุมชน.....</p>	176
<p>งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p>	181
<p> งานวิจัยในประเทศ.....</p>	181
<p> งานวิจัยต่างประเทศ.....</p>	194
<p>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</p>	200
<p> ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา... ..</p>	202
<p> ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา</p>	207
<p> ระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา</p>	212
<p> สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....</p>	217
<p>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</p>	220
<p> สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล</p>	220
<p> ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล</p>	220
<p> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</p>	221
<p>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</p>	303
<p> ความมุ่งหมายของการวิจัย.....</p>	303
<p> สรุปผล</p>	303
<p> อภิปรายผล.....</p>	307

ข้อเสนอแนะ.....	311
บรรณานุกรม.....	313
ภาคผนวก.....	327
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	328
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	389
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ.....	397
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	401
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ.....	407
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	422
ภาคผนวก ช ตัวอย่างภาพกิจกรรมการดำเนินงาน.....	424
ประวัติผู้เขียน.....	433



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ตารางเมตริกซ์ของการรู้-ไม่รู้.....	37
ตาราง 2 สรุปขั้นตอนของการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ โนนากะ และทาเกอูชิ.....	61
ตาราง 3 สรุปหลักการสำคัญที่พบในวงจรการจัดการความรู้.....	75
ตาราง 4 วงจรการจัดการความรู้แบบบูรณาการ.....	76
ตาราง 5 รูปแบบการจัดการความรู้ของ วิวก-ระดับการรับความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งของตน.....	83
ตาราง 6 บ่อเกิดการจัดการความรู้ของวิวก.....	84
ตาราง 7 ยุทธศาสตร์ 4 × 3.....	94
ตาราง 8 หลักการจัดการความรู้.....	104
ตาราง 9 สรุปผลการสังเคราะห์ขั้นตอนหรือกระบวนการในการจัดการความรู้.....	113
ตาราง 10 การสังเคราะห์แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	132
ตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นแบบอย่างได้.....	242
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	252
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	254
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้าน การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	256

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	258
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของคู่มือการจัดการความรู้ด้านการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	263
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความสอดคล้องของคู่มือการจัดการความรู้กับรูปแบบการจัดการ ความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	264
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	265
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของคู่มือการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	265
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้าน ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	268
ตาราง 21 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) ฐานความรู้ด้านการวิจัย.....	273
ตาราง 22 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) ฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน.....	273
ตาราง 23 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) ฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม.....	274
ตาราง 24 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) ฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก.....	275
ตาราง 25 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) ฐานความรู้ด้านการมีส่วนร่วม.....	276

ตาราง 26 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาตาม คู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ จัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านความรู้ความเข้าใจ ตามฐานความรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	281
ตาราง 27 ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติของผู้ร่วมวิจัยระหว่างดำเนินการพัฒนา ตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการวิจัยในชั้น เรียน.....	281
ตาราง 28 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการ ดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	283
ตาราง 29 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาตาม คู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ จัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียน การสอน	285
ตาราง 30 ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติ ของผู้ร่วมวิจัยระหว่างการดำเนินการ พัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการ นิเทศการเรียนการสอน	286
ตาราง 31 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการ ดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการ สอน	287
ตาราง 32 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาตาม คู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การ จัดการ ศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม	290

ตาราง 33 ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติ ของผู้ร่วมวิจัยระหว่างการดำเนินการพัฒนา ตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม.....	290
ตาราง 34 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม.....	292
ตาราง 35 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาตาม คู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ จัดการ ศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก	294
ตาราง 36 ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติ ของผู้ร่วมวิจัยระหว่างการดำเนินการ พัฒนา ตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ ด้านการ อำนวยความสะดวก.....	295
ตาราง 37 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการ ดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ ด้านการอำนวยความสะดวก	296
ตาราง 38 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาตาม คู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การ จัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ ด้านการมีส่วนร่วม .	298
ตาราง 39 ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติ ของผู้ร่วมวิจัยระหว่างการดำเนินการ พัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ ด้านการ มีส่วนร่วม.....	299

ตาราง 40 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามฐานความรู้ ด้านการมีส่วนร่วม	300
ตาราง 41 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบวิเคราะห์เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	390
ตาราง 42 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบสัมภาษณ์การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	391
ตาราง 43 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบสัมภาษณ์การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	392
ตาราง 44 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	393
ตาราง 45 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบบันทึกก่อนการปฏิบัติ ระหว่างการปฏิบัติ และหลังการปฏิบัติในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	394
ตาราง 46 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบประเมินโครงการ.....	395

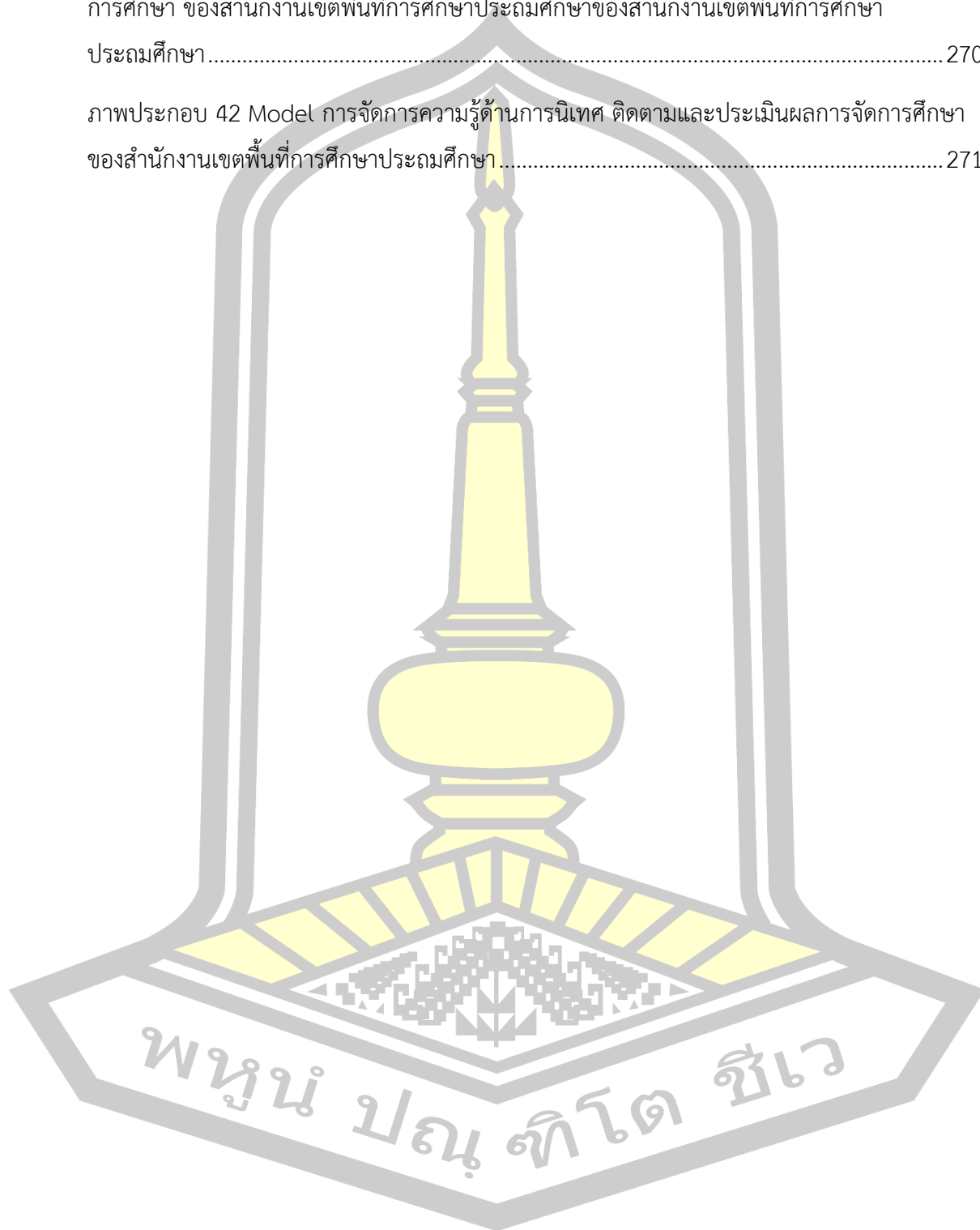
สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	13
ภาพประกอบ 2 การสังเคราะห์การจัดการความรู้.....	16
ภาพประกอบ 3 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ บราวน์ และโมเบอร์ก.....	23
ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ Steiner และ Keeve.....	25
ภาพประกอบ 5 รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์.....	26
ภาพประกอบ 6 เส้นทางของข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ จำแนกได้ 3 เส้นทาง.....	33
ภาพประกอบ 7 แหล่งจัดเก็บความรู้.....	34
ภาพประกอบ 8 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคลกับความรู้ภายนอกบุคคลของ Nonaka and Takeuchi.....	35
ภาพประกอบ 9 ปัญหาความรู้ 4 ประการของ Zack.....	39
ภาพประกอบ 10 สายโซ่แห่งคุณค่าความรู้ของ วีรรุช มาฆะศิริรานนท์.....	40
ภาพประกอบ 11 สายโซ่แห่งความรู้ของ Spinello.....	41
ภาพประกอบ 12 จตุรภาคแห่งการจัดการความรู้ของ วิจารณ์ พานิช.....	53
ภาพประกอบ 13 วงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม บวก คว่า.....	57
ภาพประกอบ 14 ขั้นตอนสำคัญในวงจรการจัดการความรู้ของวีก.....	67
ภาพประกอบ 15 กรอบตัวอย่างของการเก็บความรู้.....	68
ภาพประกอบ 16 ทศนะระดับสูงเกี่ยวกับวงจรการจัดการความรู้ของ Meyer และ Zack.....	69
ภาพประกอบ 17 ความคิดเห็นระดับสูงการจัดการความรู้ของ Meyer และ Zack.....	69
ภาพประกอบ 18 วงจรการจัดการความรู้ของ Dalkir.....	70
ภาพประกอบ 19 กระบวนการผลิตความรู้ในวงจรการจัดการความรู้ของ Dalkir.....	71
ภาพประกอบ 20 กระบวนการประเมินการเรียกร้องความรู้ในวงจรการจัดการความรู้ของ Dalkir ..	72

ภาพประกอบ 21	กระบวนการบูรณาการความรู้ในวงจรการจัดการความรู้ของ Dalkir	73
ภาพประกอบ 22	วงจรการจัดการความรู้ของ Bukowitz และ Willaims	74
ภาพประกอบ 23	รูปแบบการแปลงความรู้ของ Nonaka และ Takeuchi.....	79
ภาพประกอบ 24	วงรอบของความรู้ของ Nonaka และ Takeuchi.....	80
ภาพประกอบ 25	ลำดับขั้นตอนของรูปแบบความรู้ของ Wiig	85
ภาพประกอบ 26	ความเข้าใจทั่วไปของรูปแบบระบบปรับตัวที่ซับซ้อนทางปัญญาของ Dalk.....	87
ภาพประกอบ 27	รูปแบบการจัดการความรู้ของ Demerest	88
ภาพประกอบ 28	รูปแบบการจัดการความรู้ของ ก.พ.ร.	89
ภาพประกอบ 29	รูปแบบการจัดการความรู้ของ สคส.	90
ภาพประกอบ 30	รูปแบบการจัดการความรู้ “โมเดลปลาหู”	91
ภาพประกอบ 31	ยุทธศาสตร์สร้างความรู้และนวัตกรรม.....	94
ภาพประกอบ 32	กระบวนการจัดการความรู้ในการวิจัยของ ฉลาด จันทร์สมบัติ	109
ภาพประกอบ 33	การตรวจสอบความพร้อมการจัดการความรู้ของ Goh	112
ภาพประกอบ 34	แสดงบันไดของลักษณะการมีส่วนร่วมของ Arnstein	117
ภาพประกอบ 35	กรอบแนวคิดระบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม อริศรา ชูชาติ และคณะ.....	125
ภาพประกอบ 36	บันไดของการมีส่วนร่วม 8 ขั้น ของ Arnstein.....	128
ภาพประกอบ 37	แสดงกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมโดยการเรียนรู้และการสะท้อนกลับ	131
ภาพประกอบ 38	ขั้นตอนการวิจัยและดำเนินการพัฒนารูปแบบ.....	201
ภาพประกอบ 39 (ร่าง)	รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	250
ภาพประกอบ 40	รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....	262

ภาพประกอบ 41 รูปแบบ (Model) การจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.....270

ภาพประกอบ 42 Model การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.....271



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการความรู้ ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาองค์กร หากองค์กรมีความสามารถในการจัดการความรู้จะเป็นข้อได้เปรียบเหนือกว่าผู้อื่น องค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป และมีความเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศมาพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลอื่นได้แสวงหาความรู้และนำความรู้ที่นำมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2554) ดังที่กล่าวว่า “คน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้ นอกจากนั้นยังมีเทคโนโลยีและกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Process) ที่ให้คนได้เป็นเครื่องมือในการค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว ส่วน “กระบวนการจัดการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม องค์กรประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ แหล่งความรู้มีมากมายมหาศาลเกินกว่าที่จะเรียนรู้ได้หมด มนุษย์มีลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้ตลอดเวลา การเรียนรู้จะทำการพัฒนาวิชาการต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าและที่สำคัญ คือ วิชาการที่เป็นความรู้เหล่านั้นมีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ โดยทำให้เกิดมีชีวิตที่มีความสะดวกสบายและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยการใช้ความรู้ และเก็บสั่งสมความรู้ รู้จักคิด รู้จักเหตุผล และทำให้การใช้ปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน (ธีระ รุณเจริญ, 2550) การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือในการดึงศักยภาพที่ซ่อนเร้นออกมาใช้ ประโยชน์ในหลายมิติ โดยนำความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน (Tacit Knowledge) จากประสบการณ์ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันนำมาสร้างและใช้ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็น ความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาคน และองค์กร (ฉลาด จันทรสุมบัตติ, 2553) เห็นได้จากการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการ ความรู้ขององค์กรชุมชนของ ฉลาด จันทรสุมบัตติ (Chantarasombat, 2009) พบว่า เมื่อได้ทำการจัดการ ความรู้ที่เป็นรูปธรรมแล้ว จะได้รูปแบบและเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมองค์กรชุมชน มีระบบกลไก ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ หนุนเสริมการพัฒนาชุมชนบุคลากรเกิดการเรียนรู้มีความเข้าใจเชื่อมั่น สามารถดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่ในการประสานงานการจัดการศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่ความเป็นเลิศบนพื้นฐานความเป็นไทย พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” สภาพปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา จากผลการประเมินคุณภาพระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2560 ที่ผ่านมา โดยภาพรวม พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลการดำเนินงานลดลง ทั้งสองระดับชั้น ผลการดำเนินการต่ำกว่าร้อยละ 50 ด้านการอ่านและการเขียน ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านการเขียนต่ำ จำแนกได้ดังนี้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ผู้เรียนบางส่วนยังอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ผู้เรียนบางส่วนอ่านไม่คล่องเขียนไม่คล่อง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ผู้เรียนบางส่วนขาดทักษะในการอ่านการเขียน และในด้านความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ครูขาดทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน นักเรียนขาดองค์ความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โรงเรียนไม่มีระบบการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่เพียงพอ สำหรับด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา จากการประเมินผลการดำเนินงานในหลายรูปแบบ พบว่า ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดยังมีสภาพปัญหาในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ พบว่า ยังขาดความชัดเจนไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน อีกทั้งยังขาดการประชาสัมพันธ์การใช้ข้อมูลสารสนเทศ ระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ 2) ด้านการสื่อสารการบริการและการประสานงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และ 3) ระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาไม่ต่อเนื่อง ซึ่งมีผลมาจากภาระงานในหลาย ๆ ด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาประเด็นปัญหาการวิจัยในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดปัญหาวิจัยถึงความต้องการพัฒนาของครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ นักเรียน และชุมชนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2560 ณ ห้องประชุมเรียนรวม โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 50 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 25 คน จากจำนวน 5 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 26 อำเภอเฉลิมพระเกียรติฯ 2) โรงเรียนบ้านดอนสมบุญ อำเภอโนนสุวรรณ 3) โรงเรียนบ้านหนองหมี อำเภอละหานทราย 4) โรงเรียนบ้านหนองตาตำ อำเภอหนองกี่ และ 5) โรงเรียนวัดสุขสำราญ อำเภอเฉลิมพระเกียรติฯ และศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 20 คน ซึ่งผลการประชุมปฏิบัติการ พบว่า 1) ปัญหาด้านผู้เรียนนักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ และอ่านไม่คล่อง เขียนไม่คล่อง ขาดทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์

คิดคำนวณ การแก้ไข้ปัญหา การบูรณาการทางความคิดในแต่ละรายวิชา ขาดความมั่นใจ ไม่กล้าแสดงออก ขาดความตระหนักในการเรียน 2) ปัญหาด้านครู ครูขาดเทคนิคการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง/กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งทักษะการสร้างและพัฒนาสื่อประกอบการสอน โดยให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม กระบวนการวัดและประเมินผลที่ยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัด 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ (1) ปัญหาด้านการประสานงานจากทุกฝ่าย ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ครูด้วยกัน ครูกับผู้บริหาร ครูกับชุมชน ผู้บริหารกับชุมชน ผู้บริหารกับศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์กับครู และจากผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายวิชาการ หรือกลุ่มโรงเรียน ส่งผลได้จากการประสานงานและการให้บริการ (2) ขาดการทำงานเป็นทีมทั้งระดับเขตพื้นที่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน (3) ข้อมูลสารสนเทศไม่สมบูรณ์ ไม่ดีพอ จึงทำให้ไม่สามารถที่จะเอาข้อมูลไปช่วยในการตัดสินใจได้ การตัดสินใจผิดพลาด 4) ปัญหาด้านการนิเทศ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลไม่ต่อเนื่อง การทำงานยังขาดความเชื่อมโยง และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำหน้าที่นิเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ยังคงทำหน้าที่ติดตามงานนโยบาย เป็นเพียงผู้ประสานงานวิชาการ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษามากกว่าการทำหน้าที่นิเทศทางการศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ที่ควรจะเป็นดังนั้นในที่ประชุมจึงมีมติว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกลไกหลักสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ควรนำเอาบทบาทหน้าที่ของการนิเทศในอนาคตมาเป็นหลัก ในการดำเนินงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 5 เรื่อง ได้แก่ 1) งานด้านการวิจัย 2) งานด้านนิเทศการเรียนการสอน 3) งานด้านแหล่งการเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก และ 5) งานการมีส่วนร่วม ซึ่งจะเกิดขึ้น ในอนาคตตามข้อเสนอแนะและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไข้ปัญหา ดังนี้ (1) แก้ที่ระบบการจัดการเรียนการสอนของครู ภายใต้การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายวิชาการหรือกลุ่มโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษา (เขตพื้นที่การศึกษา) ศึกษานิเทศก์ และชุมชน (2) จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยครูต้องศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับศักยภาพของนักเรียน และต้องมีบุคลากรในภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาช่วยเหลือนับสนับสนุนอย่างจริงจัง เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมาสนับสนุนในเรื่องสื่อนวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายจากชุมชนและผู้ปกครอง ส่วนด้านความต้องการของผู้บริหารต้องการพัฒนาระบบบริหารที่เอื้อต่อการประสานงาน และการสร้างเครือข่ายให้เกิดประสิทธิภาพ ความต้องการด้านของครู ครูมีความต้องการพัฒนาเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดย 1) ผ่านกระบวนการระบบการนิเทศ

ติดตาม กำกับจากเขตพื้นที่การศึกษา คือ ศึกษาในเทศก์ 2) ความต้องการสนับสนุนด้านสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม หรือเครือข่าย 3) ต้องการให้สนับสนุนด้านระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน 4) สร้างระบบแรงจูงใจด้วยการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเป็นรายบุคคล 6) ด้านงบประมาณ สนับสนุนในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมที่จะมาช่วยเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน

เมื่อนำปัญหาที่ได้ค้นพบจากการประชุมเชิงปฏิบัติการมาวิเคราะห์หาแก่นของปัญหา ทำให้ พบว่า ในการบริหารจัดการทั้งในส่วนของเขตพื้นที่ โรงเรียน ชุมชน ยังขาดการประสานเชื่อมโยงกัน ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังจะเห็นได้จาก กระบวนการดำเนินการแก้ไขปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มเครือข่ายการนิเทศโรงเรียน และโรงเรียน มีการทำงานเชื่อมโยงกัน ทั้ง 3 ระดับ ทำงานเป็นทีม ทั้งระดับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาในเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการนิเทศ เป็นทีม การสังเกตการสอนในชั้นเรียนและสะท้อนผลร่วมกัน ทั้งศึกษาในเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับครู ผู้บริหารกับศึกษาในเทศก์ในพื้นที่ ขยายวง ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในชุมชนนั้น ๆ ได้ภาพที่เกิดขึ้นก็คือ การรวมพลังความร่วมมือในด้านการ การจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยกัน มิใช่แต่เพียงครูกับครู ผู้ซึ่งเป็นผู้ให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรงเท่านั้น แต่อาจยังให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยกัน อันจะสามารถพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อ เป้าหมายของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2558) และผลจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้เห็นว่า กระบวนการในการดำเนินการแก้ไขปัญหา นั้น จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากครู ผู้บริหาร ศึกษาในเทศก์ เขตพื้นที่การศึกษา เครือข่ายชุมชน ผู้ปกครองร่วมด้วยช่วยกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม กำกับจากทุกภาคส่วน เพราะทุกภาคส่วนต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าต้องพัฒนาเรื่องของการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามสภาพจริง ด้วยเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพที่หลากหลาย การนิเทศการศึกษา ถือได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการประสพการณ์การเรียนรู้ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้เรียนในที่สุด และยังมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษา ทุกขั้นตอน เนื่องจากเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่พึงประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การนิเทศการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ช่วยเหลือและสนับสนุนกระบวนการบริหาร และกระบวนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนการนิเทศการศึกษามีขอบข่าย การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการรักษาควบคุมมาตรฐานการศึกษาโดยตรง (Nattle, 1899) การนิเทศ การศึกษาก่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาใน 2 ประการ คือ ประการแรกทำให้เกิดการปรับปรุง และเกิดการเลือกสิ่งที่ดีที่สุดมาเป็นวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพราะผู้นิเทศย่อมคลุกคลีอยู่กับ การศึกษาและประชาชนจนมีความรู้ประสบการณ์เพียงพอที่จะบอกได้ว่า สิ่งใดที่ชุมชนนั้นต้องการ และสิ่งนั้นควรจะกลายเป็นวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพราะการศึกษาต้องตอบสนองความต้องการ ของประชาชน ประการที่สองทำให้มีการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้และวิธีให้การศึกษาดียิ่งขึ้น เพราะบุคคลหรือศึกษานิเทศก์ที่เข้าไปทำการนิเทศจะต้องทำหน้าที่ทั้งให้คำปรึกษาและวิเคราะห์ วิเคราะห์ภาระงานต่าง ๆ ของการศึกษาอยู่เสมอ ทั้งนี้ศึกษานิเทศก์ต้องอาศัยประสบการณ์และผลงาน การวิจัยทางการศึกษาและวิจัยอื่น ๆ ทั้งที่เป็นผลงานของศึกษานิเทศก์เองและผลงานของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2, 2546) โดยผ่านระบบการสนับสนุน ดังต่อไปนี้

- 1) สนับสนุนระบบการนิเทศ ติดตาม กำกับ อย่างต่อเนื่อง ใกล้ชิดโดยเขตพื้นที่การศึกษา (ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, ศึกษานิเทศก์) เครือข่ายผู้บริหาร สถานศึกษาและเครือข่ายชุมชน ผู้ปกครอง
- 2) ระบบบริหารจัดการ โดยเน้นการประสานงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในเรื่องของ 4 M (Man (คน) Money (เงิน) Materials (วัสดุอุปกรณ์) Management (การจัดการ) จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงาน กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เชื่อว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยกันทั้งเขตพื้นที่การศึกษา (ผู้อำนวยการเขต รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู เครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษาและเครือข่ายชุมชน ผู้ปกครอง จำเป็นต้องใช้กระบวนการดำเนินงานเพื่อการ จัดการความรู้ (Knowledge Management) ทำให้การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัด การศึกษาแบบมีส่วนร่วมสามารถนำไปปฏิบัติและนำพาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งแก้ปัญหาระยะยาว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกแห่ง มีแนวทางในการนำไป บริหารการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาให้ประสบผลสำเร็จเพื่อนำไปสู่รูปแบบของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และการนิเทศการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพในศตวรรษที่ 21

คำถามในการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรเป็นอย่างไร
3. ผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้รูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และสามารถนำรูปแบบไปใช้ในพัฒนาการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. ใช้รูปแบบการจัดการความรู้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้เกิดวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งจะเป็แนวทางให้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้เพื่อใช้ในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามประเด็นความมุ่งหมายของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.1 ขอบเขตของเนื้อหา

เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการศึกษารายละเอียดประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ข้อมูลจาก 5 งาน ได้แก่

1. งานด้านระบบการวิจัย
2. งานด้านระบบการนิเทศการศึกษา
3. งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม
4. งานด้านระบบอำนวยความสะดวก
5. งานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

1.2 ขอบเขตของแหล่งข้อมูล

1.2.1 ศึกษาจากเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการจัดการความรู้ 4) ขอบข่ายด้านการนิเทศติดตามและประเมินผล และ 5) การประเมินรูปแบบ

1.2.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

1.2.3 ศึกษาแนวทางการจัดการความรู้โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รับผิดชอบกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในด้านสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ

1.2.4 ศึกษาแนวทางการจัดการความรู้โดยการศึกษาดูงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่เป็นแบบอย่างได้

เกี่ยวกับการจัดการความรู้ 5 กลุ่มงาน ซึ่งเป็นกรอบจากข้อเสนอแนะและกฎหมายว่าด้วยแผน และขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษ ตามร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (คณะทำงานยกร่างแผนและขั้นตอนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2559) ดังนี้

- 1) งานด้านระบบการวิจัย
- 2) งานด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน
- 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม
- 4) ระบบอำนวยความสะดวก
- 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

1.3 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

1.3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, 2, 3 และ 4 จำนวน 20 คน

1.3.2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนิเทศการศึกษาที่ 14 นครชัยบุรีรินทร์ (นครราชสีมาชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์) จำนวน 10 คน

1.3.3 การศึกษาดูงาน

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีการจัดการ ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 3 แห่ง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยกำหนดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอย่างต่อเนื่อง ได้รับรางวัลดีเด่นในด้านต่าง ๆ ในระดับชาติ และอื่น ๆ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยนำผลที่ได้จาก

การศึกษาการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การสัมภาษณ์การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การศึกษาดูงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่เป็นแบบอย่างได้จากระยะที่ 1 มาเป็น ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และร่างคู่มือในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา แล้วตรวจสอบความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยการเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบรูปแบบ โดยใช้แบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และร่างคู่มือในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ด้านการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 7 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันทันรูปแบบ 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ออกแบบไว้และผ่านการตรวจสอบแล้วไปใช้ในสถานการณ์จริงผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นขั้นตอนในการนำไปใช้ แล้วดำเนินการประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยประเมินด้านความรู้ ความเข้าใจการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ประเมินความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยที่มีต่อการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยรวมหลังจากนำไปใช้

3.2 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ใช้เป็นสนามวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ในขั้นตอนการนำรูปแบบ

ไปใช้ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และผู้ร่วมวิจัยอาสาสมัครเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจและเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาการวิจัยตามบทบาทหน้าที่ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการวิจัย จำนวน 45 คน แยกเป็น

- 1) ผู้ร่วมวิจัย คือ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 5 คน
- 2) ผู้ปฏิบัติในพื้นที่เป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จาก 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 8 คน จำนวน 40 คน

3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ การจัดการความรู้ และกรอบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา โดยมีรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบการดำเนินการจัดการความรู้

ตัวแปรตามที่ศึกษา แบ่งเป็น 3 ตัวแปร ได้แก่

1. ความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา
2. การปฏิบัติงานการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา
3. ความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัย ที่มีต่อการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ประกอบด้วย
 - 1.1 แนวคิดการจัดการความรู้ด้วยกระบวนการเชกิ (SECI) ของ Ikujiro (Nonaka and Takeuchi, 1995) ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากคน (Externalization) การรวบรวมหรือผนวกความรู้ (Combination) การฝังหรือผนึกความรู้ (Internationalization)
 - 1.2 แนวคิดการจัดการความรู้รูปแบบโมเดลปลาของ ประพนธ์ ฝาสุกยัต (2547) ซึ่งได้เสนอรูปแบบการจัดการความรู้ไว้ 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วน “หัวปลา” (Knowledge Vision–KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมายวิสัยทัศน์หรือทิศทางของการจัดการความรู้ 2) ส่วน “ตัวปลา” (Knowledge Sharing–KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญ

3) ส่วน “ทางปลา” (Knowledge Assets–KA) เป็นส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ขุมความรู้” ที่ได้จากการเก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา”

1.3 แนวคิดการจัดการความรู้ของ Nonaka และ Takeuchi (1995) มีแนวคิดจากการดำเนินการจัดการความรู้ได้แก่สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ สร้างทีมจัดการความรู้สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้น จัดการความรู้ควบคู่ไปกับกิจกรรมพัฒนาการสินค้าหรือวิธีการใหม่ จัดองค์กรแบบใช้พนักงานเปลี่ยนองค์กรที่มีหลายบริบทอยู่ในเวลาเดียวกันสร้างเครือข่ายร่วมกันกับโลกภายนอก

1.4 แนวคิดการจัดการความรู้ของ วิจารย์ พานิช (2548) มีแนวความคิด การดำเนินการจัดการความรู้ ได้แก่ 1) สร้างวิสัยทัศน์ความรู้ 2) สร้างทีมจัดการความรู้ 3) เริ่มจาก ต้นทุนทางปัญญาที่มีอยู่ 4) สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้น 5) จัดการความรู้ ควบคู่ไปกับกิจกรรมพัฒนาการสินค้าหรือวิธีการใหม่ 6) จัดองค์กรแบบใช้พนักงานระดับกลาง 7) เปลี่ยนองค์กรที่มีหลายบริบทอยู่ในเวลาเดียวกัน 8) สร้างเครือข่ายร่วมกันกับโลกภายนอก 9) วัฒนธรรมแนวราบสื่อสารอย่างอิสระทุกทิศทาง 10) สร้างวัฒนธรรมจดบันทึก 11) ประเมินผล การดำเนินการจัดการความรู้โดยมีขั้นตอนการจัดการความรู้ 10 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบเครื่องอำนวยความสะดวก

ขั้นตอนที่ 2 นำกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้กับกลยุทธ์ด้านธุรกิจมาเชื่อมโยงกัน

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบองค์ความรู้และระบบที่มีอยู่ควรดำเนินการโดยทีมตรวจสอบ

ขั้นตอนที่ 5 ออกแบบทีมจัดการความรู้ที่จัดการความรู้

ขั้นตอนที่ 6 ร่าง “พิมพ์เขียว”

ขั้นตอนที่ 7 พัฒนาระบบการจัดการความรู้

ขั้นตอนที่ 8 ต้นแบบและการทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 9 บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างการตอบแทน

(Reward)

ขั้นตอนที่ 10 ประเมินผลสัมฤทธิ์วัดผลตอบแทนจากการลงทุนและพัฒนาระบบ การจัดการความรู้

1.5 แนวคิดการจัดการความรู้ของ ฉลาด จันทรมบัติ (2550) มีแนวคิดเกี่ยวกับจัดการ ความรู้ขององค์กรชุมชน 6 ขั้น คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจำแนกความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การนำความรู้ไปใช้ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การประเมินผล

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของ ฉลาด จันทรมบัติ (2551) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการ เรียนรู้จากการปฏิบัติมี 5 ขั้นตอน คือ การตั้งโจทย์ประเด็นที่ทำหายและมีโอกาสเกิดการเรียน

การวางแผนแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามแผนให้เป็นจริงมีการปรับปรุงและพัฒนา การสรุปสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติและสกัดขุมความรู้

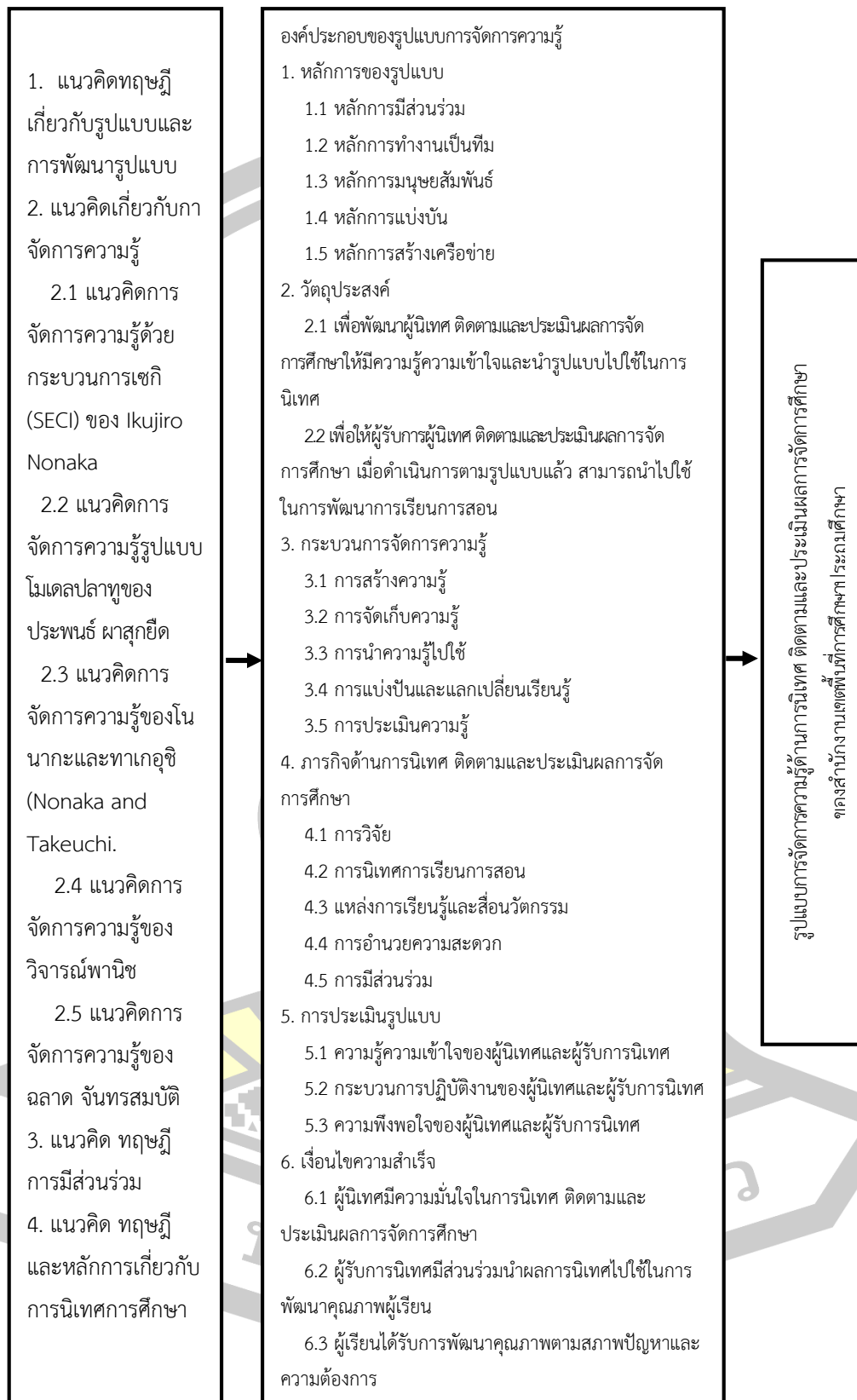
2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย

2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบและการพัฒนารูปแบบได้ ดังนี้ Keeves (1988) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้ 4 ประเภท คือ รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) Brown and Moberg (1980) ซึ่งได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) และ Willer (1967) ได้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ (Validity)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบของ Guskey (2000) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการพิจารณาตรวจสอบข้อเสนอหรือรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเหมาะสม (Congruity) 2) ด้านความถูกต้อง (Propriety) 3) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และ 4) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)

จากกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย จะเห็นได้ว่าการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยึดหลักการและแนวคิด ดังนี้ 1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ 2) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ 3) แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม 4) แนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และองค์ประกอบหลักของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการจัดการความรู้ 4) ขอบข่ายการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และ 5) การประเมินรูปแบบ ปราบกฏดังภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น มีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และเป็นไปตามลำดับขั้นตอนและต่อเนื่อง
2. รูปแบบ (Model) หมายถึง โครงสร้างที่สร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อทำกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร
3. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างรูปแบบขึ้นมาใหม่โดยได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะมีความเหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้องและเป็นประโยชน์ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากเดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ในเรื่องของการจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเริ่มจากการศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การศึกษาดูงาน นำข้อมูลที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่จริง แล้วใช้เป็นรูปแบบในการนิเทศ ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาต่อไป
4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารนำมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดขั้นตอนการจัดการความรู้ที่มีการจัดทำล่วงหน้าอย่างรอบคอบ ตามหลักการ กรอบแนวคิดและทฤษฎี โดยมีการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ให้มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนางานรูปแบบใหม่ มีการทดลองและเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะหาความรู้จากภายนอกมาใช้ที่เหมาะสมและมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย โดยความร่วมมือของบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาการจัดการความรู้ และขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการวิจัยในการสร้างความรู้ที่เหมาะสม มีการปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการจัดระบบการจัดเก็บความรู้และเข้าถึงข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ โดยมุ่งพัฒนาด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการพัฒนางานพัฒนาคน พัฒนากลุ่มหรือทีม และองค์กร ซึ่งทำให้เกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจน โดยการดำเนินการตามขั้นตอนของการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และ 5) การประเมินผลความรู้ ดังนี้

5.1 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) หมายถึง การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ คิดค้น หาสร้างความรู้ใหม่ เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงาน หรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่า ทุก ๆ คน เป็นผู้สร้างความรู้ได้

5.2 การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) หมายถึง การนำเอาความรู้ที่ได้จากสร้างและพัฒนา มากำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษาและการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที้องค์กรที่เรียกว่า เป็นความรู้ที่ดีที่สุด (Best Practices) ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลสารสนเทศ ผลสะท้อนกลับ การวิจัยและทดลองและการจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค

5.3 การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Implementation) หมายถึง การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้ มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรที่เรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร เช่น การฝึกอบรม การประชุมภายใน การสรุปข่าวสาร และการสื่อสารภายในองค์กร การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงานระบบพีเลียง และเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

5.4 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing and Exchange) หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ระหว่างกันของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยผ่านกระบวนการสื่อสารแบบสองทาง ระหว่างบุคคลกับสื่อบันทึกความรู้ หรือระหว่างบุคคลกับบุคคล โดยสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องช่วยในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งการจัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน

5.5 การประเมินผลความรู้ (Knowledge Assessment) หมายถึง การตรวจสอบองค์ความรู้ หรือระบบที่เป็นอยู่ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา นักจัดการความรู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ เจ้าหน้าที่ มาติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ วัดผลจากการลงทุนและพัฒนาระบบการจัดการความรู้

6. การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ของงาน 4 งาน คือ งานด้านระบบการวิจัย งานด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน งานด้านระบบแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม งานด้านระบบอำนวยความสะดวก และงานด้านระบบการมีส่วนร่วม

กิจกรรมสำคัญขององค์กรในการจัดการความรู้			
การดำเนินการจัดการความรู้			
Nonaka and Takeuchi (1995)	วิจารณ์ พานิช (2548)	ฉลาด จันทรสสมบัติ (2550)	สังเคราะห์แนวคิดการจัดการความรู้
1. สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้	1. สร้างวิสัยทัศน์ความรู้	1. การสร้างความรู้	1. การสร้างความรู้
2. สร้างทีมจัดการความรู้	2. สร้างทีมจัดการความรู้	2. การจำแนกความรู้	2. การจัดเก็บความรู้
3. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างเข้มข้น	3. เริ่มจากทุนปัญญาที่มีอยู่	3. การจัดเก็บความรู้	3. การนำความรู้ไปใช้
4. จัดการความรู้ควบคู่ไปกับกิจกรรมพัฒนาสินค้า/วิธีการใหม่ๆ	4. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างเข้มข้น	4. การนำความรู้ไปใช้	4. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้
5. จัดองค์กรแบบใช้พนักงานระดับกลาง	5. จัดการความรู้ควบคู่กับกิจกรรมพัฒนาสินค้าหรือรูปแบบใหม่ ๆ	5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5. การประเมิน ความรู้
6. เปลี่ยนองค์กรที่มีหลายบริบทในเวลาเดียวกัน	6. จัดองค์กรแบบใช้พนักงานระดับกลาง	6. การประเมินผล	
7. สร้างเครือข่ายร่วมกับโลกภายนอก	7. เปลี่ยนองค์กรแบบหลายบริบทในเวลาเดียวกัน		
	8. สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก		
	9. วัฒนธรรมแนวราบสื่อสารอย่างอิสระทุกทิศทาง		
	10. สร้างวัฒนธรรมจดบันทึก		

ภาพประกอบ 2 การสังเคราะห์การจัดการความรู้

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนาการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหาที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และได้นำเสนอหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
4. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
5. ขอบข่ายและภารกิจของงานนิเทศการศึกษา (ปัจจุบัน)
6. ขอบข่ายและภารกิจของงานนิเทศการศึกษา
7. การศึกษาแหล่งข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (Case Study)
8. ผลการศึกษาประเด็นปัญหาการวิจัยเพื่อกำหนดปัญหา ความต้องการพัฒนาของครู ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ นักเรียน และชุมชน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 9.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 9.2 งานวิจัยภายในประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า Model ในภาษาไทยมีการใช้คำเรียกแทนอยู่หลายคำ อาทิ รูปแบบ โครงแบบ รูปแบบ หรือโมเดล มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Good (1973) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ดังนี้

 1. เป็นตัวอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
 2. เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบ
 3. เป็นแผนภาพ หรือภาพ 3 มิติ ที่เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ

หรือแนวคิด

4. เป็นชุดของปัจจัยหรือองค์ประกอบหรือตัวแปรของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิดตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสมการทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้

Forcese and Richer (1973) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การย่อหรือเลียนแบบความสัมพันธ์ที่ปรากฏอยู่ในโลกแห่งความจริงของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้น รูปแบบจึงมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันออกไป เช่น การจำแนกประเภท (Typology) กรอบแนวคิด (Conceptual Framwork) และการแยกชนิด (Taxonomy) เป็นต้น

Bardo and Hartman (1982) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ๆ ควรมียุคประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร

Tosi and Carroll (1982) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของของจริงหรือภาพจำลองของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่ายไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมาก ๆ มีทั้งรูปแบบทางสังคม (Physical Model) และรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ

Daft (1992) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนอย่างง่ายที่ใช้อธิบายมิติที่สำคัญบางมิติขององค์การ

สุบรรณ พันธวิทวัส และชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2522) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่าคือ รูปย่อที่เลียนแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้นได้

ดิเรก วรรณเศียร (2545) ได้สรุปความหมายของรูปแบบไว้ว่าหมายถึงสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายรูปแบบว่าหมายถึงรูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวทางซึ่งเป็นที่ยอมรับหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นสิ่งนั้น ๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ว่าหมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติ หรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

ฉลาด จันทรมบัติ (2550) ได้สรุปความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา และเศษะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551) ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” หรือ “ตัวแบบ” คือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการ ที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและใน ขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการ อย่างมีระบบ

ทศนา แคมมณี (2552) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็น นามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไตอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบแผนทางความคิด ซึ่งคนได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏออกมาในลักษณะ ใดลักษณะหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

2. ประเภทของรูปแบบ

Smith and others (1980) ได้จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็นดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่

1.1 รูปแบบเสมือนจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา เป็นต้น

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนที่จะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) รูปแบบนี้พบมากที่สุด เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น Steiner (1990) แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Ethical Model or Model-of) เป็นการประเมินสถานะชุมชนแบบมีส่วนร่วม รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบินภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

Keeves (1988) ได้แบ่งประเภทรูปแบบที่ใช้ในทางการศึกษาเป็น 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบชัดเจนสามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ทำการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถึงน้ำที่ประกอบด้วย ท่อน้ำเข้า และท่อน้ำออกปริมาณน้ำที่ไหลเข้าถึง เปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน ประกอบด้วย อัตราการเกิด อัตราการย้าย อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันธุกรรม การย้ายออก การจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงอธิบาย (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นแนวคิด โครงสร้าง องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ เป็นต้น

3. รูปแบบคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เดิมรูปแบบที่แสดงใช้กับศาสตร์ทางด้านวิทยาศาสตร์ แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มในการนำไปใช้ด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เพิ่มขึ้น รวมทั้งการศึกษาด้วย โดยเฉพาะในด้านการวัดผลการศึกษา รูปแบบแบบนี้

สามารถอธิบายความสัมพันธ์และสร้างทฤษฎี เพราะสามารถทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์มักพัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบเชิงอธิบาย โดยการนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ ปัจจุบันมีการนำรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยทางการศึกษามากขึ้น รูปแบบแบบนี้จะเป็นการนำเอาตัวแปรมาเขียนเป็นสัญลักษณ์หรือคำย่อ แล้วใช้เส้นตรงและลูกศรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุผล เช่น รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน สติปัญญาของผู้เรียนมีผลมาจากสภาพทางเศรษฐกิจของพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมที่บ้าน เป็นต้น รูปแบบดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบได้ด้วย

ทิสนา แคมมณี (2552) กล่าวว่ารูปแบบ (Model) ที่ใช้กันโดยทั่วไปมี 5 ลักษณะ หรือ 5 แบบ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลักจากการได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสถานการณ์/ปัญหาใด ๆ รูปแบบด้านศึกษาศาสตร์มักจะเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

รัตนะ บัวสนธิ์ (2550) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. รูปแบบเชิงบรรยาย ซึ่งเป็นรูปแบบที่นำเสนอโดยใช้คำบรรยายถึงมโนทัศน์ หลักการ และตัวแปร รวมทั้งคำอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างหลักการ มโนทัศน์ และตัวแปรดังกล่าวถึง

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ ซึ่งเป็นการนำเสนอโดยใช้ภาพ แผนผัง หรือสัญลักษณ์บางอย่างเพื่อทดแทนหลักการ มโนทัศน์ และตัวแปร ซึ่งช่วยประกอบการบรรยายและอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสามส่วนนี้

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่นำเสนอโดยใช้ฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ เพื่อบรรยายและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างหลักการ มโนทัศน์ และตัวแปร

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบ โดยจำแนกได้จากวิธีการ นำเสนอแนวคิดของรูปแบบนั้น ได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพหรือสัญลักษณ์จำลอง แสดงถึง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร เหล่านั้น

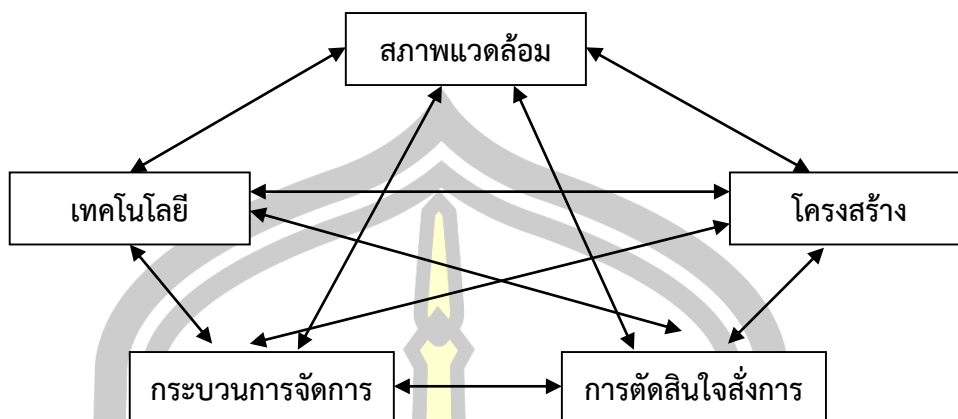
3. องค์ประกอบของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบขึ้นจาก แนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) พบว่า รูปแบบส่วนใหญ่ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจของ Brown and Moberg (1980) ดังภาพประกอบ 3 ดังนี้

พหุบัณฑิต ชีวะ



ที่มา : Brown and Moberg (1980)

ภาพประกอบ 3 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ บราวน์ และโมเบอร์ก

4. คุณลักษณะที่สำคัญของรูปแบบ

Keeves (1988) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ยังใช้เป็นเครื่องมือในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

นอกจากนี้ Keefe (1994) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญในแนวทางเดียวกันกับของ คีฟ (Keeves) โดยกล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ 4 ประการ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้าง มโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

ทิตนา แคมมณี (2552) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์/เรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบควรจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships)

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551) มีลักษณะสำคัญ ๆ 4 ประการ คือ

1. เป็นการถ่ายทอดในลักษณะของการเลียนแบบหรือถ่ายแบบจากความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการของคนที่มีต่อปรากฏการณ์ใด ๆ ออกมาเป็นโครงสร้างที่มีระบบระเบียบ และง่ายต่อการรับรู้ของบุคคลอื่น

2. ลักษณะของรูปแบบไม่ใช่การบรรยาย หรือการพรรณนาอย่างยืดเยื้อ แต่เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญลักษณ์และหลักการของระบบ

3. รูปแบบเน้นเฉพาะส่วนสำคัญ เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นำเสนอ รูปแบบกับผู้รับรู้รูปแบบนั้น ๆ

4. ภาพลักษณ์ของรูปแบบมุ่งการสื่อสารให้กระชับ รับรู้ภาพรวมของความหมาย มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อย ๆ ได้ โดยการนำเสนอเพียงครั้งเดียว

รัตนะ บัวสนธ์ (2550) กล่าวว่า รูปแบบมีลักษณะหรือธรรมชาติที่สำคัญ ๆ ได้แก่

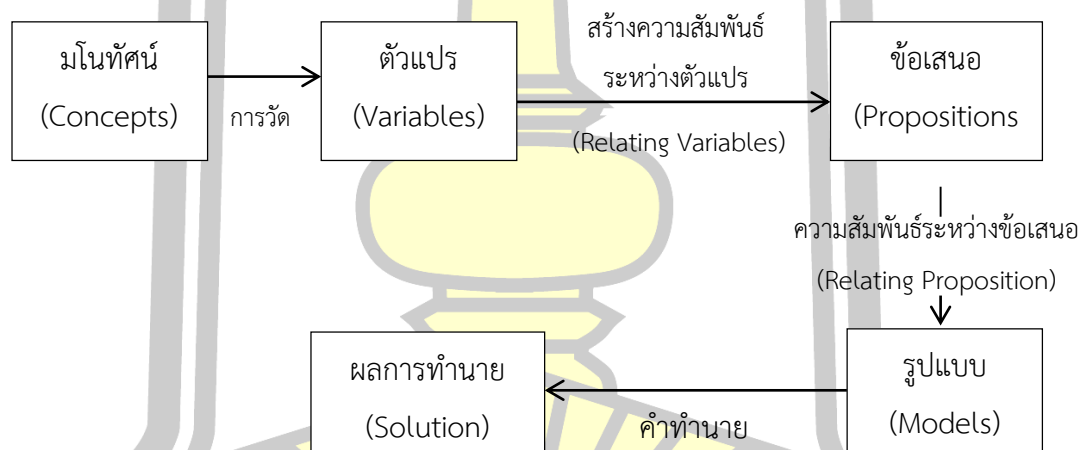
1. รูปแบบไม่ใช่ของจริง รูปแบบเป็นตัวแทนของความคิดที่มีลักษณะเป็นนามธรรม (เช่น หลักการ มโนทัศน์ หรือตัวแปร) ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือถอดออกมาให้มีลักษณะเป็นรูปธรรม เพื่อง่ายต่อการสร้างความเข้าใจ ดังนั้นรูปแบบจึงเป็นภาพร่างที่ยังไม่สมบูรณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. รูปแบบและทฤษฎีมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่รูปแบบ คือภาพย่อที่ถอดออกมาจากทฤษฎีหรือกล่าวได้ว่ารูปแบบ คือ การแปลงทฤษฎีที่มีลักษณะเป็นนามธรรมสูงมาสู่การปฏิบัติซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรมมากกว่า

3. รูปแบบมีหลายลักษณะที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อถ่ายทอดสร้างความเข้าใจในทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม เช่น อาจจะใช้รูปแบบที่เป็นข้อความเชิงบรรยาย หรือรูปแบบเชิงรูปภาพ สัญลักษณ์ และรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ก็ได้ การจะใช้รูปแบบลักษณะใดก็ขึ้นอยู่กับความนิยมในวงการวิชาชีพนั้น ๆ

5. การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบเขียนเป็นแผนภูมิ ปรากฏตัวประกอบ 4 (Steiner, 1990 ; Keeve, 1988)



ที่มา : Steiner (1990) ; Keeve (1988)

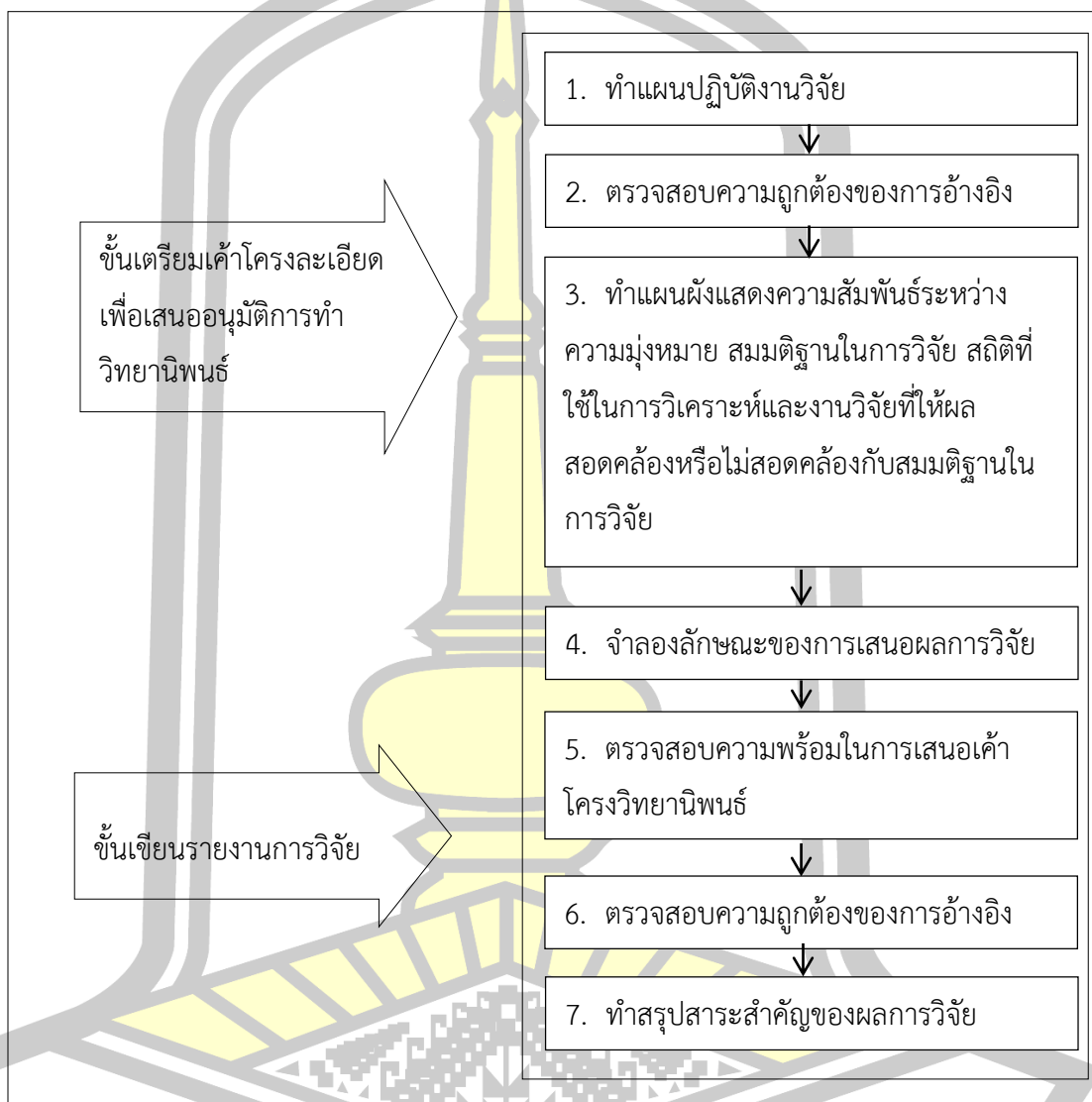
ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ Steiner และ Keeve

6. การวิจัยและพัฒนาแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2533) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์กับนิสิต จำนวน 15 คน พบว่า รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์มีสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นการพัฒนารูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์กับส่วนที่เป็นการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาดังจะกล่าวรายละเอียดของแต่ละส่วน ดังนี้

1. รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์

จากการพัฒนารูปแบบของการควบคุมวิทยานิพนธ์ได้รูปแบบ ปรากฏดัง
ภาพประกอบ 5 (บุญชม ศรีสะอาด, 2533)



หมายเหตุ กรณีที่ได้จัดทำเค้าโครงวิทยานิพนธ์อย่างละเอียดสมบูรณ์และไม่ได้มีการอ้างอิงเพิ่มเติม
ในขั้นการเขียนรายงานแล้วก็ไม่ต้องใช้ขั้นตอนที่ 6

ที่มา : บุญชม ศรีสะอาด (2533)

ภาพประกอบ 5 รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์

รูปแบบของการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามภาพประกอบ 5 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมเค้าโครงละเอียดเพื่อเสนออนุมัติการทำวิทยานิพนธ์ และขั้นเขียนรายงานการวิจัย

ขั้นแรก คือ ขั้นเตรียมเค้าโครงละเอียดเพื่อเสนออนุมัติการทำวิทยานิพนธ์นั้น นิสิตนักศึกษาต้องทำกิจกรรม 5 กิจกรรม กิจกรรมแรกคือ การทำแผนปฏิบัติงานวิจัย กิจกรรมที่สอง การตรวจสอบความถูกต้องของการอ้างอิง กิจกรรมที่ 3 การทำแผนผังแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ความมุ่งหมาย สมมติฐานในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ และงานวิจัยที่ให้ผลสอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องกับสมมติฐานนี้ กิจกรรมที่ 4 การจำลองลักษณะของการเสนอผลการวิจัย กิจกรรมที่ 5 การตรวจสอบความพร้อมในการเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขั้นที่ 1 และขั้นที่ 5 เป็นขั้นที่ตายตัว ส่วนขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 และขั้นที่ 4 อาจดำเนินการตามลำดับที่กำหนดไว้หรือจะสลับลำดับกันก็ได้ เมื่อทำกิจกรรมที่ 5 ของขั้นแรกเสร็จแล้ว นิสิตนักศึกษาจะได้รับอนุญาตจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสนอ (Defense) เค้าโครงวิทยานิพนธ์กับคณะกรรมการได้ เมื่อเสนอผ่านแล้วจะทำการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ แผลผล และเขียนรายงานการวิจัย

ขั้นที่สอง ขั้นเขียนรายงานการวิจัย นิสิตนักศึกษาต้องทำกิจกรรมที่ 6 คือ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของการอ้างอิงอีกครั้งหนึ่ง โดยใช้แบบฟอร์มและวิธีการเดียวกันกับ กิจกรรมที่ 2 ของขั้นแรก และทำกิจกรรมที่ 7 คือ สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการเตรียมสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์

2. วิธีการวิจัยโดยใช้รูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2549) ได้ให้แนวคิดการวิจัยโดยใช้รูปแบบจำแนกออกได้เป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขั้นที่สองเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมุติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ (ที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับ ก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็น รากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิด โครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปร แต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบ ก็ได้

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของผู้อื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ (ในขั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่า การทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ)

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบและอิทธิพลหรือความสำคัญของกลุ่มองค์ประกอบหรือกลุ่มตัวแปรในรูปแบบผู้วิจัยอาจปรับปรุงแบบใหม่ โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่ามีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบของตน ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบเหมาะสมยิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นภาพของการจัดการความรู้ที่ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความรู้และการจัดการความรู้จากหลากหลายมุมมองของผู้เชี่ยวชาญและนักการศึกษาทั้งหลาย โดยนำเสนอในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้

1.1 ความหมายของความรู้

Senge (1990) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถที่นำไปสู่การกระทำที่มีประสิทธิภาพ

Raj (1996) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริงและความเชื่อที่บุคคลได้รับจากการศึกษาและได้รับจากประสบการณ์

Davenport (1997) ได้ให้ความหมาย ความรู้ หมายถึง กรอบของการประสมประสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างซ้ำซ้อน เป็นการประสมประสานที่ให้กรอบสำหรับการประเมินค่าและการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน มันเกิดขึ้นและถูกนำไปประยุกต์ในใจของคนทีรู้ สำหรับในแง่ของ

องค์กรนั้น ความรู้มักจะสั่งสมอยู่ในรูปของเอกสารหรือแฟ้มเก็บเอกสารต่าง ๆ รวมถึงสั่งสมอยู่ในการทำงาน อยู่ในกระบวนการ อยู่ในการปฏิบัติงานและอยู่ในบรรทัดฐานขององค์กร

Davenport and Prusak (1998) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง กรอบของการผสมผสานกันของประสบการณ์ ค่านิยม บริบท สารสนเทศ และการรู้แจ้งที่ซ้ำของ ทำให้เกิดกรอบงานสำหรับการประเมินค่าและการประสานประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ ๆ สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นและถูกนำไปใช้ในจิตใจของผู้ที่รู้

Brooking (1999) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง สารสนเทศที่ได้ผ่านการประมวลผลแล้วอย่างมีความเข้าใจ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Sallis and Jones (2002) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่า และมีความสำคัญยิ่งขององค์การในการสร้างสรรค์และเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์และบริการ ซึ่งต้องอาศัยการจัดการความรู้ที่ถูกต้อง

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้หลายทัศนะดังนี้

หรืออภิมหาขึ้น

1. ความรู้ คือ สิ่งที่เมื่อนำไปใช้ จะไม่หมดหรือสึกหรอแต่จะยิ่งงอกเงย

2. ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

3. ความรู้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้

4. ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น

5. ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่าความรู้ คือสารสนเทศที่มีคุณค่า ซึ่งมีการนำประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความคิด ค่านิยม และปัญญา ของมนุษย์มาวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนการทำงานหรือใช้ในการแก้ปัญหา

กิริติ ยศยิ่งยง (2550) ได้ให้ความหมายของความรู้ เป็นความคิดของแต่ละบุคคล ที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์จนเกิดความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ จนได้รับการยอมรับโดยคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งของสังคม

พรณี สนวนเพลง (2552) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้หมายถึงสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า จากประสบการณ์และทักษะ ที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันกันได้ และการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการสรุป การตัดสินใจ และการคาดการณ์ข้างหน้า รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนในชุมชน องค์กรและสังคมในแต่ละระดับที่จะ

กำหนดขอบเขตความสำคัญและความจำเป็นของสิ่งที่ต้องรู้ เพื่อสนองความต้องการ ความสนใจ และเป้าหมายในการนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะด้าน

ฉลาด จันทรมสมบัติ (2553) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึง การผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบทและความรู้ชัดแจ้ง เป็นการประสมประสานที่ให้การรอบสำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน เกิดขึ้นโดยถูกนำไปประยุกต์ได้โดยบุคคล อาศัยข้อมูล ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่เป็นส่วนสนับสนุนการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ความรู้ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นกับบริบทที่กระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการจากประสบการณ์ ทักษะ และการศึกษา ผสมผสานกันผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำไปประยุกต์ใช้ในการสรุป ตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

1.2 ระดับของความรู้

ความรู้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (วิจารณ์ พานิช, 2547)

ระดับที่ 1 รู้ว่าคืออะไร (Know-what) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วน ๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีมาใหม่ ๆ เมื่อนำความรู้เหล่านี้ไปใช้งานก็อาจจะใช้ได้ผลหรือไม่ก็ได้ผล

ระดับที่ 2 รู้วิธีการ (Know-how) เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎี และเชิงบริบท เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีและมีประสบการณ์การทำงานผ่านมาระยะหนึ่ง เช่น 2-3 ปี ก็จะมีความรู้ในลักษณะที่รู้จักปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท

ระดับที่ 3 รู้เหตุผล (Know-why) เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ว่าทำไมความรู้นั้น ๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง

ระดับที่ 4 ใส่ใจกับเหตุผล (Care-why) เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจให้ต้องกระทำสิ่งนั้น ๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์

1.3 ประเภทของความรู้

มีผู้แบ่งประเภทความรู้แตกต่างกันหลากหลายทัศนะ ดังนี้

Raj (1996) จำแนกความรู้ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้เชิงประจักษ์ (Empirical Knowledge) เป็นความรู้เกิดจากการรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้งห้า ความรู้ประเภทนี้ได้มีความพยายามแปลงให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถจัดการได้ด้วยเทคโนโลยีได้

2. ความรู้เชิงวิเคราะห์ (Analytical Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากการใช้ตรรกะเป็นเครื่องมือในการอนุมานจากฐานความรู้ที่มีอยู่เดิม

3. ความรู้เชิงทฤษฎี (Theoretical Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์ในลักษณะที่เป็นนามธรรม โดยการใช้สัญชาตญาณและการหยั่งรู้ ซึ่งรู้ความจริงได้

โดยอาศัยจิตที่ได้รับการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ

4. ความรู้เชิงปทัสฐาน (Normative Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากการใช้ปทัสฐานและค่านิยมของสังคมเป็นตัวกำหนด ไม่สามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือได้

Tiwana (2000) จำแนกความรู้ ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้ภายนอก เป็นความรู้ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลในการทำงาน
2. ความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เป็นความรู้ที่มาจากแหล่งความรู้อื่น ๆ ภายนอกตัวบุคคลและแหล่งความรู้ต่าง ๆ
3. ความรู้ที่ไม่อยู่เฉพาะที่ เป็นความรู้ที่เป็นอิสระ สามารถถ่ายทอดได้จากบุคคลไปสู่องค์กรหรือจากองค์กรไปสู่องค์กร

นฤมล พุกเกษศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ (2543) แบ่งความรู้ออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้ก่อนประสบการณ์ (Priori Knowledge) คือ ความรู้ที่ไม่ต้องอาศัยประสบการณ์
2. ความรู้หลังประสบการณ์ (Posteriori Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดหลังจากที่มีประสบการณ์แล้ว
3. ความรู้โดยประจักษ์ (Knowledge by Acquaintance) คือ ความรู้ที่เกิดจากสิ่งที่ถูกรู้ ซึ่งปรากฏโดยตรงต่อผู้รู้ผ่านทางหู ตา จมูก ลิ้น หรือ กาย
4. ความรู้โดยบอกกล่าว (Knowledge by Description) คือ ความรู้ที่เกิดจากคำบอกเล่า
5. ความรู้เชิงประจักษ์หรือความรู้เชิงประสบการณ์ (Empirical Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์หรือความรู้หลังประสบการณ์
6. ความรู้โดยตรง (Immediate Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้รับโดยสัมผัสทั้ง 6 คือ เห็น ได้ยิน กลิ่น รส สัมผัส และรับรู้ทางใจ
7. ความรู้เชิงประวิสัยหรือความรู้เชิงวัตถุวิสัย (Objective Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดจากเหตุผลหรือประสบการณ์ที่สามารถอธิบายหรือทดสอบให้ผู้อื่นรับรู้ได้อย่างที่ตนรู้
8. ความรู้เชิงอัตวิสัยหรือความรู้เชิงจิตวิสัย (Subjective Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดจากการประสบด้วยตนเอง และตนไม่สามารถอธิบายได้ หรือทดสอบให้ผู้อื่นรับรู้ได้

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้แบ่งประเภทความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้
(บดินทร์ วิจารณ, 2550 ; รมณิทร์ กิจกล้า, 2551 ; วิจารณ พานิช, 2551 ; ฉลาด จันทสมบัติ, 2553 ; นวัตรกร หอมสิน, 2556)

1. ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ยังไม่ได้
นำเสนอสู่ภายนอกเช่นประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ กรอบแนวคิด
2. ความรู้ที่อยู่นอกตัวบุคคล (Explicit Knowledge) มีการบันทึกไว้เป็น
สื่อทั่วไป สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในรูปแบบเอกสารทั่วไปและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เช่น คู่มือ บทความ
วารสาร ตำรา รายงานการวิจัย สิทธิบัตร ผลิตภัณฑ์ สิ่งประดิษฐ์ และเว็บไซต์

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลหรือความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้ที่อยู่นอกตัวบุคคล
หรือความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)

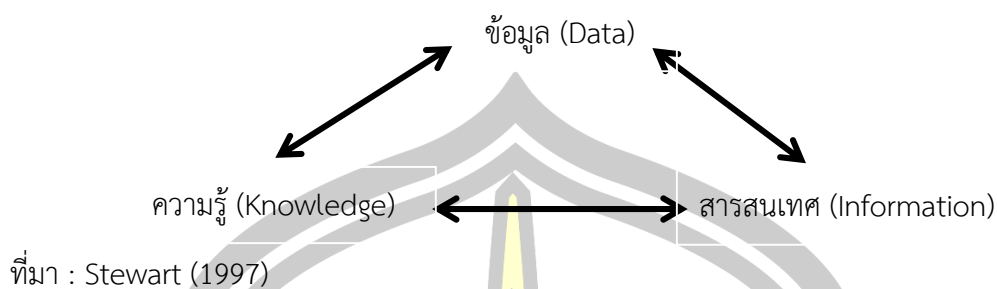
1.4 ธรรมชาติของความรู้

ความรู้มีอยู่ทั่วไปในสิ่งที่ฝังอยู่ในตัวคนและอยู่ภายนอกตัวคน ในส่วนที่อยู่
ภายนอกตัวคนซึ่งได้มีการบันทึกเก็บไว้ในหน่วยบันทึกความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น คู่มือ ตำรา
หรือแฝงอยู่ในองค์กร ตัวผลิตภัณฑ์ และกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งความรู้เหล่านี้
จะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล สถาบัน และสังคม ในบรรดาปัจจัยที่จำเป็น
สำหรับการพัฒนานั้น ความรู้ทั้งในส่วนที่เป็นของปัจเจกบุคคลและของสถาบัน ถือเป็นปัจจัยที่มี
ความสำคัญอย่างยิ่ง การมีการบริหารจัดการความรู้ที่ดีย่อมทำให้บุคคล สถาบัน และสังคม
ได้รับประโยชน์จากความรู้อย่างเต็มที่และในการที่จะบริหารจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพนั้น
จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจในธรรมชาติของความรู้

1. วัฏจักรความรู้

ข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ มีความสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นวัฏจักร
แบบเวียน บังเกิด วงจรอาจจะเริ่มต้นที่จุดใดจุดหนึ่งก็ย่อมได้ เช่น อาจจะเริ่มต้นที่ข้อมูล เริ่มต้นที่
สารสนเทศหรือเริ่มต้นที่ความรู้ตามแนวคิดของสจ๊วต ปรากูตังภาพประกอบ 6

พูน ปณ กิจโต ชเว



ภาพประกอบ 6 เส้นทางของข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ จำแนกได้ 3 เส้นทาง

เส้นทางที่ 1 ข้อมูล → สารสนเทศ → ความรู้ → ข้อมูล คือ
 วัฏจักรเริ่มต้นที่ข้อมูลเมื่อข้อมูลผนวกด้วยบริบทจะกลายเป็นสารสนเทศ เมื่อสารสนเทศผนวกด้วย
 ความเข้าใจจะกลายเป็นความรู้ และเป็นข้อมูลเริ่มในสถานการณ์ใหม่สำหรับพัฒนาเป็นความรู้ใหม่

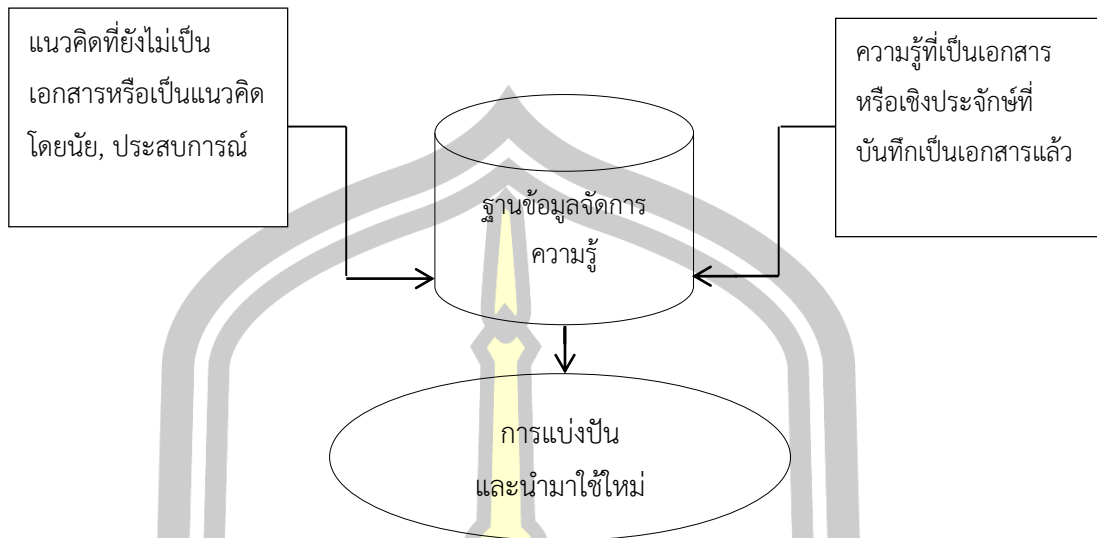
เส้นทางที่ 2 สารสนเทศ → ความรู้ → ข้อมูล → สารสนเทศ คือ
 วัฏจักรเริ่มต้นที่สารสนเทศ เมื่อสารสนเทศผนวกด้วยความเข้าใจจะกลายเป็นความรู้ ความรู้ที่ได้จะ
 กลายเป็นข้อมูลในสถานการณ์ใหม่และเมื่อข้อมูลนำมาผนวกกับบริบทก็จะกลายเป็นสารสนเทศใหม่

เส้นทางที่ 3 ความรู้ → ข้อมูล → สารสนเทศ → ความรู้ คือ
 วัฏจักรเริ่มต้นที่ความรู้ในฐานะที่เป็นข้อมูลเริ่มต้น เมื่อข้อมูลนั้นได้ผนวกด้วยบริบทจะเปลี่ยนสภาพ
 เป็นสารสนเทศ และเมื่อนำสารสนเทศมาผนวกกับความเข้าใจ ข้อมูลจะถูกพัฒนากลายเป็นความรู้
 ใหม่ต่อไป

จากแนวคิดของ สจ๊วต สรุปได้ว่า ระดับการรับรู้ข้อมูลสารสนเทศ
 และความรู้ของบุคคลและสถาบันอาจมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ความรู้ของบุคคลหนึ่ง
 หรือสถาบันหนึ่งอาจจะเป็นแค่เพียงข้อมูลหรือสารสนเทศของอีกบุคคลหนึ่งหรือสถาบันหนึ่งเท่านั้น

2. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในองค์กร

วัตถุประสงค์หลักของการทำโครงการจัดการความรู้ นั้น นอกจากจะต้อง
 สร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้แล้วยังจำเป็นต้องสร้างแหล่งจัดเก็บความรู้
 และปรับปรุงความสามารถในการเข้าถึงแหล่งความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งความรู้
 มีทั้งความรู้ที่บันทึกไว้ในรูปแบบต่าง ๆ และความรู้ที่ยังไม่ได้บันทึกไว้ ปรากฏดังภาพประกอบ 7
 (ฉลาด จันทรสุมบัติ, 2550)



ที่มา : ฉลาด จันทรสสมบัติ (2550)

ภาพประกอบ 7 แหล่งจัดเก็บความรู้

เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ได้แก่

1. เทคโนโลยีการสื่อสาร เป็นการสื่อสารระหว่างผู้ใช้กับผู้เชี่ยวชาญ และแหล่งความรู้อื่น ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นการสื่อสารข้อมูลทั่วโลก และอินเทอร์เน็ตเป็นการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีเดียวกับอินเทอร์เน็ต

2. เทคโนโลยีความร่วมมือ/การใช้งานร่วมกัน เช่น โปรแกรมการทำงานเป็นกลุ่ม ได้แก่ กรู๊ปแวร์ (Groupware) เป็นซอฟต์แวร์ที่ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมผ่านระบบเครือข่ายขึ้น มีการสื่อสารการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการประชุมร่วมกัน ส่วนโปรแกรมการบริหารโครงการ (Project Management Tools) เป็นเครื่องมือในการทำงานตามโครงการการติดตามผลความคืบหน้าของโครงการและการรายงานผล

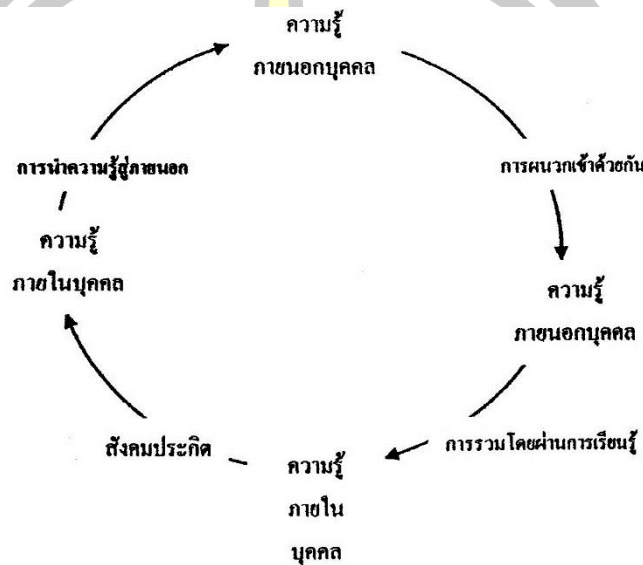
3. เทคโนโลยีการจัดเก็บความรู้ เช่น ระบบจัดการฐานข้อมูลเหมืองข้อมูล (Data Mining) ตัวอย่าง การทำงานของเหมืองข้อมูล เป็นวิธีการดึงข้อมูลจากแหล่งจัดเก็บข้อมูลในคลังข้อมูล (Data Warehouse) มารวบรวมและแสดงผลในรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ดึงเหมืองข้อมูลกับระบบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Systems)

3. ปฏิบัติสัมพันธ์ของความรู้

ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคลกับความรู้ที่อยู่ภายนอกบุคคล ตามแนวคิดและสมมุติฐานของ โนนากะ และทาเกอูชิ ปรากฏดังภาพประกอบ 7 จำแนกเป็น

4 ลักษณะ ดังนี้ (Nonaka and Takeuchi, 1995)

1. นำความรู้ภายในบุคคลสู่ภายนอก (Externalization)
2. ผสมผสานความรู้ที่ชัดเจนภายนอกเข้าด้วยกัน (Combination)
3. รับความรู้ภายนอกเข้าสู่ภายในบุคคล (Internalization)
4. รับความรู้ภายในสู่ภายใน (Socialization)



ที่มา : Nonaka and Takeuchi (1995)

ภาพประกอบ 8 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคลกับความรู้ภายนอกบุคคลของ Nonaka and Takeuchi

จากโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคลกับความรู้ภายนอกบุคคลเกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการการรวมความรู้เข้าด้วยกัน คือ การใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดระบบระเบียบของความรู้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายนอกบุคคลกับความรู้ภายในบุคคลเกิดขึ้น โดยกระบวนการการรวมความรู้ภายในตน คือ เรียนรู้ผ่านทางเทคโนโลยีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคลกับความรู้ภายในบุคคลโดยกระบวนการสังคมประภิด คือ เรียนรู้ผ่านทางบุคคล และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ภายในบุคคลกับความรู้ภายนอกบุคคล เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการนำความรู้ออกสู่ภายนอก คือ ด้วยการนำความรู้ที่ผ่านการสังเคราะห์แล้วภายในตน เผยแพร่ออกสู่ภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วย

4. การสื่อสารกับชนิดของความรู้

Nonaka and Takeuchi (1995) ได้ใช้การสื่อสารเป็นตัวจำแนกความแตกต่างระหว่างความรู้ภายนอกและภายในตัวบุคคล โดยให้เหตุผลว่าความรู้ภายนอกบุคคล

สื่อสารได้ง่ายและสามารถแปลงเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้ ส่วนความรู้ภายในบุคคลแสดงให้เห็นได้ยากกำหนดโครงสร้างได้ยากและสื่อสารได้ยาก ในเรื่องเดียวกัน เอปส์เตน (Epstein) เสนอความเห็นว่าการจำแนกกระหว่างความรู้ภายในบุคคลกับความรู้ภายนอกบุคคลโดยพิจารณาเฉพาะการสื่อสารนั้นยังไม่ชัดเจนเพียงพอ เขาได้ยกตัวอย่างให้เห็นว่าความสามารถในการเล่นเปียโนซึ่งจัดได้ว่าเป็นความรู้ภายในบุคคล ครูผู้สอนเปียโนสามารถที่จะสอนให้บุคคลอื่นเล่นเปียโนได้โดยการสื่อสารระหว่างคนกับคน ขณะเดียวกันหนังสือหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ก็สามารถสอนให้เล่นเปียโนได้เช่นกัน โดยการสื่อสารระหว่างคนกับสื่อ ทำนองกลับกันความรู้ภายนอกบุคคลบางครั้งก็ยากที่จะสื่อสารให้เข้าใจได้เพราะบางครั้งภาษาและวัฒนธรรมเป็นอุปสรรค ดังนั้นแม้การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับความรู้ แต่ไม่อาจกล่าวได้อย่างเด็ดขาดว่าสมนัย (Equivalent) กันกับรูปแบบหรือชนิดของความรู้

ฉลาด จันทรสมบัติ (2550) ได้สรุปว่า การสื่อสารความรู้ระหว่างกันไม่ว่าจะเป็นระหว่างบุคคลกับบุคคล ระหว่างบุคคลกับองค์กร และระหว่างองค์กรกับองค์กรสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสนทนาแบบเห็นหน้ากันโดยตรง (Face-to-face) การสื่อสารทางโทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นวัฒนธรรมขององค์กรจึงมีความสลับซับซ้อนยิ่งต้องใช้วิธีการสื่อสารที่เรียบง่ายการสื่อสารเพื่อแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ภายในบุคคลนั้น วิธีการที่ได้ผลที่สุดคือการสนทนาระหว่างบุคคล สำหรับความรู้ภายนอกบุคคล การสื่อสารที่ได้ผลดีที่สุดคือการเข้าถึงความรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสารความรู้อินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์

ชำนาญ ทูมทูมา (2558) ได้สรุปว่า การสื่อสารความรู้ระหว่างบุคคลกับบุคคล ระหว่างบุคคลกับองค์กร และระหว่างองค์กรกับองค์กร หรือระหว่างสถาบันกับสถาบันสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสนทนาแบบเห็นหน้ากันโดยตรง การสื่อสารทางโทรศัพท์ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น การสื่อสารเพื่อแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ภายในบุคคล วิธีการที่ได้ผลดีและนิยมสูงสุด คือ การสนทนาระหว่างบุคคลต่อบุคคล

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป็นตัวจำแนกความแตกต่างระหว่างความรู้ภายนอกและภายในตัวบุคคล โดยความรู้ภายนอกบุคคลสื่อสารได้ง่ายและสามารถแปลงเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้ ส่วนความรู้ภายในบุคคลแสดงให้เห็นได้ยาก สื่อสารได้ยาก ดังนั้นการสื่อสารเพื่อแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ภายในบุคคลนั้น วิธีการที่ได้ผลดีที่สุดคือการสนทนาระหว่างบุคคล

5. ความรู้กับการรู้

ความรู้เป็นสิ่งที่ปรากฏอยู่ในตัวบุคคล ตำรา วารสาร นิตยสาร หนังสือ อังอิง อินเทอร์เน็ต วิชยู โทรทัศน์ และในสื่ออื่น ๆ ส่วนการรู้นั้นเป็นสภาพการรับรู้ในตัวบุคคลซึ่งเกิดจากการที่ผู้สอนแนะนำหรือสั่งสอนให้แก่ผู้เรียนใช้ในการแสวงหาความรู้ หรือเกิดจากการที่

ผู้เรียนมีความอยากรู้และแสวงหาสิ่งที่อยากรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จึงเป็นศิลปะของการรู้
อย่างน้อยก็รู้จักใช้สามัญสำนึกให้เกิดประโยชน์ (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2543)

ในยุคแรก ๆ แม้ความรู้ของมนุษย์จะมีอยู่อย่างจำกัด แต่การเรียนรู้ของมนุษย์
ก็มักจะเชื่อมโยงกับประสบการณ์ชีวิตและทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้น และเกิดประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ
ใช้ ทั้งนี้เพราะไม่ใช่เป็นการรู้แบบการรู้จำ แต่เป็นการรู้แบบการเข้าใจ

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2543) อธิบายถึงการรู้ของบุคคลว่า แบ่งออกได้เป็น
4 ระดับ คือ

1. การไม่รู้ว่ามีรู้ เป็นสภาวะสุดโต่งที่ไม่ก่อให้เกิดการเข้าถึง
2. การไม่รู้ว่ามีรู้ เป็นสภาวะของบุคคลที่เคยรู้แต่ระลึกไม่ได้เป็นเรื่องของ
3. การรู้ว่ามีรู้ เป็นสภาวะที่อาจก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือไม่รู้ได้ขึ้นอยู่กับ
4. การรู้ว่ามีรู้ เป็นสภาวะอุดมคติซึ่งเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้ นั่นคือ

บุคคลมีความอยากที่จัดการไม่รู้นั้นมากน้อยเพียงใด

การรู้จักตนเอง
Stewart (1997) ได้กล่าวถึงสภาวะของการรู้และไม่รู้ ซึ่งก่อให้เกิด
สภาวะของความรู้ และช่องว่างแสดงเป็นตารางเมตริกซ์ ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ตารางเมตริกซ์ของการรู้-ไม่รู้

	รู้	ไม่รู้
รู้	ความรู้ที่คุณรู้ว่าคุณมี (ความรู้ที่ชัดเจน)	ความรู้ที่คุณรู้ว่าคุณไม่มี (ช่องว่างแห่งความรู้)
ไม่รู้	ความรู้ที่คุณไม่รู้ว่าคุณมี (ความรู้ซ่อนเร้น)	ความรู้ที่คุณไม่รู้ว่าคุณไม่มี (ช่องว่างแห่งการความรู้สุดโต่ง)

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การรู้ว่ามีรู้จะนำไปสู่การนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ประโยชน์
การรู้ว่ามีรู้จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้ การไม่รู้ว่ามีรู้จะมีสิ่งแวดล้อมภายนอกกระตุ้นให้เกิด
การระลึก ส่วนการไม่รู้ว่ามีรู้เป็นสภาพที่แก้ไขได้ยากที่สุด เนื่องจากต้องแก้ไขทั้งด้านพันธุกรรม
และด้านสภาพแวดล้อมภายนอก

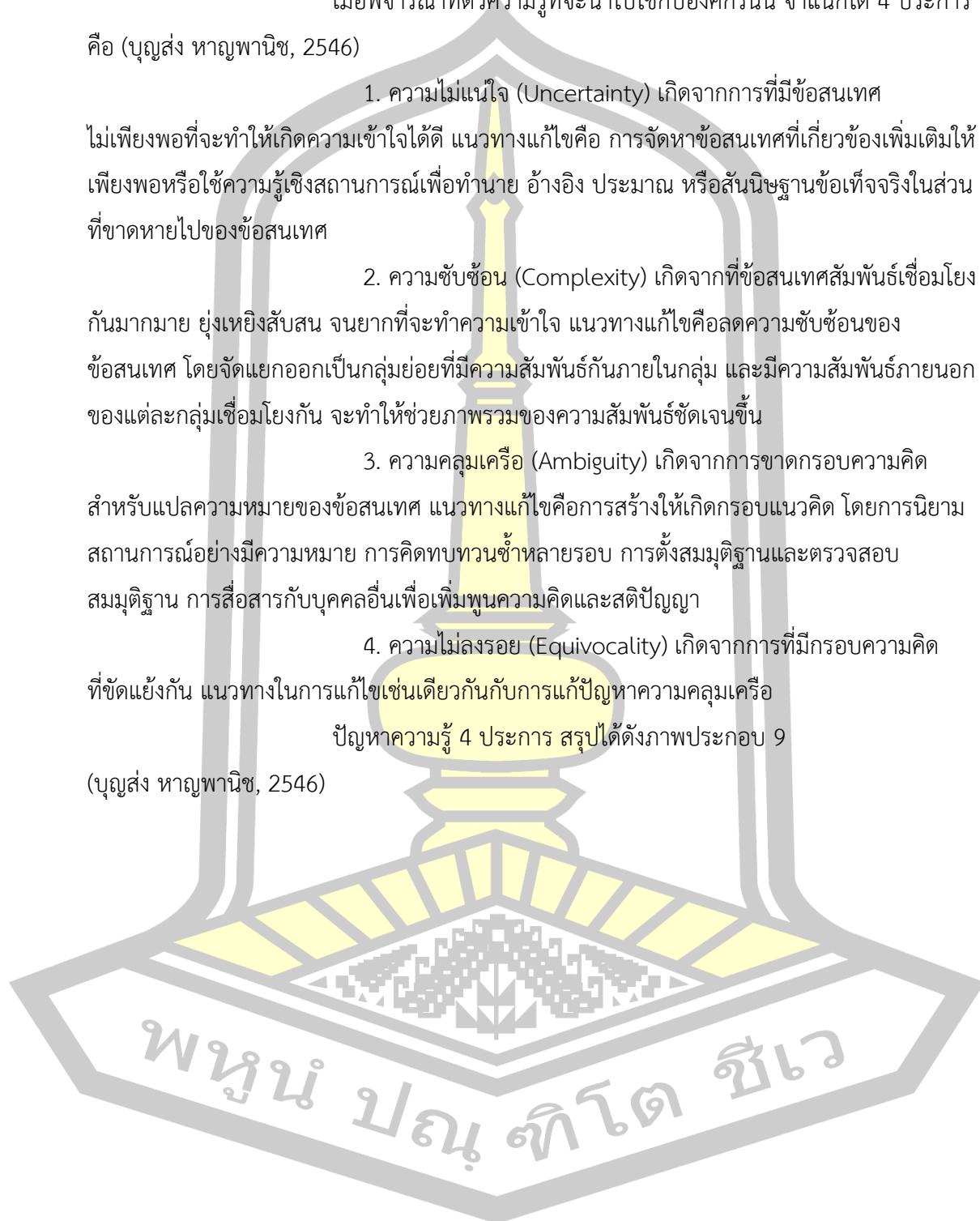
6. ปัญหาความรู้

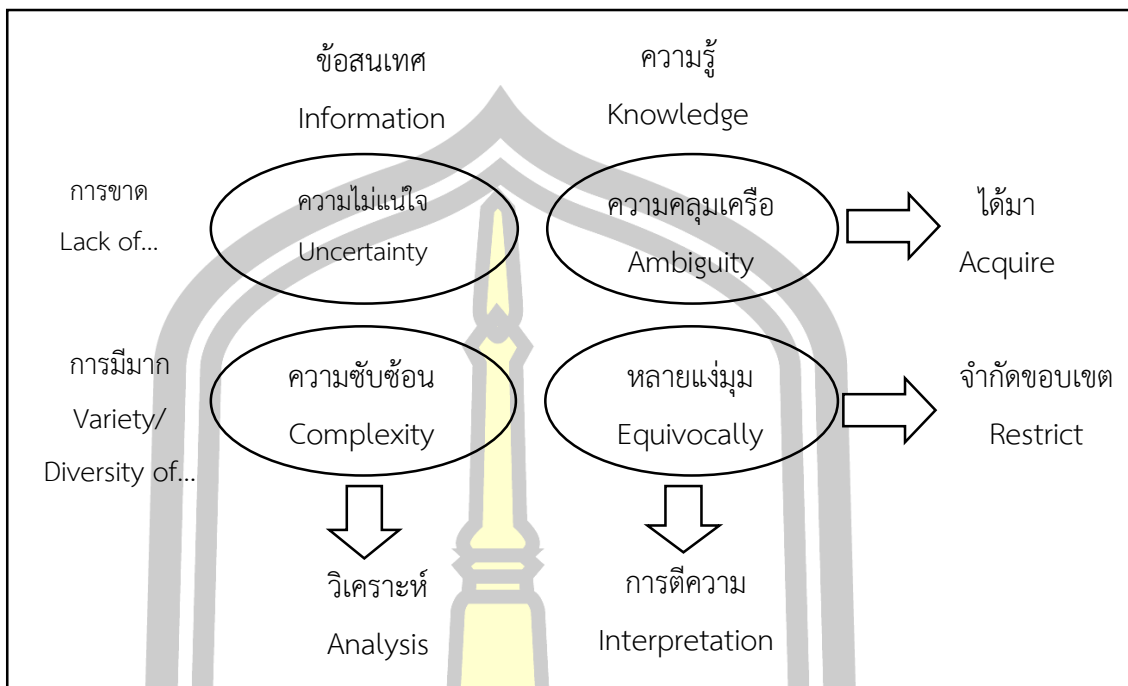
เมื่อพิจารณาที่ตัวความรู้ที่จะนำไปใช้กับองค์กรนั้น จำแนกได้ 4 ประการ คือ (บุญส่ง หาญพานิช, 2546)

1. ความไม่แน่ใจ (Uncertainty) เกิดจากการที่มีข้อสนเทศไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความเข้าใจได้ดี แนวทางแก้ไขคือ การจัดหาข้อสนเทศที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมให้เพียงพอหรือใช้ความรู้เชิงสถานการณ์เพื่อทำนาย อ้างอิง ประมาณ หรือสันนิษฐานข้อเท็จจริงในส่วนที่ขาดหายไปของข้อสนเทศ
2. ความซับซ้อน (Complexity) เกิดจากที่ข้อสนเทศสัมพันธ์เชื่อมโยงกันมากมาย ยุ่งเหยิงสับสน จนยากที่จะทำความเข้าใจ แนวทางแก้ไขคือลดความซับซ้อนของข้อสนเทศ โดยจัดแยกออกเป็นกลุ่มย่อยที่มีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ภายนอกของแต่ละกลุ่มเชื่อมโยงกัน จะทำให้ช่วยภาพรวมของความสัมพันธ์ชัดเจนขึ้น
3. ความคลุมเครือ (Ambiguity) เกิดจากการขาดกรอบความคิดสำหรับแปลความหมายของข้อสนเทศ แนวทางแก้ไขคือการสร้างให้เกิดกรอบแนวคิด โดยการนิยามสถานการณ์อย่างมีความหมาย การคิดทบทวนซ้ำหลายรอบ การตั้งสมมุติฐานและตรวจสอบสมมุติฐาน การสื่อสารกับบุคคลอื่นเพื่อเพิ่มพูนความคิดและสติปัญญา

4. ความไม่ลงรอย (Equivocality) เกิดจากการที่มีกรอบความคิดที่ขัดแย้งกัน แนวทางในการแก้ไขเช่นเดียวกันกับการแก้ปัญหาความคลุมเครือ

ปัญหาความรู้ 4 ประการ สรุปได้ดังภาพประกอบ 9 (บุญส่ง หาญพานิช, 2546)





ภาพประกอบ 9 ปัญหาความรู้ 4 ประการของ Zack

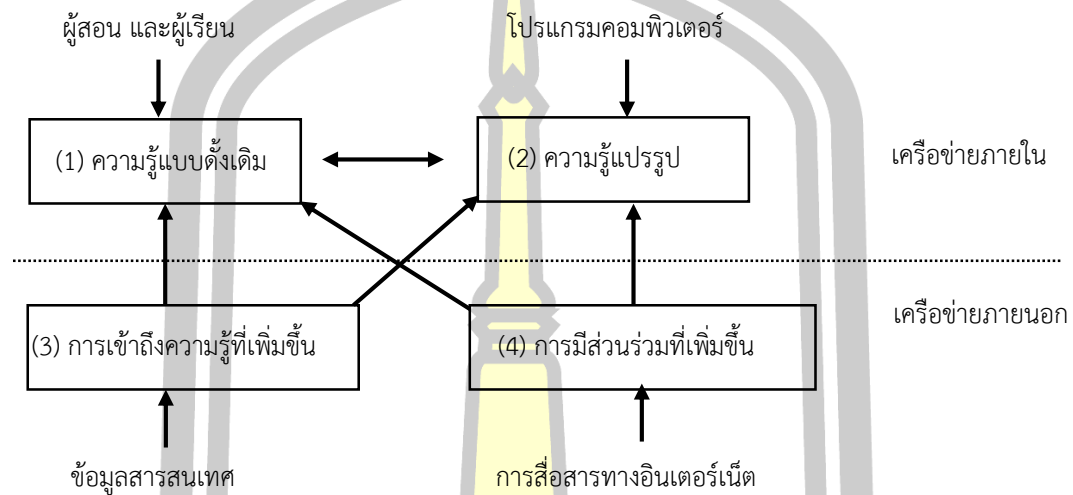
7. สายโซ่คุณค่าแห่งความรู้

มนุษย์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้สร้างให้เกิดคุณค่าตลอดเวลา แนวคิดเกี่ยวกับสายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) จึงเกิดขึ้นเพื่อเชื่อมโยงระหว่างคนกับสถาบัน กล่าวคือ แนวคิดพื้นฐานนี้ได้ถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตความรู้ที่แผ่ขยายกว้างขวาง ทั้งในแวดวงการศึกษาและธุรกิจ คุณค่าแห่งความรู้ทั้งหมดล้วนมีที่มาจากพลังแห่งความรู้ที่ร้อยเรียงเป็นสายโซ่คุณค่าแห่งความรู้ (Knowledge Value Chains) ในรูปแบบของกิจกรรมในด้านต่างใด ๆ และกระบวนการทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจขององค์กรยุคใหม่ที่มุ่งใช้ทุนมนุษย์และทุนปัญญา เป็นทรัพยากรอันสำคัญมากกว่าที่จะมุ่งแสวงหาแต่ทุนทางการเงินและทุนทางเทคโนโลยี

สายโซ่แห่งคุณค่าความรู้ประกอบด้วยรูปแบบความรู้ 4 รูปแบบ ปรากฏดังภาพประกอบ 10 ซึ่งนำมาร้อยเข้าด้วยกัน ได้ดังนี้ (วีรยุทธ มาชะศิริรานนท์, 2542)

1. ความรู้แบบดั้งเดิม (Traditional Knowledge) คือ ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นโดยวิธีเดิม ๆ ที่เป็นอยู่ ซึ่งได้แก่ การวิจัยและการสอน
2. ความรู้เปลี่ยนผ่าน (Transformed Knowledge) คือ ความรู้ที่ถูกเปลี่ยนผ่านโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้แก่ เครื่องมือวิเคราะห์ ตัวกลั่นกรองข้อมูล
3. ความรู้เข้าถึง (Accessed Knowledge) คือ ความรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้อย่างเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากผลของเทคโนโลยีสื่อสาร

4. ความรู้ร่วมมือ (Interaction-based Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนได้มีส่วนร่วมกับผู้เรียนคนอื่น โดยทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น การได้รับมุมมองใหม่ of ความรู้ หรือสร้างความรู้ใหม่อันเกิดจากการร่วมงานเป็นกลุ่มผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์



ที่มา : วีรวัธ มาชะศิริรานนท์ (2542)

ภาพประกอบ 10 สายโซ่แห่งคุณค่าความรู้ของ วีรวัธ มาชะศิริรานนท์

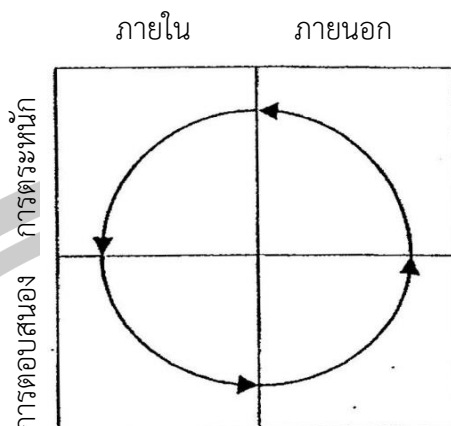
Spinello (1998) กล่าวถึงสายโซ่แห่งความรู้ประกอบด้วยความรู้

4 ประการ คือ

1. การตระหนักภายใน (Internal Awareness)
2. การตอบสนองภายใน (Internal Responsiveness)
3. การตระหนักภายนอก (External Awareness)
4. การตอบสนองภายนอก (External Responsiveness)

สายโซ่แห่งความรู้ ดังภาพประกอบ 11 (Spinello, 1998)

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ที่มา : Spinello (1998)

ภาพประกอบ 11 สายโซ่แห่งความรู้ของ Spinello

จากภาพประกอบ 11 ได้อธิบายถึงวงจรสายโซ่ความรู้ โดยเริ่มจากการตระหนักรู้ภายนอก ซึ่งหมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ดูดซับข้อสนเทศแล้วแปลงเป็นความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ ขั้นตอนนี้จะสะท้อนถึงข้อความจริงที่การตัดสินใจเชิงเหตุผล เริ่มต้นด้วยการรับรู้สิ่งแวดล้อมของบุคคล สำหรับการตระหนักรู้ภายนอกนำมาสู่การตระหนักรู้ภายในนั้น ขั้นตอนนี้เป็นการจัดโอกาสภายนอกให้สอดคล้องกับทรัพยากรภายใน สร้างความเข้าใจขององค์กรเกี่ยวกับความตระหนักในตนเองและความสามารถที่จะเก็บรักษาและเผยแพร่ความรู้ที่มีถูกพัฒนาขึ้นภายในองค์กรหรือได้รับเข้ามาจากภายนอกองค์กร จากการตระหนักรู้ภายในก่อให้เกิดการตอบสนองภายใน ซึ่งต้องการทิศทางการกระทำ ความเป็นอิสระ และโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นต่อเนื่อง ด้านการตอบสนองภายนอก ซึ่งเป็นลูกโซ่ถัดจากการตอบสนองภายในเป็นการนำผลิตผลสู่ภายนอก การตอบสนองภายในและการตอบสนองภายนอกจะต้องเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

2. การจัดการความรู้

2.1 ความหมายของการจัดการความรู้

ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไว้อย่างหลากหลายที่คนละแตกต่างกัน ดังนี้

Nanoka and Takeuchi (1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การสร้างสรรค์ความรู้และนวัตกรรมขององค์กรในรูปแบบใหม่ คำขวัญหรือสัญลักษณ์ รูปแบบการจัดการความรู้ มีรากเหง้าอยู่ในลักษณะการสร้างสรรค์ความรู้และการจัดการที่เกิดผลจากการปฏิบัติ (Holistic) ทุกอย่างสัมพันธ์กันอย่างธรรมชาติ ความรู้ที่เรียบง่ายมีการยกระดับ เกิดความชัดเจนในรูปแบบญาณวิทยา (Epistemological) เพื่อให้ได้เครื่องมือทางวัฒนธรรมและการดำเนินงานใหม่ ๆ ขององค์กร

Snowden (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพผลของการตัดสินใจในองค์กร และเพื่อสร้างนวัตกรรม แบ่งออกได้ 3 ลักษณะ คือ

1. Content Management คือ การจัดการความรู้ประเภทชัดเจน (Explicit) โดยเน้นการจัดระเบียบเอกสารหรือโครงสร้างต่าง ๆ
2. Narrative Management เป็นการจัดการความรู้โดยใช้เทคนิค การเล่าเรื่องที่รู้มา ภายใต้แนวคิดที่ว่าเราไม่สามารถเขียนทุกอย่างออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรได้ การนำเสนอเล่าสู่กันฟัง ไม่นับว่าจะเป็นเชิงคุณภาพหรือปริมาณ แต่เป็นเหมือนการเล่านิทาน ถือเสมือนว่าเป็นสินทรัพย์เชิงความรู้ (Knowledge Assets)
3. Context Management เป็นการจัดการความรู้โดยใช้กิจกรรมที่กระตุ้น ให้เกิดการเรียนรู้โดยเครือข่ายทางสังคม

Henrie and Hedgepeth (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้เป็นระบบบริหารจัดการทรัพย์สินความรู้ขององค์กร ทั้งที่เป็นความรู้ โดยนัยและความรู้ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ระบบการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกความรู้ การตรวจสอบความรู้ การจัดเก็บความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว การเตรียมการ ครอบงำความรู้และการเตรียมการเข้าถึงความรู้ให้กับผู้ใช้ ทั้งนี้โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ ทำให้ความรู้ ถูกใช้ ถูกปรับเปลี่ยนและถูกยกระดับให้สูงขึ้น

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจน ประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูล ที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะ แพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิต และองค์กร

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ เป็นต้น

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้น ๆ ได้ต้องให้นิยามหลายข้อ จึงจะครอบคลุมความหมาย ซึ่งได้แก่

1. การจัดการความรู้มีความหมายรวมถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์

เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช้การจัดการความรู้

2. การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing)

ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ความพยายามในการจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิถีปฏิบัติ มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ ประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคม มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้

3. การจัดการความรู้ต้องการผู้ทรงความรู้ความสามารถในการตีความ

และประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งสำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและดี การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และการดึงคนมีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

4. การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการ

ความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่ องค์กร การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่า องค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างไรหรือไม่

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการสร้าง ประมวล แยกแยะ และใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

กิริติ ยศยิ่งยง (2550) ได้ให้กล่าวถึงการจัดการความรู้เป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ รูปแบบใหม่ที่เน้นการพัฒนากระบวนการงาน (Business Process) ควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนรู้ (Learning Process) ผ่านกระบวนการจำแนก วิเคราะห์ และจัดระเบียบความรู้ เพื่อสรรหา คัดเลือกจัดการ และเผยแพร่สารสนเทศที่ถูกต้องเหมาะสม และเอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กร เพื่อปรับปรุงและ/หรือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเชิงการแข่งขัน และ/หรือเพื่อให้ได้มุมมองในองค์กรมากขึ้น

เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

ฉลาด จันทรสมบัติ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันขององค์กร กลุ่มชุมชน มีการสร้างความรู้ที่เหมาะสม ตั้งใจภัยร่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้าง

ความรู้และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติสำเร็จผล ประเมินผลการปฏิบัติ นำไปสู่ปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาคนและองค์กร

นวัตกร หอมสิน (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ โดยการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ผ่านกระบวนการจำแนก วิเคราะห์ และจัดระเบียบความรู้ ทำให้ความรู้ถูกใช้ ถูกปรับเปลี่ยน และถูกยกระดับ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการร่วมกันขององค์กรในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้และการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

2.2 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2548) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการความรู้มีดังนี้

1. การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแปรข้อมูล (Data) เป็นข้อสนเทศ (Information) แปรข้อสนเทศเป็นความรู้ (Knowledge) และใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติการ (Action) โดยที่ไม่หยุดอยู่แค่ระดับความรู้ แต่จะยกระดับไปถึงปัญญา (Wisdom) คุณค่า ความดี ความงาม

2. ระดับของข้อมูล มีการบันทึกข้อมูลจากการทำงาน มีการค้นหาหรือขุดค้น (Mining) รวบรวมข้อมูล นำมาตรวจสอบกรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสำคัญต่องานองค์กร นำมาจัดหมวดหมู่เพื่อให้ประมวลเป็นข้อมูลได้ง่าย จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ ให้ค้นหาได้ง่าย นำไปสู่การจัดการข้อมูล มีกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูล

3. กระบวนการแปลหรือประมวลข้อมูลไปเป็นข้อสนเทศ ประกอบด้วย การกรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่แม่นยำและเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นนำมาตีความหรือจัดรูปแบบ (Pattern) ภายใต้กรอบบริบท (Context) ของเรื่องนั้น ๆ

4. ในระดับข้อสนเทศ มีการเลือก จัดหมวดหมู่ จัดหีบห่อ (ให้เหมาะสมและชวนใจผู้ใช้) จัดเก็บ ให้บริการถ่ายทอดแลกเปลี่ยน และนำไปใช้ประโยชน์

5. กระบวนการแปรข้อสนเทศไปเป็นความรู้ เป็นกระบวนการภายใน และกระบวนการระหว่างคน โดยนำข้อสนเทศมาตีความ เปรียบเทียบ ตามบริบทขององค์กร เป้าหมายขององค์กรและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้เป็นความรู้โดยที่ความรู้ที่นั่นอาจมีพลังในระดับการทำงาน

6. ในระดับความรู้ มีการดำเนินการส่งเสริมหรือสร้างเงื่อนไข ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ภายในองค์กร ไม่มีการปิดบังความรู้ มีการยกระดับความรู้ให้ลึกซึ้งหรือเชื่อมโยงยิ่งขึ้น อาจยกระดับขึ้นไปถึงความเข้าใจในกระบวนการที่คนใหม่ มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ประกอบการกำหนดนโยบาย ประกอบการตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในหลาย ๆ ทางเลือก หรือใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสมความมุ่งหมาย แล้วเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำนั้น (เกิดปัญญา) และภาคีผู้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ได้รับผลจากความสำเร็จและเกิดปิติสุข

7. เมื่อมีการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อกิจการใดกิจการหนึ่ง ก็มีการสังเกตและเก็บข้อมูลจากกิจกรรมนั้นนำไปแปรเป็นข้อสนเทศ และความรู้สำหรับนำประยุกต์ใช้ให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้นเป็นวัฏจักรหมุนเวียนไม่รู้จบ เป็นวัฏจักรแห่งการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการและปัญญา

8. การจัดการความรู้มีอยู่แล้วตามธรรมชาติในทุกคน ทุกองค์กร ทุกเครือข่าย และทุกสังคม เป็นการจัดการความรู้ที่ทำโดยไม่มีระบบแบบแผนแต่ยังขาดพลัง

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ (2548) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) โดยเฉพาะคนเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในส่วนเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปใช้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ส่วนกระบวนการความรู้เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปใช้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม ดังนั้นองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ต้องเชื่อมโยงและบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

จำเริญ จิตรหลัง (2552) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้จะมีความเชื่อมโยงกันและประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ บุคลากรในองค์กรต้องมีความเข้าใจ และวิสัยทัศน์จะต้องสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าใจตรงกัน

2. มีบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะในการเรียนรู้

3. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้จะต้องมีผู้นำที่มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ

4. โครงสร้างขององค์กร ที่มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและส่งเสริมการมีส่วนร่วมติดต่อสัมพันธ์กันภายในและภายนอก

5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบเปิดเผย ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี

6. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะช่วยในการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล และช่วยในการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ระบบการจัดการ มีการจัดระบบงานและมีบุคลากรรับผิดชอบ

8. การเสริมแรง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิลาวัลย์ โต้ะเอี่ยม (2552) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้มีองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ได้แก่

1. คน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2. เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ และแลกเปลี่ยนรวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

3. กระบวนการความรู้ เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมใหม่

สำนักงานงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุดมี 3 ประการ ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีหลายประการแต่ที่มีความสัมพันธ์และความสำคัญต่อการจัดการความรู้ นั้น มี 3 ประการ ได้แก่ ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร (Cooperation) ความไว้วางใจระหว่างกัน (Trust) และแรงจูงใจจากภายนอก (Incentive)

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้

วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สำคัญมี 10 ประการ คือ การตั้งคำถาม การให้คำแนะนำ การพิจารณาทางเลือก การเสี่ยงและการทดลอง การเปิดใจและการเปิดเผย การเปลี่ยนความผิดพลาดให้เป็นบทเรียน การคิดไตร่ตรอง (Reflection) การคิดแบบทบทวน (Retrospect) การพูดคุยกันในเรื่องการเรียนรู้ ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง ยอมรับความไม่สามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของตนเองได้ และประการสำคัญคือการยอมรับว่าตนเองก็ทำผิดพลาดได้ นอกจากนั้นข้อที่สังเกตได้ว่าองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมการเรียนรู้หรือไม่ นั่นคือ ความรวดเร็วในการตอบสนองต่อการเรียนรู้และปัญหา ยอมรับว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น การเรียนรู้จึงปรากฏอยู่ในทุกส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ และลักษณะที่เด่นชัดอื่น ๆ ได้แก่ มีการทำงานเป็นทีม บุคลากรสามารถจัดการตนเองได้ดี มีการเอื้ออำนาจ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. ภาวะผู้นำในการจัดการความรู้

ในกรณีที่วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ เช่น การที่ผู้บริหารทำตนให้เป็นตัวอย่าง สนับสนุนวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ นำหลักการและเครื่องมือจัดการความรู้มาใช้ สนับสนุนการสร้างทีมและเครือข่ายในรูปแบบต่าง ๆ ให้ข้อมูลย้อนกลับมจนเชิงบวก ให้กำลังใจ ให้การยอมรับ และมีความภาคภูมิใจในบุคลากรของตน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ มี 3 ประการที่สำคัญ คือ คน จะต้องมีการเป็นผู้หน้าที่ดี เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการหาความรู้ จัดเก็บความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระบวนการ คือ วิธีการที่นำข้อมูลสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ อย่างเป็นระบบอย่างมีแบบแผนการดำเนินการ

2.3 เป้าหมายของการจัดการความรู้

เป้าหมายของการจัดการความรู้มุ่งให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงเป้าหมายของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ได้พูดถึงเป้าหมายของการจัดการความรู้ ได้แก่

1. เพื่อให้องค์การตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลต่าง ๆ และในองค์การ รวมทั้งการนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด
2. เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาวัฒนธรรมของการให้ความสำคัญกับความรู้ (Knowledge-intensive Culture) ซึ่งได้แก่ ความปรารถนาในการแลกเปลี่ยนความรู้ และมีพันธะผูกพันในการจัดการความรู้ในทุกระดับขององค์การ
3. เพื่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานในการรองรับความรู้ไม่ว่าจะเป็นระบบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ระบบหมุนเวียนคนในการทำงาน และระบบการให้รางวัล เป็นต้น
4. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพิ่มพูนความรู้และเร่งให้เกิดความรู้ทั้งภายในและระหว่างองค์การ เช่น การมีอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ติดต่อแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์การ

ฉลาด จันทรสมบัติ (2553) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้มีเป้าหมาย 3 ประการใหญ่ ๆ ได้แก่ (1) เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น (2) เพื่อการพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้คือพนักงานทุกระดับ แต่ที่จะได้ประโยชน์มากที่สุดคือ พนักงานชั้นผู้น้อย และระดับกลาง (3) เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์การหรือหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

นวัตกรรม หอมสิน (2556) ได้สรุปเป้าหมายของการจัดการความรู้มี 3 ประการ คือ เพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น พัฒนางานเพื่อให้งานออกมาอย่างมีคุณภาพและสูงยิ่งขึ้น และพัฒนาองค์การเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการเพิ่มพูนปัญญาและความรู้ เพื่อฟันฝ่าความยากลำบากหรือความไม่แน่นอนในอนาคต

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการจัดการความรู้นั้นก็เพื่อพัฒนางาน เพื่อพัฒนาคนให้ เป็นคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และนำความรู้ขึ้นมาใช้ประโยชน์กับองค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพ มากที่สุด

2.4 แนวทาง รวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์การจัดการหาความรู้

ผู้ดำเนินการอาจใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง หรือของทีมงานดำเนินการนอกเหนือไปจากแนวทางที่ระบุนี้ได้ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าจะทำให้ได้ ความลึกซึ้งและครอบคลุมเชื่อมโยงมากกว่า อย่างไรก็ตามการจัดการความรู้ครอบคลุมประเด็น ต่อไปนี้ (วิจารณ์ พานิช, 2548)

1. กระบวนการ (Process) ของการจัดการหาความรู้ ซึ่งได้แก่

1.1 การสร้างความรู้ขึ้นใช้เองจากการทำงานเพื่อหาเส้นทางใหม่ ๆ

หรือหานวัตกรรมในการทำงาน ทำให้การทำงานหรือการประกอบกิจกรรมได้ผลดีขึ้น หรือก้าวสู่ กระบวนการขั้นใหม่ กระบวนการสร้างความรู้ขึ้นใช้เองน่าจะมีทั้งทำโดยตั้งใจหรือตั้งใจกับที่ทำ โดยไม่ตั้งใจแต่เกิดผลเป็นการสร้างความรู้และกระบวนการสร้างรู้นี้ น่าจะประกอบด้วยกิจกรรม ย่อยมากมาย ทำอย่างต่อเนื่องยาวนาน ควรหาทางระลึกลับย้อนกลับไปและรวบรวมข้อมูลดังกล่าว นำมาวิเคราะห์ทบทวน สังเคราะห์ขึ้นเป็นแนวทางสำหรับจัดกระบวนการขององค์กร

1.2 การค้นคว้าหาความรู้จากภายนอกสำหรับนำมาใช้ประโยชน์ดำเนินการ อย่างไรบ้าง ในสถานการณ์ใดที่ทำให้มีการค้นคว้าหาความรู้จากภายนอกอย่างเข้มแข็งมากกว่าปกติ แหล่งความรู้ที่ใช่มีที่ใดบ้าง แหล่งใดที่จัดได้ว่าเป็นแหล่งที่ดี ดียังไร วิธีการค้นคว้าทำอย่างไร บุคคลหรือสมาชิกองค์กรเครือข่ายที่มีความสามารถพิเศษในการค้นคว้าหาความรู้จากภายนอกกับ ความรู้ที่สร้างขึ้นเองจากการทำงานอย่างไรบ้าง เป็นต้น

1.3 การตรวจสอบ คัดเลือกความรู้ คัดเอาความรู้ที่ไม่แน่นอนทิ้งไป เอาความรู้ที่ไม่เหมาะสมต่อการใช้งานในบริบทของกลุ่มหรือองค์กรทิ้งไปทำอย่างไร มีความรู้มากน้อย แค่ไหน ที่ถูกคัดออกโดยกระบวนการนี้ ยกตัวอย่าง จะยิ่งดีถ้าทำตารางระบุรายชื่อความรู้ ดังกล่าว ระบุตัดทิ้งเพราะเหตุใด ผ่านกระบวนการตรวจสอบอย่างไร จึงเชื่อว่าเป็นความรู้ที่ไม่น่าเชื่อถือ หรือไม่เหมาะสมคนที่มีลักษณะแบบใดที่มีความสามารถด้านนี้เป็นพิเศษ ถ้าจะพัฒนาขีด ความสามารถของกลุ่ม/องค์กรในด้านการตรวจสอบคัดเลือกความรู้ ควรมีวิธีดำเนินการอย่างไร เป็นต้น

1.4 การกำหนดความรู้ที่จำเป็นสำหรับใช้งานมีการกำหนดหรือไม่ ถ้ามีการกำหนดโปรดระบุว่ามีความรู้ด้านใดบ้าง กระบวนการกำหนดทำอะไร ใช้เกณฑ์อะไร มีการปรับปรุงข้อกำหนดหรือไม่ ถ้ามีบ่อยแค่ไหน บุคคลที่เป็นแกนนำในด้านนี้คือใครบ้าง ทำไมจึงเป็นคนที่ทำภารกิจนี้ได้ดี เป็นต้น

1.5 การจัดหมวดหมู่ความรู้และจัดเก็บให้อยู่ในลักษณะให้ค้นหาได้ง่าย และอยู่ในลักษณะที่ใช้งานได้ง่าย มีการทำบ้างหรือไม่ ทำอย่างไร ใครเป็นผู้นำ มีการปรับปรุง บ่อยแค่ไหน กลไกให้เกิดการปรับปรุงคืออะไร โปรดนำเสนอความรู้ดังกล่าวในรูปซีดี-รอม

1.6 กระบวนการถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนความรู้ ภายในองค์กร/เครือข่าย ดำเนินการอย่างไร เน้นความรู้แบบไหน มีวิธีการถ่ายทอดความรู้ต่างแบบอย่างแตกต่างกันอย่างไร ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารช่วยอำนวยความสะดวกในการถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนความรู้ อย่างไร มีการถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนความรู้กับนอกองค์กร/เครือข่ายบ้างหรือไม่ เนื้อหาความรู้แบบใดที่มีการถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนกับภายนอก เนื้อหาความรู้อะไรบ้างที่มีการถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนกันอย่าง กว้างขวางภายในองค์กร อะไรบ้างที่ไม่ค่อยมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนทั้ง ๆ ที่เป็นความรู้ที่สำคัญ เพราะอะไร เป็นต้น อะไรบ้างที่ต้องปกปิด ไม่ให้รั่วออกไปภายนอกองค์กร/เครือข่าย

1.7 การยกระดับความรู้โดยการตีความจัดแบบแผน (Pattern) หรือหมวดหมู่ ภายใต้บริบทของงานหรือกิจกรรม ทั้งที่เป็นความรู้ฝังลึก ความรู้แฝง และความรู้ที่เปิดเผย รวมทั้งการ ยกระดับผ่านวงจรเปลี่ยนความรู้ฝังลึกไปเป็นผู้ที่เปิดเผย และเปลี่ยนไปเป็นความรู้ฝังลึกในระดับที่ สูงขึ้น มีกิจกรรมหรือกระบวนการอะไรบ้างที่เกิดการยกระดับความรู้ดังกล่าว ใครคือแกนนำที่ผลักดัน หรือดำเนินการกระบวนการดังกล่าว มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือขัดขวางการยกระดับความรู้ เมื่อมีการยกระดับความรู้แล้วเกิดผลอะไรบ้างต่อองค์กร/เครือข่ายและต่อสมาชิกขององค์กร/ เครือข่าย เป็นต้น

1.8 การดำเนินการหรือสร้างเงื่อนไขเพื่อลดทอนการปกปิดหรือเก็บงำความรู้ มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง ดำเนินการแล้วได้ผลอย่างไร ใครคือบุคคลหรือแกนนำสำคัญในการ ดำเนินการดังกล่าว มีข้อเสนอแนะสำหรับให้องค์กร/เครือข่ายอื่น ๆ นำไปปรับใช้อย่างไรบ้าง เป็นต้น

1.9 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสนับสนุนกระบวนการ มีการดำเนินการอย่างไรบ้างตามประสบการณ์ที่ผ่านมา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบใด ที่ใช้สะดวก/ไม่สะดวกอย่างไร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบใดที่ส่งผลอย่างมีพลังสูง/ ต่ำอย่างไร Cost-benefit และ Cost-effectiveness ของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แต่ละแบบเป็นอย่างไรบ้าง มีคน/กลุ่มคนที่กลัวไม่กล้าใช้หรือไม่คล่องแคล่วในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารแบบใดบ้าง องค์กร/เครือข่ายได้แก้ปัญหาหากกลัวเทคโนโลยีใหม่อย่างไร

1.10 กระบวนการสร้างและใช้จินตนาการหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

องค์กร/เครือข่ายมีกระบวนการดังกล่าวอย่างไรบ้าง อธิบายหลักการและวิธีการให้ชัดเจน กระบวนการดังกล่าวก่อผลดี/ผลเสียต่องาน/กิจกรรมและต่อสมาชิกขององค์กร/เครือข่ายอย่างไรบ้าง มีคำแนะนำต่อองค์กร/เครือข่ายอื่น ๆ ในเรื่องหลักการ/วิธีการ สร้างและใช้จินตนาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างไรบ้าง เป็นต้น

1.11 บรรยากาศ/วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) องค์กร/เครือข่าย ได้สร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมประเพณีอะไรบ้างที่เชื่อว่าช่วยส่งเสริมการจัดการความรู้ การดำเนินการดังกล่าวทำอย่างไร ใครเป็นบุคคล/แกนนำสำคัญ ผลของการดำเนินการแต่ละอย่างเป็นอย่างไรบ้าง มีคำแนะนำต่อองค์กร/เครือข่ายอื่น ในหลักการและวิธีปฏิบัติในเรื่องนี้หรือไม่

1.12 การใช้ความรู้ มีการประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการต่าง ๆ อย่างไรบ้าง ผลของการประยุกต์ใช้ความรู้เป็นอย่างไรบ้าง ทั้งมีผลงาน การเรียนรู้ภายในองค์กร/เครือข่าย การยกระดับความรู้และผลต่อคน (สมาชิกขององค์กร/เครือข่าย โปรดระบุพลวัตของการใช้ความรู้ มีประสบการณ์ของการใช้ความรู้แล้วเกิดผลด้านลบหรือไม่ ถ้ามีเป็นเพราะเหตุใด มีข้อเสนอแนะต่อองค์กร/เครือข่ายอื่น ๆ ด้านกระบวนการใช้ความรู้หรือไม่

1.13 ชุมชนความรู้ มีการรวมกลุ่มกันเป็น “ชุมชนแห่งความรู้” ใดบ้าง การริเริ่มมาจากไหน มีความต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไร ปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมภายในชุมชนแห่งความรู้ เป็นอย่างไร กิจกรรมชุมชนแห่งความรู้ก่อนผลด้านต่าง ๆ มีข้อเสนอแนะต่อองค์กร/เครือข่ายอื่น ๆ ในเรื่อง “ชุมชนแห่งความรู้” ใดบ้าง

1.14 กระบวนการตรวจสอบ (วัด) สินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Asset) และทุนปัญญา (Intellectual Capital) มีการทำบ้างหรือไม่ ทำบ่อยแค่ไหน บอกวิธีทำสาเหตุที่ทำให้ใครบ้างเป็นแกนนำ ผลการตรวจสอบ (วัด) เป็นอย่างไรบ้าง มีพลวัตเป็นอย่างไร การดำเนินการดังกล่าวเกิดผลอย่างไร

2. บุคคลสำคัญในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย (วิจารณ์ พานิช, 2547)

คน ผู้มีบทบาทในการจัดการความรู้ รวบรวมข้อมูล ข้อคิดเห็นและวิเคราะห์สังเคราะห์ขึ้นเป็นความรู้และวิธีปฏิบัติในการจัดการความรู้ในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้แสดงบทบาทนำหรือเอาจริงเอาจัง ในกระบวนการแต่ละกระบวนการตามประเด็น เป็นคนกลุ่มไหน เป็นคนที่มีลักษณะจำเพาะอย่างไรบ้าง โปรดสัมภาษณ์ความคิดของคนกลุ่มนี้ให้นำมารายงาน

2. ผู้แสดงบทบาท “ไม่เชื่อ ขอทดสอบก่อน” แต่เมื่อมีหลักฐานว่าการจัดการความรู้จะมีประโยชน์ต่องานขององค์กร/เครือข่าย ก็เข้าร่วมอย่างแข็งขัน ผู้แสดงบทบาทเช่นนี้เป็น

คนกลุ่มไหน มีลักษณะจำเพาะอย่างไร โปรดสัมภาษณ์พลวัตความคิดเกี่ยวกับงานและการจัดการ ความรู้ของคนเหล่านี้นำมารายงาน

3. ผู้แสดงบทบาท “ฝ่ายค้าน” หรือผู้ต่อต้าน กระบวนการจัดการความรู้ เป็นคนกลุ่มไหน มีลักษณะจำเพาะอย่างไร มีเหตุผลในการไม่เห็นด้วยอย่างไร มีพลวัตของพฤติกรรมอย่างไร โปรดสัมภาษณ์ความคิดของคนกลุ่มนี้ นำมารายงานและสังเคราะห์ว่าผู้แสดงบทบาทเช่นนี้ ก่อผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อการจัดการความรู้และต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างไร

4. การจัดการเกี่ยวกับคน (Personal Management) ขององค์กร/ เครือข่ายเป็นอย่างไรบ้าง มีผลต่อการจัดการความรู้และความสำเร็จขององค์กร/เครือข่ายอย่างไร มีคำแนะนำแก่องค์กร/เครือข่ายอื่น ๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไรบ้าง

5. ระบบการปูบ่มเพาะหนึ่งความดีความชอบขององค์กร/เครือข่ายเป็น อย่่างไร มีผลต่อการจัดการความรู้และความสำเร็จของงานอย่างไร มีคำแนะนำหลักการและวิธีปฏิบัติ แก่องค์กร/เครือข่ายอื่น ๆ อย่่างไรบ้าง

6. ระบบสร้างเสริมแรงบันดาลใจ/แรงจูงใจเป็นอย่างไรบ้าง มีผลต่อการ จัดการความรู้และความสำเร็จของงานอย่างไร

7. การจัดองค์กร/จัดทีมงานเป็นอย่างไร

8. ระบบพัฒนาคน (พัฒนาบุคลากร) เป็นอย่างไร กิจกรรมด้านการพัฒนา คนแบบใดที่ช่วยส่งเสริมการจัดการความรู้เรื่องจากมากไปหาน้อย แบบที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการ ความรู้รูปแบบ/วิธีการพัฒนาคนดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร และมีวิวัฒนาการไปอย่างไร

9. การเปิดโอกาสให้คนในองค์กร/เครือข่ายได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม เฉพาะกิจ (Task Force) ข้ามสายงานตามปกติมีบ่อยแค่ไหน และก่อผลดีหรือผลลบด้านผลงาน และด้านการจัดการเรียนรู้อย่างไรบ้าง

10. มีการรวบรวมข้อมูล ความรู้และทักษะพิเศษของสมาชิกในองค์กร/ เครือข่าย ทำเป็นบัญชีให้เปิดดูหรือค้นหาได้ง่ายหรือไม่ มีการใช้ข้อมูลดังกล่าวแค่ไหน ทักษะพิเศษ ใดบ้างที่ต้องการใช้บ่อย และเมื่อมีการใช้แล้วเกิดผลอย่างไรบ้าง

3. เนื้อหาความรู้ (Content) ที่นำมาดำเนินการจัดการในประเด็นต่อไปนี้

3.1 เนื้อหาความรู้ที่นำมาจัดการ เนื้อหาความรู้ด้านใดบ้างที่มีความต้องการ และมีการนำมาจัดการภายในองค์กร/เครือข่าย โปรดทำเป็นตาราง จัดหมวดหมู่ความรู้ และระบุว่า นำมาจัดการอย่างไรบ้าง

3.2 เนื้อหาเด่น ความรู้ด้านใดหรือกลุ่มใดที่เมื่อนำมาจัดการแล้วก่อผลดีต่อ งานหรือต่อการพัฒนาคนอย่างมากมายเฉพาะเหตุใด

3.3 เนื้อหาด้อย ความรู้ด้านใดหรือกลุ่มใดที่เมื่อนำมาจัดการแล้ว ก่อผลดีต่อ งานหรือต่อการพัฒนาคนอย่างมากมาเพราะเหตุใด

3.4 เนื้อหาที่ขาดแคลน ความรู้ด้านใดหรือกลุ่มใดที่ขาดแคลน ค้นหาได้ ยากและสร้างขึ้นใช้เองก็ทำได้ยาก มีประสบการณ์ความสำเร็จในการจัดการความรู้กลุ่มนี้หรือไม่ โปรดบรรยาย

3.5 ความเปลี่ยนแปลงของความต้องการ ความต้องการเนื้อหาความรู้ของ องค์กร/เครือข่าย มีการเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยด้านใดบ้าง เพราะเหตุใด การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก่อผลดีหรือผลเสียต่อกิจการและต่อการจัดการความรู้ขององค์กร/เครือข่ายอย่างไรบ้าง ทำให้ต้องมีการปรับตัวขององค์กร/เครือข่ายอย่างไรบ้าง

3.6 เนื้อหาที่สร้างขึ้นเอง เนื้อหาความรู้ด้านใดที่สร้างขึ้นใช้เองภายในองค์กร/ เครือข่าย ได้สะดวกหรือง่ายที่สุด เพราะเหตุใด เนื้อหาด้านใดที่สร้างขึ้นใช้เองภายในองค์กร/เครือข่าย ได้ยากที่สุด เพราะเหตุใด

3.7 เนื้อหาท่วมท้น เนื้อหาด้านใดที่มีอยู่มาก หากมาได้ง่ายและมากมายก่อ ความสับสน ไม่แน่ใจความแม่นยำถูกต้อง ในกรณีเช่นนี้ได้ดำเนินการจัดการความรู้และเกิดผลอย่างไร บ้าง

4. เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาความรู้จากภายนอกที่องค์กร/เครือข่ายใช้มี อะไรบ้าง เครื่องมือชนิดใดที่ใช้ง่ายและช่วยการค้นหาเป็นอย่างดี เครื่องมือใดที่เคยใช้เป็นประจำแต่ เปลี่ยนเป็นเครื่องมืออื่นแล้ว เครื่องมือใดที่ใช้เป็นประจำในปัจจุบัน เหตุที่ใช้เครื่องมือเหล่านั้นอยู่ใช้ เป็นคนเฉพาะบางคนหรือเป็นคนส่วนใหญ่ขององค์กร/เครือข่าย

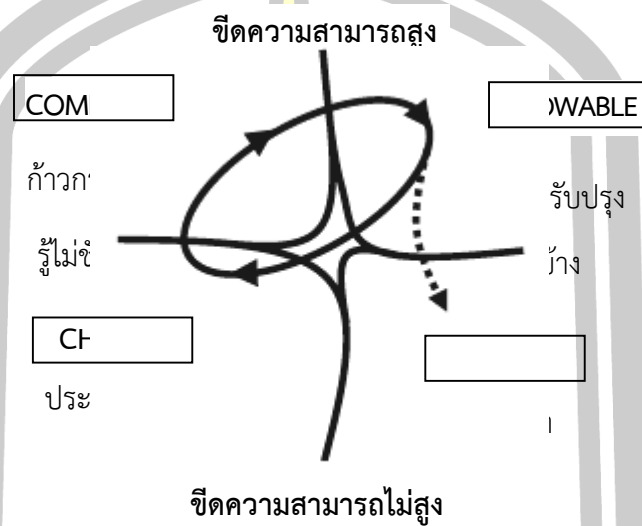
4.2 เครื่องมือที่ใช้จัดเก็บ/จัดหมวดหมู่/ให้บริการความรู้/ข้อมูล/ข้อสนเทศ ในองค์กร/เครือข่ายมีอะไรบ้างตามประสบการณ์ เครื่องมือแต่ละชนิดมีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไรบ้าง มีการใช้มากน้อยเพียงใด

4.3 เครื่องมือที่ช่วยให้คนในองค์กร/เครือข่ายที่อยู่ห่างไกลกัน ได้ติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสะดวก มีอะไรบ้าง ตามประสบการณ์ เครื่องมือแต่ละชนิด มีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไรบ้าง มีการใช้มากน้อยเพียงใด

4.4 เครื่องมือที่ช่วยให้คนในองค์กร/เครือข่ายที่อยู่ห่างไกลกันได้ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสะดวก มีอะไรบ้าง ตามประสบการณ์เครื่องมือแต่ละชนิด มีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไรบ้าง มีการใช้มากน้อยเพียงใด

ในการดำเนินการจัดการความรู้จะต้องเคลื่อนหน่วยงานหรือองค์กรเข้าไปอยู่ใน 4 ภาค (4 Quadrants) ของสถานการณ์อย่างชาญฉลาด จึงจะเกิดการจัดการความรู้ที่มีพลัง

และเกิดการสร้างสรรค์สูงส่ง ซึ่งเป็นกรอบความคิดของคิเนฟิน (The Cynefin Framework of Knowledge Management) วิจารย์ พานิช เรียกว่า จตุรภาคแห่งการจัดการความรู้
 ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 จตุรภาคแห่งการจัดการความรู้ของ วิจารย์ พานิช

2.5 หลักการของการจัดการความรู้

Stewart (1997) กล่าวถึงหลักการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. องค์กรไม่ใช่เจ้าของทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรลูกค้าแต่เพียงผู้เดียว
2. เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต้องส่งเสริม การเรียนรู้ และการทำงาน
เป็นทีม
3. ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต้องรับรู้ว่าถึงแม้พนักงานบางคนมีความสามารถพิเศษและมีความฉลาด แต่พวกเขาก็ไม่ใช่สินทรัพย์ขององค์กร
4. ทรัพยากรโครงสร้างคือสินทรัพย์
5. ทรัพยากรโครงสร้างมีวัตถุประสงค์ เพื่อการสะสมความรู้และการเร่งกระแสไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารสนเทศ
6. ข้อมูลและความรู้ควรใช้แทนสินค้าที่มีราคาแพง
7. งานเกี่ยวกับความรู้มีลักษณะเฉพาะตัว
8. องค์กรทุกแห่งควรวิเคราะห์ห่วงจรคุณค่าของอุตสาหกรรม
9. เน้นหนักที่กระแสไหลเวียนของข้อมูลสารสนเทศ

Davenport (1998) กล่าวถึงหลักการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. การบริหารจัดการความรู้มีคุณค่าราคาแพงสูง จึงต้องนำไปใช้อย่างคุ้มค่า
2. การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผล ต้องการวิธีการผสมผสานกันของบุคคล

และเทคโนโลยี

3. การบริหารจัดการความรู้เป็นนโยบายระดับสูง
4. การบริหารจัดการความรู้ต้องการผู้บริหาร
5. การบริหารจัดการความรู้จะมีประโยชน์มากยิ่งขึ้นจากการสร้างแผนที่ความรู้
6. การแลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ร่วมกันเป็นการกระทำที่ไม่ได้เป็นไปอย่าง

ธรรมชาติ

7. การบริหารความรู้หมายถึงการปรับปรุงกระบวนการความรู้
8. การเข้าถึงความรู้เป็นแค่เพียงการเริ่มต้น
9. การบริหารความรู้ไม่มีวันสิ้นสุด
10. การบริหารจัดการความรู้ต้องมีการติดต่อเชื่อมโยงความรู้

Tobin (2003) ได้กล่าวถึงหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่สำคัญที่นำมาพิจารณาใช้ในการจัดการความรู้ ดังนี้

1. การบริหารจัดการความรู้เป็นศาสตร์และศิลป์
2. การบริหารจัดการความรู้เก่งเพียงคนเดียวไม่พอเพียง
3. การเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมไม่ใช่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ
4. สร้างแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลง
5. มียุทธศาสตร์ที่มุ่งมั่นชัดเจน
6. เจาะประเด็น ลงส่วนลึก ทำให้เป็นปัจจุบันเสมอ
7. อย่าถูกแขวนด้วยเพราะข้อจำกัด
8. ตั้งความคาดหวังหรือกำจัดความเสี่ยง
9. บูรณาการจัดการความรู้เข้ากับไปในระบบที่มีอยู่
10. ให้การศึกษาแก่ผู้ใช้บริการของท่านที่บริการตนเอง

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1. ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
- การจัดการความรู้ที่มีพลังต้องทำโดยคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน มีความเชื่อหรือวิธีคิดแตกต่างกัน

(แต่มีจุดรวมพลังคือ มีเป้าหมายอยู่ที่งานด้วยกัน) ถ้ากลุ่มที่ดำเนินการจัดการความรู้ประกอบด้วยคนที่คิดเหมือน ๆ กัน การจัดการความรู้จะไม่มีพลัง ในการจัดการความรู้ ความแตกต่างหลากหลาย (Heterogeneity) มีคุณค่ามากกว่าความเหมือน (Homogeneity)

2. ร่วมกันพัฒนาวิธีทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้ หรือฝันว่าจะได้ ในการจัดการสมัยใหม่ประสิทธิผลประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

2.1 การตอบสนองความต้องการ (Responsiveness) ซึ่งอาจเป็นความต้องการของลูกค้า ความต้องการของสังคม หรือความต้องการที่กำหนดโดยผู้บริหารองค์การ

2.2 นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ ก็ได้

2.3 ชีตความสามารถ (Competency) ของพนักงาน และขององค์การ

2.4 ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการทำงาน

3. ทดลองและเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ซึ่งต้องคิดแบบนอกกรอบหรือเรียกว่าแบบใหม่และดีกว่า จึงต้องมีวิธีดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงในโลกหรือในสังคมโดยการทดลองทำเพียงน้อย ๆ ซึ่งถ้าล้มเหลวก็ผลเสียหายไม่มากนัก ถ้าได้ผลไม่ดีก็ยกเลิกความคิดนั้น ถ้าได้ผลดีจึงขยายการทดลองเป็นทำมากขึ้นจนในที่สุดขยายเป็นวิธีทำงานแบบใหม่หรือได้ดีกว่า การประเมินสถานะชุมชนแบบมีส่วนร่วมใหม่นั้นเอง

4. นำเข้าความรู้จากภายนอกอย่างเหมาะสม โดยต้องถือว่าความรู้จากภายนอกยังเป็นความรู้ที่ยังไม่มีการคัดกรองหรือเรียกว่ายังดิบอยู่ ต้องเอามาทำให้เป็นความรู้ ชัดแจ้ง หรือผ่านการคัดกรองหรือเรียกว่าสุกใสพร้อมใช้ในบริบทของเรา โดยการเติมความรู้เชิงบริบทลงไป สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ (2548) ได้สรุปเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ต้องอาศัยศิลปะหรือธรรมชาติมากกว่าหลักการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งการจัดการความรู้สามารถอาศัยหลักการง่าย ๆ ที่เรียกว่า “ASHEN” ดังนี้

Artifacts เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปเอกสาร ลายลักษณ์อักษร

Skills เป็นทักษะ สิ่งจำเป็นที่ต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้หรือประสบความสำเร็จ

Heuristics ความรู้ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ หรือจากเหตุผลต่าง ๆ ที่มี

Experience ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งยากแก่การถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนความรู้

Natural Talent พรสวรรค์ หรือสิ่งที่ธรรมชาติให้มา ยากที่จะบริหารจัดการได้ เป็นความรู้ที่ฝังลึกและยากในการถ่ายทอดมากที่สุด

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้จำเป็นจะต้องอาศัยหลักการในการจัดการความรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพจากคนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีการคิด และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่กัน

2.6 การจัดการความรู้อย่างง่าย

วิธีการใดก็ตามที่มีเป้าหมายพัฒนางานของกลุ่มหรือของตนผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์หรือความรู้ที่เกิดจากการทำงาน ถือเป็นจัดการความรู้ทั้งสิ้นวิธีการจัดการความรู้ ไม่ควรเน้นใช้วิธีการใช้เทคโนโลยียาก ๆ ควรเน้นความง่ายและเรียบง่ายในช่วงเริ่มต้น แล้วค่อย ๆ ใช้วิธีการที่ยากหรือซับซ้อนขึ้นตามความจำเป็น ในที่นี้จะแนะนำวิธีการจัดการความรู้ อย่างง่าย 3 วิธีการ คือ (วิจารณ์ พานิช, 2548)

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิธีการทำงานแบบใหม่และดีกว่า และการประเมินสถานะชุมชนแบบมีส่วนร่วม

การจัดการความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานแบบยอดเยี่ยม ตั้งอยู่บนฐานความเชื่อที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) วิธีการแบบยอดเยี่ยมมีอยู่แล้วโดยทั่วไป ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ควรเสาะแสวงหามาปรับใช้ จะช่วยลดเวลาลดความเหนื่อยยาก และลดค่าใช้จ่าย ในการสร้างความรู้ขึ้นได้เสมอ ตามบริบทแบบยอดเยี่ยม มีได้หลากหลายวิธี และสามารถพัฒนาวิธีการทำงานแบบยอดเยี่ยมใหม่ขึ้นได้เสมอ ตามบริบทขององค์กรที่แตกต่างกัน เช่น การที่ชาวบ้านที่ต้องการรวมตัวกันแก้ปัญหาหน้าในแม่น้ำพอง (จังหวัดขอนแก่น) เน่าเสีย ร่วมกันเดินทางไปดูงาน วิธีการแก้ปัญหาทำนองเดียวกันที่จังหวัดน่าน ก็เป็นการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากวิธีการที่ดีเลิศ การประเมินสถานะชุมชนแบบมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาหน้าในแม่น้ำเน่าเสีย โดยเลือกว่าวิธีการของจังหวัดน่านเป็นวิธีการใหม่และดีกว่า และมีการประเมินสถานะชุมชนแบบมีส่วนร่วม

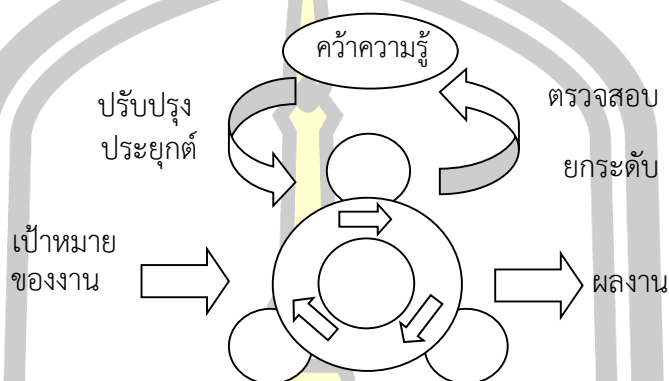
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการทำกิจกรรมในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติ

ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) การประเมินสถานะชุมชนแบบมีส่วนร่วม อาจเป็นชุมชนที่สนใจปัญหาเดียวกัน เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เรื่องการดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวานที่กำลังจัดตั้งขึ้นโดยสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) ร่วมกับ ศูนย์ความรู้แห่งชาติ (Thail and Knowledge Center : TKC) หรืออาจเป็นชุมชนที่สนใจชุดความรู้ (Knowledge Domain) ชุดเดียวกัน แต่ทำงานอยู่ในต่างหน้าที่ เชนิญปัญหาคนละปัญหา เป็นต้น

วิธีการแลกเปลี่ยนที่ง่ายที่สุด คือ นักประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน อย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุกวันศุกร์ 12.00–13.00 น. เอาอาหารเที่ยงมารับประทานร่วมกัน และมีคนมาเล่าประสบการณ์ของคน 2 คน เป็นเครื่องมือเริ่มประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. วงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม บวก คว่า

เป้าหมายของวงจรมี เพื่อเป็นวงล้อมหมุนให้เป้าหมายของงานที่กำหนดได้
ไปสู่ความสำเร็จในลักษณะที่เป็นความสำเร็จระดับนำภูมิใจ นำชื่นชม ปรากฏดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 วงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม บวก คว่า

ในวงล้อหลัก ใช้พลังของการเรียนรู้ร่วมกัน (ของทีมงาน) ทั้งเรียนรู้ร่วมกัน
ก่อนเริ่มงาน (Learning Before) เรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน (Learning During) และเรียนรู้
ร่วมกันหลังงานขึ้นนั้นสำเร็จ (Learning After) ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันก่อนเริ่มงานใช้เทคนิคที่เรียกว่า
เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) คือ ทีมที่จะทำงานขึ้นนั้นเสาะหากกลุ่มหรือทีมงานที่มีความสามารถ
ในการทำงานนั้นในระดับที่ดีเลิศผ่านการประเมินสภาวะชุมชนแบบมีส่วนร่วม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มภายใน
องค์กรเดียวกันหรืออยู่ภายนอกองค์กรก็ได้

วงจรมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม เมื่อทำต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอจะเกิดพลัง
มากแต่ยังไม่พอ ต้องใช้พลังของอีกวงจรมีหนึ่ง คือ วงจร “คว้า” (Capture) ความรู้จากภายนอก
ทั้งที่เป็นความรู้ในกระดาษและความรู้ในคน เอามาปรับปรุงใช้งานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของเรา
และคอย “คว้า” ความรู้ที่เกิดจากการทำงานของเราเอง เอามาตีความแลกเปลี่ยนยกระดับความรู้
ความเข้าใจ และบันทึกไว้เป็นองค์ความรู้ที่สั่งสมไว้ ภายในกลุ่มและภายในองค์กรให้สามารถนำไป
แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้กว้างขวางขึ้นและพร้อมที่จะให้คืนมาใช้ได้ทันการณ์

ต้องหมุนวงจรมีทั้ง 2 เข้าเป็นวงจรมีเดียวกัน หรือส่งเสริมซึ่งกันและกัน
ทำอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้งจะเกิดผลอย่างมหัศจรรย์

2.7 การดำเนินการจัดการความรู้

Nonaka and Takeuchi (1995) เสนอกิจกรรมสำคัญ 7 ประการ ในการดำเนินการ
จัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่

1. สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้

ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ที่เป็น “ความรู้แห่งชีวิต” หรือความรู้หลักขององค์การ สำหรับใช้เป็นเข็มทิศในการจัดการความรู้ขององค์การ การจัดการวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ต้องไม่ใช่เพียงแค่สร้าง แต่จะต้องเข้าใจได้ง่ายแล้วสื่อสารให้เป็นที่รับรู้และซาบซึ้งจนเกิดเป็นความเชื่อและค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์การและวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานในแต่ละหน่วยย่อยร่วมกันตีความ นำไปสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยย่อยภายใต้ร่มของวิสัยทัศน์ภาพรวม ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันทุ่มเทที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

2. สร้างทีมจัดการความรู้ การจัดการความรู้เริ่มที่ตัวบุคคลเป็นคน ๆ แต่ในที่สุดแล้วต้องดำเนินการเป็นทีม และเป็นระบบทั่วทั้งองค์การ จึงจะเกิดพลังของการจัดการความรู้ อย่างเต็มที่ และสมาชิกขององค์การจะต้องเข้าใจบทบาทของตนเองในด้านการจัดการความรู้ ทีมจัดการความรู้ขององค์การ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

2.1 ผู้ปฏิบัติจัดการความรู้ (Knowledge Citioner) คือ ผู้จัดการความรู้ตัวจริง ทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับความรู้ 4 ประการ คือ การเสาะหา (Acquire) สร้าง (Create) สั่งสม (Accumulate) และใช้ (Exploit) ความรู้ ผู้ปฏิบัติจัดการความรู้ประกอบด้วยคน 2 กลุ่ม คือ ผู้ปฏิบัติ (Knowledge Operator) กับผู้เชี่ยวชาญความรู้ (Knowledge Specialist) ผู้ปฏิบัติเป็นพนักงานหลักขององค์การและสั่งสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานนั้นความรู้ที่เกิดขึ้นในตัวพนักงานเหล่านี้อยู่ในรูปของทักษะ บทบาทหลักของการจัดการความรู้ในองค์การของคนเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้ในคน (Tacit Knowledge) ของตนเอง และขององค์การเป็นส่วนใหญ่ การจัดการความรู้ของผู้ปฏิบัติเน้นที่ขั้นตอนการเอาความรู้ในกระดามาปฏิบัติ (Internalization) และนำเอาความรู้ในคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization)

2.2. วิศวกรความรู้ (Knowledge Engineer) เป็นภารกิจของผู้บริหารระดับกลางหน้าที่หลักคือการตีความและแปลงความรู้ในคนให้เป็นความรู้ในกระดาศ จับต้องได้ และนำไปปฏิบัติได้ง่าย วิศวกรความรู้ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับปฏิบัติ โดยตีความวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ขององค์การที่ผู้บริหารระดับสูง “ยกร่าง” ขึ้น และอยู่ในสภาพที่เป็นความรู้ในคนไม่ชัดแจ้ง ให้เป็นความรู้ในกระดาศ สอดคล้องกับงานของพนักงานระดับปฏิบัติ เอามาพูดคุยทำความเข้าใจกับพนักงานระดับปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติเกิดวิสัยทัศน์ความรู้ของตนในระดับบุคคลและในระดับทีมงานหรือหน่วยงานย่อย วิศวกรความรู้จึงแสดงบทบาทหลักในการรวมตัวความรู้ในคนออกมาเป็นความรู้ในกระดาศ

2.3 ผู้บริหารความรู้ ทำหน้าที่ 3 ประการ คือ (1) กำหนดเป้าหมายขององค์การในที่นี้หมายถึง เป้าหมายภาพใหญ่ของการจัดการความรู้ขององค์การ คือ กำหนดวิสัยทัศน์

เกี่ยวกับการจัดการความรู้ขององค์กรนั่นเอง (2) สร้างบรรยากาศและกฎเกณฑ์กติกาขององค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ (3) คอยสกัดความรู้ที่ทรงคุณค่าที่พัฒนาขึ้นในกระบวนการเกิดความรู้อย่างต่อเนื่อง (Knowledge Spiral) หรือมีการยกระดับขององค์กรให้ดีขึ้นเกิดพลังร่วม (Emergence) เป็นภาพลักษณ์ใหม่ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และนำผลการปฏิบัติมาสื่อสารแลกเปลี่ยนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตีความต่อเนื่อง เกิดบรรยากาศที่น่าตื่นเต้น เร้าใจและภาคภูมิใจ ซึ่งผู้บริหารควรมีคุณสมบัติและความสามารถ 7 ประการ ได้แก่

2.3.1 ความสามารถในการเรียงถ้อยร้อยคำ และสื่อสารวิสัยทัศน์ความรู้ให้ประทับใจ มีส่วนร่วมและเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันในองค์กร ในลักษณะที่เรียกว่าเกิดเป้าหมายร่วมที่มีทิศทางบวก (Sense of Direction)

2.3.2 ความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ความรู้และวัฒนธรรมองค์กรไปสู่สมาชิกของโครงการและหรือกิจกรรม (Project Team)

2.3.3 ความสามารถในการประเมินคุณภาพองค์ความรู้ที่สร้างขึ้นในกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร ทั้งนี้ โดยประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดภายในองค์กร

2.3.4 ความสามารถในการเลือกคนสำหรับทำหน้าที่ผู้นำของโครงการ

2.3.5 ทักษะในการสร้างความปั่นป่วนอย่างสร้างสรรค์ (Creative Chaos) ให้แก่โครงการและหรือกิจกรรม เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

2.3.6 ทักษะในการเข้าไปร่วมกระบวนการจัดการความรู้กับพนักงานระดับกลางและระดับล่าง เพื่อสร้างความมุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง (Commitment) ของการจัดการความรู้

2.3.7 ความสามารถในการจัดการภาพรวมของการจัดการความรู้ขององค์กร

3. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้นในกลุ่มพนักงานระดับล่าง บรรยากาศที่สำคัญที่สุดคือสภาพที่พนักงานสามารถหาประสบการณ์ตรงสำหรับใช้ในการทำงาน คือ เน้นที่ความรู้จากประสบการณ์ตรง ไม่ใช่ความรู้จากตำรา (ไม่ปฏิเสธหรือละเลยความรู้จากตำรา แต่เน้นความรู้จากประสบการณ์ตรงมากกว่า) ดังนั้น ความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต้องเน้นเป็นพิเศษคือ ความรู้ในคนและกระบวนการที่เน้นคือ การเข้าอยู่ร่วมกับสังคม (Socialization)

4. จัดการความรู้ควบคู่ไปกับกิจกรรมพัฒนาสินค้า/วิธีการใหม่หรือพัฒนารูปแบบการทำงานในทางธุรกิจของต่างประเทศ การจัดการความรู้จะควบคู่หรือสัมพันธ์อย่างแนบแน่นอยู่กับการพัฒนาสินค้าตัวใหม่หรือพัฒนาวิธีการผลิต แต่ในองค์กรที่มีเป้าหมายเชิงสังคมหรือด้านการบริการ การจัดการความรู้ควรควบคู่หรือแนบแน่นอยู่กับการพัฒนาคุณภาพงานหรือพัฒนาประสิทธิผล (Effectiveness) ของงาน ซึ่งในการจัดการสมัยใหม่เรานิยามคำว่า ประสิทธิภาพว่า หมายถึง เป้าหมาย 4 ประการ คือ (1) ตอบสนองตรงเป้าหมาย (Responsiveness)

ของลูกค้าและตรงเป้าหมายขององค์กร (2) มีนวัตกรรม (Innovation) (3) มีการพัฒนา และใช้ศักยภาพ (Competency) อย่างเต็มที่ และ (4) มีประสิทธิภาพ (Efficiency)

5. เน้นการจัดการองค์กรแบบ “ใช้พนักงานระดับกลางเป็นพลังขับเคลื่อน” (Middle-up-down Management) รูปแบบของการจัดการองค์กรที่เหมาะสมต่อการจัดการ ความรู้คือแบบ “กลาง-ขึ้น-ลง” (Middle-up Down) ซึ่งเน้นการใช้พนักงานหรือผู้บริหาร ระดับกลางเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนโดยที่พนักงานระดับกลางจะเป็นผู้เชื่อมโยงวิสัยทัศน์หรือ ความฝันของผู้บริหารระดับสูงเข้ากับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของพนักงานระดับล่าง

6. เปลี่ยนองค์กรไปเป็นแบบ “พหุบาท” (Hypertext)

องค์กรแบบพหุบาท (Hypertext) หมายถึง องค์กรที่มีหลายบริบท (Context) อยู่ในเวลาเดียวกัน ในแต่ละบริบทมีพนักงานทำงานของคนเต็มเวลาและมีภารกิจ อยู่ในบริบทเดียวในที่นี้มี 3 บริบท หรือ 3 “ชั้น” อยู่ด้วยกัน มีการจัดการความรู้หมุนเวียน อยู่ระหว่างชั้น ทำให้เกิดการเกื้อกูลส่งเสริมซึ่งกันและกัน เกิดการจัดการความรู้ที่ทรงพลัง 3 ชั้น หรือ 3 บริบท ขององค์กรพหุบาท ได้แก่ (1) ชั้นหรือบริบทของระบบงานตามปกติ เป็นรูปแบบ องค์กรแบบพีระมิดหรือแบบราชการ (Bureaucracy) (2) ชั้นหรือบริบทของโครงการและกิจกรรม (Project Team) ซึ่งทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วสลายตัวกลับสู่ระบบงาน ตามปกติ แต่ในช่วงการของโครงการและกิจกรรม สมาชิกของทีมทำงานเต็มเวลาให้แก่โครงการ และกิจกรรม (นี่คือจุดที่ต่างจาก Matrix Organization ซึ่งสมาชิกของทีมรายงานต่อหัวหน้าปกติด้วย และต่อหัวหน้าทีมด้วย) ในบริบทนี้การจัดการองค์กรจะเป็นรูปพีระมิดหัวกลับ (3) ชั้นหรือบริบท ฐานความรู้ (Knowledge-base) ทำหน้าที่คอยสกัด รวบรวมและสังเคราะห์ ยกระดับความรู้ ที่เกิดขึ้นจาก 2 บริบทข้างต้น ให้มีความหมายต่อองค์กรยิ่งขึ้น และอำนวยความสะดวกในการ ดำเนินการจัดการความรู้ของพนักงานทุกระดับและทุกบริบท

7. สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก

การสร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานหลัก ขององค์กรน่าจะมี 3 ประเด็นต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย (1) การมีระบบการรับรู้และตรวจสอบข่าวสาร ความก้าวหน้าของความรู้ในลักษณะของ Intelligence (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคี หรือเครือข่ายที่มุ่งทำประโยชน์หรือทำความดีให้แก่สังคม (3) การเชื่อมโยงและสกัดความรู้จากลูกค้า หรือผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะความรู้ในคนที่เกิดจากการบริโภคสินค้าหรือใช้บริการขององค์กร ผลสรุปขั้นตอนของการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Nonaka and Takeuchi ดังในตาราง 2 (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2547)

ตาราง 2 สรุปขั้นตอนของการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ โนนากะ และทาเกุชิ

ประเภทของความรู้ (Types of Knowledge)	ความรู้ในตัวตน (Tacit Knowledge)		ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)	
	Socialization	Externalization	Combination	Internalization
<p>ขั้นตอนของการจัดการความรู้การใช้/การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Organization/Access) เทคโนโลยีใช้ได้แก่ Database, Data Mining เช่น Internal content, external sources, legacy data, expert directory, best practices, FAOs, searching) การแลกเปลี่ยน/แบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) (เทคโนโลยีที่ใช้ได้แก่ Collaborative tools เช่น email, newsgroups, chats, video conferencing) การจัดหา/การสร้างความรู้ (Knowledge Creation/Knowledge Acquisition) (เทคโนโลยีที่ใช้ได้แก่ Groupware, workflow applications, document collaboration, data/application sharing)</p>	<p>(เป็นการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์</p>	<p>(เป็นเหมือนข้อต่อของ Tacit Knowledge ในรูปแบบของ models, Diagrams, documentation)</p>	<p>(เป็นการรวมความรู้หลายประเภทมา Repackaging ในรูปแบบใหม่ เช่น yellow pages, intranet, forums)</p>	<p>(ซึมซับความคิดและความรู้ไปสู่การปฏิบัติผ่านเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จ)</p>
	<p>การสร้างความรู้ใหม่ - การระดมความคิด - การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ - การแลกเปลี่ยนทักษะระหว่างบุคคล Creation</p>	<p>การบันทึก/เกิดความรู้ไว้ - การแปลงความรู้ของแต่ละบุคคลออกมาเป็นรูปแบบหรือแนวปฏิบัติใหม่ - การบันทึกความรู้ขององค์กรนั้นไว้ Capture</p>	<p>แหล่งจัดเก็บความรู้ - ความรู้ที่บันทึกไว้ในฐานข้อมูล/เอกสาร/วรรณกรรม การสนทนา - ระเบียบการแนวปฏิบัติคู่มือ - ข้อมูลดิบที่มีอยู่ - ความรู้ภายใน/ภายนอกองค์กร - แหล่งความรู้ภายนอก Classification/Taxonomies</p>	<p>การแบ่งปันความรู้ - เป็นการเผยแพร่เรื่องราวที่ประสบความสำเร็จ/วิธีการที่เป็นเลิศ - การสอน/การฝึกอบรม - ความรู้จากเอกสาร/ฐานข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา Sharing</p>
				<p>ได้เป้าหมาย/วิธีการใหม่ - เป็นการวางโครงสร้างใหม่ - กำหนดเป้าหมายใหม่ - ทาคคุณค่า/วิธีการใหม่</p>

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้กล่าวถึงการดำเนินการจัดการความรู้ มืองค์ประกอบของการดำเนินการจัดการความรู้ให้มุ่งเน้นที่เครื่องมือจัดการความรู้เพียง 2-3 อย่าง ปฏิบัติจนชำนาญ และทำอย่างเรียบง่าย อย่าพยายามสร้างวิธีการหรือใช้เครื่องมือที่หรูหรา โอ้อวดซับซ้อน และให้มุ่งจัดการความรู้ที่ 2-3 ประเด็นที่มีความสำคัญต่อองค์กร และสามารถพิสูจน์คุณค่าของการดำเนินการจัดการความรู้ได้ การดำเนินการจัดการความรู้มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้
 2. สร้างทีมจัดการความรู้ขององค์กร
 3. เริ่มจากทุนปัญหาที่มีอยู่แล้วหรือหาจากภายนอกได้โดยง่าย
 4. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้นในกลุ่มพนักงาน
- ระดับล่าง
5. จัดการความรู้ควบไปกับกิจกรรมพัฒนาสินค้าหรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ
 6. เน้นการจัดการองค์กรแบบ “ใช้พนักงานระดับกลางเป็นพลังขับเคลื่อน”

(Middle-up-down Management) หลัก

7. เปลี่ยนโครงสร้างองค์กรไปเป็นแบบ “พหุบท” (Hypertext)
8. สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก
9. สร้างวัฒนธรรมแนวราบ การสื่อสารอย่างอิสระทุกทิศทาง
10. สร้างวัฒนธรรมการจดบันทึก
11. ประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้

สรุป การจัดการความรู้ในองค์กรชุมชนเป็นเครื่องมือระดมความรู้ในคน (Tacit Knowledge) และความรู้ในกระดาษ (Explicit Knowledge) ทั้งที่เป็นความรู้จากภายนอก และความรู้ของกลุ่มผู้ร่วมงาน เอามาใช้งานและยกระดับความรู้ของบุคคลของกลุ่มผู้ร่วมงาน และขององค์กรทำให้งานมีผลสัมฤทธิ์สูงส่งพนักงานเป็นบุคคลเรียนรู้ และองค์กรเป็นองค์กรเรียนรู้ การจัดการความรู้เป็นทักษะสืบส่วน เป็นความรู้เชิงทฤษฎีเพียงส่วนเดียวการจัดการความรู้ จึงอยู่ในลักษณะ “ไม่ทำ-ไม่รู้”

2.8 พลังของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีอำนาจทั้งสืบหรือพลังทั้งสืบที่คนทั่วไปไม่ตระหนัก และไม่มีทักษะในการใช้พลังเหล่านี้ อันเนื่องจากเราเคยชินกับความรู้ในรูปแบบของปัญหาของผู้รู้ เราไม่ใส่ใจหรือไม่ให้ความสำคัญต่อปัญหาของผู้ปฏิบัติ พลังที่ยิ่งใหญ่สืบประการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ คือ เป็นทั้งพลังสำหรับนำมาใช้ในการดำเนินการจัดการความรู้และเป็นพลังที่เกิดจากการจัดการความรู้ประกอบด้วย 10 พลังการจัดการความรู้ ได้แก่

1. พลังปัญญาของผู้ปฏิบัติ ผู้ที่ผ่านการประชุมปฏิบัติการเพื่อทำความรู้จักการจัดการจัดการความรู้จะเริ่มเห็นคุณค่าของ “ความรู้ที่มีอยู่ในผู้ทำงานหรือผู้ปฏิบัติ” (Tacit Knowledge) ผู้ที่ดำเนินการจัดการความรู้จะมีประสบการณ์หรือความชำนาญ จะซาบซึ้งในพลังของความรู้ที่มีอยู่ในผู้ปฏิบัติ ความรู้เหล่านี้ไม่สามารถเสนอออกมาเป็นคำพูดได้ทั้งหมด ยิ่งเสนอออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรยิ่งออกมาได้น้อย แต่เมื่อใดก็ตามที่ถึงคราวปฏิบัติผู้มีความรู้เหล่านี้จะกระทำได้โดยไม่ต้องใช้ความพยายาม คือ ทำได้โดยไม่ต้องใช้จิตสำนึก พลังปัญญาของผู้ปฏิบัติเหล่านี้หากเสริมด้วยความรู้เชิงทฤษฎี (Explicit Knowledge) ซึ่งมีอำนาจอธิบายสูงก็จะยิ่งทำให้พลังปัญญาของผู้ปฏิบัติได้รับการยกระดับขึ้นไปอีก เป็นการยกระดับความรู้ขึ้นภายในตัวผู้ปฏิบัติเอง ยิ่งถ้าผู้ปฏิบัติหลาย ๆ คนได้ร่วมกันตีความ ความรู้เชิงทฤษฎีดังกล่าวบนฐานของประสบการณ์ในการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ความเข้าใจและความหมายต่อการปฏิบัติงาน การยกระดับความรู้ก็จะยิ่งมากขึ้น ขอย้ำว่าการยกระดับความรู้เน้นที่การยกระดับภายในตัวผู้ปฏิบัติไม่ใช่ในกระดาษหรือในตัวนักทฤษฎี สังคม ชุมชน หรือองค์กรที่เห็นคุณค่า และรู้จักนำพลังปัญญาที่มีอยู่ในผู้ปฏิบัติมาสร้างคุณค่าและมูลค่า จะเคารพและให้เกียรติผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เป็นพื้นฐานของสังคมสมานฉันท์ และเป็นพื้นฐานของภราดรภาพ สังคมใด ชุมชนใด หรือองค์กรใดสร้างสรรค์บรรยากาศเช่นนี้ได้จะเกิดพลังชุมชนที่ยิ่งใหญ่ นี่คือพลานุภาพของการจัดการความรู้

2. พลังทุนปัญญาที่มีอยู่ในองค์กรในชุมชนหรือในสังคม นี่คือทรัพย์สินสมบัติที่ซ่อนเร้นที่เราไม่นึกถึง ไม่เห็นคุณค่า ก็เหมือนไม่มี ทุนปัญญาเหล่านี้มีอยู่ในคน อยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างคนหรืออยู่ในวัฒนธรรมประเพณี หรือวิธีปฏิบัติงาน ความรู้แฝงเหล่านี้หากมองจากมุมหนึ่งจากเป้าหมายหนึ่งอาจถือได้ว่าเป็นความรู้ที่ไม่เหมาะสม ล้าหลังหรือก่อปัญหา แต่ถ้ารู้จักนำมาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งอย่างเหมาะสม รู้จักใช้ผสมผสานกับความรู้อื่นก็อาจเกิดผลที่ยิ่งใหญ่

3. พลังของความสำเร็จ ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จหรือผลงานเยี่ยม มีความรู้ฝังอยู่ที่เรียกว่า ความรู้ฝังลึกหรือความรู้แฝง (Tacit Knowledge) หรือความรู้ของผู้ปฏิบัติการจัดการความรู้เน้นที่การเสาะหา (Capture) ความรู้ที่ต้องการหรือเหมาะสมเพื่อการบรรลุเป้าหมายมาประยุกต์ใช้ ความรู้ที่ต้องการดังกล่าวมีอยู่ใน 2 ที่ คือ มีอยู่ภายในองค์กร (ชุมชน) กับมีอยู่นอกองค์กร (ชุมชน) วิธีค้นหา ทำโดยหาความสำเร็จหรือผลงานเยี่ยมที่มีอยู่ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร แล้วใช้พลังของความชื่นชมยินดี พลังของการเห็นคุณค่า ดำเนินการดูดซับ (สู่คน) และบันทึกสู่กระดาษและอื่น ๆ จากความสำเร็จหรือผลงานเยี่ยมเหล่านั้น

4. พลังของเรื่องเล่า (Storytelling) การเล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จ ก่อความรู้สึกเชิงบวก มีความหวัง ลบหรือลดความท้อแท้สิ้นหวัง วิธีการจัดการความรู้โดยนำเอาความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดมาเล่า มีวิธีการเล่าที่ถูกต้อง มีการสร้างบรรยากาศเชิงชื่นชมยินดี

มีการซักถามด้วยความอยากรู้และเห็นคุณค่า จะทำให้มีความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) หลังไหลออกมาและมีคุณภาพสูงอย่างไม่คิดว่าจะมีถึงขนาดนั้น ยิ่งมีการจดบันทึกและช่วยกันตีความหรือทบทวนก็จะเกิดการยกระดับความรู้ขึ้นโดยอัตโนมัติ เรื่องเล่าคือเครื่องมือเชื่อมต่อกnowledge ที่ได้สร้างสมไว้ในอดีตทั้งที่สร้างอย่างรู้ตัวและไม่รู้ตัวสู่ปัจจุบัน เป็นเครื่องมือหรือสื่อหรือร่างทรงให้ความรู้แฝงได้ปรากฏตัว ทำให้เราสามารถดู จับ (Capture) ความรู้เหล่านี้ได้เรื่องเล่ามีพลานุภาพเป็นรูปธรรมให้เราค้นหานามธรรมได้

5. พลังของการเล่าเรื่องสู่พื้นที่เสมือนจริง เช่น เว็บไซต์ หรือ Cyber Space (Blog) นี้คือพลานุภาพที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นสะพานเชื่อมความรู้เป็นเครื่องมือของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ

6. พลังของการจดบันทึกหัวใจนักปราชญ์ที่สอนกันมาแต่โบราณ คือ สุ จี ปุ ลิ แต่คนไทยโดยทั่วไปหย่อนดำนลิ-ลิขิต คือ ไม่ค่อยจดบันทึก ไม่ได้ใช้พลังของการจดบันทึกการจดบันทึกโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบันทึกความรู้สึกหรือความคิดจากการผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นการบันทึก ความรู้ฝังลึก ยิ่งบันทึก ความคิดจะยิ่งแตกฉาน ยิ่งคิดเก่งยิ่งขึ้น ยิ่งถ้าคิดแล้วนำไปทดลองปฏิบัติแล้วบันทึกประสบการณ์จากการปฏิบัตินั้นก็เกิดการสร้างความรู้หมุนเวียนเรื่อยไปไม่รู้จบ

7. พลังทวีคูณ (Synergy) ในการดำเนินการจัดการความรู้ต้องมีทักษะในการสร้างพลังทวีคูณ (Synergy) ขึ้นจากสิ่งที่เป็นเสมือนคู่ขัดแย้งหรือขัดตรงกันข้าม เช่น ความรู้ภายใน ความรู้ภายนอก (องค์กร/ชุมชน) ความรู้ชัดแจ้ง-ความรู้ฝังลึก ความรู้เชิงวัฒนธรรม เชิงความเชื่อ ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ เชิงวิชาการ ความรู้เชิงภูมิปัญญาท้องถิ่น-ความรู้เชิงปัญญาสากล ความรู้จุลภาคเกี่ยวกับงานที่หน้างาน ความรู้เชิงมหัพภาคเกี่ยวกับระบบงานขององค์กร ความรู้เพื่อประโยชน์ขององค์กรความรู้เพื่อประโยชน์ของพนักงาน เป็นต้น

8. พลังของการสกัดความรู้จากการปฏิบัติ-ความสำเร็จ แล้วนำไปปฏิบัติต่อเป็นวัฏจักรไม่รู้จบ ตามปกติเรามองผลสำเร็จหรือผลงานในลักษณะของการมองชั้นเดียว แต่การจัดการความรู้เน้นการมองเชิงซ้อน มองหลายมิติ หลายมุม มองเห็นความซับซ้อน เห็นความสัมพันธ์กระบวนระบบ (Systems Thinking) ดังนั้นเราจึงมองจากความสำเร็จทะลุไปที่ความรู้ที่ซ่อนอยู่ในขั้นตอนของการสร้างความสำเร็จนั้น เราจึงเสาะหา “ความสำเร็จเล็ก ๆ แต่ยิ่งใหญ่” ที่มีอยู่มากมายภายในองค์กร (ชุมชน) ของเรา และในองค์กร (ชุมชน) อื่น เอามาดูดซับความรู้สู่คนและสกัดความรู้สู่กระต๊อชเน้นที่ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) สำหรับนำไปใช้งานและสกัดความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นวัฏจักรไม่รู้จบ เน้นที่วัฏจักรไม่รู้จบ

9. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีผู้รับผิดชอบหรือกลุ่มผู้รับผิดชอบ และมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน ย้ำว่าในการดำเนินการจัดการ

ความรู้ในองค์กร (ชุมชน สังคม) ต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบและมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ
- ปลายทางของการจัดการ

10. พลังของการรวมตัวกันเองของความรู้ชิ้นส่วนเล็ก ๆ เป็นความรู้ที่ยิ่งใหญ่ (Self Organization) อันเป็นผลของความเป็นอิสระ ประเด็นที่ต้องการเน้นในที่นี้ คือ ความเป็นอิสระ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมชิ้นเล็กชิ้นน้อยอย่างภายใต้เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ (Common Purpose/Shared Vision) ร่วมกัน แล้วให้ความเป็นอิสระที่ชิ้นส่วนเหล่านั้นจะประกอบกันเองและก่อผลที่ยิ่งใหญ่ การรวมตัวกันของความรู้เล็ก ๆ เป็นความรู้ที่ยิ่งใหญ่ในทำนองเดียวกันกับ ชิ้นส่วนรถยนต์ประกอบกันเป็นรถยนต์ ถ้ามีการจัดการจัดการความรู้อย่างถูกต้องจริงจัง ปัจจัยทั้ง 10 ประการนี้จะยิ่งองงวมและงวม (วิจารณ์ พานิช, 2548)

2.9 การบันทึกผลหลังการปฏิบัติ (AAR)

การบันทึกผลหลังการปฏิบัติ (After Action Review : AAR) เป็นเครื่องมือ การเรียนรู้เพื่อให้การเรียนรู้ในโครงการพัฒนาเกิดขึ้นได้จริง คือ กระบวนการถอดบทเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ปฏิบัติไปแล้ว เพื่อหาแนวทางรักษาจุดแข็งของการ ปฏิบัติเอาไว้ใช้กับแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยดำเนินการเพื่อพัฒนาโครงการ ไปได้ระยะหนึ่ง นักวิจัยจะทำหน้าที่ตั้งโจทย์หรือประเด็นที่สำคัญชวนให้คิดอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยแหล่งข้อมูลมักเป็นประชาชนหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ จึงนิยมใช้วิธีการตั้งคำถามผ่าน กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากนั้นจะมีการสรุปบทเรียนที่ได้อย่างเป็นระบบ โดยนักวิจัยจัดส่งไปให้กลุ่มประชาชนผู้มีส่วนได้เสียตรวจสอบ แก้ไขเพิ่มเติมจนได้ข้อสรุปเป็นที่ยอมรับ ร่วมกันและเรียนรู้ปฏิบัติการให้มีคุณภาพต่อเนื่องจากบทเรียนที่ได้นั้น (เนาวรัตน์ พลายน้อย, 2546)

2.10 สามยุคของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ แบ่งออก 3 ยุค ดังนี้ (สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา, 2546)

1. ยุคแรกของการจัดการความรู้เกิดขึ้นเมื่อประมาณ 25 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเชื่อว่าความรู้สามารถจัดการได้แต่จะต้องมีการจัดการที่เป็นระบบมีโครงสร้างตายตัว ในขณะที่ การจัดการความรู้ใช้เฉพาะกับกระบวนการทางวิศวกรรมเครื่องจักรกลเท่านั้น
2. ยุคที่สองของการจัดการความรู้เริ่มต้นประมาณปี 2538 โดยนำการจัดการ ความรู้ดังกล่าวมาใช้กับมนุษย์ เพราะเห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้นั้นสามารถใช้กับมนุษย์ได้ ทำให้เกิดวงจรเซจิ (SECI Model) ซึ่งเป็นการนำความรู้ของมนุษย์มาสู่การบันทึกข้อมูลความรู้ผ่าน กระบวนการหลัก คือ 1) เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ (Socialization) 2) ข้อเชื่อมต่อของความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ในลักษณะของรูปแบบ แผนภูมิ ฐานข้อมูล

(Externalization) 3) เป็นการรวมความรู้หลายประเภทมาทำซ้ำในรูปแบบใหม่ เช่น อินเทอร์เน็ต (Combination) และ 4) ซึมซับความคิดและความรู้ไปสู่การปฏิบัติผ่านเรื่องราวที่ประสบความสำเร็จ

3 ยุคที่สามของการจัดการความรู้ได้เริ่มมีการนำระบบขับเคลื่อนมาอธิบายความรู้ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้คือเพิ่มพัฒนาประสิทธิผล (Effectiveness) ของการตัดสินใจและการสร้างเงื่อนไขของนวัตกรรม ดังนั้น การจัดการความรู้ จะไม่ใช่ภาษาของเครื่องคอมพิวเตอร์แต่จะให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของมนุษย์ อีกทั้งยังเชื่อว่า ต้องใช้ประโยชน์จากมนุษย์ให้มากที่สุด

2.11 วงจรการจัดการความรู้

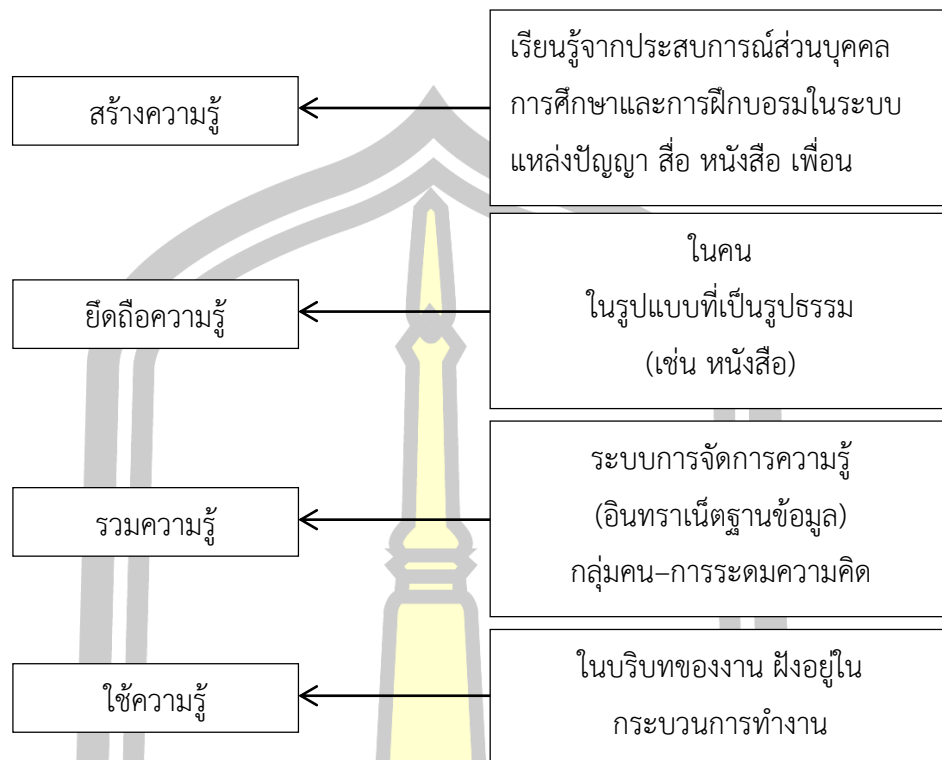
วงจรการจัดการความรู้หลักที่จะนำเสนอ 4 รูปแบบ ได้แก่ วิวก (Wiig, 1993) แม็กเอลรอย (McElroy, 1999) เมเยอร์ และแซ็ค (Meyer and Zack, 1996) และบูโกวิทซ์ และวิลเลียมส์ (Bukowitz and Williams, 2000) การสังเคราะห์นี้นำไปสู่การพัฒนากรอบทฤษฎี สำหรับการจัดการความรู้ ข้อมูลเหล่านี้จะกลายเป็นความรู้ที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร

1. วงจรการจัดการความรู้ของวิวก (Wiig)

Wiig (1993) มุ่งเน้นสภาพเงื่อนไข 3 ประการที่จำเป็นต้องปรากฏ สำหรับองค์กรเพื่อปฏิบัติธุรกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ คือ 1) องค์กรต้องมีธุรกิจ (ผลผลิต/บริการ) และ 2) ลูกค้ายอมรับต้องมีทรัพยากร (คน ทุน และสิ่งอำนวยความสะดวก) และ 3) องค์กรต้องมีความสามารถที่จะปฏิบัติจุดที่สามได้รับการเน้นในวงจรการจัดการความรู้ของวิวก

ความรู้เป็นแรงสำคัญที่กำหนดและขับเคลื่อนความสามารถให้ปฏิบัติอย่างฉลาดเมื่อมีความรู้ที่ได้รับการปรับปรุง แล้วเรารู้จักสิ่งที่ดีขึ้นและรู้จักวิธีที่จะทำมันดีขึ้นด้วย วิวกระบุความมุ่งหมายสำคัญของการจัดการความรู้ว่าเป็นความพยายามที่จะทำให้วิสาหกิจ มีการปฏิบัติที่ฉลาด โดยอำนวยความสะดวกแก่การสร้างสรรค์ การสะสม การแปรเปลี่ยน และการใช้ความรู้ที่มีคุณภาพ (Wiig, 1993) การทำงานดีขึ้น หมายความว่า เราต้องเข้าหางานของเราด้วยความชำนาญมากขึ้น คือ เราต้องมีความรู้ที่ตรงกับงานและมีความรู้ที่มีคุณภาพสูงให้มากที่สุดที่จะทำได้ แล้วประยุกต์ใช้ความรู้ให้ดีขึ้นในหลาย ๆ ทาง การทำงานดีขึ้น “เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์ของความรู้ที่ดีที่สุดที่เรามีอยู่” (Wiig, 1993)

วงจรการจัดการความรู้ของวิวก กล่าวถึงวิธีการที่ความรู้ถูกสร้างขึ้น และใช้เป็นรายบุคคลหรือเป็นองค์กร มีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การยึดถือความรู้ 3) การรวมความรู้ไว้ในแหล่งเดียวกัน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในวงจรรณี ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 14 (Wiig, 1993)



ที่มา : Wiig (1993)

ภาพประกอบ 14 ขั้นตอนสำคัญในวงจรการจัดการความรู้ของวิกิ

ถึงแม้ว่าขั้นตอนทั้งหมดนี้จะแสดงว่าเป็นเอกเทศ และเป็นลำดับขั้นตอน แต่นี้เป็นเพียงการทำให้ง่ายเท่านั้น เพราะว่าเราอาจจะแสดงหน้าที่และกิจกรรมบางประการ คู่ขนานกันไปได้ด้วย เป็นไปได้ที่จะย้อนวงจรกลับไปซ้ำหน้าที่และกิจกรรมที่ปฏิบัติมาก่อนนี้ แต่มีการเน้นและ/หรือระดับรายละเอียดแตกต่างกัน วงจรนี้กล่าวถึงช่วงการเรียนรู้กว้าง ๆ จากแหล่งต่าง ๆ ทุกประเภท คือ ประสบการณ์ส่วนบุคคล การศึกษาหรือการฝึกอบรมในระบบ เพื่อนและปัญญาจากทุกแหล่งแล้วเราสามารถจะยึดถือความรู้ภายในสมองของเรา หรือในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม เช่น หนังสือหรือฐานข้อมูล ความรู้สามารถนำมารวมกันไว้ในแหล่งเดียวกันได้แล้วใช้ในหลากหลายทางต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับบริบทและความมุ่งหมาย

สรุปวงจรการจัดการความรู้ของวิกิมุ่งเน้นการระบุและการเชื่อมโยงหน้าที่และกิจกรรมที่เรากระทำอยู่ เข้าด้วยกันเพื่อสร้างผลผลิตและบริการในฐานะที่เป็นผู้ทำงานด้านความรู้

2. วงจรกระบวนการจัดการความรู้ของเมเยอร์ และแซค (Meyer and Zack)

วงจรการจัดการความรู้ของแซ็ค (Zack) มีกำเนิดจากงานที่ออกแบบ และพัฒนาจากสิ่งที่ได้จากข้อมูล (Meyer and Zack, 1996) บทเรียนที่ได้จากวงจรของผลผลิตทาง

ร่างกายกับองค์กรที่สามารถนำไปใช้กับการจัดการความรู้ ข้อมูลที่ได้ถูกกำหนดให้เป็นข้อมูลขาย ให้ลูกค้าทั้งภายในและภายนอก เช่น ระบบการเก็บข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่ 1 นำมาสรุปใหม่ และการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายของลูกค้า

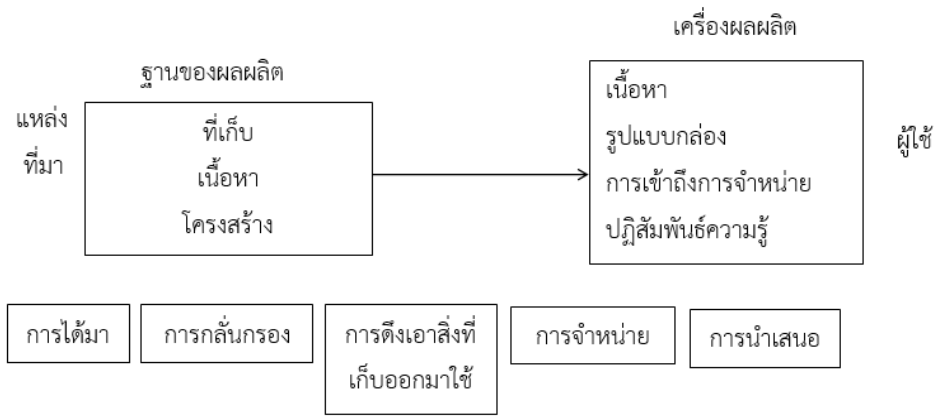
Meyer and Zack ได้วิเคราะห์ขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาแหล่งความรู้ และทำให้ขั้นตอนของวงจรการจัดการความรู้สำคัญขึ้น ขั้นตอนเหล่านี้ได้นำมาปรับเก็บ รักษา แก้ไข แบ่งปัน และนำเสนอ/นำไปใช้ เปรียบเสมือนโรงกลั่นน้ำมัน ดังภาพประกอบ 15-17 (Dalkir, 2005)

การปฏิบัติ	สิ่งใหม่	สำนักงานใหญ่	ภูมิภาค	การเชื่อมโยง	รายงาน
การบริหารการเก็บ	- เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในไม่ช้า				
การสืบค้นอย่างง่าย	- ข่าวเกี่ยวกับความปลอดภัย				
การสืบค้นขั้นสูง	- สาทัส 1 บาดเจ็บ 96 เมื่อรถไฟแอมแทร็กตกราง				
การช่วยเหลือ	- รายงานอุบัติเหตุล่าสุด				
ศัพท์อภิธาน	- หนังสือออกใหม่				
	- สมาชิกใหม่				

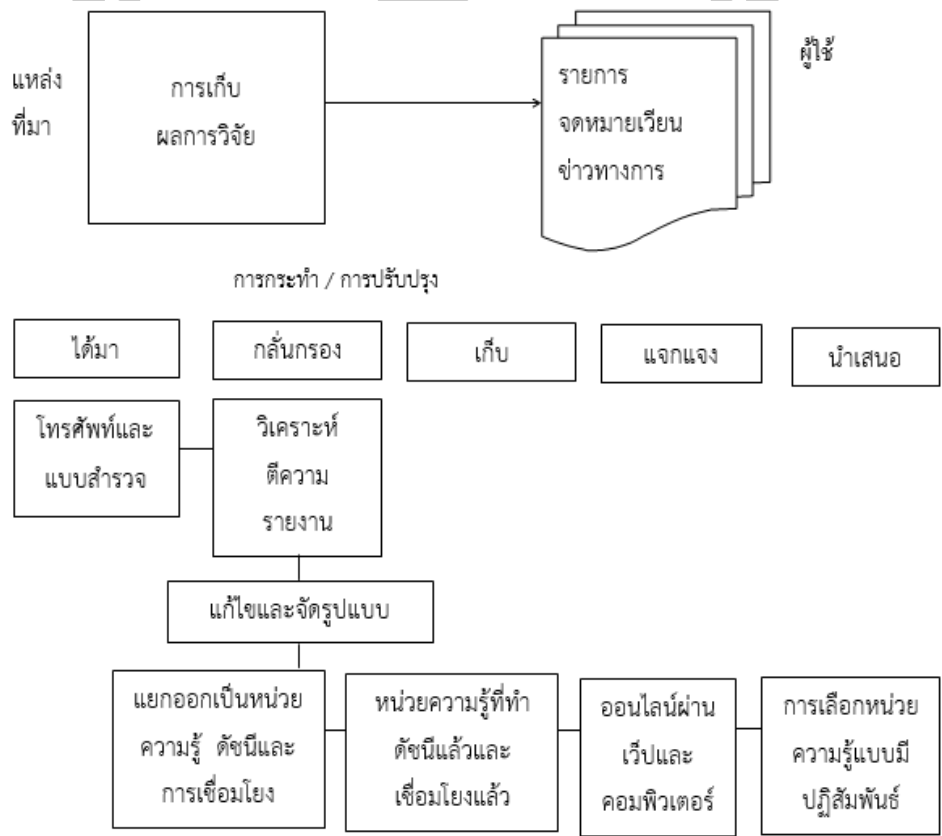
ที่มา : Dalkir (2005)

ภาพประกอบ 15 กรอบตัวอย่างของการเก็บความรู้





ภาพประกอบ 16 ทักษะระดับสูงเกี่ยวกับวงจรการจัดการความรู้ของ Meyer และ Zacke

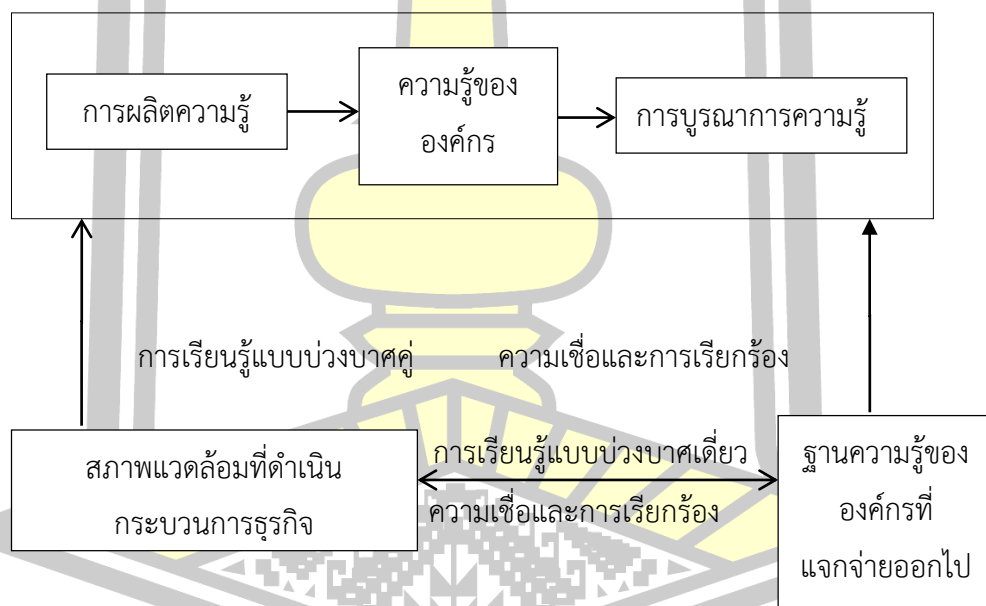


ภาพประกอบ 17 ความคิดเห็นระดับสูงการจัดการความรู้ของ Meyer และ Zack

3. วงจรการจัดการความรู้ของแม็กเอลรอย (McElroy)

McElroy (1999) บรรยายวงจรการจัดการความรู้ของชีวิต ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการของความรู้เกี่ยวกับการผลิต และความรู้เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมกับผลลัพธ์ของกระบวนการที่ย้อนไปสู่อดีตกาลที่มีระบบความเชื่อ การเรียกร้องขอความช่วยเหลือและสิ่งแวดลอมของกระบวนการทางธุรกิจ แม็กเอลรอย (McElroy) ได้เน้นว่า ความรู้ยังมีระบบทั้ง 2 อย่าง พวกเราได้รวบรวมความรู้ไว้ยังมีระบบซึ่งเป็นรากฐานของบริษัท ความรู้ที่ใช้ในกระบวนการสร้างสิ่งแวดลอมทางธุรกิจมีผลต่อรายได้ ซึ่งควบคู่กันกับความคาดหวังต่อการล้มเหลวที่จะกระทำเช่นนั้น ความรู้ที่มีอยู่จะเป็นแรงเสริมในการแข่งขัน การนำมาใช้ใหม่ในขณะที่ความคิดไม่ตรงกันทำให้มีการปรับใหม่ในกระบวนการทางธุรกิจ ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบรูปวงแหวน ปรากฏดังภาพประกอบ 18 (Dalkir, 2005)

สภาพแวดลอมการดำเนินกระบวนการของความรู้

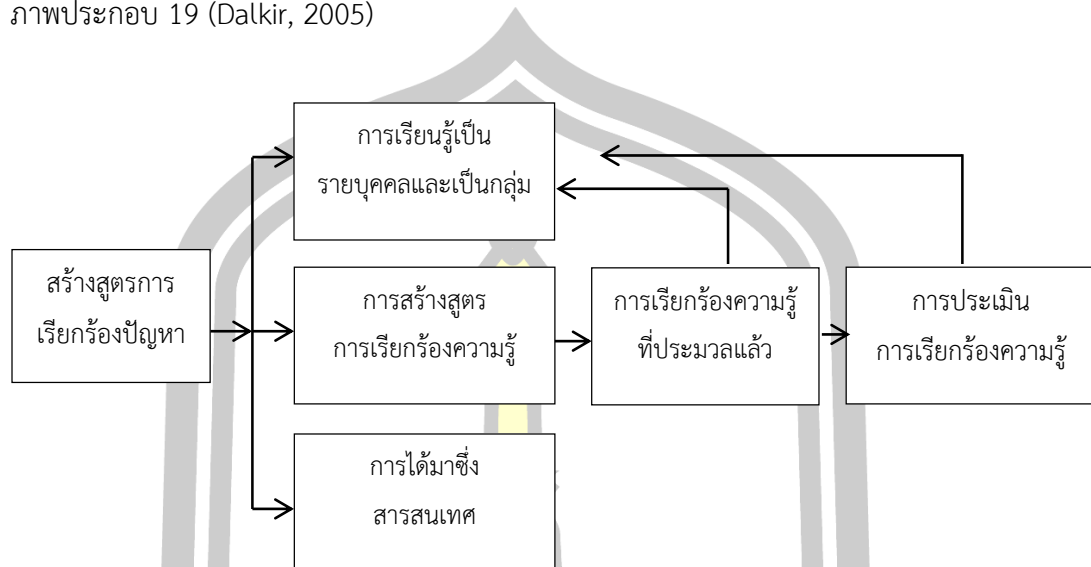


ที่มา : Dalkir (2005)

ภาพประกอบ 18 วงจรการจัดการความรู้ของ Dalkir

ในการผลิตความรู้ นั้น กระบวนการสำคัญ ๆ ได้แก่ การเรียนรู้เป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม การสร้างสูตรการเรียกร้องความรู้ การมีสารสนเทศ การเรียกร้องความรู้ที่ประมวณไว้

แล้ว และการประเมินผลการเรียกร้องความรู้ กระบวนการผลิตความรู้เหล่านี้ ปรากฏดัง
ภาพประกอบ 19 (Dalkir, 2005)

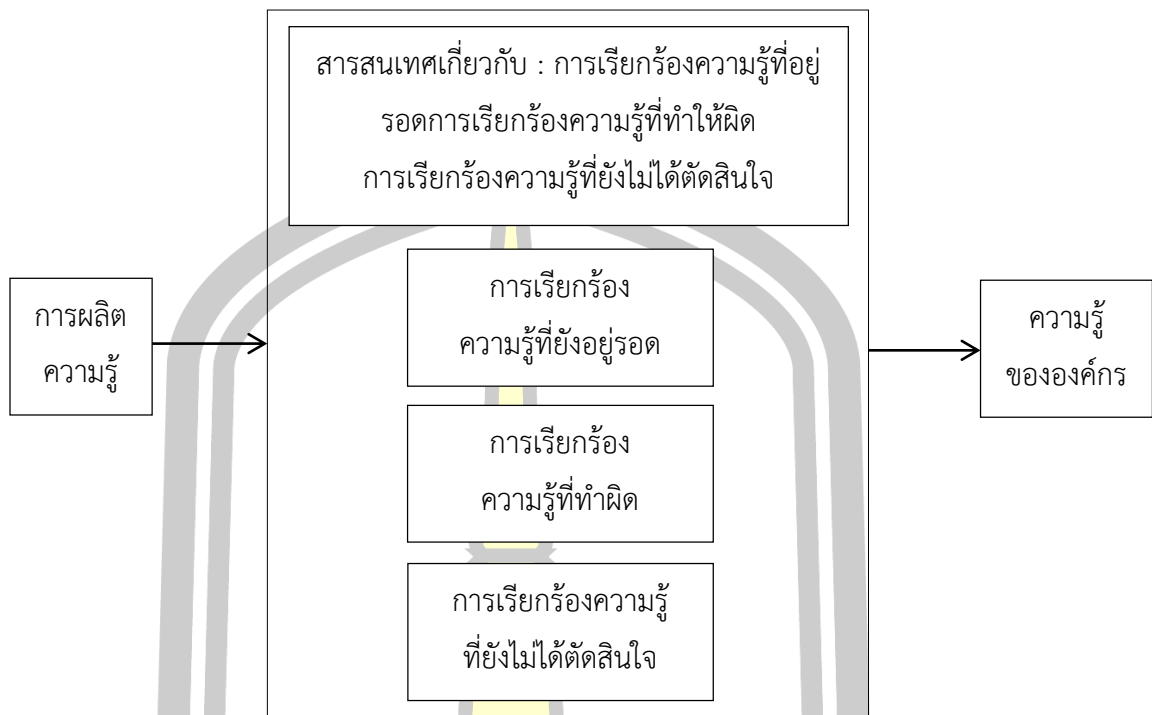


ที่มา : Dalkir (2005)

ภาพประกอบ 19 กระบวนการผลิตความรู้ในวงจรการจัดการความรู้ของ Dalkir

การเรียนรู้เป็นรายบุคคลและการเรียนรู้เป็นกลุ่ม เป็นตัวแทนขั้นตอนแรกในการเรียนรู้ขององค์กร ความรู้เป็นสารสนเทศจนกระทั่งสารสนเทศนั้นได้ทำให้เกิดความเที่ยงตรงแล้วการทำให้การเรียกร้องความรู้เกิดความเที่ยงตรงเกี่ยวข้องกับการประมวลความรู้ในระดับองค์กร วิธีดำเนินการที่เป็นทางการจำเป็นสำหรับการได้รับและการประมวลนวัตกรรมเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การได้มาซึ่งสารสนเทศนั้นเป็นกระบวนการได้ซึ่งองค์กรได้การเรียกร้องความรู้มาอย่างอิสระหรืออย่างไม่ได้วางแผนแต่เกิดประโยชน์ ซึ่งตามปกติเกิดขึ้นภายนอกองค์กร ขั้นตอนนี้มีบทบาทพื้นฐานในการสร้างสูตรการเรียกร้องความรู้ใหม่ในระดับองค์กร ปรากฏดังภาพประกอบ 20 (Dalkir, 2005)

พูน ปณ ทิโต ชีเว

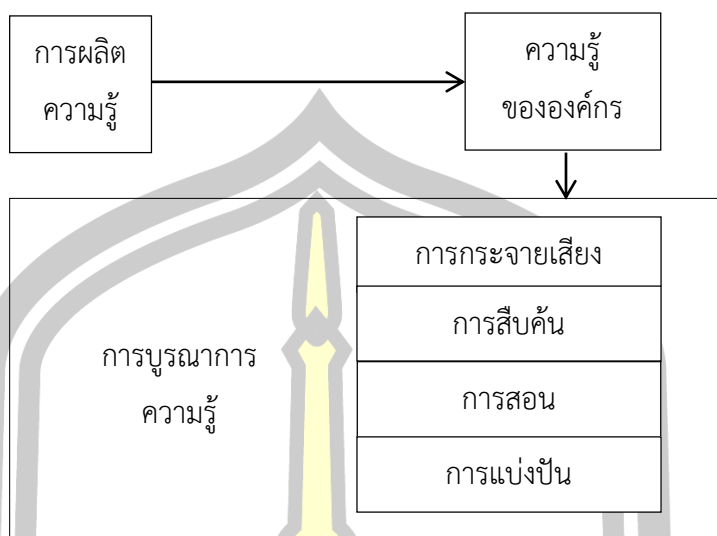


ที่มา : Dalkir (2005)

ภาพประกอบ 20 กระบวนการประเมินการเรียกใช้งานความรู้ในวงจรการจัดการความรู้ของ Dalkir

การบูรณาการความรู้เป็นกระบวนการที่องค์กรแนะนำให้รู้จักการเรียกใช้งานความรู้ใหม่ให้แก่สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กร และปลดการเรียกใช้งานเก่าออกไป กระบวนการนี้ ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ทั้งหมด เช่น การสอน การแบ่งปันความรู้และกิจกรรมอื่น ๆ ทางสังคมซึ่งสื่อสารความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ขององค์กรที่ผลิตมาก่อนหน้านี้ไปยังผู้ทำงานเกี่ยวกับความรู้ หรือบูรณาการความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่ ๆ นั้น ขั้นตอนของวงจรการจัดการความรู้นี้ ปรากฏดังภาพประกอบ 21 (Dalkir, 2005)

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ที่มา : Dalkir (2005)

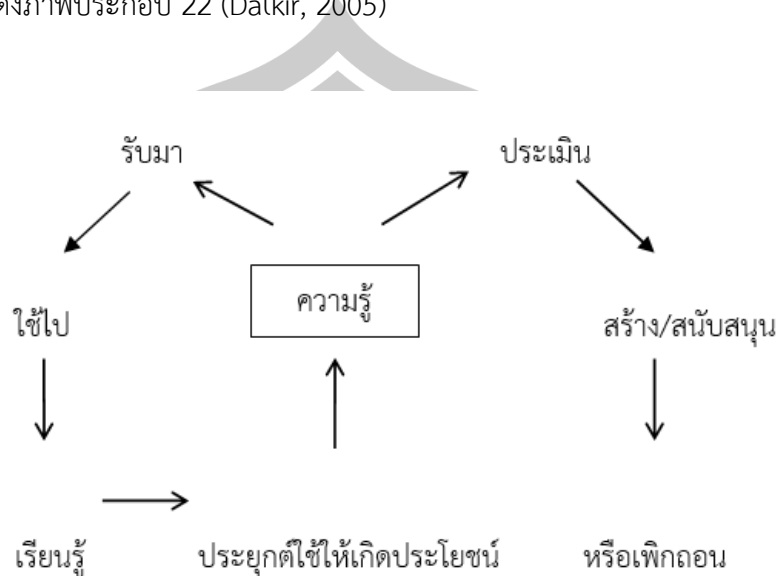
ภาพประกอบ 21 กระบวนการบูรณาการความรู้ในวงจรการจัดการความรู้ของ Dalkir

สรุปวงจรการจัดการความรู้ของแม็กเอลรอย คือ คำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการที่ความรู้ที่ได้รับการประเมิน และเป็นการตัดสินใจที่มีสำนึกว่าความรู้จะบูรณาการเข้ากับ ความจำขององค์กรหรือไม่ การทำให้ความรู้มีความเที่ยงตรงเป็นขั้นตอนที่ทำให้การจัดการความรู้ แตกต่างจากการจัดการเอกสารอย่างชัดเจน วงจรจัดการความรู้นี้ทำมากกว่ากล่าวถึง การจัดเก็บ และการจัดการเอกสารหรือความรู้ที่ถูกเก็บไว้ “อย่างที่เป็น” วงจรการจัดการความรู้มุ่งเน้น กระบวนการต่าง ๆ ที่จะระบุเนื้อหาความรู้ที่มีคุณค่าต่อองค์กรและลูกจ้างขององค์กร

4. วงจรการจัดการความรู้ของบูโกวิตซ์และวิลเลียมส์ (Bokowitz and Williams)

Bokowitz and Williams (2000) ได้อธิบายกระบวนการรอบทฤษฎีของการจัดการความรู้ วิธีการให้กำเนิดขององค์กร การรักษาไว้และการลงมือปฏิบัติกลยุทธ์ ในการตรวจตราของแหล่งกำเนิดเพื่อสร้างคุณค่า ความรู้ประกอบไปด้วยที่รวมของแหล่งของความรู้ ความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันของข้อมูลทางเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐานของการสื่อสาร กลุ่มทักษะที่มีประโยชน์ กระบวนการวิธีปฏิบัติ การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความรู้ขององค์กรและแหล่งความรู้ ภายนอก การรับเอา การเรียนรู้และขั้นตอนของการมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นกลวิธีทาง ธรรมชาติ สิ่งเหล่านี้เป็นกลไก โดยโอกาสของตลาดหรือความต้องการและผลลัพธ์วันต่อวัน จากการใช้ ความรู้ตอบสนองความต้องการการประเมินผลการสร้าง การสนับสนุน หรือการถอดออก จะมีกลยุทธ์ มากกว่ากลไก โดยความคิดเห็นของสาธารณชนในสิ่งแวดล้อมเล็ก ๆ ขั้นตอนเหล่านี้มุ่งไปยัง

กระบวนการที่มีระดับมากขึ้นของการแข่งขันทางสติปัญญาเป็นสำคัญสู่ความต้องการของกลยุทธ์
วิธีการ ปรากฏดังภาพประกอบ 22 (Dalkir, 2005)



ภาพประกอบ 22 วงจรการจัดการความรู้ของ Bukowitz และ Willaims

วงจรของบูโกวิทส์ และวิลเลียม (Bukowitz and Williams) ได้แนะนำ
ขั้นตอนที่ละเอียด การเรียนรู้ เนื้อหา และการตัดสินใจที่จะเก็บความรู้ไว้หรือการถอดถอนเนื้อหา
ของความรู้อย่างเป็นระบบ วงจรนี้มีความสมบูรณ์กว่าวงจรของเมเยอร์และแซค เพราะโดยนัยของ
ความคิดที่ดีพอ ๆ กับความชัดเจนของการจัดการความรู้ที่ถูกหลอมเข้าเช่นเดียวกัน ที่ซึ่งการจัดการ
ความรู้แยกออกไปจากการจัดการสารสนเทศ คือ “การได้มา” ซึ่งเนื้อหาจะครอบคลุมเนื้อหาที่ชัดเจน
แบบปกติ (เช่น เอกสารทางกายภาพหรือทางอิเล็กทรอนิกส์) และความรู้แบบเจียบ ๆ หมายความว่า
ผู้ใช้สารสนเทศจำเป็นต้องเชื่อมโยงเข้ากับเนื้อหาและผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา-คน-ที่ซึ่งมีความรู้แบบ
เจียบ ๆ และมีคุณค่ามากที่สุด ศัพท์คำว่า ไซเบอร์เรียน (Cybrarian) บางทีใช้อธิบายบทบาทนักวิชาชีพ
ทางความรู้คนใหม่ ภาระหน้าที่สำคัญ คือ เพื่อจัดเนื้อหาของความรู้ รักษาความทันเวลา
ความสมบูรณ์ และความถูกต้องแม่นยำความต้องการสารสนเทศของผู้ใช้แฟ้มประวัติเข้าถึง/
ขับเคลื่อน/กลั่นกรองเนื้อหาจำนวนมากเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใช้ และช่วยฝึกอบรมผู้ใช้ที่
มีเทคโนโลยีการเก็บความรู้ใหม่ (การรู้สารสนเทศ)

สรุปวงจรการจัดการความรู้ของบูโกวิทส์และวิลเลียมส์มีระยะสำคัญใหม่
2 ระยะ คือ การเรียนรู้เนื้อหาของความรู้และการตัดสินใจจะรักษาความรู้ไว้หรือจะปลดปล่อย
การจัดเรียง เรียงเนื้อหา ความรู้นี้ วงจรการจัดการความรู้นี้ มีการผสมประสานกันมากกว่า

วงจรของเมเยอร์และแซ็ก เนื่องจากแนวคิดแบบเรียบง่าย ๆ และการจัดการความรู้ที่ชัดเจนได้รวมเข้าอยู่ด้วยกันแล้ว

จะเห็นได้ว่า รากฐานของการจัดการความรู้ในส่วนที่กล่าวในข้างต้นมีหลักการที่คล้ายคลึงกัน คือ วงจรการจัดการความรู้ หลักการที่สำคัญที่สามารถหลอมรวมเป็นวงจรการจัดการความรู้แบบบูรณาการมี 3 ขั้นตอน คือ การสร้างความรู้ การเผยแพร่ความรู้และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ จากวงจรการจัดการความรู้ 4 รูปแบบ สามารถสรุปได้ตามตาราง 3

ตาราง 3 สรุปหลักการสำคัญที่พบในวงจรการจัดการความรู้

วิกิ (Wiig, 1993)	เมเยอร์และแซ็ก (Meyer and Zack, 1996)	แม็กเอลรอย (McElroy, 1999)	บูโกวิตซ์และวิลเลียมส์ (Bukowitz and Willaims, 2000)
<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างสรรค์ - การจัดหาแหล่ง - การเรียบเรียง - การแปรรูป - การเผยแพร่ - การประยุกต์ใช้ - การตระหนักคุณค่า 	<ul style="list-style-type: none"> - การได้มา - การกลั่นกรอง - เก็บ/ดึงออกมาใช้ - การแจกแจง - การนำเสนอ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเรียนรู้รายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม - การสร้างความเที่ยงตรงในการอ้างความรู้ - การได้มาซึ่งความรู้ - การสร้างความเที่ยงตรงของความรู้ - การบูรณาการความรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้มา - ใช้ - เรียนรู้ - ช่วยเหลือ - ประเมิน - สร้าง/สนับสนุน - ปลดปล่อย

การถ่ายทอดความรู้จากการสร้างความรู้สู่การเผยแพร่ การประเมินความรู้ หลังจากนั้นความรู้จะนำไปไว้ในบริบทเพื่อที่จะให้เข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ ในขั้นนี้จะสะท้อนกลับสู่ขั้นแรก เพื่อที่จะปรับเนื้อหาความรู้ให้ทันสมัย วงจรที่รวบรวมไว้จะถูกจัดเป็นหมวดหมู่แต่ละขั้นที่เกี่ยวข้องกับวงจรการจัดการความรู้แบบบูรณาการ ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 วงจรการจัดการความรู้แบบบูรณาการ

Wiig (1993)	Meyer and Zack (1996)	McElroy (1999)	Bukowitz and Willaims (2000)	Integrated KM Cycle
- การสร้างสรรค์	- การได้มา	- การเรียนรู้รายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม	- ได้มา	- สร้างขึ้นมา (ดึง, คั่ว)
- การจัดหาแหล่ง	- การกลั่นกรอง	- การสร้างความเที่ยงตรงในการอ้างความรู้	- ใช้	- สร้าง (ยึด)
- การเรียบเรียง	- เก็บ/ดึงออกมาใช้	- การได้มาซึ่งความรู้	- เรียนรู้	- สร้าง (เลือก)
- การแปรรูป	- การแจกแจง	- การสร้างความเที่ยงตรงของความรู้	- ช่วยเหลือ	- นำไปใส่ในบริบท
- การเผยแพร่	- การนำเสนอ	- การบูรณาการความรู้	- ประเมิน	- แบ่งปัน, เผยแพร่ และประเมิน
- การประยุกต์ใช้			- สร้าง/สนับสนุน	- ทามาและประยุกต์ใช้
- การตระหนักคุณค่า			- ปลดปล่อย	

2. รูปแบบการจัดการความรู้

รูปแบบการจัดการความรู้ที่นำเสนอในที่นี้แบ่งออกได้ 3 รูปแบบใหญ่ ๆ ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการความรู้ทางทฤษฎีที่สำคัญ

Dalkir (2005) ได้กล่าวถึง รูปแบบการจัดการความรู้จากรูปแบบ

เหล่านี้มีลักษณะเชิงวิพากษ์วิจารณ์ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบเหล่านี้แทนวิธีการที่เชื่อว่าทุกอย่างสัมพันธ์กันตามธรรมชาติที่จะจัดการความรู้ (คือ รูปแบบ แบบประสมประสาน และนำมาในมิติที่คน กระบวนการ องค์กร และเทคโนโลยี ทำการพิจารณา)

2. รูปแบบเหล่านี้ได้รับการทบทวนวิพากษ์วิจารณ์ และอภิปรายอย่างกว้างขวางในวรรณกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แล้วโดยนักปฏิบัติ นักวิชาการ และนักวิจัยเช่นกัน

3. รูปแบบเหล่านี้ได้นำมาใช้และทำการทดสอบภาคสนามในด้านความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงแล้ว

จะเห็นได้ว่ารูปแบบเหล่านี้ได้รับเลือกเฟ้นมาโดยมีความเห็นที่จะให้มุมมองที่เป็นไปได้กว้างขวางที่สุดเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยรวม รวมเข้ากับพื้นฐานทางทฤษฎีที่ลึกซึ้งกว่า และเข้มแข็งกว่าเพื่ออธิบาย พรรณนา และพยากรณ์ที่ดีกว่าในการจัดการความรู้ให้ดีที่สุด กล่าวคือ

1. รูปแบบญาณวิทยา (Epistemology) ขององค์กรของวอนกร็อกและรูส์

รูปแบบการจัดการความรู้ของวอนกร็อกและรูส์ (Dalkir, 2005) แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความรู้รายบุคคลกับความรู้ทางสังคม และทั้งสองคนก็นำเอาวิธีการแบบญาณวิทยา (Epistemological) มาจัดการความรู้ขององค์กร กล่าวคือ ใช้รูปแบบการจัดการความรู้ญาณวิทยา (Epistemology) ขององค์กร ในขณะที่นิยามองค์กรเป็นปัญหาขึ้นมา และคำว่าองค์กรนี้มักจะใช้สลับเปลี่ยนกันภายในกับสารสนเทศนั้น ประเด็นปัญหาหลายประการจะต้องกล่าวถึง ดังนี้

- 1.1 วิธีการและเหตุที่แต่ละบุคคลภายในองค์กรมารู้จัก
- 1.2 วิธีการและเหตุที่องค์กรต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นสิ่งที่มีอยู่จริงทางสังคมมารู้จัก
- 1.3 สิ่งที่ถูกถือว่าเป็นความรู้ของแต่ละบุคคลและองค์กร
- 1.4 สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการความรู้ขององค์กร

2. รูปแบบวงรอบความรู้ของโนนากะและทาเคอูชิ

Nonaka and Takeuchi (1995) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จของบริษัทต่าง ๆ ของชาวญี่ปุ่นที่บรรลุการสร้างสรรค์ความรู้และนวัตกรรม ทั้งสองคนพบอย่างรวดเร็วว่า ความสำเร็จนี้ห่างไกลจากการดำเนินกระบวนการทางเครื่องจักรเกี่ยวกับความรู้ที่เป็นจุดประสงค์เชิงปรนัย แต่กลับเป็นว่าคนทั้งสองได้ค้นพบว่านวัตกรรมขององค์กรมักจะเกิดจากความเข้าใจเชิงอัตนัยอย่างยิ่ง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดีที่สุดในรูปอุปมา คำขวัญหรือสัญลักษณ์

รูปแบบการจัดการความรู้มีรากเหง้าอยู่ในรูปแบบการสร้างสรรค้ความรู้และการจัดการ
ผลจากการปฏิบัติ ความเชื่อว่าทุกอย่างสัมพันธ์กันตามธรรมชาติ สเปกตรัมที่เงียบ ๆ ที่ชัดเจนของ
รูปแบบความรู้ญาณวิทยา และรูปแบบความรู้เป็นรายบุคคล/กลุ่ม/ขององค์กรหรือแบบ 3 ตัวเชื่อม
ซึ่งแบ่งปันและแพร่กระจายความรู้ (มิติทางการอยู่รอด) เป็นที่ต้องการทั้ง 2 รูปแบบ เพื่อสร้างสรรค้
ความรู้และผลิตนวัตกรรม

Nonaka and Takeuchi เน้นความจำเป็นของการบูรณาการ
สองวิธีนี้เข้าด้วยกัน จากทัศนะทางวัฒนธรรมทางญาณวิทยา (Epistemological) และขององค์กร
เพื่อให้ได้เครื่องมือ ทางวัฒนธรรมและทางการดำเนินงานใหม่ ๆ สำหรับองค์กรการสร้างสรรค้ความรู้
ที่ดีขึ้น โครงสร้างองค์กรแบบเหนือกว่าตำราทำให้ความต้องการการบูรณาการแนวคิดที่ตรงข้ามกัน
ของสำนักคิดตะวันตกกับสำนักคิดญี่ปุ่นให้เข้ากันเกิดเป็นทางการขึ้นมา

1. กระบวนการสร้างสรรค้ความรู้

การสร้างสรรค้ความรู้เริ่มต้นด้วยแต่ละบุคคล เช่น
นักวิจัยผู้ชาญฉลาดผู้หนึ่งมีความเข้าใจแจ่มแจ้ง ซึ่งในที่สุดก็นำไปสู่สิทธิบัตรของตนหรือผู้จัดการ
ระดับกลางคนหนึ่งมีความรู้สึกซึ่งเกิดขึ้นเองตามสัญชาตญาณเกี่ยวกับแนวโน้มของตลาด ซึ่งกลายเป็น
ตัวอย่างสำหรับเป็นแนวคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ที่สำคัญ ในทำนองเดียวกันคนทำความสะอาด
พื้นร้านค้าคนหนึ่งดึงเอาประสบการณ์เป็นเวลาหลายปีออกมาเป็นนวัตกรรมของกระบวนการหนึ่ง
ซึ่งประหยัดเงินของบริษัทได้หลายล้านดอลลาร์ ในเรื่องเล่าสั้น ๆ เหล่านี้แต่ละเรื่องนั้น ความรู้
ส่วนบุคคลและเอกชนของแต่ละรายบุคคล ถูกแปลงออกมาเป็นความรู้ขององค์กรสาธารณะที่มีคุณค่า
การทำให้มีความรู้ส่วนบุคคลอยู่พร้อมตลอดเวลาสำหรับคนอื่นในบริษัทอยู่ที่แกนกลางของรูปแบบ
การจัดการความรู้แบบนี้ กระบวนการสร้างสรรค้ความรู้ชนิดนี้ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเกิดขึ้น
ในทุกระดับขององค์กร ในหลายกรณีการสร้างสรรค้ความรู้เกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่ได้คาดหวังหรือ
โดยไม่ได้วางแผนไว้

ตามกระบวนการสร้างสรรค้ความรู้ของโนนากะ
และทาเคอุชิมีแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนความรู้ 4 แนวคิด ซึ่งอยู่ในเครื่องยนต์ของกระบวนการ
สร้างสรรค้ความรู้ทั้งสิ้น แนวคิดเหล่านี้เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลมีประสบการณ์มา แนวคิดเหล่านี้
เป็นกลไกด้วย ซึ่งความรู้ของแต่ละบุคคลได้ถูกกล่าวออกมาและถูกขยายออกไปสู่ทั่วทั้งองค์กร
การสร้างสรรค้ความรู้ขององค์กรจึงควรจะเข้าใจว่าเป็นกระบวนการที่ขยายความรู้ขององค์กร
ซึ่งสร้างสรรค้ขึ้นจากแต่ละบุคคลและช่วยแยกออกเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายความรู้ขององค์กร

2. การแปลงความรู้ มีแนวคิดเกี่ยวกับการแปลงความรู้

4 แนวคิด คือ

2.1 จากความรู้เียบ ไปหาความรู้เียบ คือ

กระบวนการเข้าสังคม

2.2 จากความรู้เียบ ไปหาความรู้ที่ชัดเจน คือ

การทำให้เป็นภายนอก

2.3 จากความรู้ที่ชัดเจนไปหาความรู้ที่ชัดเจน คือ

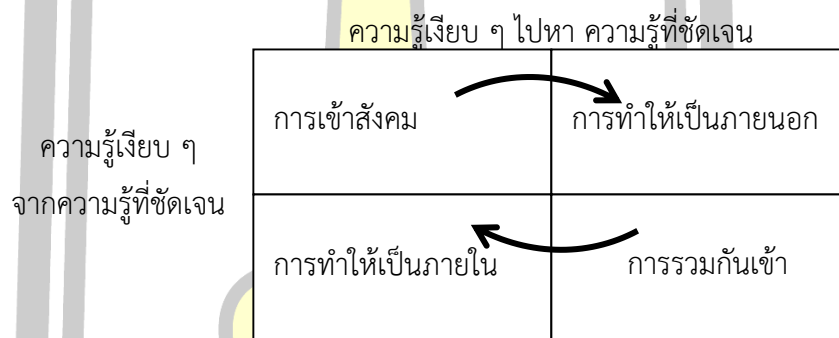
การรวมกันเข้า

2.4 จากความรู้ที่ชัดเจนไปหาความรู้ที่เียบ คือ

การทำให้เป็นภายใน

รูปแบบการแปลงความรู้ของ Nonaka และ Takeuchi

ปรากฏดังภาพประกอบ 23 (Nonaka and Takeuchi, 1995)

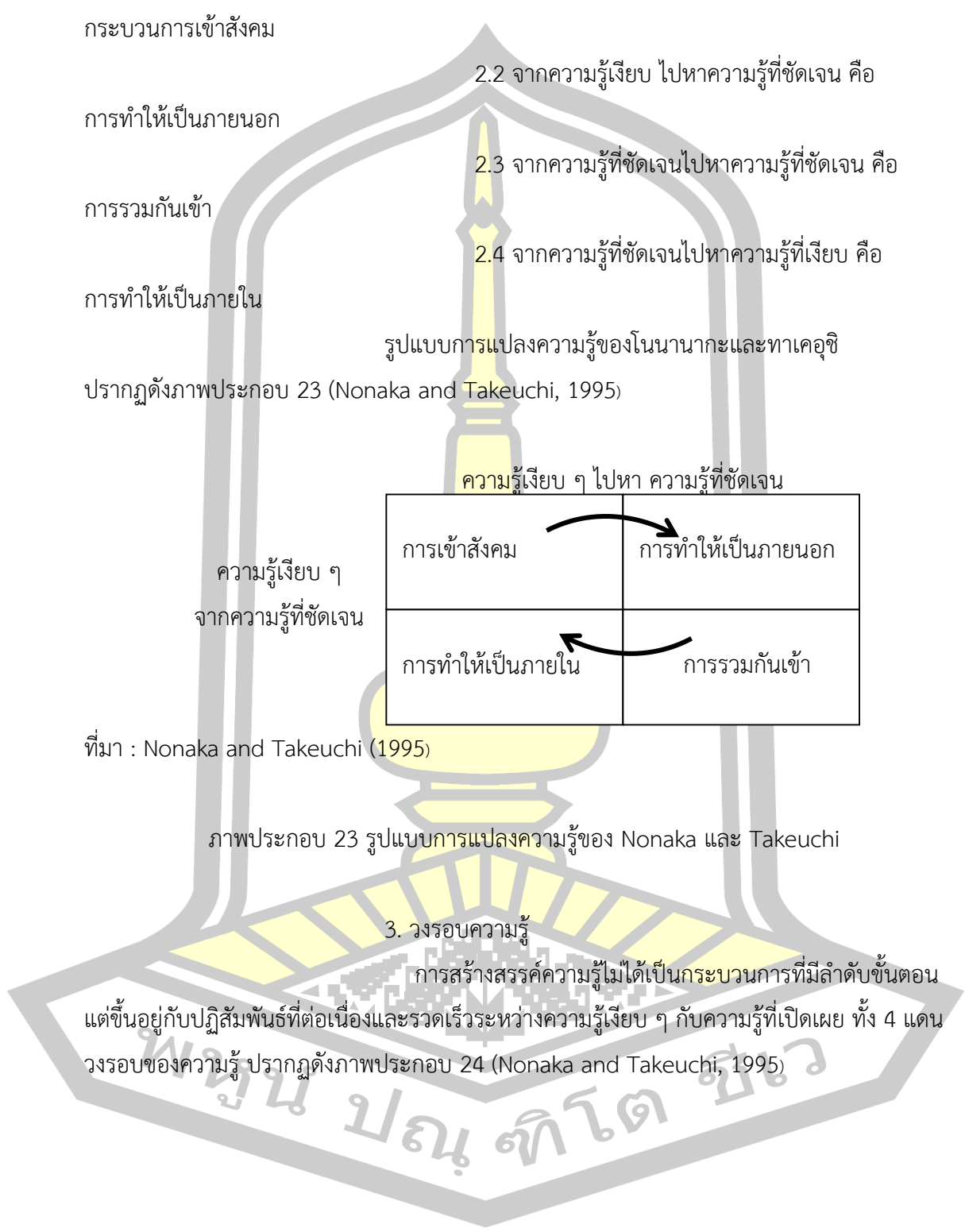


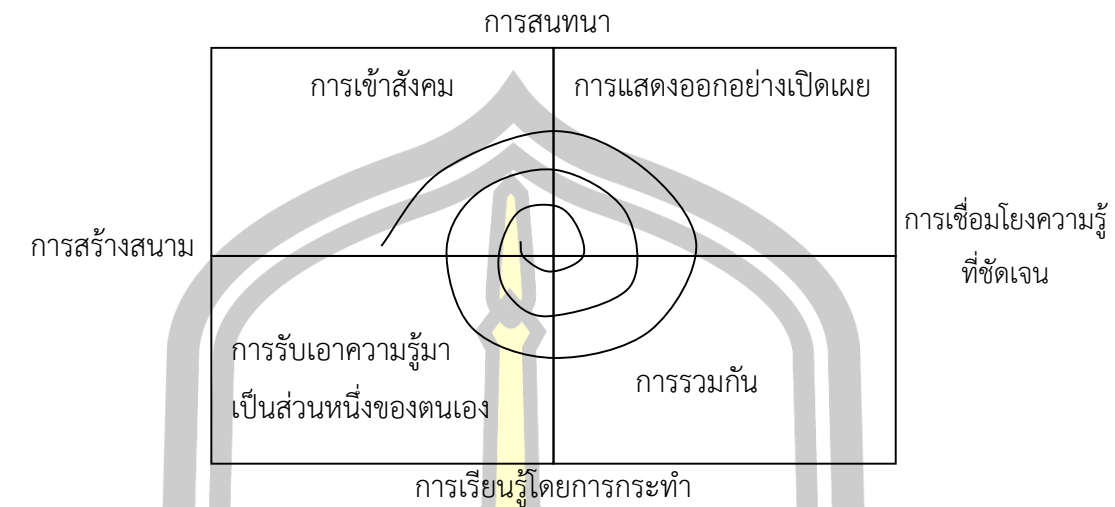
ที่มา : Nonaka and Takeuchi (1995)

ภาพประกอบ 23 รูปแบบการแปลงความรู้ของ Nonaka และ Takeuchi

3. วงรอบความรู้

การสร้างสรค์ความรู้ไม่ได้เป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอน แต่ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องและรวดเร็วระหว่างความรู้เียบ ๆ กับความรู้ที่เปิดเผย ทั้ง 4 แดน วงรอบของความรู้ ปรากฏดังภาพประกอบ 24 (Nonaka and Takeuchi, 1995)





ที่มา : Nonaka and Takeuchi (1995)

ภาพประกอบ 24 วงรอบของความรู้ของ Nonaka และ Takeuchi

แสดงให้เห็นวิธีการที่องค์กรแสดงออก จัดระเบียบ

และจัดระบบความรู้เงียบของแต่ละบุคคล องค์กรผลิตและพัฒนาเครื่องมือ โครงสร้างและรูปแบบ เพื่อสะสมและแบ่งปันความรู้ วงรอบของความรู้เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องในการเลื่อนไหล การแบ่งปัน และการเปลี่ยนกลับความรู้โดยแต่ละบุคคล ชุมชน และองค์กรเอง

ขั้นตอน 2 ขั้นตอน ในวงรอบของความรู้ซึ่งยากที่สุด คือ ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงความรู้ประเภทต่าง ๆ ได้แก่ การแสดงความรู้อย่างเปิดเผย ซึ่งเปลี่ยนกลับความรู้จากเงียบ ๆ ไปหาความรู้ที่ชัดเจน และการรับเอาความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ซึ่งเปลี่ยนกลับจากความรู้ที่ชัดเจนไปหาความรู้ที่เงียบ ๆ ขั้นตอนทั้ง 2 ขั้นตอนนี้ต้องมีพันธมิตรส่วนบุคคลในระดับสูง ขั้นตอนเหล่านี้จะเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับรูปแบบของจิตใจ ความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคล และกระบวนการสร้างตนเองขึ้นมา กลุ่มของตนและองค์กรโดยภาพรวม อุปไมยเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งในการแสดงออกเนื้อหา “ที่แสดงออกไม่ได้ (เงียบ ๆ)” นี้ ตัวอย่าง เช่น คำขวัญ เรื่องราว แนวเทียบหรือสัญลักษณ์ของบางชนิดเหล่านี้สามารถทำให้ความหมายทางบริบทนี้ซับซ้อนซ่อนอยู่ในแคปซูลได้ อุปไมยมักจะใช้สื่อความคิด 2 ความคิดในวลีเดียวกัน และอาจจะได้นิยามว่าเป็น “การให้ความสมบูรณ์ในถ้อยคำหรือวลีว่าอะไรสามารถแสดงออกมาได้เฉพาะในคำหลาย ๆ คำถ้ามี” ยานเหล่านี้เป็นรูปแบบที่ดีสำหรับเป็นตัวแทนของเนื้อหาที่คงที่ เป็นระบบ และความเข้าใจอย่างมีเหตุผลเกี่ยวเนื้อหาโดยไม่มี ความขัดแย้ง ยิ่งรูปแบบดีเท่าไรและยิ่งต่อเนื่องกันเท่าไร ความเหมือนกันของการนำวงรอบของความรู้ไปใช้อย่างประสบความสำเร็จก็ยิ่งสูงขึ้นเท่านั้น

การทำโครงสร้างของคำอุปมา รูปแบบ และแนวเทียบในการออกแบบ การจัดการความรู้ขององค์กรเป็นไปได้ทั้งสิ้น หลักข้อแรกคือจะให้ความเข้มข้นฟุ่มเฟือยของถ้อยคำ ที่สร้างขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าจะมีการซ้ำซ้อนของสารสนเทศ ความซ้ำซ้อนฟุ่มเฟือยของถ้อยคำจะทำให้ ยากขึ้นที่จะแสดงเนื้อหาออกมาที่จะแบ่งปันเนื้อหากันและจะใช้ประโยชน์จากเนื้อหา ตัวอย่างหนึ่งคือ จะจัดตั้งกลุ่มแข่งขันกันขึ้นหลายกลุ่มจะสร้างกลยุทธ์ที่มีเหตุผลเพื่อว่าคนงานจะได้ทำงานหลากหลาย และจะจัดให้เข้าถึงสารสนเทศของบริษัทได้ง่ายโดยใช้ฐานความรู้ที่บูรณาการ เพียงอย่างเดียว

การแบ่งปันและการใช้ความรู้เกิดขึ้นโดยใช้ “วงรอบของความรู้” ซึ่ง “การเริ่มต้นที่ระดับแต่ละบุคคลและใช้การเคลื่อนไหวขึ้นโดยใช้ชุมชนปฏิสัมพันธ์ที่ขยายออก ผ่านเขตแดนของหน่วย ฝ่าย แผนก กอง และขององค์กร” (Nonaka and Takeuchi, 1995) โนนาเกะ และทาเคอูชิ ได้แย้งว่าองค์กรจะต้องส่งเสริมบริษัทที่อำนวยความสะดวก ซึ่งกระบวนการ สร้างสรรค์ความรู้ขององค์กร และความรู้ของแต่ละคนสามารถจะเกิดขึ้นโดยง่าย ซึ่งการกระทำเป็น วงรอบทั้งสองคนอธิบาย การทำให้สภาพขององค์กรเพื่อการสร้างสรรค์ความรู้ขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. เจตนา ความหวังขององค์กรที่มีต่อเป้าหมายขององค์กร (สารสนเทศ ของกลยุทธ์ในการตั้งธุรกิจ)
2. อำนาจอิสระ สภาพที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอย่างอิสระตาม “หลักการ กำหนดแบบเฉพาะเชิงวิพากษ์วิจารณ์ขั้นต่ำสุด” และเกี่ยวข้องกับทีมงานที่จัดด้วยตนเองข้ามหน้าที่
3. ความไม่แน่นอน และความสับสนของการสร้างสรรค์ สภาพที่กระตุ้น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอก และ/หรือ สร้างความไม่แน่นอน และทำให้ สูญเสียไปโดยวิธีการมีความสับสนหรือมีความหมายกำกวมเชิงกลยุทธ์
4. การใช้คำซ้ำซ้อนฟุ่มเฟือย การมีอยู่ของสารสนเทศที่ไปไกลกว่า ความต้องการทางการดำเนินการทันทีของสมาชิกองค์กร การแข่งขันของทีมหลายทีมเรื่องประเด็น ปัญหาเดียวกัน และการหมุนเวียนเชิงกลยุทธ์ของบุคลากร
5. ความหลากหลายที่ต้องมีมาก่อน ความหลากหลายภายในที่จะจับคู่ สภาพแวดล้อมที่มีหลากหลายและมีความซับซ้อน และจะให้ทุกคนในองค์กรมีการเข้าถึง ความหลากหลายของสารสนเทศที่จำเป็นที่กว้างขวางที่สุดโดยเร็วที่สุด โครงสร้างขององค์กรที่ ราบเรียบและยืดหยุ่นได้เชื่อมโยงภายในเข้ากับเครือข่ายสารสนเทศที่มีประสิทธิผล

รูปแบบการจัดการความรู้ของโนนาเกะ และทาเคอูชิ ได้รับการพิสูจน์แล้วว่า เป็นรูปแบบหนึ่งในหลายรูปแบบที่เข้มแข็งมากขึ้น และรูปแบบนี้ยังประยุกต์ใช้ได้ต่อไปในหลากหลาย สภาพแวดล้อม ข้อเข้มแข็งที่สุดของรูปแบบนี้คือ ความเรียบง่ายของรูปแบบ ทั้งด้านความเข้าใจ หลักการพื้นฐานของรูปแบบ และด้านความสามารถที่จะรับเอามาเป็นความรู้ของตนและประยุกต์ใช้

รูปแบบการจัดการความรู้นี้ได้อย่างรวดเร็ว ข้อบกพร่องสำคัญของรูปแบบนี้ประการหนึ่งคือ เมื่อหาค่าความเที่ยงตรงรูปแบบนี้ไม่ปรากฏว่าจะอธิบายขั้นตอนทุกขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้ได้มากพอ รูปแบบของโนนากะและทาเคอุชิ มุ่งเน้นการแปรรูปความรู้ระหว่างความรู้เจียบ ๆ กับความรู้ ที่ชัดเจน แต่รูปแบบนี้ไม่ได้กล่าวถึงประเด็นปัญหาที่ใหญ่ขึ้นเกี่ยวกับการตัดสินใจเกิดขึ้นอย่างไรโดยการยกรูปแบบความรู้ให้สูงขึ้น

3. รูปแบบของวิกิสำหรับการสร้างและการใช้ความรู้

Wiig (1993) ใช้รูปแบบการจัดการความรู้ของตนด้วยหลักการ เพื่อให้ความรู้มีประโยชน์และมีคุณค่าจะต้องจัดระเบียบ ความรู้ควรจัดแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าจะใช้ประโยชน์อะไรของความรู้ เช่น ในรูปแบบทางจิตใจของเราเอง เรามักจะเก็บความรู้และการรู้วิธีของเราเอง ในรูปแบบเครือข่ายภาษาแล้ว เราสามารถจะเลือกมุมมองที่เหมาะสมได้โดยอาศัยภาระงานทางความรู้ที่มีอยู่แล้ว และมิติที่เป็นประโยชน์บางมิติที่จะพิจารณาในรูปแบบการจัดการความรู้ของวิกิ ได้แก่ (1) ความสมบูรณ์ (2) ความเชื่อมโยง (3) ความสอดคล้อง และ (4) มุมมองและความมุ่งหมาย

1. ความสมบูรณ์ กล่าวถึงปัญหาที่ว่าความรู้ที่เข้ากันได้มีอยู่มากเท่าไร ที่มาจกแหล่งที่กำหนดให้แหล่งต่าง ๆ อาจจะเป็นจิตใจของมนุษย์หรือฐานความรู้ (ได้แก่ ความรู้เจียบ ๆ หรือความรู้ที่ชัดเจน) ครั้งแรกเราต้องรู้ว่าความรู้ตรงนั้นความรู้ว่าจะสมบูรณ์ในความรู้สักที่ว่าทุกอย่างที่มีอยู่เกี่ยวกับวิชานั้นอยู่ตรงนั้น แต่ถ้าไม่มีใครรู้เกี่ยวกับความรู้มีอยู่และ/หรือความมีอยู่แล้วพวกเขาก็ไม่สามารถจะใช้ประโยชน์จากความรู้นี้

2. ความเชื่อมโยง หมายถึง ความเข้าใจดีและให้นิยามว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุความรู้ที่แตกต่างกัน วัตถุความรู้ไม่ก็ขึ้นเชื่อมโยงทั้งหมดจากวัตถุอื่น ๆ ยิ่งฐานความรู้เชื่อมโยงมากเท่าไร (ได้แก่ การเชื่อมโยงระหว่างกันเครือข่ายภาษามีจำนวนมากกว่า) แล้วเนื้อหาจึงมีความต่อเนื่องมากขึ้นและคุณค่าของความรู้ก็ยิ่งมีมากเท่านั้น

3. ฐานความรู้กล่าวกันว่ามีสอดคล้องกันเมื่อข้อเท็จจริง แนวคิด มุมมองการตัดสินใจและการเชื่อมโยงที่สัมพันธ์กันและมีเหตุผลทั้งหมดนี้ ระหว่างวัตถุความรู้ก็จะคงที่ไม่ควรมีความไม่คงที่ทางเหตุผล ไม่ควรมีความขัดแย้งภายในและไม่ควรมีความไม่เข้าใจ เนื้อหาความรู้ส่วนใหญ่จะไม่สอดคล้องกับอุดมคติในที่ซึ่งโดยรวมจำเป็นต้อง “ปรับให้ดี” อย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาความสอดคล้องให้คงอยู่

4. มุมมองและความมุ่งหมาย หมายถึง ปรากฏการณ์ที่เรา “รู้จักอะไรสักอย่าง” โดยใช้สิ่งนั้น แต่มักจะรู้จักจากที่ชนะเฉพาะหรือเพื่อความมุ่งหมายจำเพาะ เราจัดความรู้ของเราเป็นอันมากโดยใช้มิติคู่ของมุมมอง และความมุ่งหมาย (เช่น ดึงความรู้ออกมาให้ทันเวลาเท่านั้นหรือเพียงพอเท่านั้น คือ ความรู้ ตามต้องการ)

Wieg (1993) ให้นิยามด้วยว่ามีรูปแบบความรู้อยู่ 3 รูปแบบ คือ ความรู้
 สาธารณะ ความเชี่ยวชาญในการแบ่งปันความรู้และความรู้ส่วนบุคคล ความรู้สาธารณะ เป็นความรู้
 ที่แสดงออกได้ชัดเจน ได้รับการสอนและแบ่งปันกันเป็นกิจวัตร ซึ่งโดยทั่วไปจะมีอยู่แล้วในด้าน
 สาธารณะ ตัวอย่างหนึ่งคือ หนังสือหรือสารสนเทศที่ตีพิมพ์ขึ้นบนเว็บไซต์สาธารณะ ปรากฏดัง
 ตาราง 5 (Dalkir, 2005)

ตาราง 5 รูปแบบการจัดการความรู้ของ วิกิก-ระดับการรับความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งของตน

ระดับ	ประเภท	คำอธิบาย
1	ผู้ฝึกงานใหม่	เพียงแต่มีสำนึกหรือไม่มีสำนึกในความรู้และวิธีการใช้ความรู้
2	ผู้เริ่มต้น	รู้ที่ความรู้มีอยู่และจะเอาความรู้ได้ที่ไหน แต่ให้เหตุผลกับความรู้ นั้นไม่ได้
3	ผู้มีความสามารถ	รู้เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถใช้และให้เหตุผลกับความรู้ที่ กำหนดไว้เป็นฐานความรู้ภายนอก เช่น เอกสาร และคนที่จะช่วย ได้
4	ผู้เชี่ยวชาญ	รู้ความรู้นั้นยึดความรู้ไว้ในความจำ เข้าใจที่ซึ่งประยุกต์ใช้ความรู้ นั้นให้เหตุผลด้วยความรู้นั้นโดยไม่มีการช่วยเหลือใด ๆ จาก ภายนอก
5	ครู	รับเอาความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งของตนเองอย่างเต็มที่มีความเข้าใจ ลึกซึ้ง โดยมีการบูรณาการเต็มที่เข้าไปในค่านิยม การตัดสินใจและสิ่ง ที่เกิดตามมาตามลำดับขั้นตอนของการใช้ความรู้

นอกจากรูปแบบความรู้ที่สำคัญ 3 รูปแบบ (ความรู้ส่วนบุคคล ความรู้
 สาธารณะและความรู้ที่แบ่งปันกัน) นี้แล้ว วิกิก ให้นิยามความรู้ 4 ประเภท คือ ประเภทเรื่องจริง
 ประเภทแนวคิด ประเภทคาดหวัง และประเภทระเบียบวิธีการ ความรู้ที่เป็นเรื่องจริงจัดการกับข้อมูล
 และลูกโซ่ของสาเหตุ การวัดผล และบทอ่าน ซึ่งเป็นเนื้อหาที่สังเกตได้และให้เหตุผลได้อย่างสำคัญ
 โดยตรง ความรู้ประเภทแนวคิดเกี่ยวข้องกับระบบ แนวคิดและมุมมอง (เช่น แนวคิดเกี่ยวกับ
 การบันทึกแนวทาง ตลาดที่หวังกำไรมาก ๆ) ความรู้ที่คาดหวังเกี่ยวกับการตัดสินใจ สมมุติฐาน
 และความคาดหวังที่ผู้รู้ยึดอยู่ เช่น ความรู้ที่เกิดขึ้นโดยสัญชาตญาณ การสังสรรค์ ความชอบ
 และการปฏิบัติที่ใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของเรา ความรู้ประเภทระเบียบวิธีการเกี่ยวข้องกับ

การให้เหตุผล กลยุทธ์ วิธีการตัดสินใจและเทคนิคอื่น ๆ ตัวอย่างได้แก่การเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตหรือจากการพยากรณ์ โดยอาศัยการวิเคราะห์แนวโน้ม

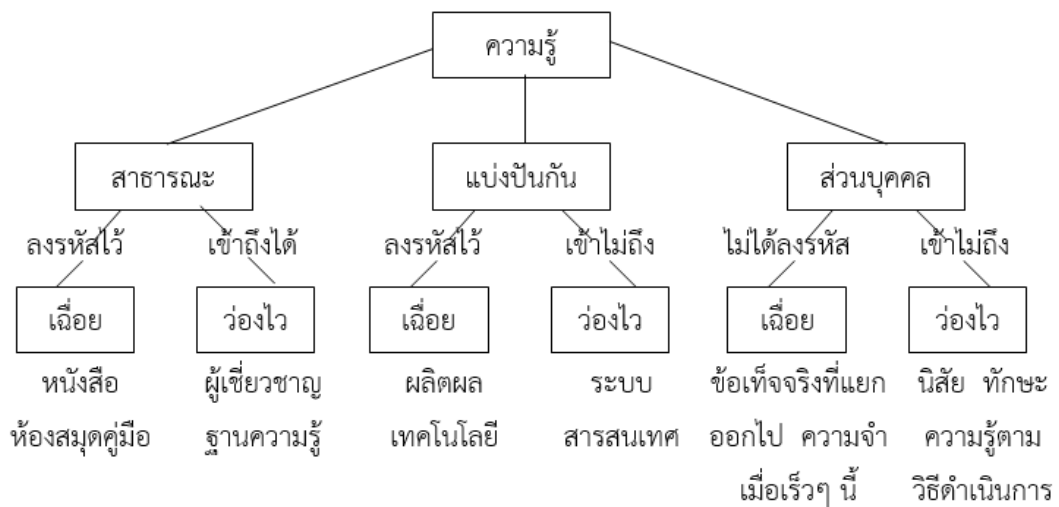
รูปแบบความรู้ทั้ง 3 รูปแบบและความรู้ทั้ง 4 ประเภทเหล่านี้รวมกันเข้าเป็นบ่อเกิดการจัดการความรู้ที่สร้างพื้นฐานของรูปแบบการจัดการความรู้ของวิกิ ปรากฏดังตาราง 6 (Wiig, 1993)

ตาราง 6 บ่อเกิดการจัดการความรู้ของวิกิ

รูปแบบความรู้	ประเภทความรู้			
สาธารณะ	เป็นจริง การวัดผล การอ่าน	ทางแนวคิด ความมั่นคง ความสมดุล	ที่คาดหวัง เมื่ออุปทาน มากกว่าอุปสงค์ ราคาก็ตก	ทางระเบียบ วิธีการ หา อุณหภูมิภายนอก บรรทัดฐาน
แบ่งปันกัน	การพยากรณ์ การวิเคราะห์	“ตลาดร้อน”	น้ำน้อยในการ ประสพใช้ได้	ตรวจสอบความ ล้มเหลวในอดีต
ส่วนบุคคล	สี เนื้อหา “ถูกต้อง”	บริษัทมีทะเบียน ประวัติที่ดี	การสังหรณ์ใจที่ นักวิเคราะห์ รายงานผิด	แนวโน้มที่แล้วมา เป็นอย่างไ

โดยสรุป วิกิเสนอลำดับขั้นตอนความรู้ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบความรู้สาธารณะ ความรู้ที่แบ่งปันกัน และความรู้ส่วนบุคคล ลำดับขั้นตอนของรูปแบบความรู้ของวิกิ แสดงไว้ ปรากฏดังภาพประกอบ 25 (Wiig, 1993)

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ



ที่มา : Wiig (1993)

ภาพประกอบ 25 ลำดับขั้นตอนของรูปแบบความรู้ของ Wiig

สรุปจุดแข็งที่สำคัญของรูปแบบของวิกคือ วิธีการที่จัดเรียงเรียง เพื่อจำแนกประเภทความรู้ที่จัดการก็ยังคงเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ทางทฤษฎีที่มีอำนาจอยู่ รูปแบบการจัดการความรู้ของวิกบางที่อาจจะจะเป็นรูปแบบที่ใช้เป็นตัวอย่างได้จริงมากที่สุดเท่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน และสามารถบูรณาการเข้ากับวิธีการอื่น ๆ ได้โดยง่าย วิธีการนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถรับเอาวิธีการที่มีรายละเอียดมากขึ้นหรือกลั่นกรองได้มากขึ้นเข้ามาจัดการความรู้โดยอาศัยความรู้ประเภทนี้แต่ก็ไปไกลกว่าความแตกต่างระหว่างความรู้แบบเจียบ ๆ กับความรู้ที่ชัดเจนธรรมดา ข้อบกพร่องสำคัญของรูปแบบนี้คือการไม่มีงานวิจัยและ/หรือประสบการณ์ทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนำรูปแบบที่ไปใช้

4. รูปแบบการจัดการความรู้แบบระบบปรับตัวที่ซับซ้อน

ทฤษฎีการจัดการความรู้แบบระบบปรับตัวที่ซับซ้อนทางปัญญานั้นมององค์กรว่าเป็นระบบปรับตัวที่ซับซ้อนทางปัญญา รูปแบบการจัดการความรู้แบบนี้ เช่น (Beer, Bennet and Bennet) เป็นผู้บุกเบิกการทดลององค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่มีอยู่จริง ในรูปแบบระบบที่จะเติบโตได้ของเขาได้แยกความแตกต่างของชุดหน้าที่ชุดหนึ่ง ซึ่งทำให้แน่ใจในความสามารถที่จะเติบโตได้ของระบบและองค์กรที่มีอยู่โดยเฉพาะ รูปแบบระบบที่จะเติบโตได้อาศัยหลักการของไซเบอร์เนติกส์หรือศาสตร์ของระบบ ซึ่งใช้ประโยชน์ของการสื่อสารและควบคุมกลไกต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจ อธิบาย และพยากรณ์สิ่งที่องค์กรในกำกับหรือองค์กรที่จะเติบโตได้จะกระทำ

ระบบปรับตัวที่ซับซ้อนประกอบด้วยตัวการอิสระหลายตัวการ

ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันและกันในท้องถิ่น ทั้งหมดนี้พฤติกรรมรวมกันของระบบทำให้เกิดปรากฏการณ์

ปรับตัวที่ซับซ้อน กล่าวกันว่า ระบบปรับตัวที่ซับซ้อน “จัดตนเอง” โดยใช้รูปแบบปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นไม่มีอำนาจโดยรวมที่จะกำกับดูแลวิธีการที่ตัวการอิสระเหล่านี้แต่ละตัวการควรปฏิบัติอะไรบ้าง แบบแผนโดยรวมของพฤติกรรมที่ซับซ้อนเกิดขึ้นจากผลของปฏิสัมพันธ์ทั้งหมดของตัวการเหล่านี้

Bennet and Bennet (2004) ก็อธิบายวิธีการของระบบปรับตัวที่ซับซ้อนในการจัดการความรู้เช่นกัน แต่รากแก่นของแนวคิดเป็นสิ่งแตกต่างจากรูปแบบระบบที่จะเติบโตได้ของเบียร์ เบนเนต และเบนเนต เชื่ออย่างยิ่งว่าระบบสำนักงานที่ล่าช้ามีขั้นตอนมากแบบดั้งเดิมหรือบ่อเกิดที่นิยมกันทั่วไป และองค์กรแนวร่วมไม่เพียงพอที่จะให้การยึดติดกัน ความซับซ้อนและความกดดันที่เลือกได้ซึ่งให้ความมั่นใจในความอยู่รอดขององค์กร มีการเสนอรูปแบบหนึ่งซึ่งแตกต่างกันออกไป คือ รูปแบบที่องค์กรถูกมองว่าเป็นระบบซึ่งอยู่ในความสัมพันธ์แบบทุกส่วนขององค์กรอยู่รอดด้วยกันและได้รับประโยชน์ร่วมกันกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่ง “กำลังเปลี่ยนอุปไมยของระบบที่มีอยู่ไม่เป็นความจริง” รูปแบบระบบปรับตัวที่ซับซ้อนทางปัญญาประกอบด้วยระบบย่อยที่มีอยู่ซึ่งรวมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน และวิวัฒนาการร่วมกัน เพื่อให้ความรู้ความสามารถของวิสาหกิจที่ก้าวหน้า มีเทคโนโลยีทางปัญญาและปรับตัวทางสังคมศาสตร์ได้ ระบบปรับตัวที่ซับซ้อนเห็นองค์กรที่ประกอบด้วยองค์ประกอบการจัดตนเองจำนวนมาก แต่ละองค์ประกอบที่หาทางลดเป้าหมายจำเพาะของตนเองให้เหลือน้อยที่สุด แต่ก็ดำเนินการไปตามกฎและบริบทของความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ และโลกภายนอกด้วย

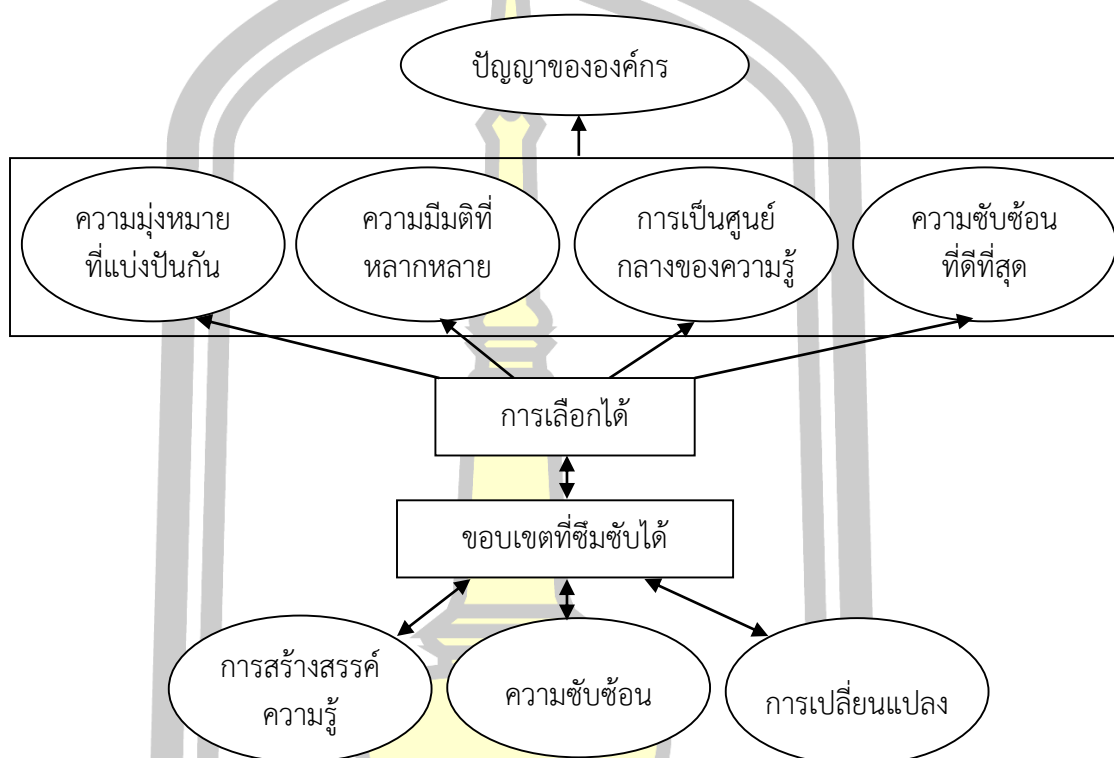
กระบวนการสำคัญในรูปแบบการจัดการความรู้ของระบบปรับตัวที่ซับซ้อนทางปัญญาสามารถสรุปได้ คือ 1) ความเข้าใจ 2) การสร้างความคิดใหม่ ๆ 3) การแก้ปัญหา 4) การตัดสินใจ 5) การลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ

เนื่องจากคนเท่านั้นสามารถตัดสินใจและลงมือปฏิบัติ ดังนั้นรูปแบบนี้จึงเน้นคนทำงานที่มีความรู้รายบุคคลและสมรรถภาพ ความรู้ความสามารถ การเรียนรู้และอื่น ๆ ของเขา ทรัพย์สินความรู้ได้รับการยกระดับขึ้นโดยใช้เครือข่ายหลาย ๆ เครือข่าย (เช่น ชุมชน การปฏิบัติ) ให้สร้างความรู้ ประสบการณ์ และความเข้าใจคนอื่น ๆ และสร้างทางหลวงให้กว้างออกให้มีอยู่เสมอเพื่อเชื่อมโยงเข้ากับข้อมูลสารสนเทศและคน โดยใช้ชุมชนคุณธรรมและผู้ไว้วางใจได้ในทางความรู้

องค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่ออยู่รอด (5) ขอบเขตที่ซึ่มซั้ได้ (6) แหล่งศูนย์กลางของความรู้ (7) การเลื่อนไหล และ (8) ความมีหลายมิติและแข่งขันได้อย่างประสบความสำเร็จ องค์กรจำเป็นต้องมีลักษณะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 8 ลักษณะ ตามรูปแบบนี้ คือ (1) ปัญญาขององค์กร (2) ความมุ่งหมายที่แบ่งปันกัน (3) ทางเลือกได้ (4) ความซับซ้อนที่ดีที่สุด

ลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ต่อเนื่อง ปฏิสัมพันธ์ที่ระดมพลังและระบบการจัดตนเอง รูปแบบการจัดการความรู้ของระบบปรับตัวที่ซับซ้อนทางปัญญาปฏิบัติตามสายวิธีการอื่น ๆ ซึ่งเป็นนักเชื่อมโยงและโอลิสติกตามธรรมชาติ ลักษณะระบบปรับตัวที่ซับซ้อน

ทางปัญญาที่เกิดขึ้นได้ คุณสมบัติที่เกิดขึ้นเหล่านี้ใช้เพื่อให้องค์กรมีความรู้ความสามารถภายในเพื่อจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ไม่คาดหวังในอนาคตที่จะต้องเผชิญอีก ปรากฏดังภาพประกอบ 26 (Dalkir, 2005)



ที่มา : Dalkir (2005)

ภาพประกอบ 26 ความเข้าใจทั่วไปของรูปแบบระบบปรับตัวที่ซับซ้อนทางปัญญาของ Dalk

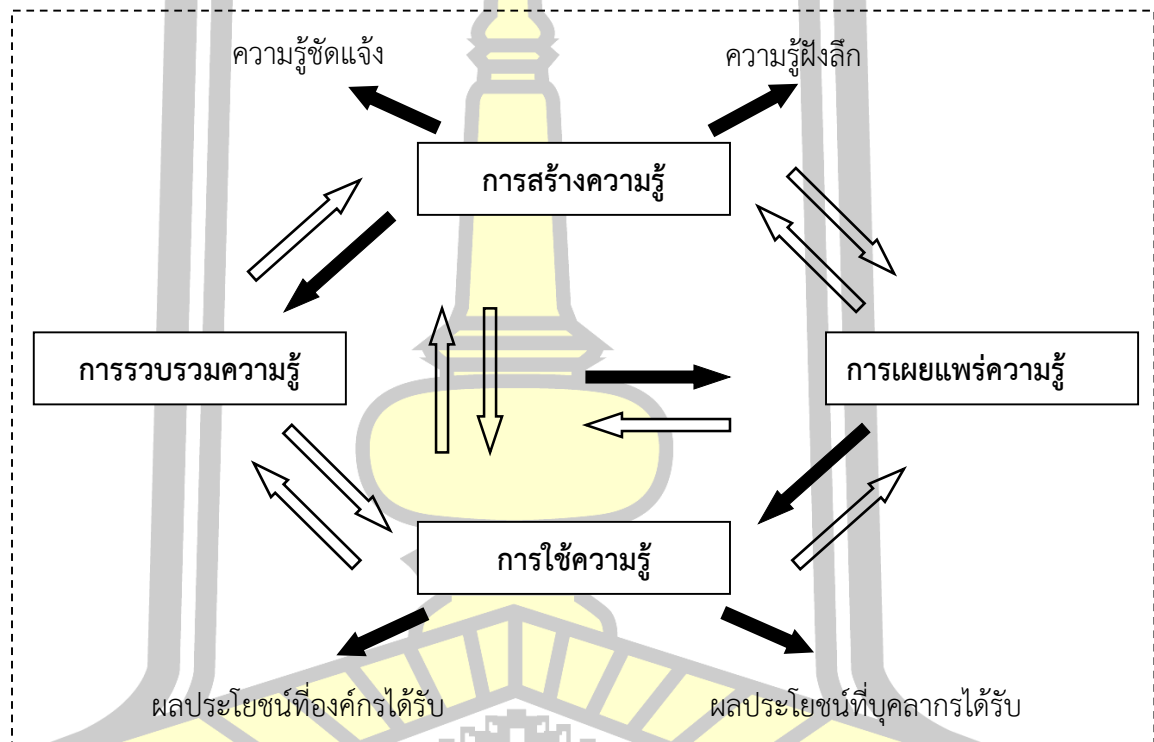
ลักษณะแต่ละอย่างเหล่านี้จะต้องเกิดขึ้นจากธรรมชาติขององค์กรไม่สามารถออกแบบมาได้โดยใช้กฎระเบียบทางการจัดการ ทำให้เพียงการบำรุงรักษานำทางและช่วยประคับประคองไปเท่านั้น โดยสรุปมีวิธีการที่สำคัญ 4 วิธี ที่รูปแบบระบบปรับตัวที่ซับซ้อนของปัญญาจะอธิบายการจัดการความรู้ขององค์กร คือ (1) การสร้างสรรค้ความรู้ (2) การแก้ปัญหา (3) การตัดสินใจ และ (4) การนำไปใช้

รูปแบบการจัดการความรู้ที่ซับซ้อนที่อาศัยทฤษฎีระบบปรับตัว แสดงให้เห็นทั้งวิวัฒนาการและการกลับไปสู่รากแก่นของการคิดของระบบในโลกการจัดการความรู้ รูปแบบทุกรูปแบบที่นำเสนอในบทนี้เข้ากับประเด็น และแต่ละรูปแบบให้พื้นฐานของทฤษฎีที่มีคุณค่าต่อความเข้าใจการจัดการความรู้ในองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบัน สิ่งที่ทุกองค์กรต้องแบ่งปันกันคือวิธีการของ

นักเชื่อมโยงและแบบโฮลิสติก เพื่อให้เข้าใจลักษณะธรรมชาติของความรู้ดีขึ้น อันเป็นระบบปรับตัวที่ซับซ้อน ซึ่งได้แก่ ผู้รู้ สภาพแวดล้อมขององค์กร และ “กระแสเลือด” ขององค์กรนั้น คือ เครือข่ายการแบ่งปันความรู้นั่นเอง

5. รูปแบบการสร้างความรู้ในองค์กรของดีเมอเรสต์

รูปแบบการสร้างความรู้ในองค์กรของดีเมอเรสต์ (Demerest) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญทั้งความรู้ที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง โดยเรียกว่าเป็นความรู้ที่มาจากด้านวิทยาศาสตร์ (Scientific Paradigm) และความรู้ฝังลึกหรือความรู้ที่มาจากด้านสังคม (Social Paradigm) โดยมีรายละเอียด ปรากฏดังภาพประกอบ 27 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)



ภาพประกอบ 27 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Demerest

ในภาพประกอบ แสดงรูปแบบการจัดการความรู้ของดีเมอเรสต์ (Demerest) เน้นการสร้างความรู้ในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้ทั้งสองแบบ รูปแบบนี้มีการจัดเก็บความรู้ที่ใช้เทคโนโลยี และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล เมื่อมีการจัดเก็บความรู้แล้วจะต้องมีการนำความรู้ นั้น ๆ มาเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักกันในองค์กร และนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการสร้างผลผลิตให้เกิดขึ้น ลูกศร สีดำแสดงถึงทิศทางการไหลของความรู้ ในขณะที่ลูกศรสีขาวแสดงการไหลวนเป็นวง ซึ่งเน้นให้เห็นว่าความรู้ในองค์กรนั้นไม่ได้เกิดขึ้นทีละขั้นตามลำดับ ความรู้ที่นำเข้ามาอาจจะ

ความรู้ตามตำรา และความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ จุดแข็งของรูปแบบนี้อยู่ที่การกำหนดหรือการบรรยายถึงคุณค่าของการจัดการความรู้ให้เป็นที่ทราบล่วงหน้าทั่วกันในองค์กรว่าเป้าหมายสุดท้ายเป็นอย่างไร

6. รูปแบบของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้จัดทำคู่มือการจัดการดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้พัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีวิถีปฏิบัติในการจัดการความรู้ในองค์กรของตน เพื่อให้มีการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ ประกอบด้วยกิจกรรม 7 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1-6 เป็นขั้นตอนการจัดการความรู้ ขั้นตอนที่ 7 เป็นการเรียนรู้ ปราบกฏตั้งภาพประกอบ 28 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)



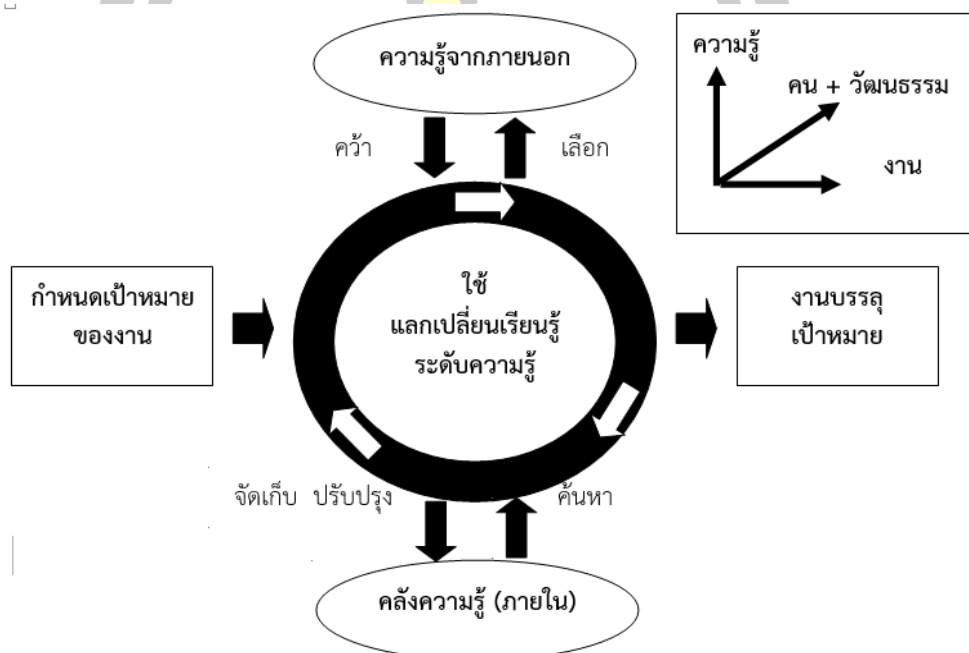
ภาพประกอบ 28 รูปแบบการจัดการความรู้ของ ก.พ.ร.

จากภาพประกอบ 17 เป็นการแสดงลักษณะกรอบแนวทางการปฏิบัติ (Framework) ของ ก.พ.ร. ใช้เป็นแนวทางในการจัดการความรู้ด้วยกิจกรรม 7 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้

7. รูปแบบของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) มีรูปแบบการจัดการ

ความรู้ อยู่ 2 รูปแบบ โดยในระยะแรกเป็นรูปแบบที่ปรับมาจากรูปแบบการจัดการความรู้ของ คอลลิสัน และพาร์เซล (Collison and Parcell, 2004) อันประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้ การค้นหาความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ อย่างไรก็ตาม สคส. ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาปรับให้ก้าวหน้าขึ้น โดยเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ของ สคส. (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ปรากฏดังภาพประกอบ 29

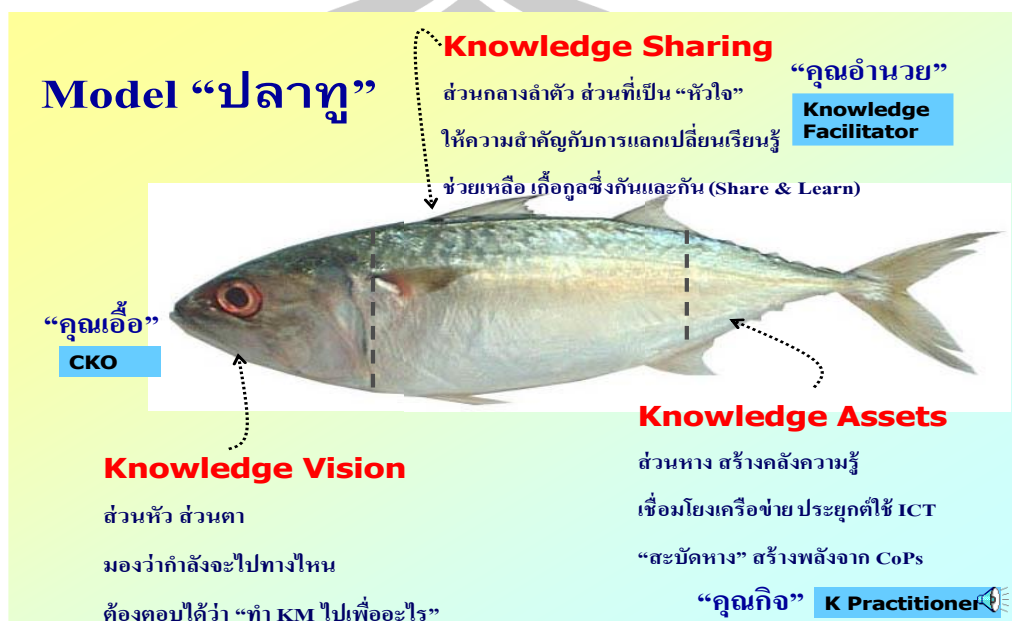


ภาพประกอบ 29 รูปแบบการจัดการความรู้ของ สคส.

สิ่งที่ทำให้การจัดการความรู้มีประโยชน์ เป็นที่ยอมรับ จะต้องจัดการความรู้ให้สัมพันธ์กับพันธกิจขององค์กร ดังนั้น จึงต้องกำหนดเป้าหมายของงาน ในกลางภาพจะเห็นเป็นวงกลมและมีลูกศรหมุน เนื่องจากกิจกรรมการใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการยกระดับความรู้ จะต้องเป็นลู่ที่หมุนต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง ในขณะเดียวกันก็จะมีการใช้ความรู้จากภายนอกและภายใน ซึ่งการค้นหาความรู้จากภายนอกจะต้องมีการเลือกความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการ ส่วนความรู้จากภายในหรือความรู้ฝังลึก จะต้องมีการค้นหา ปรับปรุง จัดเก็บ และนำออกมาใช้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะสมกับงาน สุดท้ายจะได้นวัตกรรมนำไปใช้งาน ซึ่งทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ในระหว่างระยะเวลาปีที่ สคส. ดำเนินการจัดการความรู้ จะเห็นได้ว่า สคส. ได้พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ที่ได้นำเสนอในภาพประกอบ 29 มาทำให้ก้าวหน้าขึ้น เป็นรูปแบบ

ปลาทุ กกล่าวคือ ปรับกระบวนการจัดการความรู้ให้ง่ายต่อการเข้าถึงหลักการของการจัดการความรู้ เรียกว่า โมเดลปลาทุ ปรากฏดังภาพประกอบ 30



ที่มา : ประพนธ์ ผาสุกยัต (2547)

ภาพประกอบ 30 รูปแบบการจัดการความรู้ “โมเดลปลาทุ”

จากภาพประกอบ 30 ในส่วนหัวถือว่าเป็นวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ (Knowledge Vision) ซึ่งก็คือเป้าหมายในการนำการจัดการความรู้เข้าไปสู่ในองค์กร ต้องการให้เกิดผลอะไร ส่วนตรงกลางนั้น หมายถึง ส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้องมีการกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และในขณะเดียวกันก็มีความไว้วางใจ ปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานที่จะนำความรู้ของตนเองมาถ่ายทอดให้แก่กันและกัน รวมทั้งพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น ส่วนหางปลานั้นเป็นขุมความรู้ (Knowledge Asset) ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องเข้ามามีส่วนช่วยอย่างมาก เนื่องจากจะต้องมีการวางระบบการจัดเก็บความรู้ การจัดพื้นที่เสมือน สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ทำงานอยู่ห่างไกลกัน และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่จำกัดด้วยเวลา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

2.12 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้ในเชิงกลยุทธ์

รูปแบบต่าง ๆ ช่วยประกอบขึ้นส่วนต่าง ๆ ของปริศนา ซึ่งแยกกันอยู่ให้เข้ารวมกัน ในลักษณะที่จะนำไปสู่ความเข้าใจที่ลุ่มลึกกว่าเดิมเกี่ยวกับทั้งชิ้นส่วนและการประกอบกันซึ่งชิ้นส่วน เหล่านี้ประกอบขึ้น รูปแบบทั้งหลายช่วยเสริมวิธีการวิเคราะห์แนวคิดที่ทำสังเขปเค้าโครงไว้ในบทแรก

เพื่อนำความเข้าใจของเราไปสู่ระดับที่ลุ่มลึกกว่าเดิม รูปแบบการจัดการความรู้ยังค่อนข้างใหม่ต่อการปฏิบัติหรือต่อธุรกิจการจัดการความรู้ และแม้กระนั้นก็ยังเป็นตัวแทนวิธีที่นำหน้าอยู่ รูปแบบกระบวนการขับเคลื่อนความรู้ที่ต่อเนื่อง มีความสำคัญยิ่งต่อความสามารถของผู้ริเริ่มการจัดการความรู้ที่จะกล่าวถึงเป้าหมายธุรกิจเชิงกลยุทธ์ แม้แต่เพียงบางส่วนที่ไม่ได้ตั้งใจจะกล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นกระสุนเงินกระสุนทอง หรือจะกล่าวว่าการจัดการความรู้จะแก้ปัญหาทุกปัญหาขององค์กร ด้านงานความรู้ที่เข้มข้นและการพัฒนาทุนทางปัญญา ซึ่งแก้ไขได้กับกระบวนการจัดการความรู้ อีกด้านหนึ่งนั้น ต้องมีพื้นฐานความเข้าใจที่แข็งแกร่งเกี่ยวกับสิ่งที่การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ วงจรการจัดการความรู้ที่สำคัญ และวิธีการที่สิ่งเหล่านี้เหมาะสมกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ซึ่งทำให้เราสามารถตีความสร้างเหตุและผล และนำวิธีการแก้ไขการจัดการความรู้ไปใช้ได้สำเร็จ (Dalkir, 2005)

2.13 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้ในทางปฏิบัติ

เป็นเวลาหลายปีมาแล้วจนถึงบัดนี้ นักปฏิบัติด้านการจัดการความรู้ได้ปฏิบัติภารกิจกับ “การจัดการความรู้แบบติดปีกบิน” บทเรียนเชิงประจักษ์ที่มีค่าหลายบทเรียนและการปฏิบัติที่ดีที่สุด ได้สะสมรวบรวมไว้โดยผ่านประสบการณ์ในองค์กรต่าง ๆ หลายองค์กร อย่างไรก็ตาม การจัดการความรู้จำเป็นต้องปูรากฐานบนพื้นฐานของทฤษฎีที่ดีและแข็งแกร่งขึ้น คือ ประการที่ 1 เป็นวิธีการอะไรสักอย่างที่ดียิ่งกว่าการปฏิบัติที่ให้ผลดีกว่าครั้งที่ผ่านมา ดังนั้นบทบาทสำคัญของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อจะให้มั่นใจในระดับหนึ่งในด้านความสมบูรณ์ หรือความลึกในการปฏิบัติของการจัดการความรู้ คือ วิธีการให้มั่นใจว่าปัจจัยที่วิพากษ์วิจารณ์ทุกปัจจัยได้กล่าวถึงหมดแล้ว ประโยชน์ของการปฏิบัติ ประการที่ 2 ของวิธีการจัดการความรู้ที่รูปแบบได้ขับเคลื่อน คือ รูปแบบทำให้สามารถใช้คำอธิบายที่ดีขึ้นเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นและสามารถช่วยให้มีการกำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดีขึ้น รูปแบบการจัดการองค์กรช่วยอธิบายสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนี้ และรูปแบบเหล่านี้ทำให้เราได้มีแบบพิมพ์เขียวหรือแผนปฏิบัติที่เที่ยงตรงสำหรับนำองค์กรไปยังที่ซึ่งต้องการอยู่โดยมีความพยายามในการจัดการความรู้ของตนด้วย (Dalkir, 2005)

2.14 ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้

ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ขององค์กรชุมชน แบ่งออกได้ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ตามแนวคิดของสถาบัน APQC

ได้แบ่งยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ไว้ 6 ประการ คือ (วิจารณ์ พานิช, 2548)

1.1 ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ทั่วทั้งองค์กร

เป็นยุทธศาสตร์ขององค์กรที่มีพื้นฐานด้านความรู้ดีมาก มีความเชื่อมั่นว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องคอขาดบาดตายต่อความเจริญในระยะยาว และต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำอย่างเป็นทางการในด้านการจัดการความรู้

มีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างครบถ้วนและเป็นระบบทั่วทั้งองค์กรและมักจะมีความเชื่อว่าความรู้เป็น “ผลิตภัณฑ์” อย่างหนึ่งขององค์กร

1.2 ยุทธศาสตร์ถ่ายทอดความรู้และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด

มักใช้เป็นยุทธศาสตร์เสริมเพื่อพัฒนาการดำเนินการและพัฒนาความรู้ที่ฝังอยู่ในผลิตภัณฑ์หรือบริการ เป้าหมายหลักอยู่ที่การลดระยะเวลาของการผลิต เพิ่มการตอบสนองต่อลูกค้า ลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มยอดขาย โดยการทำฐานความรู้ขององค์กรไปบรรจบกับความต้องการของลูกค้า องค์กรที่ดำเนินการตามยุทธศาสตร์นี้จะเน้นการทำงานเป็นทีม เน้นความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นเครือข่ายสำหรับเป็นเครื่องมือถ่ายทอดความรู้ องค์กรมักมีวิธีการที่หลากหลายในการส่งเสริมความร่วมมือกันในการถ่ายทอดความรู้ ตัวอย่างเช่น ศูนย์วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice Centers) ชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice) รวมทั้งมักจัดระบบสำหรับปรับโครงสร้างคลังข้อมูล และระบบการกระจายความรู้

1.3 ยุทธศาสตร์ความรู้เกี่ยวกับลูกค้า

หลักการสำคัญคือ การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า โดยการรวบรวมจัดระบบ และถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับลูกค้าในด้านพฤติกรรมและแรงจูงใจของลูกค้า ความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์นี้กับกิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์โดยทั่วไป อยู่ที่การเน้นความรู้ที่ได้มาจากการสอบถามลูกค้าเป็นสำคัญ

1.4 ยุทธศาสตร์ปัจเจกบุคคล

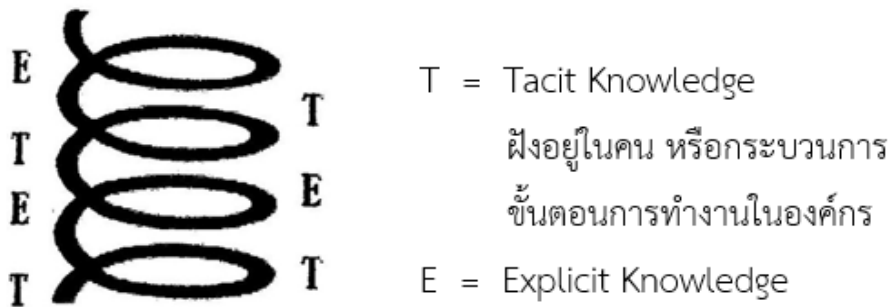
ยุทธศาสตร์นี้เน้นความเชื่อว่า ความรู้เป็นทรัพย์สินส่วนบุคคลที่มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นเจ้าของ จึงต้องมีมาตรการสนับสนุนบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ค้นหา คงไว้ และขยายความรู้ โดยมีเป้าหมายให้ทุกคนในองค์กรปรับความรู้ของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งแลกเปลี่ยนสินทรัพย์ความรู้เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างสามารถ ยุทธศาสตร์นี้เน้นการจัดการความรู้เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลระบบอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบแรงจูงใจจึงต้องส่งเสริมการจัดการความรู้ระดับบุคคล และการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลให้การตอบแทนแก่การสอนงาน (Coaching) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) และการพัฒนาตนเอง เป้าหมายหลักของยุทธศาสตร์นี้คือ การสร้างวัฒนธรรมความรู้เข้มข้น

1.5 ยุทธศาสตร์จัดการสินทรัพย์ทางปัญญา

เน้นการจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์ในกลุ่มสิทธิบัตร ขั้นตอนการทำงาน ลูกค้าสัมพันธ์ และสินทรัพย์เชิงโครงสร้าง การดำเนินการเน้นการประเมิน การจัดระบบ การตีค่า การรักษาความปลอดภัย การเพิ่มความพร้อมในการส่งมอบ และความพร้อมด้านการตลาดของสินทรัพย์เหล่านี้

1.6 ยุทธศาสตร์สร้างความรู้และนวัตกรรม

เน้นการสร้างความรู้ใหม่ โดยการยกระดับความรู้เดิม เครื่องมือที่ใช้คือ “เกลียวความรู้” การดำเนินการตามยุทธศาสตร์นี้ทำให้เกิดเ็ลียวความรู้หมุนขึ้น ซึ่งยุทธศาสตร์นี้ท้าทาย เพราะต้องใช้นวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ ปรากฏดังภาพประกอบ 31



ภาพประกอบ 31 ยุทธศาสตร์สร้างความรู้และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ 6 กลุ่มนี้ คิดขึ้นตามแนวความคิดภายใต้บริบทของ สหรัฐอเมริกาและเน้นที่ธุรกิจ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ขึ้นสำหรับองค์กรหรือเครือข่ายของเราได้ เช่น ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง ใช้การจัดการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวเดินเรื่องยุทธศาสตร์กลุ่มแกนตามด้วยการขยายผลไปทั่วองค์กร ซึ่งในการดำเนินการจัดการความรู้จริง ๆ จะต้องใช้หลาย ยุทธศาสตร์ประกอบกัน โดยมีความหนักเบาและมีการปรับใช้ให้เหมาะสมต่อสถานการณ์

2. ยุทธศาสตร์ 4 × 3 หรืออาจเรียกว่า ยุทธศาสตร์ตาราง 4 × 3

ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ยุทธศาสตร์ 4 × 3

ชนิดแนวทาง	แฝงในองค์กร	ชัดแจ้ง	ฝังในคน
รับรู้	สังเกต	รวบรวม	ตั้งสมมติฐาน
จัดระบบ	ตีความ	จัดกลุ่ม	จัดฝัง
สู่พื้นที่ทางสังคม	แลกเปลี่ยน	เผยแพร่	จำลองแบบ
ซึมซับ	ประยุกต์ - ตัดสินใจ - ดำเนินการ		

จะเห็นว่ายุทธศาสตร์ 4 × 3 นี้ ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 2 ประการ คือ สมมติฐานเกี่ยวกับชนิดของความรู้ (3 ชนิด) กับสมมติฐานแนวทางการความสัมพันธ์กับความรู้ (4 แนวทาง) ได้เป็นยุทธศาสตร์ 4 × 3 และนำไปสู่การกระทำ 10 ประการ ได้แก่

1. การสังเกต (Observe) ได้แก่ การดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมความรู้ การสัมภาษณ์ การจัดการประชุมปฏิบัติการ การวิเคราะห์เครือข่าย และการกระทำอื่น ๆ เพื่อรวบรวมความรู้ที่แฝงอยู่ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร
2. การรวบรวม (Gather) เป็นการรวบรวมความรู้ชัดแจ้งเกี่ยวกับองค์กร และธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์กร โดยต้องทำแบบจริงจังถึงระดับการสืบความลับ (Intelligence) และขุดค้นข้อมูล (Data Mining)
3. การตั้งสมมติฐาน (Hypothesize) เป็นการใช่วิธีตั้งสมมติฐานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือดึงเอาความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนออกมา เช่น การวิเคราะห์ตลาด/ลูกค้า/คู่แข่ง การกำหนดรูปแบบความคิด (Modeling) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วให้สมาชิกขององค์กรแต่ละคนอธิบายความคิดความเข้าใจของตนตามรูปแบบนั้น ๆ การให้ดำเนินการ วิศวกรรมย้อนทาง (Reversed Engineering) ก็เป็นเครื่องมือหนึ่งในการดึงเอาความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนและในผลิตภัณฑ์นั้นออกมา
4. การตีความ (Contextualize) เป็นการร่วมกันทำความเข้าใจหรือตีความความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กรอาจดำเนินการโดยจัดการประชุมระดมความคิด จัด Focus Group หรืออาจจัดให้มีผู้ประสานงานความรู้ (Knowledge Coordinator)
5. การจัดกลุ่ม (Categorized) นำเอาความรู้ชัดแจ้งมาตีความและจัดกลุ่มนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รวมคำเกี่ยวกับเรื่องความรู้ ตลาดข้อมูลหรือจัดทำเป็นห้องสมุดความรู้
6. การจัดผังหรือแผนที่ (Map) เพื่อให้เห็นภาพความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนอย่างเป็นองค์รวม เช่น แผนที่แสดงการออกแบบสถานที่ทำงาน ผังแสดงผลการวิเคราะห์ขั้นตอนการทำงาน การวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ถ้าให้สมาชิกขององค์กรแต่ละคนคิดและนำเสนอเรื่องดังกล่าวออกมาก็จะสะท้อนความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในแต่ละคนอย่างเป็นระบบ
7. การแลกเปลี่ยน (Share) เป็นการนำเอาความรู้ที่แฝงอยู่ในองค์กรมาผ่านกระบวนการทางสังคมภายในองค์กร อันจะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้ ตัวกิจกรรม ได้แก่ การสอนงาน (Coaching) การเป็นที่เลี้ยง (Mentor) การจัดให้มีชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Cite) การจัดการประชุมสัมมนา เป็นต้น
8. การเผยแพร่ (Disseminate) เพื่อนำความรู้เปิดเผยออกสู่พื้นที่ทางสังคม ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การกระจายเสียง อินเทอร์เน็ต/อินทราเน็ต จดหมายข่าว การเรียนทางไกล เป็นต้น

9. การจำลองแบบ (Simulate) เป็นการดำเนินการเพื่อนำเอาความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคนออกสู่พื้นที่ทางสังคม ตัวอย่างกิจกรรม ได้แก่ การวางแผนโดยใช้เทคนิคจำลองสถานการณ์ (Scenario Planning) การประเมินผลภายหลังการดำเนินการกิจกรรมเสร็จสิ้นลง การจัดการฝึกอบรมหรือการจัดการขีดความสามารถ เป็นต้น

10. การประยุกต์ใช้ความรู้ในการตัดสินใจและดำเนินการถือเป็นสุดยอดของการจัดการความรู้ คือ เมื่อความรู้ซึมซับเข้าตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลแล้วก็ต้องมีการใช้ทำกิจกรรมหรือสู่การกระทำถ้าไม่ไปสู่การกระทำก็ถือว่า การจัดการความรู้สูญเปล่า

3. ยุทธศาสตร์กลุ่มเฉพาะกิจ (Task Force)

การทำงานแบบมีการมอบหมายงานให้เกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเฉพาะกิจชั่วคราว ดึงคนจากหลายส่วนงานมาทำงานร่วมกันแบบ Full-time หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม t-time ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น 1-3 เดือน เมื่อภารกิจลุล่วงก็สลายตัวทุกคนกลับไปทำงานเดิม จะเป็นเครื่องมือให้เกิดการแลกเปลี่ยนให้มีความแตกต่างหลากหลาย แต่มีทักษะและความรู้ที่จะเสริมพลังซึ่งกันและกันเติมเต็มจุดอ่อนของบางคนจะทำให้เกิดการ ทำงานและการเรียนรู้ที่มีพลังมาก เกิดการจัดการความรู้ขึ้นโดยไม่ต้องมีการจัดการหรือโดยอัตโนมัติ

4. ยุทธศาสตร์เน้นการใช้ความแตกต่างอย่างสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์นี้บอกอย่างชัดเจนว่า สินทรัพย์อันมีคุณค่าคือความแตกต่างของคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่างในด้านโลกทัศน์ มุมมอง วิธีคิด ซึ่งติดมาจากศาสตร์ที่เรียนและอบรมบ่มเพาะมาเป็นคนละศาสตร์หรือมาจากประสบการณ์การทำงาน มาจากองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรต่างกันหรือเป้าหมายของกิจกรรมต่างกัน

การจัดการความรู้ที่ดี จะต้องรู้จักวิธีใช้ความแตกต่างหลากหลายเหล่านี้ อย่างสร้างสรรค์ โดยที่ถ้าเป็นไปได้จะต้องเลือกคนที่ต่างกันมาทำงานด้วยกัน หรือมาปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และมีการใช้ความรู้หลากหลายแบบให้เกิดการเสริมพลัง (Synergy) เกิดผลงานที่มีความแปลกใหม่และทรงคุณค่าในระดับนวัตกรรม ระบุหลัก 10 ประการ ในการใช้ความแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ (Boyett, 2001)

1. หาคคนที่มีทักษะรูปตัว T มาร่วม คนแบบนี้มีความรู้ในศาสตร์หนึ่ง ศาสตร์ใดอย่างลึกซึ้ง (ซึ่งเปรียบเสมือนส่วนที่เป็นแนวตั้งของตัว T) และมีความรู้ศาสตร์นั้นไปเกี่ยวกับศาสตร์อื่น ๆ อีกหลายศาสตร์อย่างไรบ้าง (เปรียบเสมือนส่วนเส้นบนที่อยู่ในแนวราบของตัว T) คนแบบนี้จะมีความสามารถในการใช้ภาษาของหลายวิชาชีพ

2. หาคคนที่มีทักษะรูปตัว A มาร่วม คนแบบนี้มีความรู้ลึกซึ้งใน 2 ศาสตร์ เช่น คนที่เรียนจบวิศวกรรมศาสตร์และเศรษฐศาสตร์ เป็นการยากมากที่คนจะเรียนมากกว่า 2 ศาสตร์

3. ผู้จัดการที่มีทักษะหลาย “ภาษา” คำว่า “ภาษา” ในที่นี้หมายถึง ภาษาของการรับรู้หรือที่เรียกว่า Cognitive Style ผู้จัดการที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทด้าน วิศวกรรมศาสตร์ และศิลปะ ถือเป็นคน 2 ภาษา (Bilingual)

4. ให้คุณค่าและยอมรับภาษาของการรับรู้หลากหลายแบบ มีบางบริษัท ฝึกอบรมและส่งเสริมให้พนักงานวิเคราะห์รูปแบบของภาษาของการรับรู้ (Cognitive Style) ของคน และหาทางเปิดเผยให้รับรู้กันทั่วไป

5. เลือกจ้างคนที่มีทักษะในการร่วมมือ คนเหล่านี้ได้แก่ คนที่มีทักษะใน การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลดี มีความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ทักษะนี้

6. ดึงดูดนักอำนวยความสะดวกต่อกระบวนการกลุ่มเข้ามาอยู่ในองค์กร นักอำนวยความสะดวกต่อกระบวนการกลุ่ม (Group Facilitator) จะช่วยเหลือให้สมาชิกขององค์กร ซึ่งมีความยากลำบากในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่วขึ้น

7. นำวิธีการที่แปลกใหม่โดยสิ้นเชิงมาใช้ เช่น นำนักสังคมวิทยา นักมานุษยวิทยา เข้ามาร่วมอยู่ในทีมด้านเทคนิคเพื่อเอาระเบียบวิธีข้ามศาสตร์มาใช้ในทีม

8. เปลี่ยนประเด็นของการโต้เถียง เช่น เมื่อมีการโต้เถียงกันว่าเทคโนโลยีใดดีกว่ากัน ซึ่งเป็นประเด็นที่เน้นเทคโนโลยี ก็เปลี่ยนประเด็นโต้เถียงไปเป็นประเด็นเชิงธุรกิจเสีย เป็นว่า “เทคโนโลยีใดเหมาะสมต่อเป้าหมายเชิงธุรกิจขององค์กรมากที่สุด”

9. เขียนภาพหรือแผนผังเพื่อให้เห็นขอบเขตของเรื่อง ภาพหรือแผนผัง ช่วย เป็น “ภาษาร่วม” ของภาษาของการรับรู้ต่างแบบช่วยให้เห็นพรมแดนร่วมของความคิดที่ แตกต่างกันได้

10. สร้างภาพของผลลัพธ์ของโครงการที่คาดหวังร่วมกันให้ชัดเจน การมีความคาดหวังร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นเครื่องรวมพลังที่แตกต่างหลากหลายไปสู่เป้าหมาย ความสำเร็จขึ้นเดียวกัน

5. ยุทธศาสตร์วัดต้นทุนทางปัญญา

ต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการ ความรู้ หากเอาใจใส่ต้นทุนทางปัญญาและหาทางทำความเข้าใจนำมาใช้อย่างเป็นระบบจะสามารถใช้ เป็นยุทธศาสตร์ขับเคลื่อน การจัดการความรู้ได้อย่างทรงพลัง โดยที่ต้นทุนทางปัญญานี้แตกต่างจาก ต้นทุนแบบอื่นตรงที่ต้นทุนที่เป็นเงิน ทรัพยากรธรรมชาติ วัตถุดิบ เมื่อใช้แล้วก็หมดไปแต่ต้นทุนจาก ทางปัญญายิ่งใช้ยิ่งงอกงาม จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม คือ (Boyett, 2001)

1. ต้นทุนทางการเงิน ได้แก่ สินทรัพย์รวม รายรับ กำไรที่ได้จากกิจกรรม ที่ริเริ่มขึ้นใหม่ เวลาที่ลูกค้าสูญเสียไปในการมาใช้บริการ/เวลาที่ได้รับการดูแลจากพนักงานลูกค้าใหม่/ รายรับทั้งหมด (%) ขนาดของตลาด มูลค่าเพิ่ม/พนักงาน เป็นต้น

2. ต้นทุนด้านลูกค้า ได้แก่ ส่วนแบ่งตลาด/จำนวนลูกค้า/ยอดขายต่อปี/ลูกค้า/ระยะเวลาเฉลี่ยที่ลูกค้าดำรงความเป็นลูกค้า จำนวนลูกค้า/พนักงาน การลงทุนด้วย IT/พนักงานขายและค่าบริการหลังการขาย/ลูกค้า/ครั้งที่มาใช้บริการ เป็นต้น
3. ต้นทุนด้านกระบวนการ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร/รายรับทั้งหมด เวลาที่ใช้ในการอนุมัติและจ่ายเงิน จำนวนคอมพิวเตอร์/พนักงาน ชีตความสามารถด้านเครือข่าย/พนักงาน เป็นต้น
4. ต้นทุนด้านนวัตกรรม ได้แก่ ค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาขีดความสามารถ/พนักงาน ดัชนีบอกความพึงพอใจของลูกค้า การลงทุนด้านความสัมพันธ์/ลูกค้า
5. ต้นทุนด้านคน ได้แก่ ดัชนีภาวะผู้นำ ดัชนีแรงจูงใจ ดัชนีการเสริมอำนาจ (Empowerment Index) พนักงานที่ทำงานเต็มเวลา/พนักงานประจำ จำนวนปีโดยเฉลี่ยของอายุงานในองค์กรของพนักงานที่ทำงานเต็มเวลา/พนักงานประจำ จำนวนพนักงานออกจากงานต่อปี เป็นต้น
6. ยุทธศาสตร์ปัจจัยหลักต่อความสำเร็จ (Critical Success Factor)

ยุทธศาสตร์นี้เสนอโดย AmritTiwana ทำโดยตรวจสอบปัจจัยหลักต่อความสำเร็จ ขององค์กร 24 ปัจจัยหลักดังต่อไปนี้ (Boyett, 2001)

 1. ไม่มีวิธีการที่ถูกต้องวิธีการเดียว
 2. การดำเนินการ การจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จเริ่มจากนิยามของคำว่า “ความรู้” ที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วทั้งองค์กร
 3. ต้องเน้นที่กระบวนการไม่ใช่เน้นที่เทคโนโลยี
 4. ต้องยอมรับว่าไม่มีวิธีใด การจัดการความรู้ที่แม่นยำอย่างสมบูรณ์ (Perfect) แต่ก็มีมีความจำเป็นต้องวัดเพื่อดูความก้าวหน้าของการดำเนินการ การจัดการความรู้
 5. ผลกระทบระยะสั้นจากโครงการนำร่องจะเป็นเครื่องช่วย “ขายความคิด” เรื่อง การจัดการความรู้ให้แก่ผู้บริหารและผู้ใช้การจัดการความรู้
 6. ต้องจัดการความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ในทุกโครงการ การจัดการความรู้ แม้เป้าหมายของโครงการจะเน้นการเข้ารหัส (Codification) การเข้ารหัสโดยไม่เข้าคน (Personalization) จะทำให้การจัดการความรู้ล้มเหลว
 7. สภาพแวดล้อมที่เน้นการแลกเปลี่ยน (Shared Context) มีความจำเป็นต่อการแลกเปลี่ยนความรู้
 8. การจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จต้องเริ่มต้นที่ความรู้ที่มีอยู่แล้ว ดำเนินการการจัดการความรู้ให้เกิดผลสำเร็จในช่วงเริ่มต้น และทำให้ผลสำเร็จขยายตัว ถ้าไม่ใช่ยุทธศาสตร์นี้จะมีความเสี่ยงสูงที่การจัดการความรู้จะล้มเหลว

9. การดำเนินการเกี่ยวกับแนวความคิดหรือสมมติฐานที่ผุดขึ้นมาระหว่างการดำเนินการ การจัดการความรู้จะต้องถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ด้วย โดยจะต้องมีการนำมาตีความทำความเข้าใจและจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการความรู้
10. การจัดการความรู้ที่จะประสบความสำเร็จต้องมุ่งอนาคต การจัดการสารสนเทศมุ่งปัจจุบัน ส่วนการทำคลังข้อมูลเน้นอดีต
11. การดำเนินการ การจัดการความรู้ต้องอย่าผิดพลาดโดยเข้าไปเปลี่ยนวิธีการทำงานประจำที่ไม่จำเป็น นี่คือนต้นเหตุของความล้มเหลวที่พบบ่อยที่สุด
12. ต้องสร้างแรงจูงใจให้แลกเปลี่ยนความรู้ แรงจูงใจคือพลังสำคัญที่สุดในการดำเนินการจัดการความรู้ ไม่ใช่เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่
13. ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องปกป้องความรู้ที่เป็นความลับ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม และความรู้ที่เป็นเรื่องส่วนตัว
14. ต้องมีสมดุลระหว่างการยอมให้ผู้ใช้ความรู้ปกปิดตนเองกับการมีข้อมูลว่าใครเป็นผู้ริเริ่มเรื่องใดบ้าง นั่นคือ สมดุลระหว่างการปกปิดกับการเปิดเผย แม้ว่าหลักการสำคัญคือการเปิดเผย
15. การติดต่อทางไกล (Remote Connectivity) มีความสำคัญเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าถึง อ่าน และแสดงบทบาทได้จากทุกสถานที่และทุกเวลา
16. ฐานความรู้ควรได้รับการออกแบบ (ทางเทคนิค) ให้ผู้ใช้สามารถเห็นจุดแก้ไขหรือเพิ่มเติมได้ทันที (Real Time) ประเด็นนี้มีความสำคัญมากหากมุ่งให้ฐานความรู้ได้รับการใช้งานอย่างเต็มที่
17. เมื่อฐานความรู้ชัดเจนและข้อบ่งชี้ความรู้ฝังลึก ภายในองค์กรขยายเพิ่มขึ้น จะต้องมีเครื่องมือช่วยให้พนักงานสามารถค้นหาความรู้ได้อย่างสะดวก
18. ฐานข้อมูลวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดและมีการประเมินสถานะชุมชนแบบมีส่วนร่วมถือว่ามีความจำเป็น แต่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญที่สุดในการดำเนินการจัดการความรู้
19. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร มีความจำเป็นต่อทั้งยุทธศาสตร์ด้านความรู้และการจัดการความรู้
20. ระบบการจัดการความรู้ต้องส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน และการปรึกษาหารือซึ่งกันและกันภายในองค์กร การจัดการความรู้ต้องมุ่งพัฒนากระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการพัฒนาบริการ

21. ระบบการจัดการความรู้ต้องมีลักษณะไม่เป็นทางการ

และใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารเข้มข้น ระบบ การจัดการความรู้ที่ดีมีลักษณะง่ายต่อการใช้งาน ลักษณะที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งยากต่อการใช้งานหรือไม่เปิดช่องให้ใช้สามัญสำนึกอาจเป็นตัวทำให้คนไม่กล้าใช้

22. ระบบการจัดการความรู้ควรมีเป้าหมายให้เกิดการรูปแบบการจัดการ

ความรู้แต่ละเป้าหมาย (Packaging) ความรู้ และควรคำนึงถึงหลักการที่ว่าน้อย คือ มาก (Less is More) ในเรื่องของความรู้และการจัดการความรู้

23. อย่าใช้เทคโนโลยีเป็นตัวตั้งให้เอาผู้ใช้เทคโนโลยีเป็นตัวตั้ง

24. ผู้ใช้ การจัดการความรู้ต่างคนหรือต่างกลุ่มต้องการกลไก

หรือเครื่องมือที่แตกต่างกันและไม่ควรพยายามยึดเยียดให้ผู้ดำเนินการ การจัดการความรู้ต้องดำเนินการในทุกด้านของการจัดการความรู้

7. ยุทธศาสตร์การตรวจสอบความรู้

การตรวจสอบความรู้ (Knowledge Audit) เป็นเครื่องมือช่วยให้การดำเนินการจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (ร้อยละ 85 ของกิจกรรมจัดการความรู้ล้มเหลว) แยกได้ดังนี้ (วิจารณ์ พานิช, 2546)

1. การตรวจสอบความรู้ (Knowledge Audit) หมายถึง การทบทวน

ความรู้ที่องค์กร หน่วยงาน หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานต้องการเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างดี ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ความต้องการ (2) การวิเคราะห์สารสนเทศ (3) การตรวจสอบขีดความสามารถและการติดต่อสื่อสาร และ (4) การทบทวนปฏิสัมพันธ์และการเลื่อนไหลของความรู้

2. สิ่งที่ต้องตรวจสอบในการทำการตรวจสอบความรู้ ได้แก่ ความรู้อะไรบ้าง

ที่องค์กรต้องการในขณะนั้น องค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ช่องว่างของความรู้ขององค์กรความรู้เคลื่อนไหวไปในองค์กรอย่างไร สิ่งขัดขวางการเคลื่อนไหวของความรู้ หรือทำให้ความรู้เคลื่อนไหวไม่สะดวกมีหรือไม่ขัดขวางอย่างไร (คน กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี)

3. กำหนดความรู้ที่องค์กรต้องการ หัวใจของการทำงานเน้นที่งานหลัก

หรืองานสำคัญ และเน้นที่ปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญ ๆ ที่ทำให้งานไม่ได้ผลสูงส่ง

วิธีการหาความต้องการดังกล่าวที่ใช้กันโดยทั่วไปคือใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group) แต่สโนว์เด็น (Snowden) กล่าวว่าวิธีดังกล่าวจะไม่ได้คำตอบที่ลึกพอและได้เสนอวิธีใช้ KDPs (Knowledge Disclosure Points) ซึ่งได้แก่ จุดที่ตัดสินใจ ใช้วิจารณญาณ (Judgment) แก้ปัญหา และเรียนรู้ ตั้งคำถามว่า ณ จุด KDP แต่ละจุดต้องใช้ความรู้อะไรบ้างใน 5 อย่าง คือ 1) ความรู้ที่จับต้องได้ มีการเข้ารหัสหรือเข้าไป

อยู่ในวัตถุ (Artifacts) 2) ทักษะ (Skills) 3) สามัญสำนึกหรือหลักของเหตุผลง่าย ๆ (Heuristics) 4) ประสบการณ์ (Experience) และ 5) พรสวรรค์ (Natural Talent)

4. จัดทำรายการความรู้ (Knowledge Inventory) เป็นการรวบรวมจัดรายการและหมวดหมู่ของความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร โดยต้องไม่ลืมว่า ประมาณร้อยละ 80 เป็นความรู้ชนิดจับต้องไม่ได้หรือฝังลึก (Tacit) ในส่วนของความรู้ที่ชัดเจน (Explicit หรือ Codified) ได้แก่

4.1 มีความรู้อะไรบ้าง จำนวน ชนิด และประเภทของเอกสารฐานข้อมูล ห้องสมุด เว็บไซต์ภายในองค์กร การเชื่อมโยงหรือบอกรับเป็นสมาชิกของแหล่งภายนอก เป็นต้น

4.2 ความรู้เหล่านั้นอยู่ที่ไหน ตำแหน่งภายในองค์กรและภายในระบบต่าง ๆ

4.3 การจัดระบบและการเข้าถึง จัดระบบความรู้เหล่านั้นอย่างไร คนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้สะดวกแค่ไหน

4.4 คุณภาพและตรงความต้องการ แหล่งความรู้เหล่านั้นมีไว้เพื่ออะไร ลักษณะของรู้นั้นตรงจุดมุ่งหมายหรือไม่ คุณภาพดีพอหรือไม่ (ทันสมัย แม่นยำ มีหลักฐานสนับสนุน)

4.5 การใช้ประโยชน์ มีคนใช้อยู่เสมอหรือไม่ ใครเป็นผู้ใช้ใช้บ่อยแค่ไหน ใช้เพื่อประโยชน์อะไร

ในกรณีของความรู้ที่จับต้องไม่ได้หรือฝังลึกอยู่ในคน รายการความรู้จะเน้นที่คน โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ กล่าวคือ บุคลากร จำแนกเป็นจำนวนและประเภทอยู่ที่ไหน จำแนกเป็นจุดทำงานในแผนก ทีมงาน อาคาร คนเหล่านั้นทำอะไร จำแนกเป็นระดับงาน และชนิดของงาน ความรู้ของคนเหล่านั้น จำแนกเป็นคุณวุฒิทางวิชาการและวิชาชีพ ความรู้หลักและประสบการณ์และคนเหล่านั้นกำลังเรียนรู้อะไร จำแนกเป็นการฝึกฝนโดยการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เมื่อนำความรู้ที่มีอยู่มาเทียบกับความรู้ที่ต้องการก็จะทราบช่องว่างของความรู้ (Knowledge Gap) ซึ่งเป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขต่อไป

5. การวิเคราะห์การเคลื่อนไหลของความรู้ เป็นการตรวจสอบการเคลื่อนไหลของความรู้ภายในองค์กรจากแหล่งความรู้ไปสู่จุดที่ต้องการใช้ตรวจสอบว่าผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความรู้ที่ต้องการอย่างไร และดูว่าผู้ปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันอย่างไร มีประเมิณผล ได้แก่

5.1 ต้องตรวจสอบการเคลื่อนไหลของความรู้ชนิดที่ชัดเจนหรือเข้ารหัสแล้ว (Explicit หรือ Codified Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และตรวจสอบที่คน กระบวนการ และระบบ

5.2 คน ตรวจสอบ ทักษะคิด นิสัย และทักษะในการแลกเปลี่ยนความรู้ และใช้ความรู้

5.3 กระบวนการ ตรวจสอบที่การปฏิบัติงานประจำวันว่า การแสวงหา ความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ และใช้ความรู้ เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานหรือไม่ เพียงใด หน่วยงาน ใดที่มีกระบวนการที่ดี เพราะอะไร หน่วยงานใดที่ไม่มีกระบวนการดังกล่าว เพราะอะไร มีนโยบาย หรือวิธีปฏิบัติใดบ้างที่ช่วยส่งเสริม (หรือขัดขวาง) กระบวนการดังกล่าว เช่น ระบบข้อมูล ระบบการจัดการเอกสาร การตีพิมพ์เผยแพร่บนเว็บขององค์กร (Web Publishing)

5.4 ระบบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการเนื้อหาความรู้ (Content Management) ความยากง่ายในการใช้ระดับความบ่อยในการใช้ในปัจจุบัน ตรวจสอบเพื่อ ตอบคำถามว่า ระบบขององค์กรอำนวยความสะดวกต่อการไหลของความรู้เพียงใด การตรวจสอบการไหลของความรู้จะช่วยให้เห็นช่องว่างของความรู้ชัดเจนขึ้น และในขณะเดียวกันก็จะพบความซ้ำซ้อนของความรู้

5.6 จัดทำแผนที่ความรู้ ช่วยให้เห็นมองเห็นความรู้ขององค์กร โดยทำได้ 2 แบบ

5.6.1 แบบภาพหนึ่ง ให้รู้ว่ามีรู้อะไร อยู่ที่ไหนภายในองค์กร

5.6.2 ถ้าการทำตรวจสอบความรู้ (Knowledge Audit) ไม่นำไปสู่ การดำเนินการอย่างจริงจังก็จะเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

5.6.3 ต้องไม่ลืมว่า ร้อยละ 80 ของความรู้ภายในองค์กร เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit) จึงต้องระวังไม่หลงดำเนินการเฉพาะความรู้ส่วนที่ชัดเจน (Explicit)

5.6.4 ความยากง่ายในการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการทำ ตรวจสอบการจัดการความรู้ เป็นตัวบ่งชี้ขีดความสามารถในการดำเนินการจัดการความรู้ในขณะนั้น

5.6.5 ถ้าต้องการว่าจ้างที่ปรึกษาในการทำตรวจสอบความรู้ (Knowledge Audit) พึงระวังว่า บริษัทส่วนใหญ่ หมายถึง ข้อความ (Information Audit) ซึ่งเป็นการตรวจสอบเฉพาะความรู้ที่ชัดเจน การตรวจสอบความรู้ฝังลึก คือส่วนที่มีคุณค่าสูงกว่า และเป็นส่วนที่ต้องการความช่วยเหลือจากที่ปรึกษานอก

5.7 ขั้นตอนของการตรวจสอบความรู้ มี 3 ขั้นตอน คือ

1) วางแผนและเตรียมการ ได้แก่ การแนะนำให้พนักงาน มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้ในเชิงหลักการและวิธีการ และให้ทราบความมุ่งหมายและขั้นตอนใน การดำเนินการตรวจสอบความรู้ ให้ทุกคนแจ่มชัดว่ากิจกรรมนี้จะก่อประโยชน์แก่พนักงานและองค์กร อย่างไรบ้าง

2) ขั้นตอนดำเนินการตรวจสอบความรู้

3) ขึ้นรายงานข้อค้นพบและนำเสนอข้อเสนอแนะ

จะเห็นว่าการตรวจสอบความรู้เป็นเพียงขั้นต้นของการเตรียม
จัดระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร แต่กิจกรรมนี้จะมีผลกระทบหลายประการ

5.8 ผลกระทบจากการดำเนินการตรวจสอบความรู้

- 1) ทราบ พฤติกรรมความรู้ขององค์กร
- 2) พนักงานเกิดความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ และตระหนัก
ในผลดีต่อตนเองและต่อองค์กรถ้ามีการปฏิบัติร่วมกันเป็นชุมชนภายใต้ระบบนิเวศขององค์กร
- 3) ได้รายการของวิธีการที่ดีที่สุด (Best Knowledge)

และมีการประเมินสถานะชุมชนแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กร ได้แก่ ตัวอย่างที่ดีของการสร้างความรู้
การแลกเปลี่ยนความรู้ที่ดำเนินการโดยพนักงาน สำหรับนำมาสนับสนุน ยกย่อง ขยายผลไปยัง
ส่วนอื่นขององค์กร

- 4) ได้รายการของชุมชนนักปฏิบัติจัดการความรู้ โดยผ่านการ
ประเมินสถานะชุมชนแบบมีส่วนร่วมของชุมชนนักปฏิบัติ สำหรับนำมายกย่อง สนับสนุน
และขยายผลต่อ

- 5) รายชื่อของพนักงานที่มีศักยภาพในการเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” ด้านความรู้ (Knowledge Facilitator) และผู้ส่งเสริมกิจกรรมความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

- 6) ได้แนวทางส่งเสริมชุมชนนักปฏิบัติและสร้างชุมชนนักปฏิบัติ
เพิ่มขึ้น

- 7) ได้แนวทางทำงานแบบใหม่ที่เน้นความรู้ ทดแทนแนวทาง
แบบเดิม ซึ่งเป็นรูปแบบอุตสาหกรรม ไม่ใช่แนวทางแห่งยุคความรู้เป็นฐาน

- 8) ได้แนวทางใหม่ในการดำเนินการฝึกอบรม การพัฒนา
ขีดความสามารถ การจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ และการวัดผลการปฏิบัติงาน

- 9) ได้ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการและวัฒนธรรม
องค์กรสำหรับเคลื่อนองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้และใช้ความรู้เป็นฐาน การจัดการความรู้
การตรวจสอบความรู้

สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ จำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ
ยุทธศาสตร์ที่เน้นคนเป็นหลักและยุทธศาสตร์ที่เน้นเทคโนโลยีเป็นหลัก บริบทที่เกี่ยวกับคน ได้แก่
ความรู้ วัฒนธรรม ผู้นำ นักจัดการความรู้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ได้แก่ ความรู้ การสื่อสาร
และเทคโนโลยีการสื่อสาร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิดด้านกระบวนการ
จัดการความรู้ไว้ทั้งสิ้น 5 ด้าน คือ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้
การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประเมินความรู้

2.15 โครงสร้างการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ในองค์กร พิจารณาตามโครงสร้างหลักการจัดการความรู้ ดังนี้
หลักการหรือกฎเกณฑ์ที่สำคัญที่นำมาพิจารณาใช้ในการจัดการความรู้ตาม
แนวคิดของสจ๊วต ดาเวนพอร์ต และโทบิน ปรากฏดังตาราง (Stewart, 1997 ; Davenport, 1998 ;
Tobin, 2003)

ตาราง 8 หลักการจัดการความรู้

สจ๊วต (Stewart)	ดาเวนพอร์ต (Davenport)	โทบิน (Tobin)
1. องค์กรไม่ใช่เจ้าของ ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากร ลูกค้าแต่เพียงผู้เดียว 2. เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ องค์กร ต้องส่งเสริม การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม 3. ในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต้อง รับรู้ถึงแม้พนักงานบางคนมี ความสามารถพิเศษและมีความ ฉลาด แต่พวกเขาก็ไม่ใช่ สินทรัพย์ขององค์กร 4. ทรัพยากรโครงสร้างคือ สินทรัพย์ 5. ทรัพยากรโครงสร้างมี วัตถุประสงค์เพื่อการสะสม ความรู้และการเร่งกระแส ไหลเวียนของข้อมูลข่าว สารสนเทศ	1. การบริหารจัดการความรู้มี คุณค่าราคาแพงสูง จึงต้อง นำไปใช้อย่างคุ้มค่า 2. การจัดการความรู้ที่มี ประสิทธิผลต้องการวิธีการ ผสมผสานกันของบุคคลและ เทคโนโลยี 3. การบริหารจัดการความรู้เป็น นโยบายระดับสูง 4. การบริหารจัดการความรู้ ต้องการผู้บริหาร 5. การบริหารจัดการความรู้จะ มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นจากการ สร้างแผนที่ความรู้ 6. การแลกเปลี่ยนและใช้ ความรู้ร่วมกันเป็นการกระทำที่ ไม่ได้เป็นไปอย่างธรรมชาติ 7. การบริหารความรู้หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการงาน ความรู้	1. การบริหารจัดการความรู้เป็น ศาสตร์และศิลป์ 2. การบริหารจัดการความรู้เก่ง เพียงคนเดียวไม่พอเพียง 3. การเปลี่ยนแปลงเชิง วัฒนธรรมไม่ใช่เกิดขึ้นโดย อัตโนมัติ 4. สร้างแผนการบริหารการ เปลี่ยนแปลง 5. มียุทธศาสตร์ที่มุ่งมั่นชัดเจน 6. เจาะประเด็นลงส่วนลึกทำให้ เป็นปัจจุบันเสมอ 7. อย่าถูกแขวนด้วยเพราะ ข้อจำกัด 8. ตั้งความคาดหวังหรือกำจัด ความเสี่ยง 9. บูรณาการจัดการความรู้เข้า กับไปในระบบที่มีอยู่ 10. ให้การศึกษาแก่ผู้ใช้บริการ ของท่านที่บริการตนเอง

ตาราง 8 (ต่อ)

สจ๊วต (Stewart)	ดาเวนพอร์ต (Davenport)	โทบิน (Tobin)
6. ข้อมูลและความรู้ควรใช้แทนสินค้าที่มีราคาแพง	8. การเข้าถึงความรู้เป็นแค่เพียงการเริ่มต้น	
7. งานเกี่ยวกับความรู้มีลักษณะเฉพาะตัว	9. การบริหารความรู้ไม่มีวันสิ้นสุด	
8. องค์กรทุกแห่งควรวิเคราะห์วงจรคุณค่าของอุตสาหกรรม	10. การบริหารจัดการความรู้ต้องมีการติดต่อเชื่อมโยงความรู้	
9. เน้นหนักที่กระแสไหลเวียนของข้อมูลสารสนเทศ		

2.16 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ที่นำเสนอมีดังนี้

2.16.1 ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการดำเนินงานของกลุ่ม กรณีศึกษา กลุ่มประชาคมผลิตภัณฑ์แปรรูปจากหม่อนน้ำเกลี้ยงเวียงชัย ตำบลนาข่า อำเภอบัวชุมจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการดำเนินงานของกลุ่ม ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก พอสรุปได้ดังนี้ (ทานตะวัน สิงห์แก้ว, 2544)

1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วยความสามารถของคณะกรรมการกลุ่ม ได้แก่ ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา ความสามารถในการวางแผนดำเนินงาน ความเสียสละของคณะกรรมการ ความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิก โดยการให้ความร่วมมือของสมาชิก บทบาทในการวางแผนการดำเนินงาน บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานงาน บทบาทในการเสียสละในการทำงาน กลุ่มมีกิจกรรมการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง ได้แก่ กิจกรรมการผลิต กิจกรรมการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน กิจกรรมส่งเสริมการตลาด กิจกรรมของกลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านสังคม การได้รับประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกลุ่ม ได้แก่ ด้านความรู้ การได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกกลุ่มด้วยกัน การได้รับความเพลิดเพลิน การได้รับความช่วยเหลือในด้านการเงินทุน

2) ปัจจัยภายนอก การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ การได้รับข่าวสารของกลุ่ม ได้แก่ การได้รับข่าวสารจากโทรทัศน์จากเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง จากผู้นำชุมชน จากเพื่อนบ้าน และกลุ่มได้นำข่าวสารที่ได้มาพัฒนาการดำเนินงาน

ของกลุ่ม นอกจากนี้การตลาดของกลุ่มก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อกระบวนการดำเนินงานของกลุ่ม คือ กลุ่มมีตลาดทั้งภายในและภายนอกชุมชนและยังมีบริษัทตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอีก

2.16.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ดำเนินการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร ชุมชนใน 2 ปัจจัยหลัก คือ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1) ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ

ความหมาย อำนาจและคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ
ความเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่มีอยู่ชักจูงให้บุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ โดยที่บุคคลที่มีอิทธิพลและใช้อิทธิพลให้บุคคลอื่นทำงานได้นั้น เรียกว่าผู้นำ (Leader) และเรียกบุคคลที่ทำงานให้ภายใต้อิทธิพลของผู้นำนั้นว่าผู้ตาม (Follow)

2) วัฒนธรรมองค์กรชุมชน

วัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์กรจะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรมีความภาคภูมิใจ มีความฮึกเหิม กล้าคิด กล้าทำ รักและผูกพันในองค์กร เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่ม และองค์กร

2.17 กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้หรือการดำเนินการจัดการความรู้ที่ได้มีการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

แมคคลิน และสมิท (McKeen and Smith, 2003) เสนอว่า การจัดการความรู้ประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความรู้ที่ต้องการ ต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ที่จะสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรได้
2. การเข้าถึงความรู้ องค์กรต้องรู้ว่า จะเข้าถึงความรู้ได้อย่างไร ซึ่งอาจได้จาก ผู้รู้หรือเครือข่ายต่าง ๆ
3. การยึดกุมความรู้ ส่วนมากได้จากความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคล
4. การสร้างความรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ เพราะได้จากการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างคน ระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างองค์กร
5. การใช้ความรู้ เพื่อประโยชน์ของพนักงานและองค์กร โดยองค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรมการใฝ่รู้ให้เกิดกับพนักงานภายใต้ศาสตร์แห่งการจัดการความรู้

เมอร์ติเนส ไฮซิก และวอร์แบค (Mertins, Heisig and Vorbeck, 2003) ได้เสนอกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร ประกอบด้วยหลักที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547) ; สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ (2548) ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) กล่าวว่า ขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการจัดการความรู้ มีดังนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
7. การเรียนรู้ (Learning)

บดีนทร์ วิจารณ์ (2550) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. Define คือ การกำหนดชนิดของทุนทางปัญญาหรือความรู้ที่ต้องการเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กรหรือการปฏิบัติงานหรือการหาว่าความรู้หลัก ๆ ขององค์กรคืออะไร (Core Competency) และเป็นความรู้ที่สามารถสร้างความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งได้อย่างเด่นชัด
2. Create คือ การสร้างทุนทางปัญญาหรือการค้นหาใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว ด้วยการส่งไปศึกษาเพิ่มเติม การสอนงานภายในองค์กร หรือหากเป็นความรู้ใหม่ อาจจำเป็นต้องหาจากภายนอกองค์กร จากที่ปรึกษาการเรียนรู้ จากความสำเร็จของผู้อื่น และการเทียบเคียง (Benchmarking)
3. Capture คือ การเสาะหา และจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ ทั้งความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อต่าง ๆ (Explicit Knowledge) และในรูปประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ให้เป็นทุนความรู้ขององค์กร ซึ่งพร้อมต่อการยกระดับความรู้ และขยายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรได้โดยง่ายต่อไป
4. Share คือ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การสอนงานหรือในรูปแบบอื่น ๆ ที่มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นต้น

5. Use คือ การใช้ประโยชน์ การนำไปประยุกต์ใช้งาน ก่อให้เกิดประโยชน์ และผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้น และเกิดเป็นปัญญาปฏิบัติ การขยายผลให้ระดับความรู้และขีดความสามารถ ในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2551) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้มีองค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้
2. สร้างทีมจัดการความรู้ขององค์กร
3. เริ่มจากทบทวนปัญหาที่มีอยู่แล้วหรือหาจากภายนอกได้โดยง่าย
4. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้นในกลุ่มพนักงาน
5. จัดการความรู้ควบคู่ไปกับกิจกรรมพัฒนาสินค้าหรือรูปแบบการทำงาน

ระดับล่าง

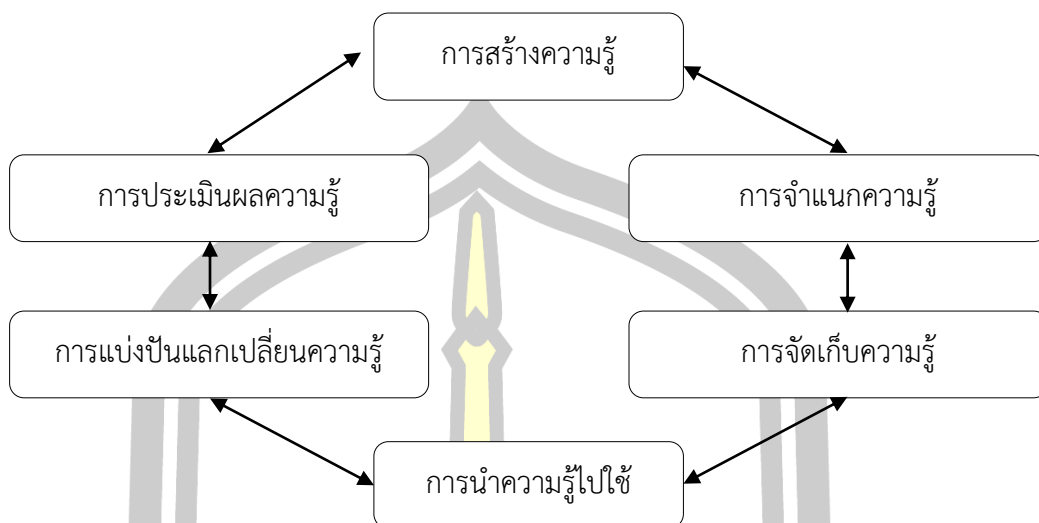
ใหม่ ๆ

6. เน้นการจัดการองค์กรแบบ “ใช้พนักงานระดับกลางเป็นพลังขับเคลื่อน” (Middle-up-down Management) หลัก

7. เปลี่ยนโครงสร้างองค์กรไปเป็นแบบ “พหุบท” (Hypertext)
8. สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก
9. สร้างวัฒนธรรมแนวราบ การสื่อสารอย่างอิสระทุกทิศทาง
10. สร้างวัฒนธรรมการจดบันทึก
11. ประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้

ฉลาด จันทรสุมบัติ (2553) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้จำแนกออกได้ 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กัน คือ การสร้างความรู้ การจำแนกความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผลความรู้ใช้เป็นกรอบ การดำเนินการจัดการความรู้ในการวิจัย ปราบกฏดั่งภาพประกอบ 32

พูนุ ปณฺ ทิโต ชีเว



ที่มา : ฉลาด จันทรมสมบัติ (2553)

ภาพประกอบ 32 กระบวนการจัดการความรู้ในการวิจัยของ ฉลาด จันทรมสมบัติ

1. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ คิดค้นหาสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่า ทุก ๆ คนเป็นผู้สร้างความรู้ได้ มุ่งเน้นการแปรรูปความรู้ระหว่างความรู้เจียบกับความรู้ชัดเจน และมีการยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นจนเกิดความชัดเจน

2. การจำแนกความรู้ (Knowledge Classification) เป็นการจัดทำระบบข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารองค์กร ถือว่าเป็นองค์ความรู้ที่ได้ปฏิบัติ มีการปรับปรุงจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร แล้วนำมาทำเป็นหมวดหมู่ก่อนที่จะจัดเก็บความรู้ในขั้นตอนต่อไป สามารถจำแนกความรู้ทั้งในส่วนบุคคล ความรู้สาธารณะและความรู้ที่แบ่งปันกัน เช่น ประเภท เรื่องจริง ประเภทแนวคิด ประเภทความคาดหวังและประเภทระเบียบวิธีการ

3. การจัดเก็บความรู้ หลักการของการจัดเก็บความรู้ในองค์กร คือ การแปลงความรู้ให้เป็นรูปแบบที่สามารถเข้าถึงและนำไปประยุกต์ใช้ได้สะดวก ซึ่งกิจกรรมที่มักเกี่ยวข้องกับการจัดเก็บความรู้ ได้แก่ การจัดแยกหมวดหมู่ความรู้ การทำแผนที่ความรู้ การทำแบบจำลองความรู้ และการสร้างแฟ้มความรู้ ประเด็นที่สำคัญของการประมวลผลความรู้ในองค์กร คือ ประมวลผลอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะไม่ทำให้คุณสมบัติเฉพาะของความรู้สูญหายไป และทำอย่างไรไม่ให้ความรู้มีสภาพเป็นแค่เพียงสารสนเทศหรือข้อมูล หลักการที่สำคัญในการจัดเก็บความรู้จำแนกออกได้เป็น 4 ประการ ดังนี้ (Davenport and Prusak, 1998)

3.1 จะต้องตัดสินใจให้ได้ว่าจะประมวลความรู้เพื่อเป้าหมายอะไร

3.2 จะต้องสามารถแยกแยะความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

3.3 จะต้องรู้จักประเมินค่าความรู้ในด้านประโยชน์ที่ได้รับ และความเหมาะสมสำหรับการประมวลผล

3.4 จะต้องมีส่วนกลางที่เหมาะสมสำหรับการประมวลและการเผยแพร่ ออกไป

4. การนำความรู้ไปใช้

งานด้านการนำความรู้ไปใช้หรือการให้บริการความรู้แก่องค์กรชุมชน สามารถจำแนกการให้บริการความรู้ที่ครอบคลุมองค์กรชุมชนได้ 3 ประเภท ดังนี้

4.1 การให้คำปรึกษาและแนะนำ ได้แก่ การให้คำปรึกษาและแนะนำ ด้านวิชาการ การวิจัยและการขอทุนสนับสนุน การผลิตผลงาน การให้คำปรึกษาความรู้ความชำนาญ พิเศษเฉพาะด้าน การให้คำปรึกษาในเรื่องของกฎระเบียบต่าง ๆ การจัดทำโครงการต่าง ๆ การให้คำปรึกษาด้านการเรียนแก่องค์กรชุมชน การให้คำแนะนำและแนะแนวทางอาชีพ

4.2 การให้การฝึกอบรมสัมมนา ได้แก่ การฝึกอบรมการจัดเตรียม และการประเมินคุณภาพของหน่วยงาน การฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสารอย่างมีคุณภาพของบุคลากรการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมการวิจัย การฝึกอบรมโครงการ พิเศษ

4.3 การอำนวยความสะดวก ได้แก่ การบริการข้อมูลข่าวสาร การให้บริการ อินเทอร์เน็ต การให้บริการห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ การบริการใช้เทคโนโลยีสื่อสาร การบริการ ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายองค์กรร่วมกัน

5. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แฮนเซน (Hansen Nohria and Lerney, 1999) ได้กล่าวถึงพฤติกรรม ในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารความรู้ว่าเกิดขึ้นได้ 2 หนทางหลัก คือ

1. โดยการใช้รหัส (Codification Approach) คือ ความรู้จะถูกแปลง ให้อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ และเก็บไว้ในคลังความรู้ รูปแบบของการสื่อสารจะเป็นลักษณะที่คนติดต่อกับ ความรู้ซึ่งอยู่ในรูปเอกสารทั่วไปหรือเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (People-to-Document) ทำให้เกิด พฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านทางฐานความรู้ ดังนั้นการพัฒนาระบบเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการ

2. โดยการเข้าบุคคล (Personalization Approach) รูปแบบของการสื่อสารจะเป็นลักษณะที่เป็นบุคคลกับบุคคล เทคโนโลยีที่สามารถนำไปใช้ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ กระดานข่าวอิเล็กทรอนิกส์ การสนทนาอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ซอฟต์แวร์ช่วยในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ระบบอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนา

เกี่ยวกับพฤติกรรมของการแบ่งปันแลกเปลี่ยนรู้นั้น ดาเวนพอร์ทและพรูแซก (Davenport and Prusak, 1998) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่สำคัญให้บุคลากรในองค์กรเกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มี 4 ประการ คือ การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน (Altruism) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Reciprocity) การมีชื่อเสียงกิตติศัพท์ (Repute) และการไว้วางใจ (Trust) การไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (Ribierre, 2001)

6. การประเมินผลความรู้ ประกอบด้วย การวัดและการประเมินผล ดังนี้

6.1 การวัด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรที่เป็นหรือกำลังจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การวัด เพราะการวัดเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจะทำให้ทราบแนวโน้มของการพัฒนาที่เกิดขึ้นแล้วหรือกำลังจะเกิดขึ้น ช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และขั้นตอนการพัฒนาการบริหารจัดการความรู้และองค์กร ด้วยกิจกรรมที่มีคุณค่าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น การวัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การวัดผลการเรียนรู้ (วีระวุธ มาฆะศิริรินทร์, 2542) การวัดความรู้และการวัดการดำเนินการ (Allee, 1997) มีรายละเอียดดังนี้

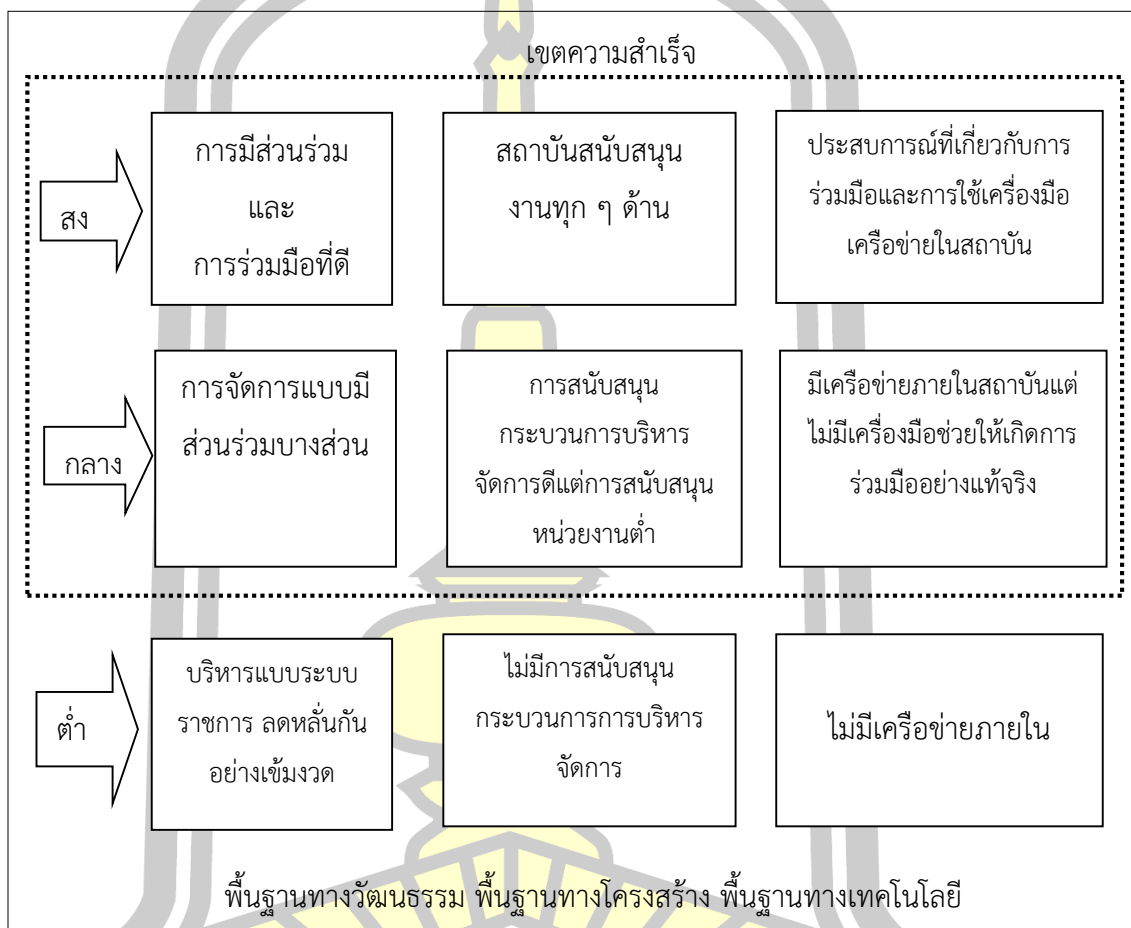
6.1.1 การวัดผลการเรียนรู้ เป็นการวัดผลเป็นรายบุคคลโดยเน้นทักษะในการติดต่อสื่อสาร ทักษะในการทำงาน และทักษะในการเป็นผู้นำ วัดผลตามกิจกรรม โดยเน้นที่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น การลดรอบในการทำงาน การลดปริมาณความเสียหาย การสร้างสัมพันธภาพและความพอใจแก่ลูกค้า การวัดผลจากตัวระบบ ซึ่งเป็นการวัดเชิงพัฒนาการตัวระบบการบริหารต่าง ๆ ที่องค์กรได้นำมาใช้ปฏิบัติ เช่น แบบทดสอบวิธีวัดค่า IQ EQ TOM

6.1.2 การวัดความรู้ เป็นการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการถ่ายทอดความรู้ คุณค่าของความรู้ รูปแบบของความรู้ โอกาสความรู้

6.1.3 การวัดการดำเนินการ/ปฏิบัติการ เป็นการวัดว่าการเรียนรู้และกรอบความคิดในการดำเนินการ สามารถเข้าถึงและปรับปรุงได้หลายหนทางอย่างไร วัดเพื่อชี้ให้เห็นว่าสามารถประยุกต์เพื่อความรู้นี้ในตัวเองได้อย่างไร

6.2 การประเมิน รูปแบบการประเมินความพร้อมในการบริหารจัดการความรู้ที่ช่วยในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยจำแนกความพร้อมขององค์กรในการบริหาร

จัดการความรู้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ ดัชนีบ่งชี้ความพร้อม คือ พื้นฐานทางวัฒนธรรม พื้นฐานโครงสร้าง และพื้นฐานทางเทคโนโลยี เขตความสำเร็จคือบริเวณตั้งแต่ความพร้อมระดับกลางและระดับสูง การตรวจสอบความพร้อมการจัดการความรู้ ปรากฏดังภาพประกอบ 33 (Goh, 2000)



ที่มา : Goh (2000)

ภาพประกอบ 33 การตรวจสอบความพร้อมการจัดการความรู้ของ Goh

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดบทบาท การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินความรู้ ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการดำเนินการจัดการความรู้ในการวิจัยครั้งนี้

ตาราง 9 สรุปผลการสังเคราะห์ขั้นตอนหรือกระบวนการในการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ แบบบูรณาการ	Wiig (1993)	Srikantaiah and Koenig (2002)	Tannonbaum and Alliger (2000)	Marali (2001)	Nonaka and Takeuchi (1995)	เมอเรย์เจนนิต (2005)	บดินทร์ วิจารณ์ (2550)	วิจารณ์ พานิช (2548)	บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547)	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (พร.) (2548)	ประพนธ์ ผาสุกยัต (2547)	ฉลองรัฐ อินทรีย์ (2550)	ฉลาดา จันทร์สมบัติ (2550)	ความถี่
1. การสร้างความรู้	/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
2. การจัดเก็บความรู้	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	10
3. การนำความรู้ไปใช้	/		/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	9
4. การแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความรู้	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	12
5. ประเมินผลความรู้		/	/	/	/	/		/	/			/	/	6
6. ยึดกุมความรู้		/						/						2
7. การเข้าถึงความรู้			/											1
8. การซึมซับความรู้			/											1
9. การประยุกต์ใช้ความรู้			/					/						2
10. การกำหนดความรู้				/	/			/						3
11. การแสวงหาความรู้ใหม่				/	/									2
12. การกลั่นกรองความรู้					/			/						2

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

กิจกรรมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนกลุ่มนั้น ๆ ได้ตระหนักถึงปัญหาความต้องการที่เกิดขึ้นร่วมกัน และเป็นพลังผลักดันให้เกิดการรวมกลุ่มวางแผนโครงการ กิจกรรม และการลงมือปฏิบัติร่วมกัน อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนา ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรม

การพัฒนาขึ้นจะต้องเกิดจากแนวคิดหลาย ๆ ด้าน เพื่อความเข้าใจในการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมให้ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาแนวความคิดในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. ความหมายการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมต่างกัน ออกไปตามมุมมองและความเข้าใจของแต่ละท่าน จากการศึกษาแนวคิดของการมีส่วนร่วมที่กล่าวไว้มีดังต่อไปนี้

Douglass (1970) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมเป็นคำที่มีความหมายกว้าง และใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา และนักวิชาการหลายคนได้อ้างถึงข้อตกลงของ สภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (United Nations Economic and Social Council States) ที่ได้อภิปรายถึงการมีส่วนร่วมและสรุปว่า การมีส่วนร่วมนั้นต้องการการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องตามแบบประชาธิปไตยจากประชาชนอย่างสมัครใจ 3 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่สนับสนุนส่งเสริมต่อการพัฒนา
2. มีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นผลจากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาคกัน
3. มีการเชื่อถือในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบาย

และแผน รวมทั้งการนำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่การปฏิบัติ (Midgley and other, 1986)

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาชนบทว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบไปด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำด้วยวิธีการอย่างไร
2. มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการให้ทรัพยากร สนับสนุนโครงการ และการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ
3. มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา
4. มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

Whang (1981) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการในการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อได้สะท้อนถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงานหรือทรัพยากรต่อสถาบัน ระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

Gustavo (1992) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมาความหมายของการมีส่วนร่วมมีความชัดเจน

และลึกลงไปกว่าเพียงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบเมื่อการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วม ในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนาว่า หมายถึง การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้ง การรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิต และวัฒนธรรมของชุมชน

วันชัย วัฒนศัพท์ (2543) ได้สรุปความหมาย การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการซึ่งสาธารณชนมีความห่วงกังวล มีความต้องการ และมีทัศนคติที่จะมีส่วนร่วม กับรัฐในการตัดสินใจ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการสื่อสารสองทางที่มี เป้าหมายโดยรวมเพื่อที่จะให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นและได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน

เจลิยว บุรีภักดี และคณะ (2545) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ บุคคลสามารถเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายพัฒนาอันเป็นกระบวนการขั้นต้น ของการวางแผนในการพัฒนา หลังจากที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแผนงานร่วมกัน และปฏิบัติตาม แผนงานร่วมกันแล้วยังมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์รวมทั้งการควบคุมประเมินผลโครงการ

สมยศ นาวิการ (2545) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นกระบวนการ ของการให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง อย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ไขปัญหาของการ บริการที่สำคัญคือ อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจ หน้าที่ของการบริหารของพวกเขาให้กับผู้บังคับบัญชา และประการสุดท้ายต้องการให้ ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรไม่เพียงแต่ สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย

พัชรี สีโรรส (2546) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการ ซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็น เพื่อแสวงหาทางเลือก และการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสม ที่ยอมรับร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งถึงการติดตาม และประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้-เรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

นวัตกร หอมสิน (2556) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล ที่มีความสนใจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกันเข้ามาร่วมกันเพื่อปฏิบัติการกิจ ไม่ว่าจะ

การวางแผน การดำเนินงาน การรับทราบผลการดำเนินงาน การติดตาม การประเมินผล และการร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตกลงกันได้

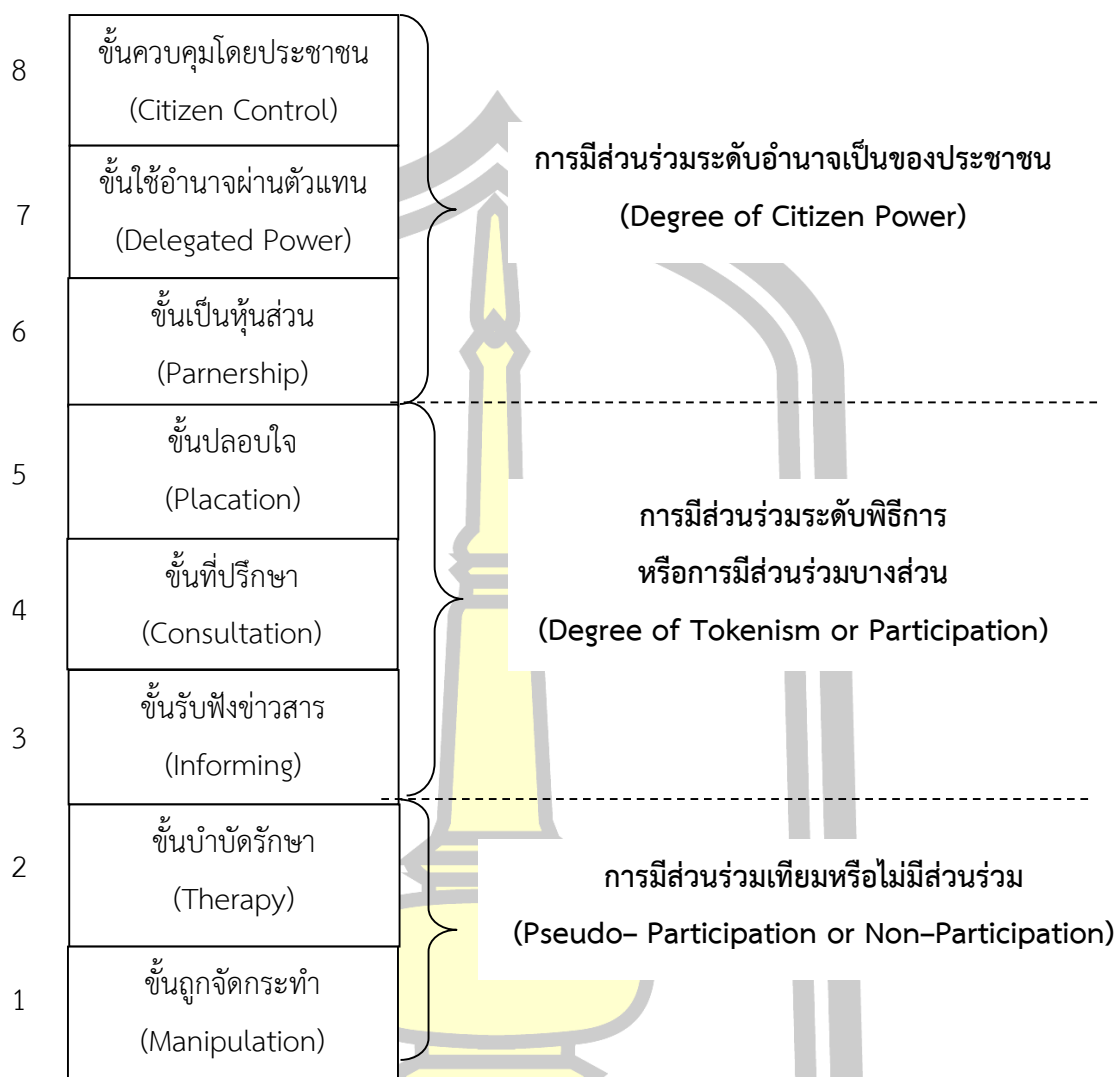
จากความหมายของนักวิชาการได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น พอสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่างที่มีความสนใจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกัน เข้ามาร่วมกัน เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตกลงกันได้

2. ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

Arnstein (1969) ให้ความเห็นว่าการมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นขั้นบันได (Participation Ladder) 8 ขั้น ปรากฏดังภาพประกอบ 34





ที่มา : Arnstein (1969)

ภาพประกอบ 34 แสดงบันไดของลักษณะการมีส่วนร่วมของ Arnstein

จากภาพประกอบ 19 ขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 รวมกันเรียกว่าขั้นที่มีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนยังไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

บันไดขั้นที่ 3-5 รวมเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วมระดับพิธีการหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมได้ในบางส่วน บางเรื่องเท่านั้น เพราะบางส่วนผู้มีอำนาจเต็มสงวนเอาไว้ แต่ยั้ยังนับว่าดีกว่าขั้นที่ 1-2

บันไดขั้นที่ 6-7 รวมเรียกว่ามีส่วนร่วมระดับอำนาจของประชาชน ซึ่งเป็นระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก โดยพัฒนาการขั้นที่ 6-7 จนถึงขั้นที่ 8 ขั้นควบคุม

โดยประชาชนเป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชน โดยผ่านตัวแทนหรือประชาชนเป็นผู้ใช้อำนาจนั้นเอง

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543) ได้สรุปถึงลักษณะของการมีส่วนร่วม โดยแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนเงิน วัสดุอุปกรณ์แรงงาน หรือการช่วยทำกิจกรรม คือ ร่วมกันในการวางแผน ประชุมแสดงความคิดเห็น ดำเนินการติดตาม และประเมินผลและอำนาจหน้าที่ของผู้เข้าร่วม คือ การเป็นผู้นำ เป็นกรรมการ เป็นสมาชิก ลักษณะของการมีส่วนร่วมนี้แสดงถึงระดับอำนาจของผู้เข้าร่วม จึงมีการโต้แย้งว่าการมีส่วนร่วมโดยใช้วิธีการพัฒนาความสามารถของประชาชนเป็นเพียงการเปิดโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจทางออกที่ควรเป็นคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ประชากร

จากที่ได้ศึกษาพบว่าลักษณะของการมีส่วนร่วมนั้นมี 3 ลักษณะ คือ

1) ประชาชนคือผู้ตัดสินใจ หรือเป็นผู้กำหนดการพัฒนาอย่างเป็นตัวของตัวเองการพัฒนานั้นมุ่งเน้นที่การพัฒนาความสามารถของประชาชนเพื่อการพึ่งตนเอง 2) การพัฒนาตนเอง และ 3) กระบวนการพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาที่เริ่มจากประชาชน โดยรัฐบาลต้องกระจายอำนาจให้แก่ชุมชน

3. ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้มากที่สุด เพราะการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องทำให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาจึงเป็นสิ่งที่น่าพอใจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และได้มีผู้ที่กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมร่วมของประชาชนในการพัฒนา ย่อมก่อให้เกิดการพึ่งตนเองได้ ในที่สุด เนื่องจากเกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา และสร้างความเจริญให้กับชุมชนหรือหมู่บ้านของตน ผ่านกิจกรรมกระบวนการทำงานตามโครงการ

2. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นการสะท้อนถึงความจริงใจของรัฐที่มีต่อการสนับสนุนให้ประชาชนมีเสรีภาพในการตัดสินใจ และกำหนดชะตากรรมของท้องถิ่นของตน

3. เป็นช่องทางสะท้อนปัญหาความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่นให้ถูกต้องตรงประเด็น

4. เป็นการสร้างฉันทามติร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นการสร้างข้อตกลงที่จะเกิดการยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม

5. เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล ย่อมจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และข้อคิดเห็นระหว่างกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นเสมือนเวทีการเรียนรู้ที่มีประโยชน์อย่างมาก

6. เป็นการสนับสนุนการพัฒนาความรักท้องถิ่น และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้เกิดขึ้นในพฤติกรรมของประชาชนในท้องถิ่น

7. ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน อันเนื่องมาจากโครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นในหมู่บ้านและจะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการดูแลบำรุงรักษา

4. รูปแบบการมีส่วนร่วม

รูปแบบการมีส่วนร่วม ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

Putti (1987) ได้กล่าวถึงวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า มี 8 รูปแบบ คือ

1. การวางแผนแบบสแกนลอน (The Scanlon Plan) เป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดแนวทางหนึ่ง เป็นการทำงานเป็นทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหารเพื่อลดต้นทุน การผลิตและเพิ่มผลผลิต ค่าจ้าง และผลกำไร

2. เจเคกรุป (Jishu Kenri : JK) เป็นการจัดตั้งกลุ่มอิสระเล็ก ๆ ที่มีอำนาจ เต็ดขาด กลุ่มเหล่านี้จะพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน แล้วพยายามที่จะหาข้อยุติ อย่างสร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มอาจจะได้รับการเลือกตั้งหรือสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มจะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การปรึกษาตามสายการบังคับบัญชา (Consultative Hierarchy) เป็นวิธีการ ที่ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผ่านเครือข่าย คณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่ม ต่าง ๆ ในบริษัท

4. ทีกรุป (T-Group Approach or Sensitivity) วิธีการนี้เป็นวิธีการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลิกสัมพันธ์ของฝ่ายบริหาร เทคนิคนี้ใช้เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ถึงค่านิยม แรงจูงใจ จุดอ่อนและจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่แต่ละคนต้องเข้าใจตนเองก่อน

5. การบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในองค์การ (Multiple Management) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยมีความตั้งใจที่จะแก้ไข ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพียงคนเดียว จึงต้องการที่จะให้บุคคลระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารด้วย

6. คิวซีซี (Quality Control Circle) ระบบคิวซีซี เป็นการทำงานของคน กลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งมีบุคลากรตั้งแต่ 3-15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยวิเคราะห์ ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากนั้นจึงหาแนวทางแก้ไข

7. แนวทางการใช้คณะกรรมการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Committee Approach for Participation) คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่สูงกว่าพนักงานปฏิบัติคณะกรรมการจะเป็นกลุ่มที่จัดตั้งชั่วคราวเพื่อปรึกษาปัญหาเฉพาะหน้า

8. การมีส่วนร่วมและการสร้างทีม (Participation and Team Building) กิจกรรมการมีส่วนร่วมและการสร้างทีมกันอย่างใกล้ชิด เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของบุคลากรในองค์กรมีความมั่นคง สมาชิกของกลุ่มจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่ม

Davis and Newstrom (1989) ยังได้เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ 7 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่ผู้บริหารใช้วิธีการปรึกษาหารือกับบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจ (Consultive Management : CM)
2. รูปแบบที่ผู้บริหารให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร (Democratic Management : DM)
3. การปรับสภาพการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้างและฝ่ายบริหาร (Quality Circle : QC)
4. การกระตุ้นบุคลากรแต่ละคนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานซึ่งจะเน้นการแก้ไขปัญหาไปที่บุคลากรแต่ละคนมากกว่าการแก้ไขปัญหากลุ่มโดยรวม (Suggestion Programs : SP)
5. กลไกของกลุ่มเพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับกลางในการบริหารองค์การระดับสูง (Middle Management Committee : MMC)
6. การกำหนดของรัฐบาลให้คนงานมีส่วนร่วมได้หลายระดับในองค์การเป็นการให้มีส่วนร่วมในการบริหารผ่านกลไกทางสถาบัน (Industrial Democracy : ID)
7. การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสูงในกระบวนการตัดสินใจ (Employer Ownership Plans : EOP)

Hoy and Miskel (1996) ได้สรุปเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่าถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจในสิ่งที่เขาสนใจในองค์การแล้ว การมีส่วนร่วมก็จะเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในองค์การ เราเรียกสถานการณ์แบบนี้ว่าสถานการณ์แบบประชาธิปไตย (Democratic Situation) แต่ถ้าการตัดสินใจนอกเหนือความรับผิดชอบมีน้อย สถานการณ์ความขัดแย้งก็จะเกิดขึ้น และการมีส่วนร่วมก็จะอยู่ในขอบเขตที่จำกัด (Conflictual Situation) การดำเนินการภารกิจก็จะขาดความสอดคล้อง ถ้าการตัดสินใจไม่สอดคล้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาด

ความรู้ความชำนาญแล้วการหลีกเลี่ยงการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบก็จะเกิดขึ้น นี่คือสถานการณ์ที่ขาดความร่วมมือ (Noncollaborative Situation) แต่ที่จริงแล้วการมีส่วนร่วม (Participation) ในลักษณะเช่นนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พึงพอใจเพราะไม่ได้รับความสนใจจากองค์การ

จิณฉัตร ปะโคทัง (2549) ได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วม โดยแบ่งออกเป็น

3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากบุคลากร แบ่งออกเป็นการมีส่วนร่วมเป็นรายบุคคล การมีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการ และการให้พนักงานทุกคนในองค์การหรือหน่วยงานมีส่วนร่วม
2. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจากผลงาน แบ่งออกเป็นการให้คำปรึกษาหารือหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการติดตามและควบคุมการปฏิบัติงาน
3. รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาภาระงาน แบ่งออกเป็นการมีส่วนร่วมนอกเหนือภาระงานที่ตนรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ

5. กระบวนการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดเชิงระบบที่มีกระบวนการหรือขั้นตอนหลายประการซึ่งมีผู้เสนอความคิดเห็นไว้หลายคน ดังนี้

ชาดิด และคณะ (Shadid and other, 1982) กล่าวว่า กระบวนการของการมีส่วนร่วมมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็นชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

ซูชาติ พ่วงสมจิตร (2541) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมสามารถจำแนกขั้นตอนในการมีส่วนร่วมออกเป็น

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ

นภาพรณ์ หะวานนท์ และคณะ (2542) ได้ศึกษาหาคำตอบอธิบายเกี่ยวกับลักษณะและเงื่อนไขการมีส่วนร่วม รวมทั้งกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน พบว่าสิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นสิ่งกำหนดกระบวนการและแบบแผนการมีส่วนร่วมคือ เงื่อนไขทางด้านบริบทของชุมชน เงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อมของชุมชน และเงื่อนไขทางด้านโรงเรียน ส่วนกระบวนการมีส่วนร่วม พบว่า มี 8 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ
2. การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน
3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม
4. การสร้างกิจกรรม
5. การต่อรองเพื่อการดำเนินการ
6. การร่วมกันดำเนินการ
7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ
8. การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

บัณฑิต อ่อนดำ (2548) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนา ซึ่งเป็นการวัดเชิงคุณภาพออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในขั้นการริเริ่มการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผนในการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงาน ประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในขั้นการรับประโยชน์ที่พึงได้จากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นตอนที่ 5 การมีส่วนร่วมในชั้นประเมินผู้บริหารพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่า การพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งการประเมินอาจจะปรากฏในรูปของการประเมินย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินผลก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ หรือกระทำในรูปของการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอด

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการที่ได้สรุปแนวคิดให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมไว้หลายทฤษฎีด้วยกัน ดังต่อไปนี้

เคลย์ตัน ได้สรุปว่า ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนเมื่อเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับ เห็นความเหมาะสม และความสนใจต่อกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ เห็นว่ามีผลต่อชีวิตตนเองอย่างไร องค์กรนั้นให้การสนับสนุนอย่างไรการมีโอกาสได้รับความรู้เพิ่มขึ้น และรู้สึกสุขสบายในการอยู่ในกลุ่มหรือองค์กรนั้น ซึ่งปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนา มี 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยทางด้านบุคคล บุคคลที่จะทำงานพัฒนาเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของประชาชนต้องสร้างเจือใจของบทบาทของตนให้พร้อมที่จะเข้าไปทำงาน และให้ประชาชนมีส่วนร่วม โดยต้องมีทัศนคติและจิตสำนึกต่อประชาชนอย่างเหมาะสม เช่น การยอมรับศักดิ์ศรีของประชาชนเท่าเทียมกับตนการมีความเชื่อและเคารพในตัวประชาชน การพร้อมที่จะเรียนรู้จากประชาชน และให้โอกาสแก่ประชาชนในการแสดงความคิดเห็นและร่วมในกิจกรรมการพัฒนาและการส่งเสริมให้เหมาะสมในขณะเดียวกันควรให้โอกาสผู้นำชุมชน รวมถึงบุคคลที่มีความคิดริเริ่มในการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มีบทบาทในการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถ

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นผลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามระเบียบราชการหรือองค์กรพัฒนาเอกชนควรนำมาใช้ให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติพอสมควร เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ค่อนข้างเป็นอิสระและไม่ผูกพันกับระเบียบราชการมากเกินไป

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างชุมชน ยังแบ่งออกได้เป็นหลายองค์ประกอบ คือ ลักษณะความสัมพันธ์ของชุมชน ชุมชนใดที่มีความสัมพันธ์ในชุมชนเป็นลักษณะปฐมภูมิรู้จักเป็นญาติพี่น้อง การมีส่วนร่วมจะดีกว่าชุมชนที่มีประชาชนจากหลายแห่ง และต่างวัฒนธรรมมาอยู่ด้วยกัน โดยมีฐานะความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแบบทุติยภูมิ โครงสร้างของประชากร ชุมชนมีโครงสร้างประชากรวัยแรงงานมาก การมีส่วนร่วมจะมีมากกว่าโครงสร้างชุมชนที่วัยแรงงานย้ายออกไปทำงานที่อื่น วัฒนธรรมชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เช่น การที่คนในชุมชนมีความเห็นอกเห็นใจและการเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือผู้อื่น จะทำให้ชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมในชุมชนมากกว่า

ชุมชนที่ต่างคนต่างอยู่ ค่านิยมของชุมชน เช่น ค่านิยมการนับถือผู้นำอาวุโสหรือผู้นำชุมชนทำให้ผู้นำชุมชนเป็นแกนนำที่จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ คุณภาพของประชากรในชุมชนที่ประชากรมีคุณภาพดี เช่น ฐานะรายได้ดีการศึกษาดีมีทัศนคติที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความตื่นตัวในการพึ่งตนเอง จะเอื้ออำนวยให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของชุมชนมากกว่า โครงสร้างของอำนาจ หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจของกลุ่มในชุมชน เช่น ผู้นำชุมชน ซึ่งโดยมากมักมีฐานะดี มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าคนอื่น ถ้าผู้นำเห็นประโยชน์ในการมีส่วนร่วมก็จะเป็นแกนนำในการมีส่วนร่วมของประชาชน ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของประชาชน ถ้าชุมชนตั้งถิ่นฐานมีลักษณะเป็นกลุ่มจะทำให้ประชาชนรู้จักกันและทำกิจกรรมร่วมกันมากกว่าชุมชนที่ตั้งอยู่อย่างกระจัดกระจายยากต่อการรวมกลุ่ม และทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของชุมชน ชุมชนใดมีทรัพยากรและมีสภาพแวดล้อมของชุมชนที่ดี เช่น เป็นชุมชนที่อยู่ในเขตชลประทานหรือประชาชนมีการศึกษาดีมีรายได้จากการเกษตรสม่ำเสมอทุกปี จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของชุมชนที่ขาดทรัพยากรและมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมไว้ 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยเกี่ยวกับกลไกของรัฐ ทั้งในระดับนโยบาย การดำเนินการ มาตรการ และการปฏิบัติที่เอื้ออำนวยหรือสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน จำเป็นที่จะต้องทำให้การพัฒนาเป็นระบบเปิดที่มีความเป็นประชาธิปไตย มีความโปร่งใส รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย และตรวจสอบได้

2. ปัจจัยด้านประชากร มีความสำคัญต่อปัญหา และประโยชน์ร่วมมีสำนึกต่อความสามารถ และภูมิปัญญา ในการจัดการปัญหา ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์และการเรียนรู้ รวมทั้งมีการสร้างพลังเชื่อมโยง ในรูปกลุ่ม องค์กร เครือข่าย และประชาคม

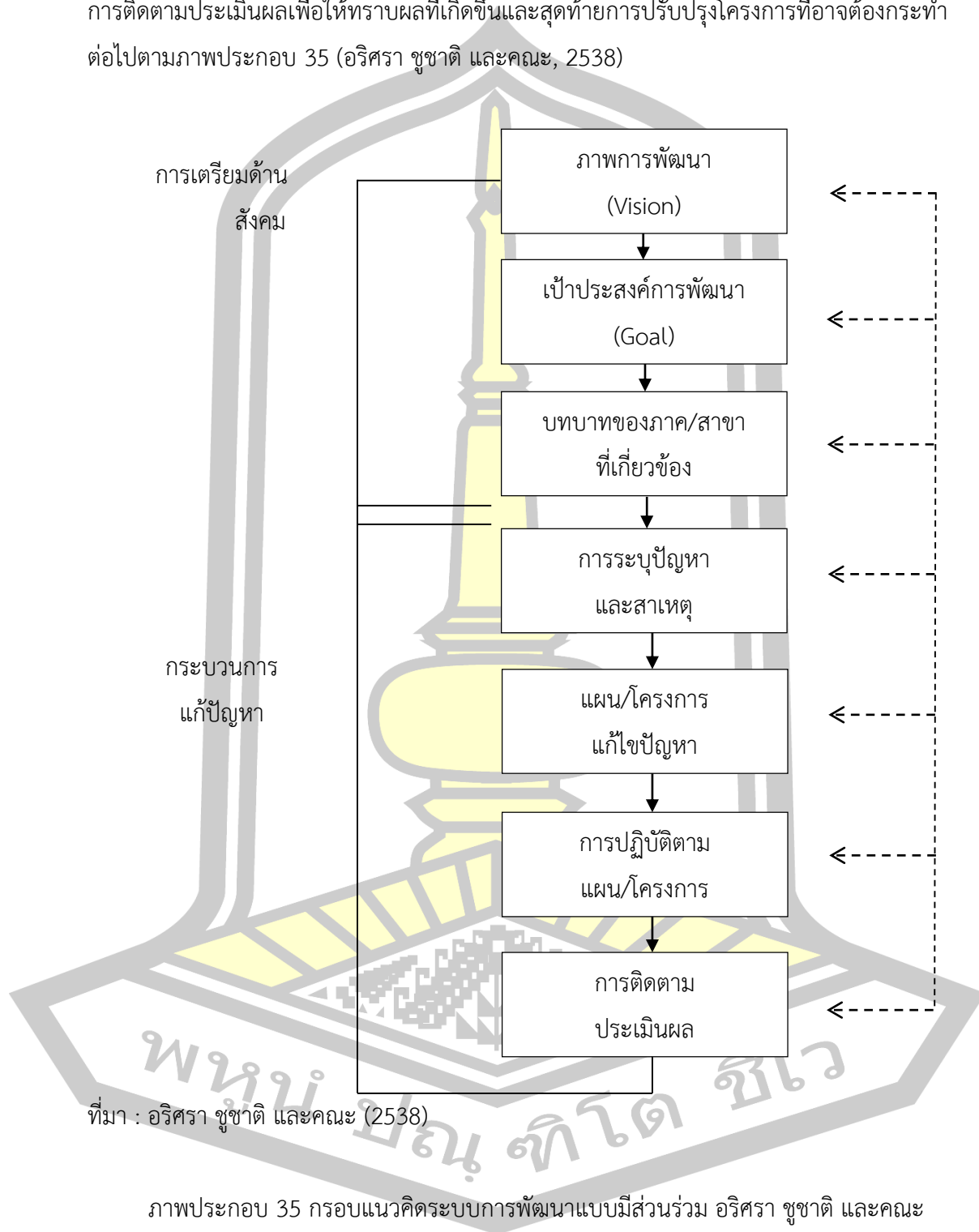
3. ปัจจัยด้านนักพัฒนาและองค์กรพัฒนา มีบทบาทในการกระตุ้นส่งเสริมเอื้ออำนวยกระบวนการพัฒนา สนับสนุนข่าวสารและทรัพยากร ตลอดจนร่วมเรียนรู้กับสมาชิกชุมชน เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมแล้ว พบว่า มีปัจจัยหลักที่สำคัญ

2 ปัจจัย ประกอบไปด้วยปัจจัยภายในตัวบุคคล เกิดจากความต้องการ ความคาดหวัง ความรู้สึกร่วมในสิ่งต่าง ๆ และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เกิดจากแรงผลักดันจากบุคคลอื่นหรือภาวะบังคับ

7. กรอบแนวคิดของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

การพัฒนาที่มีส่วนร่วม ต้องเริ่มด้วยการตกลงกำหนดปัญหาหรือจะต้องมีภาพของการพัฒนา (Vision) ที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเป็นอันดับแรก ต่อมาคือ การกำหนดเป้าประสงค์การพัฒนา (Goal) ร่วมกันของทุกภาคทุกระดับ ต่อจากนั้นก็กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละภาคที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับของการพัฒนา สุดท้ายก็ต้องตกลงกำหนดกลวิธีแผนงาน/

โครงการการพัฒนาในระดับชุมชนและในระดับภาคอื่น ๆ ตามด้วยการปฏิบัติตามแผนหรือโครงการ การติดตามประเมินผลเพื่อให้ทราบผลที่เกิดขึ้นและสุดท้ายการปรับปรุงโครงการที่อาจต้องกระทำ ต่อไปตามภาพประกอบ 35 (อริศรา ชูชาติ และคณะ, 2538)



ที่มา : อริศรา ชูชาติ และคณะ (2538)

ภาพประกอบ 35 กรอบแนวคิดระบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม อริศรา ชูชาติ และคณะ

8. ลำดับขั้นตอนและระดับของการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนและระดับของการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้พยายามศึกษา จำแนกลักษณะพฤติกรรมการมีส่วนร่วมไว้หลายแบบ โดยใช้เกณฑ์ในการจำแนกแตกต่างกัน (ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2543) ได้แก่

1. การจำแนกขั้นตอนการมีส่วนร่วม

การจำแนกการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการมีส่วนร่วม สามารถจำแนกขั้นตอน หรือประเภทของการมีส่วนร่วมออกเป็นเรื่องของการตัดสินใจ การดำเนินการ ผลประโยชน์ และการประเมินผล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้อง ดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำ ประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานหรือข้อมูล เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้อง พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่ เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผล นั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต ก็คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

นอกจากการจำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วมตามแนวดังกล่าว การมีส่วนร่วม ที่แท้จริงนั้นน่าจะมี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ขั้นตอนนี้ เป็นส่วนแรกที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าชาวบ้านยังไม่สามารถเข้าใจปัญหาและค้นหาสาเหตุของปัญหา ด้วยตนเองได้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ตามมาก็ไร้ประโยชน์ เพราะจะขาดความเข้าใจและมองไม่เห็น ความสำคัญของกิจกรรมนั้น แต่อาจมองปัญหาไม่ได้เด่นชัด เจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาจึงเสมือน กระเจกเงาผู้คอยสะท้อนภาพให้ชุมชนมองเห็นและวิเคราะห์ปัญหาได้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม การวางแผน การดำเนินกิจกรรมเป็นขั้นตอนต่อไปที่ขาดไม่ได้ หากเจ้าหน้าที่หรือนักพัฒนาต้องการแต่ผลงาน การพัฒนาให้เสร็จสิ้นโดยฉับไว ก็จะดำเนินการวางแผนงานด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการวางแผนจะช่วยให้ชุมชนเข้าใจปัญหาพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองและสามารถวางแผนได้ด้วยตนเองในที่สุด

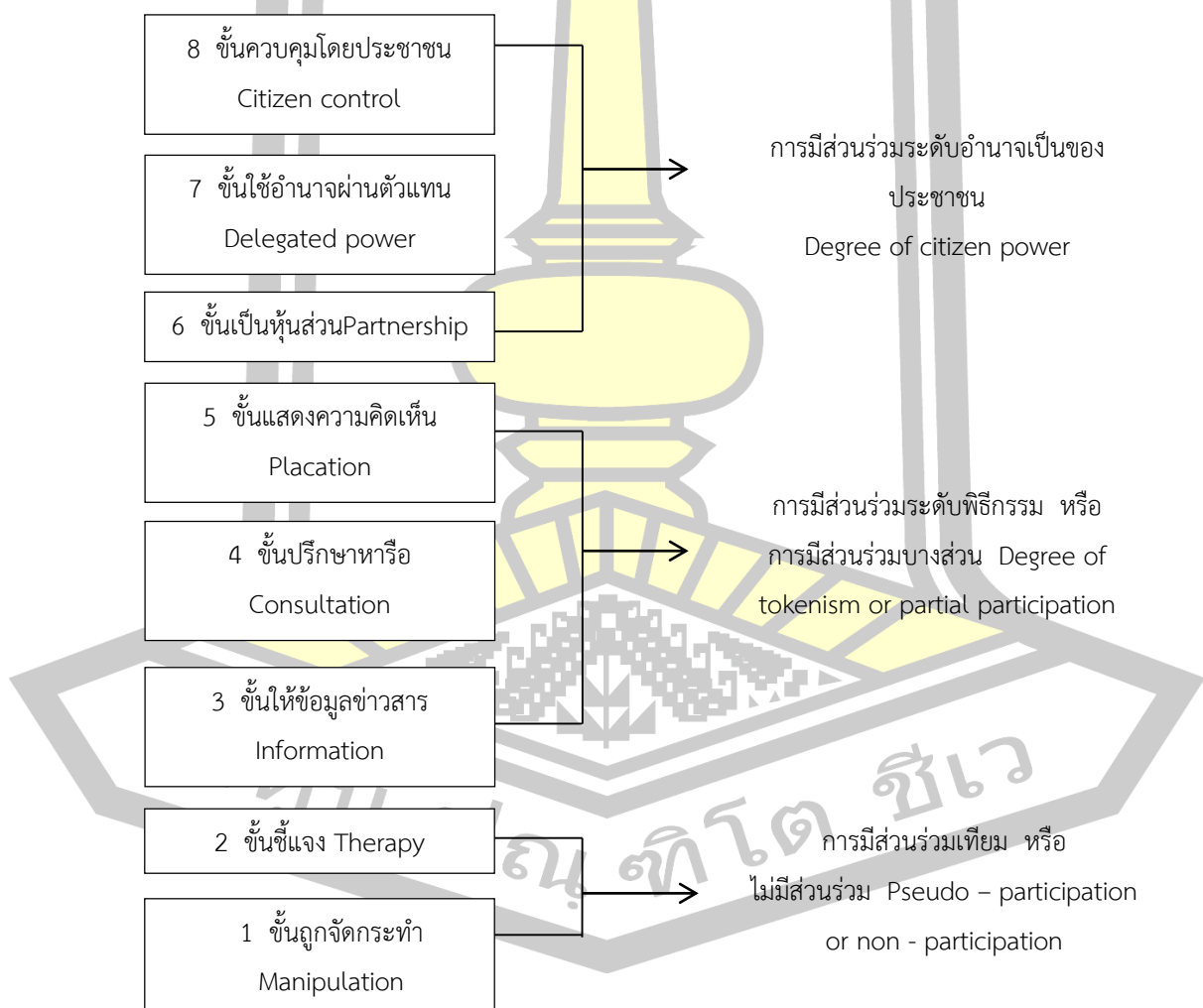
ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน ชุมชนมีทรัพยากรที่สามารถลงทุนและปฏิบัติงานได้ เพราะจากประสบการณ์การทำงานในชนบท อย่างน้อยก็มีแรงงานของตนเองเป็นขั้นต่ำสุดที่จะเข้าร่วมได้ และในหลาย ๆ แห่งก็สามารถที่จะร่วมลงทุนในกิจกรรมหลาย ๆ ประเภทได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้ชุมชนรู้จักคิดต้นทุนให้กับตนเอง ในการดำเนินงานและจะระมัดระวังรักษากิจกรรมที่สร้างขึ้นเพราะจะมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งต่างไปจากสภาพที่การลงทุนและการปฏิบัติงานทั้งหมดมาจากปัจจัยภายนอกจะมีอะไรเสียหายก็ไม่เดือดร้อนมากนัก และการบำรุงรักษาจะไม่เกิดขึ้นเพราะรู้สึกไม่ใช่ชุมชน นอกจากนั้น การร่วมปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด และเมื่อเห็นประโยชน์ก็สามารถจะดำเนินกิจกรรมชนิดนั้นด้วยตนเองต่อไปได้

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกเหมือนกัน เพราะถ้าหากติดตามและการประเมินผลงานขาด การมีส่วนร่วมของชุมชนแต่เป็นการดำเนินการโดยบุคคลภายนอกชุมชนก็ไม่สามารถทราบว่าการที่ทำงานที่ทำไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์อย่างไรหรือไม่ ถึงแม้ว่าจะมีผู้โต้แย้งว่าการประเมินที่เที่ยงธรรมที่สุด น่าจะมาจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมนั้น ๆ แต่ถ้าคิดถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่มุ่งจะพัฒนาคน การคำนึงถึงแต่ความเที่ยงธรรมอาจจะไร้ประโยชน์ การผสมผสานระหว่างคน ภายนอกกับชุมชนน่าจะเกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์มากกว่า เพราะนอกจากจะเป็นการประเมินแล้ว ยังแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประเมินและเป็นการเผยแพร่กิจกรรม

2. ระดับของการมีส่วนร่วม

การแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมสามารถแยกได้ตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมตามแนวคิดสมาคมสาธารณสุขของอเมริกาได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นไม่ได้มีความแปรเปลี่ยนเฉพาะชนิดและปริมาณของกิจกรรมที่กระทำเท่านั้น แต่ยังมี ความแปรเปลี่ยนใน ระดับความเข้มในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการริเริ่มและวางแผนกิจกรรม ดังนั้นพิสัยของการมีส่วนร่วม อาจจะมิตั้งแต่ระดับการยอมรับบริการที่จัดไว้ให้แล้วไปจนถึงการรวมกลุ่ม เพื่อตัดสินใจและริเริ่มโครงการพัฒนาตนเอง ซึ่งระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมหรือระดับ การมีส่วนร่วมตามแนวคิดของสมาคมสาธารณสุขของอเมริกานั้น อาจจำแนกได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับการตัดสินใจ (Decision Making) ในระดับนี้ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และจัดการกับกิจกรรมการพัฒนาด้วยตัวของเขาเอง
 2. ระดับการร่วมมือ (Cooperation) ในระดับนี้ประชาชนจะให้ความร่วมมือต่อแผนงานที่ริเริ่มโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งอาจต้องการความเสียสละจากประชาชนในด้านเวลา ททรัพย์สิน และแรงงาน เพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมในระดับที่ยอมรับได้
 3. ระดับการใช้ประโยชน์ (Utilization) ในระดับนี้ประชาชนจะยอมรับและใช้ประโยชน์จากบริการที่ได้วางโครงการไว้ให้เป็นการมีส่วนร่วมในระดับการยอมรับบริการเท่านั้น
- ส่วนความคิดของอาร์นสไตน์ (Arnstein) นั้นเห็นว่า การมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นรูปของบันไดการมีส่วนร่วม 8 ขั้น ปรากฏดังภาพประกอบ 36 (ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์, 2543)



ภาพประกอบ 36 บันไดของการมีส่วนร่วม 8 ขั้น ของ Arnstein

ในขั้นต่ำของบันไดคือขั้นถูกจัดกระทำ และขั้นที่สองคือขั้นชี้แจงนั้นเรียกว่า การมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าไม่ถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการตัดสินใจ ในกรณีนี้จะมีกลุ่มบุคคลจำนวนน้อยที่อยู่ในอำนาจเท่านั้นทำหน้าที่ตัดสินใจ โดยไม่มีการพูดถึงเนื้อหา วิธีการของการตัดสินใจหรือตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจตัดสินใจนั้น ขั้นที่สองนี้สร้างขึ้นมาเพื่อที่จะทดแทนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสองขั้นนี้ ไม่ใช่เป็นการทำให้ประชาชนเข้าถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือควบคุมโครงการ แต่จะช่วยให้ผู้กุมอำนาจอยู่ดำเนินการให้การศึกษา (Educate) หรือการชี้แจงแก่ผู้ที่เข้ามาร่วม

บันไดขั้นที่ 3 ถึง 5 ก้าวหน้าถึงระดับที่เรียกว่า การมีส่วนร่วมแบบพิธีกรรม หรือการมีส่วนร่วมบางส่วน โดยขั้นที่ 3 ขั้นให้ข้อมูลข่าวสาร และขั้นที่ 4 ขั้นปรึกษาหารือหรือความเห็นหรือข้อคิดของประชาชนได้รับการรับฟังจากผู้กุมอำนาจอยู่มากขึ้น แต่ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้ พวกเขาไม่มีอำนาจที่จะรับประกันได้ว่า ความคิดเป็นของพวกเขาจะได้รับการเอาใจใส่จากผู้มีอำนาจเต็ม เมื่อการมีส่วนร่วมถูกจำกัดอยู่ที่ระดับเหล่านี้ จึงไม่มีทางที่จะทำการเปลี่ยนแปลงสภาพตามข้อเรียกร้องของผู้มีส่วนร่วมบางส่วนนี้ คือ ยอมให้คนไร้อำนาจ (Have-nots) ให้คำแนะนำได้ แต่ก็ยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการตัดสินใจของผู้มีอำนาจต่อไป

บันไดลำดับสูงขึ้นไปเป็นระดับที่เรียกว่า อำนาจเป็นของประชาชน ซึ่งเพิ่มระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ประชาชนสามารถเข้าไปสู่ขั้นที่ 6 ขั้นเป็นหุ้นส่วนซึ่งจะทำให้สามารถเข้าร่วมในการเจรจาเพื่อผลได้ผลเสีย (Trade-offs) กับผู้มีอำนาจดั้งเดิม ส่วนในขั้นที่ 7 ขั้นใช้อำนาจผ่านตัวแทน และขั้นที่ 8 ขั้นควบคุม โดยประชาชนเป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยผ่านตัวแทนหรือประชาชนเป็นผู้ใช้อำนาจนั่นเอง

แนวคิดการมีส่วนร่วมของอาร์นสไตน์ มองความเข้มของการมีส่วนร่วมในแง่ของการมีอำนาจในการตัดสินใจของประชาชน ซึ่งมีพิสัยของความเข้มตั้งแต่การไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเลยไปจนถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

ในการวัดการมีส่วนร่วมในมิติเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมหรือปริมาณอิทธิพลที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่นนี้ มีการจำแนกหลายแบบ แบบที่จำแนกประเภทละเอียด เช่น แบบของอาร์นสไตน์ วัดได้ครอบคลุมแต่ทำได้ยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากการมีส่วนร่วมในแต่ละระดับคาบเกี่ยวกัน เพื่อให้ผลในทางปฏิบัติควรกำหนดกรอบระดับความเข้มของการมีส่วนร่วมกว้าง ๆ เป็น 3 ระดับ (บุญชู แก้วส่อง, 2537)

ระดับที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo-PAR) หรือการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมไม่มีอำนาจใด ๆ ในการตัดสินใจ แต่เป็นฝ่ายกระทำตามการตัดสินใจของบุคคลอื่นเท่านั้น

ระดับที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมบางส่วน การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม ในระดับนี้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แต่อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่
บุคคลอื่น

ระดับที่ 3 ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม ในระดับนี้ความคิดเห็นของบุคคลที่เข้าร่วมได้รับการรับฟังและยอมรับเป็นส่วนใหญ่
ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้เข้าร่วมนั่นเอง

9. รูปแบบและกระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมโดยการเรียนรู้และการสะท้อนกลับ
(The Learning/Reflecting Process)

กระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมโดยการเรียนรู้และการสะท้อนกลับ

ในกระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมโดยการเรียนรู้ในแนวคิดของการพัฒนา
ชุมชนนั้น ไม่แตกต่างจากแนวคิดของนักการศึกษาบางคนที่เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นประสบการณ์ชีวิต
ของบุคคล ดังนั้นประสบการณ์และกระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมโดยการเรียนรู้ของชุมชนนั้นจะ
เป็นตั้งวงล้อหรือบันไดเวียนที่มีการเรียนรู้ การสะท้อนกลับ และนำไปสู่การเรียนรู้ต่อไปไม่สิ้นสุด
ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมโดยการเรียนรู้และการสะท้อนกลับมีดังนี้ (อริศรา ชูชาติ
และคณะ, 2538)

1. การได้รับประสบการณ์ (Experiencing)

การมีประสบการณ์จัดเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้และเป็นขั้นตอนแรก
ของกระบวนการสะท้อนกลับ ประสบการณ์ที่จะรวบรวมทุกสิ่งทุกอย่างที่เราได้ประสบมาทุกอย่าง
ที่เราเป็น ทุกอย่างที่เราทำ ทุกอย่างที่เรารู้สึก ที่เราเห็น ที่เราได้ยิน ประสบการณ์ที่เป็นจริง
หรืออาจจะประสบการณ์จำลองโดยการใช้ภาพยนตร์ บทบาทสมมติ ตลอดจนการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็เสริมประสบการณ์ชีวิตให้แก่เรา เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้

2. การระบุประสบการณ์ (Naming Experience)

การระบุประสบการณ์จัดเป็นขั้นที่ 2 ของการเรียนรู้ กล่าวคือ
เป็นการอธิบายเหตุการณ์ว่าเกิดอะไรขึ้น เราได้พูดอะไรไป เราได้กระทำอะไรลงไป เรา รู้สึกอย่างไร
คนอื่นพูดอย่างไร แล้วคนอื่นทำอย่างไร รู้สึกอย่างไร แล้วทำไมเหตุการณ์นี้จึงมีความสำคัญ
และอะไรเป็นสิ่งที่เราไม่เข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ของการศึกษาเพื่อปวงชน จะมีการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ ความรู้สึก ค่านิยมของเราต่อสิ่งต่าง ๆ และพยายามที่จะเชื่อมโยงสิ่งนั้นกับชีวิต ของเรา
ปรากฏดังภาพประกอบ 37



ภาพประกอบ 37 แสดงกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมโดยการเรียนรู้และการสะท้อนกลับ

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of An Experience)

การวิเคราะห์ประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่พยายามทำความเข้าใจกับประสบการณ์อย่างลึกซึ้งโดยละเอียด เช่น ใครคือผู้ที่มีพลังอำนาจในสถานการณ์ดังกล่าว ใครเป็นผู้ที่มีเสียงดังหรือมีอิทธิพลกว่าคนอื่น ใครเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ ใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ และใครเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจ และประสบการณ์ที่กำลังวิเคราะห์อยู่นั้นมีอะไรบ้าง คล้ายคลึงกับสถานการณ์อื่นที่เคยประสบมาก่อน

4. การวางแผน (Planning)

การวางแผนเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่ง เมื่อผู้เรียนเริ่มที่จะกำหนดกลยุทธ์สำหรับสิ่งที่เขาต้องการกระทำและนำไปสู่การปฏิบัติ หลักการศึกษาเพื่อปวงชนมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง และเชื่อว่าการเรียนรู้ที่ปราศจากการกระทำจะชักนำไปสู่ความเฉื่อยชาและขาดประสิทธิผล ดังนั้นในขั้นของการพัฒนากลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัตินั้น ผู้วางแผนกิจกรรมจะต้องกระตุ้นให้เกิดคำถามต่อตัวเองของแต่ละคนว่า อะไรคือสิ่งที่เขาปรารถนาและต้องการจะดำเนินการปฏิบัติ และผู้เรียนจะนำประสบการณ์การเรียนรู้นั้นไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไร

5. การปฏิบัติ (Doing)

การลงมือปฏิบัติจะเป็นขั้นตอนต่อไป ซึ่งการปฏิบัตินี้นอกจากจะรวม การทดสอบ การค้นหา การทดลอง และการปฏิบัติแล้ว ยังอาจหมายถึงการรอคอย การฟัง การเฝ้าดู ทั้งนี้เพราะการลงมือปฏิบัติจะเป็นประสบการณ์ใหม่ที่กำลังจะเกิดขึ้นนี้ และประสบการณ์ใหม่จะเป็น เป้าหมายใหม่ของการเรียนรู้ใหม่ของเรา

ตาราง 10 การสังเคราะห์แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดการวิจัย ปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม	พันธุทิพย์ รามสูตร (2540)	ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง (2550)	ฉลาด จันทร์สมบัติ (2551)	Kurt Lewin (1946)	John Elliott (1981)	Kemmis and McTaggart (1988)	McKernan (1996)
1. ศึกษาสภาพ ปัญหาและความ ต้องการ	/	/	/	/	/	/	/
2. การสร้างทีม	/	/	/	/	/	/	/
3. การวางแผนแบบ มีส่วนร่วม	/	/	/	/	/	/	/
4. การดำเนินงาน ตามแผน	/	/	/	/	/	/	/
5. ยกระดับองค์ ความรู้	/	/	/	/	/	/	/
6. สรุปผลและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	/	/	/	/	/	/	/

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Supervision ซึ่งแปลว่า การดูแล การควบคุม การตรวจตรา ส่วนความหมายในภาษาไทยตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 แปลว่า ชี้แจง แสดง จำแนก แต่การนิเทศในความหมายที่ใช้ทางการศึกษามีดังนี้

การนิเทศการศึกษา เป็นกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอนที่สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับนักเรียนโดยเน้นความเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือ การสร้างขวัญกำลังใจและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน (วัชรา เล่าเรียนดี, 2553) เป็นการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้าน ร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจและสติปัญญาให้เต็มตามศักยภาพ (กรองทอง จิเรตชากุล, 2550) การนิเทศการสอนจึงเป็นการปฏิบัติร่วมกันของผู้นิเทศ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคคล อื่น ๆ ในระดับ หน่วยงานส่วนกลาง เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรและหรือการนำหลักสูตรไปใช้ (Wiles and Bondi, 2004) มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ ดังเช่น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นระบบหนึ่งของระบบการจัดและบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการ ปรับปรุงการเรียนการสอน การชี้แนะการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครู รวมทั้ง บุคคลที่ เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาและการนิเทศการศึกษาเป็นความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายของ การจัดการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน

วัชรา เล่าเรียนดี (2550) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อจะพัฒนา หรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผล ในการเรียนการสอนของนักเรียน

Briggs and Justman (1952) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ การร่วมมือกันกระตุ้นส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่ครูเพื่อให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าอย่างเพียงพอต่อ การสร้างความเจริญงอกงามให้กับนักเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลก อย่างฉลาด

Good (1973) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ ความพยายาม ทุกชนิดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาในด้านการแนะนำ ครูหรือผู้อื่นที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้รู้วิธีการปรับปรุงการสอน หรือการให้การศึกษา การนิเทศการศึกษาช่วยให้เกิดความงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษาช่วยพัฒนาครู ช่วยในการเลือก และปรับปรุงวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ช่วยเลือกและปรับปรุงเนื้อหาของการสอน ช่วยเลือก และปรับปรุงวิธีสอน และช่วยเลือกและปรับปรุงการประเมินผล

Harris (1975) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ สิ่งที่บุคลากร ในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลและสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการสอนมีประสิทธิภาพต่อ การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ การนิเทศการศึกษา เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการปฏิบัติงาน

ในโรงเรียนไม่ใช่งานเฉพาะหรือเทคนิค แต่เป็นการมุ่งที่จะดำรงไว้และปรับปรุงทั้งกระบวนการเรียนรู้ และการสอนของโรงเรียนให้ดีขึ้น

Glickman (1981) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงาน และหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครู เข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผล การเรียนการสอน

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาพอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ แนะนำครูหรือผู้อื่นที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียน การสอนมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียน อย่างเต็มตามศักยภาพ

2. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา เนื่องจากสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้การศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย จุดหมาย หลักการ โครงสร้างและมาตรฐานหลักสูตรของชาติ ผู้มีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ การพัฒนาการเรียนการสอนก็คือ ครูผู้สอนซึ่งหากครูผู้สอนก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ก็จะส่งผลถึง คุณภาพ ของนักเรียนให้ดีขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับความคิด

ชาญชัย อาจินสมจาร (2547) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางการศึกษา เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศเป็นการให้บริการแก่ครูจำนวนมาก ที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน อีกประการหนึ่ง การศึกษาได้ขยายตัวไปอย่างมากเมื่อไม่นานมานี้ สิ่งเหล่านี้ต่างก็ต้องอาศัยความช่วยเหลือ
2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานใน สถานการณ์จริง
3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ กัน และจะต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครู จึงไม่อาจสละเวลาได้มากเพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถ ลดภาระของครูได้ในกรณีดังกล่าว
4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎี

และทางปฏิบัติข้อแนะนำ ที่ได้จากการวิเคราะห์และจากการอภิปราย จากการค้นพบของการวิจัยมีความจำเป็นต่อความเจริญเติบโตดังกล่าว การนิเทศสามารถให้บริการได้

5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษา สามารถให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

บนสื่อ พทกษะวัน (2537) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาทุกระดับจะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การนิเทศย่อมจะช่วยให้มีการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. เนื่องจากปัจจุบันวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง จนแนวคิดทางการสอนใหม่ โดยการค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจที่จะใช้ นวัตกรรมในการเรียนการสอนให้ทันสมัย

3. วิชาชีพทางการสอนเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าให้สอดคล้องสมกับวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง ครูเท่านั้นที่จะสอนได้และสอนได้ทันสมัย มิใช่ว่าใคร ๆ ก็สอนได้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของการพัฒนาวิชาชีพชั้นสูง ที่จำเป็นต้องอาศัย ความเชี่ยวชาญในการนิเทศจึงจะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพ

4. งานการจัดการศึกษา เป็นงานที่ละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง จึงมักจะมีประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ครูผู้สอน ผู้เรียน พ่อแม่และผู้ปกครองจากสังคมที่เปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้เทคนิคเข้าช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งทางวิชาการและการดำรงชีวิตที่ดี แก่เยาวชนของชาติ

5. เป็นธรรมชาติของการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการสอน ทั้งปริมาณ คุณภาพทางการสอนและระยะเวลาอันยาวนานในการสอนของครูแตกต่างกันมาก จำเป็นต้องใช้วิธีการนิเทศเข้าช่วยพัฒนาการทั้งทางด้านวิชาการและจิตใจของครูผู้สอนควบคู่กัน

6. ความต้องการในการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตของผู้เรียนให้สอดคล้องกับ ธรรมชาติ ระเบียบประเพณีท้องถิ่น จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของศึกษานิเทศก์และผู้นิเทศที่จะชี้แนะ และพัฒนาหลักสูตร ดังกล่าว

7. งานนิเทศการศึกษามีความจำเป็นจะต้องใช้ผลการวิจัยทางการศึกษาใหม่ ๆ มาช่วยในการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนผลแห่งการค้นคว้าทดลองทางวิชาการนั้นย่อมต้องอาศัย การนิเทศการศึกษา เป็นตัวประสานสัมพันธ์กับครูผู้สอนได้ดี

จากที่กล่าวมาถึงความจำเป็นในข้างต้นของการนิเทศการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้ การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากสถานการณ์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องพยายามปรับสภาพทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพ สังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาไปสู่อนาคต

3. ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

Hoy and Patrick (1986) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายในโรงเรียนถูกกำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน วัตถุประสงค์ ของการนิเทศ ไม่ใช่การตัดสินเกี่ยวกับวิธีการสอนของครูและไม่ใช่ว่าการควบคุมการสอน แต่เป็นการทำงานร่วมกัน ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการนิเทศก็คือ การร่วมมือกับครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน ไม่ใช่เพียงเพื่อ แก้ปัญหาของครูเท่านั้น แต่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้กระบวนการเรียนการสอนปรับปรุง การสอนโดยอาศัย ความร่วมมือซึ่งกันและกัน คำแนะนำ ของผู้นิเทศนั้นจะต้องใช้ทฤษฎีเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้การ นิเทศดีขึ้นและต้องจัดให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละโรงเรียน กระบวนการที่ได้รับการยอมรับ จะต้องประสานสิ่งนั้นกับรูปแบบของกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือครู การร่วมมือกัน โดยตั้งอยู่บนบรรทัดฐานและมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ครูได้ ค้นพบวิธีการสอน ด้วยตนเอง

Adams and Dickey (1966) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหา และวิธีทำงานด้วยตนเอง
2. เพื่อช่วยให้ครูจำแนก และวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง
3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพ
4. เพื่อช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจแผนการศึกษาของโรงเรียน และให้การสนับสนุน

โรงเรียน

Gwynn (1964) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยให้การจัดการจัดหา และเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำไปใช้ประกอบการเรียน การสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. ช่วยให้ผู้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. สร้างลักษณะความเป็นผู้นำ ให้แก่ครู โดยการนำเอาความสามารถพิเศษ และประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์โดยการให้เป็นที่ปรึกษาของครูใหม่
6. ช่วยให้ผู้ครูได้พัฒนาการสอนของตน

7. ช่วยให้ครูใหม่ได้เข้าใจงานในโรงเรียนและงานอาชีพครู
8. ช่วยประเมินผลงานของครู
9. ช่วยให้ครูค้นหาจุดลำบากในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน
10. ช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน
11. ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน
12. ช่วยป้องกันครูให้พ้นจากการถูกใช้งานจนเกินขอบเขต

เยาวภา เตชะคุปต์ (2542) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือประสานงานในด้านวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพส่งเสริมและรักษาคุณภาพของการศึกษาของโรงเรียน ปรับปรุง และประเมินผล การเรียนการสอน ตลอดจนช่วยให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพครูและสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

นันทนา เต่าทอง (2542) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนนั้นไม่ใช่เพื่อ ประเมินหรือตัดสินการสอนของครู ไม่ใช่การบังคับหรือจับผิด แต่มุ่งให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง ให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูทำงาน ร่วมกันเพื่อให้ นักเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วีชรา เล่าเรียนดี (2553) กล่าวว่า การปรับปรุงกระบวนการสอน การเรียนรู้และส่งเสริม พัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัย การนิเทศช่วยเหลือแนะนำ ให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียน การสอนใหม่ ๆ การใช้และการสร้างสื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครู สามารถปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย

จากความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา พอสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการ ช่วยเหลือครูผู้สอนให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำพา ไปสู่คุณภาพของผู้เรียน

4. หลักสำคัญในการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา ต้องอาศัยหลักการเพื่อการดา เนินงานที่เป็นระบบและสามารถ ดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศได้ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเข้าใจในหลักการนิเทศ การศึกษา หลักการนิเทศการศึกษาที่สำคัญมีนักการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนี้

Burton and Bruckner (1955) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา (Theoretically Sound) คือ เป็นไปตามค่านิยม ความเป็นจริง ตามกฎเกณฑ์ ควรมีวิวัฒนาการทั้งด้านเครื่องมือและกลวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน

2. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือ เป็นไปอย่างมีลำดับ เป็นระเบียบในกระบวนการทำงาน มีการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างถูกต้องเชื่อถือได้

3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย (Democratic) คือ ควรเคารพในตัวบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ความร่วมมือใช้อำนาจน้อยที่สุด

4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ (Creative) คือ แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แสดงออกและพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานให้มากที่สุด

Adams and Dickey (1966) ได้ให้หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม
1.1 การจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักวิธีสอนต่าง ๆ

1.2 ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการเฉพาะให้เทคนิควิธีสอนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.3 พัฒนาให้มีความเชื่อมั่นในการสอนและมีประสบการณ์ในการใช้สื่อการสอน

1.4 พัฒนาทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

1.5 พัฒนาประมวลรายวิชา โครงการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน

1.6 ร่วมมือจัดทำสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ ที่จำเป็นและทำได้ในโรงเรียนและท้องถิ่น

1.7 ช่วยพัฒนาประสบการณ์การประเมินผลและเทคนิคการใช้และเตรียมเครื่องมือประเมินผล

1.8 ช่วยวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียนและปัญหาอื่น

2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำของการศึกษามากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง

- 2.2 ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ครูมีอิสระใช้
ความสามารถของตนเอง พัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีขึ้น
- 2.3 เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัวในการดำเนินงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้มี
ความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการทำงาน
- 2.4 การใช้อำนาจหน้าที่ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะ
- 2.5 ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2.6 อำนาจยอมเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีประชาธิปไตยทุกคนมีโอกาสที่จะ
แสดง ความสามารถและความเป็นผู้นำ
- 2.7 ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ ครู จะต้องร่วมมือกันเพื่อช่วย
แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน
3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์
- 3.1 ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุม
ปรึกษา ร่วมกัน
- 3.2 ผู้นิเทศให้อิสระแก่ครูได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของ
แต่ละคน
4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 4.1 ให้การยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 4.2 ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ
- 4.3 สร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้าง
มิตรภาพกับบุคคลอื่น ๆ
5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ
- 5.1 ขวัญและกำลังใจของครูดียอมส่งผลในการทำงานให้ดีขึ้นไปด้วย
- 5.2 ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครูที่ให้กำลังใจแก่ผู้เรียน
- 5.3 ครูเองก็ต้องการขวัญและกำลังใจ
- 5.4 การดำเนินงานควรจะเป็นไปด้วยความสมัครใจตามความสามารถของ
แต่ละบุคคล
6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน
- 6.1 งานนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน
- 6.2 งานนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตร
- 6.3 งานนิเทศเป็นการพัฒนาหลักสูตร

การสอน	6.4 การประเมินผลการสอน มีความจำเป็นในการปรับปรุงการเรียน
กับงานอื่น	7. การนิเทศเป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่น ๆ
มีดังต่อไปนี้	7.1 การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างงานนิเทศ
การสอน	7.2 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น ๆ
และในท้องถิ่น	ชาญชัย อาจินสมภาร (2547) ได้สรุปหลักการนิเทศการศึกษาที่ดี ไว้ดังนี้
	<ol style="list-style-type: none"> 1. นิเทศการศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับการบริหาร 2. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา 3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ 4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย 5. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ 6. การนิเทศการศึกษาควรส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า 7. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพ
	ซารี มณีศรี (2538) ได้ให้หลักสำคัญในการการนิเทศการศึกษาตามทรรศนะ
	1. การนิเทศเป็นการช่วยกระตุ้นเตือนประสานงานและแนะนำให้เกิดความเจริญ
	งอกงามแก่ครูโดยทั่วไปอาจทำได้โดย
	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 จัดให้มีการอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีการสอนทั่วไป 1.2 พัฒนาหลักวิชาความรู้ ใช้เทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ 1.3 สร้างให้มีความเชื่อมั่นในการสอนมีประสบการณ์ในการใช้วัสดุ อุปกรณ์
	1.4 พัฒนาทัศนคติในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ดี
	1.5 ปรับปรุงแบบประมวลการเรียนการสอนโครงการสอนจัดให้มีกิจกรรม
	เสริมหลักสูตรอันเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน
	1.6 จัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ทั้งที่ทำได้ในโรงเรียน
	1.7 สร้างความเข้าใจเทคนิคการประเมินผลช่วยให้มีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่าง ๆ สรุปผลการวัดผลและวางแผนช่วยเด็กที่เรียนล้าหลัง
	2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย

- 2.1 ครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษา (ด้านวิชาการ) มากกว่าที่จะเป็น
โดยตำแหน่ง
- 2.2 ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ครูได้ใช้ความสามารถ
เพื่อปรับปรุงการเรียนของเด็กให้ดีขึ้น
- 2.3 เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มมีส่วนร่วมในการ
วางแผนนโยบาย
- 2.4 ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 2.5 ความร่วมมือกันระหว่างครู ครูใหญ่และศึกษานิเทศก์คือ การช่วย
แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริม สร้างสรรค์
- 3.1 ควรหลีกเลี่ยงการบังคับ การปฏิบัติไม่ซื่อตรง การกะประเมินค่า
เข้มงวดตรวจตราและพิธีรีตอง
- 3.2 สร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ และให้ครู
เกิดความคิดสร้างสรรค์หากเขารู้สึกมีความมั่นคงพอ
- 3.3 ปล่อยให้ครูได้คิดสร้างสรรค์ ตามสติปัญญาของแต่ละคน
4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน
- 4.1 การนิเทศเกี่ยวข้องกับปัญหาของการใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุ
อุปกรณ์ การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับการวางแผน
พัฒนาหลักสูตร
- 4.2 งานนิเทศและการนำหลักสูตรไปใช้ไม่แยกกัน
5. การนิเทศ คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 5.1 ยอมรับนับถือบุคคลอื่น เป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 5.2 เห็นอกเห็นใจคนอื่น ตรงไปตรงมา
- 5.3 หาโอกาสให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรไมตรีกับคนอื่น
6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ
- 6.1 ขวัญกำลังใจของครูสูง ย่อมทำให้การสอนของครูดีไปด้วย
- 6.2 สัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครู เมื่อขวัญและ
กำลังใจของครูดีการเรียนของเด็กจะดีตามไปด้วย
- 6.3 ครูเหมือนวิชาชีพอื่น คือ ต้องการได้รับการยกย่องชมเชย การบำรุงขวัญ
- 6.4 กิจกรรมบางอย่างต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้านไม่ควรขอร้องให้ครู
ทำในสิ่งที่เขาไม่สามารถทำได้

6.5 ไม่ขอร้องให้ครูทำในสิ่งที่แม้ตัวเองก็ไม่ปรารถนาจะทำ

7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายที่ขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชน

โดยเฉพาะในชนบท

7.1 ศึกษาและวางแผนเพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชนชนบท

7.2 ช่วยเหลือ เร่งเร้าครูให้สำรวจการใช้แหล่งทรัพยากรในชนบทให้เกิด

ประโยชน์

7.3 ร่วมมือกับผู้นำในชนบทในการวางแผนปรับปรุงโรงเรียนและชนบท

7.4 ช่วยครูในการพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับสภาพของชนบท ปรับปรุง เทคนิค

วิธีสอนให้เหมาะสมกับเด็กชนบท

7.5 ส่งเสริมให้ครูจัดแสดงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสาธิตทางการเกษตร

สัปดาห์ศิลปวัฒนธรรม การอยู่ค่ายพักแรม

บันลือ พลฤกษ์วัน (2537) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. การนิเทศเพื่อป้องกัน (Preventive) คือ เป็นการวางระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะเป็นการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในโรงเรียน

2. การนิเทศเพื่อก่อ (Constructive) เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน การมีและการใช้แผนการสอน การส่งเสริมให้กำลังใจแก่ครูผู้สอน การผลิตและใช้อุปกรณ์การสอน การใช้วิธีการสอนเป็นกลุ่ม

3. การนิเทศเพื่อสร้างสรรค์ (Creative) โดยการส่งเสริมให้ครูใช้ผลการวิจัยทางการศึกษาหรือทดลองการสอนใหม่ ๆ หรือผลิตคิดค้นการสร้างอุปกรณ์การสอนใหม่ ๆ ตลอดจนวิธีการใหม่ ๆ

4. การนิเทศเพื่อแก้ไข (Corrective) เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการสอน อาจมีข้อบกพร่องก็ใช้การนิเทศเพื่อแก้ไขได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2538) สรุปว่าควรใช้หลักในการนิเทศ ดังนี้

1. ต้องคำนึงถึงหลักประชาธิปไตย คือการเห็นคุณค่าและเคารพในสิทธิของผู้ร่วมงาน แต่ละขั้นร่วมกันในที่นี้หมายถึง ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงขั้นสรุปและประเมินผลงาน ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้สมาชิกผู้ร่วมงานจะเกิดความภาคภูมิใจและรับผิดชอบกับผลงานนั้นด้วย

2. ต้องคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์มากในการนิเทศการศึกษา เพราะงานนี้เกี่ยวกับมนุษย์เป็นส่วนใหญ่ ผู้นิเทศต้องแสดงความจริงใจเปิดเผยไม่ถือตัวในการนิเทศ ควรมีความเข้าใจและพยายามรับฟังปัญหาต่าง ๆ จากผู้รับการนิเทศหรือเพื่อนร่วมงาน

พยายามสร้างความสนิทสนมเป็นที่ไว้วางใจ อันจะนำมาซึ่งการปรึกษาหารือร่วมกันให้ความเคารพ นับถือ ซึ่งกันและกันตามประเพณี

3. การนิเทศการสอนต้องเริ่มจากสิ่งที่ครูมีอยู่คือ เริ่มจากปัญหาของโรงเรียน ปัญหาของครูเอง เช่น โรงเรียนมีสื่อต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่โรงเรียนไม่รู้จักนำมาใช้ประกอบการสอนของตน ผู้นิเทศจะต้องช่วยเหลือแนะนำให้ครูรู้จักเอาสื่อ การเรียนต่าง ๆ เหล่านั้นออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอนได้โรงเรียนมีปัญหา เรื่องการทำโทษนักเรียนปัญหาเรื่องการประเมินผู้นิเทศควรให้ความช่วยเหลือในเรื่องนี้ก่อน เป็นต้น

4. ต้องคำนึงถึงแนวคิดและเจตคติเดิมของครูบางครั้งครูยังขาดพื้นฐานความรู้ ทางวิชาการและแนวความคิดในการเรียนการสอนใหม่ ๆ การที่ผู้นิเทศจะนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ก็จำเป็นต้องคำนึงถึงพื้นฐานและให้เวลาที่จะทำให้ครูเข้าใจและเห็นด้วยเสียก่อน

5. การนิเทศต้องสรุปและติดตามผลงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการนิเทศให้ การเรียนการสอน มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องวัดผลงานและตนเอง เพื่อปรับปรุงตนเองให้คงเป็นผู้ มีคุณภาพเหมาะสม

สรุปหลักสำคัญของการนิเทศการศึกษาพอสรุปได้ว่า หลักสำคัญในการนิเทศ การศึกษาคือ ความพยายามทุกวิถีทางของผู้ให้การนิเทศที่จะแสวงหาความสามารถของผู้รับ การนิเทศมาเพื่อพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นใช้ความสามารถช่วยเหลือตนเองได้ในที่สุด สำหรับการนิเทศ การสอนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีหลักสำคัญคือ ความพยายามของผู้นิเทศ ที่มุ่งให้ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเพื่อส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

5. ขอบข่ายงานของการนิเทศการศึกษา

ขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ปฏิบัติกับครูเพื่อให้ส่งผลถึงผู้เรียนโดยตรง เนื่องจากผู้นิเทศจะต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานการนิเทศการศึกษาอยู่เสมอ ดังนั้น การกำหนดขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษาที่ชัดเจนสำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศหรือครูผู้สอน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังที่นักการศึกษาหลายท่าน ได้กำหนดขอบข่ายงาน การนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

โอลิวาร์ (Oliva, 1989) ได้เสนอขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ด้าน คือ

1. งานด้านการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เช่น เยี่ยมชั้นเรียน จัดประชุมกลุ่มหรือ รายบุคคล แนะนำวิธีสอน สาธิตการสอน พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการปรับปรุงตนเอง

2. งานด้านการปรับปรุงครูประจำการ เช่น จัดประชุมครู อ่านวารสารวิชาชีพ เยี่ยมเยียนกันและวิเคราะหวิพากษ์ตนเอง

3. งานด้านการคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ โดยกำหนดวัตถุประสงค์

สาระการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนรู้ ตรวจสอบสื่อการเรียนการสอน กลุ่มสาระวิชา เลือกและประเมินสื่อประกอบการสอน

4. งานด้านการทดสอบและวัดผล และ 5) งานด้านการประเมินครู

แฮร์ริส (Harris, 1985) ได้เสนอขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษาออกเป็น 10 ประการ ดังนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตร (Developing Curriculum) คือ การออกแบบหรือปรับปรุงหลักสูตรที่จะนำมาใช้โดยคำนึงถึงครูผู้สอน เวลา สถานที่ และรูปแบบในการจัดการเรียนการสอนการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ แผนการสอนและการกำหนดบทเรียน

2. การจัดระบบการเรียนการสอน (Organizing for Instruction) คือ การจัดทำแผนงานเพื่อนำหลักสูตรไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนบุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ โดยคำนึงถึงเวลาและจุดประสงค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ขอบข่ายของงานนี้ได้แก่ การจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดครูเข้าสอน

3. การจัดเตรียมบุคลากร (Providing Staff) คือ การจัดเตรียมการด้านบุคลากรเพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถและมีจำนวนเพียงพอเพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน เช่น การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดและการโยกย้าย

4. การจัดการอำนวยความสะดวก (Providing Facilities) คือ การวางแผนปรับปรุงแผนและการจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกสำหรับการสอน การพิจารณาในเรื่องสถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม

5. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (Providing Materials) คือ การคัดเลือกและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับที่หลักสูตรกำหนดอันประกอบด้วยการจัดเตรียมการตรวจสอบการประเมินค่า การออกแบบและวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม

6. การฝึกอบรมครูประจำการ (Arranging for in Service Education) คือ การวางแผนและจัดประสบการณ์ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ครูผู้สอน ได้แก่ ประชุมปฏิบัติการ ให้คำปรึกษา จัดทัศนศึกษา และฝึกอบรม

7. การปฐมนิเทศคณะทำงาน (Orienting Staff Members) คือ การจัดให้คณะทำงานได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นต่อภาระงานที่รับผิดชอบตามที่กำหนด ได้แก่ จัดให้ครูมาใหม่คุ้นเคยกับสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดจนการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การด้วย

8. การนัดบริการพิเศษที่เกี่ยวกับนักเรียน (Relating Special Pupil Services) คือ การให้บริการเพื่อให้ความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียน

การสอนของโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนานโยบาย การจัดลำดับความสำคัญและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบริการบุคลากรเพื่อให้ผลสูงสุดระหว่างบริหารจัดการให้กับเป้าหมายในการสอนของโรงเรียน

9. การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน (Developing Public Relation) คือ การจัดเตรียมข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ในเนื้อหาที่สอนไปสู่ชุมชน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชนมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าชุมชนและการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ต่อกัน

10. การประเมินผลการเรียนการสอน (Evaluation Instruction) คือ การวางแผนการจัดทำเครื่องมือ การจัดการและการใช้กระบวนการในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และการแปลความหมายในการวัดประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อการตัดสินใจสำหรับการพัฒนา การเรียนการสอนต่อไป

โอลิวา และพอกลาส (Oliva and Pawlas, 2001) ได้เสนอขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษา มีการดำเนินงานใน 3 เรื่อง ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการสอน และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร ศิษยานิเทศก์ ต้องมีความรู้ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเป็นอย่างดี เพราะจะต้องช่วยเหลือครูในการวางแผนจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

2. การพัฒนาการสอน ศิษยานิเทศก์ก็ต้องช่วยเหลือครูในการวางแผนการสอนในชั้นเรียน ว่า ควรจะใช้รูปแบบใดจึงจะมีความเหมาะสม นอกจากนั้นยังต้องสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ ช่วยครูในการจัดการชั้นเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน และรวมไปถึงการช่วยเหลือครูในการประเมินผลการสอน

3. การพัฒนาบุคลากร ศิษยานิเทศก์ต้องช่วยพัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยจัดทำโครงการพัฒนาครูในเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการของครู พัฒนาเป็นรายคนและรายกลุ่ม ช่วยส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกัน และรวมไปถึงการช่วยเหลือครูในการประเมินผลการสอนอีกด้วย

กลี๊กแมน และคณะ (Glickman and others, 2004) ได้เสนอขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษาที่จะนำไปสู่ผลการเรียนรู้อของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ 5 งาน คือ

1. งานการให้การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) โดยผู้นิเทศสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยวิธีการนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก

2. งานการพัฒนาบุคลากร (Staff Development) โดยการจัดโอกาสให้การเรียนรู้ใหม่เพื่อให้สามารถปรับปรุงการเรียนการสอน

3. งานการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ผู้นิเทศสามารถช่วยครูปรับสาระการเรียนรู้และสื่อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

4. งานการพัฒนากลุ่ม (Group Development) ผู้นิเทศการศึกษาจัดการประชุมฝึกร่วมกันให้แก่ครู และร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

5. งานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ผู้นิเทศสามารถช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการสอนของตนเอง ปรับปรุงการสอนของตนเองได้โดยการช่วยครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน

ไวลส์ และบอนได (Wiles and Bondi, 2004) กล่าวว่า เนื่องจากภาวะผู้นำการนิเทศนั้นจะประกอบด้วย การคิด การวางแผน การจัดการ และการประเมินผล จึงได้กำหนดขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษาที่สำคัญไว้ 3 งาน คือ

1. งานเกี่ยวกับการบริหาร (Administration) ประกอบด้วยระยะยาว ออกแบบโครงสร้างองค์กร จัดสรรทรัพยากรให้มีการใช้อย่างเหมาะสม คัดเลือกบุคลากร และมอบหมายงาน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก จัดหาทุนและดูแลการใช้ทุน จัดการด้านการจัดการเรียนการสอน

2. งานเกี่ยวกับหลักสูตร (Curriculum-oriented Supervision) ได้แก่ พิจารณาการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนการสอน สืบหาความต้องการและทำวิจัย พัฒนาโปรแกรมและวางแผนการเปลี่ยนแปลง เชื่อมโยงโปรแกรมให้กับการให้บริการพิเศษต่าง ๆ เลือกสื่อวัสดุอุปกรณ์และจัดสรรทรัพยากร ปฐมนิเทศครูใหม่ให้รู้จักโรงเรียนและชุมชน แนะนำ และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนเตรียมโปรแกรมการเรียนการสอน พัฒนาและเผยแพร่โปรแกรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

3. งานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (Organization of Instruction) ได้แก่ พัฒนาแผนการจัดเรียนรู้โดยร่วมกันปฏิบัติกับครู ประเมินผลโปรแกรมต่าง ๆ ของโรงเรียน คิดสร้างสรรค์โปรแกรมใหม่ ออกแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน จัดสร้างสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครู แนะนำและช่วยเหลือครูโดยให้คำปรึกษา แนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน ประเมินผลสิ่งอำนวยความสะดวกและติดตามดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก จัดหาทุนและติดตามดูแลการใช้ทุนให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ จัดโครงการฝึกร่วมกันครูประจำการและประสานงานโครงการ ตอบสนองต่อความต้องการ และสิ่งที่ชุมชนต้องการ ยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากชุมชน

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2553) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การจัดบุคลากร

4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
5. การจัดและเลือกวัสดุอุปกรณ์
6. การฝึกอบรมครูประจำการ
7. การปฐมนิเทศครูใหม่
8. การจัดบริการพิเศษให้นักเรียน
9. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
10. การประเมินผลการสอน

สุภาพรณ์ กิตติรัชตานนท์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านเนื้อหาการนิเทศ ซึ่งถือว่าเป็นขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษา มีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐาน
2. การออกแบบการเรียนรู้
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. การวัดผล และประเมินผล
5. การบริหารจัดการชั้นเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ปฏิบัติกับครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยวิธีการนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียน และรวมถึงการช่วยเหลือครูในการประเมินผลการสอน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนได้

6. โครงสร้างของการนิเทศการศึกษา

ซารี มณีสรี (2538) กล่าวว่า ผู้นิเทศการสกาอาจแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้เชี่ยวชาญในการเรียนการสอนวิชาเฉพาะซึ่งต้องการบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ มีทักษะประสบผลสำเร็จในวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งทางศิลปะ ดนตรี การเกษตร ทัศนกรรม เป็นต้น โรงเรียนอาจเชิญเป็นที่ปรึกษาในข้อเสนอแนะแก่ครู เพื่อบรรลุผลสูงสุดในการสอนของครูและการเรียนของเด็ก

2. ศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรง คัดเลือกจากผู้มีความรู้ประสบการณ์ด้านการสอนมาแล้ว

3. ผู้บริหารการศึกษา บทบาทของผู้บริหารการศึกษาทั้งระดับกระทรวง กรม เขต และจังหวัด รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่บริหารการศึกษาในขณะเดียวกัน ทำหน้าที่นิเทศแนะนำและสนับสนุนส่งเสริมครู สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้ดีขึ้น งานบริหารเป็นงานรวม

งานนิเทศเป็นงานส่วนหนึ่งของงานบริหาร ผู้บริหารการศึกษาจึงเกี่ยวข้องกันทั้งงานบริหาร และงานนิเทศในขณะเดียวกันความสนใจและความเอาใจใส่ของผู้บริหารจะทำงานให้งานนิเทศ ประสบผลสำเร็จ ทารตรงกันข้ามยากที่จะบรรลุผลได้

4. ครู มีคำกล่าวว่า ศึกษานิเทศก์เป็นครูของครู กรณีการนิเทศภายนอก ศึกษานิเทศก์ มีบทบาทตามที่กล่าวนี้ หากเป็นการนิเทศภายในโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับครูหัวหน้าหมวด ครูหัวหน้าฝ่ายหรือครูที่มีความสามารถด้านการสอนจะทำหน้าที่นิเทศตนเอง ใช้บุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาการนิเทศไม่ทั่วถึง

วีชรา เล่าเรียนดี (2553) กล่าวว่า ผู้นิเทศการศึกษาต้องมีความชำนาญรอบด้าน โดยเฉพาะ ด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา

ไวลส์ และบินได (Wiles and Bondi, 2004) กล่าวถึงสมรรถภาพของผู้นิเทศยุคใหม่ว่า ผู้นิเทศคือ 1) นักพัฒนาบุคคล 2) นักพัฒนาหลักสูตร 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน 4) ผู้ที่ทำหน้าที่ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) นักพัฒนาบุคลากร 6) ผู้บริหาร 7) ผู้จัดการการเปลี่ยนแปลง และ 8) นักประเมินผล

สรุปล ผู้นิเทศการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการนิเทศเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ผู้นิเทศการศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติรอบด้าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร เป็นผู้บริหารการศึกษา มีความเชี่ยวชาญในการนิเทศเป็นนักพัฒนาบุคลากร และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์

7. บทบาทของผู้นิเทศการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) กล่าวว่า บทบาทของผู้นิเทศในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทใน 3 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารควรมีบทบาทในฐานะผู้นิเทศ การพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ วางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ประเมินความเหมาะสม คุณภาพของโครงการและพัฒนาหลักสูตร อำนวยการให้เป็นไปตามนโยบาย และปรัชญาของการศึกษา และหลักสูตร อำนวยการในการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหลักสูตร ใช้ข้อมูลจากการวิจัยและส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ประสานงานกับบุคคลอื่นในการจัดการเรียนการสอนพิเศษ เช่น หน่วยงาน ศึกษานิเทศก์ ทำงานร่วมกับครูนิเทศในการใช้หลักสูตรและงานนิเทศให้สัมพันธ์กัน เตรียมผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และงานนิเทศให้สัมพันธ์กัน อำนวยความสะดวกในเรื่องเวลา และอุปกรณ์ การใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร ช่วยเหลือครูโดยใช้เทคนิคการแนะแนว และที่ปรึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรจัดองค์การและอำนวยการโครงการที่เกี่ยวกับการจัดบริการทางการศึกษาที่จัดขึ้นเป็นพิเศษ แนะนำเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรให้ชุมชนเข้าใจ ส่งเสริมการติดต่อกันในโรงเรียนในระดับเดียวกัน

2. บทบาทด้านการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริการควรมีบทบาทหน้าที่ในฐานะเป็นผู้นำการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูรู้จักปัญหา ความต้องการ และพฤติกรรมของนักเรียนที่สอนเป็นอย่างดี ช่วยให้นักเรียนได้รับความเสมอภาคทุกคนให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียนดำรงชีวิตร่วมกับเพื่อนในหมู่คณะได้อย่างมีความสุข อบอุนและมีความสุข เปิดโอกาสให้เกิดการฝึกฝนการอยู่ร่วมกันของนักเรียนในระบบประชาธิปไตยอย่างมากที่สุด ช่วยให้เกิดบูรณาการประสบการณ์ ทั้งมวลของเด็ก กระตุ้นให้ครูให้ความสนใจกับการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของเด็ก ยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความต้องการ และความสนใจของเด็ก ส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

3. บทบาทด้านการประเมินผลการสอน ควรพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้ เมื่อวิเคราะห์และสรุปผลการสอนแล้ว ควรแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ เช่น ฝ่ายวิชาการ โดยเฉพาะการประเมินผลจากผู้สอนเพราะเน้นการเกี่ยวข้องโดยตรง การพิจารณาผลของการประเมิน ควรพิจารณาร่วมกันหลายฝ่าย ไม่ควรพิจารณาจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ผู้อื่นร่วมพิจารณา ฝ่ายนิเทศควรประเมินผลทั้งในลักษณะกว้างและเฉพาะการพิจารณาผลการประเมิน ควรกระทำด้วยความรอบคอบ และระมัดระวัง ผู้นิเทศควรใช้ข้อมูลอื่นประกอบด้วย และข้อมูลจากการประเมินผลลักษณะหนึ่งก็ใช้เพื่อประโยชน์ในแง่การปรับปรุงการสอนก็ควรจะใช้ไปในด้านนั้น

วิชา เล่าเรียนดี (2553) กล่าวว่า บทบาทของผู้นิเทศการศึกษาในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน หมายถึงเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนอย่างน้อยวิธีที่ดีที่สุดหนึ่งวิธี
2. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร หมายถึงเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีปรับปรุงหลักสูตร
3. เป็นผู้สื่อสาร สื่อความหมาย หมายถึงเป็นผู้ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ กับความคิดเห็นของครูและเป็นผู้นำที่ดี
4. เป็นผู้จัดการ หมายถึงเป็นผู้ที่มีทักษะในการคิดโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีประโยชน์สำหรับครู
5. เป็นผู้คอยกระตุ้น หมายถึงเป็นผู้ที่คอยแนะนำความคิดเห็นให้ครูได้พิจารณา
6. เป็นผู้จัดการในการช่วยครูบรรจุใหม่ คือ เป็นผู้ที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ที่ไม่คุ้นเคยกับโรงเรียนและชุมชน
7. เป็นนักประชาสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึงเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

8. เป็นนักวิจัย หมายถึงเป็นผู้ที่นำผลการวิจัยมาให้ครูใช้และดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

9. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงเป็นตัวเร่งหรือตัวนำการเปลี่ยนแปลง โดยการช่วยให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนา และ

10. เป็นครูต้นแบบ หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถสาธิตวิธีสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครู และสามารถสอนและแนะนำครูได้ กล่าวคือ ผู้นิเทศมีบทบาทหน้าที่ทั้งการช่วยเหลือสนับสนุนครูในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ชุมชนกับโรงเรียน เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา และเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนและหลักสูตร

โอลิวา และพอกลาส (Oliva and Pawlas, 1997) กล่าวว่า บทบาทของผู้นิเทศ การศึกษามี 4 ประการ คือ

1. บทบาทผู้ประสานงาน (Coordinator) โดยประสานงานในแต่ละระดับ และช่วยครูให้ตระหนัก ถึงปัญหาของกันและกัน
2. บทบาทที่ปรึกษา (Consultant) เป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่มที่ต้องการคำแนะนำ
3. บทบาทผู้นำกลุ่ม (Group Leader) เป็นผู้รู้วิธีที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ และทำให้กลุ่มทำงานให้สำเร็จ
4. บทบาทผู้ประเมิน (Evaluator) เป็นผู้ที่ช่วยครูประเมินผลการสอน ประเมินหลักสูตร และประเมินตนเอง

สรุป บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศการศึกษา เป็นแนวปฏิบัติของกลุ่มผู้ทำการนิเทศการศึกษา ในการส่งเสริมและพัฒนาการนิเทศการศึกษาที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือและชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง วิจัยพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษานิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ หรือเพื่อหาทางยกระดับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ส่งเสริมให้กลุ่มโรงเรียนและโรงเรียนมีการนิเทศภายใน สร้างความเข้าใจในการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้รับการนิเทศ โดยการแนะนำ ชี้แจง ประชุมอบรม สัมมนา สาธิต ทำเอกสารคู่มือและอื่น ๆ เสนอแนะครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ

ขอข่ายและภารกิจของงานนิเทศการศึกษา (ปัจจุบัน)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ม.ป.ป.)

1. กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้
 - 1.1 งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยการศึกษาพิเศษผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
 - 1.2 งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 งานศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้
2. กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา
 - 2.1 งานส่งเสริมการวัดและประเมินผลการศึกษา
 - 2.2 งานส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา
 - 2.3 งานติดตามตรวจสอบและประเมินผลการวัดและประเมินผลการศึกษา
 - 2.4 งานทดสอบทางการศึกษา
3. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.1 งานส่งเสริมการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 3.2 งานตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 3.3 งานส่งเสริมและประสานงานการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา
 - 3.5 งานศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา
4. กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา
 - 4.1 งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้
 - 4.2 งานส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน
 - 4.3 งานนิเทศติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา
 - 4.4 งานศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา
5. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 5.1 งานส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.2 งานศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์วิจัยการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ทางการศึกษา

6. กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา

6.1 งานพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ

6.2 งานวางแผนการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา

6.3 งานรายงานผลการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา

1. กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้

1.1 งานประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อาทิ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด

และสาระการเรียนรู้แกนกลางทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร แนวทางการจัดการเรียนรู้

แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แนวทางการวัดผลและประเมินผล แนวทางการวัดผล

และประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในพื้นที่ รวมทั้งศึกษา

สภาพปัญหา บริบททางสังคม และความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง

ในอนาคต

4. ดำเนินการจัดทำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นด้วยกระบวนการทำงานแบบ

มีส่วนร่วมและเผยแพร่ให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

5. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น

พื้นฐาน พุทธศักราช 2551

6. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ

หลักสูตรแกนกลาง กรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น และความต้องการ จุดเน้นของสถานศึกษา

ด้วยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม

7. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สถานศึกษาและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมมือช่วยเหลือกันสนกรพัฒนาและใช้หลักสูตร

สถานศึกษา

8. นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

9. ตรวจสอบและประเมินคุณภาพหลักสูตร

10. สรุปรายงานและเผยแพร่ผลการใช้/การพัฒนาหลักสูตร

1.2 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

1.2.1 วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อาทิ หลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ทิศทางการพัฒนาการศึกษา ปฐมวัย รวมทั้งศึกษาสภาพปัญหา บริบททางสังคมและความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยตามหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัย พุทธศักราช 2546

1.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัย ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ด้วยกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม และนำไปใช้จัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกด้านอย่างสมดุล

1.2.4 ส่งเสริม และประสานความร่วมมือ ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมมือช่วยเหลือกันในการพัฒนา และใช้หลักสูตร สถานศึกษาปฐมวัย

1.2.5 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ที่จัดการศึกษาปฐมวัย เช่น องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กรมการศาสนา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

1.2.6 นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพ

1.2.7 ตรวจสอบและประเมินคุณภาพหลักสูตร

1.2.8 สรุปรายงานและเผยแพร่ผลการใช้/การพัฒนาหลักสูตร

1.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

1.3.1 รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และแหล่งข้อมูล ต่าง ๆ อาทิ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัย นโยบายและแผนจัดการศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ

1.3.2 ประสานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีความพร้อมในการจัด การศึกษา สำหรับผู้เรียนตามประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษในรูปแบบที่เหมาะสม

1.3.3 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการศึกษาพิเศษ ให้สามารถบริหารจัดการและวางแผนจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

1.3.4 ส่งเสริมและประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมมือช่วยเหลือกันสนกรดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนตามประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

1.3.5 ประสานความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ เช่น สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ศูนย์การศึกษาพิเศษระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.6 นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเพื่อให้สามารถคัดกรองและวินิจฉัยผู้เรียนผู้เรียน สามารถปรับปรุง/พัฒนาแผนจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพตามความต้องการเฉพาะบุคคลตามประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษให้มีคุณภาพ

1.3.7 ตรวจสอบและประเมินคุณภาพหลักสูตร

1.3.8 สรุปรายงานและเผยแพร่ผลการใช้/การพัฒนาหลักสูตร

1.4 งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ทิศทาง แนวปฏิบัติ นโยบาย แผนงาน ยุทธศาสตร์

2. ศึกษานโยบาย แผนงาน และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนาและใช้หลักสูตร การพัฒนาคุณภาพครูและผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนารอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น

4. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และติดตามการพัฒนาและประเมินผลการใช้หลักสูตร

5. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.1 ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลจากการนิเทศ การวิจัยและการประเมินผลการใช้หลักสูตร และการประเมินคุณภาพผู้เรียน

5.2 ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาและติดตามผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรการจัดการ เรียนรู้ตามหลักสูตร และทำวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการสอน และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียน

5.3 นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเพื่อให้เกิดการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มี คุณภาพ

6. ติดตาม ประเมินผล วิจัยการใช้หลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของ ผู้เรียน

6.1 ประเมินคุณภาพหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

6.2 นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา คุณภาพครูและคุณภาพนักเรียนทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา รวมทั้งกำหนด ยุทธศาสตร์และนโยบายในการบริหารจัดการหลักสูตรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.3 วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

7. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ความรู้และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการ วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. สรุปรายงานผลการดำเนินงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

2. กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา

2.1 งานวิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียนและสถานศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ของสถานศึกษา รวมทั้งแนวทางการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร และการเทียบ โอนผลการเรียน

3. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาใน การปฏิบัติวิธีการวัดผลและประเมินผล เทคนิควิธีการวัดผลและประเมินรูปแบบต่าง ๆ โดยเน้น การประเมินตามสภาพจริง

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างเครื่องมือที่มีมาตรฐานในการวัด และประเมิน ผลการเรียนรู้ และจัดเก็บเอกสารหลักฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริม สนับสนุน

การดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ สร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ แก่บุคลากรทั้งระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับการวัดประเมินผลการศึกษา การจัดทำเอกสารหลักฐาน ระดับชั้นเรียนและสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชั้นเรียนและสถานศึกษา ตามหลักสูตรระดับสถานศึกษาและนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ในการพัฒนา

6. ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการจัดทำเอกสารหลักฐาน

7. สรุปรายงาน วิจัย พัฒนา และประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการวัด

และประเมินผลการเรียนรู้ระดับชั้นเรียนและสถานศึกษา เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการศึกษา และเผยแพร่ผลการประเมินคุณภาพ

2.2 งานวิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2. ประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา

3. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลคุณภาพผู้เรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา

4. จัดทำเครื่องมือและคลังข้อสอบที่เป็นมาตรฐานสำหรับใช้ประเมินคุณภาพผู้เรียนผู้ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. นิเทศ ติดตามการดำเนินการประเมินคุณภาพของผู้เรียนของสถานศึกษาในสังกัดในรูปแบบของคณะกรรมการ

6. ดำเนินการประเมินผลคุณภาพนักเรียนและนำผลไปวิจัย พัฒนา และประเมินผลการดำเนินงานด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการศึกษา

7. สรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

8. นำผลการวิจัย การประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา มาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 งานวิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษาระดับชาติ

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดผลและประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ จัดทำแผนรองรับการประเมินระดับชาติ
2. ประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ เช่น สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) สำนักทดสอบทางการศึกษา
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ
4. ดำเนินการประเมินคุณภาพของผู้เรียนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติหรือสำนักทดสอบทางการศึกษากำหนด
5. รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6. นำผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

3.1 งานพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ ระเบียบ มาตรฐาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และมาตรฐานหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และนำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้
3. จัดทำมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และนำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้
4. นำมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา เสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบ

5. ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษา แจ้งสถานศึกษาในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

6. งานส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

6.1 สร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 และประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 และที่เพิ่มเติม

6.2 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และนำไปใช้ในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

6.3 กำหนดแนวปฏิบัติในการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน

6.4 รวบรวม และสังเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาจากรายงานการประเมินคุณภาพภายใน

6.5 จัดทำสรุปรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

7. การนิเทศ ติดตามการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

8. วิเคราะห์และสรุปผล การรายงานการประเมินคุณภาพภายใน และผลการประเมินคุณภาพภายนอก

9. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา (ระยะ 3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกัน

10. ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ มาตรการ และการปฏิบัติที่กำหนดตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี

11. นิเทศ ติดตาม ผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

12. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลเพื่อแสดงจุดเด่นจุดควรพัฒนา

13. ประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

13.1 ประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา

13.2 วิเคราะห์ผลการประเมิน และนำผลมาใช้เพื่อวางแผนการพัฒนา

คุณภาพการศึกษา

14. สรุปรายงานผลการดำเนินการ จัดทำเอกสารเผยแพร่ และนำผลการประเมินไปวางแผน ปรับปรุงการดำเนินงาน

2. งานติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาระบบ หลักเกณฑ์ ระเบียบ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีว่าด้วยวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 และที่เพิ่มเติม มาตรฐานการศึกษาทุกระดับที่เกี่ยวข้อง

2. วางแผนการดำเนินงานการติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.1 จัดทำเครื่องมือติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

2.2 จัดทำปฏิทิน กำหนดเวลาการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

3. ดำเนินการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด แต่ละระดับ คณะกรรมการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการติดตามตรวจสอบคุณภาพสถานศึกษาในสังกัด

4. วิเคราะห์และสรุปผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

4.1 รวบรวมและวิเคราะห์ผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

4.2 สรุปผล สังเคราะห์ผล การติดตามตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

5. รายงานและเผยแพร่ผลการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและนำผลไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.1 จัดทำรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษารายสถานศึกษา

5.2 จัดทำรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 นำเสนอผลการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาแก่สาธารณชน

5.4 นำข้อสรุป ข้อเสนอแนะ ผลการประเมินไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

3. งานวิจัยพัฒนาระบบประกันคุณภาพ

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษา วิจัย เกี่ยวกับรูปแบบ เทคนิค และวิธีการ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา

2. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ นวัตกรรมที่เกี่ยวกับรูปแบบ เทคนิค และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา

3. ศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการจำเป็น การดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

4. จัดทำแผนงาน/โครงการ ศึกษาวิจัย รูปแบบ เทคนิค และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

5. ดำเนินการศึกษา วิจัย ตามแผนงาน/โครงการศึกษาวิจัยที่กำหนด

6. สรุปรายงานผลการวิจัย

4. ส่งเสริม สนับสนุนและ/หรือร่วมกับสถานศึกษาดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ เทคนิค และวิธีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ นวัตกรรม ที่เกี่ยวกับรูปแบบ เทคนิค และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน จากรายงาน ประเมินคุณภาพภายใน รายงานประเมินคุณภาพภายนอก นำผลไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

4.3 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

4.4 ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

4.5 นิเทศ ติดตาม การดำเนินการวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา

4.5.1 นิเทศ ติดตาม กำกับกับการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

4.5.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำผลการศึกษาวิจัยมาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

4.6 ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อคัดเลือกรูปแบบ เทคนิค และวิธีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ

4.6.1 วิเคราะห์ ประเมินผลคุณภาพการดำเนินงานตามรูปแบบ เทคนิค วิธีการ ในการดำเนินงาน เพื่อคัดเลือกรูปแบบ เทคนิค วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและการประกันคุณภาพ

4.6.2 พิจารณาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ เทคนิค วิธีการที่ไม่ประสบผลสำเร็จ

4.7 สรุป รายงานผล รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา

4.7.1 สรุปรายงานผลการดำเนินงานวิจัย

4.7.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ

4.7.3 เผยแพร่รายงานผลการวิจัย

4.7.4 นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. งานประสานงานการประเมินคุณภาพภายนอก

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

5.1 ประสานงานกับสถานศึกษาในสังกัดเพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. การส่งข้อมูล เอกสารเพิ่มเติมเพื่อขอรับการประเมินซ้ำ รวมทั้งติดตามกำหนดการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัด ตามรอบการประเมินจาก สมศ.

5.2 ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาให้นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมปรับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อขอรับการประเมินซ้ำ

5.3 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากับหลักเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ในทุกระดับการศึกษา

5.4 นิเทศ ติดตาม กำกับ ให้สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกทุกแห่งในเขตพื้นที่ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์

5.5 ประเมินความพร้อมสถานศึกษาในสังกัดเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก

5.6 แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมรับฟังรายงานด้วยวาจาจาก สมศ.

5.7 รวบรวมผลการประเมิน จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศการประเมิน
คุณภาพภายนอกให้เป็นปัจจุบัน สะดวกสำหรับการนำผลประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการ
วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.8 จัดทำเอกสาร รายงาน สังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
เผยแพร่ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินระบบบริหารและจัดการศึกษา

4.1 งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. วิเคราะห์ภาระงาน จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ
การนิเทศ และการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรับการนิเทศและการจัดกระบวนการ
เรียนรู้ของสถานศึกษา

3. จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการ
เรียนรู้

4. กำหนดวิธีการ แนวทางการนิเทศ สร้าง แสวงหาเครื่องมือ นวัตกรรม
รูปแบบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการนิเทศการศึกษา พัฒนาระบบการนิเทศ และการจัดกระบวนการเรียนรู้
การจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษา

5. ติดตามและประเมินผลการนิเทศ เพื่อนำผลการประเมินไปกำหนด
แนวทางการพัฒนาระบบการนิเทศและการจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน
ในคราวต่อไป

6. สรุป รายงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา
และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

4.2 งานส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา
สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ศึกษาความต้องการการส่งเสริม สนับสนุน
เครือข่ายการนิเทศทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน

2. จัดทำแผนสร้างความรู้ ความเข้าใจเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่าย
การนิเทศทุกระดับโดยคำนึงถึงสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละเครือข่าย

3. ประชุม/สัมมนาเครือข่ายการนิเทศทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจ

และกำหนดแนวทางการพัฒนา

4. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายการนิเทศในรูปแบบ

ต่าง ๆ เช่น

4.1 จัดเครือข่ายบุคคล เช่น ครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ฯลฯ

4.2 จัดเครือข่ายในรูปแบบชุมชน เช่น ชุมนุมครูปฐมวัย ครูวิทยาศาสตร์ ฯลฯ

4.3 เครือข่ายในรูปแบบของระดับการศึกษา เช่น เครือข่ายส่งเสริม

ประสิทธิภาพระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

4.4 เครือข่ายในรูปแบบของชุมชน เช่น เครือข่ายสุขภาพ เครือข่ายภูมิปัญญา

ท้องถิ่น ฯลฯ

4.5 เครือข่ายในรูปแบบของห้องเรียนหรือสถานศึกษา เช่น การพัฒนา

ห้องเรียนวิทยาศาสตร์ เครือข่ายโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง เครือข่ายห้องเรียนโรงเรียนในฝัน

4.6 ประเมินผลและสรุปผลการพัฒนาเครือข่ายการนิเทศ

4.7 นำผลการประเมินไปกำหนดแนวทางการพัฒนาเครือข่ายการนิเทศทั้ง

ระดับเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนต่อไป

4.8 สรุปผลการดำเนินงานเครือข่ายการนิเทศและรายงานผลการพัฒนา

ต่อหน่วยงานต้นสังกัด/สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

4.3 งานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. รวบรวม จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ตามสภาพปัญหา ความต้องการ

เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. จัดทำเกณฑ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ เครื่องมือ และวิธีการนิเทศ

การตรวจสอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. สถานศึกษาประเมินตนเอง และตรวจสอบตามเกณฑ์และตัวชี้วัดการจัด

การศึกษาของสถานศึกษา

4. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ตามเกณฑ์และตัวชี้วัด วิจัย พัฒนารูปแบบ/วิธีการที่เหมาะสม

5. ดำเนินการพิจารณา คัดเลือกรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

เพื่อพัฒนา รูปแบบการดำเนินการนิเทศที่ดี หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

6. สรุป อภิปรายผลจากการดำเนินงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา วิเคราะห์จุดเด่น จุดควรพัฒนา เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานต่อไป

7. เผยแพร่ผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจ

5. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.1 งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาข้อมูลความต้องการสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

2. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาผลิต พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับการจัดการเรียนรู้

3. พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4. สรุปผลการประเมินการผลิต การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด

5. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. จัดระบบบริการสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือตามความต้องการของสถานศึกษา

7. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

8. ประเมินการใช้ ระบบบริการสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

9. สรุปรายงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

5.2 งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. ศึกษาสภาพ การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

2. วิเคราะห์ ตรวจสอบผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด

3. พัฒนาต่อยอดเป็นสื่อต้นแบบ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งการให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุง และพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด

4. นิเทศ ติดตามผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุง และพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด ประเมินผล การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้มี ประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัด

5. จัดให้มีกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อการเผยแพร่ นำเสนอผลงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. ประเมินระบบการพัฒนาส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรม เพื่อการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนารูปแบบการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการ เรียนรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัด

7. สรุปรายงานผลการดำเนินงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

6. กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

6.1 งานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

1.1 กำหนดขอบข่ายของข้อมูลด้านวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหาร งบประมาณและบริหารทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษาจากนโยบาย แผนพัฒนา การศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานจากกลุ่มต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

1.2 รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์และจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ

1.3 ตรวจสอบข้อมูลและสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

1.4 รายงานผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ที่เป็นข้อมูลและสารสนเทศ ต่อคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ถึงจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะ

1.5 เผยแพร่ข้อมูลเป็นเอกสารและทางเว็บไซต์ ในระบบเครือข่าย และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2. การวางแผนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการนิเทศการศึกษา

2.1 วิเคราะห์ผลการบริหารและการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป ให้เห็นจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะ

2.2 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ในแผนพัฒนาคุณภาพ การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการนิเทศการศึกษา

2.3 นำแผนพัฒนาคุณภาพการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการนิเทศศึกษามากำหนดวิธีการ เครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

3. จัดประชุมคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (ก.ต.ป.น.)

3.1 นำเสนอแผนพัฒนาคุณภาพ เครื่องมือ วิธีการการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการนิเทศการศึกษา ต่อคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศ การศึกษา

3.2 แจกแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เครื่องมือ วิธีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการนิเทศการศึกษาให้กลุ่มต่าง ๆ นำไปสู่การดำเนินการตามแผน

3.3 ประสานงานกับคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา เพื่อดำเนินการตามแผนและแก้ไขการดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติ

3.4 รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อ คณะกรรมการ

4. การติดตาม ตรวจสอบ

4.1 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการนิเทศตามแนวทาง ของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

4.2 รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลจากการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการนิเทศ

4.3 จัดทำรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการนิเทศ เสนอต่อคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

5. เผยแพร่รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการนิเทศต่อ คณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.2 งานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1. การปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ และบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน
3. เสนอแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มีอำนาจพิจารณาตัดสินใจ
4. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนหน่วยงาน
อื่นภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
5. ติดตามประเมินผล สรุปและรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานภายใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งเผยแพร่ผลงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 6.3 การปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
นอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 6.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ และบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน
นอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน
 - 6.3.2 เสนอแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มีอำนาจพิจารณาตัดสินใจ
 - 6.3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนหน่วยงาน
อื่นภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 6.3.4 ติดตามประเมินผล สรุปและรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานภายนอก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งเผยแพร่ผลงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

**ขอบข่ายและภารกิจของงานนิเทศการศึกษา (ตามข้อเสนอแนะและกฎหมายว่าด้วยแผนและ
ขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ตามร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**

ขอบข่ายและภารกิจของงานนิเทศการศึกษา (ตามข้อเสนอแนะและกฎหมายว่าด้วยแผน
และขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ตามร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
(คณะทำงานยกร่างแผนและขั้นตอนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2559)

กำหนดไว้ 4 ประเด็น ได้แก่

1. ระบบการวิจัย
2. ระบบการนิเทศการศึกษา
3. ระบบแหล่งการเรียนรู้ ระบบสื่อและระบบอำนวยความสะดวก
4. ระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

1. ระบบการวิจัย

เป้าหมาย

1. มีโครงสร้างการวิจัยทางการศึกษาตามโครงสร้างการปฏิรูปด้านการศึกษาที่เชื่อมโยงโครงสร้างการปฏิรูปประเทศและหน่วยงานหลักทั้งระดับมหภาคและจุลภาค
 2. มีศูนย์ส่งเสริมและสื่อสารการวิจัยเพื่อการปฏิรูปการศึกษาระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น
 3. มีระบบเครือข่ายการวิจัยเพื่อการปฏิรูปการศึกษาสัมพันธ์สาขาอื่น ๆ เพื่อการปฏิรูปประเทศ (บูรณาการโจทย์และทุนสนับสนุนการวิจัย)
 4. พัฒนาระบบการบ่มเพาะยูววิจัยและสร้างแบบการจูงใจที่มีประสิทธิผลสูง
- วิธีดำเนินการ
1. การประชุมหน่วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อได้ฉันทามติในการวางระบบโครงสร้างและจัดตั้งหน่วยประสานกลาง โดยเสนอให้มีการกำหนดในกฎหมายการศึกษา
 2. จัดตั้งและพัฒนาศูนย์ส่งเสริมและสื่อสารการวิจัยระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น ให้มีศักยภาพที่สมบูรณ์พร้อมให้บริการสนับสนุนการวิจัยและการประยุกต์ใช้ งานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มีระบบบริการอำนวยความสะดวกในกระบวนการวิจัย เช่น บริการระบบสารสนเทศวรรณกรรมวิจัยอย่างเป็นหมวดหมู่ที่มีการ Up date ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และตอบคำถามให้คำแนะนำต่าง ๆ เป็นต้น)
 3. ประชุมหน่วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างภาคีเครือข่ายการวิจัย เพื่อการปฏิรูปการศึกษามีการบูรณาการตามความเหมาะสมและจำเป็นเพื่อการปฏิรูป และเร่งรัดพัฒนาประเทศ
 4. จัดทำเป็นกรอบสาระการเรียนรู้และกิจกรรมการบ่มเพาะยูววิจัย บรรจุในหลักสูตรการศึกษาทั้งในระดับหลักสูตรแกนกลาง และในระดับท้องถิ่น เพื่อสร้างพื้นฐานการ พัฒนาบ่มเพาะนักวิจัยจากท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจสังคมทุกระดับ
- หน่วยงานที่รับผิดชอบ
- ปรับระบบงานวิจัยทางการศึกษาให้เป็นของหน่วยงานกลางในการประสานงาน กับหน่วยงานวิจัยอื่น ๆ และดำเนินการตามบทบาทภารกิจในข้อต่าง ๆ ข้างต้น (โดยสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา ควรเปลี่ยนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี อันมีคณะกรรมการนโยบายและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน สามารถพัฒนา นโยบายและขับเคลื่อนให้บังเกิดผลอย่างมีหลักประกันมากขึ้น)

2. ระบบการนิเทศการศึกษา

เป้าหมาย

1. จัดวางโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ในกรอบการปฏิรูปองค์การนิเทศและศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 ให้มีศักยภาพและมีสายงานที่มีความเป็นอิสระทางวิชาการในการสนับสนุนส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา (เข้าใจปัญหาการศึกษาทั้งระดับมหภาคและจุลภาค มีแนวทางและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ)

2. มีระบบการพัฒนาและยกระดับความเป็นมืออาชีพของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 (ทุกคน) โดยมีมาตรฐานการคัดกรองบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่เข้มงวด เน้นการได้มาซึ่งศึกษานิเทศก์ที่มีคุณภาพทางวิชาการ วิชาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นศึกษานิเทศก์ที่สมบูรณ์

3. มีเครือข่ายงานนิเทศการศึกษาและภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อร่วมปฏิรูปและพัฒนาการศึกษา (ครอบคลุมประเด็นการนิเทศทางไกล หรือการใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าเป็นเครื่องมือช่วยในการะงานการนิเทศการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ด้วย)

วิธีดำเนินการ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาทบทวนและวางบทบาทของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 และการจัดวางสายงานการนิเทศเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่เหมาะสม

1.1 แก้ไขความสับสนของงานติดตามผลการจัดการศึกษา โครงการต่าง ๆ และงานส่งเสริมการศึกษา (งานของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และกลุ่มส่งเสริมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)

1.2 งานวิจัยและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา (ครอบคลุมตั้งแต่จัดการนิเทศภายในชั้นเรียนและสถานศึกษาตลอดจนการนิเทศในบริบทของการศึกษาทางเลือก เป็นต้น)

1.3 การเสนอให้มีการกำหนดในกฎหมายการศึกษา

2. ดำเนินการพัฒนาระบบการพัฒนายกระดับความเป็นมืออาชีพของศึกษานิเทศก์ในศตวรรษที่ 21 (ตามบทบาทที่ต้องเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ช่วยครูเชิงนวัตกรรมเพื่อให้ครูสามารถดำเนินบทบาทของการเสนอแนะแนวทาง (โค้ช) การเรียนรู้และพัฒนาตนเองของผู้เรียนแต่ละคน อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะ ศตวรรษที่ 21 ที่จะประสบความสำเร็จได้ตามศักยภาพความถนัดได้และเป็นคนดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ ตามความมุ่งหมายการศึกษา ในร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ... มาตรา 54 วรรค 4 ที่ผ่านประชามติ ในวันที่ 7 สิงหาคม 2559 ได้เป็นอย่างดี) ทั้งนี้ควรให้มีการคัดกรองศึกษานิเทศก์ตามมาตรฐานวิชาชีพที่เคร่งครัด (ดำเนินการคัดกรองผู้ขาดคุณสมบัติที่ไม่สามารถพัฒนาระดับได้แล้วออกจากระบบ)

3. ดำเนินการพัฒนาเครือข่ายงานนิเทศการศึกษาและภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อร่วมปฏิรูปและพัฒนาการศึกษาในช่วงเปลี่ยนผ่านการปฏิรูปประเทศโดยร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์

และแผนการนิเทศเพื่อการปฏิรูปการศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการนิเทศการศึกษา (เช่น การนิเทศทางไกล) ที่สอดคล้องกับกระบวนการปฏิรูปทั้งระบบในแต่ละช่วงและระยะทั้งสิ้น และยาว

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

1. เพื่อให้งานนิเทศและศึกษานิเทศก์มีความเป็นอิสระทางวิชาการ ปฏิบัติงานนิเทศ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และเกียรติภูมิในวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัญหาจากระบบงาน แบบรวมศูนย์อำนาจของส่วนกลางที่เป็นปัญหาหลักสำคัญของปัญหาคุณภาพ การศึกษาไทย อันทำให้ศึกษานิเทศก์จำต้องปฏิบัติตามธุรการโครงการของหน่วยงานส่วนกลางเป็น ภาระหลัก จึงควรปรับเปลี่ยนโครงสร้างทั้งระบบให้ส่วนกลางมีขนาดเล็กลงมีบทบาทในการกำกับ ติดตาม ด้านนโยบายการจัดการศึกษา งบประมาณการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจการจัด การศึกษาให้แก่สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน และครอบครัว ชุมชน ตามภูมิสังคม โดยศึกษานิเทศก์ให้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตรงตามความต้องการได้ โดยมีหน่วยงานศึกษานิเทศก์หรือ สถาบันศึกษานิเทศก์ที่มีอิสระในการบริหารการจัดการตนเอง ตามโครงสร้างใหม่ของระบบการศึกษา ที่จะมีการปฏิรูปให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. หน่วยงานศึกษานิเทศก์หรือสถาบันศึกษานิเทศก์ที่ตั้งขึ้น

3. หน่วยงานศึกษานิเทศก์หรือสถาบันศึกษานิเทศก์ที่ตั้งขึ้น และเครือข่ายที่มีการ เชื่อมประสานกันอย่างเป็นปัจจุบัน

3. ระบบแหล่งการเรียนรู้ ระบบสื่อและระบบอำนวยความสะดวก

เป้าหมาย

1. มีหน่วยงานกลางหรือสถาบันการจัดการโดยองค์รวมและการใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีระบบ สารสนเทศดิจิทัลในการอำนวยความสะดวก และการให้บริการที่ทันสมัย สนองสังคมการเรียนรู้ และระบบ การศึกษาตลอดชีวิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มรูปแบบ (การศึกษาทางเลือกและระบบสารสนเทศ กลางการศึกษา ระบบธนาคารหน่วยกิต/การสะสมหน่วยกิต และการเทียบโอนทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น)

2. รัฐบาลระดมให้หน่วยงานภาครัฐในทุกกระทรวงร่วมจัดให้มีสื่อ และแหล่งเรียนรู้ทั้งแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และแหล่งที่เป็นสถานที่ตั้ง ให้บริการการศึกษาตลอดชีวิต ในศตวรรษที่ 21 ทั้งในเชิงโครงสร้างระดับมหภาคและจุลภาค

3. กระจายภารกิจการจัดแหล่งเรียนรู้ และแหล่งการผลิตพัฒนา และให้บริการ สื่อการเรียนรู้ แก่หน่วยงานในระดับภูมิภาค จังหวัดและท้องถิ่น เพื่อให้มีแหล่งและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทภูมิสังคมอย่างหลากหลาย และเพียงพอ)

4. รัฐบาลมีมาตรการจูงใจและสนับสนุนให้บุคคลเอกชนและองค์กรต่าง ๆ ร่วมบริการสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยในหลากหลายรูปแบบ สนับสนุนการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่

5. รัฐบาลให้การสนับสนุนบุคคล ปราชญ์ชาวบ้าน องค์กรชุมชน เครือข่าย วิชาชีพ เพื่อสาธารณะฯ ต่าง ๆ ร่วมให้ บริการสื่อและแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย

6. หน่วยงานทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมดทุกสายงานบริหารจัดการ และบริการมีระบบอำนวยความสะดวก ทั้งระบบโครงสร้างงาน ทั้งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและมีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่องานจัดการศึกษา ทั้งระบบ สนับสนุนการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา

วิธีดำเนินการ

1. จัดตั้งหน่วยงานกลางหรือสถาบันการจัดการโดยองค์รวมและการใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้

2. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดระบบ และวางแผนการจัดสร้าง และจัดหาแหล่งสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั่วถึง จากทุกภาคส่วนเพื่อสร้างสังคม สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้เพื่อสนองการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคลและสังคมอย่างเป็นโครงข่าย การบริการที่เชื่อมโยงสนับสนุนซึ่งกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระบบภาครัฐ เอกชนและบุคคล ด้วยวิทยาการที่ทันสมัย โดยจัดให้มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ ของบุคคล และปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งมีขีดจำกัดในการให้บริการแก่สาธารณะ

3. ดำเนินการตามแผนและระบบที่จัดวางขึ้นในข้อ 1.1

4. ให้บริการแหล่งเรียนรู้และพัฒนาการบริการอย่างต่อเนื่อง ทันต่อวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงก้าวหน้า

5. ดำเนินการปฏิรูประบบอำนวยความสะดวกของหน่วยงานทางการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ทั้งระบบโครงสร้างงาน ทั้งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและมีระบบ สารสนเทศ และเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่องานจัดการศึกษาทั้งระบบ ในการพัฒนา และปฏิรูปการศึกษาให้มีวัฒนธรรมใหม่ของเจ้าหน้าที่ทั้งระบบงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

จัดตั้งหน่วยงานกลางหรือสถาบันการจัดการขึ้นใหม่ในสังกัดใหม่ เช่น สำนักนายกรัฐมนตรี ทำนองเดียวกับสำนักงานรัฐบาลดิจิทัล และให้ บริการระบบสื่อแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรและระบบอำนวยความสะดวกของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งสายงาน

ในวิถึวัฒนธรรม การให้บริการโดยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยด้วย (จึงจำเป็นต้องเป็นหน่วยที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เพราะการปรับเปลี่ยนบทบาทของหน่วยงานที่มีอยู่เดิม ที่เคยไม่ประสบความสำเร็จมาแล้ว ในการปฏิรูปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ครั้งที่แล้วมา)

4. ระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าหมาย

1. มีหน่วยงานเฉพาะกิจที่มีศักยภาพสูง (เพื่อการสร้างวัฒนธรรมและระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน) ขึ้นปฏิบัติการกิจให้บรรลุผลภายใน 3 ปี
2. เกิดระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่ให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง จากการใช้นโยบายประชารัฐในการสร้างระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการระดมความร่วมมือของคนไทย เพื่อการปฏิรูปประเทศและปฏิรูปการศึกษาที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง
3. สถานศึกษา และกระบวนการทางการศึกษาเป็นศูนย์กลางการระดมการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในการพัฒนาบุคคล ครอบครัวชุมชน สังคม และประเทศให้มีความก้าวหน้า มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างมีระบบแบบแผนตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

วิธีดำเนินการ

1. จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อการสร้างวัฒนธรรมและระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนขึ้น ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ 3 ปี ที่สามารถบรรลุผลสำเร็จภายใน 3 ปี อิงนโยบายประชารัฐและการบูรณาการงานตามกลุ่มภารกิจ 6 กลุ่มของรัฐบาลรัฐบาล โดยเน้นหลักการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ให้สามารถพัฒนาตนเองอย่างเป็นตัวของตัวเองได้ แบบระเบิดจากข้างในสามารถพึ่งตนเองได้และร่วมมือกับบุคคลในแวดวงรอบตัวในการต่อยอดการพัฒนาที่สามารถขยายผลยกระดับความเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาที่สูงขึ้น ในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และประเทศได้
2. หน่วยงานเฉพาะกิจประสานงานการแจ้งนโยบายประชารัฐ และการบูรณาการงานตามกลุ่มภารกิจ 6 กลุ่มของรัฐบาลเพื่อการปฏิรูปและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมแก่หน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดและส่วนท้องถิ่น เพื่อความเข้าใจและจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน โดยเน้นตามสภาพปัญหาความต้องการและความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ และนำไปสู่การระดมความร่วมมือปฏิบัติการพัฒนาอย่างมีแบบแผน และมีระบบเชิงยุทธศาสตร์ โดยกระบวนการวิจัยและพัฒนาโดยมีสัดส่วนของภาคประชาชนในคณะกรรมการประชารัฐที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อผลิตผลที่เป็นประโยชน์สุขแก่ทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

3. ใช้มาตรการทางงบประมาณ ที่มีการบูรณาการตามประเด็นงานในพื้นที่ ร่วมกันอย่างมีแผนบูรณาการโดยจะได้รับอนุมัติตามเงื่อนไขดังกล่าว ที่ให้ผลที่เป็นประโยชน์สูงสุด โดยใช้เวลา และงบประมาณได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

4. ทุกระดับดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ 3 ปี ที่ทุกภาคส่วนร่วมกันจัดทำขึ้น ช่างต้น โดยมีกระบวนการประเมินและพัฒนาในแต่ละขั้นตอนให้มีสัมฤทธิ์ผลที่ต่อเนื่อง จนสามารถ บรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบในที่สุดได้

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ด้วยเหตุที่เป็นภาระงานการปฏิรูปในระดับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ที่ย่อหย่อนประสิทธิภาพและความรับผิดชอบ จึงควรคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติพิเศษจัดตั้งเป็น หน่วยงานเฉพาะกิจ ที่มีศักยภาพสูง ที่ต้องปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลภายใน 3 ปี และสลายหน่วยงาน เมื่อมีความมั่นคงของระบบการมีส่วนร่วมแล้วใน 5 ปี ตามระยะเปลี่ยนผ่านการปฏิรูปประเทศ จึงควรให้เป็นหน่วยเฉพาะกิจขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีที่สามารถเคลื่อนตัวปฏิบัติการอย่างอิสระ คล่องตัวในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างฉับพลันได้

การศึกษาแหล่งข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (Case Study)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2558
ข้อมูลที่เกิดจาก 1) การสังเกต 2) การสัมภาษณ์ตามโครงสร้างคำถาม 3) การศึกษาเอกสาร และ 4) การสนทนากลุ่ม สะท้อนผล

1.1 ด้านการพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา พบว่า

1) มีการพัฒนาระบบนิเทศ โดยให้ศึกษานิเทศก์รับผิดชอบตามพื้นที่ (Area Base) จำนวน 19 เครื่องข่าย

2) แบ่งตามแผนที่ภูมิศาสตร์ ศึกษานิเทศก์ 1 คน : 18 โรงเรียน การนิเทศ ตามแนวทาง จตุรวิถี (การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ONET, NT)

3) พัฒนาโดยใช้การนิเทศ 4 รูปแบบคือ การนิเทศเครือข่ายผู้บริหาร การนิเทศแบบ Coaching Team การนิเทศแบบ Roving Team การนิเทศโดยผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมการนิเทศสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาโดยใช้การนิเทศ 4 รูปแบบ

1) การนิเทศเครือข่ายผู้บริหาร

2) การนิเทศแบบ Coaching Team

3) การนิเทศแบบ Roving Team

4) การนิเทศโดยผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 การสร้างความเป็นเอกภาพของศึกษานิเทศก์เพื่อให้มีเป้าหมายและการมุ่งพัฒนาวิชาชีพที่สัมพันธ์กับงานเครือข่ายการนิเทศ

- 1) ศึกษานิเทศก์ ต้องเป็นครูของครู
- 2) ทันทสมัยอยู่เสมอ
- 3) สร้างแรงศรัทธา
- 4) เลือกรื่องที่ถนัดและชัดเจน
- 5) มีทักษะการใช้ ICT
- 6) มีบุคลิกภาพที่ดี

2. กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน ข้อมูลที่เกิดจาก 1) การสังเกต 2) การสัมภาษณ์ตามโครงสร้างคำถาม 3) การศึกษาเอกสาร และ 4) การสนทนากลุ่ม สะท้อนผล พบว่า

- 2.1 มีศึกษานิเทศก์รับผิดชอบกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน
 - 2.2 นิเทศติดตาม เดือนละ 1 ครั้ง
 - 2.3 พัฒนาโดยใช้การนิเทศ 4 รูปแบบ 1) การนิเทศเครือข่ายผู้บริหาร 2) การนิเทศแบบ Coaching Team 3) การนิเทศแบบ Roving Team 4) การนิเทศโดยผู้บริหารสำนักงาน
 - 2.4 การพัฒนารูปแบบการนิเทศ จำนวน 4 รูปแบบ
 - 2.5 ใช้วิธีการนิเทศ คือ การพบปะคณะผู้รับการนิเทศ การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การใช้เครื่องมือวัดการอ่านเขียนของนักเรียน การประชุมสรุปและสะท้อนผลการนิเทศร่วมกัน
 - 2.6 การรายงานผลการนิเทศ ในแต่ละพื้นที่รับผิดชอบ
 - 2.7 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นคณะกรรมการนิเทศ
 - 2.8 คณะกรรมการนิเทศ นิเทศข้ามเครือข่าย
 - 2.9 ใช้วิธีการนิเทศ เดียวกัน
 - 2.10 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 2.11 ผู้บริหารสามารถนิเทศกันเองได้ โดยวิธี 1) การใช้กระบวนการ Coaching And Mentoring 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นคณะกรรมการนิเทศ
3. ศึกษาข้อมูลโรงเรียนบ้านคำบาง 1 จากการสังเกตการสอน การสัมภาษณ์ ศึกษาเอกสารหลักฐาน ร่องรอยการทำงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนทนากลุ่ม สะท้อนผล พบว่า
- 3.1 ด้านสภาพแวดล้อม อาคารเรียนมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักเรียน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
 - 3.2 ด้านครูผู้สอน

3.2.1 ด้านบุคลิกภาพ แต่งกายสุภาพเรียบร้อย น้ำเสียงดัง ฟังชัด เชื้อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดีในการสอน ให้ความสนิทสนมในการสอน โดยเฉพาะการเรียนชื่อเล่นของนักเรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 คุณลักษณะและสมรรถนะ จริงจังในการทำงาน นำเทคนิควิธีการเรียนแบบ Lesson Study และ Open-approach มาใช้ มีการเตรียมการสอนและการผลิตสื่อที่ใช้ในการสอน มีการออกแบบการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ครอบคลุมเนื้อหา จัดการเรียนรู้ตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนด จัดอุปกรณ์เพียงพอประกอบการทำกิจกรรมของนักเรียน สอนนักเรียนนับโดยจับรวมภาพเป็นคู่ เช่น 2, 4, 6, 8... ครูเร่งนักเรียนในการทำงาน/ทำกิจกรรม ครูเก็บนักเรียนด้วยการเน้นเสียงหนักและดั่งขึ้น ครูมีการเคลื่อนไหวรอบห้องเพื่อเดินดูการทำงานของนักเรียน ครูจัดกิจกรรมกลุ่ม นักเรียนแต่ละคนมีความร่วมมือในการทำงาน มีการนำเสนอเนื้อหาสอดคล้องกับเป้าหมายของบทเรียน มีการพัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรมทุกภาคเรียน ให้ความร่วมมือ ส่งเสริมช่วยเหลือครูที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นแบบ Open-approach มีภาวะผู้นำและพร้อมที่จะเป็นผู้ตาม ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นมีการเตรียมการสอนและการผลิตสื่อที่ใช้ในการสอน มีการนำเสนอเนื้อหาสอดคล้องกับเป้าหมายของบทเรียน มีการพัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรมทุกภาคเรียน ให้ความร่วมมือ ส่งเสริมช่วยเหลือครูที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นแบบ Open-approach มีภาวะผู้นำและพร้อมที่จะเป็นผู้ตาม ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

3.3.1 ตั้งใจในการทำงาน เอาใจใส่ดูแล ยอมรับข้อเสนอแนะของครูผู้สอน มีกระบวนการทำงานเชิงระบบทั้งการประชุมเพื่อสะท้อนปัญหาและความต้องการ

3.3.2 วางแผน การทำงานในองค์กร เน้นการประชุมวางแผนการทำงานทุกครั้ง พร้อมกำหนดเป้าหมาย ความคาดหวังการทำงาน โรงเรียนกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

3.3.3 อยู่บริหารโรงเรียนทุกวัน ยกเว้นไปประชุมราชการที่ต่างจังหวัด สรุปลงจากการไปศึกษาแหล่งข้อมูล ในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ทั้ง 3 แหล่ง คือ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มเครือข่าย การนิเทศโรงเรียนและโรงเรียน พบว่า มีการทำงานเชื่อมโยงในทั้ง 3 ระดับ ทำงานเป็นทีม ทั้งระดับผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการนิเทศเป็นทีม การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนและสะท้อนผลร่วมกัน ทั้งศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับครู ผู้บริหารกับศึกษานิเทศก์ในพื้นที่ ขยายวงความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในชุมชนนั้น ๆ ได้ภาพที่เกิดขึ้นก็คือ การรวมพลังความร่วมมือในด้านการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมใน ทุกภาคส่วน

ของสังคม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยกัน มิใช่แต่เพียงครูกับครูผู้ซึ่งเป็นผู้ให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรงเท่านั้น แต่อาจยังให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยกัน อันจะสามารถพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อเป้าหมายของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผลการศึกษาประเด็นปัญหาการวิจัยเพื่อกำหนดปัญหา ความต้องการพัฒนาของครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ นักเรียน และชุมชน

ดำเนินการระหว่างวันที่ 4 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560 ณ ห้องประชุมเรียนรวมโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 51 จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอนางรอง จังหวัดจังหวัดบุรีรัมย์ มีสมาชิกเข้าร่วมดำเนินการครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 24 คน จากจำนวน 6 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 คือ

- 1) โรงเรียนบ้านหนองยายพิมพ์ อำเภอนางรอง
- 2) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 26 อำเภอลำปลายมาศ
- 3) โรงเรียนบ้านดอนสมบูรณ อำเภอนโนนสุวรรณ
- 4) โรงเรียนบ้านหนองหมี่ อำเภอละหานทราย
- 5) โรงเรียนบ้านหนองตาดำ อำเภอนอก
- 6) โรงเรียนวัดสุขสำราญ อำเภอลำปลายมาศ

ศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) ปรากฏดังนี้

1. สภาพปัญหาด้านผู้เรียน

- 1.1 นักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ และอ่านไม่คล่อง เขียนไม่คล่อง
- 1.2 ขาดทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ คิดคำนวณ การแก้โจทย์ปัญหา
- 1.3 การบูรณาการทางความคิดในแต่ละรายวิชา
- 1.4 ขาดความมั่นใจ ไม่กล้าแสดงออก
- 1.5 ขาดความตระหนักในการเรียน

ซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากการอ่านไม่ออก อ่านไม่คล่องทำให้เกิดผลกระทบไปในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นในด้านครอบครัว เศรษฐกิจ และพัฒนาการของเด็กแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน

ผลกระทบที่เกิดจากปัญหา

ทำให้นักเรียนขาดแรงจูงใจในการเรียน เกิดความเบื่อหน่าย รวมทั้งมีทัศนคติที่ไม่ดีวิชาเรียน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ

แนวทางการแก้ไขปัญหา

1. แก่ที่ระบบการจัดการเรียนการสอนโดยครู ภายใต้การสนับสนุนจากผู้บริหารจากผู้บริหารการศึกษา (เขตพื้นที่การศึกษา) จากศึกษานิเทศก์ และจากชุมชน

2. จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยครูต้องศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล และสอนโดยวิธีอื่น และต้องมีกลุ่มต่าง ๆ เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารต้องมาสนับสนุนในเรื่อง สื่อ นวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายจากชุมชน

2. สภาพปัญหาด้านครู

ปัญหาด้านครูโดยส่วนใหญ่ยังคงให้น้ำหนักไปที่ภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงศักยภาพการสอนที่ด้อยคุณภาพลงโดยทุกกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็น ที่ตรงกันในประเด็น “ด้านเทคนิคการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง/กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งทักษะการสร้างและพัฒนาสื่อประกอบการสอนโดยให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว อีกทั้งกระบวนการวัดและประเมินผลที่ยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐาน และตัวชี้วัดที่ปรากฏอยู่ในหลักสูตร”

ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการดำเนินกิจการดังกล่าว มีดังนี้

1. นักเรียนมีพัฒนาการในด้านการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ การคิดคำนวณและการแก้โจทย์ปัญหาได้ โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลการสอบ O-NET, NT, LAS ที่เพิ่มสูงขึ้น

2. ครูมีพัฒนาการด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้/นวัตกรรมที่เสริมสร้างให้นักเรียนสามารถอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ การคิดคำนวณและการแก้โจทย์ปัญหาได้ โดยวัดได้จากนักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี กระตือรือร้นในการเรียน มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นทุกด้าน

3. ครูมีความสามารถในการสร้าง/จัดทำแผนการเรียนรู้ สร้าง/ผลิตสื่อประกอบการใช้แผนที่มีคุณภาพและหลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้

4. ครูสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้

5. สถานศึกษามี Best Practice ที่ใช้ในการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความต้องการ

1. ศึกษาผู้เรียนรายบุคคลและจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. พัฒนาครูผู้สอน อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้
3. พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทย โดยพัฒนาและจัดหาสื่อสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ส่งเสริมศักยภาพด้านภาษาไทยแก่นักเรียนทุกระดับชั้น อบรมพัฒนาครูภาษาไทย
4. รณรงค์การอ่านคล่องเขียนคล่องและจัดกิจกรรมส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน
5. จัดหาสื่อ แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน
6. พัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์ การผลิตการใช้สื่อเทคโนโลยี
7. ส่งเสริมสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์สื่ออิเล็กทรอนิกส์
8. พัฒนาศูนย์สื่อสำหรับการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพและทั่วถึง
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้เกี่ยวข้องนิเทศ ติดตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
10. ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระตามความต้องการของท้องถิ่น
11. ศึกษาและนำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
12. ให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
13. จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ/คละชั้น
14. ส่งเสริมให้ผู้บริหารสนใจงานวิชาการมากขึ้นและให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาด้านวิชาการอยู่เสมอ
15. จัดทำเอกสารเผยแพร่ ความรู้ แก่ครูผู้สอน/ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษา
16. สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนางานวิชาการ ด้านสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เพียงพอ
17. สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มาตรฐานทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
18. พัฒนาศักยภาพครูด้านการวัดประเมินผลตามหลักสูตร
19. ให้มีการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปวิเคราะห์และพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นและใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
20. ให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาด้านระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถวางระบบการประกันให้เป็นงานที่ปฏิบัติปกติได้
21. นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล อย่างต่อเนื่อง

22. สนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ นวัตกรรม เทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

23. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านสุขภาพอนามัยนักเรียน

24. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

25. จัดระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

26. สร้างระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

3. ด้านการบริหารจัดการ

3.1 ปัญหาด้านการประสานงานจากทุกฝ่าย เช่น ครูด้วยกัน ครูกับผู้บริหาร ครูกับชุมชน ผู้บริหารกับชุมชน ผู้บริหารกับศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์กับครู และจากผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายวิชาการหรือกลุ่มโรงเรียน

3.2 ระบบข้อมูลสารสนเทศยังขาดความชัดเจนไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และ ไม่เพียงพอต่อการบริหารงานและขาดการประชาสัมพันธ์การใช้ข้อมูลสารสนเทศ

3.3 ระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ และการสื่อสารยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.4 ประสิทธิภาพการบริการและการประสานงานยังไม่เป็นที่น่าพอใจ

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งสนใจงานวิชาการน้อย และยังไม่เป็นผู้บริหาร

มืออาชีพ

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งขาดการนิเทศภายใน การกำกับ ติดตาม และมีความล่าช้าในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

3.7 ด้านการบริหารครูส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการปรับโครงสร้างของกลุ่มสาระ วิชาให้มีความเหมาะสมกับจุดเน้นของสถานศึกษา และให้การสนับสนุน ให้ความสำคัญ ในทุกกลุ่มสาระอย่างเท่าเทียมกัน

3.8 ครูจำเป็นต้องมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยประสานความร่วมมือ สร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองให้ดูแลนักเรียน ซึ่งเป็นการช่วยเหลือโรงเรียนอีกทางหนึ่งและยังเป็นการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากขึ้น

สรุปปัญหา แนวทางแก้ไขและความต้องการ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้
ด้านปัญหา

1. ปัญหาด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ และอ่านไม่คล่อง เขียนไม่คล่อง

1.2 ขาดทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ คิดคำนวณ การแก้โจทย์ปัญหา

1.3 การบูรณาการทางความคิดในแต่ละรายวิชา

1.4 ขาดความมั่นใจ ไม่กล้าแสดงออก

1.5 ขาดความตระหนักในการเรียน

2. ปัญหาด้านครู

ครูขาดเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง/กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งทักษะการสร้างและพัฒนาสื่อประกอบการสอนโดยให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม กระบวนการวัดและประเมินผลที่ยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดที่

3. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

3.1 ปัญหาด้านการประสานงานจากทุกฝ่ายไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ครูด้วยกัน ครูกับผู้บริหาร ครูกับชุมชน ผู้บริหารกับชุมชน ผู้บริหารกับศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์กับครู และจากผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายวิชาการหรือกลุ่มโรงเรียน สังเกตได้จากการประสานงาน และการให้บริการ

3.2 ขาดการนิเทศภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ การนิเทศติดตาม ประเมินผลไม่ต่อเนื่อง การทำงานยังขาดความเชื่อมโยง และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนขาดการทำงานเป็นทีม ทั้งระดับศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3.3 ข้อมูลสารสนเทศไม่สมบูรณ์ ไม่ดีพอ จึงทำให้ไม่สามารถที่จะเอาข้อมูลไปช่วยในการตัดสินใจได้ การตัดสินใจผิดพลาด

4. ปัญหาด้านการนิเทศ การนิเทศติดตาม ประเมินผลไม่ต่อเนื่อง การทำงานยังขาดความเชื่อมโยงและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำหน้าที่นิเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่ยังคงทำหน้าที่ติดตามงานนโยบาย เป็นเพียงผู้ประสานงานวิชาการ เจ้าหน้าที่ที่ฝึกอบรม ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษามากกว่าการทำหน้าที่นิเทศทางการศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ที่ควรจะเป็น

5. แนวทางการแก้ไขปัญหา

5.1 แก้ที่ระบบการจัดการเรียนการสอนโดยครู ภายใต้การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา (เขตพื้นที่การศึกษา) จากศึกษานิเทศก์ และจากชุมชน

5.2 จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยครูต้องศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล และสอนโดยวิธีอื่น และต้องมีกลุ่มต่าง ๆ เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารต้องมาสนับสนุนในเรื่อง สื่อ นวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายจากชุมชน และผู้ปกครอง

6. ความต้องการ

ความต้องการของผู้บริหาร พัฒนาระบบบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนา ประสานงาน และการสร้างเครือข่ายให้เกิดประสิทธิภาพ จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้สรุปได้ตามประเด็นดังต่อไปนี้

ด้านครุมีความต้องการเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่าสิ่งที่ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตาม บรรลุตาม เป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้จะต้องผ่าน

1. ระบบการนิเทศ ติดตาม กำกับจากเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาในเทศก์ ต้องทำหน้าที่นิเทศ ติดตามให้ตรงบาทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือครูผู้สอน

2. ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ
(1) ให้สนับสนุนด้านสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม หรือเครือข่ายสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน
(2) ให้พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครุมีความพร้อม เช่น สร้างระบบแรงจูงใจด้วยการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (3) การส่งเสริมสนับสนุนให้ครุมีการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเป็นรายคน (4) งบประมาณ ควรเน้นไปที่สื่อ นวัตกรรมที่จะมาช่วยเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน

ดังนั้น ครู ผู้บริหาร ศึกษาในเทศก์ เขตพื้นที่การศึกษา เครือข่ายชุมชน ผู้ปกครอง จะต้องเข้ามาช่วยกันทำอย่างไรจึงจะมีการประสานงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม กำกับจากทุกภาคส่วน เพราะไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษาในเทศก์ ต่างมองไปที่ปัญหาของผู้เรียนเป็นหลัก คือ การอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ การคิดวิเคราะห์ การคำนวณ ซึ่งทั้ง 3 ฝ่ายมองตรงกันว่าจะต้องพัฒนาเรื่องของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามสภาพจริง ด้วยเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพที่หลากหลายโดยผ่านระบบการสนับสนุน ดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนระบบการนิเทศ ติดตาม กำกับ อย่างต่อเนื่อง ใกล้เคียง โดยเขตพื้นที่การศึกษา (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาในเทศก์) เครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษาและเครือข่ายชุมชน ผู้ปกครอง

2. ระบบบริหารจัดการ โดยเน้นการประสานงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในเรื่องของ 4 M (Man (คน) Money (เงิน) Materials (วัสดุ) Management (การจัดการ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ฉลาด จันทรมสมบัติ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ องค์กรชุมชน ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี คือ ประยุกต์ใช้การวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยปรากฏพบว่า

1. ได้แผนการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ควบคู่กับการพัฒนากลุ่ม แบ่งออกเป็น 5 ระยะ คือ 1) การเตรียมชุมชน 2) การสร้างแรงจูงใจ จิตสำนึก ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างวิสัยทัศน์ 3) การจัดทำแผน/พัฒนาศักยภาพทีม 4) นำแผนไปปฏิบัติและพัฒนางาน และ 5) ประเมินสรุปผล

2. ผลการพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน พบว่า

2.1 รูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชนที่พัฒนาประกอบด้วย

18 กิจกรรมหลัก คือ (1) ทำความเข้าใจกับผู้นำชุมชน (2) สร้างทีมและแกนนำ (3) ศึกษาบริบทชุมชน กลุ่มองค์กรชุมชนและสภาพการจัดการความรู้ (4) สร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน (5) สร้างวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ (6) สร้างความเข้าใจกิจกรรมพัฒนาการจัดการความรู้ (7) จัดทำแผนกิจกรรมพัฒนาการจัดการความรู้และแผนความรู้ (8) พัฒนาความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้จัดเก็บข้อมูล (9) สร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของกลุ่ม (10) ส่งเสริมแสวงหาความรู้และศึกษาดูงาน การจัดการความรู้ที่ดีเด่น (11) ทำการสรุปทบทวนแผนกิจกรรมในกระบวนการจัดการความรู้ของกลุ่ม (12) ดำเนินการนำร่องใช้กิจกรรมในกระบวนการจัดการความรู้ (13) การสรุปทบทวนสะท้อนผลและทบทวนแผนการจัดการความรู้ระดับกลุ่มหมู่บ้าน (14) ดำเนินการยกระดับองค์ความรู้และจัดการความรู้ในประเด็นอื่นเกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจน 6 ด้าน คือ การสร้างการจำแนก การจัดเก็บ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยน และการประเมินผล (15) ประเมินกระบวนการจัดการความรู้ (16) จัดตั้งศูนย์จัดการความรู้องค์กรชุมชนระดับหมู่บ้านและเผยแพร่ผลงานในเว็บไซต์ (17) การเสริมแรงทางบวกให้รางวัล เผยแพร่ผลงานเว็บไซต์ และ (18) อภิปรายสรุปผลการจัดการความรู้

2.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน พบว่า

1) เกิดบุคคลเรียนรู้ได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย คือ ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้ปฏิบัติงานกลุ่ม ผู้จัดบันทึกและผู้ประสานงาน (2) การจัดการความรู้ที่มาของความรู้ได้จากปัญหาการตั้งคำถาม การแก้ปัญหาด้วยการปฏิบัติจริงจนเกิดองค์ความรู้ที่เหมาะสม (3) กระบวนการเรียนรู้ต้องมีที่มาของการสร้างความรู้ การจำแนก การจัดเก็บ การนำไปใช้ การแลกเปลี่ยน และการประเมินผล (4) ความรู้ที่ผ่านการสกัดขุมความรู้ของบุคคลที่ฝังอยู่ในตัวเองมาผสมผสานกับความรู้ที่อยู่ภายนอกเกิดความเหมาะสมกับบริบท มีการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ได้แก่ (1) การบริหารจัดการ (2) ด้านเทคนิคการผลิต (3) มีศูนย์จัดการความรู้ที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้กลุ่มได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน มีการใช้เว็บไซต์และอินเทอร์เน็ต (4) มีชุดความรู้และชิ้นงานกลุ่ม

3. กลุ่มองค์กรชุมชนมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการความรู้องค์กรชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของรูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรชุมชน ประกอบด้วย

- (1) บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ (2) การใช้ภาวะผู้นำของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย
- (3) ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ผู้ร่วมวิจัย (4) การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้มีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มแรก (5) บรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม (6) กระบวนการเรียนรู้ควบคู่ด้วยวิธีปฏิบัติ และ (7) มีกลไกขับเคลื่อน คือ ศูนย์จัดการความรู้ขององค์กรชุมชน

ชินวงศ์ ศรีงาม (2554) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ประชาชนมีการรวมกลุ่มกันเพื่อการประกอบอาชีพเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมในชุมชน โดยมุ่งให้สมาชิกมีรายได้ และการนำทรัพยากรในชุมชนมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ องค์ความรู้ด้านการประกอบอาชีพมีทั้งองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดจากบรรพบุรุษและสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ ในการจัดการความรู้ มีบางกลุ่มอาชีพที่มีการถอดองค์ความรู้และจัดทำเป็นเอกสารเพื่อการเผยแพร่ มีบางกลุ่มอาชีพที่สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานส่วนเรื่องการประเมินผลการจัดการความรู้ สมาชิกในทุกกลุ่มอาชีพไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญ ที่ต้องดำเนินการรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น เป็นการนำเสนอรูปแบบเชิงกระบวนการที่แสดงขั้นตอนสำคัญและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ขั้นตอนสำคัญ มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนก่อนการดำเนินงาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยคือการกำหนดความต้องการในการประกอบอาชีพของชุมชน และการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ ขั้นตอนการวางแผนและดำเนินงาน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยคือ การวางแผนการดำเนินงานของกลุ่ม การแสวงหาองค์ความรู้ และการจัดระบบองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และขั้นตอนการประเมินผล ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยคือการประเมินผลเพื่อการปรับปรุง และการประเมินผลรวมในการนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของชุมชนและดำเนินการตามรูปแบบฯ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

สิริกร คำมูล (2555) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศการศึกษา สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ยังไม่มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้างและขอบข่ายวิธีการ และกระบวนการนิเทศ ที่ชัดเจนเป็นระบบ และแนวทางการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา 2) หลักการของการนิเทศ

การศึกษา 3) โครงสร้างของการนิเทศการศึกษา 4) ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษา 5) วิธีการของการนิเทศการศึกษา 6) กระบวนการของการนิเทศการศึกษา และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จของการนิเทศการศึกษา

2. รูปแบบการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา 2) หลักการของการนิเทศการศึกษา 3) โครงสร้างของการนิเทศการศึกษา 4) ขอบข่ายของการนิเทศการศึกษา 5) วิธีการของการนิเทศการศึกษา 6) กระบวนการของการนิเทศการศึกษา และ 7) เงื่อนไขความสำเร็จของการนิเทศการศึกษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. การประเมินรูปแบบการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

นวัตกร หอมสิน (2556) ได้วิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ปัญหาที่ต้องการพัฒนามากที่สุดคือปัญหาด้านนักเรียนในเรื่องของนักเรียนมีความประพฤติที่ไม่พึงประสงค์ตามหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของจิตสาธารณะ ซึ่งสาเหตุหลักเกิดจากการที่นักเรียนขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา ซึ่งทำให้ทุกฝ่ายมีความต้องการที่จะร่วมกันพัฒนา โดยได้ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาเน้นการจัดการกิจกรรมในเชิงค่ายพัฒนาพฤติกรรมฝึกฝนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจากทั้งนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ซึ่งกิจกรรมที่จัดขึ้นจะต้องเกิดจากความต้องการจากครู นักเรียน และผู้ปกครองอย่างสมัครใจ และเกิดจากการมีส่วนร่วม โดยต้องจัดกิจกรรมให้อยู่ลักษณะของการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในตนเอง และส่วนรวม 2) รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด และมีความถูกต้องอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ซึ่งมีประกอบด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 7 ขั้นตอน คือ (1) การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ (2) การสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึก (3) การจัดทำแผนการพัฒนาและนวัตกรรม (4) การสร้างรูปแบบ (5) การนำรูปแบบไปใช้ (6) การประเมินผล และ (7) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษา โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการดำเนินการประชุมร่วมกันระดมสมองของทีมงาน ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดกิจกรรมทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วยด้านคุณลักษณะ

ส่วนร่วม 25 ตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะส่วนรวม 29 ตัวชี้วัด และด้านคุณลักษณะการเรียนรู้ 37 ตัวชี้วัด และผลจากการนำตัวชี้วัดความสำเร็จไปดำเนินการวัดคุณลักษณะของนักเรียน พบว่า คุณลักษณะทุกด้านอยู่ในระดับมาก 4) ผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อม ผู้ร่วมวิจัยสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จนเกิดรูปแบบ แล้วผลการใช้รูปแบบมีการปรับปรุงเป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 7 ขั้นตอน และการดำเนินงานพัฒนาจิตสาธารณะแบบมีส่วนร่วม 15 กิจกรรม ซึ่งกิจกรรมที่เพิ่มขึ้นได้แก่ กิจกรรมการนำเสนอผลงาน แล้วได้ลงมือปฏิบัติเป็นไปตามขั้นตอนและการทำงานพัฒนาจิตสาธารณะได้เรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยกระบวนการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอนผ่านการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 7 ขั้นตอน ลงสู่การจัดกิจกรรมดำเนินงานพัฒนาจิตสาธารณะแบบมีส่วนร่วม 15 กิจกรรม และเกิดผลลัพธ์ของรูปแบบ 17 ชิ้นงาน 5) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนละทายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง โดยคณะผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจในการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุธาสิณี พรหมแดง (2556) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัย พบว่า

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า มีสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติอันดับสูงสุดได้แก่ การแสวงหาความรู้ รองลงมาได้แก่ การระบุนวัตกรรม และพบว่า มีปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับปัญหาที่พบอันดับต่ำสุดได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ จะเห็นว่าสถานศึกษาทุกแห่งมีการจัดการความรู้โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีปัญหาน้อยแสดงว่าบุคลากรในสถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดการความรู้ได้

2. รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิดของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ ประกอบด้วยกระบวนการในการจัดการความรู้ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการวางแผน มี 5 ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ 4 แนวทางปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดการความรู้โดยมีองค์ประกอบการจัดการความรู้ 6 ด้าน คือ การระบุนวัตกรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 7 แนวทางปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ มี 6 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 8 แนวทางปฏิบัติ การสร้างความรู้ มี 7 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 9 แนวทางปฏิบัติการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มี 6 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 9 แนวทางปฏิบัติ การจัดเก็บความรู้

มี 4 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 9 แนวทางปฏิบัติ และการนำความรู้ไปใช้มี 8 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 10 แนวทางปฏิบัติ และขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตามและประเมินผล มี 4 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 5 แนวทางปฏิบัติ และ 5) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3. ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ความพึงพอใจต่อรูปแบบและคู่มือการจัดการความรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อยู่ในระดับมาก

วิจิตรา โคตรบัญชา (2557) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมดำเนินการระดับปานกลาง ส่วนปัญหาการจัดการ ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยังมีปัญหาด้านการนำความรู้ไปใช้ ในองค์กรทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

2. รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้กระบวนกรจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน คือ

1) การสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ 2) การสร้าง ความรู้และแสวงหาความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 4) การนำความรู้ไปใช้ และ 5) การประเมินผล และแผนจัด

กิจกรรมการดำเนินงาน 5 ชั้น ประกอบด้วย 14 กิจกรรม คือ 1) ชั้นสร้างความตระหนัก

มี 3 กิจกรรม คือ (1) ศึกษาสภาพการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ของบุคลากร (2) ประชุมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของบุคลากร (3) สร้างแรงจูงใจ และจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน

ในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 2) ชั้นจัดทำแผนดำเนินการ

มี 2 กิจกรรม คือ (1) จัดทำเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ (2) จัดทำแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ 3) ชั้นดำเนินการตามแผน มี 2 กิจกรรม คือ (1) นำแผนสู่การปฏิบัติ

และเสริมสร้างประสบการณ์ในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

(2) นำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้ 4) ชั้นแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ มี 3 กิจกรรม คือ (1) การเรียนรู้ในการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ

ภาครัฐ ระดับบุคลากร ระดับกลุ่มและระดับองค์กร (2) การเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะร่วมกัน

ในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (3) สร้างเครือข่ายการจัดการ

ความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 5) ชั้นประเมินผลและสรุปผล มี 4 กิจกรรม

คือ (1) สรุปบทเรียนสะท้อนผลในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (2) ยกระดับองค์ความรู้ในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (3) อภิปรายผลและสรุปผลการจัดการเรียนรู้ในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (4) ประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้ในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ ในระดับมาก 3. ผลการนำรูปแบบไปใช้และผลสำเร็จการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้ (1) ผลการนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ พบว่า บุคลากรมีความรู้และทักษะในการจัดการความรู้ มีการปฏิบัติงานเป็นระบบยิ่งขึ้น มีการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการประเมินมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (2) ผลประเมินความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (3) ผลประเมินความพึงพอใจของการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

พิพัฒน์ ประดับเพชร (2557) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า มีการดำเนินการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดบทบาท การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกลั่นกรองความรู้ และการสรุปองค์ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากและปัญหาในการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วยจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกลั่นกรองความรู้ และการสรุปองค์ความรู้ และขอบข่ายการประกันคุณภาพภายใน 8 ด้าน ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 7 ท่าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบหลังการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสูงกว่า

ก่อนดำเนินการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหลังการนำไปใช้พบว่าอยู่ในระดับมาก

สุภาภรณ์ มั่นเกิดวิทย์ (2557) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบและองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ร่วมกัน (Strategic Copreneur Analysis) การวางแผนกลยุทธ์ร่วมกัน (Strategic Copreneur Planning) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน (Strategic Copreneur Implementation) และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ร่วมกัน (Strategic Copreneur Control and Evaluation)

2. การศึกษาสภาพดำเนินการและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน จากกลุ่มโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน จำนวน 30 กลุ่ม มีการปฏิบัติหรือสภาพดำเนินการด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการให้พัฒนาสู่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และมีดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ทุกด้านมากกว่า 0.30

3. รูปแบบและองค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน 65 ตัวชี้วัด รูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.91) มีความเป็นไปได้ ระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.88) มีความถูกต้อง ระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.90) การใช้ประโยชน์ ระดับมากที่สุด (เฉลี่ย 4.89)

4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน ผลการประเมินปรากฏผล ดังนี้ (1) ผลการประเมินเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน จากกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน พบว่า ระดับปฏิบัติหลังการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกันมากกว่าก่อนการใช้ทั้งด้านการบริหารและผลดำเนินการ (2) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน จากกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชนด้านบริหารอยู่ในระดับมาก และด้านผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

กุสุมากร บุญไชยแสน (2557) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีสภาพปัจจุบัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 3 และระดับน้อย 3 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากการปฏิบัติมากไปหาน้อย 3 ลำดับจาก คือ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้และการถ่ายโอนความรู้และการเผยแพร่ โดยรวมมีสภาพปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน และระดับน้อย 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสร้างความรู้ การกำหนด ความรู้และการแสวงหาความรู้ 2) รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า เพิ่มตัวบ่งชี้ด้านการนำความรู้ไปใช้ และมีการตัดออกในข้อความที่ซ้ำกัน รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนการจัดการความรู้ ดังนี้ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการแบ่งปันความรู้และด้านการถ่ายโอนความรู้และเผยแพร่

3) ผลประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ยืนยันรูปแบบการจัดการความรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ประชา แสนเย็น (2558) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ของชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของ ชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มีปัญหา 3 ด้าน คือ 1) ปัญหาด้านนักเรียน นักเรียนไม่มีระเบียบวินัยในตนเอง ขาดความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่เรียน 2) ปัญหา ด้านครู คือ ครูไม่ได้จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ยังยึดการสอนแบบเดิม ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ในการสอน และ 3) ปัญหาด้านชุมชน คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ตนเอง จากการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ประเด็นที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ปัญหาการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรนำเอาหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาเป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice : CoP) เป็นการให้คนในชุมชนที่มีความรู้ ความสามารถในการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นวิทยากรในการสอนนักเรียน และชุมชนให้เกิด อาชีพใหม่ สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้

2. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยนำเอาผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน

ปัญหาและความต้องการ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีผลงานในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่เป็นเลิศให้เป็นกรอบในการร่างรูปแบบ โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การวิจัยแบบมีส่วนร่วม 7 ขั้นตอน และ 2) การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 19 กิจกรรมย่อยรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ที่พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 7 ขั้นตอน และแผนการดำเนินงานจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 19 กิจกรรมย่อย

3. ผลการประเมินผลรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ร่วมวิจัยซึ่งประกอบด้วย ครูโรงเรียนบ้านเขวาสีอุสาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำชุมชน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบและความพึงพอใจต่อสภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลในการยกระดับคุณภาพการศึกษา คือ

3.1 ระดับบุคคล ได้แก่ นักเรียน มีทักษะชีวิต มีการทำงานเป็นทีม มีความใฝ่รู้ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนคิดเป็น ทาเป็น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.2 ระดับกลุ่ม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

3.3 ระดับองค์กร ได้แก่ มีระบบการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษา และต้นสังกัดมีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่ทำให้จัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายผ่านการประเมิน สมศ.

ชำนาญ ทุมทума (2558) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก (1) สภาพปัจจุบันโรงเรียนมีการสร้างความรู้ที่ชัดเจน และมีปรากฏอยู่ในหนังสือเอกสาร สิ่งพิมพ์ คอมพิวเตอร์ ส่วนความรู้ที่อยู่ในตัวคนเป็นความรู้ยังไม่สามารถจัดให้เป็นระบบหรือหมวดหมู่ได้และไม่สามารถเขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำราได้ แต่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ได้ โดยการสังเกตและเลียนแบบ นอกจากนี้ โรงเรียนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้อย่างเพียงพอ การจัดการความรู้ยังไม่เป็นระบบ

และไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) สภาพปัญหาโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญ
 ในกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดองค์ความรู้
 ขาดความเชี่ยวชาญ ขาดแรงจูงใจ มีไม่เพียงพอไม่ตรงสาขา ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง งบประมาณ
 ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 และขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเรียนการสอนให้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้
 มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ทันสมัย มีระบบการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการนำไปใช้
 มีการรวมกลุ่มเพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียน
 เป็นสำคัญ พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีให้ทันสมัยให้สามารถตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
 และชุมชนได้ตลอดเวลา ช่วยกันขจัดปัญหาและอุปสรรคในการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริม
 สนับสนุนให้ครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียน ลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นมีการกำกับ ติดตาม นิเทศ
 อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ผลการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก

รูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) กระบวนการจัดการ
 ความรู้ มี 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างความรู้ (2) การจัดเก็บความรู้ (3) การนำความรู้ไปใช้
 (4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (5) การประเมินผลความรู้ 2) กรอบงานวิชาการ ประกอบด้วย
 (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (3) การวัดผล ประเมินผล
 และเทียบโอนผลการเรียน (4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (5) การพัฒนา
 แหล่งเรียนรู้ 3) แผนการดำเนินงาน มี 11 ขั้นตอน คือ (1) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจัดการความรู้ (2) กำหนดทีมตามฐานความรู้ (3) นำทีม
 ศึกษาดูงาน (4) การระดมสมองเพื่อดำเนินการยกร่างชุดความรู้ (5) อภิปรายกลุ่มเพื่อพิจารณาชุด
 ความรู้ (6) ดำเนินกิจกรรมตามชุดความรู้ (7) การประชุมสัมมนาเพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินการ
 ตามชุดความรู้ (8) ยกย่ององค์ความรู้ให้ชัดเจน (9) นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้
 (10) จัดนิทรรศการแสดงผลงาน (11) จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่รูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการ
 ของโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ผลการนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กไปใช้

พบว่า (1) รูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมมีประสิทธิภาพ
 ของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 85.44/80.25 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ
 80/80 (2) รูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามฐานความรู้ด้านอาชีพ
 มีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 84.78/79.26 ซึ่งใกล้เคียงกับ
 เกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 (3) รูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก
 ตามฐานความรู้ด้านเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย คือ การทอเสื่อกก มีประสิทธิภาพของกระบวนการ/

ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 86.45/80.74 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 (4) รูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามฐานความรู้ด้านเพิ่มพูนวัตถุดิบ คือ การจักสาน มีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 85.11/80.74 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80

4. ความพึงพอใจของทีมผู้ร่วมวิจัยต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 สรุปได้ว่ามีรายละเอียดดังนี้

2.1 กระบวนการนิเทศภายใน มีการดำเนินการใน 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การกำหนดการนิเทศภายในไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และงบประมาณ 2) มีปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน 3) การจัดทำคู่มือสำหรับการนิเทศภายใน 4) การเตรียมเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน 5) การเตรียมเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการนิเทศภายใน 6) การสร้างความตระหนักและให้ครูเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน 7) การสำรวจความต้องการนิเทศของครู 8) การจัดทำระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านการศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศภายใน 9) การมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการวางแผนของคณะครู 10) การกำหนดผู้รับผิดชอบและคณะทำงานหลักในการวางแผนการนิเทศภายใน

ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศและการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานก่อนที่จะดำเนินการนิเทศโดยวิทยากร 2) การนำแนวคิดจากวิทยากรไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง 3) การมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการรับฟังวิทยากรใหม่ ๆ จากวิทยากร 4) การทำข้อตกลงในการทำงานหลังจากวิทยากรให้ความรู้แก่ผู้รับนิเทศ 5) ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองและวางตัวอยู่ในฐานะผู้ร่วมงานไม่ใช่ฐานะผู้บังคับบัญชา 6) ผู้บริหารสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับนิเทศ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การปฏิบัติงานอย่างตรงเวลาตามปฏิทินและตามแผนที่ได้ตกลงกันไว้
- 2) การกำหนดให้ผู้ที่มีประสบการณ์หรือถนัดในเรื่องที่ครูต้องการรับนิเทศเป็นผู้นิเทศ
- 3) การดำเนินการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับครูแต่ละคน
- 4) การดำเนินการนิเทศโดยยึดหลักการนิเทศ
- 5) การดำเนินการนิเทศอย่างกัลยาณมิตรและเป็นกันเอง
- 6) ผู้นิเทศเคารพซึ่งกันและกันและเปิดใจให้กว้างยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ
- 7) การจัดให้มีเวลาให้ผู้รับนิเทศได้ซักถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจ

ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน
- 2) การประเมินผลเป็นระยะ ๆ และรายงานผลการประเมินเป็นรายลักษณะอักษร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนในครั้งต่อไป
- 3) การให้ผู้รับนิเทศประเมินการนิเทศของผู้นิเทศเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ
- 4) การประเมินผลที่เน้นตามความเป็นจริง
- 5) การแจ้งผลการประเมินให้ทุกคนได้รับทราบ

2.2 ปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

2.2.1 พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ ประกอบด้วย 10 ปัจจัย

- 1) ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานนิเทศภายใน
- 2) ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการนิเทศภายใน
- 3) ผู้บริหารกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน
- 4) ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้รับนิเทศ
- 5) ผู้รับนิเทศมีความใจกว้างยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ
- 6) ผู้รับนิเทศนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ของตนเอง
- 7) ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศให้ความร่วมมือและมีความตั้งใจในการดำเนินการนิเทศทุกขั้นตอน
- 8) ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน
- 9) ผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน
- 10) ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนิเทศ

2.2.2 ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ผู้นิเทศมีความรู้และเทคนิคเกี่ยวกับวิธีสอนเป็นอย่างดี
- 2) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและการใช้สื่อเป็นอย่างดี
- 3) ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับหลักการนิเทศภายใน
- 4) ผู้นิเทศเห็นความสำคัญของการนิเทศภายใน
- 5) ผู้นิเทศมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน

2.2.3 สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ผู้นิเทศมีวัสดุอุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สำหรับการนิเทศภายใน
- 2) ผู้นิเทศมีคู่มือสำหรับการนิเทศภายใน
- 3) ผู้นิเทศมีเครื่องมือประเมินผลการนิเทศภายใน

อเนก นรสาร (2559) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้

โดยบูรณาการแนวความคิดการรับรู้ความสามารถตนเองและการกำกับตนเอง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยนาหว้า มหาวิทยาลัยนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการความรู้การจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยนาหว้า ก่อนพัฒนา

รูปแบบการจัดการความรู้ 2) พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนของครุวิทยาลัย นานหว่า มหาวิทยาลัยนครพนม โดยบูรณาการแนวคิดการรับรู้ความสามารถตนเองและการกำกับตนเองและ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบ การจัดการความรู้ที่พัฒนาขึ้นดำเนินการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างเป็นครุวิทยาลัยนานหว่าที่ปฏิบัติการสอน ในภาคเรียนที่ 2/2557 จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) แบบทดสอบ 2) แบบประเมิน 3) แบบวัด 4) แบบสอบถาม และ 5) แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครุ วิทยาลัยนานหว่า มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพียงขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยังไม่เข้าใจในทุกขั้นตอนของการกระบวนการจัดการความรู้อย่างละเอียด จึงใช้เฉพาะการประชุมในการจัดการความรู้ภายในวิทยาลัย และสภาพการจัดการเรียนการสอนของครุ อยู่ในระดับปานกลาง มีความต้องการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก 2) รูปแบบการจัดการความรู้ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ (1) หลักการ (2) จุดมุ่งหมาย (3) เนื้อหา (4) กระบวนการ และ (5) การวัดและประเมินผล 3) ผลการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นพบว่า (1) ครุมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนหลังการพัฒนา สูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ครุมีการรับรู้ความสามารถตนเองและการกำกับตนเอง หลังการพัฒนา สูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Epstein (2000) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ขององค์กร เพื่อทราบว่า บุคคลใช้อุปกรณ์สื่อสารเพื่อที่จะสื่อสารกันได้อย่างไร โดยผู้วิจัยได้นิยามความรู้ภายในและภายนอกบุคคล (Tacit Explicit Knowledge) ในทอมนของรูปแบบและในทอมนของวิธีการสื่อสาร ผลของการวิจัยพบว่า อุปกรณ์การสื่อสารมีความสำคัญต่อการแพร่กระจายความรู้ที่ซับซ้อนมากกว่าความรู้ธรรมดาทั่วไป ในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลนั้น การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบพบปะสนทนาโดยตรงจะให้ผลดีกว่าใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ความความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดจะมีบทบาทสำคัญมากต่อการแพร่กระจายความรู้ การเป็นเพื่อนจะทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือความรู้ที่ซ่อนเร้นในบุคคลได้มากกว่าการขาดความสัมพันธ์ของความเป็นเพื่อน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า ความคล้ายคลึงกันทางสังคมของบุคคล ไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่ามีผลต่อการเผยแพร่และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล ส่วนผู้ที่บุคลิกภาพเปิดเผยจะสื่อสารความรู้ที่ซับซ้อนและความรู้ธรรมดาทั่วไปได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีบุคลิกภาพเปิดเผย

Gruber (2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรว่ามีผลกระทบต่อการใช้ความรู้ร่วมกันหรือไม่ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์อย่างลุ่มลึก 2 คำถาม แก่เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 29 คน ของหน่วยงานการวิจัยและพัฒนาของบริษัทเทคโนโลยีระดับสูง (High-technology Company) ผลของการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่อไปนี้มีอิทธิพลช่วยสนับสนุนต่อการใช้ความรู้ร่วมกันขององค์กรคือ วัฒนธรรมที่มีการเปิดเผยและไว้วางใจกัน ช่องทางการสื่อสาร การให้การสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุด และการมีระบบการให้รางวัล ผู้วิจัยได้ให้เสนอแนะว่า ระบบการให้รางวัลซึ่งเป็นปัจจัยกุญแจสำคัญของวัฒนธรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดการใช้ความรู้ร่วมกันในองค์กร จะต้องมีการออกแบบให้มีความโปร่งใส เปิดเผยโดยผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะว่า องค์กรควรมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจและให้การสนับสนุนด้านวัฒนธรรมซึ่งส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และใช้ความรู้ร่วมกัน มากกว่าการเน้นที่เทคโนโลยี

Meckler (2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลที่มีต่อการดำเนินการในการส่งผ่านความรู้ในองค์กร ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าความรู้คือทรัพยากรและเป็นสินทรัพย์ ที่สำคัญที่องค์กรหยิบยกขึ้นมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย ในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันนั้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการส่งผ่านความรู้ภายในองค์กรเป็นความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ ในแต่ละองค์กรต้องออกแบบและกำหนดเป็นระเบียบจึงทำให้การเคลื่อนไหลของความรู้เป็นไปอย่างมีระบบ ในทุกหน่วยงานที่ต้องการการเคลื่อนไหลของทรัพยากรความรู้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะตามบริบทของตัวความรู้เองและตัวองค์กร ผู้วิจัยจึงสำรวจคุณลักษณะที่มีผลต่อความเคลื่อนไหลของความรู้ภายในองค์กรระหว่างหน่วยงานกับประเภทบุคลากร การศึกษาการส่งผ่านความรู้อยู่ในขอบเขตของการบริหารจัดการความรู้ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ทฤษฎี องค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำผลของการสำรวจมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ แล้วนำเสนอรูปแบบที่สามารถทดสอบได้ซึ่งอธิบายถึงอิทธิพลของสมาชิกในหน่วยงาน ทิศทางกลยุทธ์ วิธีทางของความสนใจ อุปกรณ์การสื่อสาร แหล่งความรู้ที่มีความหมายและยอมรับ พฤติกรรมมองไกลความรู้นำมาพิจารณาและการดำเนินการของการถ่ายทอดความรู้องค์กร

Keyser (2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทไฟฟ้ารัฐเทนเนสซี เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการจัดการความรู้ในองค์กรและผลงานของลูกจ้าง จำนวน 1,870 คน ซึ่งเดิมการจัดการความรู้มุ่งเน้นการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง การศึกษานี้จึงมุ่งไปที่กลุ่มพนักงานระดับล่างซึ่งมีการศึกษาไม่สูง ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และยังมีความแตกต่างในการรับรู้และเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ระหว่างลูกจ้างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร

Durcikova (2004) ได้วิจัยบทบาทของนักจัดการความรู้กับการสร้างบรรยากาศการจัดระบบการจัดการความรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาในองค์กรเพื่อศึกษาหาสาเหตุการสร้างปรับปรุง

และผลกระทบการทำงาน ของการจัดการความรู้ต่อบรรยากาศในองค์กรและผลผลิตผลกระทบ อย่างหนึ่งที่พบ คือ การให้การสนับสนุนทางเทคโนโลยีการนำเสนอรูปแบบ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะนิสัยการศึกษาหาความรู้ การนำการจัดการความรู้มาใช้ ข้อจำกัดของเวลาการ สนับสนุนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ การนำความรู้มาพัฒนาคุณภาพผลผลิต จากประสบการณ์วิจัยผู้ได้ เชื่อมโยงผลการใช้เทคโนโลยี และบรรยากาศขององค์กรการใช้เทคโนโลยีกับการมีสิ่งแวดล้อม เพื่อการทำงานที่เหมาะสม ดำเนินการสำรวจนักปฏิบัติการ 150 คน จากจำนวน บริษัท 7 บริษัท มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน ตั้งสมมติฐานว่าในองค์กรมีการจัดการความรู้โดยการนำ มีความสำคัญในการช่วยให้ประหยัดเวลาทำงานและการให้การสนับสนุนเครือข่ายเพื่อการปฏิบัติงาน ผ่านเครือข่ายส่งผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Roman-Velazquez (2004) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในภาครัฐบาลและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร องค์กรประกอบวัฒนธรรมองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการ จัดการความรู้ และวิธีการไหลเวียนของความรู้ โดยใช้แบบสอบถามพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน 341 คน ที่ทำงานในสายงานสนับสนุนในหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาและองค์กรที่ไม่ แสวงหาผลกำไร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่ดำเนินการจัดการความรู้ภายใต้วัฒนธรรม และการประสบความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ ผลการวิจัยยืนยันความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างรูปแบบระดับปัจเจกบุคคลของการไหลเวียนของความรู้องค์กรที่มีวัฒนธรรมเล่นพวก และรูปแบบของหลักเกณฑ์ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่มีลำดับการบังคับบัญชาหรือมุ่งเน้นตลาด และผลการวิจัยยังระบุว่า ความสำเร็จในการจัดการความรู้ในภาครัฐบาล และองค์กรแสวงหาผลกำไร ใช้รูปแบบผสมระหว่างการไหลเวียนความรู้โดยเน้นหลักเกณฑ์ และใช้กลยุทธ์อย่างอื่นในการ สนับสนุนแทนที่จะใช้รูปแบบสมดุล การทำความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างกัน แสดงให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มความสำเร็จเมื่อต้องดำเนินการจัดการความรู้

Kao (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารผู้นำชาวไต้หวัน และการปฏิบัติการจัดการความรู้ในบริษัทที่ตั้งอยู่ในจีนแผ่นดินใหญ่ เป็นการศึกษาเพื่อวัดรูปแบบ การบริหารผู้นำกับการปฏิบัติการจัดการความรู้ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งผู้บริหารตามพฤติกรรม ในการบริหารที่รวมถึงการพิจารณาแต่งตั้ง การเล่าเรื่อง การขาย การมีส่วนร่วม และการแต่งตั้ง ตัวแทน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็นเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการ ทำงาน การดำรงตำแหน่งในบริษัทในปัจจุบัน และระยะเวลาในการเป็นผู้นำตั้งแต่อดีต ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติการจัดการ ความรู้ และระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารกับตัวแปรที่ศึกษา รวมทั้งความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มผู้นำรูปแบบต่าง ๆ และจำนวนปีที่ เป็นผู้นำในบริษัทกับการปฏิบัติการจัดการ ความรู้และเป็นนักขายที่มีการนำการจัดการความรู้มาใช้สูง

Jones (2005) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ (KM) แต่ไม่ค่อยเน้นกิจกรรมที่ใช้ในรูปการแข่งขันที่ใช้เป็นมาตรฐานความก้าวหน้ากับรูปแบบของความรู้โดยแยกการจัดการความรู้ (KM) ออกเป็น 8 ชนิด วัตถุประสงค์ สํารวจเพื่อพิสูจน์คําคงของ ขยายความขององค์ความรู้จากแนวคิด ซึ่งได้ชี้ให้เห็นชนิดเฉพาะของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ในแต่ละด้านของการจัดการความรู้ (KM) มีกิจกรรมที่แตกต่างกันมากกว่า 500 ชนิดถูกแยกออกเป็น 61 ชนิด โดยที่แต่ละกิจกรรมถูกพัฒนาผลลัพธ์เป็นแบบเชิงลึก เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ (KM) ในแต่ละองค์กร และยุทธศาสตร์แต่ละแห่ง นอกจากนี้ในแต่ละกิจกรรมก็ใช้หาผลการแข่งขันงานในแต่ละคน มีการอิงผลที่ได้จากการจัดการความรู้ (KM) ในแต่ละระดับกิจกรรมที่ใช้ รวมทั้งใช้ผลจากเพิ่มพัฒนาการจัดการความรู้ (KM) ซึ่งจะมีผลต่อรูปแบบการโยงความรู้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงานฝึกหัดในการทำงานวิจัยยังได้เปิดทางเพื่อการวิจัยต่อเช่น การแยกประเด็นรูปแบบของการวิจัยในแต่ละชนิด รวมทั้งวิธีวิจัยที่แตกต่างกัน

Holli (2006) ได้ศึกษาเรื่อง การควบคุมความรู้ภายในบริษัทและขยายองค์ความรู้ภายในบริษัทรวมถึงบริษัทการบัญชีบี&พี ซึ่งประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ยกระดับขึ้น โดยระบบการจัดการความรู้จะดำเนินไปได้จะต้องพึ่งพาผู้ร่วมงานทุกคนจะต้องเชื่อมโยงความรู้ที่ได้มาทุกวันจนเกิดความชำนาญและจะต้องมีการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ วัตถุประสงค์ 1. เพื่อหาผลกระทบของระบบการจัดการความรู้ ซึ่งจะใช้ในการติดตามทักษะในการแก้ปัญหาการชี้แจงถึงองค์ความรู้เดิมและการจัดการกับความรู้เหล่านั้น โดยเฉพาะกระบวนการแห่งความรู้ ในการศึกษาครั้งนี้ 2. ศึกษาผลกระทบของกลุ่มตัวอย่างและกฎที่อยู่ในระบบการจัดการความรู้ในการปรับปรุงทักษะการตีความในการแก้ปัญหา การชี้ความรู้เหล่านั้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ใช้สื่อหรืออุปกรณ์ได้ดีกว่าจะสามารถพัฒนาทักษะการตีความในการแก้ปัญหาได้มากกว่า

Chantarasombat (2009) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน พบว่า 1) รูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชนที่พัฒนาประกอบด้วยขั้นเตรียมชุมชน มี 3 กิจกรรม ขั้นสร้างแรงจูงใจ จิตสำนึกการทำงานร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ มี 3 กิจกรรม ขั้นจัดทำแผน/พัฒนาศักยภาพทีม มี 4 กิจกรรม ขั้นการนำแผนไปปฏิบัติและพัฒนางาน มี 4 กิจกรรม และขั้นประเมินผลสรุป มี 4 กิจกรรม 2) ผลการนำรูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชนไปทดลองใช้กับองค์กรชุมชน เป้าหมาย 8 องค์กร พบว่า ทุกกลุ่มองค์กรเกิดนักจัดการความรู้ในชุมชน มีการดำเนินการจัดการความรู้ การตั้งคำถามและการปฏิบัติโดยการแก้ปัญหากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความรู้ การจำแนก การจัดเก็บ การนำไปใช้ในการแลกเปลี่ยน และการประเมินผลความรู้ มีศูนย์จัดการความรู้องค์กรชุมชนที่ขับเคลื่อนให้กลุ่มพึ่งตนเองได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งบนเวทีจริงและเวทีเสมือน 3) กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้องค์กร

ชุมชน ได้แก่ ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ภาวะผู้นำของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ความสามารถในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม กระบวนการเรียนรู้ควบคู่ด้วยวิธีปฏิบัติ และกลไกขับเคลื่อน คือ ศูนย์จัดการความรู้องค์กรชุมชน

Chantarasombat (2009) ได้ศึกษาวิจัย การใช้การจัดการความรู้เพื่อสร้างชุมชนพึ่งพาตนเองของไทย อธิบายว่า การประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ต่อการสร้างชุมชน การพึ่งพาตนเอง โดยการจัดการความรู้นั้นถูกมองว่าเป็นวิธีการของการถ่ายโอนไปสู่บางสิ่งซึ่งมาแทนที่กระบวนการขององค์ความรู้ดั้งเดิมที่ยังคงอยู่ในหมู่บ้าน ทฤษฎีการจัดการความรู้แบบสออบสวนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียมการ 2) สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมและการมีส่วนร่วม 3) พัฒนาแผนการจัดการความรู้ 4) ประยุกต์ใช้แผนการ และ 5) การประเมินผล

Homsin (2015) ได้วิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษา พบว่า

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ปัญหาที่ต้องการพัฒนามากที่สุดคือปัญหาด้านนักเรียนในเรื่องของนักเรียนมีความประพฤติที่ไม่พึงประสงค์ตามหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของจิตสาธารณะ ซึ่งสาเหตุหลักเกิดจากการที่นักเรียนขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และขาดความรู้ความเข้าใจ ในการพัฒนา ซึ่งทำให้ทุกฝ่ายมีความต้องการที่จะร่วมกันพัฒนา โดยได้ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาเน้นการจัดการกิจกรรมในเชิงค่ายพัฒนาพฤติกรรม ผักฝนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจากทั้งนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ซึ่งกิจกรรมที่จัดขึ้นจะต้องเกิดจากความต้องการจากครู นักเรียน และผู้ปกครองอย่างสมัครใจ และเกิดจากการมีส่วนร่วมโดยต้องจัดกิจกรรมให้อยู่ลักษณะของการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในตนเองและส่วนรวม

2. รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด และมีความถูกต้องอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ซึ่งมีประกอบด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 7 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ 2) การสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึก 3) การจัดทำแผนการพัฒนา และนวัตกรรม 4) การสร้างรูปแบบ 5) การนำรูปแบบไปใช้ 6) การประเมินผล และ 7) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรมการพัฒนา จิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษา 14 กิจกรรม ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ 2) การสร้างทีมงานร่วมกัน 3) ศึกษาความต้องการของนักเรียน 4) ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ 5) การวางแผนพัฒนาภายในทีม 6) จัดทำแผน 7) ระดมสมองภายในทีม 8) การจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จ

9) จัดทำคู่มือการดำเนินงาน 10) ดำเนินการตามแผนและประเมินผล 11) การประชุมแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็น 12) วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตรวจสอบ 13) ประเมินผลการเปลี่ยนแปลง
14) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และระดมความคิดเห็น

3. ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะ
ของนักเรียนมัธยมศึกษา โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์
ซึ่งการดำเนินการประชุมร่วมกันระดมสมองของทีมงาน ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัด
กิจกรรมทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วยด้านคุณลักษณะส่วนรวม 25 ตัวชี้วัด ด้านคุณลักษณะส่วนรวม
29 ตัวชี้วัด และด้านคุณลักษณะการเรียนรู้ 37 ตัวชี้วัด และผลจากการนำตัวชี้วัดความสำเร็จไป
ดำเนินการวัดคุณลักษณะของนักเรียน พบว่า คุณลักษณะทุกด้านอยู่ในระดับมาก

4. ผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียน
มัธยมศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อม ผู้ร่วมวิจัยสามารถดำเนินการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้จนเกิดรูปแบบ แล้วผลการใช้รูปแบบมีการปรับปรุงเป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
7 ขั้นตอน และการดำเนินงานพัฒนาจิตสาธารณะแบบมีส่วนร่วม 15 กิจกรรม ซึ่งกิจกรรมที่เพิ่มขึ้น
ได้แก่ กิจกรรมการนำเสนอผลงาน แล้วได้ลงมือปฏิบัติเป็นไปตามขั้นตอนและการดำเนินงานพัฒนา
พัฒนาจิตสาธารณะได้เรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยกระบวนการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ผ่านการวิจัย
ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 7 ขั้นตอน ลงสู่การจัดกิจกรรมดำเนินงานพัฒนาจิตสาธารณะแบบมีส่วน
ร่วม 15 กิจกรรม และเกิดผลลัพธ์ของรูปแบบ 17 ชิ้นงาน

5. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิต
สาธารณะ ของนักเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนละทายวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 28 เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง
โดยคณะผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจในการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง การจัดการความรู้ มีเป้าหมายหลัก
ให้เกิดการมีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นทั้งที่เป็น
ทางการ และไม่เป็นทางการ ปรับปรุงระดับความสัมพันธ์ให้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ
ร่วมความรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จะเห็นได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ยังไม่มีข้อมูลและข้อค้นพบที่เกี่ยวข้อง
โดยตรงกับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึง
เห็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการศึกษาวิจัยในด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
เพื่อการสร้างรูปแบบดังกล่าวและการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ ในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อเป็น
แนวทางและสอดคล้องกับบทบาทใหม่ของศึกษานิเทศก์ที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ แบ่งการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

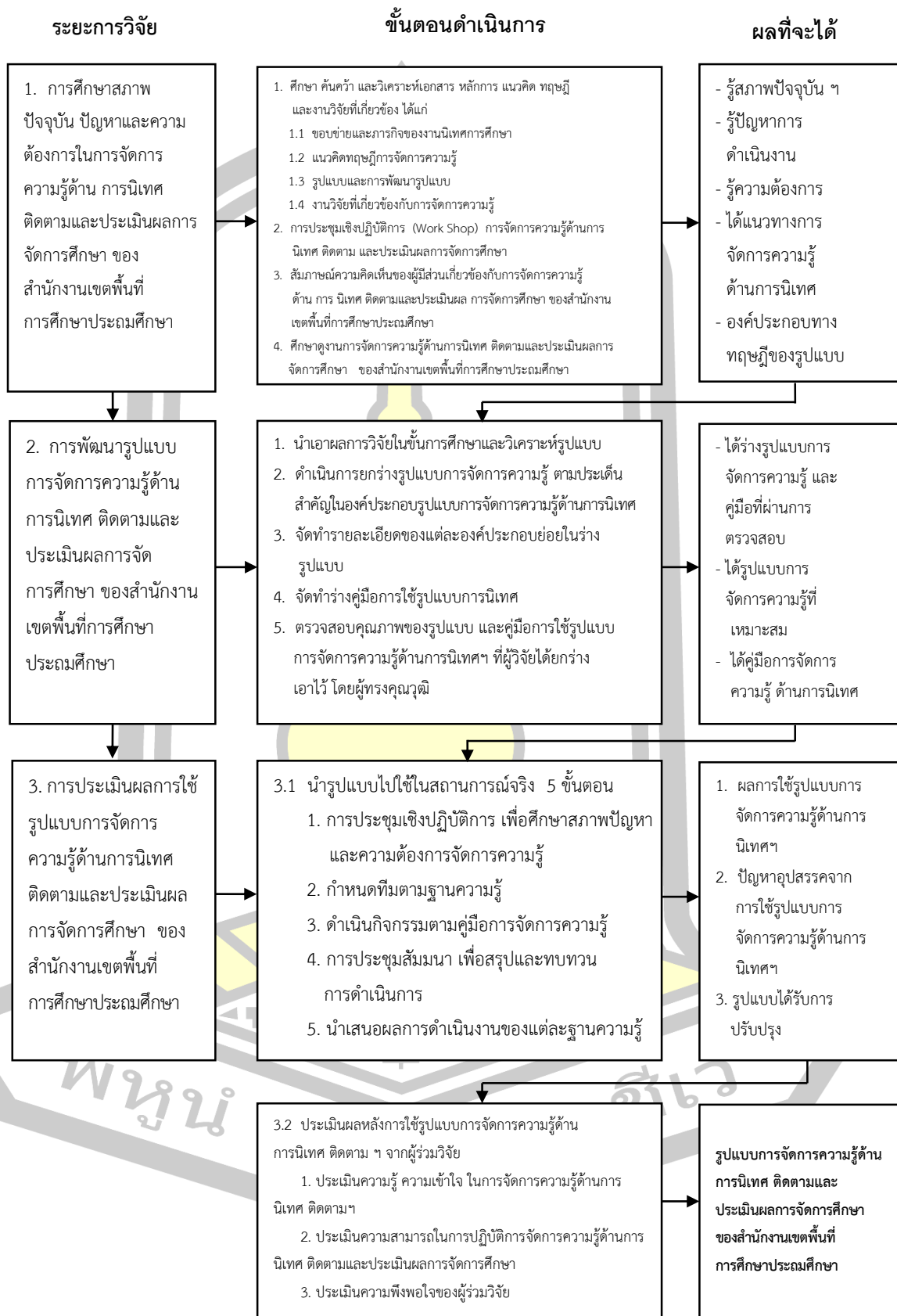
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงโดยแผนภาพ ปากภูตั้ง ภาพประกอบ 38





ภาพประกอบ 38 ขั้นตอนการวิจัยและดำเนินการพัฒนารูปแบบ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนดำเนินการ

1. ศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- 1.1 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
- 1.2 แนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้
- 1.3 ขอบข่ายและภารกิจของงานนิเทศการศึกษา
- 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการนิเทศการศึกษา

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (WorkShop) การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา รายละเอียด ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (WorkShop) ได้แก่ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, 2, 3, 4 จำนวน 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ คู่มือการวิเคราะห์ปัญหาประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

3. สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในกลุ่มเครือข่ายนิเทศการศึกษาที่ 14 นครชัยบุรินทร์ (นครราชสีมา, ชัยภูมิ, บุรีรัมย์และ สุรินทร์) จำนวน 7 คน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

(Structure Interview)

วิธีการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
 2. กำหนดขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกเป็น
 - 2.1 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการประเมินผลความรู้
 - 2.2 ปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการประเมินผลความรู้
 - 2.3 ความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการประเมินผลความรู้
 3. นำประเด็นการศึกษาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความครอบคลุมและตรงประเด็นในเนื้อหาสาระ แล้วปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง
 4. นำแบบสัมภาษณ์เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อกับเนื้อหา โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้
 - +1 หมายถึง เห็นด้วยว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ประเมินสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าสิ่งที่ประเมินไม่สอดคล้องกับเนื้อหา
และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ อติตอจารย์ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
และการจัดการความรู้

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล ภาควิชาวิจัย
และพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านการวัด
และประเมินผล

3. ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญพันธ์ ประธานสมาพันธ์ศึกษานิเทศก์
แห่งประเทศไทย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการนิเทศการศึกษา

4. ดร.สมหวัง พันธะลี ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการนิเทศการศึกษา

5. ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่ม
นิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 1 เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการนิเทศการศึกษา

ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดพิมพ์ฉบับ
สมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ประสานกับฝ่ายบัณฑิตวิทยาลัยในการทำหนังสือขอความ
อนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็น
กลุ่มเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษานิเทศก์
ผู้บริหารสถานศึกษา และครู วิชาการ

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ตามประเด็น
การสัมภาษณ์ของแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์

ศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา
จำนวน 3 แห่ง โดยวิธีการ ดังนี้

1. สังเกตสภาพการจัดการความรู้ด้านการนิเทศการศึกษา
2. ศึกษาเอกสาร ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้าน

การนิเทศการศึกษา

3. สัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ

แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อสรุปถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการในการจัดการความรู้ แล้วนำไปประกอบการร่างรูปแบบการจัดการ ความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 แห่ง ที่อยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอย่างต่อเนื่อง ได้รับรางวัลดีเด่นในด้านต่าง ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 แห่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดูงาน ได้แก่ แบบสังเกตแบบมีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพเคลื่อนไหว (VDO) กล้องดิจิทัล

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสังเกตแบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสังเกตเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ และข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหา เพื่อกำหนดโครงสร้างในการสังเกต

1.2 สร้างแบบสังเกตตามโครงสร้างที่กำหนดขึ้น

1.3 ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา รวมทั้งความเหมาะสมของการใช้ภาษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

1.4 นำแบบสังเกตเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับข้อ 4 (4.1)–(4.5) เพื่อพิจารณาส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข

1.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสังเกตที่สร้างขึ้นตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

2. แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ และข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหา เพื่อกำหนดโครงสร้างในการสังเกต

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

2.3 ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา รวมทั้งความเหมาะสมของการใช้ภาษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

2.4 นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับข้อ 4 (4.1)–(4.5) เพื่อพิจารณาส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข

2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ประสานกับฝ่ายบัณฑิตวิทยาลัยในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีลักษณะตามที่กำหนด โดยการขอความอนุเคราะห์ศึกษาดูงานด้วยวิธีการสังเกต การศึกษาเอกสาร ข้อมูลสารสนเทศ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง จากผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการ

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ บุคลากรทางการศึกษาอื่น
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ

การตรวจสอบข้อมูล

ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าภายใน (Internal Triangulation)
ด้านข้อมูลตามแหล่งบุคคลในการยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ได้ โดยเปรียบเทียบข้อมูลจาก
ประเด็นเดียวกันของกลุ่ม ผู้บริหารการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ
และใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าด้วยวิธีการรวบรวม (Methodological Triangulation)
จากทั้งการศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบมีโครงสร้าง การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ
เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์โดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา
(Content Analysis) โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้มาหาข้อสรุปเป็นความจำเป็น และโครงสร้างในการ
ร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด
การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์
เพื่อออกแบบรูปแบบการจัดการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จัดทำรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ โดยมีขั้นตอน
ดำเนินการ ดังนี้

1. นำเอาผลการวิจัยในขั้นการศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา มาทำการศึกษาและหาข้อสรุปเนื้อหา
2. ดำเนินการร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และ
ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามประเด็นสำคัญ
ในองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบในแต่ละด้าน รูปแบบจะประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการจัดการความรู้ ภารกิจด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา การประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จ

3. จัดทำรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบย่อยในร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในแต่ละองค์ประกอบ

3.2 ออกแบบรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบย่อยในรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พร้อมตัวชี้วัดแต่ละองค์ประกอบ โดยให้มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมากที่สุด

4. ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยได้ยกร่างเอาไว้ ดังนี้

4.1 การตรวจสอบความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

4.2 การตรวจสอบความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร การศึกษา ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้แบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

1. ดร.กระพัน ศรีงาน รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. นายสุจิต ชมภูวงศ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์

เขต 3

3. นายคำปุ่น บุญเชิญ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุรินทร์ เขต 1

4. ดร.พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัดขอนแก่น

5. ดร.นิคม ชมภูหลง ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตหัวหน้าหน่วยศึกษาานิเทศก์

สพจ. มหาสารคาม

6. ดร.โหมทัย อุดมบุญญาภาพ ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตหัวหน้าหน่วย

ศึกษาานิเทศก์ สพจ. กาฬสินธุ์

7. ดร.เกษร ทองแสน ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม

และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีขั้นตอนดำเนินการ

ดังนี้

1. เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 7 ท่าน

ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ประสานกับฝ่ายบัณฑิตวิทยาลัยในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ

3. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมด้วยเอกสารร่างรูปแบบการจัดการ

ความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา และคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ พร้อมแบบประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้

จัดส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านด้วยตนเอง

4. ดำเนินการติดตามขอรับแบบประเมินคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม

และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับจากแบบตรวจสอบ

รูปแบบการจัดการความรู้

2. วิเคราะห์ข้อมูลตามแบบประเมิน ความสอดคล้อง ความเหมาะสม

ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโครงร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบในแต่ละด้าน โดยนำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ละคนมาคำนวณค่าร้อยละ ถ้าค่าร้อยละความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินมีค่าตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ถือว่า มีความเห็นว่าโครงร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง

3. สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามส่วนประกอบของรูปแบบ

4. การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้าน

การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำ รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นย่นรูปแบบ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรินธร นามวรรณ หัวหน้าภาควิชาการบริหาร

การศึกษา ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ ภาควิชาวิจัยและพัฒนา

การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.5 ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ ประธานสมาพันธ์ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย

ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

4.6 ดร.สัมพันธ์ คำผุย ประธานเครือข่ายการนิเทศการมัธยม เขต 12

(ร้อยแก่นสารสินธุ์)

4.7 ดร.โณทัย อุดมบุญญาภาพ ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

อดีตหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สปจ.กาฬสินธุ์

4.8 ดร.มณูญ เพชรมีแก้ว ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนวาปีปทุม

จังหวัดมหาสารคาม

4.9 ดร.สมหวัง พันธะลี ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด
กาฬสินธุ์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และคู่มือการใช้
รูปแบบการจัดการความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1. แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการจัดการความรู้ด้าน
นิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. แบบประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
4. แบบประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
5. แบบประเมินความสอดคล้องของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้
ด้านติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
6. แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้
ด้านนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
7. แบบประเมินความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้
ด้านนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
8. แบบประเมินความเป็นประโยชน์ของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้าน
นิเทศด้านนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือสำหรับประเมินโครงสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ มีขั้นตอน
ในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการสร้างแบบประเมิน แนวทางการประเมิน และเอกสาร
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. เขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบของรูปแบบ และกรอบเนื้อหาของคู่มือ
การใช้รูปแบบการจัดการความรู้

3. ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา รวมทั้งความเหมาะสมของการใช้ภาษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง
4. นำแบบประเมินเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ซึ่งเป็นชุดเดียวกันกับข้อ 4 (4.1)–(4.5) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินที่สร้างขึ้นตามข้อเสนอแนะเพื่อให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้รูปแบบและประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการ

1. การทดลองใช้รูปแบบ

การดำเนินงานในขั้นนี้เป็นการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริงกับเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดในการวิจัยปฏิบัติการของ ฉลาด จันทรมบัติ (2551), พันธุ์ทิพย์ งามสุด (2540), Kemmis and McTaggart (1988) และ McKernan (1996) ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ได้ ดังนี้ 1. การสร้างความรู้ 2. การจัดเก็บความรู้ 3. การนำความรู้ไปใช้ 4. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 5. การประเมินผลความรู้ประเมิน สรุปผล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย คือ ผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการวิจัย จำนวน 45 คน แยกเป็น

1. ผู้วิจัยหลัก คือ ผู้วิจัยเอง
2. ผู้ร่วมวิจัย คือ ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 5 คน
3. พื้นที่เป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการโรงเรียนหรือครูต้นแบบอาสาสมัคร จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และผ่านการปรับปรุงจนกระทั่งมีความสมบูรณ์มากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดำเนินการในระยะ 3 เดือน มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ร่วมวิจัย และเก็บข้อมูลหลังการเสร็จสิ้นการวิจัย แล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อหาประสิทธิภาพ E_1/E_2

1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการขั้นเตรียมองค์กร
2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้
3. การดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ
4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ
5. การเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้
6. ชั้นประเมินสรุปผล
7. ชั้นการสร้างเครือข่าย เผยแพร่ผลงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังการเสร็จสิ้นการวิจัย แล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อหาประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามเกณฑ์ 80/80 (E_1/E_2)

2. ประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยดำเนินการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เมื่อสิ้นสุดการใช้รูปแบบการจัดการความรู้แล้ว

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ร่วมวิจัย คือ ผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย ตั้งแต่ เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการวิจัย จำนวน 45 คน แยกเป็น

1. ผู้วิจัยหลัก คือ ผู้วิจัยเอง
 2. ผู้ร่วมวิจัย คือ ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 5 คน
 3. ผู้ปฏิบัติในพื้นที่เป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการโรงเรียน หรือครูต้นแบบอาสาสมัคร จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน
- เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ได้แก่
1. แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำหรับผู้ร่วมวิจัย เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ แยกเป็นระดับบุคคล จำนวน 10 ข้อ ระดับทีม จำนวน 10 ข้อ และระดับองค์กร จำนวน 10 ข้อ
 2. แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบ ประเมินตัวชี้วัดที่มีลักษณะเป็นแบบ เกณฑ์การให้คะแนน (Rubric Score)
 3. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยในการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา หลังจากมีการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ
 1. แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำหรับผู้ร่วมวิจัย ใช้สำหรับทดสอบความรู้ความเข้าใจ ของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการวิจัยดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้
 - 1.1 ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการของการจัดการ ความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบโครงสร้าง ข้อคำถามในแบบทดสอบ
 - 1.2 ศึกษาแนวทางการสร้างแบบทดสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จากตำราเกี่ยวกับการวิจัย การวัดและประเมินผล
 - 1.3 สร้างแบบทดสอบจากประเด็นที่กำหนดขึ้นเป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก
 - 1.4 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำแบบทดสอบที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วพร้อมแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ แล้วนำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

1.6 นำแบบทดสอบมาจัดพิมพ์เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำหรับผู้ร่วมวิจัย เนื้อหาการประเมินครอบคลุม องค์ประกอบด้านผลผลิต 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติของบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติของทีม และความสามารถในการปฏิบัติขององค์กร ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบย่อยจะมีตัวบ่งชี้ คำอธิบาย และเกณฑ์การประเมิน กำหนดให้ มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ระดับคุณภาพ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด

โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน

2.2 สร้างรายการประเมินจากตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อย

2.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุง แก้ไข

2.4 นำแบบประเมินที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมแบบประเมินคุณภาพ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

2.5 ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา หลังจากมีการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน

3.2 สร้างแบบประเมินสำหรับประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัย

ที่มีต่อรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ภายหลังการนำรูปแบบไปใช้ โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาด้านความมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง มีลักษณะเป็นมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

3.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุง แก้ไข

3.4 นำแบบประเมินที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมแบบประเมินคุณภาพเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

3.5 ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ร่วมวิจัย และเก็บข้อมูลหลังการเสร็จสิ้นการวิจัย แล้วนำผลมาวิเคราะห์

2. ประเมินความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำหรับผู้ร่วมวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างการนำรูปแบบไปใช้ แล้วนำผลมาวิเคราะห์

3. ประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยที่มีต่อการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลหลังจากการทดลองใช้รูปแบบ แล้วนำผลมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบทดสอบโดยนำกระดาษคำตอบมาตรวจให้คะแนน โดยข้อที่ถูกให้ 1 คะแนน ข้อที่ผิดให้ 0 คะแนน แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ Wincoxon (ประเสริฐ เรือนนระการ, 2559)

2. วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้แบบบูรณาการด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของผู้ร่วมวิจัย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของแบบประเมิน

ความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยที่มีต่อการจัดการความรู้ด้านกรณีศึกษา ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง พึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการความรู้ โดยการหาค่า E_1 และ E_2 ใช้สูตร ดังนี้ (เผชญ์ กิจระการ, 2544)

$$E_1 = \frac{\sum x}{N} \times 100$$

เมื่อ E_1 แทน ประสิทธิภาพของกระบวนการ

$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนของการทำกิจกรรมจากการจัดการความรู้

A แทน คะแนนเต็มของกิจกรรมทุกกิจกรรม

N แทน จำนวนคนทั้งหมด

พหุบัณฑิตศึกษา

$$E_2 = \frac{\sum x}{N} \times 100$$

เมื่อ E_2 แทน ประสิทธิภาพของผลลัพธ์
 $\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนของกิจกรรมหลังดำเนินการเสร็จสิ้น
 N แทน จำนวนคนทั้งหมด

2. ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

พหุ ประถมศึกษา

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน คะแนนแต่ละตัว
N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
 \sum แทน ผลรวม

5. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างคะแนนความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการดำเนินการใช้ t-test (Dependent Samples) โดยใช้สูตร ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{n\sum D^2 - (\sum D)^2}{(n-1)}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤต
D แทน ค่าผลต่างระหว่างคู่คะแนน
n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนคู่คะแนน
 $\sum D$ แทน ผลรวมของคะแนนความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังดำเนินการ

พหุ ประถมศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม
t	แทน	แทนการทดสอบที
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ตามระยะที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการดำเนินการวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการ จัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ได้แก่ ฉลาด จันทรสสมบัติ (2553) วิจารย์ พานิช (2548) ประพนธ์ ผาสุกภัย (2547) สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) วิอิก (Wiig, 1993) แม็กเอลรอย (McElroy, 1999) เมเยอร์ และแซ็ก (Meyer and Zack, 1996) โนนากะและทาเกอูชิ (1995) และบูโกวิตซ์และวิลเลียมส์ (Bukowitz and Williams, 2000) ซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์ และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย องค์ประกอบของรูปแบบ กรอบงานด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังนี้

1.1 องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้

1.1.1 หลักการของรูปแบบ

- 1) หลักการมีส่วนร่วม
- 2) หลักการทำงานเป็นทีม
- 3) หลักการแบ่งปัน
- 4) หลักการมนุษยสัมพันธ์
- 5) หลักการสร้างเครือข่าย

1.1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

- 1) เพื่อพัฒนาผู้นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจและนำรูปแบบไปใช้ในการนิเทศ
- 2) เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เมื่อดำเนินการตามรูปแบบแล้วนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.1.3 กระบวนการจัดการความรู้

- 1) การสร้างความรู้
- 2) การจัดเก็บความรู้

- 3) การนำความรู้ไปใช้
- 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้
- 5) การประเมินความรู้

1.4 กรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

- 1) งานด้านระบบการวิจัย
- 2) งานด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน
- 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม
- 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก
- 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วม

1.5 การประเมินรูปแบบ

- 1) ความรู้ความเข้าใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- 2) กระบวนการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- 3) ความพึงพอใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1.6 เงื่อนไขความสำเร็จ

- 1) ผู้นิเทศมีความมั่นใจในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 2) ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 3) ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามสภาพปัญหาและความต้องการ

1.2 ขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบ

- 1.2.1 การประชุมปฏิบัติการ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
- 1.2.2 การกำหนดทีมตามฐานการเรียนรู้
- 1.2.3 การดำเนินกิจกรรมตามคู่มือการจัดการความรู้
- 1.2.4 การประชุมสัมมนา เพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินงานตามฐานความรู้
- 1.2.5 การนำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้

2. ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ ในวันที่ 30 พฤษภาคม 2562 ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยผู้เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1-4 จำนวน 20 คน ตั้งแต่เวลา 08.30-16.30 น. ผลประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) สรุปได้ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน 5 ด้าน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยน ความรู้ และ 5) การประเมินความรู้ ตามกรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาที่สำคัญ 5 ด้าน คือ 1) งานด้านระบบการวิจัย 2) งานด้านระบบการนิเทศการเรียน การสอน 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก และ 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมสามารถวิเคราะห์และสรุปผลได้ดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันด้านการสร้างความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) สามารถวิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการสร้างความรู้ได้ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการสร้างความรู้ที่ชัดเจน และมีปรากฏอยู่ในหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ คอมพิวเตอร์ มีกระบวนการนิเทศ ติดตาม การจัดการ การเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศติดตาม เรื่อง หลักสูตร สถานศึกษา การวัดผลและประเมินผล การอ่านออก เขียนได้ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ประกอบการเรียนการสอน ส่วนความรู้ที่อยู่ในตัวคนเป็นความรู้ยังไม่สามารถจัดให้เป็นระบบ หรือหมวดหมู่ได้ และไม่สามารถเขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำราได้ แต่สามารถถ่ายทอด และแบ่งปัน ความรู้ได้ โดยการสังเกตและเลียนแบบ

2.1.2 สภาพปัจจุบันด้านการจัดเก็บความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) สามารถวิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการจัดเก็บความรู้ได้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีการวางแผนร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ ศึกษานิเทศก์แต่ละกลุ่มงาน ไม่มีการประสานสัมพันธ์กันในการจัดเก็บ ความรู้ให้เป็นระบบ ศึกษานิเทศก์ไม่มีส่วนร่วมในการ จัดเก็บความรู้ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน หรือเป็นความรู้ที่อยู่ในรูปเอกสาร หรือในคอมพิวเตอร์

2.1.3 สภาพปัจจุบันด้านการนำความรู้ไปใช้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) สามารถวิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการนำความรู้ไปใช้ได้ ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีการวางแผนร่วมกันในการนำความรู้ไปใช้ ศึกษานิเทศก์ไม่มีการประสานสัมพันธ์กันในการนำ ความรู้ไปใช้อย่างเป็นระบบ

2.1.4 สภาพปัจจุบันด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ได้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ไม่มีการวางแผนในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นระบบ ศึกษานิเทศก์ ไม่มีส่วนร่วมในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ต่างคนต่างปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย ศึกษานิเทศก์ไม่นำความรู้ที่ได้รับการอบรมจากส่วนกลางมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้

2.1.5 สภาพปัจจุบันด้านการประเมินความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการประเมินความรู้ ได้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ไม่มีการวางแผนในการประเมินความรู้ที่เป็นระบบ ศึกษานิเทศก์ไม่มีส่วนร่วมในการประเมินความรู้ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ได้ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีการสร้างความรู้ที่ชัดเจน และมีปรากฏอยู่ในหนังสือเอกสารสิ่งพิมพ์คอมพิวเตอร์ส่วนความรู้ที่อยู่ในตัวคนเป็นความรู้ ยังไม่สามารถจัดให้เป็นระบบหรือหมวดหมู่ได้และไม่สามารถเขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำราได้ แต่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ได้โดยการสังเกตและเลียนแบบ นอกจากนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้เพียงพอการจัดการความรู้ยังไม่เป็นระบบและไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 สภาพปัญหาของการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ได้ศึกษาสภาพปัญหา โดยแบ่งปัญหา ออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การประเมินความรู้ ตามกรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาที่สำคัญ 5 ด้าน คือ 1) งานด้านระบบการวิจัย 2) งานด้านระบบการเรียน การสอน 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผลได้ดังนี้

2.2.1 สภาพปัญหาด้านการสร้างความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาสภาพปัญหาด้านการสร้างความรู้ได้ดังนี้ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ศึกษานิเทศก์

ไม่เห็นความสำคัญของการสร้างความรู้ โดยเฉพาะความรู้ที่อยู่ในตัวคนหรือความรู้ที่ยังไม่ชัดแจ้ง ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรรวมกลุ่มเพื่อถ่ายทอด ความรู้ ไม่มีเวทีในการสร้างความรู้ที่เป็นระบบ ต่างคนต่างเก็บความรู้เอาไว้กับตัวเอง ทั้งในรูปของเอกสารตำราและความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากร

2.2.2 สภาพปัญหาด้านการจัดเก็บความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาสภาพปัญหาด้านการจัดเก็บความรู้ได้ดังนี้ ศึกษานิเทศก์ขาดการจัดการความรู้ ความรู้ ความเข้าใจและไม่มีทักษะในการจัดเก็บความรู้ ขาดความร่วมมือกันในการจัดเก็บความรู้อย่างเป็น ระบบ ไม่มีแหล่งจัดเก็บความรู้ที่เพียงพอ ขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บ ความรู้ส่งผลให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการนิเทศ ศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ขาดแคลนสื่อที่ เหมาะสมและแหล่งเรียนรู้

2.2.3 สภาพปัญหาการนำความรู้ไปใช้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาสภาพปัญหาการนำความรู้ไปใช้ ได้ดังนี้ ศึกษานิเทศก์ขาดความรู้ที่ชัดแจ้งและทันสมัย ไม่มีระบบการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ ไม่มีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการ นำความรู้ไปใช้ ขาดงบประมาณ สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ตรง สาขาที่ต้องการ

2.2.4 สภาพปัญหาการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาสภาพปัญหาการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ได้ดังนี้ ศึกษานิเทศก์ขาดบุคลากรที่ ชำนาญการ บุคลากร ไม่ครบ ไม่เข้าใจประเด็นปัญหาที่จะนำมาแก้ไขและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่มีการร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนความรู้ในการแก้ปัญหา รวมทั้ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี ขาดวัสดุอุปกรณ์งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ

2.2.5 สภาพปัญหาการประเมินความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาสภาพปัญหาการประเมินความรู้ได้ดังนี้ ศึกษานิเทศก์ขาดทักษะในการวิเคราะห์ ประมวลผลและประเมินความรู้ ศึกษานิเทศก์มีภาระงานมาก ขาดแคลนงบประมาณการจัดเก็บข้อมูล ประเด็นปัญหาไม่ชัดเจนและไม่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูล มองปัญหาที่ พบเป็นเรื่องเล็กน้อยขาดแรงจูงใจในการประเมินผลความรู้ ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่มีการนิเทศ ติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ได้ดังนี้

ศึกษานิเทศก์ไม่ให้ความสำคัญในกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็น ระบบ ขาดองค์ความรู้ ขาดความเชี่ยวชาญ ขาดแรงจูงใจ ศึกษานิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอ ไม่ตรงสาขา ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และขาดการบริหาร จัดการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

2.3 ความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการ โดยแบ่ง ออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแข่งขัน และแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การประเมินความรู้ ตามกรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา 5 ด้าน คือ 1) งานด้านระบบการวิจัย 2) งานด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผลได้ดังนี้

2.3.1 ความต้องการด้านการสร้างความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาความต้องการด้านการสร้างความรู้ได้ดังนี้ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ และศึกษานิเทศก์ มีความต้องการให้มีการสร้างความรู้ร่วมกันในระบบการวิจัย งานด้านระบบการนิเทศการเรียน การสอน งานด้านระบบ แหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม งานด้านระบบอำนวยความสะดวก และงานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

2.3.2 ความต้องการด้านการจัดเก็บความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสามารถวิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาความต้องการด้านการจัดเก็บความรู้ได้ดังนี้ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจใน การวิเคราะห์และจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบมีการรวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนา ระบบการวิจัย ระบบการนิเทศ ระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม ระบบอำนวยความสะดวก และระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สามารถนำความรู้มาใช้ได้อย่างสะดวก

2.3.3 ความต้องการด้านการนำความรู้ไปใช้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสามารถวิเคราะห์และสรุปผล การศึกษาความต้องการด้านการนำความรู้ไปใช้ได้ดังนี้ ควรมีความร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมการนำ

ความรู้ไปใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติอย่างแท้จริงมีการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้สามารถตอบสนองความต้องการเรียนรู้ และการนำความรู้ไปใช้ และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาดูแลรักษา และใช้สื่อนั้นได้อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา

2.3.4 ความต้องการด้านการแข่งขันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา ความต้องการด้านการแข่งขันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดังนี้ ควรมีการสนับสนุนด้านงบประมาณด้านบุคลากรด้านสื่อเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ด้านการจัดการความรู้ให้เกิดความร่วมมือในการรวมกลุ่มเพื่อแข่งขันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการที่จะพัฒนาการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา เพราะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญต่อหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดการไหลเวียน ความรู้ในหน่วยงาน และหน่วยงานสามารถนำความรู้ เหล่านั้นไปใช้เพื่อการพัฒนาได้ สิ่งที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นั้นคือประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์นั้นอาจจะเกิดขึ้นจาก ประสบการณ์โดยตรง หรือประสบการณ์อ้อม ของผู้ให้ความรู้และผู้รับก็ได้

2.3.5 ความต้องการด้านการประเมินผลความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา ความต้องการด้านการประเมินผลความรู้ได้ดังนี้ ให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการประเมินผล ความรู้ลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น จัดหางบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ และให้การดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ สร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็น ความสำคัญของการประเมินผลความรู้ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจประสานขอความร่วมมือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาช่วยเหลือแนะนำถ่ายทอดความรู้เทคนิคและวิธีการประเมินผลความรู้

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ดังนี้

ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ ต้องการได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจงานด้านระบบการวิจัย งานด้านระบบ การนิเทศการเรียนการสอนงานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้ ระบบสื่อและระบบอำนวยความสะดวก งานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่ทันสมัย มีระบบ การจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการนำไปใช้ มีการรวมกลุ่มเพื่อแข่งขันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีให้ทันสมัยให้สามารถ ตอบสนองต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตอบสนองต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูได้

ตลอดเวลาช่วยกันขจัดปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร การจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหาร ครูสามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น มีการกำกับติดตามนิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัย ได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูวิชาการ จำนวน 1 คน และต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้แก่

3.1 นายพิสิษฐ์ ชดกิง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

3.2 นายศักดิ์ดา จันทรฝอย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4

3.3 นายพิพัฒน์ พุ่มยี่สุ่น ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3.4 นายสง่า จันทรวิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

3.5 นางสาวละเอียด แซ่คู ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองหินโคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3.6 นายจักรกฤษณ์ ฤทธิธณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลหนองกี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

3.7 นางอำไพ พรหมบุตร ครูวิชาการ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านดงบังทรัพย์สมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยตัวเอง โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เกี่ยวกับการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ ไปใช้ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และการประเมินความรู้ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ดังนี้

3.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน 5 ด้าน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บ ความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ และ 5) การประเมินความรู้ ตามกรอบงานด้านการนิเทศ ติดตาม

และประเมินผลการจัดการศึกษาที่สำคัญ 5 ด้าน คือ 1) งานด้านระบบการวิจัย 2) งานด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก และ 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วม ซึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถวิเคราะห์และสรุปผลได้ ดังนี้

3.1.1 สภาพปัจจุบันด้านการสร้างความรู้

“...ศึกษานิเทศก์ เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เมื่อแต่ละคนได้รับมอบหมายงานแล้ว ก็จะสร้างความรู้ เครื่องมือนิเทศ ติดตามและประเมินผลให้ตรงตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์ มีรูปแบบในการพัฒนาตนเองอย่างหลากหลาย เช่น ประชุมปฏิบัติการ อบรม สัมมนาศึกษาดูด้วยตนเอง จึงมีโอกาสในการสร้างความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำสู่ปฏิบัติการนิเทศในพื้นที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล. วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์เป็นผู้รอบรู้ เมื่อมานิเทศการจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียน จึงมีโอกาสในการสร้างความรู้กับครูผู้สอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทางโรงเรียนต้องการให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคนิคการจัดกิจกรรมการสอน แหล่งเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม ตลอดจนการวัดและประเมินผล ซึ่งได้มาถ่ายทอดให้กับครูผู้สอนให้จัดการเรียนการสอนได้ตรงตามสภาพปัญหา และมาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา แบบเจาะลึก ทำให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสในการสร้างความรู้ร่วมกับศึกษานิเทศก์...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.1.2 สภาพปัจจุบันด้านการจัดเก็บความรู้

“...ศึกษานิเทศก์ ผู้มีแนวทางในการจัดเก็บความรู้ที่เกิดขึ้นเชิงประจักษ์ จากการดำเนินการนิเทศของแต่ละคน โดยใช้เครื่องมือนิเทศ ติดตามและประเมินผลที่ตรงตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำสู่การรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์แต่ละกลุ่มงานรับผิดชอบภาระงานมากเกินไป ไม่สามารถวางแผนในการจัดเก็บความรู้ที่ใช้สำหรับการนิเทศเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ครบทุกสาระ ขาดแหล่งข้อมูล ไม่มีการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ ทำให้มีผลกระทบต่อการวางแผนการนิเทศ...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียน มีภาระหน้าที่รับผิดชอบหลายประการ จึงทำให้ไม่มีเวลาในการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบทั้งที่เป็นความรู้ที่เกิดจากการประชุมปฏิบัติการ อบรม สัมมนา ศึกษาด้วยตนเอง และความรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานในสภาวะปกติ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอน ไม่มีการจัดเก็บความรู้ เนื่องจากมีภาระหน้าที่ที่นอกเหนือจากการสอนมากมาย จึงทำให้ไม่มีเวลาในการคิดออกแบบระบบการจัดเก็บความรู้ของตนเอง...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.1.3 สภาพปัจจุบันด้านการนำความรู้ไปใช้

“...ศึกษานิเทศก์ ได้ใช้ความรู้โดยการดำเนินการนิเทศตามภาระหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย เพื่อนำสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์ ได้ใช้ความรู้ในการนิเทศการเรียนการสอน ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ตนเองรับผิดชอบ...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์ ได้ใช้ความรู้ที่เกิดจากการประชุมปฏิบัติการ การอบรม การสัมมนา ตลอดจนการศึกษาด้วยตนเอง และความรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานการนิเทศการเรียนการสอน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอน ไม่มีการจัดเก็บความรู้ เนื่องจากมีภาระหน้าที่ที่นอกเหนือจากการสอนมากมาย จึงทำให้ไม่มีเวลาในการคิดออกแบบระบบการจัดเก็บความรู้ของตนเอง...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.1.4 สภาพปัจจุบันด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้

“...ศึกษานิเทศก์ มีการแบ่งปันความรู้ในการดำเนินการนิเทศตามภาระหน้าที่ของตนเอง แต่ยังไม่เป็นที่แพร่หลายในวงวิชาการ...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์ มีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันบ้าง แต่ยังไม่ต่อเนื่อง ไม่ทั่วถึง และไม่เป็นระบบ...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และครูผู้สอน มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผล เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น เกิดขึ้นน้อยมาก...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหาร ไม่มีเวลาในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ด้วยวิธีการสังเกตชั้นเรียน เพราะมีหน้าที่มากมาย แต่ขาดการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.1.5 สภาพปัจจุบันด้านการประเมินความรู้

“...ควรมีแนวทางในการประเมินการจัดการความรู้ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด และให้สามารถนำผลการประเมินมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เดิมที่มีอยู่ให้สามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในอนาคต...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ดำเนินการประเมินความรู้ ทำให้ไม่สามารถนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ขาดการนำผลการประเมินความรู้ไปใช้อย่างเป็นระบบ...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียน มีความรับผิดชอบในภาระงานมากเกินไป ไม่สามารถประเมินความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง จึงไม่สามารถนำผลการประเมินมาวางแผนเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ครบทุกสาระ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เขตพื้นที่การศึกษา ไม่สามารถสร้างความรู้ในการประเมินความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ครบทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ เพราะขาดเครื่องมือในการประเมิน...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.2 สภาพปัญหาของการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ศึกษาสภาพปัญหา โดยแบ่งปัญหาออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การประเมินความรู้ ตามกรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาที่สำคัญ 5 ด้าน คือ 1) งานด้านระบบการวิจัย 2) งานด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถวิเคราะห์และสรุปผลได้ดังนี้

3.2.1 สภาพปัญหาด้านการสร้างความรู้

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีปัญหาในด้านการสร้างความรู้ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) บุคลากร ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 2) เทคโนโลยี ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากขึ้น และ 3) กระบวนการความรู้ ถือเป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ดำเนินการตามระบบการวิจัย ทำให้ไม่มีวิจัยที่จะนำไปด้านระบบนิเทศการเรียนการสอน ขาดการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ขาดการสร้างองค์ความรู้ในด้านการนิเทศ ขาดการสร้าง องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ไม่ได้จัดทำงานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้ ระบบสื่อและระบบอำนวยความสะดวก งานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์แต่ละคนรับผิดชอบภาระงานอื่น ๆ มากเกินไป ไม่สามารถสร้างความรู้และวางแผนในการจัดทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ขาดแหล่งข้อมูล ไม่มีเวลาในการสร้าง หรือแสวงหา ในองค์ความรู้ใหม่ ๆ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ครูผู้สอน ไม่สามารถสร้างความรู้ใหม่ในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และวิทยาการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยได้...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.2.2 สภาพปัญหาด้านการจัดเก็บความรู้

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการจัดเก็บความรู้ไว้อย่างกระจัดกระจาย หลากหลายแห่ง หลากหลายรูปแบบ มีทั้งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ และไม่ใช่อิเล็กทรอนิกส์ ในยามที่ต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจแบบเร่งด่วนจะทำได้ เพราะจะต้องใช้เวลารวบรวมข้อมูลนาน ทำให้เสียผลประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ดำเนินการจัดเก็บความรู้ในการวิจัย การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการเรียนการสอน ขาดการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ ขาดการสร้างองค์ความรู้ในด้านการวิจัย การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการเรียนการสอน ขาดการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ไม่สามารถตอบสนองต่อการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีระบบที่ดีในการจัดเก็บความรู้ ขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน ขาดงบประมาณในการสนับสนุนในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ปัญหาการจัดเก็บความรู้ มาจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล กับสถานศึกษา เช่น ปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ เช่น การส่งข้าราชการไปสัมมนา หรือฝึกอบรม แต่หลังจากที่กลับมาแล้ว ก็เก็บความรู้ไว้คนเดียว หรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบเพียงเท่านั้น แต่ข้าราชการ/บุคลากรคนอื่นอีกหลายคน ในสถานศึกษาที่ไม่ได้ไปฝึกอบรมหรือสัมมนา จะไม่รู้เลยว่า คนที่ไป ฝึกอบรม หรือไปสัมมนานั้นได้อะไรกลับมา เพราะไม่มีการเก็บบันทึกรายงาน หรือสิ่งที่ น่าสนใจจากการอบรม หรือสัมมนา ในครั้งนั้น ๆ ไว้ในฐานข้อมูล ในอินทราเน็ตหรือเว็บไซต์ ถ้าหากสถานศึกษาไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องเช่นนี้ ก็จะทำให้การลงทุนในการส่งบุคลากรไป ฝึกอบรม หรือเข้าร่วมสัมมนา อาจจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.2.3 สภาพปัญหาด้านการนำความรู้ไปใช้

“...ปัญหาเกิดจากการไม่นำความรู้ของบุคลากรมาสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน หรือก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เพราะในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความรู้ มากมายที่ได้จากการวิจัย หรือประสบการณ์จากการทำงาน แต่เมื่อวิจัยแล้วก็ไม่นำไปประยุกต์ใช้ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อไป หรือไม่มีการสานต่อ หรือสถานศึกษามีผู้รู้ มีครูเชี่ยวชาญที่มี ความสามารถออกไปเป็นวิทยากรให้สถานศึกษาอื่น ให้ประสบความสำเร็จ แต่ในขณะเดียวกัน บุคคลเหล่านั้นไม่มีเวลาเหลือพอที่จะ พัฒนาคนในสถานศึกษาเดียวกันเลย ก็กลายเป็นความสูญเปล่า ที่เกิดขึ้นได้...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำความรู้ไปใช้ไม่ได้ไม่ครอบคลุม นวัตกรรมการศึกษาที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ไม่ได้ดำเนินการพัฒนาตามระบบการจัดการ เรียนการสอนได้ ขาดการวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ขาดการสร้างองค์ความรู้ในด้านการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ขาดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ไม่สามารถ ตอบสนองต่อการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว....”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เขตพื้นที่การศึกษา ขาดความเอาใจใส่ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการปรับปรุงการนำความรู้ไปใช้อย่างจริงจัง...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...เขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการพัฒนาครูผู้สอนไม่ตรงประเด็น ปัญหา ไม่ตรงกับความต้องการ ไม่ตรงกับศักยภาพของครูผู้สอน ขาดการสนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างจริงจัง...”

(ครูผู้สอน. 30 พฤษภาคม 2562 : สัมภาษณ์)

3.2.4 สภาพปัญหาด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้

“...ปัญหาของการแบ่งปันความรู้ คือ เทคโนโลยี ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องมือเพื่อช่วยอำนวยความสะดวก ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การแบ่งปันความรู้เป็นเรื่องง่าย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยบุคลากรสามารถเข้าถึงและค้นคว้า สารสนเทศที่ต้องการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการเชื่อมโยงบุคลากรที่อยู่ห่างไกลกัน ให้สามารถติดต่อสื่อสาร และทำงานร่วมกันได้ ทั้งนี้ ในการออกแบบและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ จำเป็นต้องออกแบบให้สอดคล้องและเหมาะสมระหว่างคนและองค์กร..”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ขาดการเชื่อมโยงข้อมูล สารสนเทศภายในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อการแบ่งปันสารสนเทศและความรู้ เขตพื้นที่ที่พยายามปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เข้ากับการจัดการความรู้และการแบ่งปันความรู้ แทนที่การปรับการจัดการความรู้และการแบ่งปันความรู้ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร....”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ปัญหาเกิดจากความรู้ในสถานศึกษา ความรู้ภายนอกสถานศึกษาที่นำมาใช้ ไม่เชื่อมโยงกับงานและไม่สอดคล้อง กับบริบทในการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ ซึ่งจะมีประโยชน์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในสถานศึกษาหากองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นมาจากการจัดการความรู้ จะเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีค่ามหาศาล เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การปฏิบัติการสอนที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา และความรู้ที่ได้จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่อยอดความรู้ และทำให้ครู/บุคลากรใน

สถานศึกษามีการใฝ่รู้และฝึกที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต และสถานศึกษาที่มีการจัดการความรู้ ก็จะเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ปัญหาของการสร้างความรู้ใหม่จะไม่เกิดขึ้น ถ้าสถานศึกษาไม่มีการสะสมความรู้ที่มีอยู่เดิมอย่างเป็นระบบ เมื่อไม่มีความรู้ใหม่อีกทั้งความรู้เดิมไม่ได้เก็บไว้ด้วยแล้ว สถานศึกษาก็จะไม่มี การสะสมความรู้ไว้ให้ครูและบุคลากร รุ่นต่อไปได้แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.2.5 สภาพปัญหาด้านการประเมินความรู้

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีการกำหนดแนวทางในการประกันคุณภาพ ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำความรู้ไว้ โดยได้ให้ความสำคัญกับความรู้ที่ฝังอยู่ในคนหรือ Tacit Knowledge เพื่อให้สามารถดึงความรู้ ออกมาให้อยู่ในรูปแบบความรู้ที่ชัดเจน Explicit Knowledge ในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ง่ายต่อการเผยแพร่และนำไปประยุกต์ใช้ได้ แต่ยังมีขาดกระบวนการ หรือแนวทางในการวัดและประเมิน การจัดการความรู้ที่ชัดเจนเป็นระบบ เพื่อทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนด...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ควรมีการสร้างองค์ความรู้ที่ชัดเจนและทันสมัย รวมทั้งการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ให้ความสำคัญกับการบูรณาการการนิเทศการเรียนการสอน...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สิ่งที่จะช่วยให้ศึกษานิเทศก์มีความสามารถสร้างองค์ความรู้ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว นั้น จำเป็นต้องมีระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง มีคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงและเพียงพอต่อการใช้งาน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ควรมีการพัฒนาศึกษานิเทศก์ให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะ
ในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการพัฒนา การเรียนการสอนที่ทันสมัยในยุคดิจิทัล...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.3 ความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการ
โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้
4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การประเมินความรู้ ตามกรอบงานด้านการนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา 5 ด้าน คือ 1) งานด้านระบบการวิจัย 2) งานด้านระบบการนิเทศ
การเรียนการสอน 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก
5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมี
ส่วนร่วมสามารถวิเคราะห์และสรุปผลได้ดังนี้

3.3.1 ความต้องการด้านการสร้างความรู้

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนา
ศักยภาพการเรียนรู้ด้วยการจัดการความรู้ เนื่องจากการจัดการความรู้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของ
การทำงานให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น โดยนำความรู้ต่าง ๆ ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ในองค์กรให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด จากการรวบรวม จัดระเบียบ บูรณาการ การกำหนดแผนกลยุทธ์อย่างมีมาตรฐาน
มีการสร้างกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสร้างคลังความรู้ในการจัดระบบ อย่างเป็น
หมวดหมู่เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ควรมีการร่วมมือกันของศึกษานิเทศก์ในการจัดการความรู้
โดยบูรณาการหลาย ๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าด้วยกัน มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ
มีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่มีความสำคัญ
และจำเป็นในการจัดเก็บความรู้ ซึ่งมีความสะดวกสบาย สามารถตอบสนองต่อการนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์ควรมีส่วนร่วมในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ทั้งใน
และนอกสถานศึกษา มีการบันทึกจัดเก็บข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียน
การสอนของผู้เรียนและชุมชน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาควรมี
คณะทำงานในการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ สามารถอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่ต้องการจะใช้ความรู้
นั้นได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.3.2 ความต้องการด้านการจัดเก็บความรู้

“...ควรจัดให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจากคอมพิวเตอร์
มาใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึง ทั้งภายในองค์กรและกับองค์กร
ภายนอกมากที่สุด เช่น งานบัญชี งานทะเบียน งานการเงิน งานบุคคล งานพัสดุ บุคลากรได้ใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเชื่อมโยงในด้านการทำงาน ผ่านระบบฐานข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ส่วนของการจัดเก็บควรมีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการติดต่อได้ถึงกันด้วยระบบ
อินเทอร์เน็ตแต่ยังไม่มีการใช้ในการติดต่อสื่อสารเพื่อการสร้างความรู้ มีการแบ่งชนิดและประเภท
ข้อมูลความรู้ไว้เพื่อค้นหา และการใช้งาน ปัญหาคือขาดการจัดทำระบบฐานข้อมูล เพื่อสามารถสืบค้น
ได้อย่างรวดเร็ว...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษานิเทศก์ควรให้ความสำคัญและร่วมมือกันในการพัฒนาสื่อ
เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถตอบสนองความต้องการ ขององค์กร สถานศึกษา และชุมชน สามารถใช้
สื่อเหล่านั้นได้สะดวกสนับสนุนการศึกษาหาความรู้สามารถบูรณาการ และนำไปใช้ในการพัฒนา
ตนเองในชีวิตประจำวันได้...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ควรมีงบประมาณสนับสนุนการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีความ
ทันสมัย มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอให้มีประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อผู้ต้องการจะใช้
ความรู้เหล่านั้นโดยเฉพาะการออกนิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อยกระดับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.3.3 ความต้องการด้านการนำความรู้ไปใช้

“...ควรมีการนำหลักการจัดการความรู้ มาเป็นแนวทางในการจัดการการทำงาน ทั้งทักษะด้านเทคนิค ความรู้และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การติดต่อ สื่อสาร การนำบุคคลอื่นให้ทำตาม รวมถึงการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และยังรวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ทำให้คนในองค์กรอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และทักษะด้านความคิด ซึ่งหมายถึงความสามารถในการมองเห็นองค์กรในภาพรวม หรือในเชิงบูรณาการ เห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ในองค์กร และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของส่วนใดส่วนหนึ่งที่จะมีผลต่อองค์กรในภาพรวมอย่างไร...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ควรมีงบประมาณสนับสนุนการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีความทันสมัย มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอให้มีประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อผู้ต้องการ จะใช้ความรู้เหล่านั้นโดยเฉพาะการออกนิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประเด็นสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคน ศึกษานิเทศก์ต้องให้ความสำคัญ และสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ถ้ามีการรวมกลุ่มกันในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการวิจัย ควรมีการจัดกิจกรรมด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องเช่นการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัย การนำเสนอผลงานวิจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัยและมีการใช้การจัดการความรู้ (KM) เป็นเครื่องมือสนับสนุนการวิจัย”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.3.4 ความต้องการด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

“...ควรมีการจัดกิจกรรมด้วยการนำเอาหลักการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) มาประยุกต์ใช้ ในการบริหารองค์กร ด้วยเทคนิค

การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการถ่ายทอดความรู้แบบ Tacit Knowledge to Tacit Knowledge เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะของคนในองค์กรให้ขยายวงกว้างขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายคือ พัฒนาคคนให้เก่งขึ้น เพื่อสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยเช่นกัน แต่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ นั้น ก็ไม่ใช่เรื่องง่าย เราต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคนด้วย...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัย ด้านเทคนิค การนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษา ควรนำเสนอข้อมูลผ่านสื่อเทคโนโลยี ศึกษานิเทศก์ต้องได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นการกระตุ้น สร้างเสริมกำลังใจ อีกทางหนึ่ง...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ผู้ที่มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะทำให้เกิดนวัตกรรมการต่อยอดแนวคิด ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในกิจกรรมนั้น ๆ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีกิจกรรมในการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการที่กลุ่มคน ที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ในอันที่จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และแบ่งปันประสบการณ์ดี มีประเด็นที่สนใจ ตรงกัน...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

3.3.5 ความต้องการด้านการประเมินผลความรู้

“...หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดหางบประมาณสนับสนุนจัดหาสื่อ เทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการประเมินผลความรู้ อำนวยความสะดวกเขตพื้นที่การศึกษาได้ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พัฒนาบุคลากรโดยสร้างความตระหนัก ให้ศึกษานิเทศก์เห็นความสำคัญของการประเมินผลความรู้ สร้างเสริมขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยเร็ว ...”

(ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...การประเมินผลความรู้เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีสรุปและจดบันทึกเป็นความรู้ที่ชัดเจนในประเด็นต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายและสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้...”

(ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ควรมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการประเมินผลความรู้ลดภาระ งานอื่นที่ไม่จำเป็นประเมินความรู้ให้รอบด้าน เช่น ด้านระบบวิจัยงานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้ ระบบสื่อและระบบอำนาจ ความสะดวก ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

“...ประสานขอความร่วมมือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาช่วยเหลือแนะนำถ่ายทอดความรู้ เทคนิคและวิธีการประเมินผลความรู้เพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 30 พฤษภาคม 2562 : การสัมภาษณ์)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นแบบอย่างได้ ในด้านการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ในขั้นนี้ ผู้วิจัยได้ไปศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นแบบอย่างได้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 แห่ง ได้แก่

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

โดยผู้วิจัยได้ไปศึกษาดูงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การสังเกตรูปแบบการจัดการความรู้ การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษาานิเทศก์ บุคลากรทางการศึกษาอื่น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

การนำเสนอผลการศึกษาดูงานทั้ง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้นำเสนอตามองค์ประกอบของการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตารางต่อไป

ตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นแบบอย่างได้

องค์ประกอบของการจัดการความรู้	สพป. ก			สพป. ข			สพป. ค		
	สังเกต	สัมภาษณ์	เอกสาร	สังเกต	สัมภาษณ์	เอกสาร	สังเกต	สัมภาษณ์	เอกสาร
ก. ด้านการสร้างความรู้									
1. มีการสร้างความรู้อย่างเป็นระบบ	√	√	√		√	√	√	√	√
2. มีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน		√			√		√	√	
3. มีความร่วมมือกันในการสร้างความรู้	√	√	√	√	√	√		√	√
4. มีการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ		√	√		√	√	√		√
5. มีเครื่องมือในการสร้างและแสวงหาความรู้			√			√	√	√	√
ข. ด้านการจัดเก็บความรู้									
6. มีการวางแผนร่วมกันในการจัดเก็บความรู้		√			√		√		√
7. มีการจำแนกความรู้อย่างชัดเจน			√			√	√		√
8. มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ			√			√	√	√	√
9. บุคลากรทุกคนมีการประสานสัมพันธ์กันในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ		√			√		√		√
10. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ	√	√		√	√		√	√	√
ค. ด้านการนำความรู้ไปใช้									
11. สามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้		√	√		√	√	√		√
12. สามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ได้โดยสะดวก	√		√	√		√	√		√
13. มีการวางแผนการนำความรู้ไปใช้อย่างเป็นระบบ		√			√			√	

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบของการจัดการความรู้	สพป. ก			สพป. ข			สพป. ค		
	สังเกต	สัมภาษณ์	เอกสาร	สังเกต	สัมภาษณ์	เอกสาร	สังเกต	สัมภาษณ์	เอกสาร
14. มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์	√		√	√		√	√		√
15. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการนำความรู้ไปใช้	√	√		√	√		√	√	
ง. ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้									
16. มีการนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้		√	√		√	√	√	√	√
17. มีการรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้		√			√		√		√
18. มีการสนับสนุนด้านงบประมาณด้านบุคลากรด้านสื่อเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์	√		√	√		√	√	√	√
19. มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้น		√	√		√	√	√	√	√
20. มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่อย่างกว้างขวาง		√	√		√	√	√		√
จ. ด้านการประเมินผลความรู้									
21. มีกระบวนการประเมินผลความรู้		√	√		√	√	√	√	√
22. มีการประเมินผลความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง		√	√		√	√	√	√	√
23. มีการนิเทศติดตามการประเมินผลความรู้ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง		√	√		√	√	√	√	√
24. มีการสร้างขวัญกำลังใจและสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ		√	√		√	√	√	√	√
25. มีการประสานขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือแนะนำเทคนิคและวิธีการประเมินผลความรู้		√	√		√	√	√	√	√

จากตาราง 11 พบว่า จากการศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาที่เป็นแบบอย่างได้ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 3 แห่ง โดยเก็บข้อมูลจากการสังเกตที่พบเห็น การศึกษาเอกสาร/หลักฐานและการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของรูปแบบการจัดการ ความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สรุปได้ดังต่อไปนี้

ด้านการสร้างความรู้พบว่า ทั้ง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการ ดำเนินการ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีการสร้างความรู้อย่างเป็นระบบ 2) มีกระบวนการที่เป็นขั้นตอน ชัดเจน 3) มีความร่วมมือกันในการสร้างความรู้ 4) มีการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ 5) มีเครื่องมือในการสร้างและแสวงหาความรู้

ด้านการจัดเก็บความรู้ พบว่า ทั้ง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการดำเนินการ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีการวางแผนร่วมกันในการจัดเก็บความรู้ 2) บุคลากรทุกคน มีการประสานสัมพันธ์กันในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 3) บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้ ให้เป็นระบบ 4) มีการจำแนกความรู้ อย่างชัดเจน และ 5) มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ

ด้านการนำความรู้ไปใช้ พบว่า ทั้ง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการดำเนินการ 5 ประการ ได้แก่ 1) สามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ 2) สามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ได้โดยสะดวก 3) มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำ ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 4) มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการนำความรู้ไปใช้ และ 5) มีการวางแผนการนำความรู้ไปใช้อย่างเป็นระบบ

ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ทั้ง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีการดำเนินการ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีการนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ 2) มีการรับ ฟังและวิพากษ์ความคิดเห็น ของสมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ 3) มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้น 4) มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่อย่างกว้างขวาง และ 5) มีการสนับสนุนด้านงบประมาณด้านบุคลากรด้านสื่อเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์

ด้านการประเมินผลความรู้ พบว่า ทั้ง 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการดำเนินการ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีกระบวนการประเมินผลความรู้ 2) มีการประเมินผลความรู้ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง 3) มีการนิเทศติดตามการประเมินผลความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 4) มีการสร้างขวัญกำลังใจและสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ และ 5) มีการประสานขอความ ร่วมมือผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือแนะนำเทคนิค และวิธีการประเมินผลความรู้

จากการศึกษาเอกสาร การประชุมปฏิบัติการ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาดูงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นแบบอย่างได้ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การพัฒนา

ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาาร่วมกัน ระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่มศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารครูบุคลากรทางการศึกษา ในการกำหนดประเด็นในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้าน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร่วมกัน โดยกำหนดกิจกรรมให้อยู่ในลักษณะของการพัฒนาตนเองหรือระดับบุคคลระดับกลุ่ม หรือทีมและระดับองค์กร รวมทั้งการพัฒนาจะต้องเกิดจากการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติจากทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาร่วมกันต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. การยกร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากผลการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop) การการสัมภาษณ์ และการศึกษาดูงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่เป็นแบบอย่างได้ แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์ผู้วิจัยได้ร่างรูปแบบการจัดการความรู้ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีลักษณะเป็นโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและขั้นตอนกระบวนการ ซึ่งโครงสร้าง องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักการของรูปแบบ 2) ด้าน วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ด้านกระบวนการของการจัดการความรู้ 4) ด้านภารกิจงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 5) ด้านการประเมินรูปแบบ 6) ด้านเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ

หลักการ หมายถึง หลักหรือสิ่งที่กำหนดเป็นแนวทางในการคิด การปฏิบัติ ในการดำเนินงานต่าง ๆ การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาต้องมีหลักการในการดำเนินงาน ดังนั้นหลักการของรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 หลักการ ดังนี้

1.1 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในบทบาทต่าง ๆ ตามความเหมาะสมเช่น

การเป็นผู้นิเทศ หรือการเป็นผู้รับการนิเทศ คณะกรรมการ หรือคณะทำงานต่าง ๆ โดยให้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมเสนอแนะร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบในการที่จะทำให้การดำเนินการนิเทศดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

1.2 หลักการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างและพัฒนาทีมงาน ซึ่งเป็นความร่วมมือร่วมใจของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับการนิเทศ หรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

1.3 หลักการมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เทคนิคการกระตุ้นให้คนและกลุ่มคนมาเกี่ยวข้องกัน ทั้งในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว จนสามารถทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยความร่วมมือร่วมใจ ร่วมใจ เพื่อที่จะสร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกันสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

1.4 หลักการแบ่งปัน หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ให้สิ่งที่มีหรือสิ่งที่สามารถให้แก่ผู้รับการนิเทศได้ เช่น สารสนเทศ ความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะขึ้นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ สามารถทำได้ในหลายรูปแบบทั้งการบอกเล่าด้วยวาจา หรือการอภิปรายในประเด็นหรือหัวข้อที่สนใจ ร่วมกันถ่ายทอดเป็นลักษณะอักษรในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา ฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

1.5 หลักการสร้างเครือข่าย หมายถึง การที่ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการเชื่อมโยงของกลุ่มคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานเอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2.1 เพื่อพัฒนาผู้นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและนำรูปแบบไปใช้ในการนิเทศ

2.2 เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเมื่อดำเนินการตามรูปแบบแล้วนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

3. กระบวนการจัดการความรู้

3.1 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) หมายถึง การเรียนรู้ โดยการปฏิบัติ คิดค้นหา สร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดันการหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่า ทุกๆ คน เป็นผู้สร้างความรู้ได้

3.2 การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) หมายถึง การนำเอาความรู้ที่ได้จากสร้างและพัฒนาที่กำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษาและการนำมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์กรที่เรียกว่าเป็นความรู้ที่ดีที่สุด (Best Practices) ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ผลสะท้อนกลับการวิจัย และทดลองและการจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค

3.3 การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Implementation) หมายถึง การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเนื่องจากองค์กรที่เรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้ มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กรเช่น การฝึกอบรมการประชุมภายใน การสรุปข่าวสารและการสื่อสารภายในองค์กรการศึกษาดูงาน การหมุนเวียนเปลี่ยน งานระบบที่เลี้ยงและเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

3.4 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing and Exchange) หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ระหว่างกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยผ่านกระบวนการสื่อสาร แบบสองทางระหว่างบุคคลกับสื่อบันทึกความรู้หรือระหว่างบุคคลกับบุคคล โดยสามารถใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องช่วยในการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้รวมทั้งการจัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน

3.5 การประเมินผลความรู้ (Knowledge Assessment) หมายถึง การตรวจสอบองค์ความรู้ หรือระบบที่เป็นอยู่ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา นักจัดการความรู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศเจ้าหน้าที่มาติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จรวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์วัดผล จากการลงทุนและพัฒนาระบบการจัดการความรู้

4. กรอบงานด้านการนิเทศ

4.1 งานด้านระบบการวิจัย หมายถึง การไปนิเทศ ติดตามเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการวิจัย เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ ติดตาม จัดทำวิจัย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน

4.2 งานด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามแนวทางของประชาธิปไตย ที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และผู้รับการนิเทศยอมรับเพื่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา เป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของนักเรียน

4.3 งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม หมายถึง การนำแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน ภายนอก สื่อนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งหมายถึง การนำวัสดุ เครื่องมือและวิธีการมาเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ เนื้อหาไปยังผู้เรียนได้ เพื่อทำให้เกิด

ความเข้าใจสิ่งที่ถ่ายทอดซึ่งกันและกัน ได้ผลตามจุดมุ่งหมาย สื่อชนิดใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นเทป บันทึกละเอียด สไลด์วิทยุโทรทัศน์ วีดิทัศน์ แผนภูมิ ภาพนิ่ง ซึ่งบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

4.4 ระบบอำนวยความสะดวก หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่ได้รับ

การพัฒนาขึ้นหรือดัดแปลงจากที่มีอยู่เดิมนำมาผลิตเป็นอุปกรณ์หรือผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการ นิเทศ ติดตาม

4.5 งานด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน หมายถึง การที่บุคคล

หรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การนั้น อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพขององค์การ ขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

5. การประเมินรูปแบบ

ในการนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ ที่มณฑลควรกำหนด แนวทางการประเมิน การดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.1 ประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนระหว่างศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5.2 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบ การจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของรูปแบบหรือไม่ โดยมีการประเมินผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลัง ดำเนินการพัฒนาตามคู่มือดำเนินงาน

5.2.2 ประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติของผู้ร่วมวิจัย ระหว่างดำเนินการพัฒนาตามคู่มือดำเนินงาน

5.2.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการ พัฒนาตามคู่มือการดำเนินงานทั้งระดับบุคคล ระดับทีมและระดับองค์กร

5.3 สรุปและรายงานผลการประเมิน

6. เงื่อนไขความสำเร็จ

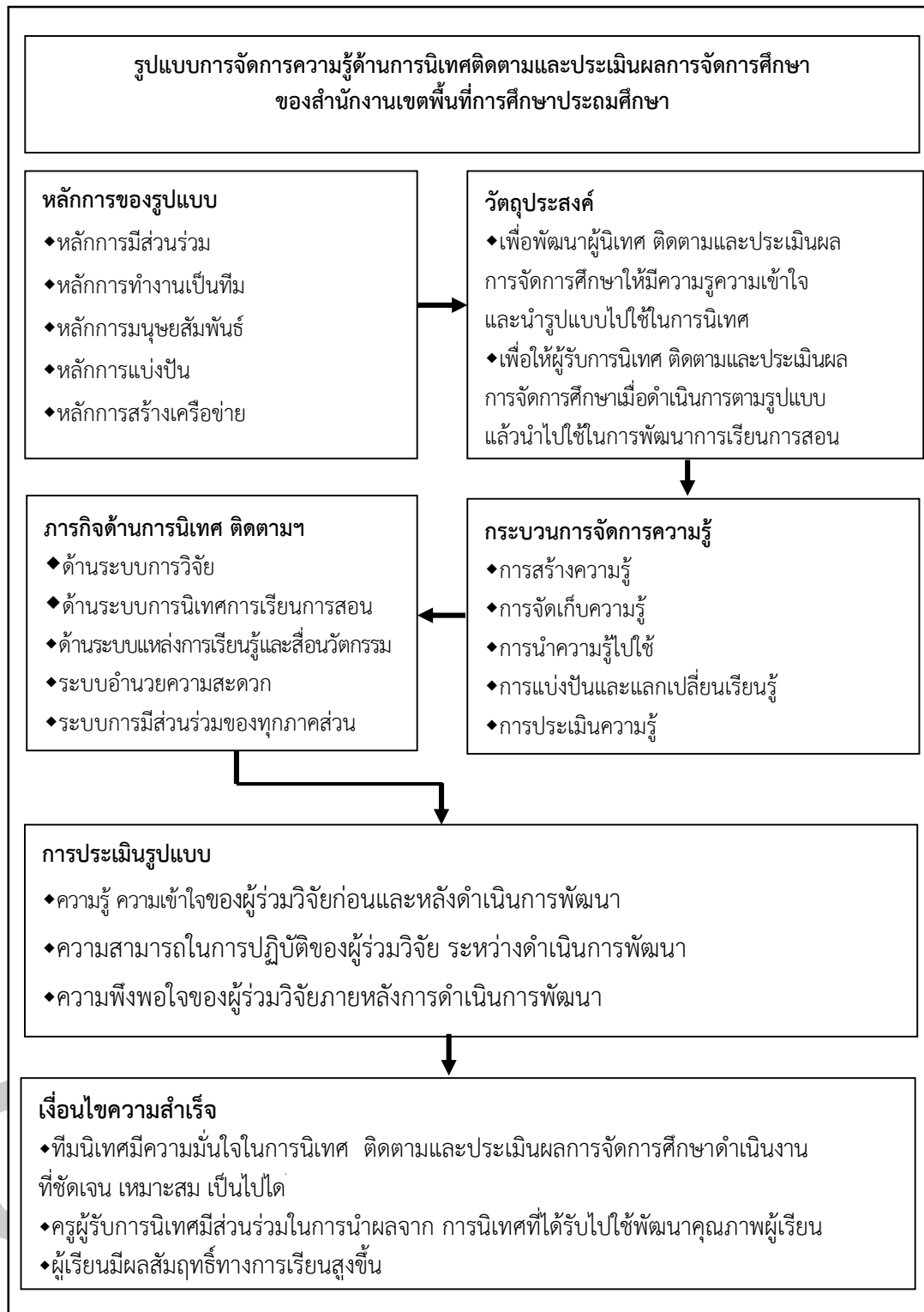
เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง ปัจจัย เงื่อนไข หรือหลักปฏิบัติสำคัญที่จะทำให้ การนำรูปแบบ การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีดังต่อไปนี้

6.1 ผู้นิเทศมีความมั่นใจในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ดำเนินงานที่ชัดเจน เหมาะสม เป็นไปได้ และปฏิบัติตามแผนที่กำหนดอย่างยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

6.2 ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนำผลจากการนิเทศที่ได้รับไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6.3 ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
จากร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้





ภาพประกอบ 39 (ร่าง) รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา

2. ตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อพิจารณาและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 ดร.กระพัน ศรีงาน รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านการบริหารการศึกษา

2.2 นายสุชาติ ชมพวงค์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

2.3 นายคำปุ่น บุญเชิญ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

2.4 ดร.โณทัย อุดมบุญญานภาพ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตหัวหน้าหน่วย
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย และด้านการวัด
และประเมินผลการศึกษา

2.5 ดร.พงษ์ศักดิ์ ภูภาขาว ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

2.6 ดร.นิคม ชมพูลง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม
เขต 1

2.7 ดร.เกษร ทองแสน ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ
ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

เพื่อประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ
ความเป็นประโยชน์ ของแผนดำเนินการจัดการความรู้กับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ผลปรากฏดังตาราง 12-15

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านกา รนิเทศ ติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. การสร้าง ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนาจ ความสะดวก 5. ระบบการมีส่วน ร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.20	0.84	มาก
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.20	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.55	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.40	0.89	มาก
2. การจัดเก็บ ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนาจ ความสะดวก 5. ระบบการมีส่วน ร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.60	0.55	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.40	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.84	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
3. การนำ ความรู้ไปใช้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนาจ ความสะดวก 5. ระบบการมีส่วน ร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.20	0.84	มาก
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.20	0.84	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.84	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.40	0.55	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านการ นิเทศ ติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			\bar{X}	S.D.	แปลความ
4. การแบ่งปัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.20	0.84	มาก
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.20	0.84	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.40	0.55	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
5. การ ประเมิน ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ เพื่อสร้างความรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้ เพื่อจัดเก็บความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ เพื่อ นำความรู้ไปใช้ แบ่งปัน และ แลกเปลี่ยนความรู้	4.40	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และ ทบทวนการดำเนินการ เพื่อ ประเมินความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้ เพื่อเผยแพร่ ความรู้	4.40	0.89	มาก
รวมทั้งหมด			4.36	0.66	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผลการประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความสอดคล้องโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$,
S.D. = 0.66)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านกา รนิเทศ ติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. การสร้าง ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนาจ ความสะดวก 5.ระบบการมีส่วน ร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.20	0.84	มาก
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.20	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.55	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.40	0.89	มาก
2. การจัดเก็บ ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนาจ ความสะดวก 5. ระบบการมีส่วน ร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.60	0.55	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.40	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.84	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
3. การนำ ความรู้ไปใช้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนาจ ความสะดวก 5.ระบบการมีส่วน ร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.20	0.84	มาก
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.20	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.55	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.40	0.89	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านการ นิเทศ ติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			\bar{X}	S.D.	แปลความ
4. การแบ่งปัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.60	0.55	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.40	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.84	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
5.การประเมิน ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.80	0.45	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.20	0.84	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.60	0.55	มากที่สุด
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.40	0.89	มาก
รวมทั้งหมด			4.44	0.68	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$,
S.D. = 0.68)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การจัดการความรู้	กรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. การสร้างความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ	4.20	0.84	มาก
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.20	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.55	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้	4.40	0.89	มาก
2. การจัดเก็บความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ	4.60	0.55	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.40	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.84	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
3. การนำความรู้ไปใช้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ	4.20	0.84	มาก
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.20	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.55	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้	4.40	0.89	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านการ นิเทศ ติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			\bar{X}	S.D.	แปลความ
4. การแบ่งปัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.60	0.55	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.40	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.84	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
5. การ ประเมิน ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.80	0.45	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.20	0.84	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.40	0.55	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
รวมทั้งหมด			4.31	0.67	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของร่างรูปแบบ
การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการ
 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านการ นิเทศ ติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. การสร้าง ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนาจ ความสะดวก 5.ระบบการมีส่วน ร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.60	0.55	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.40	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.84	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของ แต่ละฐานความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
2. การจัดเก็บ ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนาจ ความสะดวก 5. ระบบการมีส่วน ร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.60	0.55	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.40	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.84	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
3. การนำ ความรู้ไปใช้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนาจ ความสะดวก 5. ระบบการมีส่วน ร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.20	0.84	มาก
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.20	0.84	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.60	0.55	มากที่สุด
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.20	0.84	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านการ นิเทศ ติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			\bar{X}	S.D.	แปลความ
4. การแบ่งปัน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ	4.40	0.55	มาก
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	4.20	0.84	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	4.60	0.55	มากที่สุด
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ	4.20	0.84	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้	4.40	0.55	มาก
5.การประเมิน ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความ ต้องการ เพื่อสร้างความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้ เพื่อจัดเก็บความรู้	4.20	0.84	มาก
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ เพื่อนำความรู้ไปใช้ แบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความรู้	4.40	0.55	มาก
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ เพื่อ ประเมินความรู้	4.20	0.84	มาก
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้ เพื่อเผยแพร่ ความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
รวมทั้งหมด			4.40	0.65	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65)

จากการนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง และมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อเสนอแนะนั้นมา ปรับปรุงและพัฒนา ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นดังนี้

1. การจัดการความรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการความรู้ กับแผนการดำเนินงาน เช่น การจัดเก็บความรู้กับการวางแผนแบบมีส่วนร่วม การประเมินผลความรู้กับการสรุปผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. แผนการดำเนินงาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนกิจกรรมการประชุม เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงเป็นเทคนิคการระดมสมองในประเด็นการประชุม เชิงปฏิบัติการ เพื่อพิจารณาชุดความรู้และคู่มือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะว่า ควรให้ผู้ร่วมวิจัยเป็นผู้พิจารณา นอกจากนั้นในประเด็นการจัดทำเว็บไซต์เผยแพร่รูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้เพิ่มเติมข้อความให้ชัดเจน

3. รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมและการแบ่งปัน ดังนั้น การดึง ความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการจัดการความรู้ ควรใช้เทคนิคที่สามารถกระตุ้นให้การเข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนา มีสมรรถนะที่สำคัญและจัดการความรู้ได้ แม้ว่าการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการเสร็จ แล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องผลการปรับปรุง รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย

3.1 กระบวนการจัดการความรู้มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และ 5) การประเมินผลความรู้

3.2 กรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วย 1) ระบบการวิจัย 2) ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3) ระบบแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4) ระบบอำนวยความสะดวก และ 5) ระบบการมีส่วนร่วม

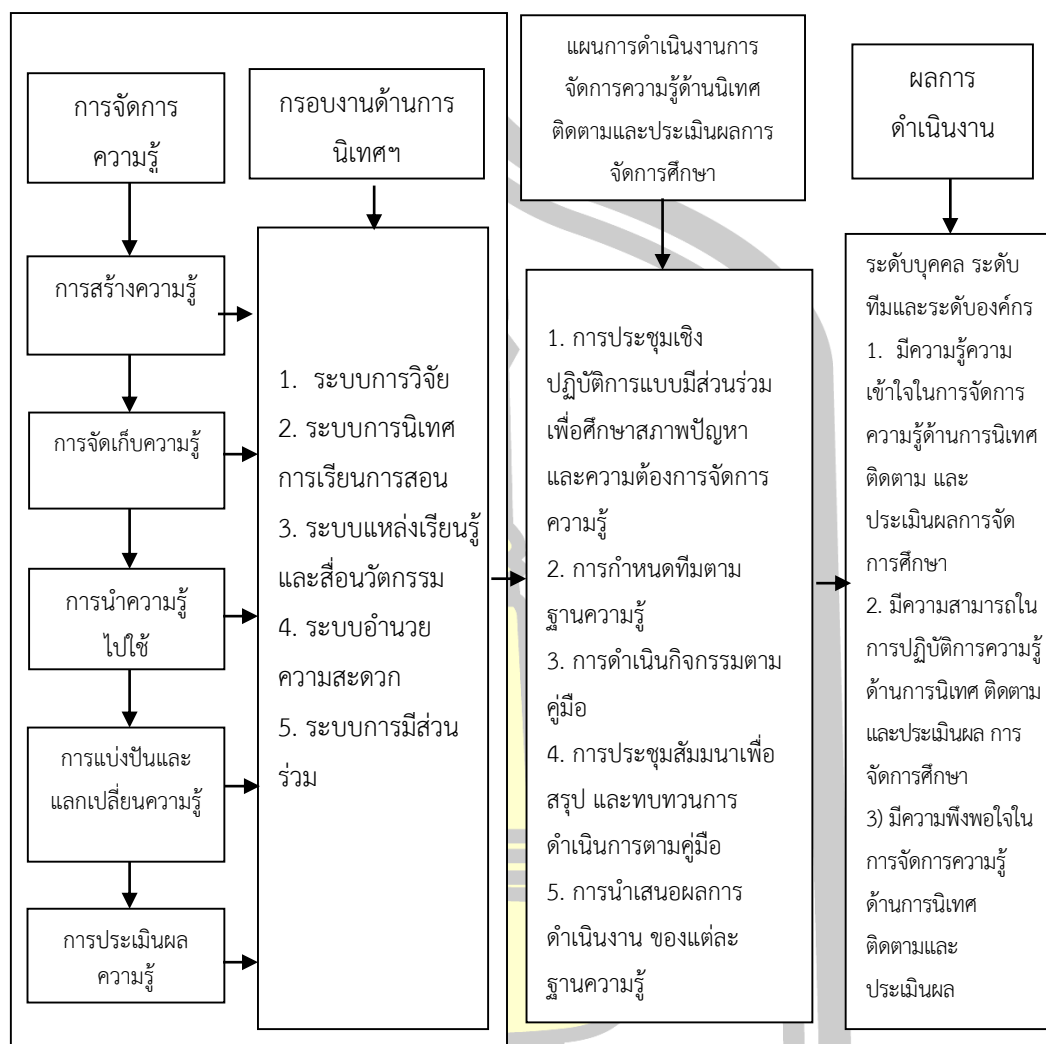
3.3 แผนการดำเนินงานมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ร่วมเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจัดการความรู้ 2) การกำหนดทีมตามฐานความรู้

3) การดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ 4) การประชุมสัมมนาเพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินการตามคู่มือ และ 5) การนำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้

3.4 ผลการดำเนินงานประกอบด้วยการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ร่วมวิจัย ในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ดังนี้

- 1) มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 2) มีความสามารถในการปฏิบัติการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 3) มีความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ปรากฏดังภาพประกอบ 40





ภาพประกอบ 40 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. จัดทำคู่มือการดำเนินงานการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ออกมาจากแนวคิดของ ฉลาด จันทรสมบัติ (2553), วิจารย์ พานิช (2548) ประพนธ์ ผาสุกยี่ต (2547), สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548), วิวิก (Wiig, 1993), แม็กเอลรอย (McElroy, 1999), เมเยอร์ และแซ็ก (Meyer and Zack, 1996), โนนากะและทาเกอูชิ (1995) และบุโกวิทซ์และวิลเลียมส์ (Bukowitz and Williams, 2000) โดยผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์แนวคิดการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ ดังนี้ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยน

ความรู้ และ 5) การประเมินผล ความรู้ ซึ่งผลจากการจัดทำคู่มือการดำเนินงานการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ส่วนที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้

ส่วนที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากนั้นนำคู่มือการดำเนินงานการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน พิจารณาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผลปรากฏดังตาราง 16-19

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของคู่มือการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กิจกรรม	การประเมินผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ	4.60	0.55	มากที่สุด
บทที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
บทที่ 3 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปใช้	4.00	0.71	มาก
บทที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.40	0.55	มาก
รวม	4.40	0.59	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของคู่มือการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความสอดคล้องของคู่มือการจัดการความรู้กับรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กิจกรรม	การประเมินผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ	4.40	0.55	มาก
บทที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
บทที่ 3 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด
บทที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.60	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ผลการประเมินความสอดคล้องของคู่มือการจัดการความรู้กับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า มีความสอดคล้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กิจกรรม	การประเมินผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ	4.40	0.55	มาก
บทที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
บทที่ 3 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปใช้	4.40	0.55	มาก
บทที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขต	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.55	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของคู่มือการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

กิจกรรม	การประเมินผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ	4.60	0.55	มากที่สุด
บทที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

กิจกรรม	การประเมินผล		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
บทที่ 3 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด
บทที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
รวมทั้งหมด	4.65	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติของคู่มือการจัดการ ความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า มีความ ในทางปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.53)

จากการนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติมีความเหมาะสม มีความสอดคล้อง และมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น และผู้วิจัยจึงได้นำข้อเสนอแนะนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

1. คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับกระบวนการวิจัยของนักวิจัยควรแยกออกจากกัน
2. วิธีการใช้คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีขั้นตอนการใช้ที่ชัดเจน ให้เห็นเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
3. คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไม่ควรมีรายละเอียด หรือองค์ความรู้มากเกินไป ควรเน้นการนำไปใช้

4. การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แหล่งข้อมูลใดแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยเป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย

เมื่อผู้วิจัยได้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบและประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ ได้แก่

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนระการ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
2. ดร.สมหวัง พันธะลี อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
3. ดร.สัมภาษณ์ คำผุย ข้าราชการบำนาญ อดีตประธานเครือข่ายการนิเทศการ จัดการมัธยมศึกษา เครือข่ายที่ 12 (ร้อยแก่นสารสินธุ์)

4. ดร.มณูญ เพชรมีแก้ว ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนวชิรวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ณ ห้องประชุมบุญชม ศรีสะอาด คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2562 เวลา 10.30 น.-12.00 น.

ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน หลังจากรับทราบรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สรุป และวิเคราะห์ผลการประเมิน ปรากฏดังตาราง 20 ดังนี้

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	ความสอดคล้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หลักการของรูปแบบ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3. กระบวนการจัดการความรู้	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4. กรอบงานด้านการนิเทศติดตาม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
5. การประเมินรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
6. เจ็อนใจความสำเร็จ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	4.67	0.48	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ผลประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยภาพรวมระดับ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยด้านความสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ด้านความเป็นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และด้านความมีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตเพิ่มเติมจากการสนทนากลุ่ม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านหลักการของรูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า หลักการของรูปแบบทุกหลักการที่กำหนดไว้ในรูปแบบการจัดการความรู้นั้นครอบคลุมดีแล้ว แต่บางหลักการก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่น หลักกัลยาณมิตร และหลักมนุษยสัมพันธ์

2. ด้านวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบมีความสมบูรณ์ดีทุกประเด็น

3. ด้านกรอบงานการนิเทศการเรียนการสอน

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเนื้อหาการนิเทศ ควรเพิ่มด้านสื่อที่เป็นเอกสาร และ ICT ด้วย ส่วนแหล่งเรียนรู้ควรเพิ่มการเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่

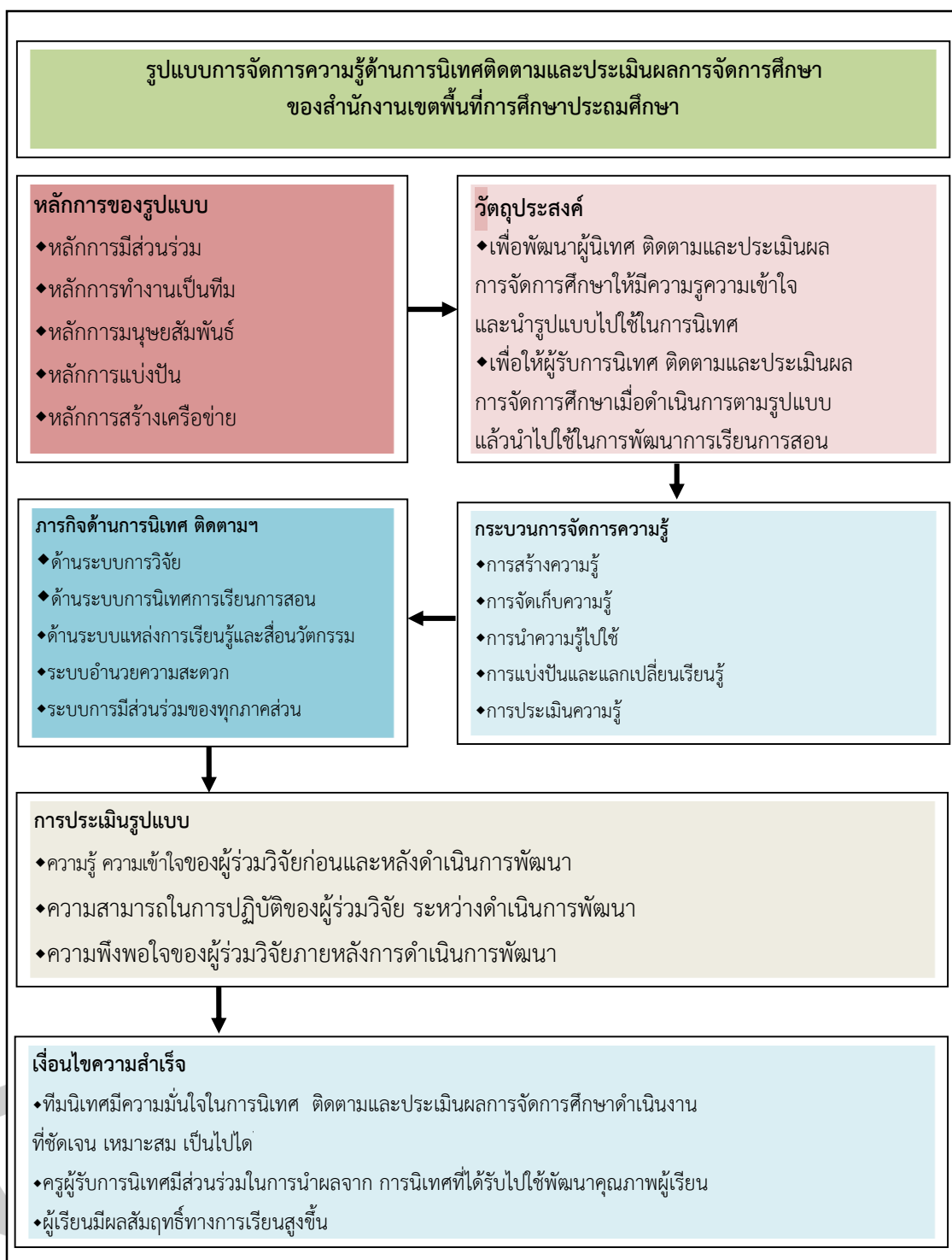
4. การประเมินรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ากระบวนการประเมินรูปแบบสมบูรณ์และครอบคลุมแล้ว เพราะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

5. เงื่อนไขความสำเร็จ

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเงื่อนไขความสำเร็จควรปรับเพิ่มเงื่อนไขด้านคุณภาพของนักเรียนด้วย

จากที่ได้ศึกษาข้อมูลตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงได้กำหนดองค์ประกอบในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราบภูดั่งภาพประกอบ 16 และจัดทำรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปราบภูดั่งภาพประกอบ 41 ดังนี้

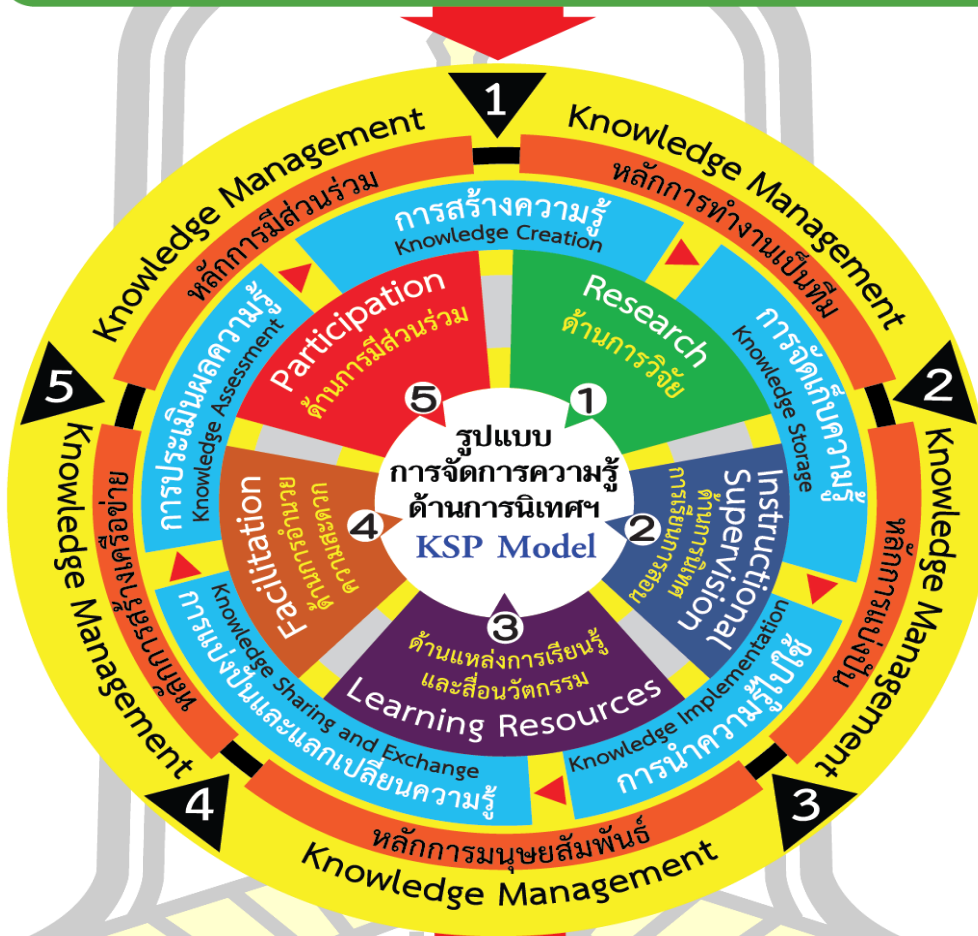


ภาพประกอบ 41 รูปแบบ (Model) การจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา

จากขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำมาสร้างเป็นโมเดล (Model) ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาผู้นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจและ นำรูปแบบไปใช้ในการนิเทศ
2. เพื่อให้ผู้รับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเมื่อดำเนินการตามรูปแบบ แล้วนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน



เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ทีมนิเทศมีความมั่นใจในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาดำเนินงานที่ชัดเจน เหมาะสม เป็นไปได้
2. ครูผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการนำผลจาก การนิเทศที่ได้รับไปใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น



ภาพประกอบ 42 Model การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 3 การประเมินการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

การดำเนินการในขั้นนี้ เป็นการนำรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้
ความเหมาะสม แล้วไปใช้ปฏิบัติจริง (Implementation) กับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง
(Purposive Sampling) ได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองยายพิมพ์ (ไตรคามประชาสรรค์) โรงเรียนบ้าน
หนองตาตำ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 26 โรงเรียนบ้านหนองหมี่ และโรงเรียนวัดสุขสำราญ โดยมีผู้ร่วม
วิจัยเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนละ 9 คน รวมทั้งสิ้น 45 คน
อาสาสมัครเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ และเข้าร่วมกิจกรรมตั้งแต่ต้นจนจบ
กระบวนการวิจัยตามบทบาทหน้าที่ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินการใช้รูปแบบและคู่มือการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา
รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2562
ปรากฏผลดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อสร้างความรู้

การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อสร้างความรู้ ผู้วิจัยได้
ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้
(Problem Tree) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ประกอบด้วยผู้ร่วมวิจัยทั้ง 5 ฐานความรู้ คือ 1) ฐานความรู้
ด้านการวิจัย 2) ฐานความรู้ด้านการนิเทศ การเรียนการสอน 3) ฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ
นวัตกรรม 4) ฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก และ 5) ฐานความรู้ด้านการมีส่วนร่วม
ทำให้ทราบถึงปัญหา สาเหตุของปัญหา ผลของปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน และตัวชี้วัด
ความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปรากฏดังตาราง 20-24

ตาราง 21 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้
(Problem Tree) ฐานความรู้ด้านการวิจัย

ปัญหา	สาเหตุของปัญหา	ผลของปัญหา	แนวทางแก้ไข	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ครูไม่มีวิจัย ในชั้นเรียน	ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในการ จัดทำวิจัยในชั้นเรียน	ครูจัดการเรียนการ สอนไม่ตรงกับสภาพ ปัญหาและความ ต้องการ ของผู้เรียน	1. อบรมครู เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน 2. ครูศึกษา แนวทาง และ ขั้นตอนการวิจัยใน ชั้นเรียน	1. จัดตั้งกลุ่ม PLC 2. นิเทศ ติดตาม และประเมินผล 3. ครูจัดทำวิจัย ในชั้นเรียน

จากตาราง 21 พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิค
แผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ เป็นการร่วมกันวิเคราะห์
สังเคราะห์ เกี่ยวกับฐานความรู้ด้านการวิจัย เพื่อให้ทราบถึงปัญหา คือ ครูไม่มีวิจัยในชั้นเรียน สาเหตุ
ของปัญหา คือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ผลของปัญหา คือ ครูจัดการ
เรียนการสอนไม่ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน แนวทางการแก้ไข คือ อบรมครู
เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูศึกษาแนวทางและขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน และตัวชี้วัด
ความสำเร็จ คือ มีการจัดตั้งกลุ่ม PLC ร่วมกันนิเทศ ติดตามและประเมินผล และครูจัดทำวิจัยในชั้น
เรียน

ตาราง 22 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้
(Problem Tree) ฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

ปัญหา	สาเหตุของปัญหา	ผลของปัญหา	แนวทางแก้ไข	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ครูไม่ได้รับการ นิเทศการเรียน การสอนอย่าง ต่อเนื่อง และ สม่ำเสมอ	ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และเพื่อน ครู ขาดเทคนิค ในการนิเทศการเรียน การสอน	ครูจัดการเรียน การสอน ไม่สอดคล้อง กับปัญหา มาตรฐาน และ ตัวชี้วัด	การร่วมกันจัดทำ แผนการจัดการ เรียนรู้ การสังเกต การสอน และการ สะท้อนผลการสอน	1. จัดตั้งกลุ่ม PLC 2. ศึกษามาตรฐานและ ตัวชี้วัด ตามหลักสูตร สถานศึกษา 3. มีการนิเทศชั้นเรียน โดยการสังเกตการสอน

จากตาราง 22 พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิค แผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ เป็นการร่วมกันวิเคราะห์ สัณเคราะห์เกี่ยวกับฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบถึงปัญหา คือ ครูไม่ได้รับการนิเทศ การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ สาเหตุของปัญหา คือ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และเพื่อนครู ขาดเทคนิคการนิเทศการเรียนการสอน ผลของปัญหา คือ ครูจัดการเรียน การสอนไม่สอดคล้องกับ สภาพปัญหา มาตรฐาน และตัวชี้วัด แนวทางการแก้ไข คือ ร่วมกันจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันสังเกตการสอน ร่วมกันสะท้อนผลการสอน และตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ มีการจัดตั้งกลุ่ม PLC ร่วมกันศึกษามาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรสถานศึกษา และมีกรณีศึกษา เรียน โดยการสังเกตการสอน

ตาราง 23 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) ฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม

ปัญหา	สาเหตุของปัญหา	ผลของปัญหา	แนวทางแก้ไข	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ครูขาดการสนับสนุนด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม	แหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม ไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอ	ครูจัดการเรียน การสอน โดยไม่ใช้ แหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม	1. ศึกษาแหล่ง เรียนรู้ภายในและ ภายนอกโรงเรียน 2. จัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้น Active Learning	1. มีแหล่งเรียนรู้ ภายใน/ภายนอก โรงเรียน 2. ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ที่เน้นการปฏิบัติจริง

จากตาราง 23 พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิค แผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ เป็นการร่วมกันวิเคราะห์ สัณเคราะห์เกี่ยวกับฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม เพื่อให้ทราบถึงปัญหา คือ ครูขาด การสนับสนุนด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม สาเหตุของปัญหา คือ แหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม ไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอ ผลของปัญหา คือ ครูจัดการเรียนการสอนโดยไม่ใช้แหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม แนวทาง การแก้ไข คือ ศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน และจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้น Active Learning และตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ มีแหล่งเรียนรู้ภายใน/ภายนอก โรงเรียน และจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง

ตาราง 24 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) ฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก

ปัญหา	สาเหตุของปัญหา	ผลของปัญหา	แนวทางแก้ไข	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ครูขาดการสนับสนุนด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม และสื่อ นวัตกรรม	แหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม ไม่ทันสมัย	ครูจัดการเรียน การสอนโดยไม่ใช่ แหล่งเรียนรู้และ สื่อ นวัตกรรม	1. ศึกษาแหล่ง เรียนรู้ภายในและ ภายนอกโรงเรียน 2. จัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้น Active Learning	1. มีแหล่งเรียนรู้ ภายใน/ภายนอก โรงเรียน 2. ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ที่เน้นการปฏิบัติ จริง

จากตาราง 24 พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิค แผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ เป็นการร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์เกี่ยวกับฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก เพื่อให้ทราบถึงปัญหา คือ ครูขาดการ สนับสนุนด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม สาเหตุของปัญหา คือ แหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม ไม่ทันสมัย ผลของปัญหา คือ ครูจัดการเรียนการสอนโดยไม่ใช่แหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม แนว ทางการแก้ไข คือ ศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น Active Learning และตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ มีแหล่งเรียนรู้ภายใน/ภายนอกโรงเรียน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 25 ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) ฐานความรู้ด้านการมีส่วนร่วม

ปัญหา	สาเหตุของปัญหา	ผลของปัญหา	แนวทางแก้ไข	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ครูขาดการสนับสนุนด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม	แหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม ไม่ทันสมัย	ครูจัดการเรียน การสอนโดยไม่ใช่ แหล่งเรียนรู้และ สื่อนวัตกรรม	1. ศึกษาแหล่ง เรียนรู้ภายในและ ภายนอกโรงเรียน 2. จัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้น Active Learning	1. มีแหล่งเรียนรู้ ภายใน/ภายนอก โรงเรียน 2. ครูจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ที่เน้นการปฏิบัติจริง

จากตาราง 25 พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยประยุกต์ใช้เทคนิค แผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ เป็นการร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์เกี่ยวกับฐานความรู้ด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้ทราบถึงปัญหา คือ ครูขาดการสนับสนุนด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม สาเหตุของปัญหา คือ แหล่งเรียนรู้ และสื่อ นวัตกรรม ไม่ทันสมัย ผลของปัญหา คือ ครูจัดการเรียนการสอนโดยไม่ใช่แหล่งเรียนรู้ และสื่อ นวัตกรรม แนวทางการแก้ไข คือ ศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น Active Learning และตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ มีแหล่งเรียนรู้ ภายใน/ภายนอกโรงเรียน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง

ในการดำเนินการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการร่วมกันระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ของผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการโรงเรียนหรือครูต้นแบบ อาสาสมัคร โรงเรียน การจัดการความรู้ชุมชนเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ จำนวน 5 โรงเรียน ๆ ละ 9 คน รวมทั้งสิ้น 45 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการร่วมกันค้นหาและสร้างความรู้ ตลอดจนการประยุกต์ใช้ความรู้ ของรูปแบบ การจัดการความรู้ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการนำเทคนิคการประชุมเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยประยุกต์ใช้เทคนิคแผนภูมิต้นไม้ (Problem Tree) มาใช้ในการทำ กิจกรรมร่วมกัน ทำให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้ เพื่อจัดเก็บความรู้

ผลการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย นักวิจัย นักจัดการความรู้ โดยการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอความคิดเห็นร่วมกันแบบมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดทีมตามฐานความรู้ โดยผู้ร่วมวิจัยได้แสดงความประสงค์ที่จะเข้าร่วมทีมในฐานความรู้ที่ตนเองมีความรู้ และมีประสบการณ์อยู่แล้ว ตามความสมัครใจและความต้องการในการพัฒนา ซึ่งในแต่ละฐานความรู้ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ดังนี้

2.1 ทีมฐานความรู้ด้านการวิจัย

- 1) นายอดิศักดิ์ สวนสวรรค์ ศึกษานิเทศก์ ประธาน
- 2) นายสนอง แก้วอำไพ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองประธาน

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 26

- 3) นางแจ่ม มากพูน ครูผู้สอน กรรมการ
- 4) นายจำรัส ไชยสง ครูผู้สอน กรรมการ
- 5) นายวีระ ศรีโนนม่วง ครูผู้สอน กรรมการ
- 6) นายชาญชัย พงศ์ทองมี ครูผู้สอน กรรมการ
- 7) นางเฉลย คาคสนิท ครูผู้สอน กรรมการ
- 8) นางกัญยารัตน์ เข้มพะกา ครูผู้สอน กรรมการ
- 9) นายธนบดี โสดาจันทร์ ครูผู้สอน กรรมการและเลขานุการ

2.2 ทีมฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

- 1) นางนุสรมา ม่วงชาติ ศึกษานิเทศก์ ประธาน
- 2) นายอนันต์ ศรีผดุง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองประธาน โรงเรียน

วัดสุขสำราญ

- 3) นางลาวัลย์ ศรีผดุง ครูผู้สอน กรรมการ
- 4) นางเยาวลักษณ์ ศอวิหค ครูผู้สอน กรรมการ
- 5) นางสาวเกศรา ศรีผดุง ครูผู้สอน กรรมการ
- 6) พิมณภัทร์ ชุกชุม ครูผู้สอน กรรมการ
- 7) นางสาวนิตยา ทองใบ ครูผู้สอน กรรมการ
- 8) นายบรรจง บานประโคน ครูผู้สอน กรรมการ
- 9) นางสาวเบญจวรรณ เหลวกุล ครูผู้สอน กรรมการและเลขานุการ

2.3 ทีมฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม

- 1) ดร.สุภัคพร เรือไ้ปะ ศึกษานิเทศก์ ประธาน

2) นางแสงระวี อัครสุขบุตร ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองประธาน

โรงเรียนบ้านหนองตาต้า

3) นายโสภณ สุขช่วย ครูผู้สอน กรรมการ

4) นางสาวรุ่ง จุ้ยเปี่ยม ครูผู้สอน กรรมการ

5) นางวิภาวรรณ งามหอม ครูผู้สอน กรรมการ

6) นางจันทนา สุทธะสนธิ์ ครูผู้สอน กรรมการ

7) นางสาวจิตรา ปัดทุม ครูผู้สอน กรรมการ

8) นางสาวจิตรา สุขช่วย ครูผู้สอน กรรมการ

9) นายธนภัทร สุทธะสนธิ์ ครูผู้สอน กรรมการและเลขานุการ

2.4 ทีมฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก

1) ดร.อรนุช ธนภัทรธิริโชติ ศึกษาานิเทศก์ ประธาน

2) นายสมศักดิ์ แสง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองประธานโรงเรียน

บ้านดอนสมบูรณ์

3) นางประทุม บุญกองชาติ ครูผู้สอน กรรมการ

4) นางจิตาภา เสงส์สวัสดิ์ ครูผู้สอน กรรมการ

5) นางสุกัญญา สังข์ป้อม ครูผู้สอน กรรมการ

6) นางศิริไล ตระกูลรัมย์ ครูผู้สอน กรรมการ

7) นางบัวสอน มะณี ครูผู้สอน กรรมการ

8) นายไพโรจน์ สังข์ป้อม ครูผู้สอน กรรมการ

9) นางพลอยชนก กะลาสี ครูผู้สอน กรรมการและเลขานุการ

2.5 ทีมฐานความรู้ด้านการมีส่วนร่วม

1) นายเอกนิษฐ์ จันทร์สุขวงศ์ ศึกษาานิเทศก์ ประธาน

2) นางนรินทร์ฉัตร ฉันทะกุล ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองประธาน

โรงเรียนบ้านหนองหมี่

3) นายมงคล มณีศรี ครูผู้สอน กรรมการ

4) นายประกานต์ นาคปทุมมา ครูผู้สอน กรรมการ

5) นายณัฐพล เต็มทอง ครูผู้สอน กรรมการ

6) นางสาววัลย์ ทิมพิทักษ์ ครูผู้สอน กรรมการ

7) นางสาวภา พูนผล ครูผู้สอน กรรมการ

8) นางสาวพรทิพย์ สิงห์วงษ์ ครูผู้สอน กรรมการ

9) นางนัฐกาวัลย์ มณีศรี ครูผู้สอน กรรมการและเลขานุการ

3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ เพื่อนำความรู้ไปใช้ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ การดำเนินกิจกรรมตามคู่มือการจัดการความรู้ กลุ่มเป้าหมายได้ดำเนินตามแผนการจัด กิจกรรม พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควบคู่กับการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมายดำเนินกิจกรรมด้านระบบการวิจัย ควบคู่กับการจัดการ ความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ในคู่มือการจัดการความรู้ สามารถนำความรู้มาดำเนินงานจัดกิจกรรมของ กลุ่มตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลิตชุดความรู้ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน ได้ตามกรอบ เวลาที่กำหนด

3.2 กลุ่มเป้าหมายดำเนินกิจกรรมด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน ควบคู่กับ การจัดการความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ในคู่มือการจัดการความรู้ สามารถนำความรู้มา ดำเนินงานจัดกิจกรรม ของกลุ่มตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลิตชุดความรู้ เรื่อง การนิเทศการเรียนการสอน ได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

3.3 กลุ่มเป้าหมายดำเนินกิจกรรมด้านระบบแหล่งการเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม ควบคู่กับการจัดการความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ในคู่มือการจัดการความรู้ สามารถนำความรู้มาดำเนินงานจัดกิจกรรมของกลุ่มตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลิต ชุดความรู้ เรื่อง แหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม ได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

3.4 กลุ่มเป้าหมายดำเนินกิจกรรมด้านระบบอำนวยความสะดวก ควบคู่กับ การจัดการความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ในคู่มือการจัดการความรู้ สามารถนำความรู้มาดำเนินงานจัด กิจกรรม ของกลุ่มตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลิตชุดความรู้ เรื่อง การอำนวยความสะดวกได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

3.5 กลุ่มเป้าหมายดำเนินกิจกรรมด้านระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ควบคู่กับการจัดการความรู้ในประเด็นต่าง ๆ ในคู่มือการจัดการความรู้ สามารถนำความรู้มา ดำเนินงานจัดกิจกรรมของกลุ่มตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลิตชุดความรู้ เรื่อง การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด ภายหลังจากดำเนินการจัดกิจกรรมตาม แผนการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทั้ง 5 กิจกรรมในคู่มือการจัดการความรู้ กลุ่มเป้าหมายสามารถสร้างชุดความรู้ ตามประเด็นที่กลุ่มตนเองศึกษา และสรุปเป็นความรู้ที่ชัดเจน ในคู่มือการจัดการความรู้ได้

4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ เพื่อประเมินความรู้ การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการตามคู่มือการจัดการความรู้ สรุปบทเรียน ถอดองค์ความรู้ สะท้อนผล และทบทวนแผนการจัดการความรู้ สรุปบทเรียนและสะท้อนผล

ในการดำเนินงานพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของกลุ่มเป้าหมาย และทบทวน แผนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จัดการประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกันของทีมนักวิจัย นักจัดการความรู้ และกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกันเสนอแผนงานและแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ กลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมมากขึ้น มีรูปแบบ การจัดการความรู้ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของ โรงเรียน และมีผลการจัดการความรู้ที่เป็นจริง และแนวทางแก้ไขการดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ เพื่อเผยแพร่ความรู้ จัดเวทีสรุปผลการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการจัดนิทรรศการแสดงผลงาน และมีการนำเสนอ ผลการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ของแต่ละฐานความรู้ในรูปแบบเอกสารประกอบการจัดนิทรรศการ

การประเมินผลหลังการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการประเมินผลหลังการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการประเมิน ความเหมาะสมของรูปแบบโดยรวม หลังการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้ประเมิน ดังนี้

ดำเนินการทดสอบความรู้ความเข้าใจผู้ร่วมวิจัย ก่อนและหลังการพัฒนา และสรุปผลการประเมิน ก่อนการพัฒนา หลังจากนั้นดำเนินการให้ความรู้แก่ผู้ร่วมวิจัยและให้ผู้ร่วม วิจัยได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อนำไปสู่ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาผู้ร่วมวิจัยให้เกิดการจัดการ ความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ได้ยึดหลักตามคู่มือการดำเนินงานการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการพัฒนาผู้ร่วมวิจัย ตามคู่มือการดำเนินงานเพื่อพัฒนารูปแบบ การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตามฐานความรู้ทั้ง 5 ฐานความรู้ ปรากฏดังตาราง 25-28

1. ฐานความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ตาราง 26 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านความรู้ความเข้าใจ ตามฐานความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

คะแนน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ก่อนการปฏิบัติ	9	12.89	1.27	18.52	.007*
หลังการปฏิบัติ	9	23.78	1.09		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ผลจากการทดสอบความรู้ความเข้าใจการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ของผู้ร่วมวิจัย หลังการพัฒนา ตามคู่มือการดำเนินงานการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติของผู้ร่วมวิจัยระหว่างดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงานเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน

คนที่	Pre test	ทักษะกระบวนการ					รวม (100)	Post test
		การเขียนรายงานการวิจัย (15)	การประเมินขณะทำวิจัย (40)	การนำเสนอขั้นตอนการวิจัย (15)	การจัดแสดงผลงานการวิจัย (15)	การนำเสนอผลงานการวิจัย (15)		
1	12	13	34	12	12	13	84	23
2	13	13	33	13	12	12	83	24
3	14	12	34	12	14	14	86	25
4	11	13	35	12	12	12	84	23

ตาราง 27 (ต่อ)

คนที่	Pre test	ทักษะกระบวนการ						Post test
		การเขียน รายงาน การวิจัย (15)	การประเมิน ขณะทำวิจัย (40)	การนำเสนอ ขั้นตอน การวิจัย (15)	การจัดแสดง ผลงาน การวิจัย (15)	การนำเสนอ ผลงาน การวิจัย (15)	รวม (100)	
5	12	13	35	12	13	13	86	22
6	13	14	36	13	12	13	88	25
7	12	13	34	12	12	12	83	24
8	14	13	35	12	13	13	86	23
9	15	13	34	12	12	12	83	25
รวม	397	117	310	110	112	114	763	650
\bar{X}	12.89	13.00	34.44	12.22	12.44	12.67	84.78	23.78
S.D.	1.27	0.50	0.88	0.44	0.73	0.71	1.79	1.09
ร้อยละ	49.01	86.67	86.11	81.48	82.96	84.44	84.78	79.26

จากตาราง 27 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้ร่วมวิจัยจากการประเมินพฤติกรรมและได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 84.78 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.79 คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 80.25 คะแนน เฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ ก่อนการปฏิบัติเท่ากับ 12.89 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.27 คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 49.01 และได้คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการปฏิบัติ เท่ากับ 23.78 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.09 คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 79.26

ดังนั้น รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 84.78/79.26 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80

ตาราง 28 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ ด้านการวิจัย ในชั้นเรียน

	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ระดับบุคคล				
1	ในการสร้างความรู้ท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน	4.22	0.44	มาก
2	ท่านดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
3	ท่านจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
4	ท่านสามารถจำแนกความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
5	ท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.78	0.44	มากที่สุด
6	ท่านสามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.78	0.44	มากที่สุด
7	ท่านเข้าใจและสามารถนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
8	ท่านสามารถรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.67	0.50	มากที่สุด
9	ท่านสามารถประเมินผลความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
10	ท่านสามารถเผยแพร่ความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
ระดับทีม				
11	ในการสร้างความรู้ทีมของท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน	4.33	0.50	มาก
12	ทีมของท่านดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ และหลากหลาย	4.44	0.53	มาก
13	ทีมของท่านมีวิธีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.33	0.50	มาก
14	ทีมของท่านจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ได้ สะดวก	4.67	0.50	มากที่สุด
15	ทีมของท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.44	0.53	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
16	ทีมของท่านสามารถนำความรู้ที่ซัดแน่นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
17	สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจและสามารถนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ได้	4.22	0.44	มาก
18	สมาชิกในทีมของท่านสามารถรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.67	0.50	มากที่สุด
19	ทีมของท่านสามารถประเมินผลความรู้ได้	4.78	0.44	มากที่สุด
20	ทีมของท่านมีวิธีการที่หลากหลายและสามารถเผยแพร่ความรู้ได้	4.33	0.50	มาก
ระดับองค์กร				
21	องค์กรของท่านมีกระบวนการในการสร้างความรู้ อย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน	4.56	0.53	มากที่สุด
22	องค์กรของท่านมีวิธีดำเนินการแสวงหาความรู้ อย่างเป็นระบบ	4.67	0.50	มากที่สุด
23	องค์กรของท่านมีวิธีการจัดเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบ	4.56	0.53	มากที่สุด
24	องค์กรของท่านสามารถจำแนกความรู้ที่จัดเก็บไว้ ได้อย่างเป็นระบบ	4.67	0.50	มากที่สุด
25	องค์กรของท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ซัดแน่น	4.44	0.53	มาก
26	องค์กรของท่านสามารถนำความรู้ที่ซัดแน่นไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
27	องค์กรของท่านมีการนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
28	องค์กรของท่านมีการรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็น ของสมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
29	องค์กรของท่านมีการประเมินผลความรู้ อย่างต่อเนื่อง	4.89	0.33	มากที่สุด
30	องค์กรของท่านสามารถเผยแพร่ความรู้ อย่างกว้างขวาง	4.67	0.50	มาก
	รวม	4.58	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ

ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาม
 ฐานความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 21 ข้อ และระดับ
 มากอีก 9 ข้อ โดยรวมผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49)

2. ฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

ตาราง 29 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาตาม
 คู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ
 ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาม
 ฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

คะแนน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ก่อนการปฏิบัติ	9	15.67	1.41	13.67	.007*
หลังการปฏิบัติ	9	24.22	1.56		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ
 ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ตามฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน หลังการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงานจัดการ
 ความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 30 ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติ ของผู้ร่วมวิจัยระหว่างการดำเนินการ พัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาม ฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน

คนที่	Pre test	ทักษะกระบวนการ						Post test
		การเขียน แผน (15)	การประเมิน ขณะทำงาน (40)	การเขียน รายงาน (15)	การจัด แสดงงาน (15)	การนำเสนอ ผลงาน (15)	รวม (100)	
1	13	12	36	13	13	13	87	22
2	15	12	36	12	13	13	86	26
3	16	12	34	13	14	13	86	25
4	17	13	35	13	13	13	87	24
5	18	12	36	14	14	12	88	22
6	16	12	35	13	13	13	86	23
7	16	13	34	13	13	12	85	25
8	15	14	34	13	13	13	87	26
9	15	12	34	13	14	13	86	25
รวม	141	112	314	117	120	115	778	218
\bar{X}	15.67	12.44	34.89	13.00	13.33	12.78	86.44	24.22
S.D.	1.41	0.73	0.93	0.50	0.50	0.44	0.88	1.56
ร้อยละ	49.01	82.96	87.22	86.67	88.89	85.19	86.45	80.74

จากตาราง 30 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้ร่วมวิจัยจากการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 86.44 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 86.45 คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติเท่ากับ 15.67 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.41 คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 49.01 และได้คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการปฏิบัติ เท่ากับ 24.22 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.56 คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 80.74

ดังนั้น รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน
มีประสิทธิภาพ ของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 86.45/80.74 เป็นไปตามเกณฑ์
ที่ตั้งไว้ 80/80

ตาราง 31 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการ
ดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ
จัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการนิเทศ
การเรียนการสอน

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
ระดับบุคคล				
1	ในการสร้างความรู้ท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบ และใช้ กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน	4.22	0.44	มาก
2	ท่านดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
3	ท่านจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
4	ท่านสามารถจำแนกความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
5	ท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ชัด แจ้ง	4.78	0.44	มากที่สุด
6	ท่านสามารถนำความรู้ที่ชัดแจ้งไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.78	0.44	มากที่สุด
7	ท่านเข้าใจและสามารถนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
8	ท่านสามารถรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.67	0.50	มากที่สุด
9	ท่านสามารถประเมินผลความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
10	ท่านสามารถเผยแพร่ความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
ระดับทีม				
11	ในการสร้างความรู้ทีมของท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน	4.33	0.50	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
12	ทีมของท่านดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ และหลากหลาย	4.44	0.53	มาก
13	ทีมของท่านมีวิธีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.33	0.50	มาก
14	ทีมของท่านจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ได้สะดวก	4.67	0.50	มากที่สุด
15	ทีมของท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.44	0.53	มาก
ระดับองค์กร				
16	ทีมของท่านสามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
17	สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจและสามารถนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ได้	4.22	0.44	มาก
18	สมาชิกในทีมของท่านสามารถรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.67	0.50	มากที่สุด
19	ทีมของท่านสามารถประเมินผลความรู้ได้	4.78	0.44	มากที่สุด
20	ทีมของท่านมีวิธีการที่หลากหลายและสามารถเผยแพร่ความรู้ได้	4.33	0.50	มาก
ระดับองค์กร				
21	องค์กรของท่านมีกระบวนการในการสร้างความรู้ อย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน	4.56	0.53	มากที่สุด
22	องค์กรของท่านมีวิธีดำเนินการแสวงหาความรู้ อย่างเป็นระบบ	4.67	0.50	มากที่สุด
23	องค์กรของท่านมีวิธีการจัดเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบ	4.56	0.53	มากที่สุด
24	องค์กรของท่านสามารถจำแนกความรู้ที่จัดเก็บไว้ ได้อย่างเป็นระบบ	4.67	0.50	มากที่สุด

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
25	องค์กรของท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.44	0.53	มาก
26	องค์กรของท่านสามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
27	องค์กรของท่านมีการนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
28	องค์กรของท่านมีการรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
29	องค์กรของท่านมีการประเมินผลความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.89	0.33	มากที่สุด
30	องค์กรของท่านสามารถเผยแพร่ความรู้อย่างกว้างขวาง	4.67	0.50	มาก
	รวม	4.58	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 31 พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 21 ข้อ และระดับมากอีก 9 ข้อ โดยรวมผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49)

3. ฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 32 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการ ศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม

คะแนน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ก่อนการปฏิบัติ	9	14.67	0.71	35.20	.006*
หลังการปฏิบัติ	9	24.44	1.01		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม หลังการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงานการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติ ของผู้ร่วมวิจัยระหว่างการดำเนินการพัฒนา ตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม

คนที่	Pre test	ทักษะกระบวนการ						Post test
		การเขียน และ การนำเสนอ ผลงาน (15)	การประเมิน ระยะเวลา (40)	การเขียน รายงาน (15)	การจัด แสดงงาน (15)	การนำเสนอ ผลงาน (15)	รวม (100)	
1	13	12	36	13	13	13	87	22
2	15	12	36	12	13	13	86	26
3	16	12	34	13	14	13	86	25
4	17	13	35	13	13	13	87	24
5	18	12	36	14	14	12	88	22
6	16	12	35	13	13	13	86	23

ตาราง 33 (ต่อ)

คนที่	Pre test	ทักษะกระบวนการ						Post test
		การเขียน และ การนำเสนอ ผลงาน (15)	การประเมิน ขณะทำงาน (40)	การเขียน รายงาน (15)	การจัด แสดงงาน (15)	การนำเสนอ ผลงาน (15)	รวม (100)	
7	16	13	34	13	13	12	85	25
8	15	14	34	13	13	13	87	26
9	15	12	34	13	14	13	86	25
รวม	141	112	314	117	120	115	778	218
\bar{X}	15.67	12.44	34.89	13.00	13.33	12.78	86.44	24.22
S.D.	1.41	0.73	0.93	0.50	0.50	0.44	0.88	1.56
ร้อยละ	49.01	82.96	87.22	86.67	88.89	85.19	86.45	80.74

จากตาราง 33 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้ร่วมวิจัยจากการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 86.44 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 คะแนน เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 86.45 คะแนน เฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติเท่ากับ 15.67 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.41 คะแนน เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 49.01 และได้คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการปฏิบัติเท่ากับ 24.22 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.56 คะแนน เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 80.74

ดังนั้น รูปแบบการจัดการความรู้ด้านกรณีศึกษา ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม มีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 86.45/80.74 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80

ตาราง 34 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ระดับบุคคล				
1	ในการสร้างความรู้ท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบ และใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน	4.22	0.44	มาก
2	ท่านดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
3	ท่านจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
4	ท่านสามารถจำแนกความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
5	ท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.78	0.44	มากที่สุด
6	ท่านสามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.78	0.44	มากที่สุด
7	ท่านเข้าใจและสามารถนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
8	ท่านสามารถรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็น ของผู้อื่นได้	4.67	0.50	มากที่สุด
9	ท่านสามารถประเมินผลความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
10	ท่านสามารถเผยแพร่ความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
ระดับทีม				
11	ในการสร้างความรู้ทีมของท่านมีการวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ และใช้กระบวนการที่เป็น ขั้นตอนชัดเจน	4.33	0.50	มาก
12	ทีมของท่านดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ และหลากหลาย	4.44	0.53	มาก
13	ทีมของท่านมีวิธีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.33	0.50	มาก
14	ทีมของท่านจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ได้สะดวก	4.67	0.50	มากที่สุด
15	ทีมของท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.44	0.53	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
16	ทีมของท่านสามารถนำความรู้ที่ซัดแน่นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
17	สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจและสามารถนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ได้	4.22	0.44	มาก
18	สมาชิกในทีมของท่านสามารถรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.67	0.50	มากที่สุด
19	ทีมของท่านสามารถประเมินผลความรู้ได้	4.78	0.44	มากที่สุด
20	ทีมของท่านมีวิธีการที่หลากหลายและสามารถเผยแพร่ความรู้ได้	4.33	0.50	มาก
ระดับองค์กร				
21	องค์กรของท่านมีกระบวนการในการสร้างความรู้อย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน	4.56	0.53	มากที่สุด
22	องค์กรของท่านมีวิธิดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ	4.67	0.50	มากที่สุด
23	องค์กรของท่านมีวิธีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.56	0.53	มากที่สุด
24	องค์กรของท่านสามารถจำแนกความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้อย่างเป็นระบบ	4.67	0.50	มากที่สุด
25	องค์กรของท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ซัดแน่น	4.44	0.53	มาก
26	องค์กรของท่านสามารถนำความรู้ซัดแน่นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
27	องค์กรของท่านมีการนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
28	องค์กรของท่านมีการรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
29	องค์กรของท่านมีการประเมินผลความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.89	0.33	มากที่สุด
30	องค์กรของท่านสามารถเผยแพร่ความรู้อย่างกว้างขวาง	4.67	0.50	มาก
	รวม	4.57	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 34 พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาม ฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 21 ข้อ และระดับมาก อีก 9 ข้อ โดยรวมผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก

ตาราง 35 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาตาม คู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการ ศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาม ฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก

คะแนน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ก่อนการปฏิบัติ	9	14.67	0.97	21.01	.007*
หลังการปฏิบัติ	9	24.44	1.27		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่า ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก หลังการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงานการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 36 ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติ ของผู้ร่วมวิจัยระหว่างการดำเนินการพัฒนา ตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ ด้านการอำนวยความสะดวก

คนที่	Pre test	ทักษะกระบวนการ						Post test
		การเขียน และ การนำเสนอ ผลงาน (15)	การประเมิน ขณะทำงาน (40)	การเขียน รายงาน (15)	การจัด แสดงงาน (15)	การนำเสนอ ผลงาน (15)	รวม (100)	
1	13	12	36	13	13	13	87	22
2	15	12	36	12	13	13	86	26
3	16	12	34	13	14	13	86	25
4	17	13	35	13	13	13	87	24
5	18	12	36	14	14	12	88	22
6	16	12	35	13	13	13	86	23
7	16	13	34	13	13	12	85	25
8	15	14	34	13	13	13	87	26
9	15	12	34	13	14	13	86	25
รวม	141	112	314	117	120	115	778	218
\bar{X}	15.67	12.44	34.89	13.00	13.33	12.78	86.44	24.22
S.D	1.41	0.73	0.93	0.50	0.50	0.44	0.88	1.56
ร้อยละ	49.01	82.96	87.22	86.67	88.89	85.19	86.45	80.74

จากตาราง 36 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้ร่วมวิจัยจากการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 86.44 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 คะแนน เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 86.45 คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติ เท่ากับ 15.67 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.41 คะแนน เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 49.01 และได้คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ หลังการปฏิบัติ เท่ากับ 24.22 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.56 คะแนน เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 80.74

ดังนั้น รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก
มีประสิทธิภาพ ของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 86.45/80.74 เป็นไปตามเกณฑ์
ที่ตั้งไว้ 80/80

ตาราง 37 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการ
ดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ
จัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ ด้านการ
อำนวยความสะดวก

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
ระดับบุคคล				
1	ในการสร้างความรู้ท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และใช้ กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน	4.22	0.44	มาก
2	ท่านดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
3	ท่านจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
4	ท่านสามารถจำแนกความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
5	ท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้ เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.78	0.44	มากที่สุด
6	ท่านสามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.78	0.44	มากที่สุด
7	ท่านเข้าใจและสามารถนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
8	ท่านสามารถรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.67	0.50	มากที่สุด
9	ท่านสามารถประเมินผลความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
10	ท่านสามารถเผยแพร่ความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
ระดับทีม				
11	ในการสร้างความรู้ทีมของท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน	4.33	0.50	มาก

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
12	ทีมของท่านดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ และหลากหลาย	4.44	0.53	มาก
13	ทีมของท่านมีวิธีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.33	0.50	มาก
14	ทีมของท่านจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ได้ สะดวก	4.67	0.50	มากที่สุด
15	ทีมของท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.44	0.53	มาก
16	ทีมของท่านสามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
17	สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจและสามารถนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ได้	4.22	0.44	มาก
18	สมาชิกในทีมของท่านสามารถรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.67	0.50	มากที่สุด
19	ทีมของท่านสามารถประเมินผลความรู้ได้	4.78	0.44	มากที่สุด
20	ทีมของท่านมีวิธีการที่หลากหลายและสามารถเผยแพร่ความรู้ได้	4.33	0.50	มาก
ระดับองค์กร				
21	องค์กรของท่านมีกระบวนการในการสร้างความรู้ อย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน	4.56	0.53	มากที่สุด
22	องค์กรของท่านมีวิธีดำเนินการแสวงหาความรู้ อย่างเป็นระบบ	4.67	0.50	มากที่สุด
23	องค์กรของท่านมีวิธีการจัดเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบ	4.56	0.53	มากที่สุด
24	องค์กรของท่านสามารถจำแนกความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้อย่างเป็นระบบ	4.67	0.50	มากที่สุด
25	องค์กรของท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.44	0.53	มาก

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
26	องค์กรของท่านสามารถนำความชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
27	องค์กรของท่านมีการนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
28	องค์กรของท่านมีการรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
29	องค์กรของท่านมีการประเมินผลความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.89	0.33	มากที่สุด
30	องค์กรของท่านสามารถเผยแพร่ความอย่างกว้างขวาง	4.67	0.50	มาก
	รวม	4.58	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 37 พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 21 ข้อ และระดับมาก อีก 9 ข้อ โดยรวมผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.49)

5. ฐานความรู้ด้านการมีส่วนร่วม

ตาราง 38 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาตาม คู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาม ฐานความรู้ ด้านการมีส่วนร่วม

คะแนน	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ก่อนการปฏิบัติ	9	14.33	1.00	35.53	.006*
หลังการปฏิบัติ	9	24.78	1.39		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 พบว่า ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการมีส่วนร่วม หลังการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงานการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 ผลการประเมินด้านความสามารถในการปฏิบัติ ของผู้ร่วมวิจัยระหว่างการทำนิเทศ พัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตาม ฐานความรู้ ด้านการมีส่วนร่วม

คนที่	Pre test	ทักษะกระบวนการ						Post test
		การเขียน และ การนำเสนอ ผลงาน (15)	การประเมิน ระยะเวลาทำงาน (40)	การเขียน รายงาน (15)	การจัด แสดงงาน (15)	การนำเสนอ ผลงาน (15)	รวม (100)	
1	13	12	36	13	13	13	87	22
2	15	12	36	12	13	13	86	26
3	16	12	34	13	14	13	86	25
4	17	13	35	13	13	13	87	24
5	18	12	36	14	14	12	88	22
6	16	12	35	13	13	13	86	23
7	16	13	34	13	13	12	85	25
8	15	14	34	13	13	13	87	26
9	15	12	34	13	14	13	86	25
รวม	141	112	314	117	120	115	778	218
\bar{X}	15.67	12.44	34.89	13.00	13.33	12.78	86.44	24.22
S.D.	1.41	0.73	0.93	0.50	0.50	0.44	0.88	1.56
ร้อยละ	49.01	82.96	87.22	86.67	88.89	85.19	86.45	80.74

จากตาราง 39 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้ร่วมวิจัยจากการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 86.44 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 คะแนน เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 86.45 คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการปฏิบัติ เท่ากับ 15.67 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.41 คะแนน เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 49.01 และได้คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ หลังการปฏิบัติ เท่ากับ 24.22 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.56 คะแนน เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 80.74

ดังนั้น รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการการมีส่วนร่วม มีประสิทธิภาพ ของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 86.45/80.74 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80

ตาราง 40 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมวิจัยภายหลังการดำเนินการพัฒนาตามคู่มือการดำเนินงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามฐานความรู้ ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ระดับบุคคล				
1	ในการสร้างความรู้ท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน	4.22	0.44	มาก
2	ท่านดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
3	ท่านจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
4	ท่านสามารถจำแนกความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
5	ท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.78	0.44	มากที่สุด
6	ท่านสามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.78	0.44	มากที่สุด
7	ท่านเข้าใจและสามารถนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
8	ท่านสามารถรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.67	0.50	มากที่สุด

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9	ท่านสามารถประเมินผลความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
10	ท่านสามารถเผยแพร่ความรู้ได้	4.56	0.53	มากที่สุด
ระดับทีม				
11	ในการสร้างความรู้ทีมของท่านมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน	4.33	0.50	มาก
12	ทีมของท่านดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ และหลากหลาย	4.44	0.53	มาก
13	ทีมของท่านมีวิธีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.33	0.50	มาก
14	ทีมของท่านจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ได้สะดวก	4.67	0.50	มากที่สุด
15	ทีมของท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.44	0.53	มาก
16	ทีมของท่านสามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
17	สมาชิกในทีมของท่านเข้าใจและสามารถนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ได้	4.33	0.44	มาก
18	สมาชิกในทีมของท่านสามารถรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของผู้อื่นได้	4.67	0.50	มากที่สุด
19	ทีมของท่านสามารถประเมินผลความรู้ได้	4.78	0.44	มากที่สุด
20	ทีมของท่านมีวิธีการที่หลากหลายและสามารถเผยแพร่ความรู้ได้	4.33	0.50	มาก
ระดับองค์กร				
21	องค์กรของท่านมีกระบวนการในการสร้างความรู้อย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนที่ชัดเจน	4.56	0.53	มากที่สุด
22	องค์กรของท่านมีวิธีดำเนินการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ	4.67	0.50	มากที่สุด

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
23	องค์กรของท่านมีวิธีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.56	0.53	มากที่สุด
24	องค์กรของท่านสามารถจำแนกความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้อย่างเป็นระบบ	4.56	0.50	มากที่สุด
25	องค์กรของท่านเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน	4.44	0.53	มาก
26	องค์กรของท่านสามารถนำความรู้ที่ชัดเจนไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้	4.67	0.50	มากที่สุด
27	องค์กรของท่านมีการนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
28	องค์กรของท่านมีการรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	4.56	0.53	มากที่สุด
29	องค์กรของท่านมีการประเมินผลความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.89	0.33	มากที่สุด
30	องค์กรของท่านสามารถเผยแพร่ความรู้อย่าง กว้างขวาง	4.67	0.50	มาก
	รวม	4.67	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 40 พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก ผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 21 ข้อ และระดับมาก อีก 9 ข้อ โดยรวมผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.50)

พหุ ประถมศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยขอแนะนำสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สรุปผล

การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยขอแนะนำผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของ การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีการสร้างความรู้ที่ชัดเจนและมีปรากฏอยู่ในหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ คอมพิวเตอร์ ส่วนความรู้ที่อยู่ในตัวคนเป็นความรู้ยังไม่สามารถ จัดให้เป็นระบบหรือหมวดหมู่ได้ และไม่สามารถเขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำราได้ แต่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ได้โดยการสังเกตและเลียนแบบ นอกจากนั้นโรงเรียนยังไม่มี ความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการความรู้อย่างเพียงพอ การจัดการความรู้ยังไม่เป็นระบบและไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สภาพปัญหาการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และโรงเรียน ไม่ให้ความสำคัญในกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ครู และบุคลากรทางการศึกษาขาดองค์ความรู้ ขาดความเชี่ยวชาญ ขาดแรงจูงใจ มีจำนวนไม่เพียงพอ ไม่ตรงสาขา ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

1.3 ความต้องการรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปได้ว่า ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร การบริหารจัดการ หลักสูตร สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามมาตรฐานการ เรียนรู้ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ทันสมัย มีระบบการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการ นำไปใช้ มีการรวมกลุ่มเพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีให้ทันสมัยให้สามารถตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และชุมชนได้ตลอดเวลา ช่วยกันขจัดปัญหาและอุปสรรคในการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูสามารถทำการวิจัย ในชั้นเรียน ลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น มีการกำกับ ติดตาม นิเทศอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

2.1 กระบวนการจัดการความรู้ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การสร้างความรู้
- 2) การจัดเก็บความรู้
- 3) การนำความรู้ไปใช้
- 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้
- 5) การประเมินผลความรู้

2.2 กรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 5 ด้าน ได้แก่

- 1) งานด้านระบบการวิจัย
- 2) งานด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน
- 3) งานด้านระบบแหล่งการเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม
- 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก
- 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วม

2.3 แผนการดำเนินงาน มี 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การประชุมปฏิบัติการ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
- 2) การกำหนดทีมตามฐานการเรียนรู้
- 3) การดำเนินกิจกรรมตามคู่มือการจัดการความรู้
- 4) การประชุมสัมมนา เพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินงานตามฐานความรู้
- 5) การนำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้

2.4 ผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย การประเมินผลการดำเนินงานของผู้ร่วมวิจัยในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ดังนี้

- 1) มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ด้านวิจัย
- 2) มีความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านวิจัย
- 3) มีความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านวิจัย
- 4) มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน
- 5) มีความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน
- 6) มีความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน
- 7) มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม
- 8) มีความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อ
นวัตกรรม
- 9) มีความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม
- 10) มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้การอำนวยความสะดวก
- 11) มีความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก
- 12) มีความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก
- 13) มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ด้านการมีส่วนร่วม
- 14) มีความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการมีส่วนร่วม
- 15) มีความพึงพอใจในการจัดการความรู้ด้านการมีส่วนร่วม

3. ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ความเป็นประโยชน์ ของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36, 4.44, 4.31 และ 4.40 ตามลำดับ

4. ผลประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน หลังจากการยืนยัน รูปแบบ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยภาพรวมระดับความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ด้านความเป็นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76

5. ผลการนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ จำแนกเป็นโดยรวมและตามฐานความรู้

5.1 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมมีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 85.44/80.25 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80

5.2 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการวิจัยมีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 84.78/79.26 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80

5.3 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียน การสอน มีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 86.45/80.74 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80

5.4 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม มีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 85.11/80.74 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80

5.5 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก มีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 86.45/80.74 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80

5.6 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฐานความรู้ด้านการมีส่วนร่วม มีประสิทธิภาพ ของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เท่ากับ 85.11/80.74 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80

5.7 ความพึงพอใจของทีมผู้ร่วมวิจัยต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้น ระหว่างการดำเนินงาน จนถึงสิ้นสุด โครงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยที่ได้รับจากการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการอภิปรายในประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับผลการวิจัยที่พบเหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยได้รับลักษณะดังที่ปรากฏ ความสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยที่มีมาก่อน โดยแบ่งประเด็นการอภิปรายเป็น 3 ประการ คือ 1) สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) รูปแบบ การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 3) การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยทั่วไปมักจะมีปัญหาในด้านบุคลากรไม่เพียงพอ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในกระบวนการจัดการความรู้ ขาดองค์ความรู้ที่จะดำเนินการจัดการความรู้ให้บรรลุผลได้ ในขณะที่ครูมีความต้องการที่จะพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ต่อไป ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นแบบอย่างได้นั้น ได้มีการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้มาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาร่วมกัน ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและโรงเรียน ในการกำหนดประเด็นในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาส่วนร่วมกัน โดยกำหนดกิจกรรมให้อยู่ในลักษณะของการ พัฒนาตนเองหรือระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีม และระดับองค์กร รวมทั้งการพัฒนาจะต้องเกิดจากการ เรียนรู้และการลงมือปฏิบัติจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ฉลาด จันทรสมบัติ (2550) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันขององค์กร กลุ่มชุมชน มีการสร้าง ความรู้ที่เหมาะสม ตั้งใจพร้อมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้างความรู้และการเรียนรู้ ไปสู่การปฏิบัติสำเร็จผล ประเมินผลการปฏิบัติ นำไปสู่ปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบการเก็บความรู้ และการเข้าถึงข้อมูล มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่ องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาคน และองค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับ ประเวศ วะสี (2545) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการวิจัย สร้างความรู้ที่เหมาะสม ให้มีการตั้งใจพร้อมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่ เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้างความรู้และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติสำเร็จผล จัดการให้ ประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการสร้าง นักวิจัย สร้างนักจัดการ ความรู้และสร้างหน่วยจัดการความรู้ของพนักงาน และฉลองรัฐ อินทรีย์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการ จัดการความรู้มีหลายวิธี ไม่ควรเน้นใช้วิธีการที่ชื่อไพเราะ โก่โก้ หรือใช้เทคโนโลยียาก ๆ ควรเน้น ความง่ายและเรียบง่ายในช่วงเริ่มต้น แล้วค่อย ๆ ใช้วิธีการที่ยาก หรือซับซ้อนหรือตามความจำเป็น ในองค์กรขนาดใหญ่ต้องหาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของการทำงานเรื่องต่างๆ นำมากำหนดเป็น มาตรฐานการทำงาน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างทีมเจ้าของ Best Practices กับทีมอื่น ๆ ให้ทีมอื่น ๆ สามารถปฏิบัติงานมาตรฐานได้ และยิ่งกว่านั้นต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติที่ เป็นเลิศใหม่ขึ้น ให้เป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิม เป็นวงจรเรื่อยไปไม่สิ้นสุด การนำวิธีการทำงาน และ ประสบการณ์ทำงาน โดยวิธีการที่เป็นวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศเขียนเป็นเอกสารขึ้นไว้บนอินเทอร์เน็ต หรือเว็บไซต์ ให้พนักงานใช้พาสเวิร์ด เข้ามาดูได้ตลอดเวลา จะช่วยอำนวยความสะดวกการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Nanoka and Takeuchi (1995) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นการสร้างสรรค์ความรู้และนวัตกรรมขององค์กรในรูปอุปมา คำขวัญ หรือ สัญลักษณ์ รูปแบบการจัดการความรู้มีรากเหง้า อยู่ในลักษณะการสร้างสรรค์ความรู้ และการจัดการที่ เกิดผลจากการปฏิบัติ (Holistic) ทุกอย่างสัมพันธ์กันอย่างธรรมชาติ ความรู้ที่เรียบง่ายมีการยกระดับ เกิดความชัดเจนในรูปแบบญาณวิทยา (Epistemological) เพื่อให้ได้เครื่องมือทางวัฒนธรรมและการ ดำเนินงานใหม่ ๆ ขององค์กร ความรู้ถูกผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างความรู้ที่ ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เรียกว่า

วงจรเซกิ (SECI) ซึ่งสอดคล้องกับ Henrie and Hedgepeth (2003) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นระบบบริหารจัดการทรัพย์สินความรู้ขององค์กรทั้งที่เป็นความรู้ โดยนัย และความรู้ที่เห็นได้อย่าง ชัดแจ้ง ระบบการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกความรู้ การตรวจสอบ ความรู้ การจัดเก็บความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว การเตรียมการกรองความรู้ และการเตรียมการ เข้าถึงความรู้ให้กับผู้ใช้ ทั้งนี้ โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ ทำให้ความรู้ถูกใช้ ถูกปรับเปลี่ยน และถูก ยกกระตักให้สูงขึ้น

2. รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบประกอบด้วย

2.1 กระบวนการจัดการความรู้ มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บ ความรู้ 3) การนำความรู้ไปใช้ 4) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การประเมินผลความรู้

2.2 กรอบงานด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 5 ด้าน คือ 1) งานด้าน ระบบการวิจัย 2) งานด้านระบบการนิเทศการเรียนการสอน 3) งานด้านระบบแหล่งการ เรียนรู้และสื่อนวัตกรรม 4) งานด้านระบบอำนวยความสะดวก 5) งานด้านระบบการมีส่วนร่วม

2.3 แผนการดำเนินงาน มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การประชุมปฏิบัติการ เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การกำหนดทีมตามฐานการเรียนรู้ 3) การดำเนินกิจกรรม ตามคู่มือการจัดการความรู้ 4) การประชุมสัมมนา เพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินงานตาม ฐานความรู้ 5) การนำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้

2.4 ผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย การประเมินผลการดำเนินงานของผู้ร่วมวิจัย ในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ 2) มีความสามารถในการปฏิบัติ 3) มีความพึงพอใจในการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฉลาด จันทรมบัติ (2550) มีแนวคิด ในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน ซึ่งนำไปสู่ การจัดการความรู้ 7 ด้าน คือ 1) การบ่งชี้ ความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจำแนกความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การนำความรู้ไปใช้ 6) การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ 7) การประเมินผล ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547) มีแนวคิดในกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้ 1) การค้นหาความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การ ประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้ และสอดคล้องกับ แก้วเวียง นานาผล (2551) มีแนวคิดในการพัฒนาตัวแบบการจัดการความรู้ใน สถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายและการบ่งชี้ความรู้ 2) การแลกเปลี่ยนความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การนำความรู้ไปใช้ 6) การติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน ความรู้ นอกจากนี้ Nonaka and Takeuch (1995) ได้ให้แนวคิดในการจัดการความรู้ ดังนี้

1) สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ 2) สร้างทีมจัดการความรู้ 3) สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้น 4) จัดการความรู้ควบคู่ไปกับกิจกรรมพัฒนาการสินค้าหรือวิธีการใหม่ 5) จัดองค์กรแบบใช้พนักงาน 6) เปลี่ยนองค์กรที่มีหลายบริบทอยู่ในเวลาเดียวกัน 7) สร้างเครือข่ายร่วมกันกับโลกภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bokowitz and Williams (2000) ได้อธิบายกระบวนการกรอบทฤษฎีของการจัดการความรู้ จากรากฐานของการจัดการความรู้ มีหลักการที่คล้ายคลึงกัน คือ วงจรการจัดการความรู้ หลักการที่สำคัญที่สามารถหลอมรวมเป็นวงจร การจัดการความรู้แบบบูรณาการ มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การจำแนกความรู้ 3) การเผยแพร่ความรู้ 4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ 5) การประเมินผลความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ McElroy (1999) ได้บรรยายวงจรการจัดการความรู้ซึ่งประกอบด้วย 1) กระบวนการของความรู้เกี่ยวกับการผลิต 2) การเก็บรวบรวมไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) การบูรณาการความรู้ 4) การนำความรู้ไปใช้ 5) การประเมินผลความรู้

3. การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ทีมผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจ รูปแบบการจัดการความรู้ โดยรวมและตามฐานความรู้ด้านการวิจัย ตามฐานความรู้ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม ตามฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก และตามฐานความรู้ด้านการมีส่วนร่วม หลังการดำเนินการสูงกว่าก่อนการดำเนินการทุกรายการ และรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยรวม และตามฐานความรู้ด้านการวิจัย ตามฐานความรู้ ด้านการนิเทศการเรียนการสอน ตามฐานความรู้ด้านแหล่งเรียนรู้และสื่อนวัตกรรม ตามฐานความรู้ด้านการอำนวยความสะดวก และตามฐานความรู้ด้านการมีส่วนร่วม มีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 ซึ่งสอดคล้องกับฉลาด จันทรสมบัติ (2550) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันขององค์กร กลุ่มชุมชน มีการสร้างความรู้ที่เหมาะสม ตั้งใจพร้อมกัน วิจัยร่วมกันร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้างความรู้และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติสำเร็จผล ประเมินผลการปฏิบัติ นำไปสู่ปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาคนและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ประเวศ วะสี (2545) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการวิจัยสร้างความรู้ที่เหมาะสม

ให้มีการตั้งโจทย์ร่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้างความรู้และการเรียนรู้ ไปสู่การปฏิบัติสำเร็จผล จัดการให้ประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการสร้างนักวิจัย สร้างนักจัดการความรู้และสร้างหน่วยจัดการความรู้ของพนักงาน สอดคล้องกับ Nanoka and Takeuchi (1995) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นการสร้างสรรค์ความรู้และนวัตกรรมขององค์กรในรูปอุปมา คำขวัญ หรือสัญลักษณ์ รูปแบบการจัดการความรู้มีรากเหง้าอยู่ในลักษณะการสร้างสรรค์ความรู้ และการจัดการที่เกิดผลจากการปฏิบัติ (Holistic) ทุกอย่างสัมพันธ์กันอย่างธรรมชาติ ความรู้ที่เรียบง่ายมีการยกระดับ เกิดความชัดเจน ในรูปแบบญาณวิทยา (Epistemological) เพื่อให้ได้เครื่องมือทางวัฒนธรรมและการดำเนินงานใหม่ ๆ ขององค์กร ความรู้ถูกผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เรียกว่า วงจรเซกิ (SECI) ซึ่งสอดคล้องกับ Henrie and Hedgepeth (2003) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นระบบบริหารจัดการทรัพย์สินความรู้ขององค์กร ทั้งที่เป็นความรู้โดยนัยและความรู้ที่เห็นได้อย่างชัดแจ้ง ระบบการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกความรู้ การตรวจสอบความรู้ การจัดเก็บความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว การเตรียมการกรองความรู้และการเตรียมการเข้าถึงความรู้ให้กับผู้ใช้ ทั้งนี้โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ ทำให้ความรู้ถูกใช้ ถูกปรับเปลี่ยน และถูกยกระดับให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสิทธิภาพของกระบวนการ/ประสิทธิภาพของผลลัพธ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า รูปแบบการจัดการความรู้นี้ สามารถส่งเสริมและพัฒนาการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาได้ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาควรนำรูปแบบการจัดการความรู้นี้ ไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาในฐานความรู้ด้านอื่นๆ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ทีมผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการจัดการความรู้นี้ หลังการดำเนินการสูงกว่าก่อนการดำเนินการทุกรายการ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังนั้น เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานำรูปแบบการจัดการความรู้นี้ไปใช้ จึงควรกระตุ้น ส่งเสริม

และชี้แนะกระบวนการในการวิเคราะห์ฐานความรู้ให้ตรงกับสภาพปัญหาที่ครอบคลุม ทั้งปัญหาด้าน ผู้เรียน ปัญหาด้านครู ปัญหาด้านการบริหารจัดการ และปัญหาด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ที่ไม่ต่อเนื่อง ขาดความเชื่อมโยง และขาดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

1.3 ก่อนนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือสถานศึกษา จะต้องศึกษาทำความเข้าใจกับทุกองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้ โดยเฉพาะองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ตลอดจนกระบวนการจัดการความรู้ทุก ขั้นตอน พร้อมทั้งทำความเข้าใจกับผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้เข้าใจในองค์ประกอบของรูปแบบ การจัดการความรู้และกระบวนการต่างๆ ทุกขั้นตอน ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด กระบวนการจัดการความรู้ มีความพร้อมในบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการ จัดการความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเทคนิควิธีในการพัฒนา มีทักษะการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน และสามารถประเมินผลตามสภาพจริง มีทักษะการเชื่อมโยง การให้เหตุผล การใช้กระบวนการแก้ปัญหา การใช้คำถาม และสามารถถ่ายทอดทักษะเหล่านี้แก่ครูผู้สอน นอกจากนี้ควรมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาตามฐานความรู้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าจะศึกษาค้นคว้าต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ฐานความรู้ด้านอื่นๆ เช่น ฐานความรู้ด้านการอ่านออกเขียนได้ อ่านคล่อง เขียนคล่อง ฐานความรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ คิดคำนวณ ฐานความรู้ด้านการแก้โจทย์ปัญหา ฐานความรู้ด้านทักษะการสร้างและพัฒนาสื่อประกอบการสอน ฐานความรู้ด้านการวัดและ ประเมินผล หรือฐานความรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นของครูผู้สอน

2.2 ควรมีการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เป็นกลุ่มครูผู้สอนปฐมวัย กลุ่มครูผู้สอนประถมศึกษา และกลุ่มครูผู้สอนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : ศรุสภาลาดพร้าว.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). *การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา (Knowledge management in Organization & case study)*. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี.
- กฤษุมาร์ บุญไชยแสน. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- แก้วเวียง นานาผล. (2551). *การพัฒนาตัวแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- คณะทำงานยกร่างแผนและขั้นตอนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2559). *ร่างข้อเสนอแนะและกฎหมายว่าด้วยแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เสนอต่อคณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2558). *รายงานผลการประชุมสัมมนาวิชาการ เรื่อง การนิเทศการศึกษาแบบมีส่วนร่วม “Lesson Study and Open Approach” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2552). *การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิชาการ, 12(3), 17–21, กรกฎาคม-กันยายน.
- จิณฉัตร ปะโคทัง. (2549). *รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2552). *นันทารัตนการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพลส.
- ฉลองรัฐ อินทรีย์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.

- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2547). *การสร้างและพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อพึ่งพาตนเอง*. มหาสารคาม : ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2551). *การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชน*. มหาสารคาม : อภิชาติ.
- ฉลาด จันทรสมบัติ. (2553). *การจัดการความรู้และการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลียว บุรีภักดิ์ และคณะ. (2545). *การวิจัยชุมชน : Community Research Study*. กรุงเทพฯ : เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2543). *เพลินความรู้*. กรุงเทพฯ : พี.เพรส.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. (2547). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จงเจริญ.
- ซารี มณีสรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาคาร.
- ชำนาญ ทุมทุมมา. (2558). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชินวงศ์ ศรีงาม. (2554). *รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2541). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับนักเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2545). *การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณ์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสถิติ การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทานตะวัน สิงห์แก้ว. (2544). *รายงานการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการดำเนินงานกลุ่ม ตำบลนาข้าว อำเภอวาปีปทุมจังหวัดมหาสารคาม*. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *องค์กรแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แชนโพร่ พรินติ้ง.
- ทีศนา แคมมณี. (2552). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธา.
- ธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2543). *กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาคม ประชาสังคม*. ขอนแก่น : โครงสร้างจัดตั้งมูลนิธิเสริมชุมชนเข้มแข็ง ชมรมนักวิชาการสาธารณสุข ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นราภรณ์ หะวานนท์. (2542). *องค์ความคิดในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน*. กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาดัชนีความเข้มแข็งของชุมชน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นฤมล พงษ์ศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ. (2543). *การจัดการความรู้ = Knowledge Management*. *รังสิตสารสนเทศ*, 6(1), 60-71, มกราคม-มิถุนายน.
- นวัตร หอมสิน. (2556). *รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นันทนา เต่าทอง. (2542). *การศึกษาดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). *การจัดการความรู้กับคลังความรู้*. กรุงเทพฯ : เอสอาร์พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- เนาวรัตน์ ปลายน้อย. (2546). *การวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในการถอดบทเรียนด้วยเครื่องมือการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review) บทความประกอบการฝึกอบรม 1*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.kmi.or.th/document/AAR_analysis.pdf. [สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2562].
- บดินทร์ วิจารณ์. (2550). *การจัดการความรู้...สู่ปัญญาปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ชรรกมล.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2537). *การวางแผนสาธารณสุข*. ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บัณฑิต อ่อนดำ. (2548). *รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. อุตรธานี : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรธานี.

- บันลือ พุกกะวัน. (2537). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2533). *รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์*. มหาสารคาม : โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *การพัฒนาครูในการวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน*. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2549). *การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ Doctor of Education*. [ออนไลน์].
ได้จาก : http://www.edu.msu.ac.th/ead/Dr_Boonchom/websitebooncgoml/publications/08.pdf. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 9 มกราคม 2562].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : จีรวัดน์เอ็กซ์เพรส.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชา แสนเย็น. (2558). *การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประพนธ์ ปิยรัตน์. (2534). *รายงานการวิจัยบทบาทและภาระหน้าที่ของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล : โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประพนธ์ ผาสุกข์. (2547). *การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO*. กรุงเทพฯ : ไย้ไหม.
- ประเวศ วัชสี. (2545). *วิถีมุขยในศตวรรษที่ 21:สู่ทฤษฎีใหม่แห่งการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ประเสริฐ เรืองนงการ. (2559). *สถิติศาสตร์ไม่อิงพารามิเตอร์*. มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ วัลย์เสถียร และคณะ. (2543). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

- เผชิญ กิจระการ. (2544). การวิเคราะห์ประสิทธิภาพสื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา E₁/E₂.
วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 5(11), 44-51.
- พงษ์ศักดิ์ ทองไชย. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : ธรรมกมล.
- พรรณณี สวนเพลง. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ :
วี.พรีนธ์ (1991).
- พัชรี สีโรรา. (2546). การมีส่วนร่วมของประชาชน. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์รังสิต.
- พันธุ์ทิพย์ रामสูต. (2540). การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- พิพัฒน์ ประดับเพชร. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพ
ภายใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2538). หลักและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา. นนทบุรี :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยา.
- รณินทร์ กิจกล้า. (2551). การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) : เครื่องมือ
การพัฒนาองค์กรตามแนวทางการจัดการสมัยใหม่. รัฐสารภีรักษ์, 50(4), 70-87.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2550). ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
วี พรีนธ์ (1991).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน : Supervision of Instruction. พิมพ์ครั้งที่ 7.
นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2550). การนิเทศการสอน. นครปฐม : ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2543). คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน. ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการ
เรียนรู้เพื่อสังคม (สคส.).

- วิจารณ์ พานิช. (2546). *การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนฐานความรู้*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). *สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อสังคม*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). *การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- วิจิตรา โคตรบัญชา. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ศึกษบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิลาวัลย์ โต๊ะเยี่ยม. (2552). การจัดการความรู้กับห้องสมุด. *อินฟอร์เมชัน* 16(1), 16-26.
- วีรุธ มาฆะศิรานนท์. (2542). *การบริหารภูมิปัญญา*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สามลดา.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (2546). *การพัฒนาแบบจำลองการนิเทศปฏิบัติการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นโรงเรียนเป็นฐาน*. นครปฐม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2561). *รายงานผลการดำเนินงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีงบประมาณ 2561*. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป.). *คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2552). *การจัดการความรู้เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ : โกลบอลอินเทอร์เน็ตคอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา. (2546). *การจัดการความรู้วงจรรคุณภาพที่เพิ่มพูน*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา*. นนทบุรี : เจริญผล.
- สิริกร คำมูล. (2555). *การพัฒนาแบบจำลองการนิเทศการศึกษาสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ศึกษบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สุธรรม ธรรมพัฒน์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรม การบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธาสนี พรหมแดง. (2556). *การพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุบรรณณ์ พันธวิลาส และชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. (2522). *ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์. (2550). *การพัฒนา รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์. (2557). *การพัฒนา รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ. (2548). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : ก. พลพิมพ์.
- อเนก นรสาร. (2559). *การพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ โดยบูรณาการแนวคิดการรับรู้ความสามารถตนเองและการกำกับตนเอง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยนาหว้า มหาวิทยาลัยนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อริศรา ชูชาติ และคณะ. (2538). *เทคนิคการศึกษาเพื่อพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม*. นครปฐม : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน.
- Adams, H.P. and F.G. Dickey. (1966). *Basic Principles of Supervision*. New York : American Book.
- Allee, V. (1997). *The Knowledge Evolution Expanding Organizational Intelligence*. Oxford : Butterworth-Heinemann.
- Arnstein, S.R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Planning Association*, 35, 216-224.
- Bardo, J.W. and J.J. Hartman. (1982). *Urban Sociology : A Systematic Introduction*. U.S.A. : F.E. Peacock Publishers.
- Harris, B.M. (1975). *Supervisory Behavior in Education*. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.

- Bennet, A. and D. Bennet. (2004). *Organizational Survival in the New World : The Intelligent Complex Adaptive System*, Elsevier. Burlington, MA : Elsevier.
- Bokowitz, W. and R. Williams. (2000). *The Knowledge Management Field Book*. London : Prentice Hall.
- Boyett, J.T. (2001). *The Guru Guide to the Knowledge Economy*. New York : John and Sons.
- Briggs, T.H and J. Justman. (1952). *Improving Instruction through Supervision*. New York : McMillan.
- Brooking, A. (1999). *Corporate Memory : Strategy for Knowledge Management*. London : International Thomson Business Press.
- Brown, W.B. and D.J. Moberg. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Burton, W.H. and L.J. Bruckner. (1955). *Supervision : A social process*. 3rd ed. New York : Appleton-Century Company.
- Chantarasombat, C. (2009). Strategy to Develop Desirable Student Qualities for Mahasarakham Province by Using Educational Research Network. *Medwell Journals*, 4(5), 453–456.
- Chantarasombat, C. (2010). *Knowledge Management and School Administration into Learning Organization*. Mahasarakham : Faculty of Education, Mahasarakham University.
- Cohen, J.M. and N.T. Uphoff. (1977). *Rural Development Participation : Concept and measures for Project Design Implementation and Evaluation*. New York : Rural Development Committee Center For International Studies, Comely University.
- Collison, C. and G. Parcell. (2004). *Learning to fly: Practical knowledge management from some of the world's leading learning organizations*. Chichester : Capstone.
- Daft, R.L. (1992). *Organization theory and Design*. Singapore : Info Access.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. USA : Jordan Hill.

- Davenport, T. (1997). *Some Principles of Knowledge Management*. [online]. Available from :: <http://www.bus.utexas.edu/kmam/kmprin.htm>. [accessed 23 January 2018].
- Davenport, T. and L. Prusak. (1998). *Working Knowledge*. Boston : Harvard Business School Press.
- Davis, A.K., and J. Newstrom. (1989). *Human behavior at work organizational behavior*. New York : McGraw–Hill.
- Dougla, M. (1970). Some Perspecive on the Phenomenon of Participation. *Adult Education Journal*, 20(2), 88–98.
- Durcikova, A. (2004). *Roles of Knowledge Management*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Elliott, J. (1981). *Action Research*. London : Cambridge, Institute of Education.
- Epstein, L.D. (2000). *Sharing Knowledge in Organization: How People use Media to Communication*. Ph.D. Thesis, University of California.
- Forcese, D.P. and S. Richer. (1973). *Social Research Methods*. New Jersey : Prentice–Hall.
- Glickman, C. and others. (2004). *Supervision and instruction : A developmental approach*. 6th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D. (1981). *Developmental Supervisor : Alternative Practices for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C. : Development.
- Goh, S.S. (2000). *Leaning Organization: A Knowledge Perspective in the Context of NPC Malaysia*. Korea : Seoul.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw–Hill.
- Gruber, Hans-Georg. (2001). Does Organizational Culture Affect the Sharing of Knowledge? The Case of a Department in a High-Technology Company. *Masters Abstracts International*, 39(01), 60.
- Guskey, T.R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Gustavo, Wilches–Chaux. (1992). *The meaning of Participation in Brand, Peter Charles. Community Participation : proceedings*. Colombia : Habinet.
- Gwynn, M. (1964). *Theory and practice of supervision*. New York : Dodd, Mead.

- Hansen, M.T., Nohria, N. and T. Ierney. (1999). What's Your Strategy for Managing Knowledge. *Harvard Business Review*, 72(2), 106–116.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. New York : University of Texas Press.
- Henri, M. and O. Hedgpeeth. (2003). Size is important in knowledge management. *Journal of Knowledge Management Practice*, 4(6), 25-38.
- Holli, M.C. (2006). *The Relationship Between the Knowledge of Managers From Management Functions and Their Managerial Performances*. Ph.D. Thesis, Shahid Bahonar University of Connecticut Storrs.
- Homsin, N. (2015). A Model of Knowledge Management for Public Mind Mind Development of Secondary School Students. *International Education Studies*, 8(7), 17.
- Hoy, W.K. and C.G. Miskel. (2008). *Educational administration : Theory, research, and Practice*. 8th ed. New York : McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. and B.F. Patrick. (1986). *Effective Supervision : Theory into Practice*. New York : Random House.
- Jones, K.G. (2005). *Systems of Press Subsidy for Minority Languages Presented at A meeting Of the Department for National Minority Affairs of the Austrian Federal*. Ph.D. Thesis, University Vienna.
- Kao, H. (2005). *The Exploration of the Relationship between Taiwanese Executive Leadership Style and Knowledge Management Practice in Mainland China*. Ph.D. Thesis, University of the Incarnate Word.
- Keefe, J.W. (1994). *Leadership in Middle Level Education*. Virginia : National.
- Keeves, J.P. (1988). *Educational Research, and Methodology, and Measurement*. Oxford : Pergamon Press.
- Kemmis, S. and R. McTaggart. (1988). *The Action Research Planner*. Victoria : Deakin University Press.
- Keyser, R.L. (2004). *Assessing the Relationship between Knowledge Management and Plant Performance at the Tennessee Valley Authority*. Ph.D. Thesis. The University of Alabama In Huntsville.
- Lewin, K. (1946). Action Research and Minority Problems. *Journal of Social*, 2, 35-47.

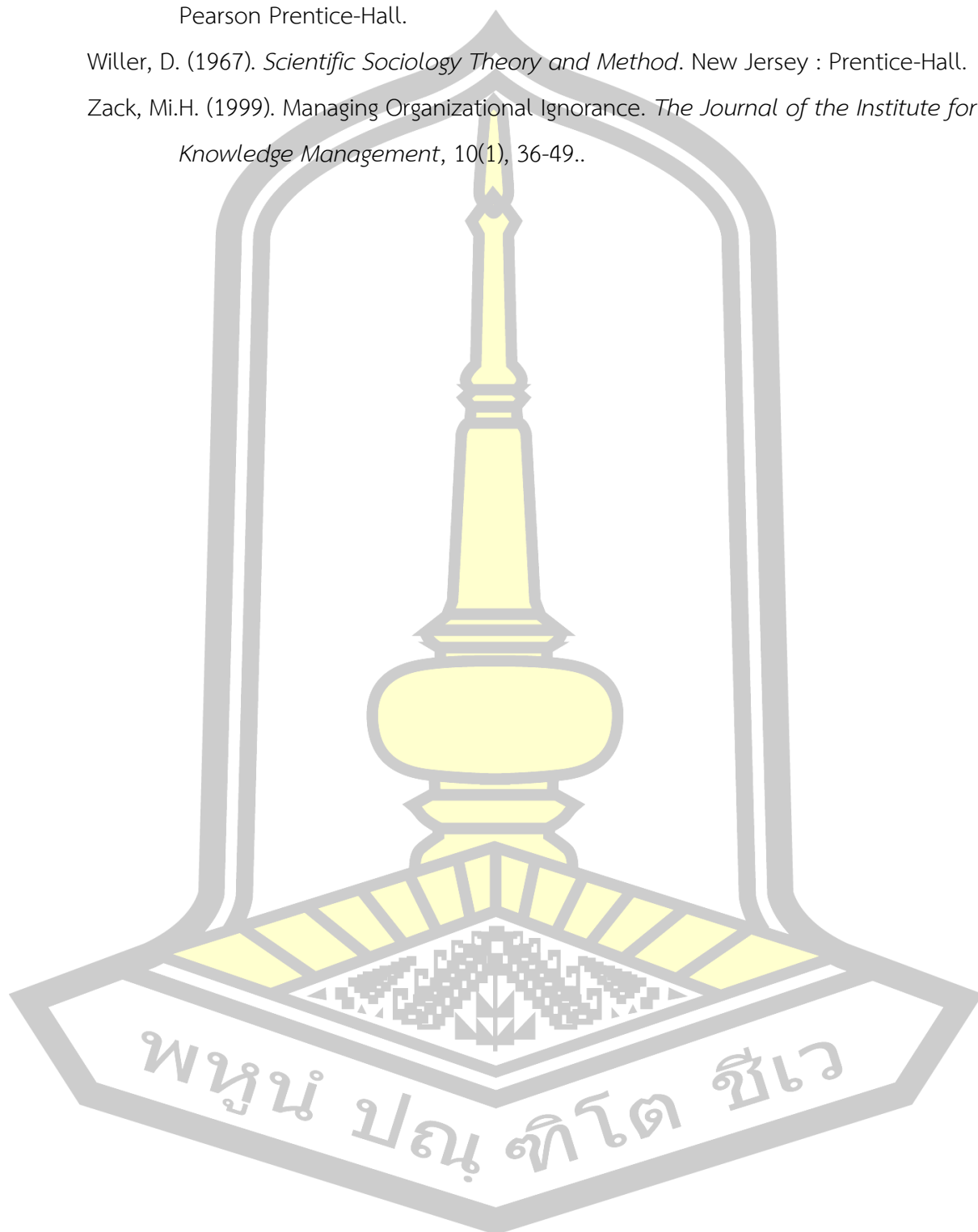
- Mackler, M. (2001). *Influence on the Performance of Organizational Knowledge Transfer*. Ph.D. Thesis, Florida Atlantic University.
- McElroy, M. (1999). *The Knowledge Life Cycle (Present at the ICM Conference on KM)*. Miami : Florida.
- McKeen and Smith. (2003). Developments in practice VIII : Enterprise content management. *Communications of the Association for Information Systems*, 11(1), 647–659.
- McKernan K. (1996). *Curriculum Action Research*. 2nd ed. London : Kogan Page.
- Mertins, K, Heisig, P. and J. Vorbeck. (2003). *Knowledge management: concepts and best practices*. New York : Springer.
- Meyer, M. and M. Zack. (1996). The Design and Implementation of Information Products. *Sloan Management Review*, 37(3), 43-59.
- Midgley, J. and others. (1986). *Community Participation, social Development and the state*. New York : Methuen.
- Nattle T. (1899). A Teaching and Learning Approach to Supervision Within a teacher Education Program. *Journal of Education For Teaching*, 14(2), 125-133.
- Nonaka, I. and H. Takeuch. (1995). *The Knowledge-creating Company : How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York : Oxford University press.
- Oliva, P.F. and G.E. Pawlas. (1997). *Supervision for Today's Schools*. New York : Leryman Publisher.
- Oliva, P.F. and G.E. Pawlas. (2001). *Supervision for today's School*. 5th ed. New York : Longman Publishers.
- Oliva, P.F. (1989). *Supervision for today's school*. 3rd ed. New York : Longman.
- Putti, J.M. (1987). *Management : A Function Approach*. Singapore : McGraw-Hill.
- Raj, M. (1996). *Encyclopedic Dictionary of Psychology and Education*. New Delhi : Anmol Publications PVT.
- Ribiere, V.M. (2001). *Assessing Knowledge Management Initiative Successes as a Function of Organizational Culture*. Ph.D. Thesis, The George Washington University.

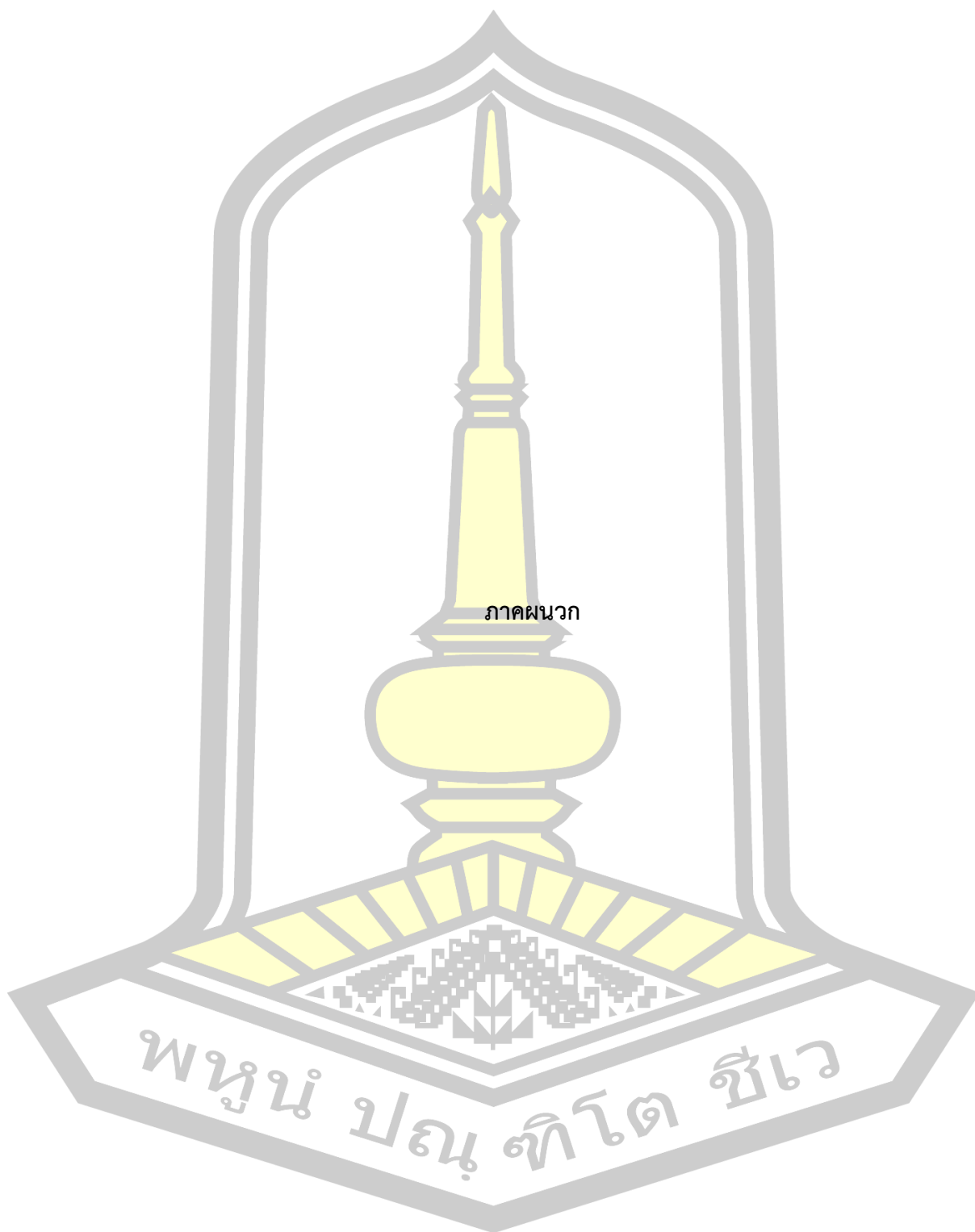
- Roman-Velazquez, J.A. (2004). An empirical study of knowledge management in the government and nonprofit sectors: Organizational culture composition and its relationship with knowledge management success and the approach for knowledge flow. *Dissertation Abstracts International*, 65(2), 966-B.
- Sallis, E. and J. Gay. (2002). *Knowledge Management in Education*. London : Kogan.
- Senge, M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday.
- Shadid, W. and Other. (1982). *Access and participation a theoretical approach in participation of the poor in development*. New York : McGraw-Hill.
- Smith, R.H. and others. (1980). *Management : Marketing Organizations Perform*. New York : Macmillan.
- Snowden, D. (2000). Complex Acts of Knowing : Paradox and Descriptive Self-awareness. *Journal of Knowledge Management*, 6(2), 1-33.
- Snowden, D. (2003). *To Improve the Effectiveness (Not the Efficiency) of Decision Making and to Create the Condition for Innovation In complex Knowledge*. Bangkok : IBM Global Services.
- Spinello, R.A. (1998). The Knowledge Chain. *Business Horizons*, 41(3), 4-14.
- Steiner, E. (1990). *Educology*. Sydney : NSW.
- Stewart, T.A. (1997). *Intellectual Capital*. New York : Doubleday.
- Thomas-Gallet, R.M. (1998). *Cultural Synergy : Analysis of the Impact of Gender and Race on the Perceptions of Administrators and Faculty on Understanding and Managing Diversity in Higher Education*. New York : Iowa State University.
- Tiwana, A. (2000). *The Knowledge Management Toolkit : Practicel Techniques for Building a Knowledge Management System*. New York : Prentice Hall.
- Tobin, T. (2003). *Ten Principles for Knowledge Management Success*. Stamford, CT : Gartner.
- Tosi, H.L. and S.J. Carroll. (1982). *Management*. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.
- Whang, In-Joung. (1981). *Management of rural change in Korea: The Saemaul Undong*. New York : McGraw-Hill
- Wiig, K. (1993). *Knowledge Management Foundations*. Arlington, TX : Schema Press.

Wiles, J. and J. Bondi. (2004). *Supervision : A Guide to Practice*. 6th ed. New Jersey
Pearson Prentice-Hall.

Willer, D. (1967). *Scientific Sociology Theory and Method*. New Jersey : Prentice-Hall.

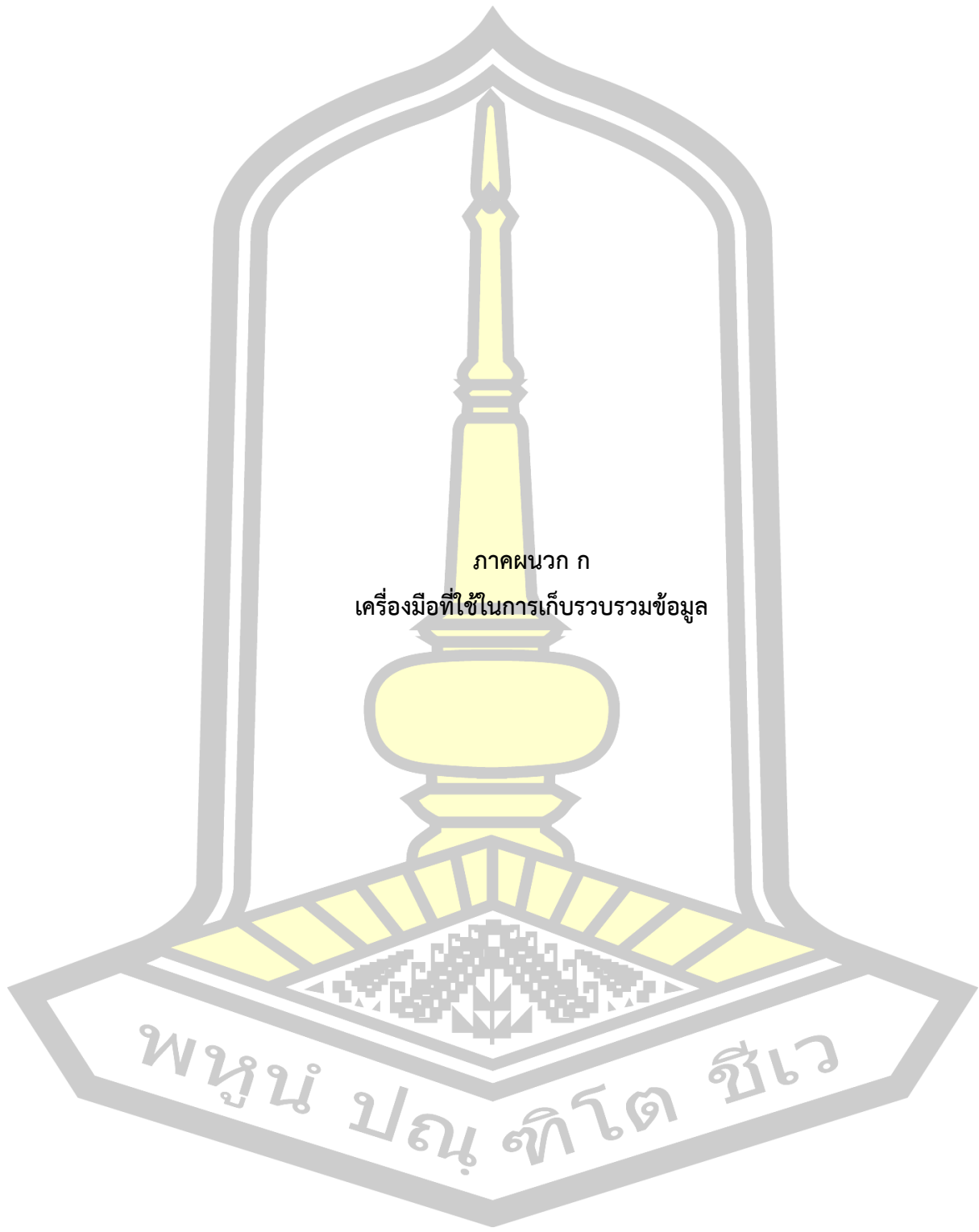
Zack, Mi.H. (1999). Managing Organizational Ignorance. *The Journal of the Institute for
Knowledge Management*, 10(1), 36-49..





ภาคผนวก

พหุบัณฑิตยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

แบบเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นเลิศ

คำชี้แจง ให้ผู้เก็บข้อมูลเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อความที่ได้จากการสังเกตพบหรือ
การศึกษาเอกสาร/หลักฐาน หรือที่ได้จากการสัมภาษณ์/สอบถาม หรือเขียนบันทึกข้อมูล
เพิ่มเติมได้ในช่องว่าง

องค์ประกอบของรูปแบบ	วิธีการเก็บข้อมูล			บันทึก เพิ่มเติม
	สังเกต	ศึกษาเอกสาร	สัมภาษณ์	
ก. ด้านการสร้างความรู้				
1. มีการสร้างความรู้อย่างเป็นระบบ				
2. มีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจน				
3. มีความร่วมมือกันในการสร้างความรู้				
4. มีการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ				
5. มีเครื่องมือในการสร้างและแสวงหาความรู้				
ข. ด้านการจัดเก็บความรู้				
6. มีการวางแผนร่วมกันในการจัดเก็บความรู้				
7. มีการจำแนกความรู้อย่างชัดเจน				
8. มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ				
9. ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์มีการประสานสัมพันธ์กันในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ				
10. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ				
ค. ด้านการนำความรู้ไปใช้				
11. สามารถนำความรู้ที่ชัดแจ้งไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้				
12. สามารถนำความรู้ที่ชัดแจ้งไปใช้ได้โดยสะดวก				
13. มีการวางแผนการนำความรู้ไปใช้อย่างเป็นระบบ				

องค์ประกอบของรูปแบบ	วิธีการเก็บข้อมูล			บันทึกเพิ่มเติม
	สังเกต	ศึกษาเอกสาร	สัมภาษณ์	
14. มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์				
15. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการนำความรู้ไปใช้				
ง. ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
16. มีการนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้				
17. มีการรับฟังและวิพากษ์ความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้				
18. มีการสนับสนุนด้านงบประมาณด้านบุคลากรด้านสื่อเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์				
19. มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้น				
20. มีการเผยแพร่ความรู้ใหม่อย่างกว้างขวาง				
จ. ด้านการประเมินผลความรู้				
21. มีกระบวนการประเมินผลความรู้				
22. มีการประเมินผลความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง				
23. มีการนิเทศ ติดตามการประเมินผลความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง				
24. มีการสร้างขวัญกำลังใจ และสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ				
25. มีการประสานขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญมาช่วยเหลือแนะนำเทคนิคและวิธีการประเมินผลความรู้				

แบบวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้
 ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ชนิดของเอกสาร บทความ รายงานการวิจัย
 ตำรา รายงาน/คู่มือ/เอกสารของหน่วยงาน
 อื่นๆ

2. ชื่อเอกสาร

3. ชื่อผู้แต่ง

4. ปีที่พิมพ์/สถานที่พิมพ์

5. สาระสำคัญของเอกสาร

6. สรุปเนื้อหาที่สำคัญ

พจนานุกรมศัพท์โต ชีว

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interviews) สัมภาษณ์เกี่ยวกับ การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น
4. กรุณาตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพื่อประโยชน์ในการวิจัย
5. แบบสัมภาษณ์นี้สำหรับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์

นิสิตปริญญาเอกสาขาวิชานิเทศการศึกษา

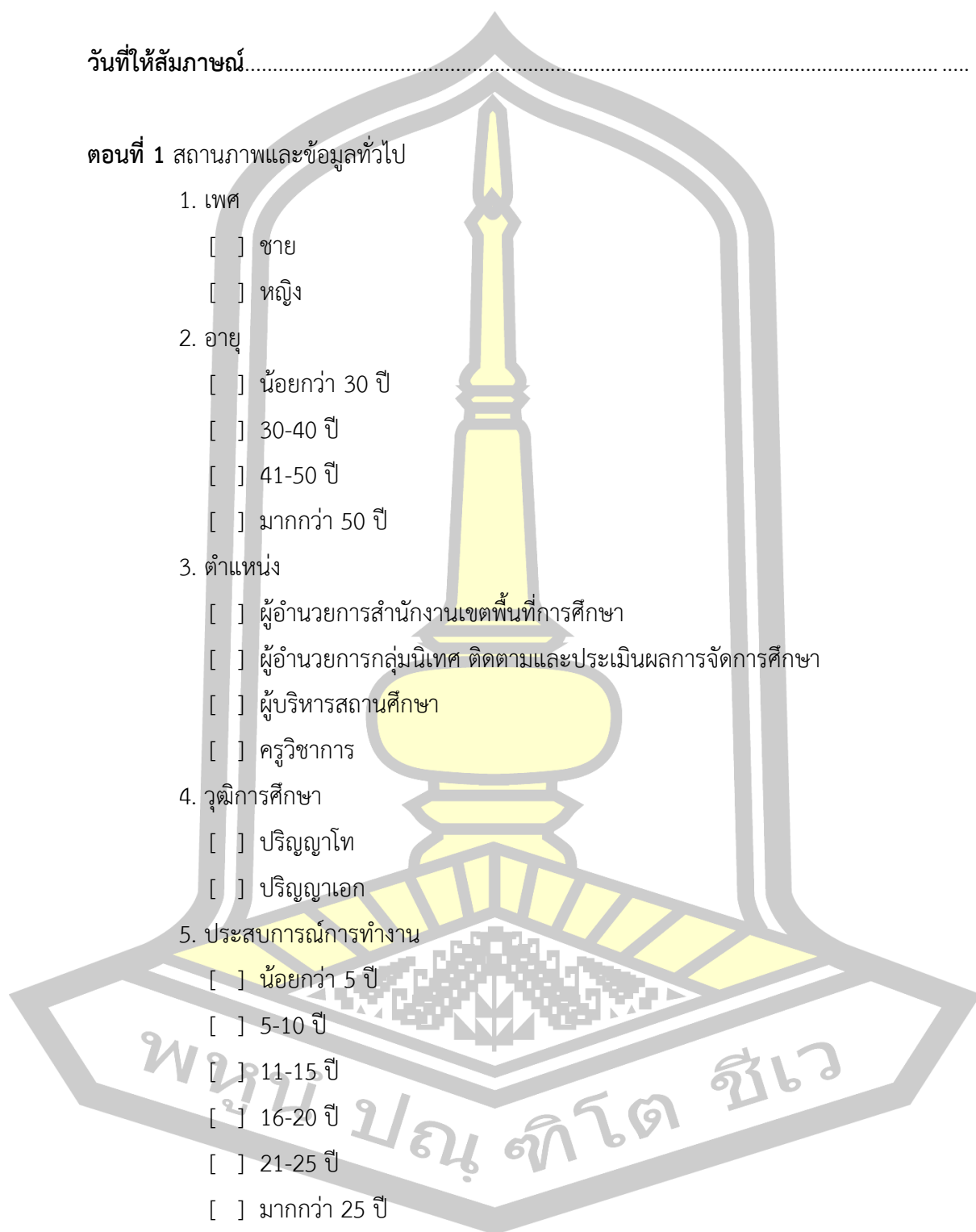
พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

วันที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
2. อายุ
 - น้อยกว่า 30 ปี
 - 30-40 ปี
 - 41-50 ปี
 - มากกว่า 50 ปี
3. ตำแหน่ง
 - ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 - ผู้บริหารสถานศึกษา
 - ครูวิชาการ
4. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
5. ประสบการณ์การทำงาน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5-10 ปี
 - 11-15 ปี
 - 16-20 ปี
 - 21-25 ปี
 - มากกว่า 25 ปี



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการ
นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

1. สภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.2 สภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.3 สภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.4 สภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็น
อย่างไร

.....

.....

.....

1.5 สภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ด้านการประเมินผลความรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์โต ชิว

2. สภาพปัญหาของการจัดการความรู้

2.1 สภาพปัญหาของการจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.2 สภาพปัญหาของการจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.3 สภาพปัญหาของการจัดการความรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.4 สภาพปัญหาของการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.5 สภาพปัญหาของการจัดการความรู้ด้านการประเมินผลความรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. ความต้องการในการจัดการความรู้

2.1 ความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

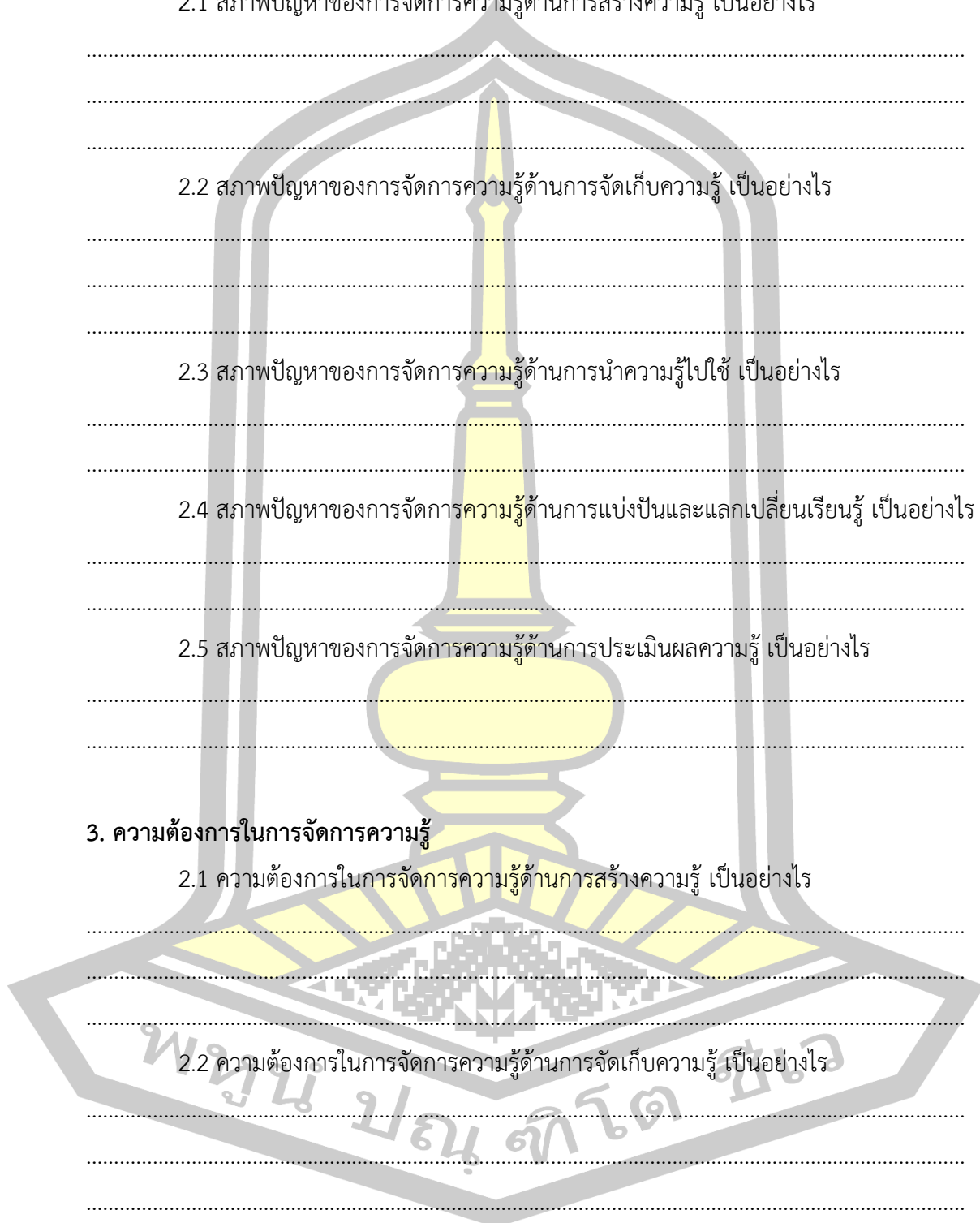
.....

2.2 ความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....



2.3 ความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการนำความรู้ไปใช้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.4 ความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

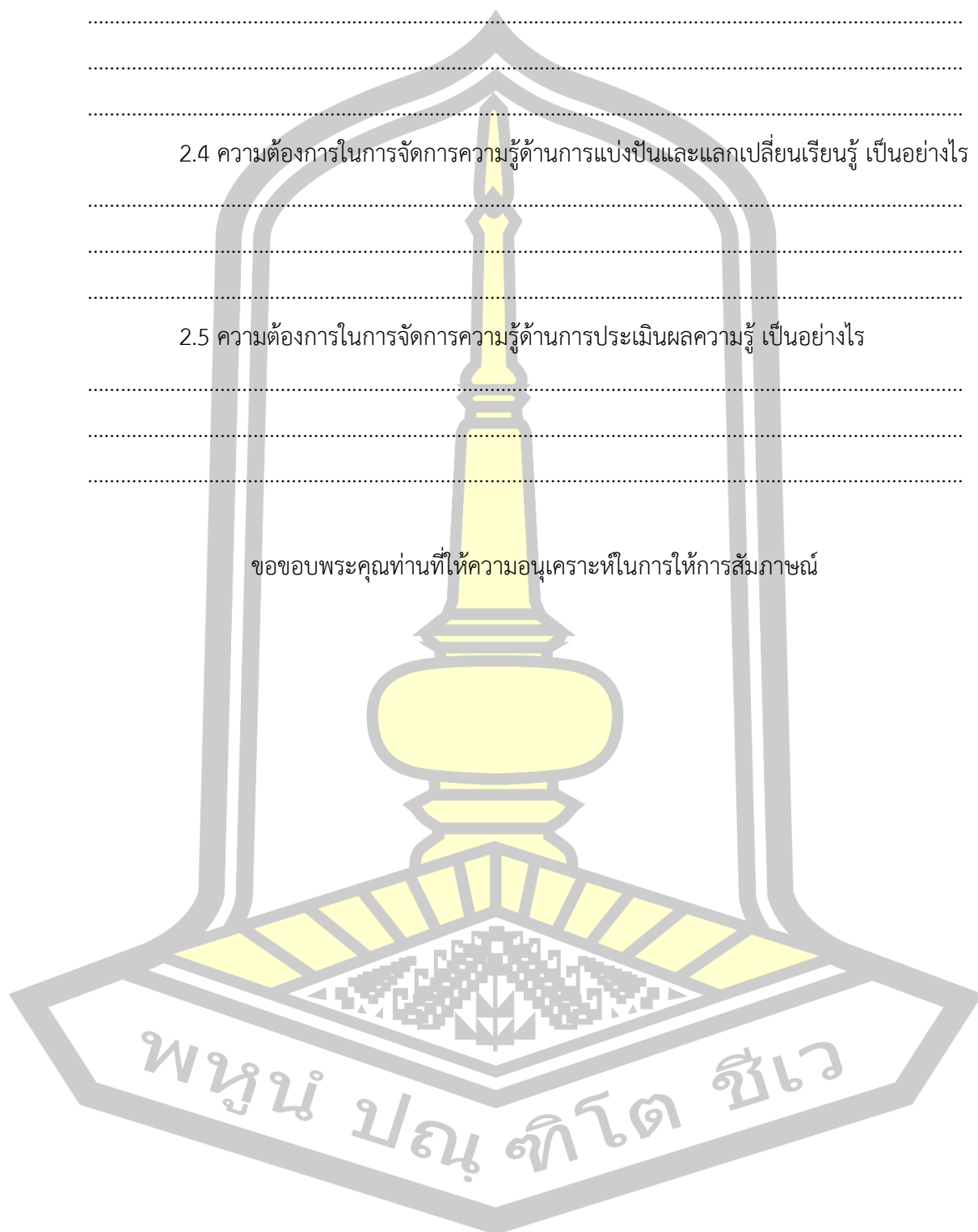
2.5 ความต้องการในการจัดการความรู้ด้านการประเมินผลความรู้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้การสัมภาษณ์



แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
คู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้ เป็นแบบประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ว่ามีความสอดคล้องกับคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือไม่ ซึ่งประกอบ รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ กรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม กรอบงานด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และแผนการ ดำเนินงาน) ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 3 การประเมินความสอดคล้องของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้าน การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ใช้ประเมินคู่มือการใช้รูปแบบทั้งฉบับ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
6. ท่านมีความเชี่ยวชาญ/ผลงานดีเด่นด้าน.....

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง

- โปรดพิจารณาโครงร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งปรากฏอยู่ในคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ว่ามีความสอดคล้องกับรูปแบบใดระดับใด
- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามระดับความคิดเห็น ของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อความแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความสอดคล้องของรูปแบบ **มากที่สุด**

มาก หมายถึง รายการนั้นมีความสอดคล้องของรูปแบบ **มาก**

ปานกลาง หมายถึง รายการนั้นมีความสอดคล้องของรูปแบบ **ปานกลาง**

น้อย หมายถึง รายการนั้นมีความสอดคล้องของรูปแบบ **น้อย**

น้อยที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความสอดคล้องของรูปแบบ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

การจัดการความรู้	กรอบงานด้านการนิเทศติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ระดับความสอดคล้อง				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การนำความรู้ไปใช้	1. ระบบการวิจัย	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ	✓				
	2. ระบบการนิเทศการศึกษา	2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	✓				
	3. ระบบแหล่งเรียนรู้ระบบสื่อ และระบบอำนวยความสะดวก	3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	✓				
	4. ระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ		✓			
		5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้			✓		

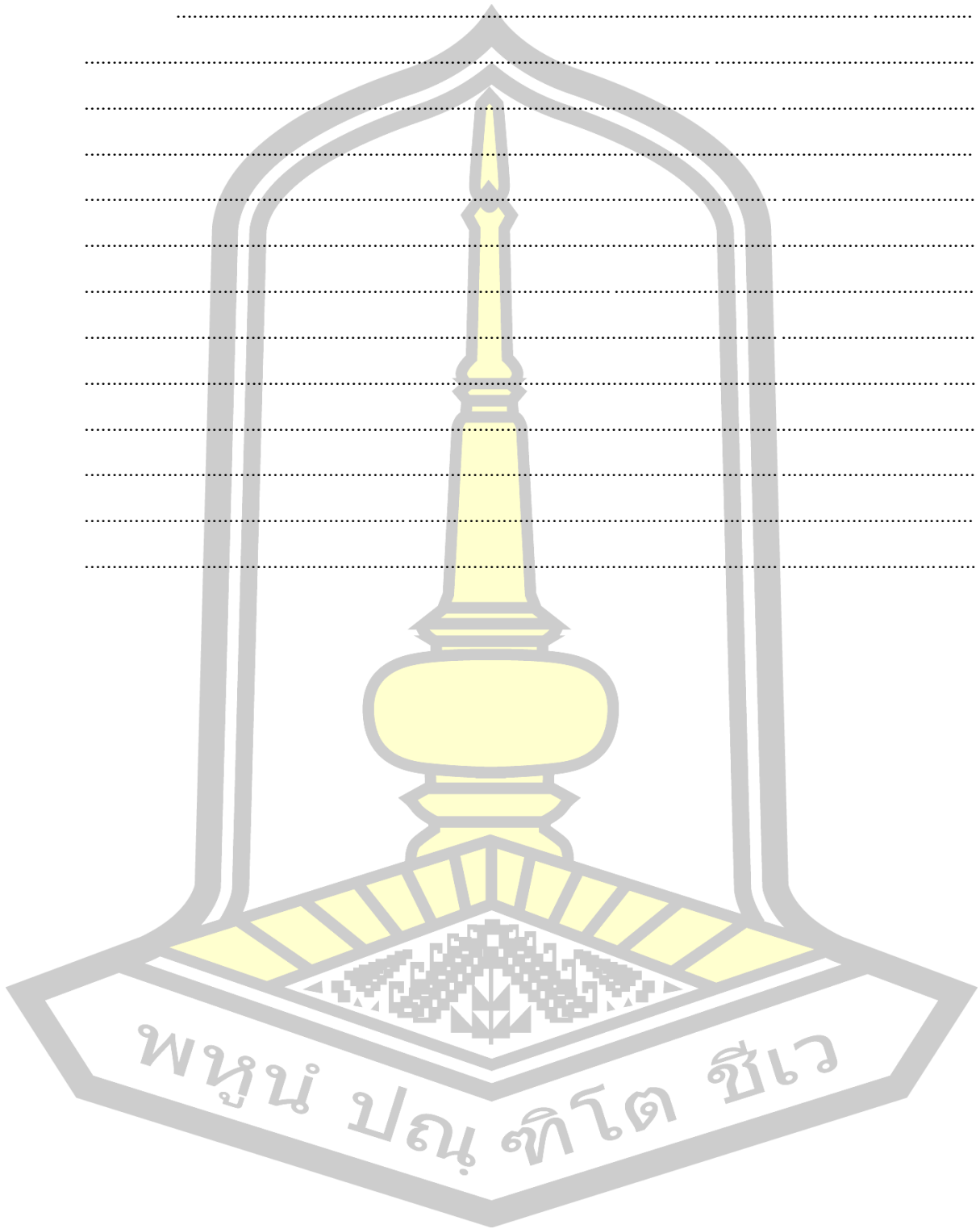
จากตัวอย่าง ผู้ตอบเขียน ✓ ในแบบประเมินข้อ 1 ในระดับความสอดคล้องมากที่สุด ข้อ 2 ในระดับความสอดคล้องมากที่สุด ข้อ 3 ในระดับความสอดคล้องมากที่สุด ข้อ 4 ในระดับความสอดคล้องมากที่สุด ข้อ 5 ในระดับความสอดคล้องมากที่สุด แสดงถึงว่าผู้ตอบเห็นว่าการจัดการความรู้ ขั้นการนำความรู้ไปใช้ ขั้นตอนแผนการดำเนินงาน คือ 1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด 2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้ มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด 4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก และ 5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก

ถ้ามีสิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การจัดการความรู้	กรอบงานด้านกรณินเทศิติตตามา	แผนการดำเนินงาน	ระดับความสอดคล้อง				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การสร้างความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
2. การ จัดเก็บ ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านกา รนิเทศติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ระดับความสอดคล้อง				
			มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3. การนำ ความรู้ไปใช้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
4. การแบ่งปัน และการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
5. การ ประเมินผล ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ตอนที่ 3 การประเมินความสอดคล้องของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษากับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ว่ามีความสอดคล้องกับรูปแบบ
การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการพิจารณาของ
ท่านมากที่สุด

มากที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความสอดคล้องกับคู่มือ **มากที่สุด**

มาก หมายถึง รายการนั้นมีความสอดคล้องกับคู่มือ **มาก**

ปานกลาง หมายถึง รายการนั้นมีความสอดคล้องกับคู่มือ **ปานกลาง**

น้อย หมายถึง รายการนั้นมีความสอดคล้องกับคู่มือ **น้อย**

น้อยที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความสอดคล้องกับคู่มือ **น้อยที่สุด**

ถ้ามีสิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงใน
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ท่านเห็นว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ในคู่มือการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษา ต่อไปนี้มีความ สอดคล้องกับรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในระดับใด

รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) ขอบข่ายเนื้อหา 5) ขั้นตอนการพัฒนา					
บทที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 1) ร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 2) การประเมินร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
บทที่ 3 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ 1) การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและการสร้างทีม 2) กำหนดทีมตามฐานความรู้ 3) นำทีมศึกษาดูงาน 4) การระดมสมองเพื่อดำเนินการร่างชุดความรู้ 5) อภิปรายกลุ่มเพื่อพิจารณาชุดความรู้ 6) ดำเนินกิจกรรมตามชุดความรู้ 7) การประชุมสัมมนาเพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินการตาม ชุดความรู้					

รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8) ยกระดับองค์ความรู้ให้ชัดเจน 9) นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ 10) จัดนิทรรศการแสดงผลงาน 11) จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่รูปแบบการจัดการความรู้					
บทที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1) วัดความรู้ความเข้าใจในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร 2) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ระหว่างการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติ 3) ประเมินความพึงพอใจหลังการใช้รูปแบบ การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ					
เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ 1) การศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) 2) การเสวนา (Dialogue) 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) 4) การถอดบทเรียน (Lesson Learned Debriefings) 5) แบบบันทึกก่อนปฏิบัติ (BAR : Before After Review) 6) แบบบันทึกระหว่างปฏิบัติ (WAR : Within Action Review) 7) ทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review: AAR) 8) โครงการ (Project)					

**แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้ เป็นแบบประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ กรอบแนวคิดงานการนิเทศติดตามฯและแผนการดำเนินงาน) ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ระหว่างการจัดการความรู้และกรอบแนวคิดงานการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษากับแผนการดำเนินงาน)

ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ประเมินคู่มือการใช้รูปแบบทั้งฉบับ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
6. ท่านมีความเชี่ยวชาญ/ผลงานดีเด่นด้าน.....

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง

- โปรดพิจารณาโครงร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งปรากฏอยู่ในคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ว่ามีความเหมาะสมกับรูปแบบใดระดับใด
- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามระดับความคิดเห็น ของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อความแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมของรูปแบบ	มากที่สุด
มาก	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมของรูปแบบ	มาก
ปานกลาง	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมของรูปแบบ	ปานกลาง
น้อย	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมของรูปแบบ	น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	รายการนั้นมีความเหมาะสมของรูปแบบ	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

การจัดการความรู้	กรอบงานด้านการนิเทศติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ระดับความสอดคล้อง				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การนำความรู้ไปใช้	1. ระบบการวิจัย	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ	✓				
	2. ระบบการนิเทศการศึกษา	2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้	✓				
	3. ระบบแหล่งเรียนรู้ระบบสื่อ และระบบอำนวยความสะดวก	3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	✓				
	4. ระบบการมีส่วนร่วม	4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ		✓			
	4. ระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้		✓			

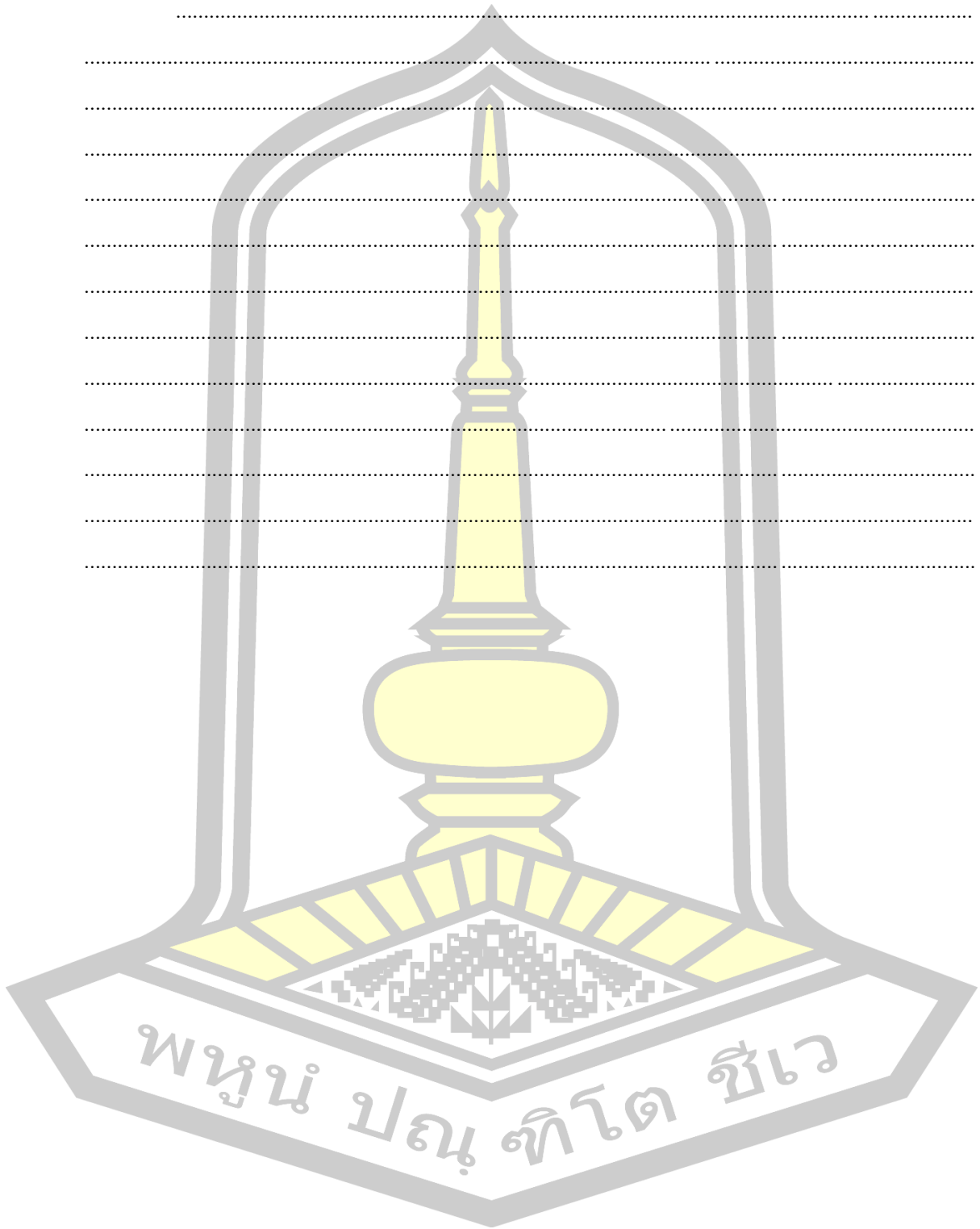
จากตัวอย่าง ผู้ตอบเขียน ✓ ในแบบประเมินข้อ 1 ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ข้อ 2 ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ข้อ 3 ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ข้อ 4 ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด ข้อ 5 ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด แสดงถึงว่าผู้ตอบเห็นว่าการจัดการความรู้ขั้นการนำความรู้ไปใช้ ขั้นตอนแผนการดำเนินงาน คือ 1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ 5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ถ้ามีสิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การจัดการความรู้	กรอบงานด้านการนิเทศติดตาม ๑	แผนการดำเนินงาน	ระดับความเหมาะสม				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การสร้างความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่ง เรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้					
2. การจัดเก็บความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่ง เรียนรู้และสื่อ นวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้					

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านการ นิเทศติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ระดับความเหมาะสม				
			มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3. การนำ ความรู้ไปใช้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
4. การ แบ่งปันและ การ แลกเปลี่ยน เรียนรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
5. การ ประเมินผล ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเหมาะสมในระดับใด
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการพิจารณาของท่านมากที่สุด

มากที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมกับคู่มือ **มากที่สุด**

มาก หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมกับคู่มือ **มาก**

ปานกลาง หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมกับคู่มือ **ปานกลาง**

น้อย หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมกับคู่มือ **น้อย**

น้อยที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความเหมาะสมกับคู่มือ **น้อยที่สุด**

ถ้ามีสิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงใน
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ท่านเห็นว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ในคู่มือการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต่อไปนี้มีความ เหมาะสมในระดับใด

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) ขอบข่ายเนื้อหา 5) ขั้นตอนการพัฒนา					
บทที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 1) ร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา 2) การประเมินร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
บทที่ 3 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ 1) การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและการสร้างทีม 2) กำหนดทีมตามฐานความรู้ 3) นำทีมศึกษาดูงาน 4) การระดมสมองเพื่อกำหนดการยกร่างชุดความรู้ 5) อภิปรายกลุ่มเพื่อพิจารณาชุดความรู้ 6) ดำเนินกิจกรรมตามชุดความรู้ 7) การประชุมสัมมนาเพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินการ ตามชุดความรู้					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8) ยกย่ององค์ความรู้ให้ชัดเจน 9) นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ 10) จัดนิทรรศการแสดงผลงาน 11) จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่รูปแบบการจัดการความรู้					
บทที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1) วัดความรู้ความเข้าใจในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร 2) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในระหว่างการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติ 3) ประเมินความพึงพอใจหลังการใช้รูปแบบ การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ					
เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ 1) การศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) 2) การเสวนา (Dialogue) 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) 4) การถอดบทเรียน (Lesson Learned Debriefings) 5) แบบบันทึกก่อนปฏิบัติ (BAR : Before After Review) 6) แบบบันทึกระหว่างปฏิบัติ (WAR : Within Action Review) 7) ทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review: AAR) 8) โครงการ (Project)					

**แบบประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้ เป็นแบบประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบ การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งประกอบรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ กรอบแนวคิดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาและแผนการดำเนินงาน) ซึ่งผู้วิจัยได้ แขนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการ ความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา (ใช้ประเมินคู่มือการใช้รูปแบบทั้งฉบับ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
6. ท่านมีความเชี่ยวชาญ/ผลงานดีเด่นด้าน.....

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของร่างรูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาโครงร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งปรากฏอยู่ในคู่มือ
การใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับใด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามระดับความคิดเห็น ของแต่ละข้อความ โดย
ข้อความแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ของรูปแบบ **มากที่สุด**

มาก หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ของรูปแบบ **มาก**

ปานกลาง หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ของรูปแบบ **ปานกลาง**

น้อย หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ของรูปแบบ **น้อย**

น้อยที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้ของรูปแบบ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านการ นิเทศติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ระดับความเป็นไปได้				
			มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
การนำความรู้ ไปใช้	1. ระบบการวิจัย	1. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการ	✓				
	2. ระบบการนิเทศ การศึกษา	2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้	✓				
	3. ระบบแหล่งเรียนรู้ ระบบสื่อ และระบบ อำนวยความสะดวก	3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	✓				
	4. ระบบการมีส่วน ร่วมของทุกภาคส่วน	4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ		✓			
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้		✓			

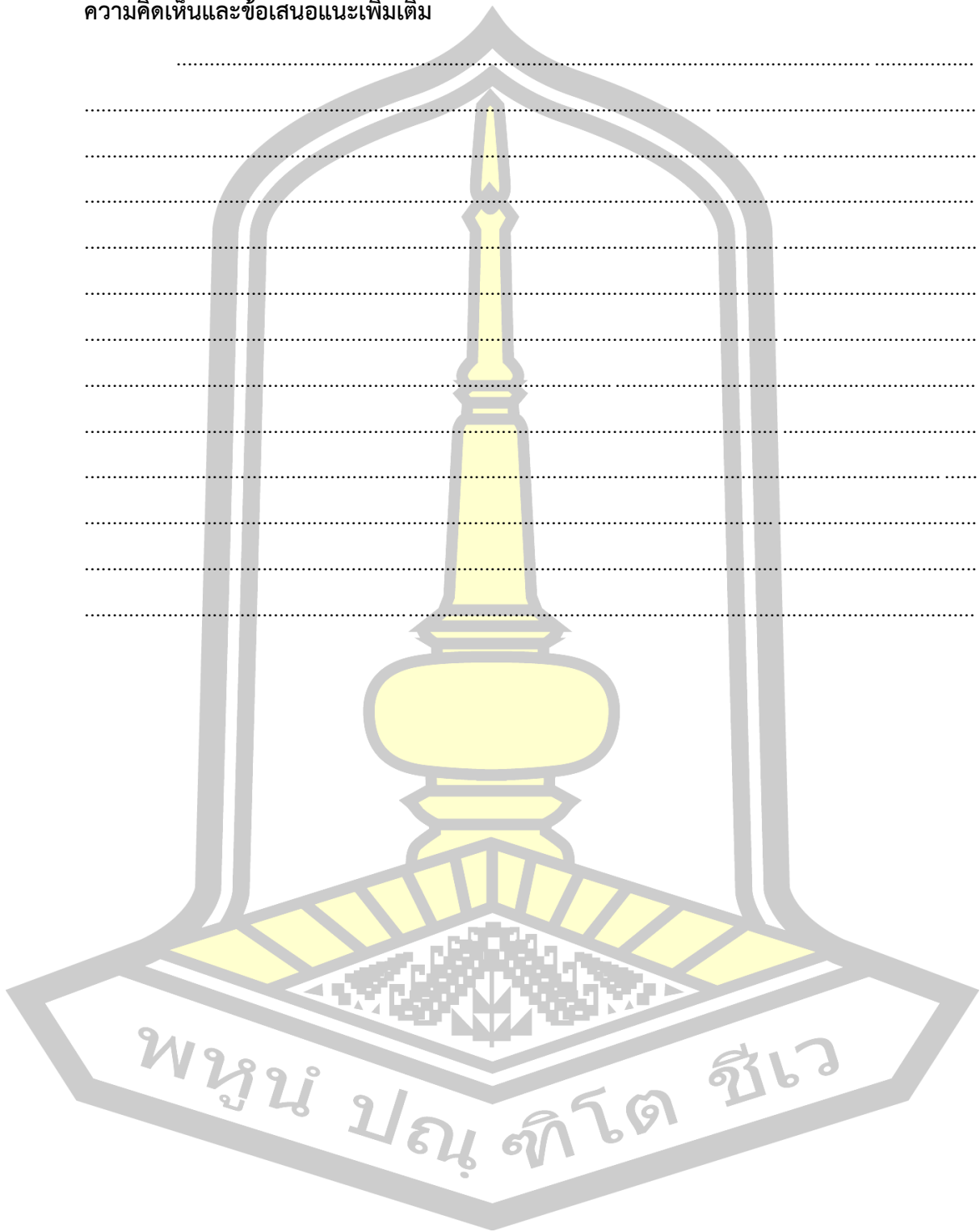
จากตัวอย่าง ผู้ตอบเขียน ✓ ในแบบประเมินข้อ 1 ในระดับความเป็นไปได้มากที่สุด ข้อ 2 ในระดับความเป็นไปได้มากที่สุด ข้อ 3 ในระดับความเป็นไปได้มากที่สุด ข้อ 4 ในระดับความเป็นไปได้มากที่สุด ข้อ 5 ในระดับความเป็นไปได้มากที่สุด แสดงถึงว่าผู้ตอบเห็นว่าการจัดการความรู้ ขั้นการนำความรู้ไปใช้ ขั้นตอนแผนการดำเนินงาน คือ 1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้ มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 4. การประชุม สัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ มีความเป็นไปได้ในระดับมาก และ 5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

ถ้ามีสิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงใน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านกา รนิเทศติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ระดับความเป็นไปได้				
			มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. การสร้าง ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
2. การจัดเก็บ ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านการ นิเทศติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ระดับความเป็นไปได้				
			มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3. การนำ ความรู้ไปใช้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
4. การ แบ่งปันและ การ แลกเปลี่ยน เรียนรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
5. การ ประเมินผล ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5.ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการพิจารณาของท่านมากที่สุด

มากที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้กับคู่มือ **มากที่สุด**

มาก หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้กับคู่มือ **มาก**

ปานกลาง หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้กับคู่มือ **ปานกลาง**

น้อย หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้กับคู่มือ **น้อย**

น้อยที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นไปได้กับคู่มือ **น้อยที่สุด**

ถ้ามีสิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงใน
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ท่านเห็นว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ในคู่มือการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต่อไปนี้มีความเป็น ไปได้ในทางปฏิบัติในระดับใด

รายการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) ขอบข่ายเนื้อหา 5) ขั้นตอนการพัฒนา					
บทที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 1) ร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 2) การประเมินร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
บทที่ 3 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ 1) การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและการสร้างทีม 2) กำหนดทีมตามฐานความรู้ 3) นำทีมศึกษาดูงาน 4) การระดมสมองเพื่อดำเนินการยกร่างชุดความรู้ 5) อภิปรายกลุ่มเพื่อพิจารณาชุดความรู้ 6) ดำเนินกิจกรรมตามชุดความรู้ 7) การประชุมสัมมนาเพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินการตามชุด ความรู้					

รายการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8) ยกย่ององค์ความรู้ให้ชัดแจ้ง 9) นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ 10) จัดนิทรรศการแสดงผลงาน 11) จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่รูปแบบการจัดการความรู้					
บทที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1) วัดความรู้ความเข้าใจในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร 2) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในระหว่างการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติ 3) ประเมินความพึงพอใจหลังการใช้รูปแบบ การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ					
เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ 1) การศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) 2) การเสวนา (Dialogue) 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) 4) การถอดบทเรียน (Lesson Learned Debriefings) 5) แบบบันทึกก่อนปฏิบัติ (BAR : Before After Review) 6) แบบบันทึกระหว่างปฏิบัติ (WAR : Within Action Review) 7) ทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review: AAR) 8) โครงการงาน (Project)					

**แบบประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้ เป็นแบบประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ว่ามีความเป็นประโยชน์ในระดับใดหลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งประกอบรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ กรอบแนวคิดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาและแผนการดำเนินงาน) ซึ่งผู้วิจัยได้ แขนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นประโยชน์ของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้าน การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ใช้ประเมินคู่มือการใช้รูปแบบทั้งฉบับ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
6. ท่านมีความเชี่ยวชาญ/ผลงานดีเด่นด้าน.....

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นประโยชน์ของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา

คำชี้แจง

- โปรดพิจารณาโครงร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งปรากฏอยู่ในคู่มือ
การใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ว่ามีความเป็นประโยชน์ในระดับใด
- โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามระดับความคิดเห็น ของแต่ละข้อความ โดย
ข้อความแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ **มากที่สุด**
มาก หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ **มาก**
ปานกลาง หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ **ปานกลาง**
น้อย หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ **น้อย**
น้อยที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านการ นิเทศติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ระดับความเป็นประโยชน์				
			มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
การนำความรู้ ไปใช้	1. ระบบการวิจัย การศึกษา 3. ระบบแหล่งเรียนรู้ ระบบสื่อ และระบบ อำนวยความสะดวก 4. ระบบการมีส่วนร่วม ร่วมของทุกภาคส่วน	1. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการ	✓				
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้	✓				
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ	✓				
		4. การประชุมสัมมนาสรุป และทบทวนการดำเนินการ		✓			
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้		✓			

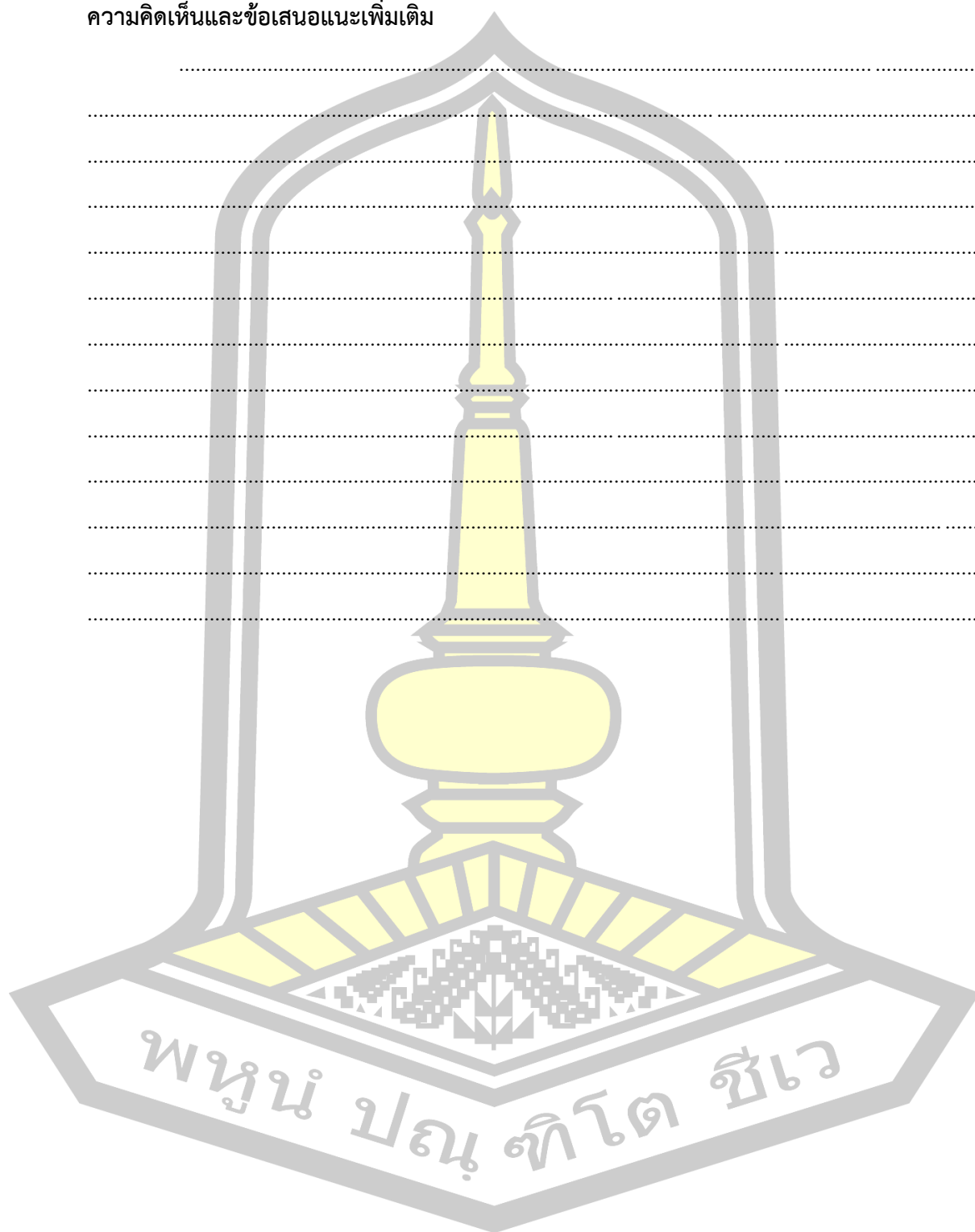
จากตัวอย่าง ผู้ตอบเขียน ✓ ในแบบประเมินข้อ 1 ในระดับความเป็นประโยชน์มากที่สุด ข้อ 2 ในระดับความเป็นประโยชน์มากที่สุด ข้อ 3 ในระดับความเป็นประโยชน์มากที่สุด ข้อ 4 ในระดับความเป็นประโยชน์มากที่สุด ข้อ 5 ในระดับความเป็นประโยชน์มากที่สุด แสดงถึงว่าผู้ตอบเห็นว่าการจัดการความรู้ ขั้นการนำความรู้ไปใช้ ขั้นตอนแผนการดำเนินงาน คือ 1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 2. การกำหนดทีมตามฐานความรู้ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 4. การประชุมสัมมนาสรุปและทบทวนการดำเนินการ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และ 5. นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ถ้ามีสิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การจัดการความรู้	กรอบงานด้านกรณินเทศติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ระดับความเป็นประโยชน์				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การสร้างความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศการ เรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
2. การ จัดเก็บ ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศการ เรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					

การจัดการ ความรู้	กรอบงานด้านกา รนิเทศติดตามฯ	แผนการดำเนินงาน	ระดับความเป็นประโยชน์				
			มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3. การนำ ความรู้ไปใช้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
4. การแบ่งปัน และการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					
5. การ ประเมินผล ความรู้	1. ระบบการวิจัย 2. ระบบการนิเทศ การเรียนการสอน 3.ระบบแหล่งเรียนรู้ และสื่อนวัตกรรม 4. ระบบอำนวยความสะดวก 5. ระบบการมีส่วนร่วม	1. การศึกษาสภาพปัญหาและ ความต้องการ					
		2. การกำหนดทีมตาม ฐานความรู้					
		3. ดำเนินกิจกรรมตามคู่มือ					
		4. การประชุมสัมมนาสรุปและ ทบทวนการดำเนินการ					
		5. นำเสนอผลการดำเนินงาน ของแต่ละฐานความรู้					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นประโยชน์ของคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นประโยชน์ในระดับใด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการพิจารณาของท่านมากที่สุด

มากที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์กับคู่มือ **มากที่สุด**

มาก หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์กับคู่มือ **มาก**

ปานกลาง หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์กับคู่มือ **ปานกลาง**

น้อย หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์กับคู่มือ **น้อย**

น้อยที่สุด หมายถึง รายการนั้นมีความเป็นประโยชน์กับคู่มือ **น้อยที่สุด**

ถ้ามีสิ่งที่ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงใน
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

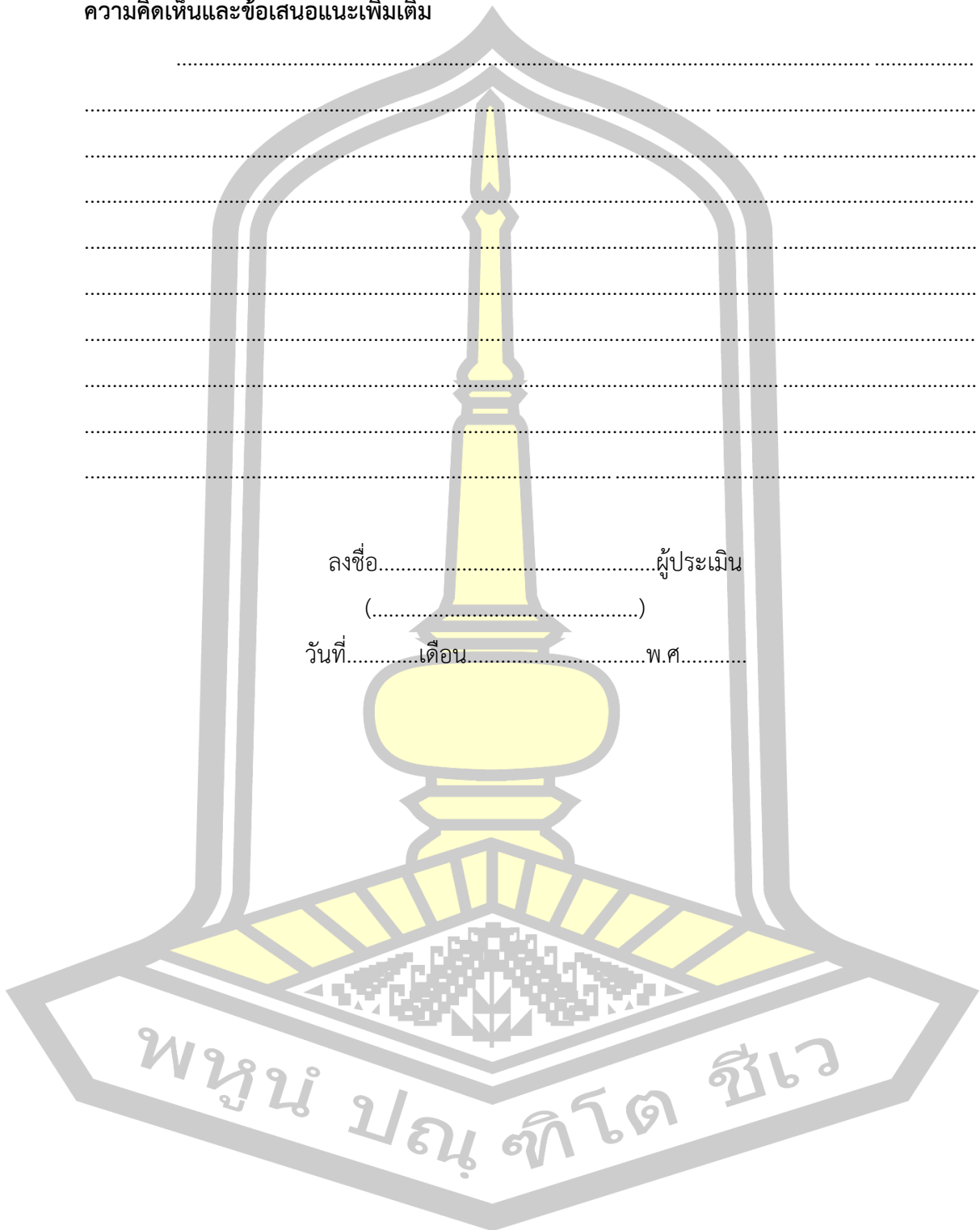


ท่านเห็นว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ในคู่มือการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ต่อไปนี้มีความเป็น ประโยชน์ในระดับใด

รายการประเมิน	ระดับความเป็นประโยชน์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) ขอบข่ายเนื้อหา 5) ขั้นตอนการพัฒนา					
บทที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 1) ร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา 2) การประเมินร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
บทที่ 3 การนำรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ 1) การศึกษาสภาพปัญหาความต้องการและการสร้างทีม 2) กำหนดทีมตามฐานความรู้ 3 ฐาน 3) นำทีมศึกษาดูงาน 4) การระดมสมองเพื่อดำเนินการยกร่างชุดความรู้ 5) อภิปรายกลุ่มเพื่อพิจารณาชุดความรู้ 6) ดำเนินกิจกรรมตามชุดความรู้ 7) การประชุมสัมมนาเพื่อสรุปและทบทวนการดำเนินการ ตามชุดความรู้					

รายการประเมิน	ระดับความเป็นประโยชน์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8) ยกระดับองค์ความรู้ให้ชัดเจน 9) นำเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละฐานความรู้ 10) จัดนิทรรศการแสดงผลงาน 11) จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่รูปแบบการจัดการความรู้					
บทที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1) วัดความรู้ความเข้าใจในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร 2) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในระหว่างการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติ 3) ประเมินความพึงพอใจหลังการใช้รูปแบบ การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ					
เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ 1) การศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) 2) การเสวนา (Dialogue) 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) 4) การถอดบทเรียน (Lesson Learned Debriefings) 5) แบบบันทึกก่อนปฏิบัติ (BAR : Before After Review) 6) แบบบันทึกระหว่างปฏิบัติ (WAR : Within Action Review) 7) ทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review: AAR) 8) โครงการงาน (Project)					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้
ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

คำชี้แจง ให้กาเครื่องหมาย X ลงในช่อง ก ข ค หรือ ง ที่เห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว
ลงในกระดาษคำตอบ

1. ข้อต่อไปนี้เป็น ไม่ถูกต้อง

- ก. สารสนเทศ = ข้อมูล + บริบท
- ข. ความรู้ = ข้อมูล + สารสนเทศ
- ค. ความรู้ = สารสนเทศ + ความคิด
- ง. ข้อมูล = ข้อเท็จจริงที่ยังไม่มีการจัดระบบ

2. ข้อใดต่อไปนี้เป็น ไม่ถูกต้อง

- ก. ความรู้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้
- ข. ความรู้เป็นข้อเท็จจริงและความเชื่อ
- ค. ความรู้เมื่อใช้ไปแล้วก็หมดสิ้นลงไปเรื่อย ๆ
- ง. ความรู้เป็นการผสมผสานกันของประสบการณ์ ค่านิยม บริบท

3. ข้อใดไม่ใช่ระดับของความรู้

- ก. รู้วิธีการ
- ข. รู้เหตุผล
- ค. รู้ว่าคืออะไร
- ง. รู้เท่าทันเหตุการณ์

4. ข้อใดต่อไปนี้เป็น ถูกต้อง

- ก. ความรู้เชิงทฤษฎี (Know-What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง
- ข. ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) เป็นความรู้เชิงประสบการณ์
- ค. ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care-Why) เป็นความรู้ในลักษณะของการขับเคลื่อนมาจากภายนอกตนเอง

ง. ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงบริบท (Know-How) เป็นความรู้เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง ภายใต้สภาพความเป็นจริงที่ไม่ซับซ้อน

5. Tacit Knowledge เป็นความรู้ประเภทใด

- ก. ความรู้ที่ชัดเจน
- ข. ความรู้เชิงประจักษ์
- ค. ความรู้ที่เป็นทางการ
- ง. ความรู้ที่มองเห็นไม่ชัด

6. ข้อใดเป็นความรู้ประเภท Explicit Knowledge

- ก. วิจารณ์ญาณ
- ข. วัฒนธรรมองค์กร
- ค. นโยบายขององค์กร
- ง. ความลับทางการค้า

7. ข้อใดต่อไปนี้เป็นความรู้ที่อยู่นอกตัวบุคคล

- ก. สิทธิบัตร
- ข. กรอบแนวคิด
- ค. ประสบการณ์
- ง. ทักษะความชำนาญ

8. ข้อใดต่อไปนี้เป็นความรู้ชัดแจ้ง

- ก. ความรู้ที่คุณรู้ว่าคุณมี
- ข. ความรู้ที่คุณรู้ว่าคุณไม่มี
- ค. ความรู้ที่คุณไม่รู้ว่าคุณมี
- ง. ความรู้ที่คุณไม่รู้ว่าคุณไม่มี

9. ข้อใดกล่าวถึงความหมายของการจัดการความรู้ได้ถูกต้อง

- ก. การจัดการความรู้เป็นระบบการบริหารทรัพย์สินขององค์กร
- ข. การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือทางวัฒนธรรมและการดำเนินงานใหม่ ๆ
- ค. การจัดการความรู้เป็นการสร้างสรรค์ความรู้และนวัตกรรมขององค์กรในรูปอุปมา

ง. การจัดการความรู้เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูลและ
ประสบการณ์

10. ข้อใดต่อไปนี้ **ไม่ใช่** เป้าหมายของการจัดการความรู้

- ก. เพื่อพัฒนาสติปัญญา
- ข. เพื่อพัฒนาองค์กร
- ค. เพื่อพัฒนางาน
- ง. เพื่อพัฒนาคน

11. องค์ประกอบภายในกลุ่มที่สำคัญที่จะเชื่อมโยงให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบตามข้อใด

- ก. การบริหารจัดการที่โปร่งใส
- ข. การพัฒนาชุมชนและเครือข่าย
- ค. การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- ง. การประชาสัมพันธ์ สื่อสารและการถ่ายทอด

12. ข้อใดคือความหมายของกลุ่ม

- ก. บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกันมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน
- ข. การรวมตัวของคนในหมู่บ้านโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของตนเอง
- ค. การมีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกันมีการติดต่อเกี่ยวข้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- ง. ถูกทุกข้อ

13. กระบวนการกลุ่ม คือข้อใด

- ก. การรวมตัวของผู้คนในหมู่บ้านที่มีลักษณะการรวมตัวของประชาชนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- ข. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกลุ่มภายใต้บทบาทของสมาชิกและจุดประสงค์หรือ
เป้าหมายของกลุ่ม
- ค. การประพฤติปฏิบัติร่วมกันมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน
- ง. กระบวนการพัฒนาที่เป็นขั้นตอน

14. กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติก่อนการปฏิบัติทำอะไร

- ก. สังเกต
- ข. สร้างบรรยากาศ

- ค. หน้าที่ของแต่ละคน
ง. วิเคราะห์ตรวจสอบ
15. ทำไมจึงต้องมีการทบทวนหลังการปฏิบัติ
- ก. หาปัญหา
 - ข. แก้ปัญหา
 - ค. การตำหนิ
 - ง. การเปิดใจ
16. ข้อใดเป็นทักษะพื้นฐานในการดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้
- ก. ทักษะการฟัง
 - ข. ทักษะการเล่า
 - ค. ทักษะการพูด
 - ง. ทักษะการถาม
17. ข้อใด ไม่ใช่ การบ่มเพาะการจัดการความรู้ให้เกิดภายในตัวตนของแต่ละบุคคลในองค์กร
- ก. สร้างทีมงานในการทำงาน
 - ข. สร้างวัฒนธรรมคุณภาพของหน่วยงาน
 - ค. สร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ง. สร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้
18. ข้อใด ไม่ใช่ กระบวนการจัดการความรู้
- ก. การแลกเปลี่ยนความรู้
 - ข. การสร้างและใช้จินตนาการ
 - ค. การบริหารจัดการเกี่ยวกับคน
 - ง. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจกรรม
19. ข้อใด ไม่ใช่ เครื่องมือในการจัดการความรู้
- ก. การเสวนา (Dialogue)
 - ข. การสร้างทีมงาน (Team building)
 - ค. การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices)

ง. การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review : AAR)

20. การจัดการความรู้จะประสบความสำเร็จได้จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้
ยกเว้น ข้อใด

- ก. เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ข. การวัดผลประเมินผล
- ค. วัฒนธรรมองค์กร
- ง. การเรียนรู้

21. การมีส่วนร่วมหมายถึงข้อใด

- ก. การเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของโครงการฯ
- ข. การเข้ามีส่วนร่วมในรูปที่ผู้รับการพัฒนาเข้ามามีส่วนกระทำให้เกิดการพัฒนา
- ค. เป็นการเกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงและถาวร
- ง. ไม่มีข้อใดถูก

22. ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาข้อใดสำคัญที่สุด

- ก. เป็นช่องทางสะท้อนปัญหาความต้องการที่แท้จริง
- ข. ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน
- ค. เป็นการสร้างเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- ง. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการพึ่งตนเองได้ของชุมชน

23. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังนั้นมักประกอบปัจจัยตามข้อใด

- ก. การกำหนดพันธกิจ
- ข. เชื่อมโยงการเรียนรู้เข้ากับการดำเนินการ
- ค. ประเมินศักยภาพของระบบการเรียนรู้
- ง. ถูกทุกข้อ

24. ความรู้ที่เป็นหัวใจของการจัดการความรู้คือข้อใด

- ก. Tacit Knowledge
- ข. Explicit Knowledge
- ค. Normative Knowledge
- ง. Theoretical Knowledge

25. ส่วนใดเป็นส่วนขุมความรู้ใน Model Tuna

- ก. ส่วนตาปลา
- ข. ส่วนหัวปลา
- ค. ส่วนหางปลา
- ง. ส่วนลำตัวปลา

26. ส่วนใดเป็นส่วนแบ่งปันความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน Model Tuna

- ก. ส่วนตาปลา
- ข. ส่วนหัวปลา
- ค. ส่วนหางปลา
- ง. ส่วนลำตัวปลา

27. ส่วนใดเป็นเป้าหมายหลักของการดำเนินการจัดการความรู้ใน Model Tuna

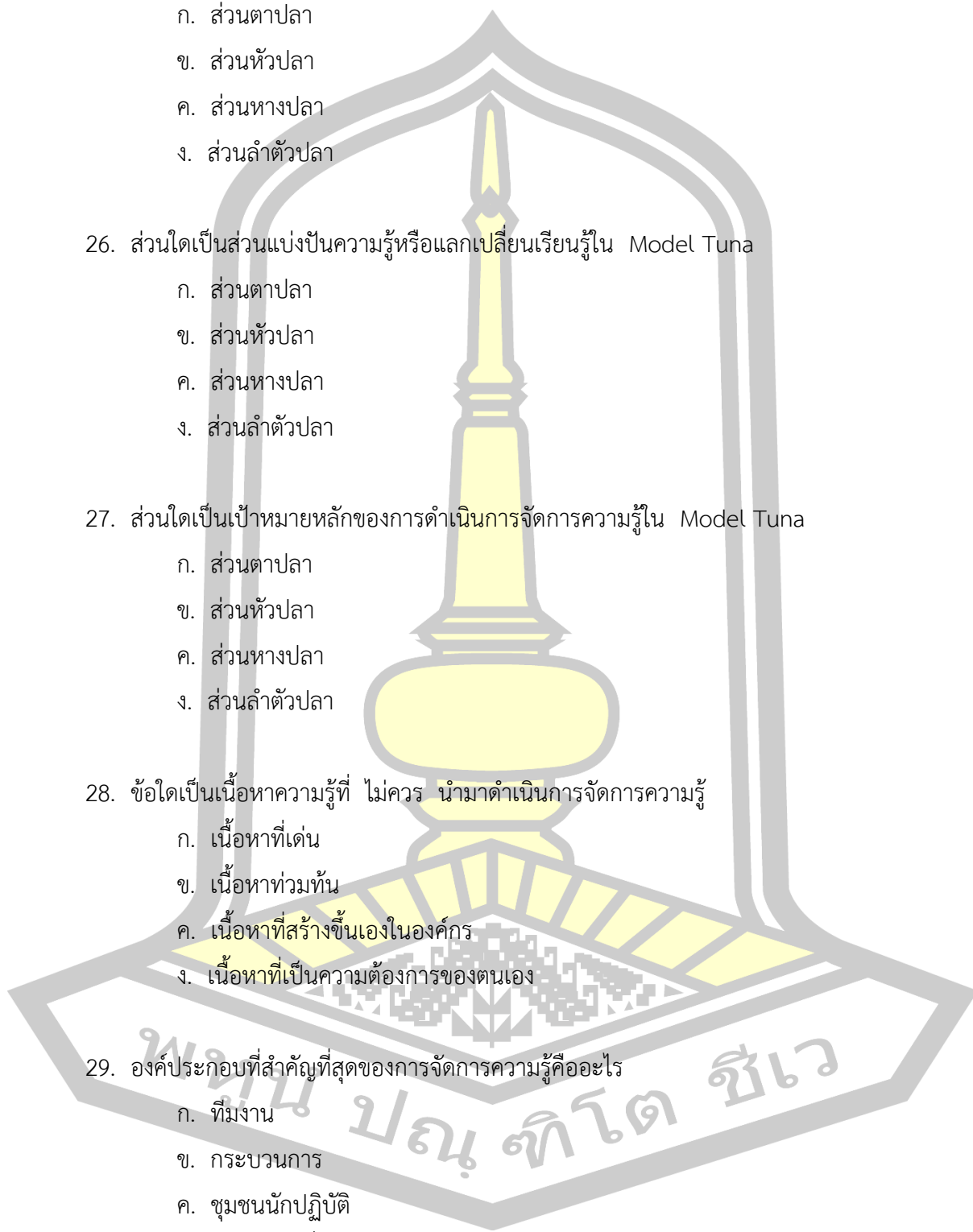
- ก. ส่วนตาปลา
- ข. ส่วนหัวปลา
- ค. ส่วนหางปลา
- ง. ส่วนลำตัวปลา

28. ข้อใดเป็นเนื้อหาความรู้ที่ ไม่ควร นำมาดำเนินการจัดการความรู้

- ก. เนื้อหาที่เด่น
- ข. เนื้อหาท่วมท้น
- ค. เนื้อหาที่สร้างขึ้นเองในองค์กร
- ง. เนื้อหาที่เป็นความต้องการของตนเอง

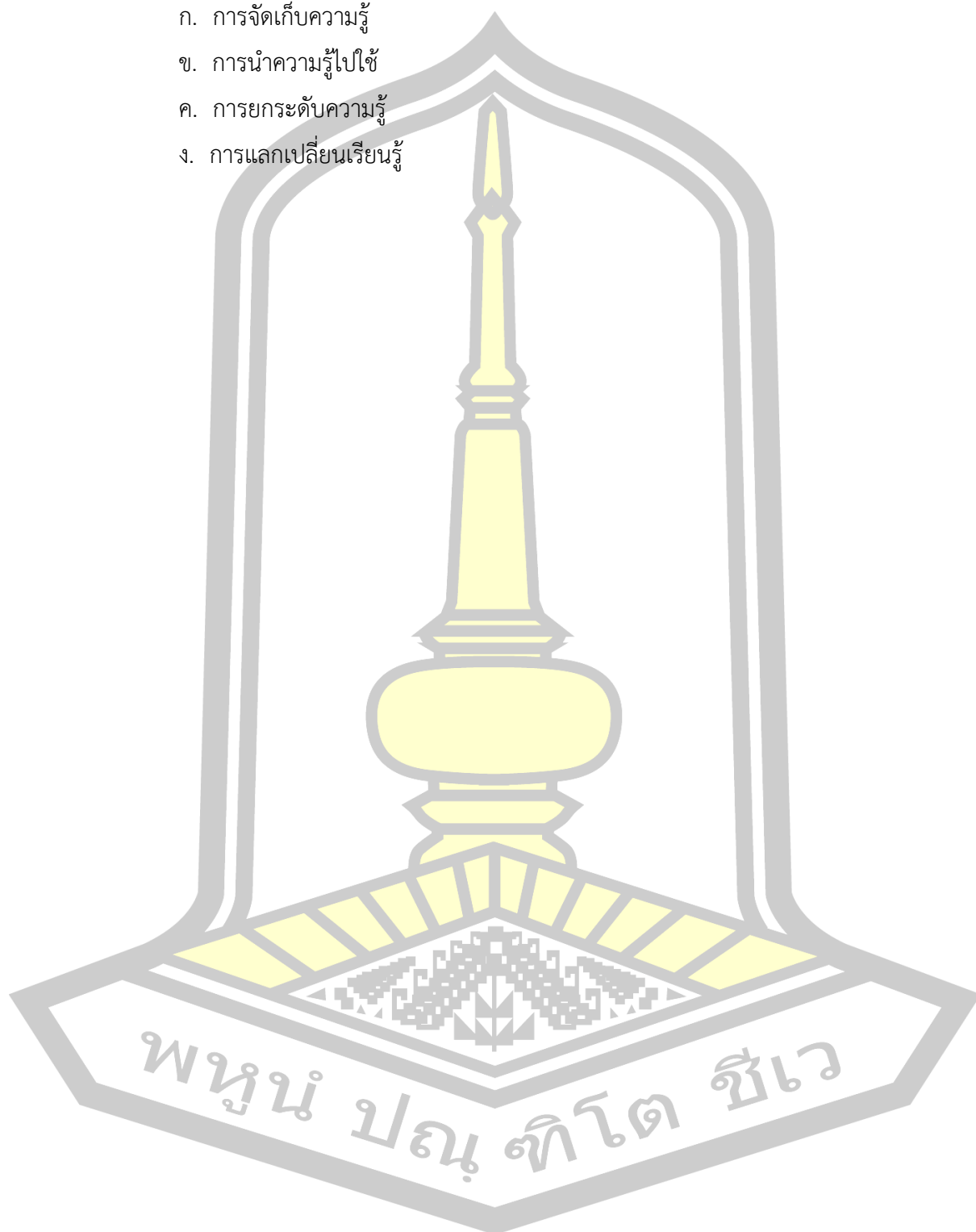
29. องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้คืออะไร

- ก. ทีมงาน
- ข. กระบวนการ
- ค. ชุมชนนักปฏิบัติ
- ง. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้



30. ข้อใดเป็นหัวใจของการจัดการความรู้

- ก. การจัดเก็บความรู้
- ข. การนำความรู้ไปใช้
- ค. การยกระดับความรู้
- ง. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้



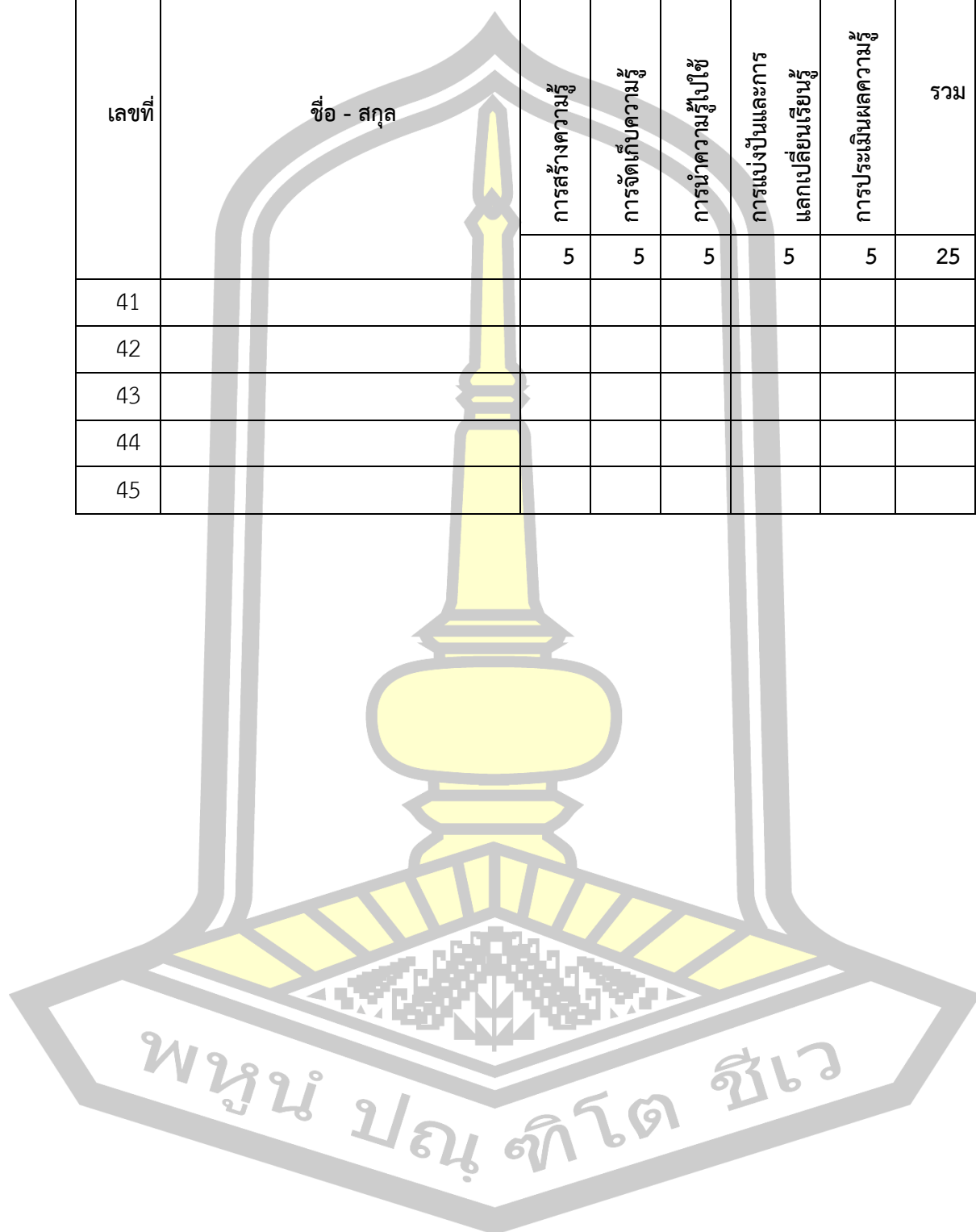
แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติ
แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้
การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

คำชี้แจง ให้สังเกตพฤติกรรมกรเรียนรู้ของผู้ร่วมวิจัย แล้วกรอกคะแนนตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

เลขที่	ชื่อ - สกุล	ประเด็นประเมิน/คะแนน					รวม
		การสร้างความรู้	การจัดเก็บความรู้	การนำความรู้ไปใช้	การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	การประเมินผลความรู้	
		5	5	5	5	5	25
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

เลขที่	ชื่อ - สกุล	ประเด็นประเมิน/คะแนน					รวม
		การสร้างความรู้	การจัดเก็บความรู้	การนำความรู้ไปใช้	การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	การประเมินผลความรู้	
		5	5	5	5	5	
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							

เลขที่	ชื่อ - สกุล	ประเด็นประเมิน/คะแนน					รวม
		การสร้างความรู้	การจัดเก็บความรู้	การนำความรู้ไปใช้	การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	การประเมินผลความรู้	
		5	5	5	5	5	25
41							
42							
43							
44							
45							

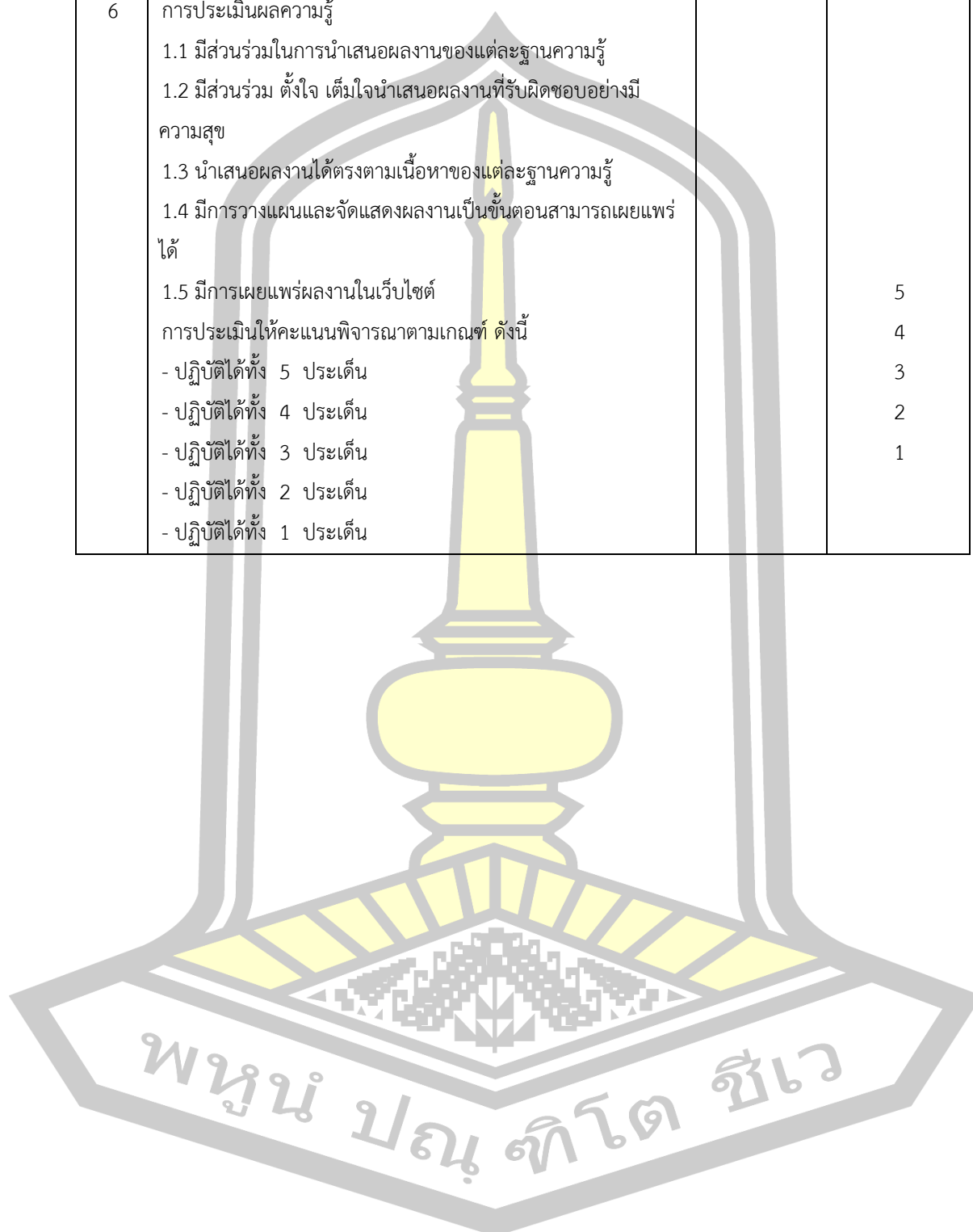


เกณฑ์การประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน
1	<p>การกำหนดบทบาท</p> <p>1.1 มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน</p> <p>1.2 มีการกำหนดหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>1.3 มีการระบุนามรู้ในตัวคนและนอกตัวคนให้ชัดเจน</p> <p>1.4 มีการสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ชัดเจน</p> <p>1.5 ช่วยกันสรุปประเด็นความรู้ที่ต้องการได้</p> <p>การประเมินให้คะแนนพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติได้ทั้ง 5 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 2 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 1 ประเด็น 	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
2	<p>การสร้างความรู้</p> <p>2.1 มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน</p> <p>2.2 มีการกำหนดหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>2.3 มีการระบุนามรู้ในตัวคนและนอกตัวคนให้ชัดเจน</p> <p>2.4 มีการสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ชัดเจน</p> <p>2.5 ช่วยกันสรุปประเด็นความรู้ที่ต้องการได้</p> <p>การประเมินให้คะแนนพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติได้ทั้ง 5 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 2 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 1 ประเด็น 	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
3	<p>การจัดเก็บความรู้</p> <p>3.1 มีส่วนร่วมในการนำเสนอประเด็นความรู้ที่ต้องการ</p> <p>3.2 มีการแสดงความคิดเห็น และอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3.3 เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และอภิปราย</p> <p>3.4 ช่วยกันวิพากษ์ประเด็นต่าง ๆ เพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้</p>	

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน
	3.5 สรุปประเด็นความรู้ เพื่อจะนำเสนอและจัดเก็บเป็นระบบได้ การประเมินให้คะแนนพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ - ปฏิบัติได้ทั้ง 5 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 2 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 1 ประเด็น	5 4 3 2 1
4	การนำความรู้ไปใช้ 4.1 มีการศึกษาขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนในคู่มือดำเนินงาน 4.2 มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ในขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน 4.3 มีการปฏิบัติตามบทบาท และหน้าที่ที่กำหนดไว้ในคู่มือดำเนินงาน 4.4 มีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือดำเนินงาน 4.5 ปฏิบัติตามขั้นตอนตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในคู่มือดำเนินงาน การประเมินให้คะแนนพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ - ปฏิบัติได้ทั้ง 5 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 2 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 1 ประเด็น	5 4 3 2 1
5	การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1.1 มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1.2 มีการสรุปและปรับปรุงความรู้ให้เหมาะสม 1.3 มีการทบทวนการดำเนินการตามแผน 1.4 มีการปรับปรุงการดำเนินการตามแผนให้เหมาะสม 1.5 มีการยกระดับความรู้ให้ชัดเจน การประเมินให้คะแนนพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ - ปฏิบัติได้ทั้ง 5 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 2 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 1 ประเด็น	5 4 3 2 1

ข้อ	ประเด็นการประเมิน		ระดับคะแนน
6	<p>การประเมินผลความรู้</p> <p>1.1 มีส่วนร่วมในการนำเสนอผลงานของแต่ละฐานความรู้</p> <p>1.2 มีส่วนร่วม ตั้งใจ เต็มใจนำเสนอผลงานที่รับผิดชอบอย่างมีความสุข</p> <p>1.3 นำเสนอผลงานได้ตรงตามเนื้อหาของแต่ละฐานความรู้</p> <p>1.4 มีการวางแผนและจัดแสดงผลงานเป็นขั้นตอนสามารถเผยแพร่ได้</p> <p>1.5 มีการเผยแพร่ผลงานในเว็บไซต์</p> <p>การประเมินให้คะแนนพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติได้ทั้ง 5 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 4 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 3 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 2 ประเด็น - ปฏิบัติได้ทั้ง 1 ประเด็น 		<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>



แบบบันทึกก่อนการปฏิบัติ (BAR : Before Action Review)

การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

1. วันนี้ท่านมีความคาดหวังในการเรียนรู้อะไร
2. ท่านมีเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเองให้สำเร็จมากน้อยแค่ไหน
 - 2.1 ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge/Cognitive)
 - 2.2 ทักษะการปฏิบัติ (Practices/Psychomotor)
 - 2.3 คุณค่าความรู้สึก (Attitude/Affective)
3. การจัดการความรู้ครั้งนี้ท่านมีเป้าหมายการเรียนรู้ของกลุ่ม ทีมงาน หรือองค์กรอะไรบ้าง
4. ในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา องค์กรของเราประสบผลสำเร็จหรือมีความภาคภูมิใจในเรื่องอะไร (ยกตัวอย่างเพียง 1 ประเด็นหรือ 1 กิจกรรม) เพื่อเผยแพร่
 - 4.1 ปัญหา สาเหตุและความต้องการ
 - 4.2 แนวทางแก้ปัญหา และทางเลือก
 - 4.3 วิธีแก้ปัญหาและวางแผนแบบมีส่วนร่วม
 - 4.4 การดำเนินการตามแผนและปรับปรุงพัฒนางาน
 - 4.5 ผลการดำเนินงานและการสรุปผล
 - 4.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสื่อสาร

ลงชื่อ

(

...)

ทีมงานผู้ปฏิบัติงานฐานความรู้เรื่อง.....

แบบบันทึกระหว่างการปฏิบัติ (WAR : Within Action Review)

การพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. วันนี้ท่านร่วมทำกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอะไรบ้าง กระทำอย่างน้อยเพียงใด
2. ชิ้นงานเดี่ยวในช่วงที่ทำกิจกรรมการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ท่านภูมิใจมากที่สุด
3. ชิ้นงานกลุ่มในช่วงที่ทำกิจกรรมการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ท่านภูมิใจ มากที่สุด
4. ท่านออกแบบชุดความรู้ของท่าน น่าจะมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

พูน ปรณ ทัต ชีเว
ลงชื่อ
()

ทีมงานผู้ปฏิบัติงานฐานความรู้เรื่อง.....

แบบบันทึกหลังการปฏิบัติ (AAR : After Action Review)

การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. วันนี้ท่านได้เรียนรู้อะไรเพิ่มเติมบ้าง
2. วันนี้ท่านได้บรรลุตามสิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมคืออะไร
3. การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานในวันนี้ ดี เหมาะสมหรือไม่อย่างไร
4. ผลงานในแต่ละกิจกรรมของทีมของท่านเก็บรวบรวมไว้อย่างไร
5. กลับไปยังที่พักของท่านแล้วจะต้องเตรียมอะไร ก่อนหลัง ในการดำเนินงานสรุปงานประจำวันได้

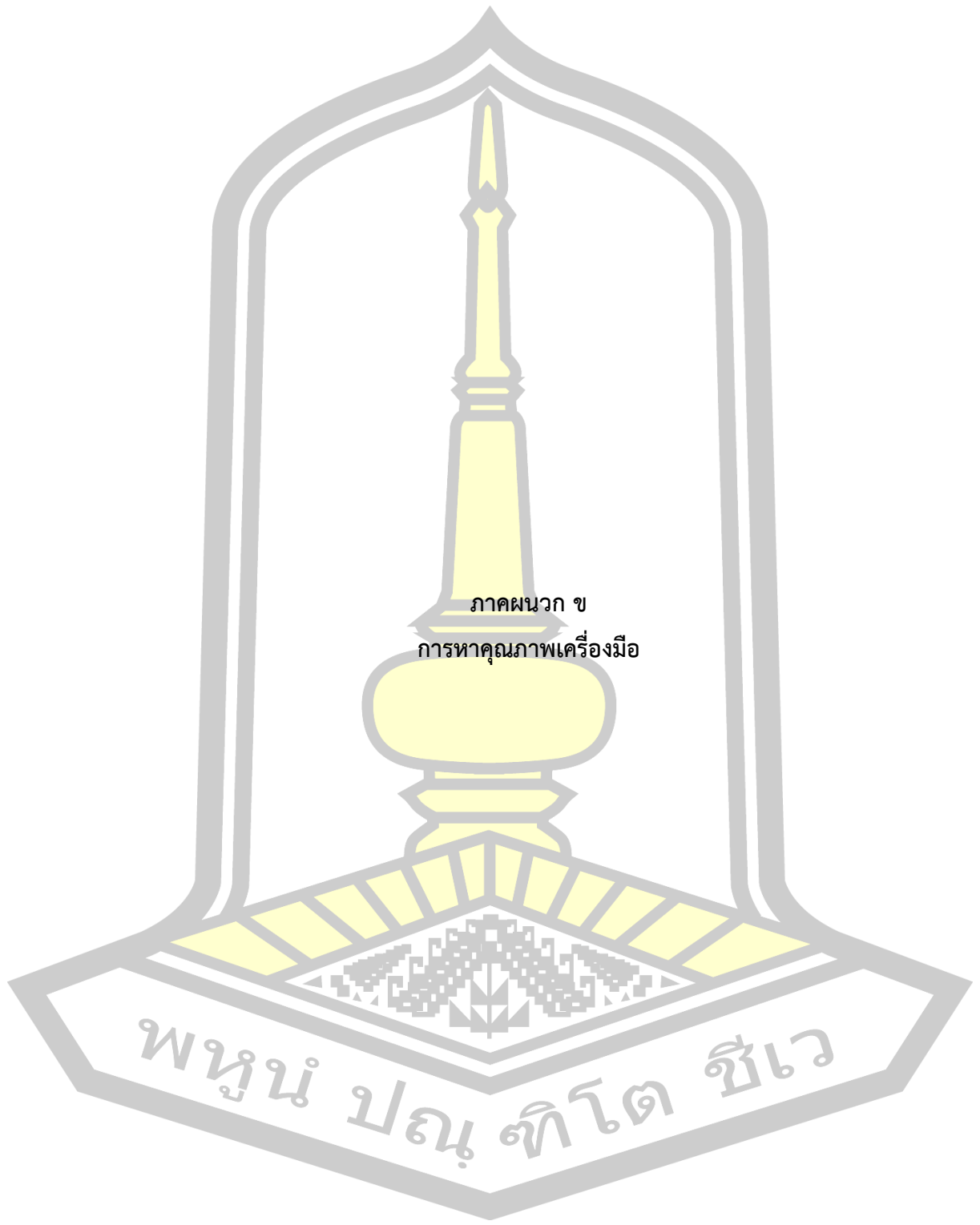
ลงชื่อ

(

)

ทีมงานผู้ปฏิบัติงานฐานความรู้เรื่อง

พูน ปณ ทิโต ชีเว

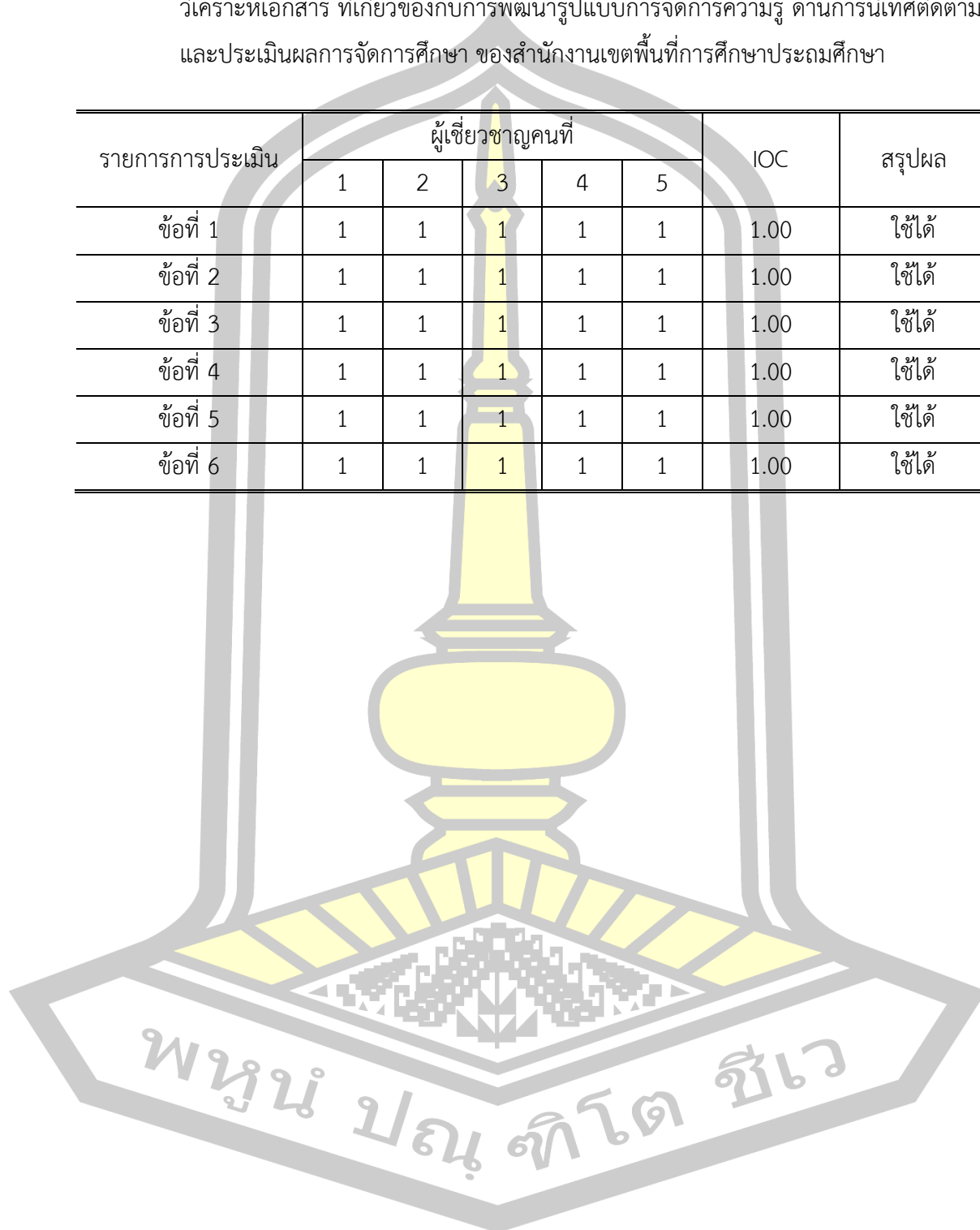


ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ตาราง 41 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบ
วิเคราะห์เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

รายการการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ตาราง 42 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบ
 สัมภาษณ์การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ
 จัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

รายการการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 1 สภาพปัจจุบัน							
ข้อ 1.1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 1.2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 1.3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 1.4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 1.5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2 สภาพปัญหา							
ข้อ 2.1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2.2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2.3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2.4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2.5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3 ความต้องการ							
ข้อ 3.1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3.2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3.3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3.4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3.5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบ
 สัมภาษณ์การพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการ
 จัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

รายการการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
ก. ด้านการสร้างความรู้							
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข. ด้านการจัดเก็บความรู้							
ข้อ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ค. ด้านการนำความรู้ไปใช้							
ข้อ 11	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 12	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 14	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ง. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้							
ข้อ 16	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 17	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 18	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 19	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

รายการการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
ข้อ 20	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
จ. ด้านการประเมินผลความรู้							
ข้อ 21	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 22	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 23	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 24	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 25	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบ
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการ
นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

รายการการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 1 หลักการ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2 วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3 กระบวนการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4 กรอบงานการนิเทศฯ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4 การประเมินรูปแบบ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5 ตัวชี้วัดความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 45 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของ
แบบบันทึกก่อนการปฏิบัติ ระหว่างการปฏิบัติ และหลังการปฏิบัติในการพัฒนารูปแบบ
 การจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

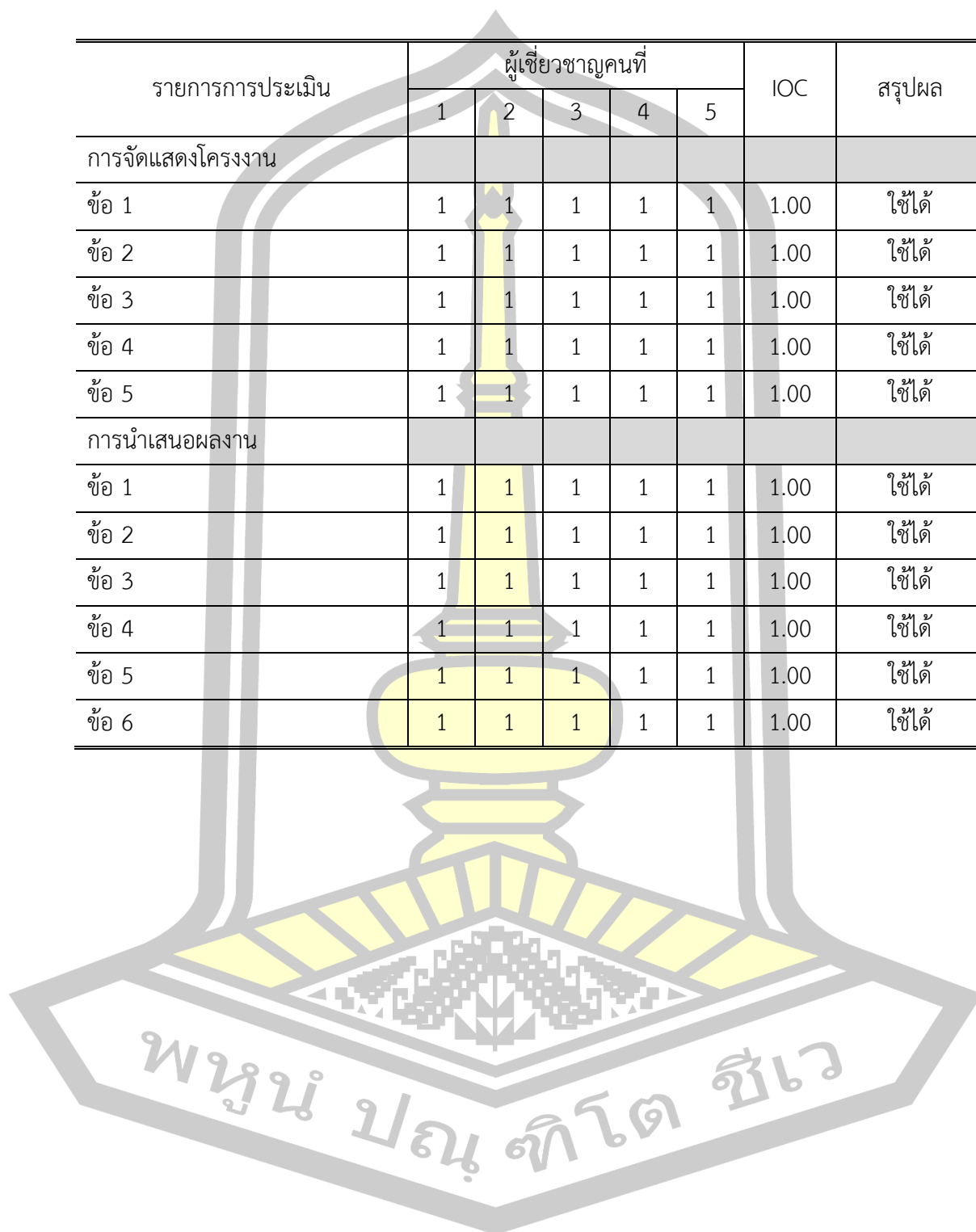
รายการการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
ก่อนการปฏิบัติ (BAR)							
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2.1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2.2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2.3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4.1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4.2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4.3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4.4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4.5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4.6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ระหว่างการปฏิบัติ (WAR)							
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
หลังการปฏิบัติ (AAR)							
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

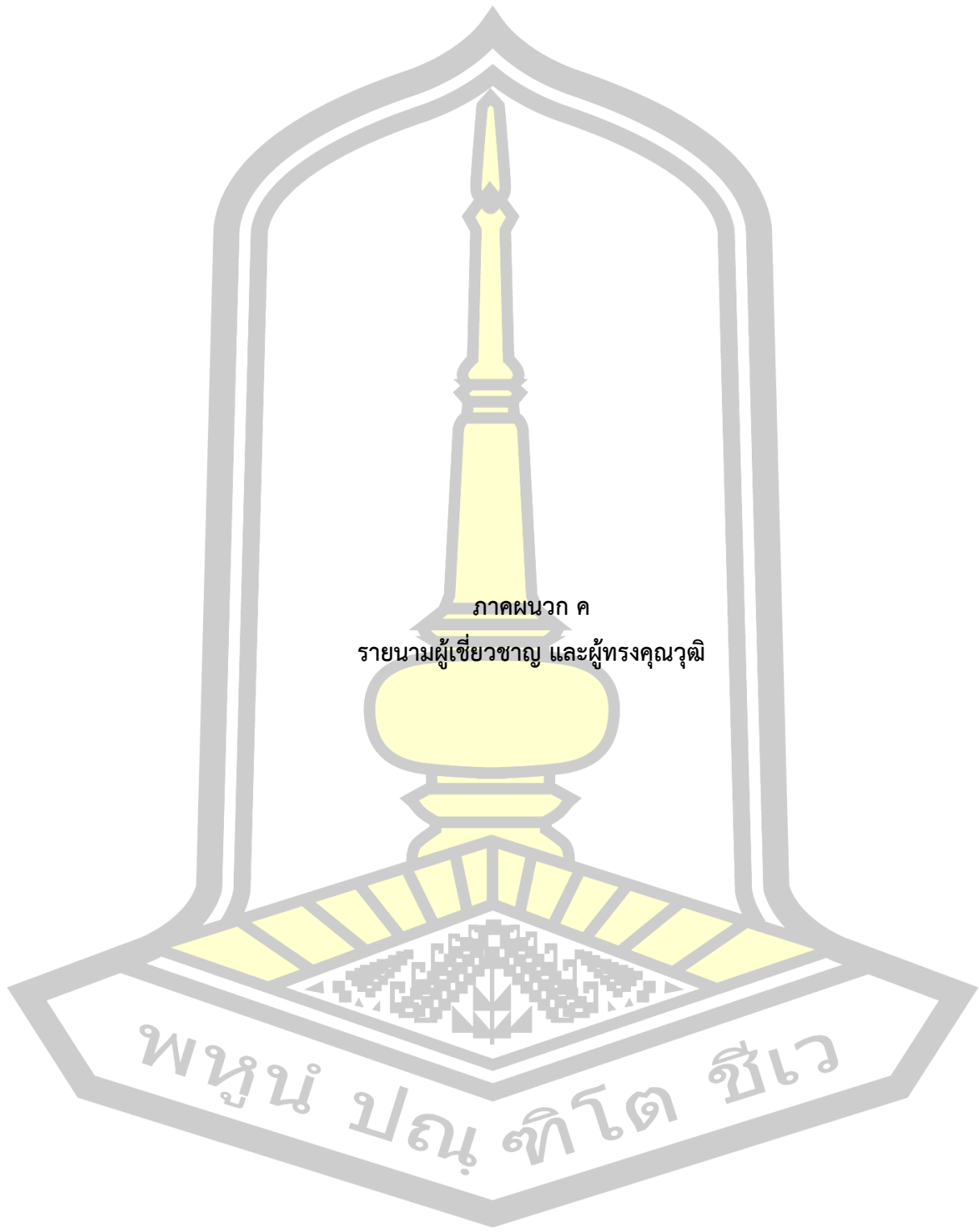
ตาราง 46 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC) ของแบบ
ประเมินโครงการ

รายการการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
การเขียนและการนำเสนอเค้าโครง โครงการ							
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
การประเมินในขณะที่ทำโครงการ							
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
การเขียนรายงานโครงการ							
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

รายการการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5		
การจัดแสดงโครงการ							
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
การนำเสนอผลงาน							
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุมนั ปณ ทิโต ชีเว

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ประสบการณ์และตำแหน่งงานในปัจจุบัน
1	รศ.ดร.ฉลาด จันทรมสมบัติ	อดีตอาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการจัดการ ความรู้
2	ผศ.ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล	อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
3	ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์	ประธานสมาพันธ์ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัด การศึกษา สพป.ขอนแก่น เขต 3 เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและการนิเทศ การศึกษา
4	ดร.สมหวัง พันธะลี	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการนิเทศการศึกษา
5	ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา สพป.ขอนแก่น เขต 1 เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการนิเทศการศึกษา

พูนุ ปณุกิตโต ชีเว

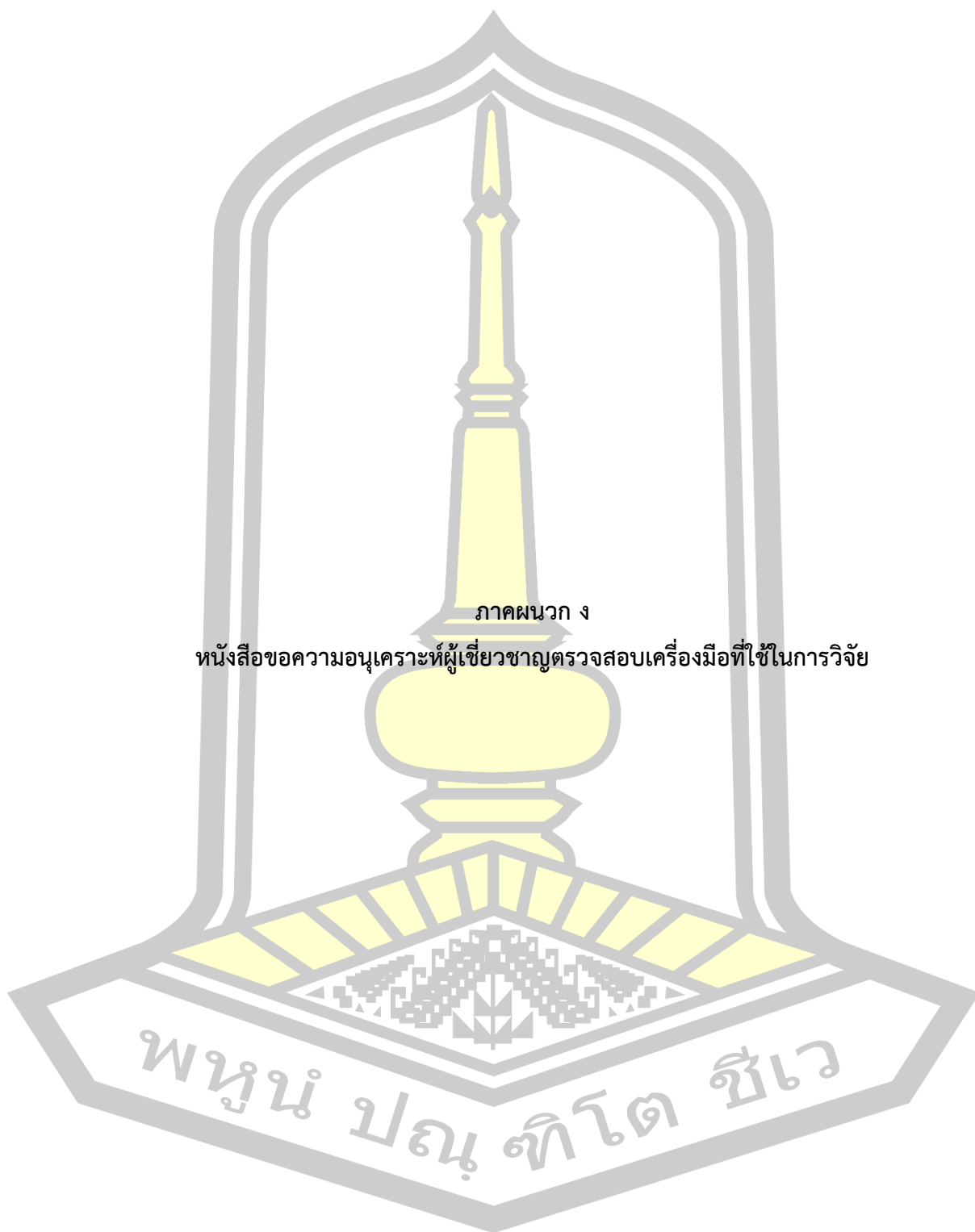
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบร่างรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม
และประเมินผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	ดร.กระพัน ศรีงาน	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2	นายสุชาติ ชมภูวงค์	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3	นายคำปุ่น บุญเชิญ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
4	ดร.พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
5	ดร.นิคม ชมภูหลง	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สปจ.มหาสารคาม
6	ดร.โณทัย อุดมบุญญานุภาพ	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สปจ.กาฬสินธุ์
7	ดร.เกษร ทองแสน	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการ จัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ
ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	รศ.ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2	ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ	ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3	ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4	ผศ.ดร.ประเสริฐ เรือนนงการ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม จากภาควิชาวิจัยและพัฒนากการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5	ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์	ประธานสมาพันธ์ศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการ จัดการศึกษา สพป.ขอนแก่น เขต 3
6	ดร.สัมภาษณ์ คำมุย	ข้าราชการบำนาญ อดีตประธานเครือข่ายการนิเทศ การมัธยมศึกษา เขต 12 (ร้อยแก่นสารสินธุ์)
7	ดร.โณทัย อุดมบุญญาณภาพ	ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สปจ.กาฬสินธุ์
8	ดร.มณูญ เพชรมีแก้ว	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
9	ดร.สมหวัง พันระลี	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อดีตผู้ช่วยศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กาฬสินธุ์



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2) / ว 698

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทร์สมบัติ

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ศ. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2) / ว 698

วันที่ 14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณภัทร สีหะมงคล

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านกรนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอดำเนินการขอความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พหุบัณฑิตศึกษา



ที่ อว 0605.5(2) / ว 698

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ที่ อว 0605.5(2) / ว 698

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.สมหวัง พันธะลี

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ที่ อว 0605.5(2) / ว 698

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.สมหวัง บุญสิทธิ์

ด้วย นายวิระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2) / ว 699

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.กระพัน ศรีงาน

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ที่ อว 0605.5(2) / ว 699

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุจิต ชมภูวงศ์

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ใยมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ที่ อว 0605.5(2) / ว 699

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายคำปุ่น บุญเชิญ

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ที่ อว 0605.5(2) / ว 699

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ที่ อว 0605.5(2) / ว 699

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.นิคม ชมภูหลง

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ที่ อว 0605.5(2) / ว 699

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.โหมทัย อุดมบุญญาภาพ

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โหมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ที่ อว 0605.5(2) / ว 699

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.เกษร ทองแสน

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0848345613



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2) / ว800

วันที่ 19 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พูน ปณ ทิโต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
 ที่ อว 0605.5(2) / ว800 วันที่ 19 พฤษภาคม 2562
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณณ์

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
 รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
 ที่ อว 0605.5(2) / ๖800 วันที่ 19 พฤษภาคม 2562
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)
 รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2) / ว800 วันที่ 19 พฤษภาคม 2562
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
 ที่ อว 0605.5(2) / ว800 วันที่ 19 พฤษภาคม 2562
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ เรือนนະการ

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พูน ปลูก ทัโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2) / ว 699

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้าน การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมี ประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ที่ อว 0605.5(2) / ว 699

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สมหวัง พันธะลี

ด้วย นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การนิเทศการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0848345613



ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างคู่มือการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พหุบัณฑิตวิท



คู่มือการใช้รูปแบบ

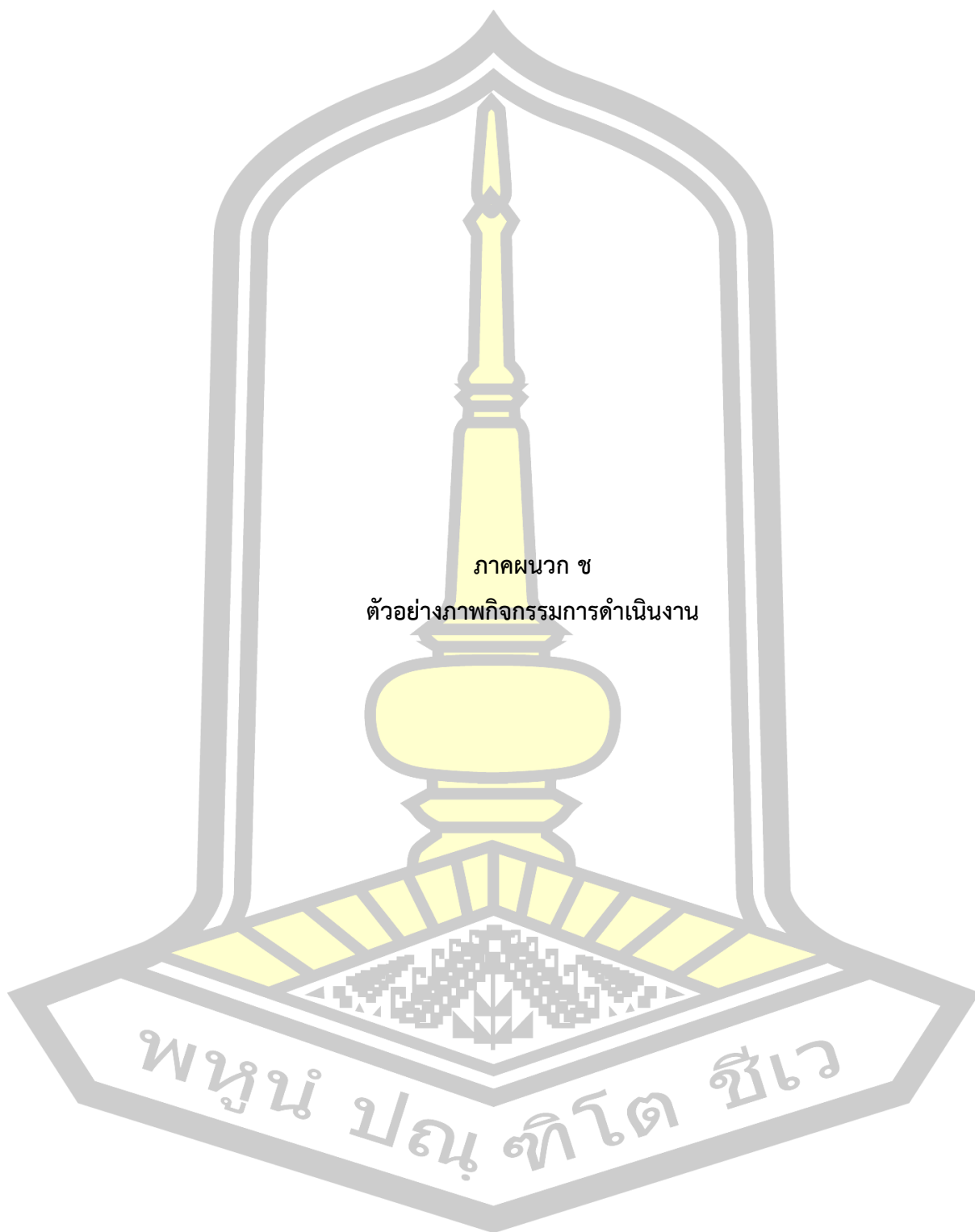
การจัดการความรู้

ด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชานิเทศการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ภาคผนวก ช

ตัวอย่างภาพกิจกรรมการดำเนินงาน

พหุ ประถมศึกษา ชัยเว

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ศึกษานิเทศก์



การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้ร่วมวิจัย



ภาพการให้ข้อมูลของผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ และศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ





การศึกษาดูงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นเลิศ





การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน





ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายวีระพงษ์ เทียมวงษ์
วันเกิด	วันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2505
สถานที่เกิด	อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 211 ซอยงามประเสริฐ ถนนประชาสันติสุข ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31110
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ถนนโชคชัย-เดชอุดม อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2521 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2523 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านไผ่ (ขก.5) จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2525 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) วิทยาลัยพลศึกษามหาสารคาม พ.ศ. 2547 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชีเว