

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงทั้งโลก ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ พบว่ามีข้อมูลข่าวสาร เกิดขึ้นมากมาย มีการผลิตความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างมากจนทำให้เกิด สังคมที่เรียกว่า สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) ซึ่งในโลกยุคสังคมแห่งความรู้ ส่วนราชการจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และปรับวิธีการทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทย จะไม่สามารถแข่งขันในสังคมโลก (วิจารณ์ พานิช. 2548 : 2) รวมทั้งสังคมยุคปัจจุบันได้เริ่มเข้าสู่ กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า สังคมฐานความรู้ (Knowledge-base Society) และระบบ เศรษฐกิจฐานความรู้ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนา โดยเน้นการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ (จำเริญ จิตรหลัง. 2553 : 17) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ได้รับการยอมรับ ให้มีการประยุกต์ใช้เพื่อการปฏิบัติงานตอบสนองพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่ระบุไว้ในมาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนา ความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการและสอดคล้องกับการ บริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2548 : 12) โรงเรียนเป็นองค์การศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมทางปัญญาจำเป็นต้องเร่งรัด พัฒนาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคู่มือซึ่งเป็นหัวใจ สำคัญ โรงเรียนจะก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้นั้น โรงเรียนจะต้องมีการพัฒนามากมาย อาทิเช่น ความรู้ ทักษะ และความมุ่งมั่นด้วยใจของครูนำไปสู่คุณภาพของการพัฒนาบุคลากร มีความต่อเนื่องสอดคล้องและจุดเน้นของการพัฒนาที่ชัดเจนสิ่งที่กล่าวมานับว่ามีความจำเป็น สำหรับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

ของครูแต่ละคนของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาครู (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2547 : 17)

การพัฒนาครูถือว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ปรากฏชัดในกระแสการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลก ในประเทศไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ความสำคัญแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดังปรากฏในมาตรา 52 ถึง มาตรา 57 ของพระราชบัญญัติที่ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ และเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับ มาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้จิตสำนึกและค่านิยมที่ดี ให้กับเด็ก ซึ่งจะเป็นทรัพยากรมนุษย์สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต การปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-พ.ศ.2561) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวย ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จึงกำหนดแนวทางการปฏิรูป การพัฒนาครู โดยมีมาตรการหลักข้อที่ 2 คือ พัฒนาครู คณาจารย์ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 19-20) ปัจจุบันครุมีความรู้ความสามารถ ทางวิชาการรวมถึงการถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และทักษะการจัดการเรียนการสอนลดน้อยลง เนื่องจากขาด โอกาสในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากตัวครู มีความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของครูไม่เพียงพอ ความรู้ที่มีจำกัดแต่ในหนังสือ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน หรือขาดการแสวงหาความรู้ปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ ขาดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่มีการเก็บบันทึกรายงาน หรือสิ่งที่น่าสนใจที่ครูแต่ละคน ได้รับมา การจัดเก็บ ความรู้ไม่เป็นระบบ ปัญหาที่เกิดจากความรู้อันสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาที่ได้รับไม่ สามารถนำมาเชื่อมโยงและไม่สอดคล้องกับบริบทของงาน จึงทำให้ความรู้กระจุกกระจายและต้องใช้เวลารวบรวมข้อมูลนานและสุดท้ายความรู้นั้นก็จางไป (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2548 : 38 และบุรดา อรรถนสาร. 2552 : 40)

วิชาชีพครูในปัจจุบันส่งผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เป็น เยาวชนกว่า 12 ล้านคน เช่น ปัญหาภาระงานที่ขาดความสมดุล ปัญหาการขาดความเข้าใจรูปแบบ การเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหา การใช้เทคโนโลยี ปัญหาการดูแลผู้เรียนที่อยู่ในภาวะเสี่ยงไปจนถึงปัญหานี้สินครู เป็นตัวอย่าง ของปัญหาที่ล้วนแต่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ ดังที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้ทำการสำรวจครู ปัญหาด้านการเรียนการสอนนั้นพบว่า ครูและผู้บริหารเห็นตรงกันว่า ครู ร้อยละ 92 เคยได้รับ

การฝึกอบรมมาใน 1 รอบปี โดยร้อยละ 91.70 เป็นการอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ ไม่ได้เป็นผู้กำหนดหัวข้อเอง หัวข้อจะถูกกำหนดโดยต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) สำหรับปัญหาที่พบ ในการเข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านมา ครูมีความสนใจในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพในรูปแบบ การอบรมเชิงปฏิบัติการมากถึงร้อยละ 87 และครูต้องการได้รับการฝึกอบรมจากวิทยากรอิสระ มากที่สุด สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมมนาระดมความคิดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน ระดับภาครวม 4 ภาค ได้ข้อมูลยืนยันและรูปแบบการพัฒนาครูไปในทิศทางเดียวกันคือรูปแบบ การอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีความต่อเนื่องและใช้ปัญหาการเรียนการสอนที่ครูประสบอยู่เป็นตัวตั้ง ทั้งนี้โดยครูส่วนใหญ่ต้องการรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ทำให้ครูต้องทิ้งงานสอนปกติมากเกินไป และต้องการรูปแบบพัฒนาจากหน่วยบริการหรือวิทยากรที่เข้าถึงหน่วยงาน สามารถจัดกิจกรรม พัฒนาได้บ่อยครั้งและสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้ใช้ ความรู้ร่วมกัน การได้ลงมือปฏิบัติเป็นการนำความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติและแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างกัน (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 90-98) การดำเนิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูรมีหน่วยงานรับผิดชอบอยู่มาก แต่เป็นประเด็นที่น่าคิดว่า โครงสร้าง ดังกล่าวจะเอื้อต่อการพัฒนาคูรมือโรงเรียนเป็นฐานมากนักน้อยเพียงใด ที่น่าสังเกต คือ มีกลุ่มครู คัดแบบและชมรมครูเกิดขึ้น ไม่น้อย แต่ยังขาดพลังและการหนุนเสริมในการทำงานพัฒนาคูร อย่างไรก็ตามท่ามกลางความพยายามปฏิรูปการศึกษาคูรมือก็ยังพบปัญหาอุปสรรคอยู่ที่ว่าแม้จะมีกลไก ประสานและบูรณาการการพัฒนาคูร แต่ก็ยังมีลักษณะการแยกส่วนในการดำเนินงานในปัจจุบัน พบว่าสถานศึกษาต้องมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาคูรและ บุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครู สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ ที่ปฏิบัติของครูวิธีการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การเรียนรู้ออกกับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ (สถาบันจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2548 : 5)

การพัฒนาคูรในปัจจุบันและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเห็นได้ว่าที่ผ่านมามีการพัฒนา ครูมีวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งในการพัฒนาคูรยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจาก วิธีการพัฒนาคูรแต่ละวิธียังมีอุปสรรคและข้อจำกัดต่อการพัฒนา คือ การอบรมมีเนื้อหาไม่ตรง กับความต้องการของครู เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดอบรมจะเป็นผู้ กำหนดหัวข้อ และหลักสูตรให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม การอบรมมีระแวงน้อยไม่เหมาะสมกับเนื้อหา และการจัดอบรมมักจัดอบรมในช่วงเปิดภาคเรียน ครูต้องทิ้งห้องเรียน ซึ่งครูโรงเรียนขนาดเล็ก ไม่มีครูเข้าไปสอนแทน และเมื่ออบรมเสร็จแล้วครูไม่มีเวลาสำหรับจัดระบบความรู้หรือการผลิต สื่อ เพราะมีภาระอื่นมาก การอบรมส่วนใหญ่เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ

จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลได้และการอบรมมักจะขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังพบว่า การพัฒนาครูโดยวิธีการต่าง ๆ นี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ หลังจากเข้ารับการอบรมไม่ได้ นำมาขยายผลเพียงแต่ทำรายงานส่งผู้บริหารเท่านั้น รวมทั้งไม่มีการนิเทศติดตามผลหลังเข้าอบรม สัมมนา อย่างไรก็ตามงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งควีนแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย พบว่าครูส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังไม่ยอมรับการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน จำเป็นต้องมีปัจจัย ผลักดันให้ครูเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้จากครูเป็นศูนย์กลางมาสู่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ความรู้ที่ต้องพัฒนาให้กับครู ได้แก่ความรู้ที่ทันสมัยในสาขาวิชาที่สอน กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล การสอนแบบบูรณาการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บทบาทในการ เป็นผู้แนะนำการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อค้นพบบางประการ สอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่พบว่าครู มีความต้องการพัฒนาด้านการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อและพัฒนา สื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาและการใช้นวัตกรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน การนำผลวิจัยและผลการประเมินไปใช้ การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน. 2551 : 5) การพัฒนาครูเมื่อพิจารณาภารกิจของโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พอสรุปได้ คือ การพัฒนาวิชาชีพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแนวทางหลักการตามการ ปฏิรูปการศึกษาคั้งนั้นการแก้ปัญหาเหล่านี้ต้องอาศัยความรู้ในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะความรู้ ที่ศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องที่เพื่อสะท้อนความหลากหลายของปัญหา ความต้องการ ในการพัฒนาครู ซึ่งจะเชื่อมโยงแนวทางในการแก้ปัญหาที่ตรงต่อสภาพปัจจุบันแต่ละเรื่องแต่ละ พื้นที่อย่างเหมาะสมและทันเหตุการณ์ (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 33-34) ดังนั้นทางออกที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนวัฒนธรรมของการผลิต (Producing Culture) คือการศึกษาต้องเริ่มที่ครู ผู้สอนเริ่มคั้งงาน ของตนด้วยการมองว่าตนเองจะสร้างความรู้ สร้างผลงานใหม่อะไรขึ้นมา แล้วพัฒนากระบวนการ หาความรู้ กระบวนการสร้างและพัฒนาความรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ผลที่ได้คือความรู้ใหม่ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2550 : 98)

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือ ในหน่วยงานย่อยในองค์กร โดยนำความรู้ความชำนาญที่ฝังลึกในตัวคนหรือจากประสบการณ์

ในการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน นำมาสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่คนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ให้เกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้นกว่าเดิม และเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวความคิดของการบริหารจัดการ ที่ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากร ในองค์กรซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากสังคมโลกในยุค เศรษฐกิจฐานความรู้ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกด้าน(บุรุษย์ ศิริมหาสาคร. 2550 : 12) การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการดึงศักยภาพที่ซ่อนเร้นของครูออกมาใช้ประโยชน์ ในหลากหลายมิติโดยนำความรู้ความชำนาญที่ฝังลึกในตัวคน (Tacit Knowledge) จากประสบการณ์ ในการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และนำมาสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานเกิดนวัตกรรม ใหม่ๆ ที่คนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ให้เกิดประสิทธิภาพสำหรับพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา คุณภาพ การศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (ถวัลย์ มาศจรัส. 2552 : 9) ทั้งนี้บุญดี บุญญากิจ และนงลักษณ์ ประสพสุข โชคชัย (2550 : 6) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการนำความรู้ที่มีอยู่หรือ ได้ เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้นนอกจากนี้ เจษฎา นกน้อย (2552 : 6) กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและการ จัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่าย โอนความรู้ จากการที่มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ไว้มากมาย ดังนั้นการจัดการ ความรู้ หมายถึง การร่วมกันคิดค้นองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรหรือภายนอกองค์การมาพัฒนาสร้าง จัดระบบแบ่งปัน และเรียนรู้เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของการทำงาน การบูรณาการกับงาน ปกติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากล่าวว่าการนำรูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพขึ้น รวมทั้งทำให้โรงเรียนสามารถเป็นองค์กรการเรียนรู้ที่มีศักยภาพ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา. 2550 : 38)

ดังนั้นการนำแนวความคิดการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูผู้สอน ให้มีประสิทธิภาพซึ่งเน้นการใช้การจัดการความรู้เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนา บุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กรซึ่งกันและกัน จึงเห็น ได้ว่าหากมีการจัดการความรู้จะเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาและวิธีการที่สำคัญสามารถ นำมาใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุผลสำเร็จ การจัดการ ความรู้และองค์ความรู้เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลัก

เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน จะต้องมีการปรับตัวปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่และเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน กล่าวคือ สถานศึกษาต้องมีการจัดการความรู้เพื่อให้ครูและสถานศึกษามีประสิทธิภาพในส่วนของ“โรงเรียน” ตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 32) เห็นว่าโรงเรียนเป็นองค์การให้บริการในด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสำคัญคือวิธีการจัดการเรียนรู้ของครู (จำเริญ จิตรหลัง. 2553 : 17) จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) รอบ 2 (2549-2553) เมื่อวันที่ 26-27 พฤศจิกายน 2550 ผลการประเมินมีคุณภาพระดับดี ได้รับข้อเสนอแนะควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษาอบรม ประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิค วิธีการและการประเมินผลที่หลากหลาย (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2550 : 3) และจากรายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) ปีการศึกษา 2552 พบว่า ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับประถมศึกษาผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับพอใช้ การจัดการเรียนรู้ของครูไม่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของหลักสูตร ครูยังใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย แนวทางการพัฒนาควรปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การใช้และผลิตสื่อ ใช้นวัตกรรมใหม่การสนับสนุนให้ครูได้รับการฝึกอบรม (โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500). 2552 : 35-36)

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครูและการจัดการความรู้ ดังกล่าวข้างต้นพบว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาครูให้มีความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นการดำเนินการให้เหมาะสมกับยุคสมัยและการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องอาศัยความรู้และกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ โดยครูพยายามหารูปแบบวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียน ครูสามารถพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาที่ดีที่สุดเต็มตามศักยภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ต่อการพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและทีมงาน

### คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นอย่างไร
2. การพัฒนาคู่มือโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) มีกระบวนการขั้นตอนอะไรบ้าง
3. การประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 บรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาคู่มือด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นอย่างไร
5. การพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีรูปแบบและวิธีการอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. เพื่อพัฒนาคู่มือให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
3. เพื่อประเมินผลจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4. เพื่อประเมินความสำเร็จในการพัฒนาครูด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียน บ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

5. เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูด้านจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้ โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาครู โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ คือ การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย ของผู้เรียน การใช้รูปแบบและเทคนิค วิธีการสอนอย่างหลากหลาย การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม และการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

#### 1. กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล

1.1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ผู้วิจัย จำนวน 1 คน ผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน และครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 4 คน

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน ครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 4 คน และนักเรียน จำนวน 113 คน

2. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ดำเนินการวิจัย ในระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ.2553 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ.2554 ดังนี้

2.1 ระยะที่ 1 ขั้นการวิเคราะห์ ตั้งเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในเดือน กันยายน พ.ศ.2553

2.2 ระยะที่ 2 ขั้นจัดทำแผนการพัฒนา ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2553

2.3 ระยะที่ 3 ขั้นการพัฒนา ในระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ.2553 ถึงเดือน มีนาคม

2554

2.4 ระยะที่ 4 ขั้นประเมินความสำเร็จ ในเดือน มีนาคม พ.ศ.2554

2.5 ระยะที่ 5 ขั้นสรุปการสังเคราะห์รูปแบบ ในเดือน เมษายน พ.ศ.2554

#### 3. ขอบเขตประเด็นในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เพื่อปรับปรุงและการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียน



บ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ขั้นวางแผน (Planning : P)
- 3.2 ขั้นปฏิบัติการ (Action : A)
- 3.3 ขั้นสังเกต (Observation : O)
- 3.4 ขั้นสะท้อนผล (Reflect : R)
- 3.5 ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing : S)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดตั้งต้นในการวิจัยดังนี้

1. การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้วิเคราะห์เนื้อหา เอกสารของทิสนา แฉมมณี และพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2547 : 1-7) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547 : 13) ทิระ รุญเจริญ (2550 : 180-239) กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 1-72) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 20) นิชาภา พราวศรี (2551 : 17) ญัญพันธ์ เขจรนันท์ (2552 : 287) และแมทธิวส์ (Mathues. 2003 : 1208-A) ทำให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

- 1.1 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 1.3 การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย
- 1.4 การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม
- 1.5 การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

2. การจัดการความรู้ได้ศึกษาเอกสารของ วิจารณ์ พานิช (2548 : 1-30) สถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2548 : 1-45) สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548 : 1-48) บุญดี บุญญากิจ และนงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย (2550 : 1-30) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 1-34) บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550 : 1-50) ) สอรวีวิทย์ และอาร์มาคอส (Horwitch & Armacost. 2002 : 26) แมคคีน และสมิท (McKeen & Smith. 2003 : 51-58) ฉลาด จันทรสสมบัติ (2550 : 8,262-263) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร

ทางการศึกษา (2550 : 1-95) พิมพ์ครั้งที่ ๑ และพรทิพย์ แจ่มจัน (2551 : 28 -29) ทำให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ดังนี้

## 2.1 กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

- 2.1.1 การสร้างความรู้
- 2.1.2 การทดลองใช้ความรู้
- 2.1.3 การประเมินความรู้
- 2.1.4 การจำแนกความรู้
- 2.1.5 การจัดเก็บความรู้
- 2.1.6 การนำความรู้ไปใช้
- 2.1.7 การแลกเปลี่ยนความรู้

## 2.2 เครื่องมือการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

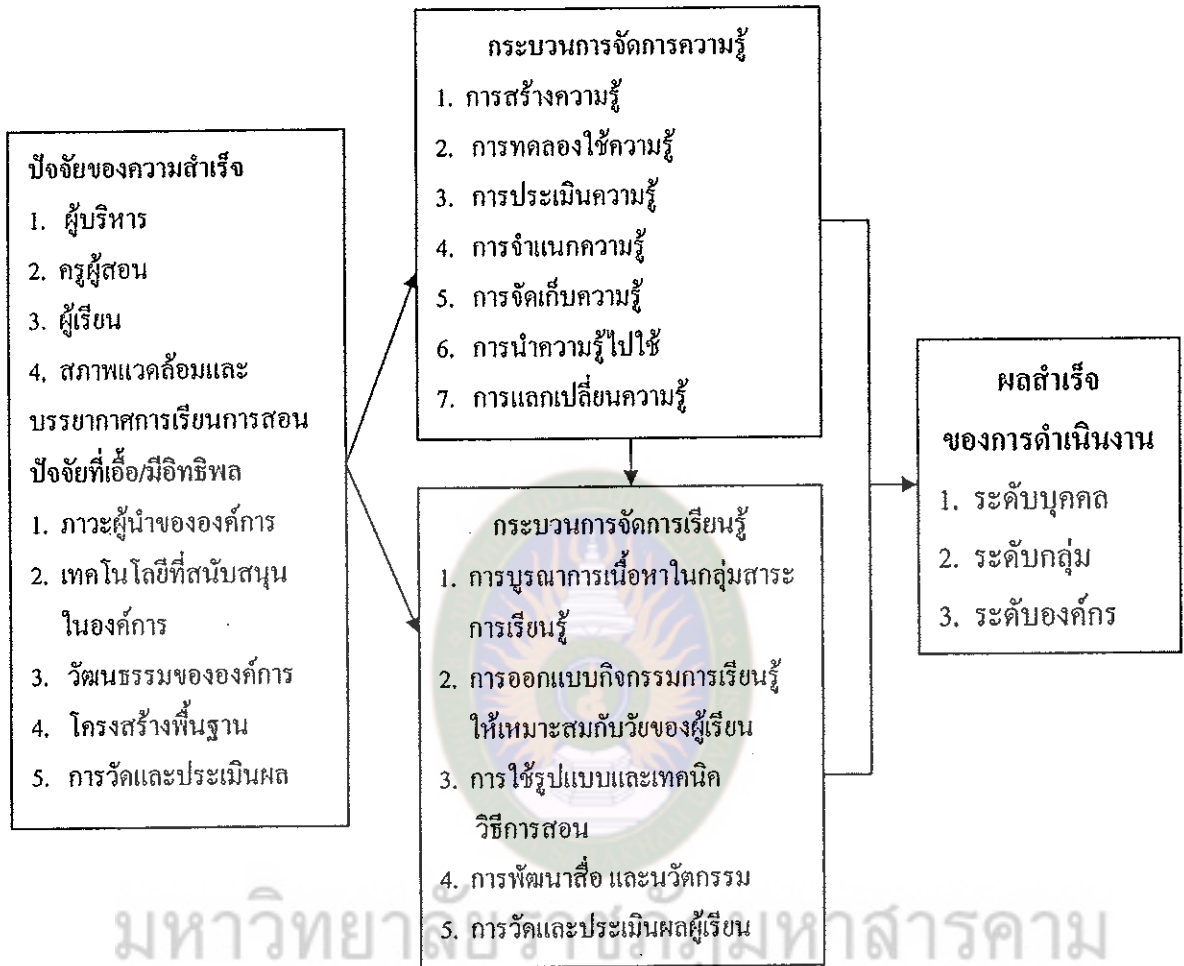
- 2.2.1 การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)
- 2.2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)
- 2.2.3 การเสวนา (Dialogue)
- 2.2.4 ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)
- 2.2.5 การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review : AAR)
- 2.2.6 การถอดบทเรียน (Lesson Learned Debriefings)

## 2.3 ปัจจัยความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 2.3.1 ผู้บริหาร
- 2.3.2 ครูผู้สอน
- 2.3.3 ผู้เรียน
- 2.3.4 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอน

## 2.4 ปัจจัยที่เอื้อ/มีอิทธิพล ประกอบด้วย

- 2.4.1 ภาวะผู้นำ
- 2.4.2 วัฒนธรรมองค์กร
- 2.4.3 เทคโนโลยี
- 2.4.4 การวัดผล
- 2.4.5 โครงสร้างพื้นฐาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเบื้องต้นการพัฒนาครูด้วยกลยุทธ์การจัดการความรู้  
โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู (2500)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ โดยครูมีหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองแนวทางในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดองค์ประกอบการเรียนรู้ดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ และประเมินผลการเรียนรู้ทุกลักษณะ โดยครูมีบทบาทเป็นผู้เอื้ออำนวย ช่วยเหลือเสนอแนะในการเรียนรู้ต่อผู้เรียน โดยนำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ครูได้ค้นพบศักยภาพของตนเองและพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดและทำในสิ่งใหม่ๆ และตระหนักในคุณค่าของตนเองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถโอกาสในการเรียนรู้ และความรู้ในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร ได้รับการยกระดับ ประกอบด้วย

- 1.1 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 1.3 การใช้รูปแบบและเทคนิค วิธีการสอนอย่างหลากหลาย
- 1.4 การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม
- 1.5 การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

2. กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง ขั้นตอนที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อค้นหา สร้างสรรค์ รวบรวมความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคล แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกันหรือความรู้ที่เกิดจากการทำงาน ตอบสนองต่อการเรียนรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อยกระดับและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมี 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความรู้ หมายถึง การแสวงหา จัดหาความรู้เพื่อให้ได้กลวิธีที่จะใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและประสบการณ์ในการทำงานมาหลอมเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้ สรุปความรู้ที่มีอยู่เดิมของตนเองจากการศึกษาหรือประสบการณ์ในลักษณะเทคนิควิธีการหรือขั้นตอนที่เทียบเคียงความรู้ของตนกับความรู้ใหม่ที่ได้รับตั้งเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ของตนเอง

2.2 การทดลองใช้ความรู้ หมายถึง การใช้ความรู้ในองค์กรจากข้อมูล เอกสาร หรือการสนทนา เป็นการผสมผสานความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ และนำความรู้ไปสอน

และถ่ายทอดเป็นลักษณะของการนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้  
นำความรู้ไปใช้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การบูรณาการภายในและนอกกลุ่มสาระการเรียนรู้  
การออกแบบการสอน การใช้สื่อและนวัตกรรม การวัดและประเมินผล

2.3 การประเมินความรู้ หมายถึง การประเมินผลสิ่งที่ปฏิบัติเพื่อทำให้ได้ทราบว่า  
ปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใดและแนะนำให้ผู้รู้ถึงวิธีการที่จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ดี สามารถ  
นำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างและรักษาประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้ การทดสอบความรู้ความเข้าใจและการประเมินผลสำเร็จ  
ของการจัดการความรู้ของครู

2.4 การจำแนกความรู้ หมายถึง การกำหนดความรู้ที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือต่อ  
องค์กรให้เหมาะสมต่อการดำเนินงานยิ่งขึ้น และให้สามารถนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้ได้ง่าย  
และสะดวก ขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้ การสำรวจความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษาในแต่ละด้าน  
การกำหนดเป้าหมาย การสังเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาตนเอง และการวางแผนพัฒนาการ  
จัดการเรียนรู้

2.5 การจัดเก็บความรู้ หมายถึง การนำความรู้มาจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้  
สะดวกต่อการใช้เป็นการกำหนดเกี่ยวกับสิ่งสำคัญที่องค์กรจะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้  
โดยพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษาและการเข้าถึงเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความ  
ต้องการ การจัดเก็บให้เป็นระบบเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาและค้นหาได้สะดวกต่อการค้นหา  
และใช้งาน โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้ จัดเป็นศูนย์ความรู้ จัดอยู่ในรูปเอกสาร เพิ่มสะสมงาน  
กล่องงาน รายงานการประชุม

2.6 การนำความรู้ไป หมายถึง ความรู้ที่ได้ถูกนำไปใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน  
และพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้  
การบูรณาการสาระการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน การเขียน  
แผนการจัดการเรียนรู้ การเตรียมสื่อการสอน การวัดและประเมินผล การนำแผนการจัดการเรียนรู้  
สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

2.7 การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การที่ครูมีการแบ่งปันความรู้ให้กับบุคคล  
อื่น ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานทำให้เกิด  
การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยมีขั้นตอน  
การปฏิบัติ ดังนี้ ศึกษาข้อมูลของผู้มีความรู้ความสามารถ การถอดบทเรียนหรือเล่าเกี่ยวกับวิธี  
ปฏิบัติที่ดีที่สุด และสรุปเป็นความรู้ใหม่ที่ได้รับการแลกเปลี่ยนความรู้

3. กลยุทธ์การจัดการความรู้ หมายถึง วิธีการหรือแผนงาน กิจกรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการของการกำหนดแนวทางและกิจกรรมขึ้นมาเพื่อทำให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เครื่องมือประกอบด้วย

3.1 การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติที่เป็นเลิศจากผู้อื่นจะช่วยจุดประกายความคิดและนำเอาวิธีดำเนินการขององค์กรอื่นมาปรับใช้หรือเป็นแนวทางในพัฒนางาน

3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) หมายถึง การปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ กำหนดแนวทาง แก้ไขปัญหา หรือตัดสินใจดำเนินการผ่านประสบการณ์และมุมมองจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.3 การเสวนา (Dialogue) หมายถึง การพูดถึงการแลกเปลี่ยนความเห็น เป็นการเล่าเรื่องที่ผ่านการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

3.4 การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review : AAR) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ภายหลังจากที่ได้ดำเนินงานไปแล้ว เพื่อหาข้อสรุปถึงความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และบทเรียนต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอื่น ๆ ต่อไป

3.5 การถอดบทเรียน (Lesson Learned Debriefings) หมายถึง กิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นหลังจากดำเนินการตามกิจกรรมหรือขั้นตอนในงานต่าง ๆ เสร็จสิ้นลง โดยจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่สะท้อนออกมาไปที่กระบวนการทำงานตามประเด็นที่กำหนดไว้ให้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานและสิ่งที่ได้เรียนรู้

4. ปัจจัยที่เอื้อ/มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ หมายถึง องค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนางาน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) เทคโนโลยี 4) การวัดผล และ 5) โครงสร้างพื้นฐาน

5. การประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (AIC) หมายถึง วิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพปัญหา เป็นกระบวนการที่ช่วยให้มีการระดมพลังสมองในการศึกษาวิเคราะห์พัฒนาทางเลือกโดยใช้การวาดรูปเป็นสื่อ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์หาวิธีการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาสร้างแนวทางปฏิบัติ และแบ่งกลุ่มรับผิดชอบการตกลงในรายละเอียดในการดำเนินงาน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. นักเรียนได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผนในการจัดการเรียนการสอน และเลือกวิธีเรียนได้อย่างหลากหลายตามความเหมาะสมภายใต้การแนะนำของครูผู้สอน
2. เป็นการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติจริงไปประยุกต์ใช้และเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้ครูสามารถปรับปรุงจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ในด้านจัดการเรียนรู้ ทำให้เกิดกิจกรรมการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ในสถานศึกษา
3. เกิดผลสำเร็จของงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีการจัดการความรู้เป็นระบบ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียนและมีวิธีการปฏิบัติที่ดีไว้สำหรับแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY