



ระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

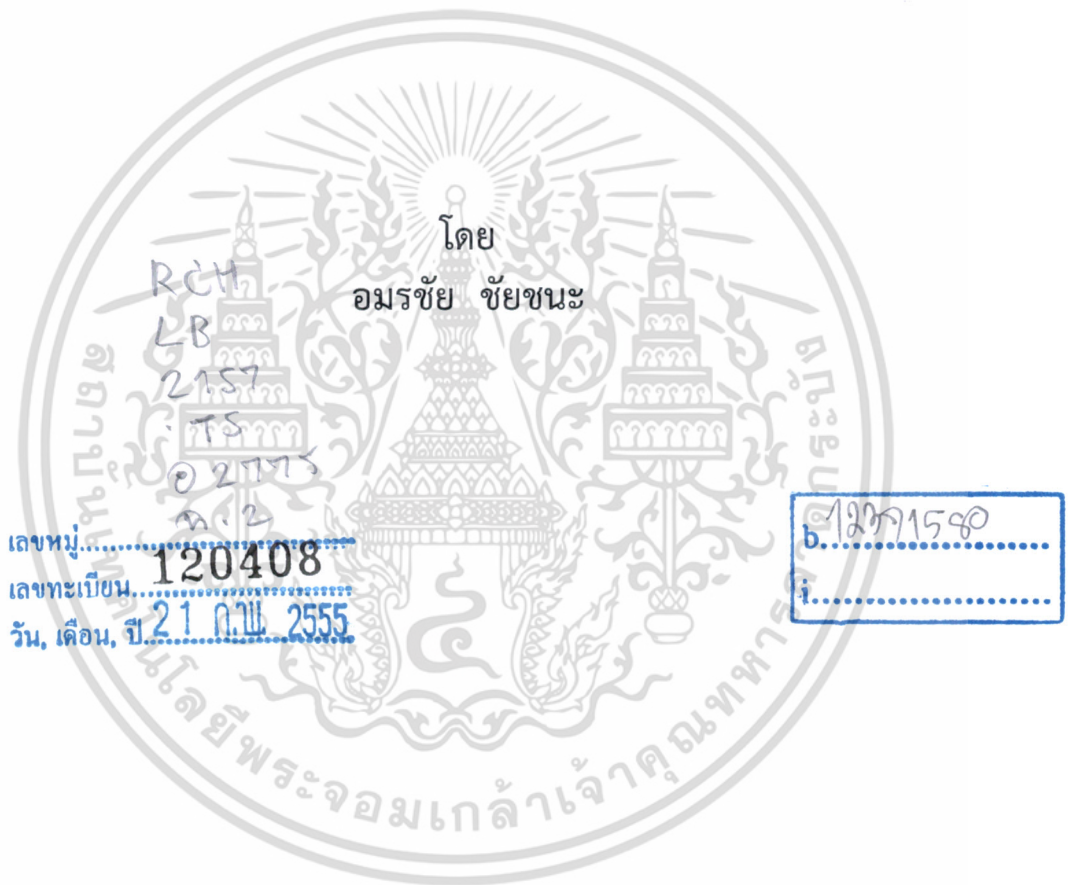


สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม คณะครุศาสตร์อุดรธานี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
งานวิจัยฉบับนี้ได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้คณะครุ
ศาสตร์อุดรธานี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ปีงบประมาณ 2554
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู



สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
งานวิจัยฉบับนี้ได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ปีงบประมาณ 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM ON
PROFESSIONAL PRACTICE TEACHING



DEPARTMENT OF ENGINEERING EDUCATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2011

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อโครงการวิจัย : ระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
ผู้ดำเนินการวิจัย : นายอมรชัย ชัยชนะ
หน่วยงาน : สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ปีงบประมาณ : 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและหาคุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ การศึกษาปัญหาจากการปฏิบัติการฝึกสอน หรือวิธีปฏิบัติงานในสถานศึกษานำมาอภิปรายปัญหาและสัมมนาาร่วมกันเพื่อแนวทางการแก้ไข มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในรายวิชาการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู 1 และ 2, การบริหารจัดการด้านครุศาสตร์วิศวกรรม, ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 และ 2 และสัมมนาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 และ 2

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สอนในรายวิชาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและสัมมนาการสอน จำนวน 7 คน เครื่องมือในการวิจัยสร้างจากโปรแกรมเวิร์ดเพรสส์ (WordPress) รุ่น 3.1.4 และใช้ฐานข้อมูล MySQL ประเมินคุณภาพของระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ประเมินคุณภาพ 4 ด้าน คือด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ, ด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ, ด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ, และด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ

ผลการวิจัยพบว่าผลระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินคุณภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ ของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิเคราะห์ตามรายการประเมิน 32 รายการ มีเกณฑ์คุณภาพอยู่ในระดับดีมาก 11 รายการ และมีเกณฑ์คุณภาพอยู่ในระดับดี 21 รายการ ซึ่งผลการประเมินคุณภาพของระบบมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.61 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Research Title : Knowledge Management System on Professional Practice Teaching
Researchers : Mr. Amornchai Chaichana
Department : Department of Engineering Education Faculty of Industrial Education King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year : 2011

ABSTRACT

The proposes of this research were to development and evaluation of quality for the Knowledge Management System on Professional Practice Teaching. For study in Subject of PROFESSIONAL TEACHING PRACTICE 1-2, ENGINEERING EDUCATION MANAGEMENT, TEACHING PRACTICE IN EDUCATIONAL INSTITUTE 1-2 and SEMINAR IN TEACHING PRACTICE 1-2

The samples were 7 teacher of the Bachelor of Science in Industrial Education from the Department of Education Engineering in Telecommunication Engineering, Faculty of Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. System Using WordPress Version 3.1.4 and MySQL Database and evaluation of quality for the Knowledge Management System on Professional Practice Teaching by Functional Requirement Test, Function Test, Usability Test and Security Test.

The results of study shown that the quality of the Knowledge Management System on Professional Practice Teaching reviewed by the experts was at the average mean 4.43 and standard deviation at 0.61, which was in the good level Thus, the Knowledge Management System on Professional Practice Teaching which could be used effectively for teaching and learning.

กิตติกรรมประกาศ

ความมุ่งหวังของคณะผู้วิจัยในการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการเรียนการสอนในวิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต ทุกแขนงวิชาของสาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. คณะผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะคณะผู้วิจัยได้รับเงินสนับสนุนการวิจัยจากเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2554 ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. คณะผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยทุกท่าน ที่ได้ให้โอกาสคณะผู้วิจัยได้ทำการวิจัยครั้งนี้

ในโอกาสนี้คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพสูงสุด ขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านของสาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม ที่อำนวยความสะดวกในการวิจัย ขอขอบคุณนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ได้ให้ความร่วมมือ เสียสละเวลา และกำลังความคิดในการร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้จนประสบความสำเร็จ

คณะผู้วิจัย
กรกฎาคม 2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และก๊อปปี้หรืออ้างถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	2
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
2.1 การศึกษาเนื้อหาวิชา.....	3
2.2 ทฤษฎีการจัดการองค์ความรู้.....	5
2.3 การจัดการองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัย.....	26
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
3.1 การเตรียมการวิจัย.....	30
3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	31
3.4 การดำเนินการทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.1 ผลการประเมินด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ.....	43
4.2 ผลการประเมินด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ.....	43
4.3 ผลการประเมินด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ.....	44
4.4 ผลการประเมินด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ.....	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	47
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	47
5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
5.5 สรุปผลการวิจัย.....	48
5.6 อภิปรายผลการวิจัย.....	48
5.7 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV ้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	50
ภาคผนวก ก แบบประเมินคุณภาพ.....	51
ภาคผนวก ข คู่มือการใช้งาน.....	56



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายทุกคนต้องปฏิบัติการฝึกสอนในสถาบันการศึกษาหรือปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการภายใต้การควบคุมและความเห็นชอบของคณะฯ การศึกษาปัญหาจากการปฏิบัติการฝึกสอน หรือวิธีปฏิบัติงานในสถานประกอบการนำมาอภิปรายปัญหาและสัมมนาพร้อมกันเพื่อแนวทางการแก้ไขภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ลักษณะทั่วไปของการสอนวิชาทางช่าง การสร้างคู่มือการสอนเนื้อหาวิชาทฤษฎีทางช่างอย่างน้อย 1 วิชา การเขียนวัตถุประสงค์รายวิชา หลักการวิเคราะห์เนื้อหาวิชา เช่น การวิเคราะห์เนื้อหาวิชาโดยใช้ ผังแสดงแนวคิด แผนผังโครงข่ายงาน และแผนผังแสดงกลุ่มวิชา เป็นต้น การวางแผนการสอน การเตรียมการสอนประจำสัปดาห์ การสร้างเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ การเรียน ฝึกปฏิบัติการสอนหน้าชั้นเรียนตามรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย การบริหารจัดการโรงฝึกงาน และห้องทดลอง เช่น การจัดวางอุปกรณ์ในโรงฝึกงาน การบำรุงรักษา การจัดทำบัญชีวัสดุ การควบคุมการเบิกจ่ายเครื่องมืออุปกรณ์ ระบบการทำงานของคนและเครื่องจักร เป็นต้น ฝึกการสอนวิชาปฏิบัติหรือวิชาทดลองที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อมูลในการสัมมนาการสอนจะมีประเด็นปัญหาที่หลากหลายและจากแนวทางการแก้ปัญหาของผู้เข้าร่วมสัมมนาก็หลายแนวทาง เช่นด้านนักศึกษา เนื้อหาวิชาสอน การเขียนแผนการสอน การเขียนบันทึกการสอน การจัดการใช้ห้องเรียนเครื่องมือและอุปกรณ์ และ การควบคุมชั้นเรียน ที่มีประโยชน์ต่อคนที่เสนอปัญหาและคนเข้าร่วมสัมมนาเป็นอย่างดี และยังสามารถใช้เป็นองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาในปีการศึกษาต่อไปได้ สรุปเป็นปัญหาในการฝึกสอน การควบคุมชั้นเรียน การจัดสรรเครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้องค์ความรู้สูญหายและยังสามารถสืบค้น ค้นหาได้ง่าย รวดเร็ว อีกทั้งยังเอาระบบที่ได้สร้างขึ้นไปใช้จัดการกับองค์ความรู้เรื่องอื่นๆได้อีก เพียงแค่กรอกข้อมูลที่ต้องการเท่านั้น

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด ขณะเดียวกันองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นศาสตร์และการเรียนรู้ภายในยังมีอีกมากมาย อาทิเช่นอาจารย์ที่สอนเก่งในภาควิชามีเทคนิคของการสอนและวิธีการถ่ายทอดอย่างไรให้ลูกศิษย์อยากเรียนรู้ นักวิจัยอาวุโสที่มีผลงานวิจัยเยี่ยมยอดมีแนวคิดและวิธีการวิจัยอย่างไร การบริหารจัดการหลักสูตรและโครงการที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานก็ถือเป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่าทั้งสิ้น

ดังนั้นการจัดการองค์ความรู้ จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับมหาวิทยาลัย ไม่เพียงเพราะความรู้เป็นธุรกิจหลักของเราเท่านั้น แต่เพราะองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยมีมากมายทั้งที่ชัดเจน (Explicit) และรู้แจ้ง (Tacit) กระบวนการถ่ายทอดและสนับสนุนให้คนในองค์กรได้เข้าใจและเรียนรู้จากกัน และกันจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำพาให้หน่วยงานพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อออกแบบและสร้างระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 1.2.2 เพื่อหาคุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.3 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวความคิดในออกแบบและสร้างระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้วิจัยใช้แนวความคิดในการพัฒนาระบบของครรชิต มัลย์วงศ์ ซึ่งประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระบบ (System Analysis)
2. ออกแบบระบบ (System Design)
3. เขียนโปรแกรม (Programming)
4. ทดสอบระบบ (System Testing)
5. ติดตั้งดำเนินการ (Implementation)

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบปริมาณ

ออกแบบและสร้างระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.4.2 ขอบคุณภาพ

ระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีคุณภาพจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในระดับดี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ได้ระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่มีคุณภาพในระดับดี
หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์คือ ทุกสาขาวิชาของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยที่ผู้วิจัยมุ่งเน้นให้ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยได้ลำดับหัวข้อการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาข้อมูลต่างๆ ดังนี้

- 2.1 การศึกษาเนื้อหาวิชา
- 2.2 ทฤษฎีการจัดการองค์ความรู้
- 2.3 การจัดการองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การศึกษาเนื้อหาวิชา

ในการวิจัย ได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังหัวข้อต่อไปนี้

2.1.1 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านความรู้

- (1) การสอนแบบเน้นการค้นหา โดยการกำหนดประเด็นให้นำมาเสนอ อภิปราย แบบรายเดี่ยว เป็นกลุ่ม หรือแบบจัดสัมมนา เช่น ครูมืออาชีพ ครูความหวัง เป็นต้น
- (2) การสอนแบบทดลองปฏิบัติการ เพื่อค้นหาคำตอบการทำงาน พิสูจน์ผลตามทฤษฎีหลักการต่างๆ
- (3) การสอนแบบฝึกปฏิบัติการสอนหน้าชั้น ในสถานการณ์เสมือนจริง การฝึกการสอนโดยสังเกตการณ์สถานศึกษาจริง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา
- (4) การสอนแบบการจัดโครงการ การสนับสนุนให้ทำผลงานเข้าแข่งขัน
- (5) การฝึกงานในภาคอุตสาหกรรม
- (6) การจัดฝึกอบรมหัวข้อต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้กว้างขวาง เช่น การสืบค้นข้อมูล การคิดเชิงระบบ การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น
- (7) การทำวิจัยในชั้นเรียน การเสนอผลงาน

2.1.2 หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต กลุ่มวิชาชีพครูเฉพาะ(บังคับเรียน) ประกอบด้วยวิชา 7 รายวิชาดังนี้

03306011 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู 1

3 (2-3-6)

PROFESSIONAL TEACHING PRACTICE 1

หลักการและลักษณะทั่วไปของการสอนวิชาทางอาชีวศึกษา โครงสร้างของสถานศึกษาวิชาชีพ จรรยาบรรณครู การฝึกสมรรถนะพื้นฐานในการเป็นครู การสร้างคู่มือการสอนรายวิชาทฤษฎีและปฏิบัติทางช่างอย่างน้อย 1 วิชา การวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาวิชา การเขียนวัตถุประสงค์ การวางแผนการสอน การเตรียมการสอนประจำสัปดาห์ การสร้างเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และแบบประเมินวัดความสามารถทางปฏิบัติ และฝึกปฏิบัติการสอนหน้าชั้นเรียนตามรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย

- 03306012 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู 2 3 (0-9-5)
PROFESSIONAL TEACHING PRACTICE 2
ฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา วางแผนการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา โดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูล และนำเสนอผลการวางแผนการศึกษา จัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างของผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุงการสอน ร่วมจัดทำโครงการวิชาการกับสถานศึกษา
- 03306013 การบริหารจัดการด้านครุศาสตร์วิศวกรรม 3 (3-0-6)
ENGINEERING EDUCATION MANAGEMENT
ศึกษาหลักการของการบริหารจัดการครุศาสตร์วิศวกรรมแบบใหม่ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การควบคุมคุณภาพทั้งระบบ กฎหมายการค้า กฎหมายแรงงาน ความปลอดภัยเบื้องต้น การตัดสินใจ การพยากรณ์ การเงิน-การตลาด การบริหารโครงการ ตัวอย่างการบริหารจัดการในองค์กรระดับต่าง ๆ
- 03306014 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 6 (0-18-9)
TEACHING PRACTICE IN EDUCATIONAL INSTITUTE 1
บูรณาการความรู้ที่ได้จากการเรียนทั้งหมดมาใช้ปฏิบัติการสอนรายวิชาเฉพาะในสถานศึกษาเครือข่าย วางแผนและจัดทำแผนการสอนตลอดภาคการศึกษา การจัดการเรียนรู้ตามแผนการสอน การศึกษารายกรณี การทำวิจัยในชั้นเรียน การบันทึกผลการปฏิบัติงานครูด้านต่างๆ เช่น งานครูประจำชั้น งานธุรการชั้นเรียน งานบริการ งานแนะแนว และงานกิจกรรมนักศึกษา เป็นต้น และการประเมินตนเองด้านผลการเรียนรู้ในการปฏิบัติการสอน
- 03306015 สัมมนาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 1 (0-3-2)
SEMINAR IN TEACHING PRACTICE 1
การนำเสนอ อภิปราย และหาแนวทางแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา และนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน
- 03306016 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 6 (0-18-9)
TEACHING PRACTICE IN EDUCATIONAL INSTITUTE 2
บูรณาการความรู้ที่ได้จากการเรียนทั้งหมดและผลการประเมินตนเองด้านผลการเรียนรู้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 มาใช้ปฏิบัติการสอนรายวิชาเฉพาะในสถานศึกษาเครือข่าย วางแผนและจัดทำแผนการสอนตลอดภาคการศึกษา การจัดการเรียนรู้ตามแผนการสอน การศึกษารายกรณี การทำวิจัยในชั้นเรียน การบันทึกผลการปฏิบัติงานครูด้านต่างๆ เช่น งานครูประจำชั้น งานธุรการชั้นเรียน งานบริการ งานแนะแนว และงานกิจกรรมนักศึกษา เป็นต้น และการประเมินตนเองด้านผลการเรียนรู้ในการปฏิบัติการสอน

03306017 สัมมนาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 1 (0-3-2)
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

SEMINAR IN TEACHING PRACTICE 2

การนำเสนอ อภิปราย และหาแนวทางแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา และนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน

2.2 ทฤษฎีการจัดการองค์ความรู้

2.2.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

นพ.วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ คือ สำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่

1. บรรลุเป้าหมายของงาน
 2. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
 3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ
 4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน
- การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

(1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
(2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
(3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
(4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
(5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

(6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดเจน อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ

(1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

(2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

(3) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ

(4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่อีกกิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา

งาน พัฒนางาน คน พัฒนาคน องค์กร เป็นองค์กรการเรียนรู้

ความเป็นชุมชนในที่ทำงาน การจัดการความรู้จึงไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง นี่คือ หลุมพรางข้อที่ 1 ของการจัดการความรู้ เมื่อไรก็ตามที่มีการเข้าใจผิด เอาการจัดการความรู้เป็นเป้าหมาย ความผิดพลาดก็เริ่มเดินเข้ามา อันตรายที่จะเกิดตามมาคือ การจัดการความรู้เทียม หรือ ปลอม เป็นการดำเนินการเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีการจัดการความรู้ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจ การริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้เป็นก้าวแรก ถ้าก้าวถูกทิศทาง ถูกวิธี ก็มีโอกาสำเร็จสูง แต่ถ้าก้าวผิด ก็จะไปสู่ความล้มเหลว ตัวกำหนดที่สำคัญคือแรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย

สัมมาทริฐิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว

การจัดทีมริเริ่มดำเนินการ

การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง

การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจแท้ต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มีมากมายหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บังคับตามข้อกำหนด ทำตามแฟชั่นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการ จัดการความรู้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

1. “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2. “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น

3. “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี 2549 คือมุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ 1 เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ต่อไป

2.2.2 กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ

1. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางแผนโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การเยี่ยมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2.2.3 หัวใจของการจัดการความรู้

มีผู้รู้ได้กล่าวถึง KM หลายแง่หลายมุมที่อาจารย์รวบรวมมาซึ่งคำตอบว่า หัวใจของ KM อยู่ที่ไหนได้ โดยอาจกล่าวเป็นลำดับชั้นหัวใจของ KM เหมือนกับลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ McGregor ได้ โดยเริ่มจากข้อสมมุติฐานแรกที่เป็นสากลที่ยอมรับทั่วไปว่าความรู้คือพลัง (DOPA KM Team)

1. Knowledge is Power : ความรู้คือพลัง

2. Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather in interactions between people. (Thomas H Davenport)
ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร แต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างคนด้วยกัน

3. The great end of knowledge is not knowledge but action จุดหมายปลายทางสำคัญ ของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้ แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ

4. Now the definition of a manager is somebody who makes knowledge productive นิยามใหม่ของผู้จัดการ คือ ผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิตดอกออกผล จะเห็นว่าจากข้อความที่กล่าวถึง ความรู้ดังกล่าว พอทำให้มองเห็นหัวใจของ KM เป็นลำดับชั้นมาเริ่มแต่ข้อความแรกที่ว่า ความรู้คือพลังหรือความรู้คืออำนาจ ซึ่งเป็นข้อความเป็นที่ยอมรับที่เป็นสากล ทั้งภาคธุรกิจ เอกชน และภาคราชการ จากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนว่ามีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้กว่าเครื่องมือหรือเอกสารใดและมักกล่าวถึงว่า แม้ความรู้จะถูกจัดระบบและง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคล ต่าง ๆ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้ามีความรู้ เกิดความรู้ขึ้นแล้ว หากไม่นำไปใช้ประโยชน์ ก็ไม่ใช่จุดหมายปลายทางของ ความรู้และที่ชัดเจนก็คือ ประโยคสุดท้ายที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดมรรคผลมีคุณค่าประโยชน์เป็นรูปธรรมว่านั่นเป็นนิยามใหม่ของผู้ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเลยทีเดียว ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าหัวใจของ KM อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

อ.นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวไว้น่าคิด หลังจากการไปร่วมสัมมนา “นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” โดยได้ฟังการบรรยายของ ศ. นพ. ประเวศ วะสี ดีความ “การเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข” ทำให้เกิดความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้อย่างลึกซึ้งมาก จึงขอนำมาเล่าสู่กันฟัง ท่านบอกว่าการพัฒนาชุมชนต้องมี 4 องค์ประกอบ

1. ชุมชน หมายถึงการอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เป็นสุข หมายถึงความเป็นทั้งหมด ความเป็นปรกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่าง ๆ อย่างน้อย 8 ด้าน ได้แก่ ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนธรรม ครอบครัว และชุมชน

3. การเรียนรู้ หมายถึงการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้น ๆ ผ่านการปฏิบัติ

4. การสร้างเสริม หมายถึงการเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ คือหัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่องการจัดการความรู้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวังตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ “ตื่นได้” คือมีชีวิต เป็นพลวัต การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ร่วมกัน เป็น collective learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (interaction learning through action)

อ.บดินทร์ วิจารณ์ เป็นบุคคลหนึ่งที่นำเสนออย่างยิ่งในด้าน การจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้กล่าวไว้เมื่อคราวสัมมนาวิชาการ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2548 ณ ห้องประชุม 2 อาคาร HS05 คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่า การจัดการความรู้ (KM) สิ่งสำคัญมันอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ ใช้ภาษาเดียวกัน สื่อความหมายกันให้ได้ การเรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่น (Learning from Teaching) และ สิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ ก็คือ เรื่องของคน การพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับความสำคัญ ของงาน ขององค์กร

2.2.4 เครื่องมือในการจัดการความรู้

กรมการปกครองได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ซึ่งปรากฏอยู่ในเอกสาร “คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2549” ซึ่งได้ส่งให้ ก.พ.ร.เมื่อวันที่ 30 ม.ค. 2549 แล้ว เมื่อพิจารณาเฉพาะเนื้อหาสาระในแผนดังกล่าว จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ

1. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)
2. แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

ซึ่งทั้ง 2 ส่วน จะมีความสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาความยากจนตามขอบเขต และเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล ขณะเดียวกันในแต่ละ ส่วนก็จะมีโครงการและกิจกรรมของแต่ละสำนัก กอง รองรับ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งขณะนี้มียุมน้อยกว่า 15 โครงการ/กิจกรรม การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของกรมการปกครองเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่ง ที่ต้องการ พลังการมีส่วนร่วมของทุก ๆ ส่วน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และจะเป็นอีกก้าวหนึ่งที่สำคัญในการที่จะก่อเกิดการรวบรวมสะสมองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาความยากจน

การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลัก ๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมาเพื่อนำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (1) เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit
- (2) เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit ซึ่งต้องอาศัยการถ่ายทอด โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก

ในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชน นักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

2.2.5 การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปเรื่อยๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณ อายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดการกับความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทยักษ์ใหญ่หลายแห่งในสหรัฐอเมริกายังคงแข่งขันกันหาวิธีบริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้อยู่ในโลกของการแข่งขันได้สำหรับประเทศไทยนั้นคงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหาวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทนั้น การฝึกอบรมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริหารจัดการความรู้คือพฤติกรรม "การหวงความรู้" และวัฒนธรรม "การไม่ยอมรับในตัวบุคคล" หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้การบริหารจัดการความรู้ก็มีไ้เรื่องยากจนเกินไป สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม 2545 ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา 11 ได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

1. การจัดการความรู้ในองค์กร เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

- ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอด

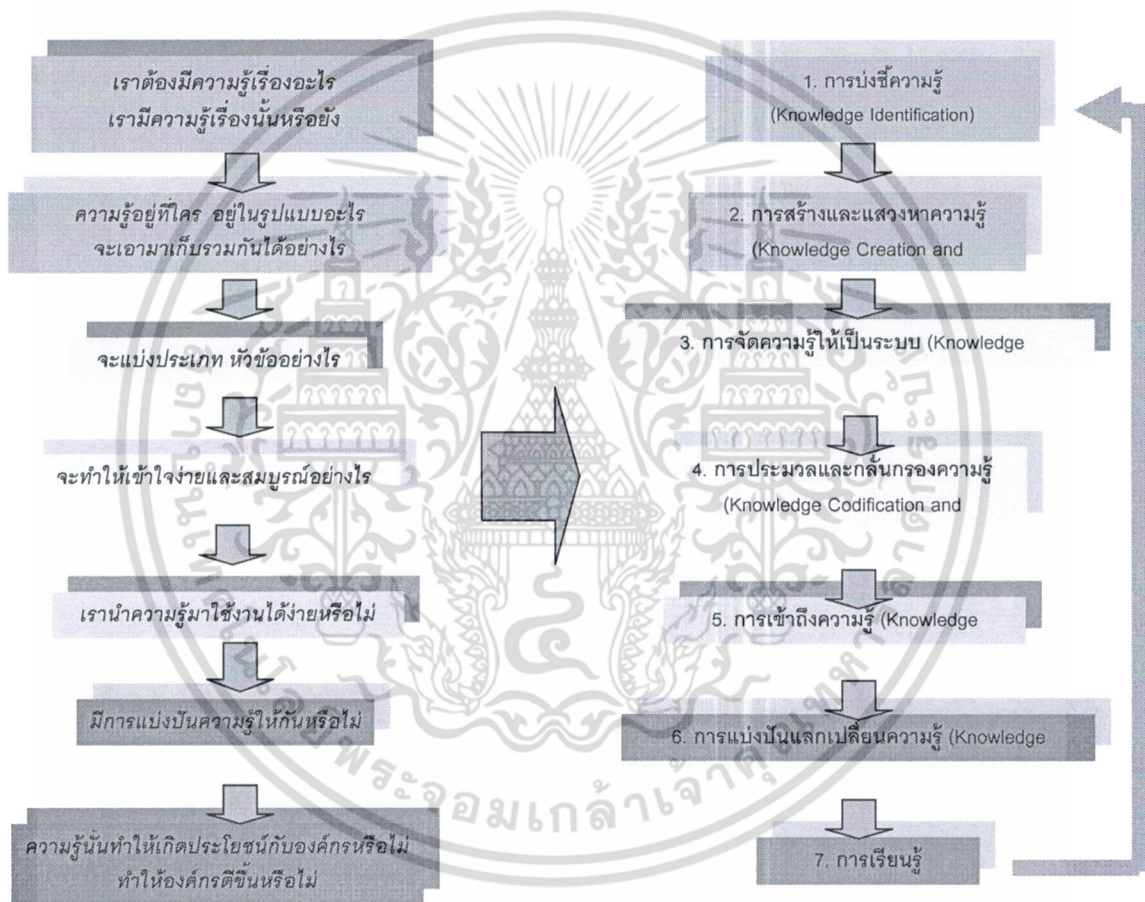
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

- ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

2. แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Action Plan) ตามคู่มือฉบับนี้ ได้นำแนวคิดเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

2.1 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)



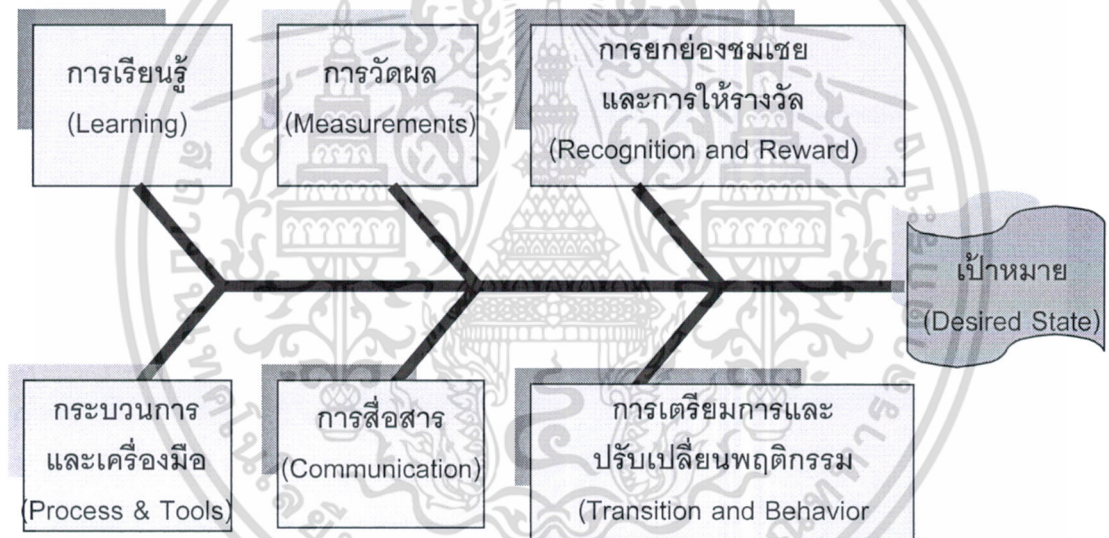
กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ - เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร , ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ - เช่น การสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ - เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
- 5) การเข้าถึงความรู้ - เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board ,บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ - ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
- 7) การเรียนรู้ - ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2.2 กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)



Robert Osterhoff

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/ หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล , กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

- 2) การสื่อสาร - เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

- 3) กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง

5) การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่, มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

1.3 องค์กรจะต้องมองภาพรวมของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ขององค์กร โดยการนำกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงมาเชื่อมโยง เพื่อจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ที่จะทำให้กระบวนการจัดการความรู้มีชีวิตหมุนต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรมีประสิทธิภาพโดยจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงๆ

1.4 ตามแนวคิดนี้ องค์กรต้องมีการกำหนด ขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (Desired State) ที่องค์กรต้องการเลือกทำ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ตามเนื้อหาในบทที่ 2 และบทที่ 3 ตามลำดับ

1.5 การกำหนดขอบเขต KM และเป้าหมาย KM เพื่อต้องการจัดการความรู้ที่จำเป็นต้องมีในกระบวนการงาน (Work Process) เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ที่องค์กรได้จัดทำขึ้นไว้ในข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) งบประมาณประจำปี 2548

1.6 องค์กรต้องมีการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ (KM Assessment Tool : KMAT) หรือวิธีการประเมินองค์กรตนเองแบบใดก็ได้ที่นอกเหนือจาก KMAT เพื่อทราบถึงจุดอ่อน-จุดแข็ง / โอกาส-อุปสรรค ที่จะเป็ปัจจัยสำคัญต้องปรับปรุง-รักษาไว้ / พัฒนาให้การจัดการความรู้บรรลุผลตามเป้าหมาย KM ตามเนื้อหาในบทที่ 4

1.7 องค์กรต้องนำผลลัพธ์ของการประเมินตนเอง จากข้อ 1.6 เพื่อจะนำมากำหนดหาวิธีการสู่ความสำเร็จ ไว้ในแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โดยอาจจะเป็นแผนการจัดการความรู้ระยะสั้นภายในปีงบประมาณ 2549 หรือเป็นแผนระยะยาว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย KM ที่องค์กรเลือกทำ รวมถึงความพร้อมจากผลการประเมินตนเองจากข้อ 1.6

1.8 องค์กรต้องมีการกำหนดโครงสร้างทีมงาน KM เพื่อมาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ให้การจัดการความรู้บรรลุผลตามเป้าหมาย KM ตามเนื้อหาในบทที่ 5

1.9 เมื่อองค์กรได้ดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปี 2549 แล้ว ผู้บริหารทุกระดับจะต้องร่วมผลักดันให้เกิดการบูรณาการ กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) ให้ยึดถือปฏิบัติอยู่ในกระบวนการงาน (Work Process) ของข้าราชการ รวมถึงบูรณาการกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ให้เกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

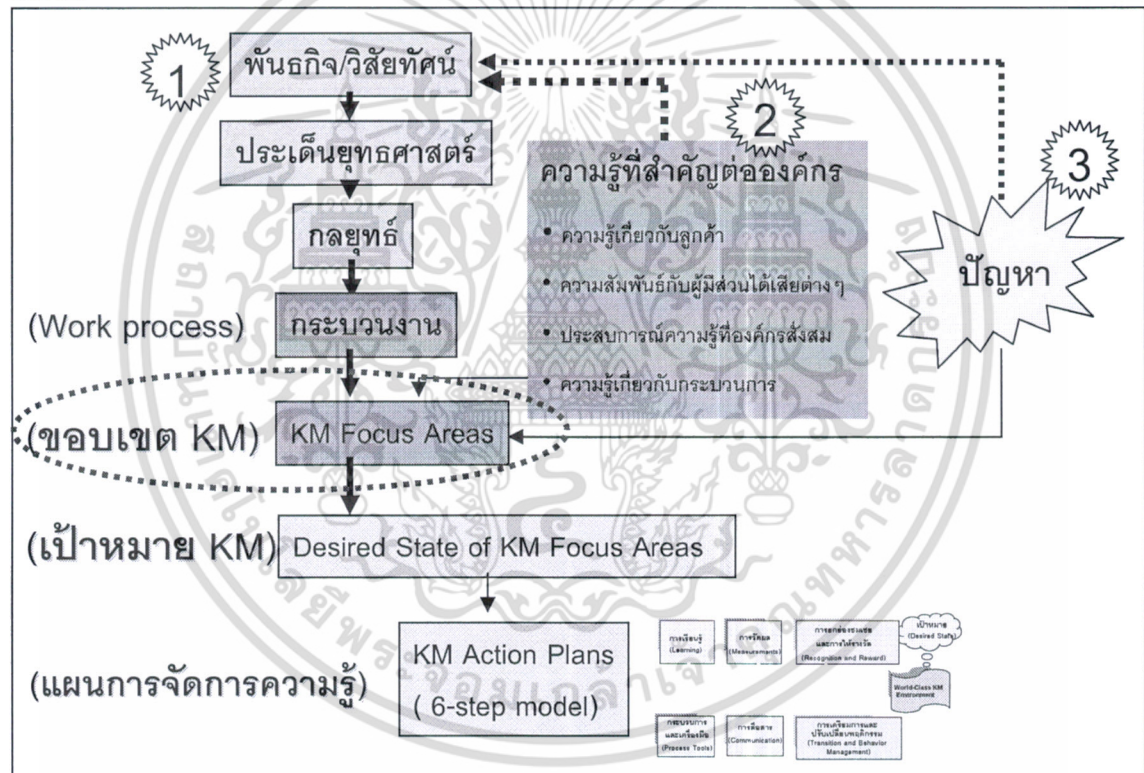
ในการปฏิบัติราชการขององค์กรในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่นๆ ต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้ส่วนราชการและจังหวัดมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

2.2.6 การกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas)

1. ขอบเขต KM (KM Focus Areas) เป็นหัวเรื่องกว้างๆ ของความรู้ที่จำเป็นและสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดินซึ่งต้องการจะนำมาใช้กำหนดเป้าหมาย KM (Desired State)

2. ในการกำหนดขอบเขต KM ควรกำหนดกรอบตามองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อกระบวนการงาน (Work Process) ในข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) ที่ได้นำเสนอสำนักงาน กพร. ไว้ในปี 2548 ก่อนเป็นลำดับแรก หรือ อาจกำหนดขอบเขต KM ตามองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องมีในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามประเด็นยุทธศาสตร์อื่นๆ ขององค์กร

3. แนวทางการกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Areas) และเป้าหมาย KM (Desired State)



องค์กรสามารถใช้แนวทางการกำหนดขอบเขตและเป้าหมาย KM เพื่อจะช่วยรวบรวมขอบเขต KM และนำไปกำหนดเป้าหมาย KM และแผนการจัดการความรู้ ดังนี้

- แนวทางที่ 1 เป็นความรู้ที่จำเป็นสนับสนุนพันธกิจ/วิสัยทัศน์/ประเด็นยุทธศาสตร์ ในระดับของหน่วยงานตนเอง
- หรือแนวทางที่ 2 เป็น ความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร
- หรือแนวทางที่ 3 เป็น ปัญหาที่ประสออยู่ และสามารถนำ KM มาช่วยได้
- หรือ เป็นแนวทางอื่นนอกเหนือจากแนวทางที่ 1,2,3 ก็ได้ ที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ให้รวบรวมแนวคิดการกำหนดขอบเขต KM จากข้อ 3. แล้วกรอกขอบเขต KM ที่สามารถรวบรวมได้ทั้งหมดลงในแบบฟอร์ม 1 โดยทุกขอบเขต KM ที่กำหนดต้องสนับสนุนกับประเด็นยุทธศาสตร์ของระดับหน่วยงานตนเอง และประเด็นยุทธศาสตร์นั้นควรจะต้องได้ดำเนินการมาระดับหนึ่งแล้ว (ถ้ามี)

แบบฟอร์ม 1 ขอบเขต KM (KM Focus Areas) ของหน่วยงาน					
ขอบเขต KM ที่ (KM Focus Areas)	ประโยชน์ที่จะได้รับจากขอบเขต KM ที่มีต่อ				
	ประชาชนไทย / ชาวต่างชาติ/ ชุมชน	ข้าราชการ ของ หน่วยงาน ตนเอง	กระทรวง กรม กอง ของ หน่วยงานอื่น	รัฐบาล	Outsource ของ หน่วยงาน
1.	1.	1.	1.	1.	1.
2.	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1
	2.2			2.2	2.2
3.	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1
		3.2			
4.	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1
			4.2		
5.	5.1	5.1	5.1	5.1	5.1
					5.2
ก.	ก.	ก.	ก.	ก.	ก.
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)					

เมื่อกรอกแบบฟอร์มที่ 1 ครบถ้วนแล้ว ให้ทำการคัดเลือกขอบเขต KM ตามแบบฟอร์ม 2 เพื่อนำไปกำหนดเป้าหมาย KM ต่อไป

5. แนวทางการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM -ให้องค์กรพิจารณาเกณฑ์การคัดเลือกขอบเขต KM ตามที่ให้ไว้เป็นแนวทาง เพื่อใช้กรอกลงในแบบฟอร์ม 2 พร้อมให้คะแนนตามเกณฑ์ที่องค์กรต้องการ คือ

- สอดคล้องกับทิศทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับของหน่วยงานตนเอง
- ทำให้เกิดการปรับปรุงที่เห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)
- มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง (โดยพิจารณาจากความพร้อมด้านคน งบประมาณ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ระยะเวลาดำเนินงาน ฯลฯ)

- เป็นเรื่องที่ต้องทำ คนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ
- ผู้บริหารให้การสนับสนุน
- เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน
- อื่นๆ สามารถเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบฟอร์ม 2 การตัดสินใจเลือกขอบเขต KM ของหน่วยงาน				
เกณฑ์การกำหนดขอบเขต KM	ขอบเขต KM ที่	ขอบเขต KM ที่	ขอบเขต KM ที่ ...
1.สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์				
2.ปรับปรุงแล้วเห็นได้ชัดเจน (เป็นรูปธรรม)				
3.มีโอกาสทำได้สำเร็จสูง				
4.ต้องทำ คนส่วนใหญ่ในองค์กรต้องการ				
5.ผู้บริหารให้การสนับสนุน				
6.เป็นความรู้ที่ต้องจัดการอย่างเร่งด่วน				
7.....				
8.<อื่นๆ เพิ่มเติมได้ ตามความเหมาะสม>				
รวมคะแนน				
หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน คือ มาก = 6, ปานกลาง = 3, น้อย = 1 <เกณฑ์คะแนนสามารถปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมได้>				
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)				

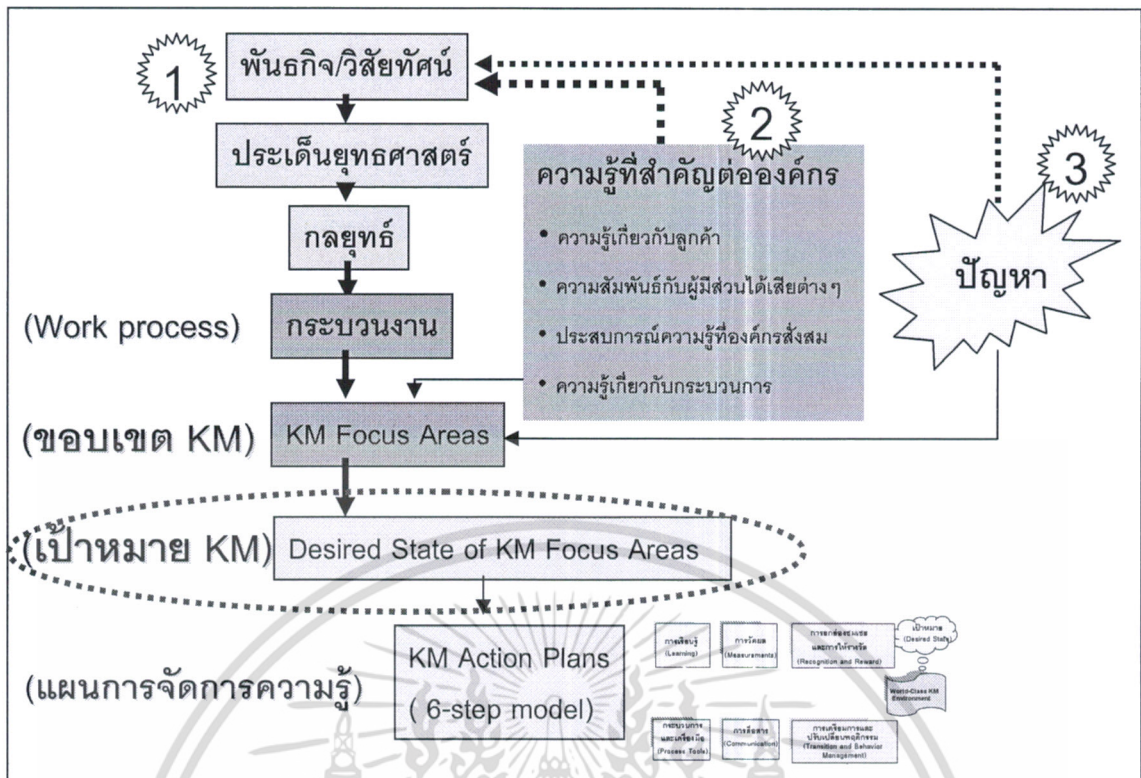
6. ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนด ขอบเขต KM (KM Focus Area) และ เป้าหมาย KM (Desired State) เพื่อมั่นใจว่าสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงความมุ่งมั่นที่จะบูรณาการการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติราชการขององค์กร ด้วยการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในทุกด้าน

7. ให้กำหนดรายชื่อผู้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในการตัดสินใจเลือกขอบเขต KM (KM Focus Area) ตามแบบฟอร์ม 2 และเป้าหมาย KM (Desired State) ตามแบบฟอร์ม 3 โดยให้ระบุถึงชื่อ-นามสกุล, ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดอยู่ตามผังองค์กรปัจจุบัน ของผู้มีส่วนร่วมทุกท่าน

2.2.7 การกำหนดเป้าหมาย KM (Desired State)

1. เป้าหมาย KM (Desired State) เป็นหัวเรื่องความรู้ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน โดยสอดคล้องกับขอบเขต KM (KM Focus Areas) ที่ได้เลือกมาจัดทำ และต้องสามารถวัดผลได้เป็นรูปธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



2. จากขอบเขต KM (KM Focus Areas) ที่กำหนดไว้ทั้งหมดใน แบบฟอร์ม 1 ให้นำขอบเขต KM เดียวกันที่ได้คะแนนสูงสุด ตามแบบฟอร์ม 2 มาใช้กำหนดเป้าหมาย KM (Desired State) โดยกรอกตามแบบฟอร์ม 3 โดยพิจารณาดังนี้

- ระดับสำนักงานปลัด/ กรม/ จังหวัด ให้มีอย่างน้อย 3 เป้าหมาย KM โดยต้องมาจาก ขอบเขต KM เดียวกันที่ได้คะแนนสูงสุด และจากนั้นให้เลือกมาเพียง 1 เป้าหมาย KM ที่องค์กร ต้องการเลือกทำ มาจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)
- ในการส่งเอกสารให้สำนักงาน กพร. ขอให้แสดงอย่างน้อย 3 เป้าหมาย KM จาก ขอบเขต KM เดียวกันที่ได้คะแนนสูงสุด และ 1 เป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องการเลือกทำ เพื่อ สนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน

แบบฟอร์ม 3 เป้าหมาย KM (Desired State) ของหน่วยงาน	
ขอบเขต KM (KM Focus Area) คือ	
เป้าหมาย KM (Desired State)	หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม
เป้าหมาย KM ที่
เป้าหมาย KM ที่
.....
เป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องการทำคือ เป้าหมาย KM ที่ xx

ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้เชิงพาณิชย์ กรุณา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเอกสารนี้ ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้หัวข้อขอบเขต KM (KM Focus Area) และ เป้าหมาย KM (Desired State) ที่เลือกทำ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน จึงให้องค์กรทวนสอบความถูกต้อง และเหมาะสมของหัวข้อที่เลือกทำ ด้วยแบบฟอร์ม 4 ดังนี้

แบบฟอร์ม 4 Check List ทวนสอบการกำหนดขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (Desired State)		
ชื่อหน่วยงาน :วันที่ :...../...../.....		
เป้าหมาย KM (Desired State) :		
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรมตามเป้าหมาย KM :		
ลำดับ	รายการ Check List	ระบุรายละเอียด
1.	กระบวนการงาน (Work Process) ที่เกี่ยวข้อง	
1.1	กระบวนการงานไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM	
1.2	ขั้นตอนไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM	
1.3	กระบวนการงานไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และ สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ปี 2548 ด้วย	
1.4	ขั้นตอนไหนบ้าง เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2548 ด้วย	
1.5	คิดเป็นจำนวน กระบวนการงานและขั้นตอน เท่าไร	
1.6	อะไรคือตัวชี้วัดของกระบวนการงาน ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย KM และ สอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์ปี 2548 ด้วย	
2.	กลุ่มผู้เกี่ยวข้องภายในองค์กร	
2.1	หน่วยงานไหนขององค์กร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	
2.2	ใครบ้างในหน่วยงาน ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	
2.3	คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	
2.4	หน่วยงานไหนขององค์กร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	
2.5	ใครบ้างในหน่วยงาน ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	
2.6	คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	
3.	กลุ่มผู้เกี่ยวข้องภายนอกองค์กร (ผู้ใช้บริการ / Outsource)	
3.1	องค์กรไหน ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	
3.2	ใครบ้างในองค์กร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	
3.3	คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องแบ่งปันแลกเปลี่ยน / Sharing K.	
3.4	องค์กรไหน ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	
3.5	ใครบ้างในองค์กร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	
3.6	คิดเป็นจำนวนคน เท่าไร ที่ต้องเรียนรู้ / Learning K.	
4.	ความรู้ที่จำเป็น (EK/ TK) ในกระบวนการงาน (Work Process)	
4.1	มีความรู้ EK อะไรบ้าง ที่ต้องเข้ากระบวนการจัดการความรู้ เพื่อปรับให้ทันสมัยกับ กาลเวลา (ระบุมาทันทีเท่าที่ทำได้)	
4.2	มีความรู้ EK อะไรบ้าง ที่จัดการครั้งเดียวแล้วไม่ต้องปรับอีกเลย (ระบุมาทันทีเท่าที่ทำได้)	
4.3	มีความรู้ TK อะไรบ้าง ที่ต้องเข้ากระบวนการจัดการความรู้ เพื่อปรับให้ทันสมัยกับ กาลเวลา และอยู่กับใครบ้าง (ระบุมาทันทีเท่าที่ทำได้)	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4	มีความรู้ TK อะไรบ้าง ที่จัดการครั้งเดียวแล้วไม่ต้องปรับอีกเลย และอยู่กับใครบ้าง (ระบุมาทั้งหมดเท่าที่ทำได้)	
4.5	จากข้อ 4.01, 4.02 ความรู้ EK อะไรบ้าง ที่เรามี และ เรายังไม่มี	
4.6	จากข้อ 4.03, 4.04 ความรู้ TK อะไรบ้าง ที่เรามี และ เรายังไม่มี	
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)		

2.2.8 การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

1. แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เป็นแผนงานที่แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย KM (Desired State) ที่กำหนด

2. จากการทวนสอบความถูกต้องและเหมาะสมของขอบเขต KM (KM Focus Area) และเป้าหมาย KM (Desired State) ตามแบบฟอร์ม 4 ให้องค์กรนำหัวข้อเป้าหมาย KM ที่องค์กรต้องการทำคือ เป้าหมาย KM ที่ xx จากแบบฟอร์ม 3 1 เป้าหมาย KM (Desired State) มาจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 โดยการจัดทำแผนจะขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรที่ทำให้เป้าหมาย KM บรรลุผลสำเร็จ

3. การเริ่มต้นจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) องค์กรควรจัดการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้ทราบถึงความพร้อม (จุดอ่อน-จุดแข็ง/โอกาส-อุปสรรค) ในเรื่องการจัดการความรู้ และนำผลของการประเมินนี้ ใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย KM (Desired State) ที่เลือกไว้

โดยองค์กรสามารถเลือกวิธีการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร ได้ดังนี้

3.1 ใช้วิธีการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ด้วย KMAT (The Knowledge Management Assessment Tool : KMAT) ตามแบบฟอร์ม 5-9

3.2 ใช้วิธีอื่นๆ ในการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ เช่น แบบสอบถาม, รายงานการวิเคราะห์องค์กร เป็นต้น แล้วสรุปลงในแบบฟอร์ม 10

(ข้อ 3.2 นี้ใช้สำหรับบางองค์กรที่อาจมีการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้มาแล้ว หรือมีวิธีการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้เป็นแบบอื่น โดยไม่ใช้ข้อ 3.1)

3.1 KMAT (The Knowledge Management Assessment Tool : KMAT) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ใช้ในการประเมินองค์กรตนเองในเรื่องการจัดการความรู้ และให้ข้อมูลกับองค์กรว่ามีจุดอ่อน-จุดแข็ง /โอกาส-อุปสรรค ในการจัดการความรู้เรื่องใดบ้าง โดยเครื่องมือนี้แบ่งเป็น 5 หมวด ตามแบบฟอร์มที่ 5-9 ดังนี้

หมวด 1. กระบวนการจัดการความรู้ (แบบฟอร์ม 5), หมวด 2. ภาวะผู้นำ (แบบฟอร์ม 6), หมวด 3. วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้ (แบบฟอร์ม 7), หมวด 4. เทคโนโลยีการจัดการความรู้ (แบบฟอร์ม 8), หมวด 5. การวัดผลการจัดการความรู้ (แบบฟอร์ม 9)

3.2 การประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้โดยวิธีอื่นๆ เช่น แบบสอบถาม, รายงานการวิเคราะห์องค์กร หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม

- การประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ นั้น องค์กรสามารถเลือกวิธีใดๆ ก็ได้ที่องค์กรมีความเข้าใจ หรือถ้าองค์กรได้มีการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้มาบ้างแล้วก็สามารถใช้วิธีนั้นๆ ได้ (ซึ่งไม่ใช่วิธีการในข้อ 4.3.1) และเมื่อประเมินแล้วให้นำผลสรุปที่ได้บันทึกลงในแบบฟอร์ม

10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การประเมินองค์กรตนเองดังกล่าว ให้เป็นการระดมสมองกันภายในองค์กรตนเอง โดยอย่างน้อยจะต้องเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับขอบเขต KM และเป้าหมาย KM (KM Focus Area และ Desired State) ที่เลือกไว้

5. ผลลัพธ์ ที่ได้จากการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ตามแบบฟอร์ม 5-9 หรือ 10 จะต้องเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับขอบเขตและเป้าหมาย KM ที่เลือกขึ้นมาจัดทำ เพื่อที่จะสามารถจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) มาสอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมิน และส่งผลให้เป้าหมาย KM บรรลุผลสำเร็จได้ตามแผน

6. ผู้รับผิดชอบในการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ อย่างน้อยจะต้องเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ ขอบเขตและเป้าหมาย KM (KM Focus Area และ Desired State) ที่เลือกขึ้นมาจัดทำ

7. ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร จะต้องมีส่วนร่วมในการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับขอบเขตและเป้าหมาย KM ที่เลือกขึ้นมาจัดทำ

8. ให้กำหนดรายชื่อผู้มีส่วนร่วมกับผู้บริหารระดับสูง ที่ร่วมในการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ โดยให้ระบุถึง ชื่อ-นามสกุล, ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดอยู่ตามผังองค์กรปัจจุบัน ของผู้มีส่วนร่วมทุกท่าน

การประเมินองค์กรตนเองในเรื่องการจัดการความรู้ ด้วย KMAT ใช้แบบฟอร์มที่ 5-9 ดังนี้

แบบฟอร์ม 5 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 1 - กระบวนการจัดการความรู้				
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ในระดับใด				
0 - ไม่มีเลย / มีน้อยมาก	1 - มีน้อย	2 - มีระดับปานกลาง	3 - มีในระดับที่ดี	4 - มีในระดับดีมาก
หมวด 1 กระบวนการจัดการความรู้				สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่
1.1. องค์กรมีการวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบ เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อปรับปรุงในเรื่องความรู้ เช่นองค์กรยังขาดความรู้ที่จำเป็นต้องมี หรือองค์กรไม่ได้รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ ไม่ทราบว่าคนไหนเก่งเรื่องอะไร ฯลฯ และมีวิธีการที่ชัดเจนในการแก้ไข ปรับปรุง				
1.2. องค์กรมีการแสวงหาข้อมูล/ความรู้จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากองค์กรที่มีการให้บริการคล้ายคลึงกัน (ถ้ามี) อย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม				
1.3 ทุกคนในองค์กร มีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ระดับเทียบเคียง (Benchmarks) และ Best Practices จากองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (บริการหรือดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน) และจากองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง				
1.4 องค์กรมีการถ่ายทอด Best Practices อย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียน Best Practices ออกมาเป็นเอกสาร และการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ (Lessons Learned)				
1.5 องค์กรเห็นคุณค่า “Tacit Knowledge” หรือ ความรู้และทักษะ ที่อยู่ในตัวบุคลากร ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน และให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะ นั้น ๆ ทั่วทั้งองค์กร				
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบฟอร์ม 6 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 2 - ภาวะผู้นำ	
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ในระดับใด 0 - ไม่มีเลย / มีน้อยมาก 1 - มีน้อย 2 - มีระดับปานกลาง 3 - มีในระดับที่ดี 4 - มีในระดับที่ดีมาก	
หมวด 2 ภาวะผู้นำ	สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่
2.1 ผู้บริหารกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร	
2.2 ผู้บริหารตระหนักว่า ความรู้เป็นสินทรัพย์ (Knowledge Asset) ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ และมีการจัดทำกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อนำสินทรัพย์ความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ (เช่น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น ให้บริการได้รวดเร็วและตรงตามความต้องการ สร้างความพึงพอใจให้ผู้ใช้บริการ เป็นต้น)	
2.3 องค์กรเน้นเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อส่งเสริม Core Competencies เดิมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งขึ้น และพัฒนา Core Competencies ใหม่ ๆ (Core Competencies หมายถึง ความเก่งหรือความสามารถเฉพาะทางขององค์กร)	
2.4 การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ที่องค์กรใช้ประกอบในการพิจารณาในการ ประเมินผล และให้ผลตอบแทนบุคลากร	
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)	

แบบฟอร์ม 7 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 3 - วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้	
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ในระดับใด 0 - ไม่มีเลย / มีน้อยมาก 1 - มีน้อย 2 - มีระดับปานกลาง 3 - มีในระดับที่ดี 4 - มีในระดับที่ดีมาก	
หมวด 3 วัฒนธรรมในเรื่องการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่
3.1 องค์กรส่งเสริมและให้การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	
3.2 พนักงานในองค์กรทำงาน โดยเปิดเผยข้อมูลและมีความไว้วางใจกันและกัน	
3.3 องค์กรตระหนักว่า วัตถุประสงค์หลักของการจัดการความรู้ คือ การสร้าง หรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
3.4 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ โดยการให้อิสระในการคิด และการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	
3.5 ทุกคนในองค์กรถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน	
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)	

แบบฟอร์ม 8 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 4 - เทคโนโลยีการจัดการความรู้	
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ในระดับใด 0 - ไม่มีเลย / มีน้อยมาก 1 - มีน้อย 2 - มีระดับปานกลาง 3 - มีในระดับที่ดี 4 - มีในระดับที่ดีมาก	
หมวด 4 - เทคโนโลยีการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่
4.1 เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กรและกับองค์กรภายนอก	
4.2 เทคโนโลยีที่ใช้ก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร (An Institutional Memory) ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้	
4.3 เทคโนโลยีที่ใช้ทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและใกล้ชิดผู้มาใช้บริการมากขึ้น เช่น ความต้องการและความคาดหวัง พฤติกรรมและความคิด เป็นต้น	

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4	องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้	
4.5	องค์กรกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้พนักงานสื่อสารเชื่อมโยงกันและประสานงานกันได้ดีขึ้น มาใช้ในองค์กร	
4.6	ระบบสารสนเทศขององค์กรชาญฉลาด (Smart) ให้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง (Real Time) และข้อมูลสารสนเทศในระบบมีความเชื่อมโยงกัน	
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)		

แบบฟอร์ม 9 แบบประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ หมวด 5 - การวัดผลการจัดการความรู้	
โปรดอ่านข้อความด้านล่างและประเมินว่าองค์กรของท่านมีการดำเนินการในเรื่องการจัดการความรู้ในระดับใด 0 - ไม่มีเลย / มีน้อยมาก 1 - มีน้อย 2 - มีระดับปานกลาง 3 - มีในระดับที่ดี 4 - มีในระดับดีมาก	
หมวด 5 การวัดผลการจัดการความรู้	สิ่งที่มีอยู่ / ทำอยู่
5.1 องค์กรมีวิธีการที่สามารถเชื่อมโยง การจัดการความรู้กับผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร เช่น ผลลัพธ์ในด้านผู้ใช้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ฯลฯ	
5.2 องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้โดยเฉพาะ	
5.3 จากตัวชี้วัดในข้อ 5.2 องค์กรสร้างความสมดุลระหว่างตัวชี้วัดที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ง่าย (เช่น ต้นทุนที่ลดได้ ฯลฯ) กับตัวชี้วัดที่ตีค่าเป็นตัวเงินได้ยาก (เช่น ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ การตอบสนองผู้ใช้บริการได้เร็วขึ้น การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ)	
5.4 องค์กรมีการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลสำคัญที่ทำให้ฐานความรู้ขององค์กรเพิ่มพูนขึ้น	
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)	

ถ้าใช้วิธีอื่นๆ ในการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ (เป็นวิธีอื่นๆ ที่องค์กรมีความเข้าใจ หรือได้มีการจัดทำมาแล้ว) และเมื่อประเมินแล้วให้ระบุรายละเอียดลงในแบบฟอร์ม 10 ดังนี้

แบบฟอร์มที่ 10 รายงานผลการประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้ (กรณีใช้วิธีอื่นๆ)	
ชื่อหน่วยงาน.....	
วันที่ประเมินหน้าที.../...	
หัวข้อที่ประเมินองค์กรตนเองเรื่องการจัดการความรู้	ผลการประเมิน (สิ่งที่มีอยู่/ทำอยู่)
ผู้ทบทวน / ผู้อนุมัติ : (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)	

9. จากแบบฟอร์ม 5-9 หรือ 10 ให้นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินองค์กรตนเอง มาใช้ในการกำหนดกิจกรรมและรายละเอียดต่างๆ ในแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ในแบบฟอร์ม 11 และ 12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. เพื่อให้การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) มีประสิทธิผลมากขึ้น ให้องค์กรประเมิน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) สำหรับการวางระบบการจัดการความรู้ และการนำระบบไปปฏิบัติ แล้วให้องค์กรระบุ มา 5 ปัจจัยหลัก เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ให้สามารถนำระบบไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในหน่วยงาน

11. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ควรจะพิจารณาการเชื่อมโยงกับ ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ได้ปฏิบัติตามข้อเสนอไปแล้ว หรือที่อยู่ในช่วงกำลังปฏิบัติ ซึ่งองค์กรได้คัดเลือกไว้ในแผนปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 เช่น

11.1 KM Team ต้องประกอบด้วยใคร ตำแหน่งงานใด หน่วยงานใด เพื่อมาช่วยในการทำตามเป้าหมาย KM ที่เลือกไว้ ก็ควรจะเชื่อมโยงกับหัวข้อเรื่อง การจัดแบ่งงานและหน้าที่ เพื่อให้เป็นหน่วยงานหนึ่งของแผนผังโดยรวมขององค์กร

11.2 ถ้าเรื่องใดต้องได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ก็ควรจะเชื่อมโยงกับหัวข้อ บุคลากร

11.3 ถ้าเรื่องใดต้องการใช้เทคโนโลยี เช่น ด้าน IT ก็ควรจะเชื่อมโยงกับหัวข้อ เทคโนโลยี

12. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ควรจะกำหนดวันเวลาเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้ไว้ด้วย

12.1 วันเวลาที่ผู้บริหารระดับสูงสุด, CKO และทีมงาน KM ประชุมทบทวนร่วมกันเป็นช่วงระยะเวลาตามความเหมาะสมภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

12.2 วันเวลานัดที่ปรึกษาเข้าติดตามผลการดำเนินงานตาม KM Action Plan โดย ส่วนราชการและจังหวัด จะต้องจัดเตรียมเนื้อหาเพื่อให้นำเสนอที่ปรึกษาถึงความคืบหน้าของผลงานเป็นระยะตามความเหมาะสมภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549

แบบฟอร์ม สำหรับใช้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

- จากแบบฟอร์ม 5-9 หรือ 10 ให้นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินองค์กรตนเอง และการกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) มาใช้ในการกำหนดกิจกรรมและรายละเอียดต่างๆ ในแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ในแบบฟอร์ม 10 และ 11 ตามลำดับ
- แบบฟอร์ม 11 เป็นแผนการจัดการความรู้ ในส่วนของการกำหนดกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) เพื่อให้การจัดทำแผนการจัดการความรู้ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีระบบ
- แบบฟอร์ม 12 เป็นแผนการจัดการความรู้ ในส่วนของการกำหนดปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะทำให้การจัดการความรู้เกิดขึ้นได้และมีความยั่งยืน โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เพื่อให้กระบวนการจัดการความรู้ มีชีวิตหมุนต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

แบบฟอร์ม 11 – แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)									
ชื่อหน่วยงาน :									
เป้าหมาย KM (Desired State) :									
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม :									
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้า หมาย	เครื่องมือ/ อุปกรณ์	งบ ประมาณ	ผู้รับ ผิดชอบ	สถานะ
1	การบ่งชี้ความรู้								

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2	การสร้างและ แสวงหาความรู้								
3	การจัดความรู้ให้ เป็นระบบ								
4	การประมวลและ กลั่นกรองความรู้								
5	การเข้าถึงความรู้								
6	การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้								
7	การเรียนรู้								

ผู้ทบทวน/อนุมัติ : นายกรม นวัตกรรม (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)

แบบฟอร์ม 12 – แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

ชื่อหน่วยงาน :

เป้าหมาย KM (Desired State) :

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม :

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ ความสำเร็จ	ระยะ เวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/ อุปกรณ์	งบ ประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
1	การเตรียมการ และปรับเปลี่ยน พฤติกรรม								
2	การสื่อสาร								
3	กระบวนการและ เครื่องมือ								
4	การเรียนรู้								
5	การวัดผล								
6	การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล								

ผู้ทบทวน/อนุมัติ : นายกรม นวัตกรรม (CKO / ผู้บริหารระดับสูงสุด)

เมื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Km Action Plan) ตามแบบฟอร์ม 11 -12 เรียบร้อยแล้ว ให้องค์กร
จัดทำแบบฟอร์ม 13 เพื่อสรุปงบประมาณการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ ดังนี้

แบบฟอร์ม 13 สรุปงบประมาณการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้

ชื่อหน่วยงาน.....

เป้าหมาย KM (Desired State) :

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม :

ลำดับ	กิจกรรมตามแผนการจัดการ ความรู้	งบประมาณ (บาท)	ปี พ.ศ.2549	ปี พ.ศ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2. หน่วยงานเจ้าของกระบวนการตามเป้าหมาย KM (Work Process Owner) ควรประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานนั้น, ผู้รับผิดชอบกระบวนการนั้น

3.3. หน่วยข้ามสายงาน (Cross Functional Unit) ที่ต้องเกี่ยวข้อง และ/หรือ มีส่วนที่ต้องสนับสนุนต่อการดำเนินการตามเป้าหมาย KM เช่น หน่วยงาน IT, ทรัพยากรบุคคล, สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์, หน่วยพิจารณาภาพรวมค่าใช้จ่ายขององค์กร ฯลฯ ควรประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานนั้น, ตัวแทนผู้รับผิดชอบหน่วยงาน

3.4. หน่วยงาน /บุคคลอื่นๆ ที่เหมาะสม และผู้บริหารระดับสูงสุดต้องการมอบหมาย

4. กรณีที่การจัดการความรู้ขององค์กร มีความจำเป็นและสามารถจะจัดสรรงบประมาณได้ เพื่อจะนำเทคโนโลยีด้าน IT มาใช้ ควรจะมีหน่วยงาน IT เข้าร่วมทีมงาน KM ด้วย

2.3 การจัดการองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัย

ถ้าเราพิจารณาจากกลุ่มขององค์ความรู้หรือโจทย์ใน 4 รูปแบบดังกล่าวข้างต้น เราจะพบว่า ปัญหาในมหาวิทยาลัยก็มีลักษณะคล้ายคลึงกันหลายอย่าง มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นระบบราชการไทย ซึ่งมีระเบียบขั้นตอนมากอยู่แล้ว แต่ด้วยความหวังดี (ซึ่งกลายเป็นความหวังร้าย) ยังมีระเบียบภายใน ซึ่งทุกมหาวิทยาลัยสร้างให้ซับซ้อนขึ้นมาอีก เช่นระเบียบการเงินสำหรับงบประมาณแผ่นดินและระเบียบการเงินสำหรับงบประมาณเงินรายได้ ระบบการบริหารบุคคลที่เป็นข้าราชการและระบบการบริหารบุคคลที่เป็นพนักงาน การบริหารหลักสูตรภาคปกติ กับภาคพิเศษ ซึ่งทุกระบบมีกระบวนการขั้นตอนพอกันคือเยอะพอกัน จนทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่สามารถตัดสินใจว่าจะแยกแยะออกจากกันได้อย่างไร ระเบียบภายในที่สร้างมาเพื่อความคล่องตัวจึงกลายเป็นความไม่คล่องตัวไปโดยปริยาย

ขณะเดียวกันองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นศาสตร์และการเรียนรู้ภายในยังมีอีกมากมาย อาทิเช่นอาจารย์ที่สอนเก่งในภาควิชามีเทคนิคของการสอนและวิธีการถ่ายทอดอย่างไรให้ลูกศิษย์อยากเรียนรู้ นักวิจัยอาวุโสที่มีผลงานวิจัยเยี่ยมยอดและมีชื่อเสียงระดับโลกมีแนวคิดและวิธีการวิจัยอย่างไร (กลุ่มที่2) การบริหารจัดการหลักสูตรและโครงการที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานก็ถือเป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่าทั้งสิ้น เราเคยตั้งข้อสงสัยใหม่ว่าบรรดาอาจารย์และข้าราชการที่มีคุณค่าทั้งหลายเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากมหาวิทยาลัยไป พวกเขาจะนำความรู้ที่สั่งสมในตัวเขาไปด้วยหรือเหลือทิ้งไว้ให้กับหน่วยงาน มหาวิทยาลัยจะมีวิธีการใดใหม่ที่จะถนอมรักษาไว้ซึ่งองค์ความรู้เหล่านั้นและใช้เป็นฐานในการต่อยอดความรู้ให้องค์กรเก่งขึ้นเข้มแข็งขึ้น คนในมหาวิทยาลัยหากต้องการความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาบางเรื่อง เรารู้อ่างใหม่ว่ามีใครรู้อะไรและอยู่ที่ไหนบ้างภายในมหาวิทยาลัยของเรา ความคิดริเริ่มที่เรามีอยู่หรือกำลังจะเริ่มต้นทำได้เคยมีใครทำมาแล้วบ้างในอดีตและประสบความสำเร็จและล้มเหลวอย่างไรและเพราะเหตุใด เพื่อว่าเราจะได้ไม่ทำผิดซ้ำหรือต้องทำงานซ้ำซ้อน วัฒนธรรมของคนในมหาวิทยาลัยเนื่องจากมีคนเก่งอยู่เยอะจึงไม่ค่อยยกย่องคนเก่งด้วยกัน หรือถ้ามีก็มักจะหลบๆ (Low profile) กลัวถูกหมั่นไส้ แต่ที่ยากยิ่งกว่าคือการพูดถึงความล้มเหลวหรือบทเรียนที่ได้รับจากโครงการต่างๆในอดีต ส่วนใหญ่แล้วมักจะโทษปีโทษกลองและพยายามลืมนั่นไป แล้วก็ทำผิดซ้ำซาก

การเริ่มต้นดำเนินการเรื่องการจัดการองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยแม้ไม่ใช่เรื่องยากแต่เป็นเรื่องใหม่ (กลุ่มที่4) และไม่ได้หมายความว่าเราไม่มีความรู้ แต่เป็นเพราะเราไม่รู้วิธีการที่จะจัดการกับขุมความรู้ที่มีอยู่กระจัดกระจายภายในมหาวิทยาลัยต่างหาก และนำความรู้เหล่านั้นมาต่อยอดทางปัญญา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากขึ้นและทำให้คนภายในองค์กรมีความรู้มากขึ้น องค์กรเก่งกล้าขึ้นและกลายเป็นหน่วยงานที่ขึ้นนำ การพัฒนาได้อย่างแท้จริง KM จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนในองค์กรควรให้ความร่วมมือและให้ข้อเสนอแนะในเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ ผ่านกระบวนการของการเสวนา การอภิปราย การสร้างเครือข่ายหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติ (Community of Practice)

2.3.1 ปัจจัยที่ทำให้ KM ประสบความสำเร็จในองค์กร

1. วัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนในองค์กร

คนในองค์กรต้องมีความเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่มีอยู่มาเป็นฐานในการต่อยอดความรู้ของคนรุ่นใหม่ต่อไป องค์กรเองต้องมีวัฒนธรรมภายในแห่งความไว้วางใจและให้เกียรติกัน เคารพในสิทธิและความคิดของผู้ร่วมงานในทุกระดับแม้เป็นบุคลากรระดับล่างก็ตาม การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกเรื่องแม้แต่สิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดในอดีต

2. ผู้นำ และการสร้างกลยุทธ์

ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเชื่อในคุณค่าของคนและความรู้ที่มีในองค์กร เข้าใจในลักษณะของปัญหาและพันธกิจขององค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นมืออาชีพในด้านต่างๆ ให้เกิดขึ้น ค้นหาและเชิดชูกระบวนการทำงานที่เป็นเลิศจากหน่วยงานภายใน เป็นต้นแบบแห่งการเป็นผู้ริเริ่มในการแบ่งปันและเรียนรู้ กำหนดทิศทางในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายใน วางกลยุทธ์ในการจัดทำระบบการจัดการองค์ความรู้ที่จะประสพผลสัมฤทธิ์เช่น เลือกเรื่องที่ทำแล้วเห็นผล หรือ

เรื่องที่มีคนเข้าใจและมีองค์ความรู้อยู่แล้วในองค์กร ที่สำคัญที่สุดคือทำอะไรให้คนในองค์กรอยากนำเรื่องที่ตนรู้ออกมาแบ่งปันโดยไม่หวาดระแวงว่าจะเสียผลประโยชน์ ถูกแอบอ้างผลงาน ถูกกลั่นแกล้งเพราะอิทธิพลต่าง ๆ นานา องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในเรื่องนี้ต้องสร้างอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ (Trust) และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน (Mutual respect) โดยคุณลักษณะสำคัญที่จะไขประตูสู่โลกที่เปิดกว้างนี้คือผู้บริหารสูงสุดขององค์กรนั่นเอง

3. Technology

ความพร้อมของอุปกรณ์ทันสมัยของเทคโนโลยีที่สามารถสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ของคนในองค์กรได้ การสร้างฐานข้อมูลและการจัดการระบบฐานข้อมูลตลอดจนวิธีการที่จะทำให้คนยอมใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเป็นสื่อกลางในการรวบรวมและส่งต่อขององค์ความรู้ ที่สำคัญคือสร้างระบบการป้องกันไม่ให้คนนอกเข้ามาก่อความเสียหายแก่ระบบฐานข้อมูลภายในได้ ขณะเดียวกัน KM ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์แพงๆ เพื่อสร้างฐานข้อมูลขนาดยักษ์แต่ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการใช้งานของคนส่วนใหญ่ในองค์กร ผู้ที่ดูแลระบบนี้ต้องมีใจเปิดกว้างและมีความเพียรพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ใช้ เพื่อให้ฐานข้อมูลและระบบคอมพิวเตอร์เอื้อประโยชน์ให้คุ้มค่าเงินที่ลงทุนไป อย่าลืมนะว่าระบบเหล่านี้หมดอายุขัยเร็วมากภายในไม่กี่ปี

4. การวัดผลและการนำไปใช้

จัดทำระบบการติดตามและวัดผลของการจัดการความรู้และประโยชน์จากการนำไปใช้ เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีความกระหายอยากเรียนรู้และอยากมีส่วนร่วมในการสร้างฐานความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. โครงสร้างพื้นฐาน

การวางระบบการบริหารจัดการ การรวบรวมข้อมูล และการรายงานผลการดำเนินการต่างๆ ที่จะเอื้อให้แผนงานของการจัดการความรู้ประสพผลสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท้ายสุดองค์กรที่มีการจัดการองค์ความรู้ที่ดีจะสามารถเก็บเกี่ยวประโยชน์จากทุนทางด้านความรู้ (Knowledge Asset) ที่เกิดจากปัญญาของบุคคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างไม่รู้จักหมด เพราะเมื่อหน่วยงานได้เริ่มต้นดำเนินการเรื่อง KM จะพบว่าความรู้ที่ตัวเรา (One person) คิดว่าเรามีอยู่เยอะนั้น จริงๆแล้วยังน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับที่มีอยู่ภายในองค์กรของเราเอง และจะยิ่งรู้สึกประทับใจเมื่อค้นพบว่ามีความรู้บางอย่างมาจากที่เราคาดคิดไม่ถึง ทำให้คนเราลดละอึดตาและกิเลสที่คิดว่าตนรู้แต่ผู้เดียวในจักรวาลและหวงความรู้ที่นั้นไว้กับตนเอง(อันนี้รวมไปจนถึงข้อมูลและข้อสนเทศต่างๆด้วย) โดยหารู้ไม่ว่าสิ่งที่ตนรู้นั้นไม่มีคุณค่าใดเลยหากไม่มีผู้นำไปใช้ อย่าลืมนำความรู้ทั้งหลายทั้งปวงเกิดจากการสอน เพราะ “ยิ่งให้ยิ่งรู้” ไม่เหมือนทรัพย์สินอื่นที่ยิ่งให้ยิ่งหมด

2.3.2 การประกันคุณภาพกับการจัดการองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัย

การประกันคุณภาพเกี่ยวข้องกับการจัดการองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัย การประกันคุณภาพคือการตรวจสอบและพัฒนาระบบและกลไกในการดำเนินการทั้งหลายของมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานตามที่ตั้งไว้ ในระยะเริ่มต้นเราจะพบว่าประกันคุณภาพยังไม่ได้้นำเราไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านคุณภาพเท่าใดนัก นั่นอยู่ที่การตีความของนิยามคำว่าคุณภาพที่แตกต่างกันไป ที่สำคัญคือกระบวนการตรวจสอบที่เน้นในเรื่องของระบบและกลไกมักพบว่ามีความเหลือล้นในความเข้าใจของกลไกการควบคุมแม้ในหน่วยงานเดียวกันอยู่มาก ทั้งนี้เพราะกิจกรรมหลายอย่างไม่ใช่ว่าจะมีความชัดเจนทั้งหมด แต่จะมีบางหน่วยงานที่เข้าใจได้ดีกว่า ปรับปรุงกระบวนการให้เข้ากับวัฒนธรรมภายในของตนเองได้ดีกว่าจนสามารถดำเนินการในบางเรื่องได้ดีกว่า (Better practices) การตรวจสอบจะช่วยให้เราค้นหากระบวนการที่ดีกว่าเหล่านั้นได้จากภายในองค์กรของเราเองและนำเสนอออกมาให้ประจักษ์แก่สายตาประชาคมของมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยให้หน่วยงานอื่นๆสามารถเรียนรู้จากกระบวนการที่ดีกว่าได้ผ่านรายงานของการตรวจสอบและการนำเสนอกรณีศึกษาของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) การเรียนรู้จากกันและกันนี้จะช่วยให้องค์กรพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เพราะกรณีศึกษาที่นำเสนอในแต่ละปีจะช่วยกระตุ้นให้มีคนคิดค้นและพัฒนาวิธีการที่ดีกว่าในปีต่อไป ก่อให้เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันระหว่างกันและกันจนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด การตรวจสอบในระบบการประกันคุณภาพก็จะไม่ใช่เรื่องน่าเบื่อหน่ายต่อไปเพราะทั้งผู้ตรวจและผู้ถูกตรวจพร้อมที่จะเรียนรู้จากกันและกัน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ชุมพล โอภาโส (2550 : บทคัดย่อ) รายงานการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โรงเรียนบ้านถนนน้อย ปีการศึกษา 2549 ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาค้นคว้าโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนิเทศพัฒนาพฤติกรรม การสอนของครู ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและประสบการณ์สามารถนำเอากระบวนการเรียน การสอน เทคนิควิธีสอน และการวัดผลประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการความรู้ไปใช้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่มีผลมาจากการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริม และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการความรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านถนนน้อย เพื่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการความรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านถนนน้อยเมื่อตรวจสอบความพึงพอใจครูผู้สอน มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการความรู้ (KM) สูงขึ้นทุกรายการหลังจากมีการดำเนินการนิเทศ และผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านถนนน้อยพบวก่อนการดำเนินงาน นักเรียนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง หลังการดำเนินงานนักเรียนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมาก

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2548) การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. ได้จัดทำโครงการนำร่อง "การจัดการความรู้ในองค์กร" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรแบบไทยๆ และเป็นการกระตุ้นให้องค์กรต่างๆ ในประเทศ เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ โดยมีองค์กรนำร่องที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 4 แห่ง ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช บริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ รวมระยะเวลาที่จัดทำโครงการทั้งหมด 18 เดือน เมื่อโครงการสิ้นสุดลง ทางสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ จึงได้จัดทำหนังสือ "การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ" เล่มนี้ขึ้น เพื่อเผยแพร่รูปแบบการดำเนินงาน เครื่องมือที่ใช้ ผลการดำเนินงานของแต่ละองค์กร รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการจัดการความรู้ ตลอดระยะเวลาการจัดทำโครงการที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ได้มีโอกาสศึกษาจากองค์กรตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าว และนำไปใช้เป็นแนวทาง พัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรของตนเองต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 การเตรียมการวิจัย
- 3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.4 การดำเนินการทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การเตรียมการวิจัย

ศึกษารายละเอียด ตามหัวข้อต่อไปนี้

3.1.1 สํารวจและศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนในรายวิชาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 รหัสวิชา 03306014 และรายวิชาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 รหัสวิชา 03306016 ในการจัดสัมมนาการสอนในรายวิชาสัมมนาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 รหัสวิชา 03306015 และรายวิชาสัมมนาการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 รหัสวิชา 03306017 ในภาคปฏิบัติ โดยทำการรวบรวมข้อมูลปัญหาที่เกิดขึ้นจากนักศึกษาฝึกสอน ด้วยการเก็บข้อมูลจากการสอบถาม และทำการค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.2 ศึกษารายละเอียดของหลักสูตร ในรายวิชาการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษา รหัสวิชา 03311106 ตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2554) โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์จากลักษณะรายวิชา เพื่อกำหนดหัวข้อของระบบจัดการองค์ความรู้ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในรายวิชานี้ ซึ่งกลุ่มวิชาชีพครูเฉพาะ มุ่งเน้นให้นักศึกษาปฏิบัติการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาภายใต้การควบคุมและความเห็นชอบของคณะกรรมการศึกษาปัญหาจากการปฏิบัติการฝึกสอน หรือวิธีปฏิบัติงานในสถานประกอบการนำมาอภิปรายปัญหาและสัมมนาร่วมกันเพื่อแนวทางการแก้ไขภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ลักษณะทั่วไปของการสอนวิชาทางช่าง การสร้างคู่มือการสอนเนื้อหาวิชาทฤษฎีทางช่างอย่างน้อย 1 วิชา การเขียนวัตถุประสงค์รายวิชา หลักการวิเคราะห์เนื้อหาวิชา เช่น การวิเคราะห์เนื้อหาวิชาโดยใช้ ผังแสดงแนวคิด แผนผังโครงข่ายงาน และแผนผังแสดงกลุ่มวิชา เป็นต้น การวางแผนการสอน การเตรียมการสอนประจำสัปดาห์ การสร้างเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติการสอนหน้าชั้นเรียนตามรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย การบริหารจัดการโรงฝึกงาน และห้องทดลอง เช่น การจัดวางอุปกรณ์ในโรงฝึกงาน การบำรุงรักษา การจัดทำบัญชีวัสดุ การควบคุมการเบิกจ่ายเครื่องมืออุปกรณ์ ระบบการทำงานของคนและเครื่องจักร เป็นต้น ฝึกการสอนวิชาปฏิบัติหรือวิชาทดลองที่ได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.3 ศึกษา ออกแบบลักษณะระบบการจัดการความรู้ซึ่งจะนำมาสร้างเป็นระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1.4 ศึกษาขั้นตอนและวิธีการสร้างระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1.5 ศึกษาขั้นตอนและวิธีดำเนินการหาคุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.2 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร คือ อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สอนในรายวิชาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและสัมมนาการสอน จำนวน 58 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สอนในรายวิชาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและสัมมนาการสอน จำนวน 7 คน

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การสร้างเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 การสร้างระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

มีเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างมีดังนี้

1. เวิร์ดเพรสส์ (WordPress) เป็นโปรแกรมช่วยสร้างบล็อก ซึ่งเขียนด้วยภาษาพีเอชพีและใช้ฐานข้อมูล MySQL มีสัญญาอนุญาตใช้งานแบบ GPL เริ่มพัฒนาโดย แมตต์ มุลเลนเวก รุ่นปัจจุบันคือ 3.1.4 หลังจากซอฟต์แวร์สร้างบล็อก Movable Type ของบริษัท Six Apart ได้เปลี่ยนแปลงการคิดค่าใช้งานใน พ.ศ. 2547 ผู้ใช้เดิมของ Movable Type จำนวนมากจึงหันมาใช้ เวิร์ดเพรสส์แทน เนื่องจากว่ามีรูปแบบการใช้งานคล้ายคลึงกัน ซึ่งปัจจุบัน เวิร์ดเพรสส์ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากจากบล็อกเกอร์ทั่วโลก เนื่องจากเป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นในการใช้งาน อีกทั้งยังมีผู้ที่สร้างปลั๊กอิน (โปรแกรมเสริม) , ธีม (รูปแบบการแสดงผล) , รวมทั้งระบบอื่นๆ ที่สามารถใช้งานร่วมกับ เวิร์ดเพรสส์ได้เป็นจำนวนมาก จึงทำให้ เวิร์ดเพรสส์ได้รับความนิยมอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ เวิร์ดเพรสส์ยังได้แตกออกมาเป็น เวิร์ดเพรสส์ MU เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถนำไปใช้สร้างเว็บบล็อก เพื่อให้ผู้อื่นใช้งานได้อีกด้วย ซึ่งระบบของ เวิร์ดเพรสส์ MU นั้น ได้มีการปรับปรุงให้รองรับกับผู้ใช้งานจำนวนมากขึ้นกว่า เวิร์ดเพรสส์ในรุ่นปกติ

วิธีติดตั้ง wordpress

เริ่มด้วยการโหลดไฟล์ติดตั้งเวิร์ดเพรสภาษาไทยรุ่นล่าสุดที่ <http://th.wordpress.org>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ยินดีต้อนรับครับ

ที่นี่คือหน้าอย่างเป็นทางการของเวิร์ดเพรสไทย!

ยินดีต้อนรับคนไทยทุกคนที่มาเยือนที่นี่ครับ:

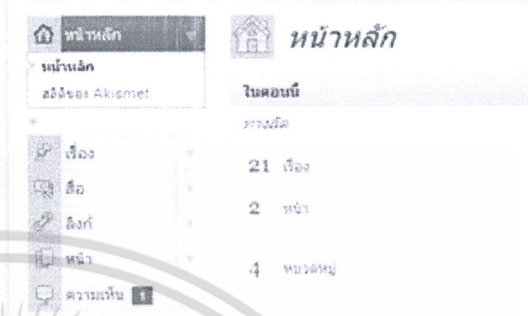
เวิร์ดเพรส เป็นระบบแพลตฟอร์มฟรีที่พร้อมด้วยเครื่องมือขั้นสูงในการเผยแพร่เรื่องราวส่วนตัวของคุณ เพราะเวิร์ดเพรสนั้นมีทั้งความสวยงาม ถูกสร้างตามมาตรฐานเว็บ และความสามารถในการใช้งานมากมาย คุณสามารถใช้งานเวิร์ดเพรสได้โดยไม่ต้องจ่ายเงินซื้อเลย

เวิร์ดเพรสยังเป็นระบบที่คุณสามารถใช้งานได้ง่าย เพราะว่าคุณต้องการเขียนบล็อกต่างหาก! ไม่ต้องทำการติดตั้ง คำสั่งและ code มากมายของระบบเขียนบล็อก

ถ้าคุณมีปัญหาสามารถเยี่ยมชม ชุมชนเวิร์ดเพรสไทย ได้ครับ

ขอไว้สหายกับการเขียนบล็อกครับ

kazama ทีมแปลเวิร์ดเพรสภาษาไทย สำหรับคนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นส่วนหนึ่งของทีมแปล ติดต่อผมได้ที่ anotherkaz (at) gmail.com ครับ

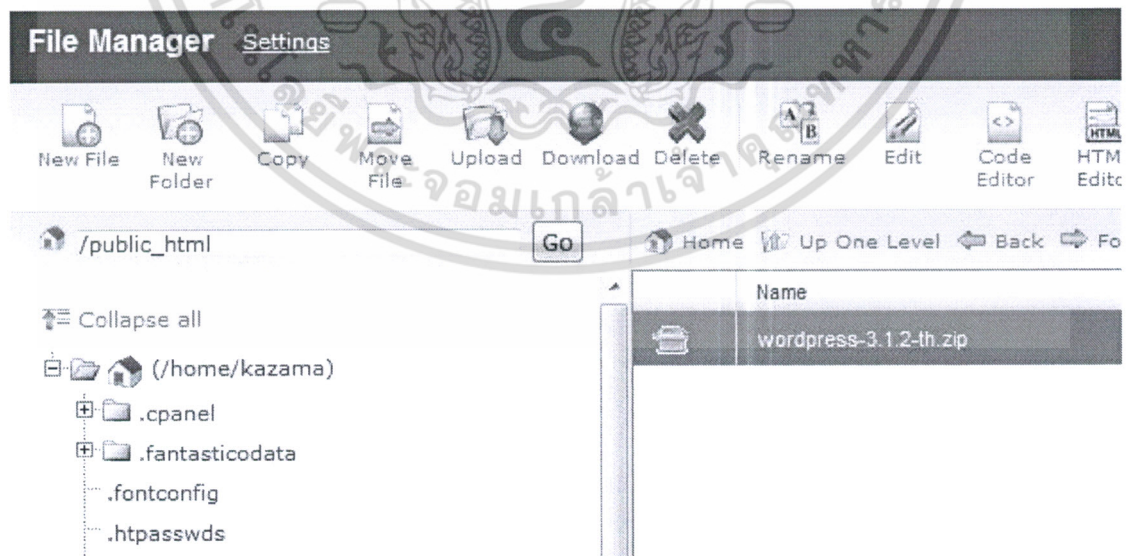


ดาวน์โหลด

สำหรับคนที่มีความรู้เกี่ยวกับเวิร์ดเพรส สามารถเยี่ยมชม เว็บไซต์เวิร์ดเพรสภาษาไทย หรือคู่มือเวิร์ดเพรสภาษาไทย

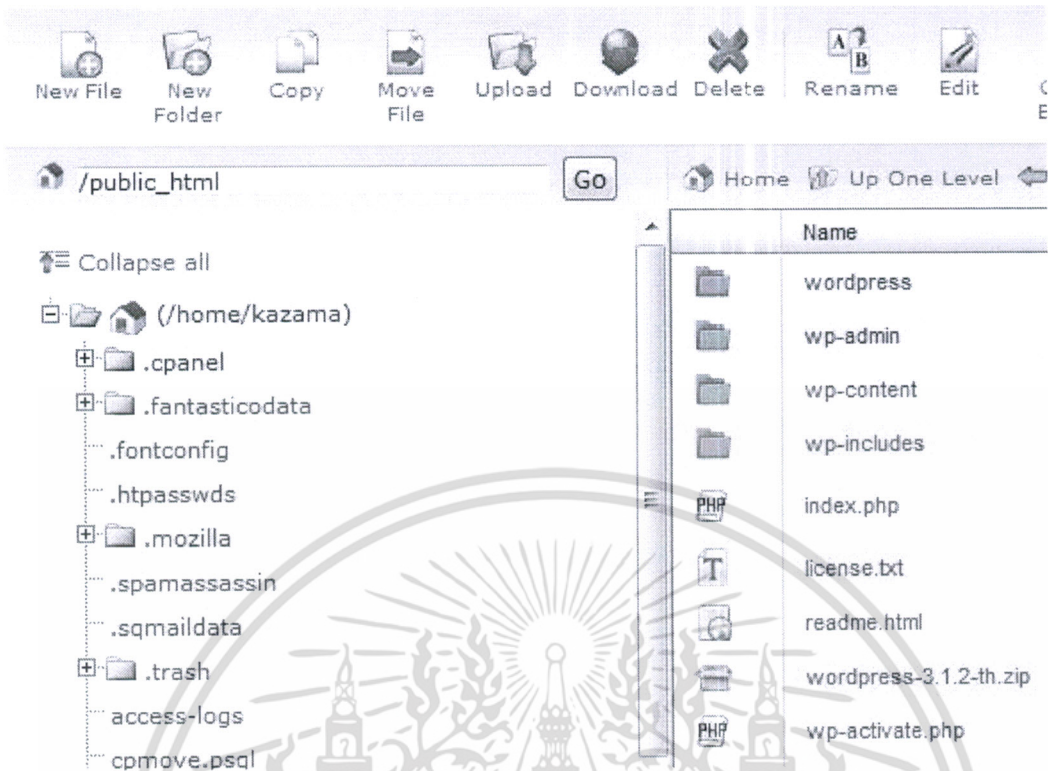


นำไฟล์ติดตั้งที่ดาวน์โหลดมา อัปโหลดขึ้นใน root directory ของโดเมนนั้น ๆ ผ่าน ftp หรือ file manager ของ control panel



แตกไฟล์ซิปออกมาใน directory นั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



สร้างฐานข้อมูลและผู้ใช้สำหรับฐานข้อมูลนั้น

Add User To Database

User:

Database:

เข้าเว็บที่เราจะทำการติดตั้ง ในกรณีนี้คือ <http://161.246.14.138> จะพบว่าหน้าเว็บเป็นแบบนี้ ให้ทำตามขั้นตอน

ดูเหมือนจะไม่มีไฟล์ `wp-config.php` เวิร์ดเพรสต้องการสิ่งนี้ก่อนเริ่มต้น ต้องการความช่วยเหลือ? เรามีโพท์ที่ คุณสามารถสร้างไฟล์ `wp-config.php` ผ่านหน้าเว็บ แต่มันอาจจะใช้ไม่ได้กับทุกเซิร์ฟเวอร์ ทางที่ดีที่สุดคือการสร้างด้วยตัวเอง

[สร้างไฟล์ตั้งค่า](#)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เตรียมข้อมูลรายละเอียดที่การติดตั้งต้องการให้พร้อม



ขั้นถัดมาสำหรับเวิร์ดเพรส ก่อนที่จะเริ่ม เราต้องการข้อมูลบางอย่างบนฐานข้อมูล คุณจะต้องมีข้อมูลต่อไปนี้ก่อนจะเริ่มทำการติดตั้ง

1. ชื่อฐานข้อมูล
2. ชื่อผู้ใช้งานฐานข้อมูล
3. รหัสผ่านฐานข้อมูล
4. โฮสต์ฐานข้อมูล
5. สาขาหน้าตาราง (ถ้าคุณต้องการใช้งานเวิร์ดเพรสมากกว่าหนึ่งในฐานข้อมูลเดียวกัน)

ถ้ามีเหตุผลใดที่ทำให้การสร้างไฟล์อัตโนมัติในข้างบนไม่ได้ ไม่ต้องกังวล สิ่งที่ต้องทำคือใส่ข้อมูลฐานข้อมูลลงในไฟล์ตั้งค่า คุณอาจจะเปิดไฟล์ `wp-config-sample.php` ในโปรแกรมแก้ไขข้อความ (notepad หรือโปรแกรมอื่น ๆ) ใส่ข้อมูลของคุณแล้วบันทึกเป็นไฟล์ชื่อ `wp-config.php`

โดยปกติแล้ว ค่าต่าง ๆ นี้จะมีให้คุณโดยเว็บโฮสต์ของคุณ ถ้าคุณไม่มีข้อมูลเหล่านี้ ให้คุณติดต่อโฮสต์ของคุณก่อนดำเนินการต่อถ้าคุณพร้อมแล้ว...

เริ่มการติดตั้ง

ใส่ข้อมูลเพื่อเชื่อมต่อการติดตั้งเวิร์ดเพรสและฐานข้อมูล

ก่อนที่คุณจะใส่ข้อมูลเชื่อมต่อฐานข้อมูลด้านล่าง ถ้าคุณไม่แน่ใจ กรุณาติดต่อโฮสต์ของคุณ

ชื่อฐานข้อมูล	<input type="text"/>	ชื่อฐานข้อมูลที่คุณต้องการใช้สำหรับการติดตั้งเวิร์ดเพรส
ชื่อผู้ใช้	<input type="text"/>	ชื่อผู้ใช้ MySQL ของคุณ
รหัสผ่าน	<input type="password"/>	...และรหัสผ่าน MySQL
โฮสต์ฐานข้อมูล	<input type="text" value="localhost"/>	คุณควรจะได้ข้อมูลนี้จากโฮสต์ของคุณ ถ้าคำว่า localhost ไม่สามารถใช้งานได้
สาขาหน้าตาราง	<input type="text"/>	ถ้าคุณต้องการติดตั้งเวิร์ดเพรสหลายที่บนฐานข้อมูลเดียว โปรดเปลี่ยนสาขาหน้า

ติดตั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชื่อมต่อสำเร็จแล้ว ก็เริ่มทำการติดตั้ง



ทุกอย่างถูกต้องแล้ว คุณผ่านขั้นตอนการติดตั้งนี้แล้ว เวิร์ดเพรสสามารถเชื่อมกับฐานข้อมูลของคุณ ถ้าคุณพร้อม ก็ได้เวลา...

ทำการติดตั้ง

ใส่รายละเอียดของเว็บเวิร์ดเพรสที่ทำการติดตั้ง

ยินดีต้อนรับ

ยินดีต้อนรับสู่ขั้นตอนการลงเวิร์ดเพรสที่มีชื่อเสียงซึ่งใช้เวลาเพียงห้านาที ตระกูลเว็บแอปพลิเคชันที่สมบูรณ์แบบ เมื่อคุณมีเซิร์ฟเวอร์ หรือไม่ว่า ก็เพียงกรอกข้อมูลต่าง ๆ ในช่องด้านล่าง แล้วคุณก็จะได้เป็นหนึ่งในเว็บไซต์ที่สวยที่สุดและน่าตื่นตาตื่นใจที่สุดในโลกที่หาทานำที่เผยแพร่เรื่องของคุณ ออกสู่สายตาผู้อื่น

รายละเอียดที่ต้องการ

โปรดใส่ข้อมูลต่อไปนี้ ไม่ต้องห่วงว่าคุณควรใส่อะไร เพราะคุณสามารถเปลี่ยนแปลงค่าเหล่านี้ได้ในภายหลัง

เว็บไซต์เว็บ

ชื่อผู้ใช้

รหัสผ่าน, สองครั้ง
 รหัสผ่านจะถูกสร้างอัตโนมัติสำหรับคุณถ้าคุณเว้นช่องนี้ไว้

ใช้ได้

ข้อแนะนำ: รหัสผ่านของคุณควรมีอย่างน้อย 7 ตัวอักษร เพื่อให้มันมีความปลอดภัยควรจะใช้ตัวอักษรตัวใหญ่ตัวเล็ก และมีตัวเลขและสัญลักษณ์ด้วยเช่น ! " \$ % ^ &)

อีเมลของคุณ

กรุณาแจ้งอีเมลของคุณอีกครั้งก่อนจะดำเนินการต่อ

อนุญาตให้เว็บของเว็บปรากฏใน search engines ต่าง ๆ เช่น Google หรือ Technorati

ติดตั้งเวิร์ดเพรส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ติดตั้งสำเร็จแล้วแล้ว



สำเร็จ!

เวิร์ดเพรสถูกติดตั้งเสร็จแล้ว คุณคิดว่าต้องทำอะไรต่ออีกหรือเปล่า ขอโทษด้วยที่เราทำให้คุณผิดหวัง

ชื่อผู้ใช้

admin

รหัสผ่าน

คุณได้เลือกรหัสผ่าน

เข้าสู่ระบบ

เมื่อติดตั้งสำเร็จ ระบบจะพาคุณมายังหน้า login เพื่อเข้าสู่ระบบและหน้าจัดการของเวิร์ดเพรสเพื่อตั้งค่าหรือเขียนหน้าเว็บ



หน้าเว็บที่ทำการติดตั้งสำเร็จแล้ว


การตั้งค่า Multisite สำหรับ wordpress

เริ่มด้วยการตั้งค่า subdomain “*” เพิ่มเข้าไปสำหรับเว็บไซต์ที่เราต้องการทำ wordpress multisite สำหรับการติดตั้งแบบ subdomain เท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Create a Subdomain

Subdomain : *

Document Root :  public_html/

Create

เพิ่มคำว่า

```
define('WP_ALLOW_MULTISITE', true);
```

เข้าไปในไฟล์ wp-config.php ตามในรูป

```
*/
define('WP_DEBUG', false);
define('WP_ALLOW_MULTISITE', true);
/* That's all, stop editing! Happy blogging. */
```

เมื่อเข้ามาใน dashboard ของ wordpress จะเห็น function “network” เพิ่มเข้ามาในเมนู tool ให้กด install ได้เลย wordpress ที่ใช้นี้ติดตั้งนานแล้ว มีบทความอยู่ ทำให้ไม่สามารถเลือกติดตั้งแบบ subdirectory ได้ ต้องติดตั้งแบบ subdomain



FeelThailand

New Post | Hello, admin | Log Out

Help

Dashboard

Posts

Media

Links

Pages

Comments

Appearance

Plugins 1

Users

Tools

Tools

Import

Export

Network

Settings

Create a Network of WordPress Sites

Welcome to the Network installation process!

Fill in the information below and you'll be on your way to creating a network of WordPress sites. We will create configuration files in the next step.

Network Details

Sub-domain Install

Because your install is not new, the sites in your WordPress network must use sub-domains. **The main site in a sub-directory install will need to use a modified permalink structure, potentially breaking existing links.**

Server Address

The internet address of your network will be feelthailand.com.

Network Title

What would you like to call your network?

Admin E-mail Address

Your email address.

Install

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อกดติดตั้งแล้ว ในหน้าจอบทความจะขึ้นคำแนะนำให้ทำตามอีกสามขั้นตอน

1. สร้าง folder “blogs.dir” ภายใต้ directory “wp-content”

2. เพิ่มข้อความเหล่านี้ลงใน wp-config.php

```
define( 'MULTISITE', true );
```

```
define( 'SUBDOMAIN_INSTALL', true );
```

```
$base = '/';
```

```
define( 'DOMAIN_CURRENT_SITE', 'feelthailand.com' );
```

```
define( 'PATH_CURRENT_SITE', '/' );
```

```
define( 'SITE_ID_CURRENT_SITE', 1 );
```

```
define( 'BLOG_ID_CURRENT_SITE', 1 );
```

เปลี่ยน “feelthailand.com” เป็นชื่อเว็บของคุณ หรือ copy ข้อความใน dashboard ไปใส่

3. เพิ่มข้อความเหล่านี้ลงใน .htaccess

```
RewriteEngine On
```

```
RewriteBase /
```

```
RewriteRule ^index\.php$ - [L]
```

```
# uploaded files
```

```
RewriteRule ^files/(.+)\.php$ - [L]
```

```
RewriteCond %{REQUEST_FILENAME} -f [OR]
```

```
RewriteCond %{REQUEST_FILENAME} -d
```

```
RewriteRule ^- [L]
```

```
RewriteRule . index.php [L]
```

เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ระบบจะให้ login ใหม่ เมื่อเข้าสู่ระบบ ระบบพร้อมที่จะใช้งาน wordpress multisite แล้ว ดูจากรูป สามารถเข้าระบบจัดการของ network admin เพื่อสร้าง multisite ได้

The screenshot shows the WordPress Network Admin interface. At the top, it says 'FeelThailand Sites Network Admin' with a user profile for 'Howdy, admin | Site Admin | Log Out'. The sidebar on the left contains menu items: Dashboard, Sites (with sub-items: Sites, Add New), Users (with sub-items: Users, Add New), Themes (with sub-items: Themes, Add New, Editor), Plugins (with a notification icon), Settings, and Updates (with a notification icon). The main content area is titled 'Dashboard' and features a 'Right Now' section with links to 'Create a New Site' and 'Create a New User', and a 'WordPress Blog' section with news about WordPress 3.2 Beta 1 and 3.1.2 security updates. There is also a 'Most Popular' section for plugins, listing 'WordPress Importer (Install)'.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



by Amornchai

การจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

159 Posts 26 Likes 1 Comment by Amornchai 1 day 10 hours ago

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคทฤษฎี



teacher

บรรยากาศในชั้นเรียน

ควรจัดสิ่งแวดล้อม

1. การจัดโต๊ะเรียนและเก้าอี้ของนักเรียน

- 1.1 ให้อิฐมาเหมาะสมกับรูปร่างและวัยของนักเรียน
- 1.2 ให้อิฐอยู่ตรงระหว่างแถวที่นักเรียนจะลุกนั่งได้สะดวก และทำกิจกรรมได้คล่องตัว
- 1.3 ให้ความสำคัญต่อการทำความสะอาดและเคลื่อนย้ายเบาะที่นั่งบนที่ซึ่งเรียน
- 1.4 ให้อิฐปรับแบบที่ไม่ซ้ำกัน เช่น ล้างเบาะเป็นรูปสัตว์ สัตว์ รูปดอกไม้ กลม หรือ เขาคกลมเป็นรูปกลม ใจดวงเหมือนคน

กิจกรรมการเรียนการสอน

- 1.5 ให้นักเรียนที่ฟังทุกจุดจากสถานที่จัดเรียน
- 1.6 แล หน้าที่ของโต๊ะเรียนควรออกจากกระดานดำตามควร ไม่น้อยกว่า 3 เมตร ไม่ควร จัดโต๊ะติดกระดานดำจนเกินไป ให้นักเรียนมองเห็นหน้าของครูและกระดาน และหาใจเอาพื้นของโต๊ะเข้าไปมาก ทั่วไปให้เสียงสนทนา

2. การจัดโต๊ะครู

- 2.1 ให้อิฐอยู่จุดที่เหมาะสม อาจจัดไว้ที่ข้างห้อง ข้างหลัง หรือหลังห้องก็ได้ งานวิจัยบางเรื่องเสนอแนะให้จัดโต๊ะครูไว้ด้านหลังห้อง เพื่อให้นักเรียนได้มองครูอย่างใกล้ชิด การจัดโต๊ะครูนั้น ขึ้นอยู่กับรูปแบบการจัดการจัดห้องของนักเรียนด้วย
- 2.2 ให้อิฐมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ว่างบนโต๊ะและในตู้โต๊ะได้ เพื่อสะดวกต่อการทำ งานของครู และครู ให้งานของครูของนักเรียน ตลอดจนเก็บเอกสารนักเรียน

3. การจัดป้ายนิเทศ

- 3.1 จัดแสดงออกแบบให้สวยงาม น่าดู สร้างความสนใจแก่เด็กเรียน
- 3.2 จัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับบทเรียน อาจ ใช้สื่อรูปท่อนิทาน บทบาทนักเรียน หรือเล่นความรู้ในบทเรียน



Amornchai Log Out

Who's Online Avatars



รูปแสดงตัวอย่างข้อมูลในระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู



by Amornchai

การจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ภาคปฏิบัติ

3 28 Posts 1 Like 0 Comments by Amornchai 1 day 10 hours ago



teaching

ระบบการสอน คือ กลไก ขั้นตอนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างถูกต้องและตรงตามความต้องการในทักษะอาชีพ

- เราแบ่งระบบการสอนเป็นขั้น ดังนี้
- ก)ขั้น ก่อนเตรียมการสอน
- ข)ขั้นเตรียมการสอน
- ค)ขั้นดำเนินการสอน
- ง)ขั้นการประเมินผลการสอน
- จ)ขั้น ก่อนเตรียมการสอน

เป็นขั้นเริ่มแรกในการจัดเตรียมการสอนทั้งหมด ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ได้แก่

- 1.การตรวจสอบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ
 - 1.1) อาชีพเป้าหมายของนักศึกษา เช่น ฝึกสอนเป็นช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ เป็นต้น
- 1.2) ความรู้พื้นฐานของนักศึกษา หากการสำรวจ ตรวจสอบความรู้ ฝึกสอนที่มีนักเรียนเห็น หรือกลุ่มนั้นมีมาก่อน โดยการดูจากประวัติการเรียน การสัมภาษณ์
- 1.3) กำหนดงานที่จะฝึกทักษะ

รูปแสดงตัวอย่างข้อมูลในระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.3.2 สร้างแบบประเมินคุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ขั้นตอนการดำเนินงานสร้างแบบประเมินคุณภาพของ มีดังนี้

- 1. จัดทำร่างเกณฑ์การประเมินขึ้นตามคำอธิบาย และวัตถุประสงค์รายวิชา โดยร่างเกณฑ์การประเมินของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูใช้แบบวัดเจตคติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวชนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของเบส (Best's Scale) ซึ่งเป็นข้อมูลชนิดเลือกตอบ และกำหนดระดับความคิดเห็นเป็นค่าให้ น้ำหนักคะแนน เป็น 5 ระดับ (Best. 1970 : 179-187)

2. กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู

3. หลังจากที่ได้เกณฑ์การประเมิน ผู้วิจัยนำเกณฑ์การประเมินดังกล่าว มาจัดทำเป็น แบบประเมินคุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4. นำแบบประเมินคุณภาพมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบประเมินคุณภาพของระบบการจัดการความรู้ เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.4 การดำเนินการทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาหาคุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู มีขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ในการวิจัย และเข้าชี้แจงรายละเอียดต่างๆ กับ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอคำยืนยันยินดีตอบรับในการประเมินคุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่อง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. นำระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ส่งมอบให้กับ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาและทดลองใช้งานเป็นเวลา 7 วัน พร้อมแนบแบบประเมินคุณภาพของระบบ ดังกล่าว

โดยแบบประเมินคุณภาพ ได้กำหนดระดับความคิดเห็นเป็นค่าให้น้ำหนักคะแนน 5 ระดับ คือ (Best. 1970 : 179-187)

5	หมายถึง	มีคุณภาพดีมาก
4	หมายถึง	มีคุณภาพมาก
3	หมายถึง	มีคุณภาพปานกลาง
2	หมายถึง	มีคุณภาพพอใช้
1	หมายถึง	มีคุณภาพควรปรับปรุง

เกณฑ์การประเมินคุณภาพ จัดระดับค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

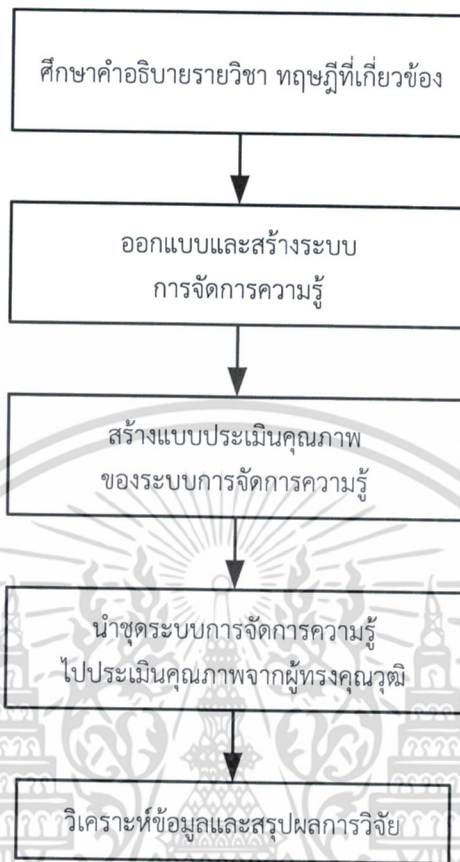
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีคุณภาพอยู่ในระดับดี
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีคุณภาพอยู่ในระดับควรปรับปรุง

โดยเกณฑ์การประเมินคุณภาพ กำหนดเกณฑ์การประเมินต้องอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 จึงถือว่าระบบนั้นมีคุณภาพ (บุญเลี้ยง อบแสงทอง. 2544 : 46)

3. หลังจาก 7 วัน จึงไปพบกับผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง และเก็บรวบรวมแบบประเมินคุณภาพ จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดจำนวน 7 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพที่ 3.1 สรุปขั้นตอนการหาคุณภาพระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู



3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์คุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นข้อมูลชนิดเลือกตอบ โดยใช้แบบวัดเจตคติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยการใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้สรุปผลการศึกษาคคุณภาพ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังสถิติต่อไปนี้

1. มัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) กรณีข้อมูลแจกแจงความถี่ (พรรณณีสถิติจิตพัฒนะ. 2544 : 8)

$$\bar{X} = \frac{\sum fX}{n} \quad (3.6)$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	ในกรณีข้อมูลแจกแจงความถี่แบบไม่จัดกลุ่ม หมายถึง คะแนนแต่ละค่า
	f	แทน	ความถี่ของคะแนนแต่ละชั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการวัดการกระจายของคะแนนรอบๆ ค่าเฉลี่ย ถ้าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่ามาก แสดงว่ามีการกระจายมาก ถ้าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าน้อย แสดงว่ามีการกระจายน้อย (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2544 : 10)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum fX^2 - (\sum fX)^2}{n(n-1)}} \quad (3.7)$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากข้อมูลแจกแจงความถี่ โดยใช้คะแนนดิบ สำหรับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ขนาดเล็ก ($n < 30$)
	f	แทน	ค่าความถี่ของคะแนนแต่ละชั้น กรณีแจกแจงความถี่แบบไม่จัดกลุ่ม
	X	แทน	คะแนนแต่ละค่า กรณีแจกแจงความถี่แบบไม่จัดกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง ($n < 30$)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์การสร้างและพัฒนาระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งจำแนกผลการประเมินและตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านละ 7 ท่าน ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตาราง

ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินคุณภาพด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ (Functional Requirement Test)

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการผู้ใช้งานระบบ	4.29	0.49	ดี
2. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการข้อมูลในระบบ	4.57	0.79	ดีมาก
3. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการรายงานสรุป	4.28	0.48	ดี
4. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการในส่วนการแจ้งเตือน	4.42	0.78	ดี
เฉลี่ยรวม	4.39	0.64	ดี

เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ (Functional Requirement Test) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินคุณภาพด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ (Function Test)

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. ความถูกต้องในการจัดเก็บข้อมูลนำเข้า	4.29	0.49	ดี
2. ความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล	4.14	0.69	ดี
3. ความถูกต้องในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูล	4.14	0.69	ดี
4. ความถูกต้องในการลบข้อมูล	4.43	0.98	ดี
5. ความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลในโปรแกรม	4.57	0.53	ดีมาก
6. ความถูกต้องของการผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน	4.43	0.79	ดี
7. ความรวดเร็วในการประมวลผลของระบบ	4.29	0.49	ดี
8. ความน่าเชื่อถือได้ของระบบ	4.57	0.79	ดีมาก
9. ความครอบคลุมของโปรแกรมที่พัฒนากับระบบงานจริง	4.29	0.76	ดี
10. การป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	4.43	0.53	ดี
เฉลี่ยรวม	4.36	0.67	ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพด้านการการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ (Function Test) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินคุณภาพด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ (Usability Test)

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1.ความง่ายต่อการใช้งานของระบบ	4.57	0.53	ดีมาก
2.ความเหมาะสมในการเลือกใช้ชนิดตัวอักษรบนจอภาพ	4.57	0.53	ดีมาก
3.ความเหมาะสมในการเลือกใช้ขนาดของตัวอักษรบนจอภาพ	4.43	0.53	ดี
4.ความเหมาะสมในการใช้สีของตัวอักษรและรูปภาพ	4.43	0.79	ดี
5. ความเหมาะสมในการใช้ข้อความเพื่ออธิบายสื่อความหมาย	4.43	0.53	ดี
6.ความเหมาะสมในการใช้สัญลักษณ์หรือรูปภาพในการสื่อความหมาย	4.71	0.76	ดีมาก
7.ความเป็นมาตรฐานเดียวกันในการออกแบบหน้าจอภาพ	4.71	0.49	ดีมาก
8.ความเหมาะสมในการปฏิสัมพันธ์ได้ตอบกับผู้ใช้	4.86	0.38	ดีมาก
9.ความเหมาะสมในการวางตำแหน่งของส่วนประกอบบนจอภาพ	4.71	0.49	ดีมาก
10. คำศัพท์ที่ใช้ผู้ใช้มีความคุ้นเคยและสามารถปฏิบัติตามได้โดยง่าย	4.43	0.79	ดี
เฉลี่ยรวม	4.59	0.58	ดีมาก

เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ (Usability Test) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.58 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินคุณภาพด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ (Security Test)

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1.การกำหนดรหัสผู้ใช้ และรหัสผ่านในการตรวจสอบผู้เข้าใช้ระบบ	4.71	0.49	ดีมาก
2.การตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการใช้งานของผู้ใช้ระบบในระดับต่าง ๆ	4.57	0.53	ดีมาก
3.การควบคุมให้ใช้งานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง	4.29	0.49	ดี
4.การป้องกันการกำหนดรหัสผ่านอย่างง่าย	4.29	0.49	ดี
5.การป้องกันการล้นไหลของข้อมูลในระบบ	4.14	0.69	ดี
เฉลี่ยรวม	4.40	0.54	ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ (Security Test) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.54 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.5 สรุปผลการประเมินคุณภาพของระบบ

รายการที่ประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ
1.ด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ (Functional Requirement Test)	4.39	0.64	ดี
2.ด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ (Function Test)	4.36	0.67	ดี
3.ด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ (Usability Test)	4.59	0.58	ดีมาก
4.ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ (Security Test)	4.40	0.54	ดี
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.43	0.61	ดี

เมื่อพิจารณาสรุปผลการประเมินคุณภาพของระบบของผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.61 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อนำปรับปรุงและแก้ปัญหาในการฝึกสอนของนักศึกษา

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อออกแบบและสร้างระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. เพื่อหาคุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการ มีรายละเอียดดังนี้

1. ระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. แบบประเมินคุณภาพระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพ 4 ด้านดังนี้
 - 2.1 ด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ (Functional Requirement Test)
 - 2.2 ด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ (Function Test)
 - 2.3 ด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ (Usability Test)
 - 2.4 ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ (Security Test)

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์สาขาวิชาครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สอนในรายวิชาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและสัมมนาการสอน จำนวน 7 คน มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. พัฒนาการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พร้อมทั้งทดสอบการทำงานแล้วนำแบบประเมินคุณภาพให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพ
2. นำการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่ปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้งานจริงกับกลุ่มตัวอย่าง
3. ประเมินผลคุณภาพ โดยนำแบบประเมินให้กลุ่มตัวอย่างประเมิน

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของชุดปฏิบัติการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินคุณภาพของระบบ ซึ่งนำผลที่ได้จากแบบการประเมินมาหาค่าทางสถิติโดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.5 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากแบบประเมินคุณภาพด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ (Functional Requirement Test) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ผลการประเมินคุณภาพด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ (Function Test) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ผลการประเมินคุณภาพด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ (Usability Test) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.58 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ผลการประเมินคุณภาพด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ (Security Test) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.54 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดี และผลสรุปการประเมินคุณภาพของระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.61 แสดงว่าระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ผลระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินคุณภาพของระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิเคราะห์ตามรายการประเมิน 32 รายการ มีเกณฑ์คุณภาพอยู่ในระดับดีมาก 11 รายการ และมีเกณฑ์คุณภาพอยู่ในระดับดี 21 รายการ

ดังนั้นระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่ผ่านการประเมินคุณภาพ มีคุณภาพจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในระดับดี

5.6 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สร้างขึ้น ผลการประเมินคุณภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.61 ซึ่งมีคุณภาพอยู่ในระดับดี เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ จากผลของการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุมพล โอภาโส (2550 : บทคัดย่อ) รายงานการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โรงเรียนบ้านถนนน้อย ปีการศึกษา 2549 ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาค้นคว้าโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนิเทศพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและประสบการณ์สามารถนำเอากระบวนการเรียนการสอน เทคนิควิธีสอน และการวัดผลประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการความรู้ไปใช้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่มีผลมาจากการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการความรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านถนนน้อย เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการความรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านถนนน้อยเมื่อตรวจสอบความพึงพอใจครูผู้สอน มีความพึงพอใจต่อการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการความรู้ (KM) สูงขึ้นทุกรายการหลังจากมีการดำเนินการนิเทศ และผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านถนนน้อยพบว่าการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดำเนินงาน นักเรียนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง หลังการดำเนินงานนักเรียนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่ผ่านการประเมินคุณภาพ มีคุณภาพจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิในระดับดีทั้งนี้ เนื่องจากมีเหตุผลที่สนับสนุนให้ชุดปฏิบัติการที่สร้างขึ้นมีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยชุดปฏิบัติการสูงขึ้น ดังนี้

1. ขั้นตอนการระบบการจัดการความรู้ มีการวางแผนเพื่อควบคุมคุณภาพทุกขั้นตอน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำข้อบกพร่องและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จึงทำให้ได้ระบบการจัดการความรู้ที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นระบบการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้นจึงมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอนได้จริง

2. การประเมินคุณภาพจากแบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ (Functional Requirement Test) ที่สร้างขึ้น พบว่าระดับความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์คุณภาพระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาลงไปในด้านต่างๆพบว่า ในแต่ละด้านมีระดับความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์คุณภาพระดับดีซึ่งมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 4.00 โดยเฉพาะความสามารถของระบบในด้านการจัดการข้อมูลในระบบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.79 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิให้กำลังใจว่ามีความตั้งใจทำได้ดีมาก ส่วนแบบประเมินที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 4.28 เรื่องความสามารถของระบบในด้านการจัดการรายงานสรุป

3. สำหรับข้อเสนอแนะจากคำถามแบบปลายเปิดของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงในส่วนต่างๆ ดังนี้คือ

- 3.1 ระบบควรมีเชื่อมโยงข้อมูลกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน
- 3.2 ระบบควรเพิ่มเติมเรื่องการค้นหาที่มีหลายเงื่อนไขมากขึ้น
- 3.3 ปรับปรุงให้สามารถใส่ Content ได้หลากหลายมากขึ้น

5.7 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยในการสร้างระบบการจัดการความรู้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การนำระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ไปใช้เพื่อการเรียนการสอนจริงในสถาบันการศึกษา จะต้องรวบรวมข้อมูลและมีการกรั่นกรองข้อมูล วิเคราะห์ให้ถ้วนถี่ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. สถานศึกษาในแต่ละแห่งมีองค์ประกอบของการเรียนการสอนต่างกัน ทั้งนักเรียนห้องเรียน สภาพแวดล้อม ที่แตกต่างกัน บางเหตุผลอาจจะใช้ร่วมกันไม่ได้

บรรณานุกรม

- ชุมพล โอภาโส. 2550. “รายงานการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โรงเรียนบ้านถนนน้อย ปีการศึกษา 2549” รายงานการนิเทศ: โรงเรียนบ้านถนนน้อย
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. 2548 “การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ” กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวีรียาสาสน์.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2543. “เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติเพื่อการวิจัย เรื่อง การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง การวัดการกระจาย.” กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. เอกสารอัดสำเนา.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2538. วิธีวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม. 2549. “การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)” กรุงเทพฯ :
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2549 “การจัดการความรู้ภายในมหาวิทยาลัยฯ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ และการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยฯ สู่ความเป็นเลิศ”. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2548 “คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้” กรุงเทพฯ
- สำนักงานสาธารณสุขพทุมธานี. การจัดการความรู้ : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ . [Online]. Available : <http://province.moph.go.th/pathum/fda/info/KM.stm>. 2011.
- wordpress . [Online]. Available : <http://killthewhat.com> . 2011
- wordpress . [Online]. Available : <http://wordthai.com/wordpress-installation>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อประเมินคุณภาพ

เรื่อง ระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

Knowledge Management System on Professional Practice Teaching

คำชี้แจง

แบบสอบถามความคิดเห็นชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้งานระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหาระดับคุณภาพระบบการจัดการความรู้เรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่ได้

แบบสอบถามนี้ ได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของระบบ

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบที่พัฒนาขึ้นนี้ ขอได้โปรดพิจารณาและกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาโปรแกรมในครั้งนี้ เพื่อที่ผู้พัฒนาจะได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์และประเมินคุณภาพของโปรแกรมต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายอมรชัย ชัยชนะ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นตอนที่ 2 นี้ เป็นการสอบถามข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบภายหลังจากที่ได้ทดลองใช้ระบบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งการประเมินผลส่วนนี้จะแบ่งออกเป็น 4 ด้านด้วยกันคือ
 - 1.1 ด้าน Functional Requirement Test เป็นการประเมินผลความถูกต้อง และคุณภาพของระบบว่าตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบมากน้อยเพียงใด
 - 1.2 ด้าน Functional Test เป็นการประเมินความถูกต้องและคุณภาพในการทำงานของระบบว่าสามารถทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบมากน้อยเพียงใด
 - 1.3 ด้าน Usability Test เป็นการประเมินลักษณะการออกแบบระบบว่ามีความง่ายต่อการใช้งานมากน้อยเพียงใด
 - 1.4 ด้าน Security Test เป็นการประเมินระบบในด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบว่ามีมากน้อยเพียงใด
2. ในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ขอความกรุณาให้ท่านดำเนินการดังนี้

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องในแบบสอบถามที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขของระดับคุณภาพต่อแบบประเมินแต่ละด้านมีความหมายดังนี้

 - 5 หมายถึง โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับดีมาก
 - 4 หมายถึง โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับดี
 - 3 หมายถึง โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับที่พอใช้
 - 2 หมายถึง โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นต้องปรับปรุงแก้ไข
 - 1 หมายถึง โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไม่สามารถนำไปใช้งานได้

ตัวอย่างการประเมิน

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	5	4	3	2	1
ความง่ายต่อการใช้งานของระบบ		✓			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ (Functional Requirement Test)

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	5	4	3	2	1
1. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการผู้ใช้งานระบบ					
2. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการข้อมูลในระบบ					
3. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการรายงานสรุป					
4. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการในส่วนการแจ้งเตือน					

การประเมินด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ (Function Test)

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	5	4	3	2	1
1. ความถูกต้องในการจัดเก็บข้อมูลนำเข้า					
2. ความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล					
3. ความถูกต้องในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูล					
4. ความถูกต้องในการลบข้อมูล					
5. ความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลในโปรแกรม					
6. ความถูกต้องของการผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน					
7. ความรวดเร็วในการประมวลผลของระบบ					
8. ความน่าเชื่อถือได้ของระบบ					
9. ความครอบคลุมของโปรแกรมที่พัฒนากับระบบงานจริง					
10. การป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น					

การประเมินด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ (Usability Test)

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	5	4	3	2	1
1. ความง่ายต่อการใช้งานของระบบ					
2. ความเหมาะสมในการเลือกใช้ชนิดตัวอักษรบนจอภาพ					
3. ความเหมาะสมในการเลือกใช้ขนาดของตัวอักษรบนจอภาพ					
4. ความเหมาะสมในการใช้สีของตัวอักษรและรูปภาพ					
5. ความเหมาะสมในการใช้ข้อความเพื่ออธิบายสื่อความหมาย					
6. ความเหมาะสมในการใช้สัญลักษณ์หรือรูปภาพในการสื่อความหมาย					
7. ความเป็นมาตรฐานเดียวกันในการออกแบบหน้าจอภาพ					
8. ความเหมาะสมในการปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกับผู้ใช้					
9. ความเหมาะสมในการวางตำแหน่งของส่วนประกอบบนจอภาพ					
10. คำศัพท์ที่ใช้ผู้ใช้มีความคุ้นเคยและสามารถปฏิบัติตามได้โดยง่าย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
การวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 ผลการประเมินคุณภาพด้านการตรงตามความต้องการของผู้ใช้ระบบ (Functional Requirement Test)

	คนที่ 1	2	3	4	5	6	7	X	SD	
1. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการผู้ใช้ระบบ	5	4	4	4	4	4	5	4.29	0.49	
2. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการข้อมูลในระบบ	5	5	5	5	3	4	5	4.57	0.79	
3. ความสามารถของระบบในการจัดการรายงานสรุป	4	5	4	4	4	4	5	4.29	0.49	
4. ความสามารถของระบบในด้านการจัดการในส่วนการแจ้งเตือน	5	5	5	4	5	3	4	4.43	0.79	
	เฉลี่ย	4.75	4.75	4.5	4.25	4	3.75	4.75	4.39	0.64

ตารางที่ ข.2 ผลการประเมินคุณภาพด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบ (Security Test)

	คนที่ 1	2	3	4	5	6	7	X	SD	
1. การกำหนดรหัสผู้ใช้ และรหัสผ่านในการตรวจสอบผู้ใช้ระบบ	4	5	4	5	5	5	5	4.71	0.49	
2. การตรวจสอบสิทธิ์ก่อนการใช้งานของผู้ใช้ระบบในระบบต่างๆ	5	4	4	4	5	5	5	4.57	0.53	
3. การควบคุมให้ทำงานตามสิทธิ์ผู้ใช้ได้อย่างถูกต้อง	4	5	4	4	4	5	4	4.29	0.49	
4. การป้องกันการกำหนดรหัสผ่านอย่างง่าย	4	5	4	4	5	4	4	4.29	0.49	
5. การป้องกันการล้มเหลวของข้อมูลในระบบ	4	4	4	5	3	5	4	4.14	0.69	
	เฉลี่ย	4.2	4.6	4	4.4	4.4	4.8	4.4	4.40	0.54

ตารางที่ ข.3 ผลการประเมินคุณภาพด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ (Function Test)

	คนที่	1	2	3	4	5	6	7	X	SD
1. ความถูกต้องในการจัดเก็บข้อมูลนำเข้า		4	5	4	5	4	4	4	4.29	0.49
2. ความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล		5	4	5	4	3	4	4	4.14	0.69
3. ความถูกต้องในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูล		4	5	5	4	4	4	3	4.14	0.69
4. ความถูกต้องในการลบข้อมูล		5	5	5	3	5	3	5	4.43	0.98
5. ความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลในโปรแกรม		5	4	5	5	5	4	4	4.57	0.53
6. ความถูกต้องของการผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน		5	5	5	4	3	5	4	4.43	0.79
7. ความรวดเร็วในการประมวลผลของระบบ		4	5	4	4	4	4	5	4.29	0.49
8. ความน่าเชื่อถือของระบบ		5	5	5	4	5	3	5	4.57	0.79
9. ความครอบคลุมของโปรแกรมที่พัฒนากับระบบงานจริง		4	5	3	5	4	5	4	4.29	0.76
10. การป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	เฉลี่ย	4.5	4.7	4.5	4.3	4.1	4.1	4.3	4.36	0.67

ตารางที่ ข.3 ผลการประเมินคุณภาพด้านการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ (Function Test)

	คนที่	1	2	3	4	5	6	7	X	SD
1. ความถูกต้องในการจัดเก็บข้อมูลนำเข้า		4	5	4	5	4	4	4	4.29	0.49
2. ความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล		5	4	5	4	3	4	4	4.14	0.69
3. ความถูกต้องในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูล		4	5	5	4	4	4	3	4.14	0.69
4. ความถูกต้องในการลบข้อมูล		5	5	5	3	5	3	5	4.43	0.98
5. ความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลในโปรแกรม		5	4	5	5	5	4	4	4.57	0.53
6. ความถูกต้องของการผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน		5	5	5	4	3	5	4	4.43	0.79
7. ความรวดเร็วในการประมวลผลของระบบ		4	5	4	4	4	4	5	4.29	0.49
8. ความน่าเชื่อถือต่อของระบบ		5	5	5	4	5	3	5	4.57	0.79
9. ความครอบคลุมของโปรแกรมที่พัฒนาจากระบบงานจริง		4	5	3	5	4	5	4	4.29	0.76
10. การป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	เฉลี่ย	4.5	4.7	4.5	4.3	4.1	4.1	4.3	4.36	0.67

ตารางที่ ข.3 ผลการประเมินคุณภาพตามการทำงานได้ตามฟังก์ชันงานของระบบ (Function Test)

	คนที่	1	2	3	4	5	6	7	X	SD
1. ความถูกต้องในการจัดเก็บข้อมูลนำเข้า		4	5	4	5	4	4	4	4.29	0.49
2. ความถูกต้องในการค้นหาข้อมูล		5	4	5	4	3	4	4	4.14	0.69
3. ความถูกต้องในการปรับปรุงแก้ไขข้อมูล		4	5	5	4	4	4	3	4.14	0.69
4. ความถูกต้องในการลบข้อมูล		5	5	5	3	5	3	5	4.43	0.98
5. ความถูกต้องของผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลในโปรแกรม		5	4	5	5	5	4	4	4.57	0.53
6. ความถูกต้องของการผลลัพธ์ในรูปแบบรายงาน		5	5	5	4	3	5	4	4.43	0.79
7. ความรวดเร็วในการประมวลผลของระบบ		4	5	4	4	4	4	5	4.29	0.49
8. ความน่าเชื่อถือของระบบ		5	5	5	4	5	3	5	4.57	0.79
9. ความครอบคลุมของโปรแกรมที่พัฒนาเทียบกับระบบงานจริง		4	5	3	5	4	5	4	4.29	0.76
10. การป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	เฉลี่ย	4	4	4	5	4	5	5	4.43	0.53
	เฉลี่ย	4.5	4.7	4.5	4.3	4.1	4.1	4.3	4.36	0.67

ตารางที่ ข.4 ผลการประเมินคุณภาพด้านความง่ายต่อการใช้งานระบบ (Usability Test)

	คนที่ 1	2	3	4	5	6	7	X	SD	
1.ความง่ายต่อการใช้งานของระบบ	5	4	5	5	4	4	5	4.57	0.53	
2.ความเหมาะสมในการเลือกใช้ชนิดตัวอักษรบนจอภาพ	4	4	4	5	5	5	5	4.57	0.53	
3.ความเหมาะสมในการเลือกใช้ขนาดของตัวอักษรบนจอภาพ	4	4	5	4	4	5	5	4.43	0.53	
4.ความเหมาะสมในการใช้สีของตัวอักษรและรูปภาพ	3	5	4	5	5	4	5	4.43	0.79	
5. ความเหมาะสมในการใช้ข้อความเพื่ออธิบายสื่อ ความหมาย	4	4	5	5	5	4	4	4.43	0.53	
6.ความเหมาะสมในการใช้สัญลักษณ์หรือรูปภาพในการสื่อ	5	5	5	5	5	5	3	4.71	0.76	
7.ความจำเป็นมาตรฐานเดียวกันในการออกแบบหน้าจอภาพ	5	5	5	5	4	4	5	4.71	0.49	
8.ความเหมาะสมในการปฏิสัมพันธ์ต่อกับผู้ใช้	5	5	4	5	5	5	5	4.86	0.38	
9.ความเหมาะสมในการวางตำแหน่งของส่วนประกอบบนจอภาพ	4	5	5	5	5	5	4	4.71	0.49	
10. คำศัพท์ที่ใช้มีความคุ้นเคยและสามารถปฏิบัติตามได้ง่าย	4	4	3	5	5	5	5	4.43	0.79	
	เฉลี่ย	4.3	4.5	4.5	4.9	4.7	4.6	4.6	4.59	0.58



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลง **120408** อ่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้