

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทราวดี เขียรพิเชฐ  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.รวีวรรณ เผ่ากัณหา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.กิติ์ สิริพร รองผู้อำนวยการ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
4. ดร.มัทนา เหมชะญาติ  
รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี  
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
5. ดร.ศุภรใจ เจริญสุข  
รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี  
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ภาคผนวก ข

รูปแบบเริ่มต้นในการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

## รูปแบบเริ่มต้นในการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล

### สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ วิธีการเรียนรู้เป็นทีม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ สำหรับอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

#### 1. องค์ประกอบของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ

องค์ประกอบของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทีม และการประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 1.1 วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กร และเป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการที่สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้นี้ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ โดยเฉพาะในด้านวัฒนธรรมองค์กรจำเป็นต้องทำให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตในการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ให้กับบุคคลอื่น โดยให้มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีชีวิตของบุคคลเหล่านั้น ตลอดจนการสร้างบรรยากาศของการเปิดใจกว้างและความไว้วางใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้สถาบันอุดมศึกษามีการพัฒนาองค์กรอย่างค่อเนื่องอยู่ตลอด ซึ่งการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรนี้จะประกอบไปด้วย

##### 1.1.1 การปรับแนวคิดและทัศนคติ

แนวคิดและทัศนคติเป็นความรู้สึก ความคิด หรือท่าทีที่แสดงถึงแนวโน้มในการแสดงออกของบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งการปรับแนวคิดและทัศนคติของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานี้จะต้องทำให้บุคคลเหล่านั้นเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแบ่งปันความรู้ โดยส่งเสริมให้มีการปฏิบัติดังนี้

##### 1.1.1.1 การส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจต่อการสร้างความรู้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ โดยเฉพาะความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยทำให้เห็นว่าการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ จัดเป็นส่วนหนึ่งของผลงานทีม หมายรวมถึงผลงานขององค์กร ไม่ใช่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

1.1.1.2 การส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้สึกที่ดีต่อการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้

1.1.1.3 การทำให้อาจารย์มีแนวคิด แนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ไปในแนวทางเดียวกัน

### 1.1.2 การสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันและตอบสนองต่อความต้องการและเป้าหมายส่วนบุคคล อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาถ้าได้รับการจูงใจที่ดีก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจจะต้องปฏิบัติดังนี้

1.1.2.1 การประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้ทราบถึงแนวทางการดำเนิน การในเรื่องของการสร้างความรู้ในองค์กร โดยการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ ระบบเครือข่าย ป้ายประชาสัมพันธ์

1.1.2.2 การทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกระบวนการของการสร้างความรู้ ไม่ใช่เป็นการบังคับ

1.1.2.3 การให้อาจารย์ที่มีความสนใจสิ่งเดียวกันได้เข้าร่วมทีมเดียวกัน เพื่อทำงานร่วมกัน

1.1.2.4 การให้อาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ โดยสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองได้ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของตนเอง

1.1.2.5 การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความรู้ โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะทำให้อาจารย์อยากที่จะเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การจัดสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

### 1.1.3 การสร้างความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อการแสดงออกของบุคคลอื่นว่ามีความน่าเชื่อถือได้ และจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเอง การสร้างความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญ การที่จะทำให้อาจารย์แต่ละท่านมีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น ๆ ได้นั้น จำเป็นต้องทำให้อาจารย์ท่านนั้น ๆ เกิดความรู้สึกไว้วางใจ เต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีอยู่ ออกมา และมีความมั่นใจว่าความรู้ที่ถ่ายทอดออกมานั้นจะถูกนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อไป การสร้างความไว้วางใจจะต้องปฏิบัติดังนี้

1.1.3.1 การละลายพฤติกรรมที่ปกปิด ความไม่ไว้วางใจในผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น ๆ

1.1.3.2 การสนทนาอย่างเปิดเผยบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง รวมถึงการสอบถามอย่างเป็นมิตร

1.1.3.3 การสร้างบรรยากาศของการเป็นกันเอง ความใจกว้าง การยอมรับและเคารพนับถือความคิดเห็นของผู้อื่น

1.1.3.4 การให้อภัยและการให้กำลังใจต่อกันเมื่อต้องเผชิญหน้ากับความเสี่ยง

## 1.2 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อชักนำให้บุคคลทั้งหลายปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง และจูงใจให้กระทำการที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน ซึ่งภาวะผู้นำในการสร้างความรู้จากปฏิบัตินี้ หมายถึง ภาวะผู้นำ ของผู้ที่ทำหน้าที่ ในการนำทีม ในการสร้างความรู้จากปฏิบัติ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดัน จูงใจ และให้การสนับสนุน สมาชิกในทีม ให้มีความตระหนักถึงคุณค่าและความจำเป็นของการสร้างความรู้ โดยต้องเป็นผู้นำทีม ที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้นำทีมและสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน

## 1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกระบวนการต่าง ๆ และระบบงานที่ช่วยให้สารสนเทศที่ต้องการ ซึ่งรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ และกระบวนการในการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้เพื่อรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และแสดงผลลัพธ์ออกมาเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ ซึ่งการพัฒนา รูปแบบการสร้างความรู้จากปฏิบัติ จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่จะช่วยในการสื่อสารข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เครื่องมือเหล่านี้จะต้องทำให้การสื่อสารข้อมูลระหว่างกันและกันเป็นไปได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และง่ายต่อการนำไปใช้ โดยจะต้องปฏิบัติดังนี้

1.3.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นกลไกหลักในการถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งสถาบันทำให้การติดต่อสื่อสารของบุคคลกับบุคคลอื่นง่ายขึ้นและทันเวลา อาจจะใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในสถาบันอุดมศึกษา หรือระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่มีไว้ให้บริการสำหรับสาธารณะ เพื่อใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

1.3.2 การสร้างบรรยากาศในการสื่อสาร โดยการ โน้มน้าวให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการใช้เครื่องมือในการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น เช่น เว็บบอร์ด บล็อก (Blog) เพื่อให้อาจารย์ได้เข้ามาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.3.3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์และใช้งานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.4 ต้องส่งเสริมให้อาจารย์มีการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารความรู้ได้ด้วยตนเองและมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

#### 1.4 ทีม

ทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายหรือแนวทางร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ในสถาบันอุดมศึกษานั้นจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในสถาบันอุดมศึกษามาร่วมมือกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น ร่วมกันคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การประสานงานร่วมกัน รวมทั้งการได้รับความไว้วางใจ และความอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ขึ้นภายในสถาบันอุดมศึกษา โดยจะต้องปฏิบัติดังนี้

1.4.1 มีการจัดตั้งทีมสร้างความรู้ขึ้นมาเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องของการสร้างความรู้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ทีมการสร้างความรู้จะประกอบไปด้วย ผู้นำทีม สมาชิกกลุ่ม และวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) เป็นต้น

1.4.2 การคัดเลือกสมาชิกเข้าร่วมทีม ควรเลือกสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน แต่มีความสนใจร่วมกัน จึงจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเต็มที่

1.4.3 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสมาชิก ซึ่งจะต้องมีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน และมีการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งการตั้งกฎกติกาและมารยาทของกลุ่ม

1.4.4 การเตรียมวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) เป็นการเตรียมผู้ที่จะทำหน้าที่ให้ กระบวนการ ดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้ให้แก่สมาชิก

1.4.5 การจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นของสมาชิกในทีม

#### 1.5 การประเมินผล

เป็นกระบวนการประเมินค่าในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน การสร้างความรู้จากการปฏิบัติ เป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ชัดเจนและความรู้ที่เป็นนัย ซึ่งเรียกปฏิสัมพันธ์ของความรู้ทั้ง 2 แบบว่า การเปลี่ยนแปลงความรู้ ซึ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้นี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้



ตลอดเวลา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบกระบวนการเพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการอีกครั้งหนึ่ง รวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลงานที่ได้จากกระบวนการนี้ โดยจะต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.5.1 การให้อาจารย์ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกระบวนการของการสร้างความรู้ เพื่อตรวจสอบว่ามีปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่ จะต้องปรับแก้ในขั้นตอนใดบ้าง แล้วจึงนำมาปรับแก้เพื่อความเหมาะสมต่อไป

1.5.2 การประเมินผล คุณลักษณะของอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม รวมถึงความรู้เกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพิจารณาว่ากระบวนการที่ดำเนินการทำให้มีการพัฒนาอาจารย์หรือไม่อย่างไร

## 2. ขั้นตอนกระบวนการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ

ขั้นตอนระบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ประกอบด้วย ขั้นตอนจำนวน 8 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้

เป็นขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ได้ทราบถึงแนวทางการดำเนินการในเรื่องของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ อย่างคร่าว ๆ ก่อนที่จะเริ่มดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้ โดยครอบคลุมถึงการสร้างแรงจูงใจ การสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย การเตรียมวิทยากรกระบวนการ และการพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.1.1 การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้

การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการสร้างความรู้ในองค์กร และเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนี้จะทำให้สมาชิกมีความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการของการสร้างความรู้ สามารถที่จะทำงานร่วมกันและใช้ความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

##### 2.1.1.2 การประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกในองค์กรได้ทราบถึงแนวทางการดำเนินการในเรื่องของการสร้างความรู้ในองค์กร โดยการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ ระบบเครือข่าย

การดำเนินการในเรื่องของการสร้างความรู้ในองค์กร โดยการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ ระบบเครือข่าย

##### 2.1.1.3 จัดกิจกรรมสัมมนา ให้ความรู้แก่สมาชิกในหัวข้อเกี่ยวกับแนวคิด

การจัดการความรู้ การสร้างความรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้เป็นทีม

### 2.1.2 การสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน

การสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติของสมาชิกให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความรู้ และเพื่อสร้างความไว้วางใจ การยอมรับและเคารพนับถือความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งการสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันนี้จะใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งได้แก่ การสนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นวิธีการแสวงหาความหมายหรือสร้างความเข้าใจใหม่ในเรื่องที่คลุมเครือ ไม่แน่ใจ หรือยากที่จะตีความ ตลอดจนเพื่อสำรวจความคิดความเชื่อของแต่ละคน ทำให้ได้มีโอกาสสังเกตและค้นพบความเชื่อของตนเองและผู้อื่นว่ามีความเข้าใจแตกต่างกันเช่นไร ทำให้ได้รู้รู้ความคิดที่หลากหลาย ซึ่งไม่จำเป็นต้องได้ข้อตกลงหรือข้อสรุปหลังจากการสนทนาแล้ว โดยมีหลักการในการสนทนาคือ ต้องมีการแสดงออกถึงความคิดความเชื่อของตนเองให้ทุกคนทราบ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยไม่ตีความหรือแปลความ ความคิดเห็นเหล่านี้ว่าผิดหรือถูก การสนทนานี้จะทำให้สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจต่อการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ การปฏิบัติและมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ไปในแนวทางเดียวกัน การสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันนี้มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

2.1.2.1 สมาชิกที่เข้าร่วมในทีมการสร้างความรู้ทำกิจกรรมสนทนาการร่วมกันเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แนวคิด และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีวิทยากรกระบวนกรเป็นผู้ดำเนินกิจกรรม

2.1.2.2 สมาชิกที่เข้าร่วมในทีมเริ่มเปิดประเด็นการสนทนา เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าร่วมทีม เพื่อสร้างความรู้ใหม่ขึ้นภายในองค์กร โดยให้แต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นของตนและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกอื่น ๆ โดยปราศจากการโต้แย้งใด ๆ

2.1.2.3 สมาชิกร่วมกันวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ นโยบาย และพันธกิจขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความรู้ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การทำงานของสมาชิกเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

### 2.1.3 การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งหมายรวมถึง บรรยากาศในทีม และการมีวัสดุอุปกรณ์ที่สะดวกต่อการดำเนินการ ตามกระบวนการของทีม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

2.1.3.1 จัดเตรียม สถานที่สำหรับให้สมาชิกใช้ในการพบปะกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.1.3.2 จัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### 2.1.4 การเตรียมวิทยากรกระบวนการ

การเตรียมวิทยากรกระบวนการมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมผู้ที่จะดำเนินกิจกรรมในทีมให้มีความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้ให้แก่สมาชิก ซึ่งวิทยากรกระบวนการจะช่วยสมาชิกในทีมการสร้างความรู้ในการเป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้กระตุ้น เป็นผู้สังเกตการณ์ เป็นผู้สร้างบรรยากาศ และเป็นผู้ช่วยการสื่อสาร โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

2.1.4.1 สรรหาสมาชิกที่มีความรู้และทักษะ เพื่อเป็นวิทยากรกระบวนการช่วยในการดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้

2.1.4.2 จัดอบรมให้แก่สมาชิกที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อให้ทราบถึงบทบาทและความรับผิดชอบของวิทยากรกระบวนการ

#### 2.1.5 การพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

การพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์สำหรับอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร และเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบ ซึ่งการพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์จะช่วยให้สมาชิกในองค์กรสามารถใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทำให้การติดต่อสื่อสารของบุคคลกับบุคคลอื่นง่ายขึ้นและทันเวลา ซึ่งเปรียบเหมือนเวทีเสมือน ตลอดจนการนำไปใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์และใช้งานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

2.1.5.1 พัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น อินทราเน็ต หรือ เว็บไซต์ เพื่ออำนวยความสะดวก ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

2.1.5.2 จัดให้มีเครื่องมือสำหรับอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร เช่น เว็บบอร์ด

2.1.5.3 มีการสาธิตและสอนการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

### 2.2 การกำหนดประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการ

เป็นขั้นตอนของการกำหนดประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันนำเสนอประเด็นปัญหา ซึ่งเป็นปัญหาที่องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องริหาหนทางในการแก้ไขโดยเร็ว หรือเป็นความรู้ที่องค์กรมีความต้องการที่จะสร้างขึ้นมาใหม่ เพื่อนำไปใช้และเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งในการกำหนดประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการนี้อาจมีประเด็นที่สนใจมากมายหลายเรื่อง แต่จำเป็นต้องเลือกประเด็นที่มีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุดมาปฏิบัติ

ก่อน ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการนำเสนอประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการสร้าง และการคัดเลือกประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการสร้างในภาพรวมขององค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.2.1 การนำเสนอประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการสร้าง

การนำเสนอประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการสร้างมีวัตถุประสงค์เพื่อ นำเสนอประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการสร้างให้เกิดขึ้นภายในองค์กรหรือเกี่ยวข้องกับการพัฒนาของแต่ละบุคคล เช่น คุณภาพ ความสามารถ หรือพฤติกรรมที่บุคคลค้นหาเพื่อที่จะปรับปรุง

### 2.2.2 การคัดเลือกประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการสร้างในภาพรวมขององค์กร

การคัดเลือกประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการสร้างในภาพรวมขององค์กร เพื่อให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการคัดเลือกประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการที่มีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุดที่จะสร้างให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยประเด็นปัญหา/ ความรู้นี้จะต้องเป็นปัญหา ความรู้ หรือประเด็นจริงในองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและเกิดขึ้นในรอบของเวลาจริง ต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยอยู่ภายใต้ความสามารถของทีมในการทำความเข้าใจ และกำหนดวิธีการดำเนินการที่เป็นไปได้ และอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของทีม

### 2.3 การแต่งตั้งทีมการสร้างความรู้

เป็นขั้นตอนของการแต่งตั้งทีมการสร้างความรู้ ซึ่งการแต่งตั้งทีมการสร้างความรู้ก็เพื่อให้มีสมาชิกทุกคนได้ร่วมมือกัน มีการประสานการทำงานร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนิน การสร้างความรู้ขององค์กร ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการคัดเลือกสมาชิกทีมและการแต่งตั้งผู้นำทีม และการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม รวมทั้งวิทยากรกระบวนการด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.3.1 การคัดเลือกสมาชิกทีม

การคัดเลือกสมาชิกทีมมีวัตถุประสงค์เพื่อ คัดเลือกสมาชิกเข้าร่วมทีมโดยการให้สมาชิกที่มีความสนใจในสิ่งเดียวกัน ได้เข้าร่วมทีมเดียวกัน เพื่อทำงานร่วมกัน ซึ่งสมาชิกในทีมควรประกอบด้วยสมาชิก 4-8 คน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มที่มีสมาชิกน้อยกว่า 4 คน จะไม่ทำให้เกิดความแตกต่าง การสร้างสรรค์ และการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งที่เพียงพอ และกลุ่มที่มากกว่า 8 คน จะมีความซับซ้อนเกินไป และสมาชิกในทีมควรเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการสร้าง และเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันจึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเต็มที่และทำให้ได้รับมุมมองใหม่ ๆ

2.3.2 การแต่งตั้งผู้นำทีมและการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมรวมทั้งวิทยากรกระบวนการ

ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแต่งตั้งผู้นำและกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมรวมทั้งวิทยากรกระบวนการ โดยให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบบทบาทความรับผิดชอบของตนเอง จะได้ปฏิบัติตามบทบาทความรับผิดชอบที่ได้รับอย่างเต็มที่ ตลอดจนการตั้งกฎ กติกา และมารยาทของทีมเพื่อการดำเนินการของทีมเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย

#### บทบาทของผู้นำทีม

1. ผู้นำทีม คือ ผู้ที่นำในการวิเคราะห์ นโยบาย กลยุทธ์ และระบบขององค์กร รวมถึงการออกแบบระบบการเรียนรู้ร่วมกันของทีม
2. ผู้ช่วยเหลือ คือ การหาวิธีที่ดีที่สุดในการกำหนดภารกิจดำเนินการตามกิจกรรมตามความสนใจของทีม และเอาใจใส่ต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ในองค์กร เช่น การมีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
3. เป็นครู คือเป็นผู้ชี้แนะสมาชิกในองค์กรให้เกิดการพัฒนาความเข้าใจที่เป็นระบบ ให้เข้าใจถึงพลังที่เป็นระบบที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพลักษณะขององค์กร ให้เกิดทักษะของการทำงานร่วมกัน

#### บทบาทของสมาชิกทีม

1. สมาชิกทีมควรเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างสม่ำเสมอ เช่น เข้าร่วมการประชุมทุกครั้งและอยู่ตลอดเวลาการประชุม
2. สมาชิกทีมควรใช้เวลาในการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน เช่น ให้ความรู้เพียงพอสำหรับทุกคนในการแสดงความคิดเห็นและถามคำถาม
3. สมาชิกทีมควรให้การสนับสนุนผู้ร่วมงาน เช่น สร้างสภาพแวดล้อมในการสนับสนุน โดยการตั้งใจฟังและเอาใจใส่
4. สมาชิกทีมมีการใช้กระบวนการถามคำถามและการแสดงความคิดเห็นขัดแย้ง เช่น การสะท้อนกลับทางบวก และการถามคำถามที่แสดงความคิดเห็นขัดแย้ง
5. สมาชิกทีมมีการใช้กระบวนการสะท้อนกลับ เช่น การตรวจสอบข้อสันนิษฐานของทีม และคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง
6. สมาชิกทีมต้องมีการลงมือปฏิบัติ

#### บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ในที่นี้หมายถึงวิทยากรกระบวนการ

1. ผู้ประสานงาน (Coordination) การปฏิบัติในฐานะผู้ประสานการติดต่อกับบุคคลที่เป็นแกนหลักอย่างสม่ำเสมอ การให้คำแนะนำในการเลือกปัญหาและสมาชิกทีม
2. ผู้กระตุ้น (Catalyst) การดึงบุคคลให้ออกมาจากลักษณะการกระทำในอดีต และนำไปสู่การวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรม

3. ผู้สังเกตการณ์ (Observer) ความมีใจจดจ่อในกระบวนการกลุ่มว่ากำลังพูดเกี่ยวกับอะไร
4. ผู้สร้างบรรยากาศ (Climate Setter) การจัดบรรยากาศกลุ่มให้มีการเปิดใจกว้างเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผู้ช่วยการสื่อสาร (Communicator Enabler) ช่วยสมาชิกในการพัฒนาทักษะของการให้และการรับสารสนเทศ ความคิดเห็น และประสบการณ์

#### 2.4 การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น

เป็นขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เพื่อให้สมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการตั้งคำถามและการสะท้อนการเรียนรู้ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการค้นหาวិธีการแก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการร่วมกันคัดเลือกประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการที่เป็นที่สนใจร่วมกันของสมาชิกที่อยู่ในทีม การใช้กระบวนการซักถามและการสะท้อนการเรียนรู้ถึงวิธีการที่ปฏิบัติอยู่ และการบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 การร่วมกันคัดเลือกประเด็นปัญหาความรู้ที่ต้องการที่เป็นที่สนใจร่วมกันของสมาชิกที่อยู่ในทีมเดียวกัน

การร่วมกันคัดเลือกประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการที่เป็นที่สนใจของสมาชิกที่อยู่ในทีมเดียวกันมีวัตถุประสงค์ เพื่อคัดเลือกประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการที่เป็นที่สนใจร่วมกันของสมาชิกที่อยู่ในทีมเดียวกัน

2.4.2 การใช้กระบวนการซักถามและการสะท้อนการเรียนรู้ถึงวิธีการที่ปฏิบัติอยู่ การใช้กระบวนการซักถามและการสะท้อนการเรียนรู้ถึงวิธีการที่ปฏิบัติอยู่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหา/ความรู้ที่ต้องการสร้างให้ชัดเจน การสะท้อนคิดถึงคำตอบที่ได้รับเพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติในขั้นต่อไป โดยกระบวนการซักถามนี้จะใช้วิธีการตั้งคำถามซึ่งเน้นการถามคำถามที่ถูกต้อง ตรงประเด็น เน้นสะท้อนสิ่งที่กลุ่มยังไม่รู้ ส่วนการสะท้อนการเรียนรู้จะใช้วิธีการคิดผ่านเหตุการณ์ในอดีตเพื่อทำให้ได้มุมมองใหม่ ๆ บนประสบการณ์ การใช้ความรู้สึทางด้านบวกเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และการประเมินประสบการณ์ในอดีตใหม่เพื่อทำให้เกิดการพิจารณาในการนำไปปฏิบัติ

2.4.3 การบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

การบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากการแสดงความคิดเห็นร่วมกันมีวัตถุประสงค์ เพื่อบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากการแสดงความคิดเห็นร่วมกันทั้งหมด

## 2.5 การสร้างแนวคิดและการตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิด

เป็นขั้นตอนของการสร้างความรู้และการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ เพื่อให้สมาชิกได้ระดมสมองและอภิปรายร่วมกัน ในการคัดเลือกองค์ความรู้และแผนการดำเนินการที่จะนำไปใช้และมีการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ก่อนที่จะสรุปเป็นองค์ความรู้และแผนการดำเนินการที่จะนำไปใช้ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการนำเสนอข้อมูลที่ได้ให้สมาชิกในทีมรับรู้ร่วมกัน การระดมสมองร่วมกันเพื่อเสนอแนะแนวคิดและการวางแผนในการดำเนินการอภิปรายร่วมกันเพื่อคัดเลือกแนวคิด และแผนการดำเนินการที่มีความเป็นไปได้ การตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิด และการบันทึกแนวคิดที่ได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.5.1 การนำเสนอข้อมูลที่ได้ให้สมาชิกในทีมรับรู้ร่วมกัน

การนำเสนอข้อมูลที่ได้ให้สมาชิกในทีมรับรู้ร่วมกันมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 2.4 ให้สมาชิกในทีมรับรู้ร่วมกัน

### 2.5.2 การระดมสมองร่วมกัน เพื่อเสนอแนะแนวคิดและการวางแผนในการดำเนินการ

การระดมสมองร่วมกันเพื่อเสนอแนะแนวคิดและการวางแผนในการดำเนินการมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแนวคิดและวางแผนแนวทางในการดำเนินการต่อไป ซึ่งการระดมสมองจะเป็นการระดมความคิดจากสมาชิกทุกคนในทีมให้ได้ความคิดที่หลากหลายและมีปริมาณมากที่สุด โดยมีเงื่อนไขว่าหัวข้อของการระดมความคิดต้องมีความชัดเจนและห้ามวิพากษ์วิจารณ์ หรือตัดสินคุณค่าใด ๆ โดยมีหลักในการระดมสมองคือ ไม่มีการวิจารณ์แนวคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้เป็นไปอย่างอิสระ รวบรวมแนวคิดให้มากที่สุด มีการบันทึกทุก ๆ แนวคิด แม้แต่สิ่งที่พูดซ้ำและบ่มแนวคิดทั้งหมดอย่าปฏิเสธทุกสิ่งทุกอย่างโดยทันที

### 2.5.3 การอภิปรายร่วมกัน เพื่อคัดเลือกแนวคิดและแผนการดำเนินการที่มีความเป็นไปได้

การอภิปรายร่วมกันเพื่อคัดเลือกแนวคิดและแผนการดำเนินการที่มีความเป็นไปได้มีวัตถุประสงค์เพื่อ คัดเลือกแนวคิดและแผนการดำเนินการที่มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ ซึ่งการอภิปรายจะเป็นการตัดสินใจเลือกหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของทีม โดยมีหลักในการอภิปรายคือ จะต้องมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการอภิปรายร่วมกัน เป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ตกลงกันไว้ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอภิปรายทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายอย่างทั่วถึง จะต้องมีการแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์และควรมีการโต้แย้งในทางสร้างสรรค์ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดปฏิสัมพันธ์ เป็นไปอย่างมีระเบียบ ไม่วุ่นวายสับสน และจะต้องบรรลุผลตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

#### 2.5.4 การตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิด

การตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิดมีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิดและแผนการดำเนินการที่สร้างขึ้น โดยแนวคิดที่ได้นี้ต้องมีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดและทำให้บรรลุผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

#### 2.5.5 การบันทึกแนวคิดที่ได้

การบันทึกแนวคิดที่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อ บันทึกข้อมูลที่ได้รับจากการอภิปรายร่วมกันทั้งหมด

### 2.6 การสร้างต้นแบบแนวคิด

เป็นขั้นตอนของการสร้างต้นแบบแนวคิด ซึ่งเป็นการรวมแนวคิด องค์ประกอบ และขั้นตอนของวิธีการดำเนินงาน โดยอาจทำออกมาในรูปแบบ ตัวอย่างการปฏิบัติ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการเขียนต้นแบบแนวคิดและแผนการดำเนินการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.6.1 การเขียนต้นแบบแนวคิดและแผนการดำเนินการ

การเขียนต้นแบบแนวคิดและแผนการดำเนินการมีวัตถุประสงค์เพื่อ เขียนต้นแบบแนวคิดและแผนการดำเนินการที่จะนำไปใช้สำหรับให้สมาชิกได้นำไปทดลองปฏิบัติ

### 2.7 การนำแนวคิดไปทดลองปฏิบัติ

เป็นขั้นตอนของการนำแนวคิดไปทดลองปฏิบัติ โดยครอบคลุมถึงการนำต้นแบบไปทดลองใช้ในการทำงานจริง และการอภิปรายร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ ภายหลังจากการนำต้นแบบไปทดลองใช้ของสมาชิกภายในและภายนอกทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.7.1 การนำต้นแบบไปทดลองใช้ในการทำงานจริง

การนำต้นแบบไปทดลองใช้ในการทำงานจริงมีวัตถุประสงค์เพื่อ นำต้นแบบที่ได้จัดทำขึ้นไปทดลองใช้ในการทำงานจริง ซึ่งเป็นการทดลองใช้แนวคิดที่ได้พัฒนาขึ้นและยังเป็นการตรวจสอบแนวคิด เพื่อยืนยันถึงความเป็นไปได้ในการนำแนวคิดไปใช้ปฏิบัติจริง

#### 2.7.2 การอภิปรายร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

ภายหลังจากการนำต้นแบบไปทดลองใช้ของสมาชิกภายในและภายนอกทีมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมาชิกในทีมและสมาชิกภายนอกทีมได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ ภายหลังจากการนำต้นแบบไปทดลองใช้ ซึ่งการนำต้นแบบไปทดลองใช้นี้จะทำให้ทราบปัญหาความสำเร็จและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทดลองใช้ต้นแบบ ดังนั้นการอภิปรายร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนี้จะทำให้ ได้แนวทางและข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงแก้ไขต้นแบบให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด



## 2.8 การสรุปผลที่ได้และการประเมินผล

เป็นขั้นตอนของการสรุปผลที่ได้รับเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ และการประเมินทั้งผลงาน และกระบวนการของการสร้างความรู้ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการสรุปผลที่ได้รับจากการดำเนินการ ตลอดทั้งกระบวนการและการประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.8.1 การสรุปผลที่ได้รับจากการดำเนินการตลอดทั้งกระบวนการ

การสรุปผลที่ได้รับจากการดำเนินการตลอดทั้งกระบวนการมีวัตถุประสงค์ เพื่อสรุปผลที่ได้รับทั้งหมดจากการดำเนินการตลอดทั้งกระบวนการ

### 2.8.2 การประเมินผล

การประเมินผลมีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินผลงานและกระบวนการของการสร้าง ความรู้ เพื่อพิจารณาว่าผลงานและกระบวนการนี้มีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ

ของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

**แบบสอบถามเพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ  
ของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผล  
ของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง  
“การพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติของ  
อาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 3 แบบวัดคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ  
ด้วยการเรียนรู้เป็นทีม

**ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ**

1. อายุ.....ปี (เศษของปีที่เกิน 6 เดือน นับเป็นอีก 1 ปี)
2. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( ) ปริญญาโท  
( ) ปริญญาเอก ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....
4. สังกัดภาควิชา.....
5. ประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์พยาบาล.....ปี
6. บทบาทในทีมการสร้างความรู้ ( ) หัวหน้าทีม ( ) วิทยากรกระบวนการ  
( ) สมาชิก

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติของอาจารย์พยาบาล

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความรู้ ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเข้าใจของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ถูกต้อง	หมายถึง	ท่านมีความเข้าใจว่าข้อความในข้อนั้น ๆ ถูกต้อง
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความในข้อนั้น ๆ ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง
ไม่ถูกต้อง	หมายถึง	ท่านมีความเข้าใจว่าข้อความในข้อนั้น ๆ ไม่ถูกต้อง

ข้อความ	ความรู้ความเข้าใจ		
	ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ถูกต้อง
<b>ด้านองค์ประกอบของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ</b>			
1. การปรับแนวคิดเป็นส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรมการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ			
2. การสร้างความรู้จากการปฏิบัติต้องทำให้อาจารย์พยาบาลเห็นคุณค่าและความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแข่งขันความรู้			
3. การสร้างความไว้วางใจจะช่วยทำให้อาจารย์แต่ละท่านมีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นๆ			
4. ผู้นำในการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ หมายถึง ผู้นำขององค์กรที่จะผลักดัน ให้เกิดการสร้างความรู้ขึ้น			
.....			
.....			
.....			
<b>ด้านขั้นตอนของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ</b>			
11. การเตรียมความพร้อมในการสร้างความรู้จากการปฏิบัติต้องมีกิจกรรมที่ครอบคลุมถึง การสร้างแรงจูงใจ การสร้างแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน การสร้างบรรยากาศ การเตรียมวิทยากรกระบวนการ และการพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์			
.....			
.....			

ข้อความ	ความรู้ความเข้าใจ		
	ถูกต้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ถูกต้อง
.....			
.....			
20. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกทีมต้องมีการซักถามเพื่อประเมินให้ได้ถึงภูมิรู้ของสมาชิกแต่ละคนให้ได้			

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้พัฒนาขึ้นเพื่อวัดคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล  
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่ามีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน  
โดยการกำหนดระดับความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับ มากกว่า  
ร้อยละ 75

มาก หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับ ร้อยละ 51-75

ปานกลาง หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับ ร้อยละ 26-50

น้อย หมายถึง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับ ร้อยละ 1-25

น้อยที่สุด หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเลย

ข้อความ	ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านทำงานตามเป้าหมายของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ					
2. ท่านมีจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผู้ร่วมงานของท่าน					
3. ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและของผู้ร่วมงาน					
4. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในสิ่งที่เห็นว่าเหมาะสมได้ด้วยตนเอง					

ข้อความ	ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ท่านให้ข้อมูลการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกทีมที่เป็นความจริงทั้งด้านดีและไม่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ในขณะที่ทำงานร่วมกัน					
.....					
.....					
21. ท่านพูดคุยกับผู้ร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง โดยปราศจากความอาย ความกลัว หรือความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันในสถานภาพ					
22. ท่านได้เรียนรู้วิธีการคิดของผู้ร่วมงานจากการสนทนาพูดคุยกัน					
23. ท่านนำความคิดเห็นที่ได้จากการพูดคุยกับผู้ร่วมงานมาพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของท่าน					
24. การพูดคุยกับผู้ร่วมงานช่วยให้คุณพัฒนากระบวนการคิดได้อย่างละเอียดรอบคอบมากขึ้น					
25. ท่านยอมรับความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพและความคิดเห็นของแต่ละคน ในขณะที่พูดคุยกับผู้ร่วมงาน					
26. ท่านคิดว่าควรมีวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) ทำให้บรรยากาศ การพูดคุยเป็นไปในแนวทางที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่กันและกัน					
27. ท่านมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้ข้อตกลงหรือข้อสรุปที่เหมาะสม					
.....					
.....					
32. ท่านและผู้ร่วมงานมีการเรียนรู้ร่วมกันถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งเรื่องภายในและภายนอกหน่วยงาน					
33. ท่านคิดว่าควรมีความคิดเห็นที่แตกต่างจะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
.....					

ข้อความ	ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
.....					
.....					
40. ท่านมีการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานเสมอ					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ สำหรับอาจารย์พยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การ

ประเมิน ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมาก

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมปานกลาง

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การชี้แจงทำความเข้าใจในกิจกรรมดำเนินการสร้างความรู้					
2. การสัมมนาเพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการสร้างความรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้เป็นทีม					
.....					
.....					
29. การมีวิทยากรกระบวนกรช่วยทำให้ประเด็นบางประเด็นที่ไม่มีความชัดเจนเกิดความชัดเจนขึ้น					

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30. ความเหมาะสมของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน ของ รูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ					
31. ความเหมาะสมของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติในการใช้สร้างความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล					

ข้อเสนอแนะ : โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับ ผู้วิจัย ในการนำไปปรับปรุงรูปแบบฯ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างเว็บบล็อก ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ที่ได้จากการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ  
ของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

นาย ปิ่นเรศ ภาควิชา - การสร้างความรู้จากการปฏิบัติด้วยการเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยามาล - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Back Home Search Favorites Clip Book

Address <http://gotoknow.org/blog/learningreskm> Go Links

Search Web MyStuff Zoom


Google Search Bookmarks Find Check AutoFill Sign In

## การสร้างความรู้จากการปฏิบัติด้วยการเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยามาล

นาย ปิ่นเรศ ภาควิชา ค้นหา

เมนูอื่น เมนูของ pinnarate เมนูทางลัด

[นำบล็อกนี้เข้าแฟ้มบล็อกของฉัน](#) [เพิ่มบล็อก](#)



**นาย ปิ่นเรศ ภาควิชาคุณ**  
อีเมลติดต่อ  
นี่คือ »

[home](#) / [blog](#) / [learningreskm](#)

บันทึกล่าสุด บันทึกที่ได้รับความนิยมสูงสุด ข้อมูลบล็อก สารบัญ

### การพัฒนางานด้วยการทำงานเป็นทีมอย่างง่าย อ่าน: 131

"Tips of the Week" การพัฒนางานด้วยการทำงานเป็นทีมอย่างง่าย (จากหนังสือ Simplicity in a Complex System ของ พรพ.) 1.  
วิธีการฝึกกับความคิด ความรู้ของตนเอง เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น จะช่วยให้การทำงาน... [นี่คือ »](#)

หมวดหมู่: [การบริหารจัดการ](#) [การจัดการความรู้](#)

คำสำคัญ: [การสร้างความรู้](#)

สิ่งแวดล้อมเทคโนโลยี: [สงวนลิขสิทธิ์](#) [ฟีด](#) [สงวนลิขสิทธิ์](#)

Done Internet

ปรับครึ่งที่ 1 บทที่ 5 ดิ ... บทที่ 4 ดิ ... บทที่ 2 - ใ ... บทที่ 1 ปร ... นาย ปิ่นเรศ ... ภาควิชา ... 12:45

ข่าวบันเทิง ภาพยนตร์ - การสร้างความรู้จากการปฏิบัติคือการเรียนรู้เป็นต้น ของอาจารย์พามา - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Back Stop Search Favorites Clip Book

Address <http://gotoknow.org/blog/learningreskm> Go Links

Search Web Highlight MyStuff Zoom

Google Search Bookmarks Find Check Autofill Sign In

---

**การพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ วิชาปฏิบัตินิติการและ** อ่าน: 285  
**เทคนิคการพยาบาล**

การพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ วิชาปฏิบัตินิติการและเทคนิคการพยาบาล ตามที่เขียนไว้ในบันทึกพื้นสำทำ วิชานี้มีนักศึกษาจำนวนมาก จึงต้องใช้อาจารย์ในการสอนจำนวนมาก จึงแบ่งเป็น 2 ชั้น สำหรับชั้นนี้ประกอบด้วย 1. อ. สุปราณี ฉายาจิตร ... [มีสื่อ >](#)

**หมวดหมู่:** การศึกษา การเรียนการสอน  
**คำสำคัญ:** การศึกษาพยาบาล การสร้างความรู้ การเรียนการสอน การเรียนรู้เป็นทีม  
**สัญญาอนุญาต:** สงวนสิทธิ์ทุกประการ (C) COPYRIGHT

โดย นาย อธิพงษ์ ภาสกรณ สุวาทิตชัย (44)  
 สัปดาห์: ๖. 20 ต.ค. 2551 @ 20:47 วันที่: ๖. 20 ต.ค. 2551 @ 20:47 ขนาด: 7312 ไบต์

---

**การพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ วิชาปฏิบัตินิติการและ** อ่าน: 75  
**เทคนิคการพยาบาล**

การพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ วิชาปฏิบัตินิติการและเทคนิคการพยาบาล สำหรับวิชานี้ กำลังรับภาระงานใหญ่ เพราะต้องปูพื้นฐานนักศึกษาพยาบาลที่ขึ้นฝึกปฏิบัติงานเป็นครั้งแรก ฉะนั้นความรู้ปฏิบัติของอาจารย์แต่ละท่านก็จะถูกนำมา สปร.กันเพื่อที่จะให้นักศึกษาได้รับแนวคิด และผล... [มีสื่อ >](#)

**หมวดหมู่:** การศึกษา การเรียนการสอน  
**คำสำคัญ:** การศึกษาพยาบาล การสร้างความรู้ การเรียนการสอน การเรียนรู้เป็นทีม  
**สัญญาอนุญาต:** สงวนสิทธิ์ทุกประการ (C) COPYRIGHT

โดย นาย อธิพงษ์ ภาสกรณ สุวาทิตชัย (0)  
 สัปดาห์: ๖. 20 ต.ค. 2551 @ 20:41 วันที่: ๖. 20 ต.ค. 2551 @ 20:41 ขนาด: 5987 ไบต์

---

**การพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ วิชาปฏิบัตินิติการพยาบาล** อ่าน: 133  
**มารดา ทารก และการผดุงครรภ์**

การพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ วิชาปฏิบัตินิติการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์ ในวิชานี้ก็เกี่ยวกับเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นเรื่องของการเกิดชีวิตใหม่ ลอมาดูกันและคร่ำคร่า คุณหมอ(อาจารย์พยาบาล) หักลอลด ในวันนี้ก็มีใครบ้าง 1. อ. ทิพรธณ ลิ้มประไพพงษ์ 8ก... [มีสื่อ >](#)

**หมวดหมู่:** การศึกษา การเรียนการสอน  
**คำสำคัญ:** การศึกษาพยาบาล การสร้างความรู้ การเรียนการสอน การเรียนรู้เป็นทีม  
**สัญญาอนุญาต:** สงวนสิทธิ์ทุกประการ (C) COPYRIGHT

Internet

12:50

นาย ปิ่นนเรศ กาศอุดม - การสร้างความรู้จากการปฏิบัติด้วยการเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Back Stop Search Favorites MyStuff Zoom

Address <http://gotaknow.org/blog/learningeskm/217836>

webroot Ask Search Web Highlight MyStuff Zoom


Google Search Bookmarks Find Check AutoFill Sign In

## การสร้างความรู้จากการปฏิบัติด้วยการเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล

นาย ปิ่นนเรศ กาศอุดม ค้นหา

เมนูรวม เมนูของ pinnarate เมนูทางลัด

[นำบล็อกนี้ไปแสดงผลของตัวเอง](#) [ย้ายบล็อก](#) [ลบบล็อก](#) [แก้ไขบล็อก](#) [เพิ่มบล็อก](#)



นาย ปิ่นนเรศ กาศอุดม  
อีเมลส่วนตัว  
ติดต่อ »

[home / blog / learningeskm / 217836](#) อ่าน: 286

### การพัฒนาการเริ่มการสอน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ วิชาปฏิบัติหลักการและเทคนิคการพยาบาล

การพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ วิชาปฏิบัติหลักการและเทคนิคการพยาบาล

ตามที่เขียนไว้ในบันทึกที่แล้วว่า วิชานี้มีนักศึกษาจำนวนมาก จึงต้องใช้เอกสารประกอบการสอนจำนวนมาก จึงแบ่งเป็น 2 วัฒนธรรม สำหรับทีมนี้ประกอบด้วย

การพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ วิชาปฏิบัติหลักการและเทคนิคการพยาบาล

Inkernet

Done

ปิ่นนเรศ กาศอุดม

12:47

นาย ปิ่นนเรศ กาศอุดม - การสร้างความรู้จากการปฏิบัติด้วยการเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยานา - กา - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Address <http://gotoknow.org/blog/learningeskm/217836>

Search Web MyStuff Zoom

Google Search Bookmarks Find Check AutoFill Sign In

---

39. นาย ปิ่นนเรศ กาศอุดม  
เมื่อ อ. 28 ธ.ค. 2551 @ 15:41  
1029310 (ลบ) (เรียง)

อ่านดู ล้วนจริงนการในการเรียนรู้ จากประสบการณ์ของอาจารย์แต่ละท่านเป็นอย่างดี ...เมื่อวันก่อน เห็นกลุ่มของอาจารย์คณิตสกร ก็  
ได้ให้นักศึกษาได้ใช้ Mapping ในการศึกษาปัญหา คิดว่าน่าจะช่วยให้นักศึกษาเรียนรู้อย่างเป็นระบบได้ดียิ่งขึ้น ที่น่าชื่นชมก็คือ มีการ  
ขยายผลต่อผลการเรียนรู้ร่วมกันในการที่จะช่วยให้นักศึกษาเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ...คิดว่า วันอังคารนี้ จะลองให้ ปี 4 เขียนสรุปการ  
เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานในชุมชนเป็น Mapping บ้าง อภากรู็จวิวัฒน์จะเป็นอย่างไร ของคุณฤช นวัตกรรมไปใช้ในห้องเรียน...ผล  
เป็นอย่างไร จะเล่าให้อ่านนะครับ...อิอิ

---

40. สุประณี - ฉายาจัง  
เมื่อ อ. 28 ธ.ค. 2551 @ 23:04  
1040466 (ลบ) (เรียง)

รู้สึกดีนะ...ที่มีอาจารย์ลงหน้า mapping มาใช้ นสพ.ฉบับหน้า mapping ได้ดี สามารถนำทางแผนกพัฒนาการพบนาสได้ครบ  
คลุม mapping มีส่วนในการconference ประเมินการคิด การเชื่อมโยงของสส.ได้ ทั้งยังประเมินการรวบรวมข้อมูล และการนำข้อมูล  
มาใช้ได้ดีอีกด้วย

---

41. นาย ปิ่นนเรศ กาศอุดม  
เมื่อ อ. 06 ม.ค. 2552 @ 10:18  
1057092 (ลบ) (เรียง)

ได้ให้นักศึกษาปี 4 สรุปผลการเรียนรู้ประสบการณ์ที่ได้จากฝึกปฏิบัติงาน ผลปรากฏว่านักศึกษาสามารถสรุปการเรียนรู้ได้อย่างน่า  
พอใจ เมื่อให้นักศึกษาอธิบาย Mapping ของตนเอง นักศึกษาสามารถอธิบาย ประสบการณ์ การเรียนรู้ของเขาได้อย่างเป็นระบบ นี้ก็  
ศึกษาขั้นนอกก็กล่าว Mapping ช่วยไปมาคิดอย่างเป็นระบบ และมีการทบทวนการคิด ก่อนที่จะเขียนลงไปทำ การเรียนรู้หรือ  
ประสบการณ์นั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไร มันทำให้การนำเสนอผลงานของเขาเป็นระบบมากขึ้น นับว่าเป็นวิธีการที่ดี และหากให้นักศึกษา  
ได้ทำบ่อยๆ น่าจะช่วยให้นักศึกษาเกิดทักษะการคิดอย่างเป็นระบบได้ดียิ่งขึ้น

---

Done Internet

ปิ่นนเรศ 1 บทที่ 5 ด1 ... บทที่ 4 ด1 ... บทที่ 2 - 10 ... บทที่ 1 ปริน... นาย ปิ่นนเร... กาศอุดม...

12:46

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างเอกสารสรุปผลการประชุมกลุ่มและการกระตุ้นทีมสร้างความรู้ของผู้วิจัย



## การสร้างความรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

### กลุ่ม 6 สมาชิกทีมประกอบด้วย

1 อ. สุปราณี ฉายวิจิตร ผู้นำทีม 2. คร. มณฑนา เหมชะญาติ 3. คร. ศรีสกุล เขียบแหลม 4. อ. รัชชนก สิทธิเวช 5. อ. รัชสุรีย์ จันทเพชร 6. อ. นิสารัตน์ รวมนวงษ์ เลขา

### ประเด็นความรู้

1. การรวบรวมข้อมูลจากเวทีระเบียน
2. การประเมินสภาพเมื่อผู้ป่วยมีอาการแสดงอย่างครอบคลุม
3. การสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติกรรพยาบาลกับผู้ป่วย
4. การส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการ Conference
5. อื่น ๆ (ที่ต้องการเพิ่มเติม) .....

#### ตัวอย่างบันทึกช่วยจำ

1. สถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น หรือพฤติกรรมของนักศึกษา
2. ท่านดำเนินการดังนี้
3. ผลที่เกิดขึ้น

### การดำเนินการต่อไป

1. ดำเนินการสอนหรือทำกิจกรรม ที่ครอบคลุมประเด็นความรู้
2. พุดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (ลปรร.) ประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ได้จากการสอนนักศึกษา เกี่ยวกับประเด็นความรู้ที่กำหนดไว้
3. ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้การ ลปรร. เป็นไปอย่างมีคุณค่า ได้สาระ ท่านสามารถใช้หลักการการบันทึกช่วยจำ (Anecdotal Record) เพื่อนำไป ลปรร. โดยมีประเด็นเกี่ยวกับ 1) สถานการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นหรือพฤติกรรมของนักศึกษา 2) ท่านทำอะไร และ 3) ผลเป็นอย่างไร
4. เลข่า บันทึกผลการ ลปรร. ลงใน ฟอรม 2

“Tips of the Week” การพัฒนางานด้วยการทำงานเป็นทีมอย่างง่าย (จากหนังสือ Simplicity in a Complex System )

1. วิธีการดักจับความคิด ความรู้ของตนเองเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมนั้นเรียบง่ายและได้ผลดี มีประสิทธิภาพ
3. การช่วยให้การดักจับความคิด ความรู้มีประสิทธิภาพ วิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพคือ การจับประเด็นที่ต้องการพัฒนาให้มันแล้วเรียนรู้เรื่องนั้น จากการปฏิบัติงานจริง และบันทึกความรู้ ประสบการณ์นั้นไว้
4. การทำงานเป็นทีมอย่างง่าย คือ การที่แต่ละคนทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตัวเองให้ดีที่สุด การรับฟังความคิดเห็น ความรู้และประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้เกิดการพัฒนาผลงานของทีมอย่างต่อเนื่อง
5. กระบวนการพัฒนางาน ด้วยการเรียนรู้จากปฏิบัติงาน
  - ต้องเริ่มจากการสังเกตการทำงานกระบวนการทำงานของตนเอง และผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ (ของอาจารย์น่าจะหมายถึง นักศึกษา)
  - ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา
  - ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้ทีมมีส่วนร่วม



ใช้เวลาสั้น ๆ หมั่นบันทึก....บันทึกมาก... บันทึกดี.... แล้วท่าน  
จะพบกับความมหัศจรรย์ของการบันทึก อี อี อี...