

รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

สืบสกุล ใจสมุทร

คุณูปการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณวุฒินิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณวุฒินิพนธ์ของ สืบสกุล ใจสมุทร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา ของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒินิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทศนัยนา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.ประวิทย์ ทองไชย)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.รังสฤษฎ์ จำเริญ)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒินิพนธ์

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

.....กรรมการ

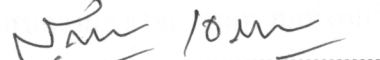
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทศนัยนา)

.....กรรมการ

(ดร.ประวิทย์ ทองไชย)

.....กรรมการ

(ดร.รังสฤษฎ์ จำเริญ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เจริญวัฒนะ)

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาอนุมัติให้รับคุณวุฒินิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬาของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพันธ์ วงศ์จตุรภัทร)

วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทัศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ประวิทย์ ทองไชย และ ดร.รังสฤษฎ์ จำเริญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้ คำปรึกษา ช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาในการแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไข ข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ให้มีความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เจริญวัฒนะ กรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่กรุณาตรวจแก้ไข แนะนำ สิ่งทีบกพร่อง และเพิ่มเติมให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติพงษ์ ปลั่งสุวรรณ และคณาจารย์คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ที่ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล แนะนำ แก้ไข รูปแบบ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ รวมไปถึงผู้บริหาร ผู้ฝึกสอน และนักกีฬาโรงเรียน กีฬาจังหวัดตรังที่ได้กรุณาเข้าร่วมในงานวิจัย ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างเต็มที่ และรวมไปถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างซาบซึ้งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย คณะศิลปศาสตร์ หลักสูตรรายวิชา พลศึกษาที่อนุญาต และส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสได้มาศึกษาต่อในครั้งนี้

ที่สุดขอขอบพระคุณคุณพ่อทรงยศ ใจสมุทร ที่ได้ล่วงลับไปแล้ว คุณแม่ละออ ใจสมุทร พี่ชาย ทั้ง 2 ในครอบครัวใจสมุทร คุณวิยะดา ธาณีโต และเพื่อนทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น กตัญญูคุณเวทิตแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้ มีโอกาสทางการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สืบสกุล ใจสมุทร

59810076: สาขาวิชา: วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา; ปร.ด.

(วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา)

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ/ การจัดการความรู้/ ผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

สืบสกุล ใจสมุทร: รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (INTEGRATED MODEL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY FOR DEVELOPING COACHES IN SPORT SCHOOLS) คณะกรรมการควบคุมคณานิพนธ์: นภพร ทัศนัยนา, ค.ด., รังสฤษฎ์ จำเริญ, ค.ด., ประวิทย์ ทองไชย, ปร.ด. 181 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ทดลองใช้ และประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน นำข้อมูลที่ได้ไปสร้างรูปแบบ และจึงนำไปยืนยันรูปแบบที่ได้จากสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เพื่อยืนยันว่ารูปแบบสามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง หลังจากนั้นนำรูปแบบไปทดลองใช้กับผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษเป็นเวลา 8 สัปดาห์ พร้อมทั้งประเมินรูปแบบโดยใช้ CIPP model และประเมินความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอนหลังทดลองใช้รูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติประกอบด้วย การทำงาน 4 ด้าน ตาม PIER model คือ 1) วางแผน 2) การนำไปปฏิบัติ 3) ประเมินผล 4) สะท้อนผล โดยมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1) รวมกลุ่ม ผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวน 4-8 คน แต่งตั้งคณะกรรมการประจำกลุ่ม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ 2) ค้นหาปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา ร่วมกันจัดลำดับของปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา นำเสนอสาเหตุที่มาของปัญหา กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาจากสาเหตุที่มาของปัญหา 3) ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา ร่วมกันออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา 4) การนำไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล นำกิจกรรมไปทดลองใช้ และประเมินผล 5) สะท้อนผล ร่วมกัน สรุป วิพากษ์ และอภิปรายผล จากการนำไปทดลองใช้ด้วยวิธีการทบทวนผลหลังปฏิบัติงาน (AAR: After action review) โดยมีกระบวนการจัดการความรู้สอดแทรกอยู่ทุกกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ผลจากการทดลองใช้รูปแบบทำให้ทราบถึงการทำงานตามกระบวนการในคู่มือการใช้รูปแบบของผู้ฝึกสอน ผลจากการประเมินรูปแบบ พบว่าผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และนักกีฬามีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของผู้ฝึกสอนหลังทดลองใช้รูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

59810076: MAJOR: EXERCISE AND SPORT SCIENCE; Ph.D.
(EXERCISE AND SPORT SCIENCE)

KEYWORDS: PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY (PLC)/ KNOWLEDGE
MANAGEMENT (KM)/ COACH IN SPORT SCHOOLS

SERBSAKUL JAISAMUT: INTEGRATED MODEL OF KNOWLEDGE
MANAGEMENT AND PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY FOR DEVELOPING
COACHES IN SPORT SCHOOLS. ADVISORY COMMITTEE: NOPPORN TASNAINA, Ph.D.,
RANGSARIT JAMRERN Ph.D., PRAWIT TONGCHAI, Ph.D. 181 P. 2020.

The research and development; R&D was objected to created, experimented, and evaluate the integrated model of knowledge management (KM) and professional learning community (PLC) for developing coaches in sport schools by using in depth interview with 9 experts to determine the model. The use of the model was confirmed by 6 experts and then, the model was experimented with coaches in sport schools of Trang province for 8 weeks. The CIPP model was used to evaluate the PIER model, and then to evaluate the athletes' satisfaction on the coach after experimenting the model.

The results of the research revealed that the integrated model of knowledge management (KM) and professional learning community (PLC) for developing coaches in sport schools consists of 4 factors (PIER Model) that are: 1) plan 2) implement 3) evaluate and 4) reflect. Each of the 4 factors composes of 5 steps process: 1) grouping of 4-8 coaches: dominate the committees, establish the vision, mission and objectives; 2) identifying the problem and the needs: identify problems and the need to be developed and then prioritize them; 3) designing activities to solve problems: coaches jointly design activities to solve problems; 4) implementing and evaluating: coaches experiment and evaluate the activities; and 5) reflexing: coaches jointly criticize, discuss, conclude and evaluate the result using After Action Review (AAR). There was KM integrated in every process which consists of 3 steps: 1) knowledge acquisition 2) knowledge organization and 3) knowledge sharing.

The result of experiment using the model showed the steps of operation process according to coaches' manual. The coaches and athletes' opinion evaluation after using the model found that the coaches' satisfaction was at the highest level, (mean = 4.54), and the athletes' satisfaction of coaches process after using model was at the highest level (mean = 4.55).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการประเมินรูปแบบ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	37
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬาและการสอนกีฬา.....	45
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	59
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประชุมแบบมีส่วนร่วม.....	60
ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนกีฬา.....	62
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ขอบเขตของการวิจัย.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	71
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสร้างรูปแบบการผสมผสาน การจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอน ในโรงเรียนกีฬา	71
ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการ ความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา.....	79
ระยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการ ความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา	90
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	100
สรุปผลการวิจัย	101
อภิปรายผล.....	107
ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก	121
ภาคผนวก ข	123
ภาคผนวก ค	126
ภาคผนวก ง.....	129
ภาคผนวก จ	133
ภาคผนวก ฉ	140
ภาคผนวก ช	148
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	181

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ	78
2	การทำงานตามรูปแบบในวงรอบที่ 1	80
3	การทำงานตามรูปแบบในวงรอบที่ 2	85
4	การทำงานตามรูปแบบในวงรอบที่ 3	87
5	การสรุปผลในการจัดกิจกรรม	90
6	ข้อมูลทั่วไปของนักกีฬาผู้ตอบแบบสอบถาม	91
7	ความพึงพอใจของนักกีฬาด้านบรรยากาศการสอน	92
8	ความพึงพอใจของนักกีฬาด้านผู้ฝึกสอน	92
9	ความพึงพอใจของนักกีฬาด้านกิจกรรมการสอน	93
10	ความพึงพอใจของนักกีฬาด้านด้านผลลัพธ์ของนักกีฬา.....	94
11	ความพึงพอใจของนักกีฬาโดยรวมในทุกด้าน	94
12	ข้อมูลทั่วไปของผู้ฝึกสอนผู้ตอบแบบสอบถาม	95
13	ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนด้านสภาวะแวดล้อม	96
14	ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนด้านปัจจัยนำเข้า.....	97
15	ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนด้านกระบวนการ	97
16	ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนด้านผลลัพธ์.....	98
17	ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอน โดยรวมในทุกด้าน.....	99
18	สรุปผลการวิจัยจากการสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา วงรอบที่ 1.....	102
19	สรุปผลการวิจัยจากการสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา วงรอบที่ 2.....	103
20	สรุปผลการวิจัยจากการสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา.....	104

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2	ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสาร และการศึกษาจากสภาพจริง.....	19
3	ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนารูปแบบ กรณีที่ 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย.....	20
4	ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมินกับการตัดสินใจของ CIPP model.....	23
5	ขั้นตอนการวิจัย และผลลัพธ์	66
6	รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ศึกษาใน โรงเรียนกีฬา (ฉบับร่าง).....	77
7	รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ศึกษาใน โรงเรียนกีฬา.....	79

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลเห็นถึงความสำคัญของการกีฬา และพลศึกษาที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรบุคคลของประเทศทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างเสริมสุขภาพ สมรรถภาพที่ดี ปลูกฝังความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาให้เป็นค่านิยม เกิดความสมานฉันท์ของคนในชาติ การสร้างความภาคภูมิใจ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างรายได้ อาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในด้านการกีฬาของประเทศ และได้จัดทำแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาด้านกีฬา พลศึกษาของประเทศ เพื่อการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ให้มีการจัดพลศึกษา และกีฬาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อขจัดปัญหาด้านสุขภาพ พลานามัย สร้างความแข็งแกร่งของร่างกาย ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีด้วยการเล่นกีฬา เพื่อสุขภาพและนันทนาการ ขจัดความขัดแย้งให้แก่ประชาชน ทุกเพศมีความเท่าเทียม โดยปราศจากความเหลื่อมล้ำทางสังคม เชื้อชาติ ภูมิภาค และความบกพร่องทางร่างกาย (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555)

การปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาด้านพลศึกษาและกีฬา เช่น การให้การศึกษอาบรม เพื่อพัฒนาทักษะและเทคนิคการเล่นกีฬาในอาเซียน การพัฒนาโครงการความช่วยเหลือด้านการกีฬา เช่น การจัดการฝึกอบรมครูพลศึกษา ผู้ฝึกสอนกีฬา เจ้าหน้าที่ด้านการจัดการกีฬาและโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการเข้าถึงกีฬาสำหรับสตรี และเด็กอย่างเท่าเทียม รวมทั้งการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตรด้านความเสมอภาคทางเพศและอายุ ภายใน โรงเรียน การส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างประเทศด้านพลศึกษา และกีฬา รวมทั้งความร่วมมือกันเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาด้านพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์ การกีฬาและสุขภาพ และการเรียนรู้ด้านพลศึกษา เพื่อสุขภาพที่ดีตลอดชีวิต (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) ผู้ฝึกสอนกีฬาภายใน โรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะสอนให้ผู้เรียนได้มีความสามารถในด้านที่กล่าวมาข้างต้น

จากการวิเคราะห์ปัญหาจากแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2555-2559 พบปัญหาและอุปสรรคสำคัญในประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาการออกกำลังกายและการกีฬา ซึ่งไม่เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายหลักของระบบการศึกษา ทำให้ไม่ได้รับความสำคัญ และก่อให้เกิดการขาดแคลนครูพลศึกษา และผู้ฝึกสอนกีฬาประจำสถานศึกษา นอกจากนี้ กรมพลศึกษาซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาการออกกำลังกายและการกีฬาขั้นพื้นฐานยังขาดอำนาจ

บริหารจัดการในระบบสถานศึกษา จึงทำให้เด็กและเยาวชนจำนวนมากขาดโอกาสเข้าถึงการเรียนการสอนด้านพลศึกษา และกีฬาที่มีคุณภาพ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560)

แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ มีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีทักษะการกีฬาขั้นพื้นฐานและมีน้ำใจนักกีฬา รวมไปถึงพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ, 2560) โดยแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564) มีความมุ่งหวังว่า ภายในปี พ.ศ. 2564 เด็กและเยาวชนทั่วประเทศสามารถเข้าถึงการเรียนการสอนวิชาพลศึกษาที่มีคุณภาพ ประชากรทุกภาคส่วนมีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมออันจะนำมาสู่สุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ นักกีฬาไทยสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งกีฬาทั้งในระดับอาเซียน เอเชีย และโลก เพื่อสร้างความสามัคคีและนำมาซึ่งความภูมิใจให้แก่ประชาชนในประเทศ อุตสาหกรรมการกีฬาช่วยสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ และมีการเติบโตต่อเนื่องอย่างยั่งยืน องค์ความรู้ด้านการกีฬาได้รับการพัฒนาและถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาการกีฬาของประเทศ การบริหารจัดการด้านการกีฬาได้รับการยกระดับให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทุกระดับ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560)

ในประเทศชั้นนำด้านการศึกษา และด้านการกีฬา เช่น ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศจีน และประเทศเยอรมัน ได้ให้ความสำคัญกับผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา ด้วยเหตุผลที่ว่า การกีฬาสามารถสร้างให้เศรษฐกิจดีและเป็นเครื่องมือในการสร้างความสุขทางสังคม (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) รัฐต้องจัดรูปแบบการศึกษาให้กับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา และต้องเป็นรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสม และคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ด้วยเหตุผลสำคัญคือ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ หากจัดการศึกษารูปแบบปกติอาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคคลดังกล่าวให้มีความรู้ความสามารถตามศักยภาพของเขาได้ รัฐจึงมีหน้าที่ลงทุนพิเศษสำหรับบุคคลเหล่านี้ และถือเป็นสิทธิของบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษที่จะได้รับบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพของตน แผนการศึกษาแห่งชาติจึงต้องกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ที่ครอบคลุมการดูแลและพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในประเทศไทย ผู้ฝึกสอนยังขาดระบบการจัดการที่ชัดเจนจึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาให้ทัดเทียมกับประเทศชั้นนำได้ อีกทั้งยังขาดความต่อเนื่องในการพัฒนานักกีฬาจากขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษาต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬาได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมไปถึง

องค์ความรู้ใหม่ในเชิงกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬา (สถาบันการพลศึกษา, 2560)

จากนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่อง การพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชากับ Active learning และ Professional learning community (PLC) หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่คุณภาพไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็น กระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของ ครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมได้นำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17, 2560) ซึ่งผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬาเป็นหนึ่งในผู้สอนซึ่งสังกัด โรงเรียนที่อยู่ภายในสถานศึกษา จึงจำเป็นจะต้องเรียนรู้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนของตนเองนั้นคือนักกีฬาที่สังกัดภายในโรงเรียนกีฬา ให้มีความสามารถในด้าน ที่ถนัด และเกิดการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด

การจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีรูปแบบและวิธีการ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังเช่นผู้เชี่ยวชาญ วิจารณ์ พานิช (2556) ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่างกับศตวรรษที่ 20 เพราะในโลกในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ทั้งความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งรูปแบบความสัมพันธ์ของคน ในสังคมก็แตกต่างไปจากเดิม ทำให้ทักษะความต้องการในการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไป การจ้ด การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน จึงเป็นในรูปแบบที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by doing) โดยเป็นการเรียนที่เน้นความร่วมมือ (Collaboration skills) และเรียนกันเป็นทีม (Team learning) มากกว่าจะเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์เฉพาะตนเอง ซึ่งการเรียนลักษณะนี้ผู้เรียนจะเรียนรู้ จากการทำ และการคิดของตนเอง ผู้สอนมีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ โดยการออกแบบ บทเรียน สร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าการสอน (Teach less, learn more) รูปแบบการทำงานของครูสอน จึงต้องเปลี่ยนจากทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในลักษณะของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม ให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็น รายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน

การจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดในการพัฒนาผู้เรียน และโรงเรียน โดยจะส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้สอน ผู้การเป็นผู้สอนมืออาชีพ ตลอดจนการพัฒนาโรงเรียนภายใต้การแข่งขันทางการศึกษา ด้วยระบบคุณภาพ และมาตรฐานสากลที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันประเทศผู้นำทางการศึกษาโลกหลายแห่ง เช่น เกาหลีใต้ ฮองกง สิงคโปร์ ได้นำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน (วิจารณ์ พานิช, 2556; Vescio, Ross, & Adams, 2008) วิจารณ์ พานิช (2556) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู คือ การรวมตัวกันของครูมีส่วนคล้ายกับชุมชนแนวปฏิบัติ (Community of practice: CoP) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ของครู และเป็นกลไกช่วยสนับสนุนให้ครูสร้างความรู้ขึ้นเพื่อนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครู เพื่อให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ชนิด “รู้จริง”

โดยผู้วิจัยได้นำเอาการจัดการความรู้ มาเป็นเครื่องมือในการช่วยให้กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดำเนินการไปอย่างราบรื่น โดยทั้งนี้การเปลี่ยนผ่านโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมพลังในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ของการจัดการเรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในมิติการศึกษาไทยและต่างประเทศเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าความสำคัญของผู้ฝึกสอนกีฬา รวมไปถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดการจัดการความรู้ และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน และการพัฒนากีฬาเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬามีความแตกต่างกันในชนิดกีฬาที่สอน และมีความหลากหลายในด้านของวิธีการสอน ทำให้ผู้ฝึกสอนกีฬามีความเชี่ยวชาญในด้านที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการความรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ฝึกสอนกีฬาได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ในการพัฒนาการสอนกีฬา และพัฒนานักกีฬาดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรที่จะสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เพื่อจะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลทางวิชาการแก่ผู้สนใจ และเกี่ยวข้อง อันจะเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ฝึกสอนกีฬา และความก้าวหน้าของวงการกีฬาในโอกาสต่อไป อีกทั้งยังจะก่อประโยชน์แก่ผู้ฝึกสอนกีฬาโดยตรงที่จะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อคิด และแนวทางการแก้ไขจุดบกพร่องในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของการสอนของตนได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
2. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

คำถามในการวิจัย

1. การจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา มีกระบวนการอย่างไร
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา มีกระบวนการอย่างไร
3. การผสมผสานระหว่างการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ควรเป็นอย่างไร
4. รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ควรมีรูปแบบอย่างไร
5. ผู้เรียนมีความเห็นอย่างไรต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้ฝึกสอนที่ดำเนินการตามรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

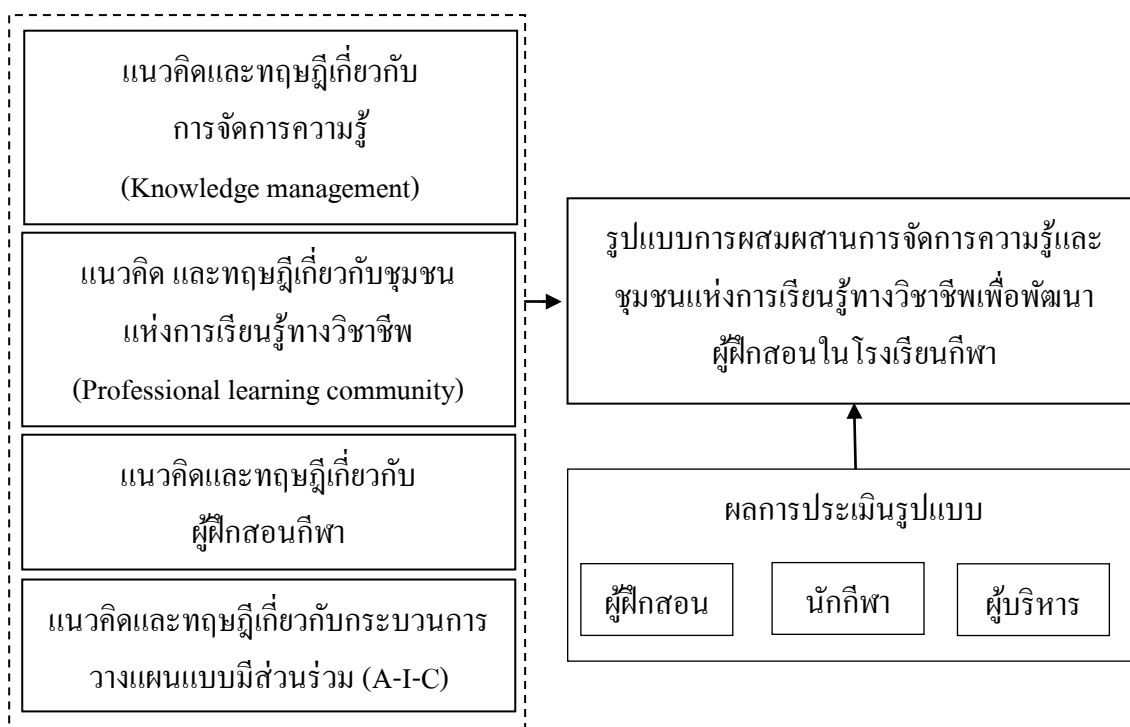
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
2. ได้ทราบถึงการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
3. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
4. เพื่อยกระดับองค์ความรู้ด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ให้กว้างขวางและทันสมัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ทำให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

1. กระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้
2. กระบวนการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ รวมกลุ่ม ค้นหาปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา การนำไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล และสะท้อนผล เมื่อสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือศึกษารูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยการจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) มีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน รวมกลุ่มค้นหาปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนา ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา การนำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล และสะท้อนผล

2. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ โรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย 13 โรงเรียน คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครนายก โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง และโรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี

3. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีงานวิจัย หรือมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร หรือมีวิชาที่สอนเกี่ยวกับด้านที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างน้อย 5 ปี

3.2 ผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ

3.3 นักกีฬาในโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านด้านแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์มาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และแบบบอกต่อ (Snow ball) จำนวน 15 คน

2. กลุ่มผู้ฝึกสอนกีฬา ในโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ เพื่อนำเอารูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬาไปทดลองใช้ และทำการประเมินรูปแบบ โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากเลือก 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง จากทั้งหมด 13 โรงเรียน

3. กลุ่มนักกีฬา ในโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ เพื่อนำเอารูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬาไปทดลองใช้ และทำการประเมินความพึงพอใจหลังจากผู้ฝึกสอนทดลองใช้รูปแบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึง โครงสร้าง หรือแบบจำลองการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาที่แสดงถึงความเชื่อมโยงเป็นกระบวนการดำเนินงานโดยใช้ทฤษฎีการจัดการความรู้และทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาที่สร้างขึ้นเพื่อใช้แทนกระบวนการเดิมที่เกิดขึ้นจริงตามสภาพ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาได้อย่างต่อเนื่อง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา โดยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and development: R & D) จนได้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ที่มีประสิทธิภาพ

2. ผู้ฝึกสอนกีฬา หมายถึง ผู้ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนให้นักกีฬาใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะมองหาจุดเด่นข้อดีของนักกีฬาซึ่งมีอยู่แล้ว และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงทักษะของตัวเอง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ฝึกสอนกีฬา คือ ผู้ฝึกสอนที่ปฏิบัติงาน และทำหน้าที่สอนกีฬาให้กับโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ

3. โรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อรองรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา ได้ฝึกหัด หรือพัฒนาทักษะทางด้านกีฬาควบคู่ไปกับการศึกษาวิชาสามัญ หลักสูตรมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดตั้งให้เป็นโรงเรียนประจำ ซึ่งมีทั้งสิ้น 13 โรงเรียน คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครนายก โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง และโรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี

4. การจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยความรู้มี 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณ

ของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

5. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) หมายถึง การรวมตัวของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ของครูให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีผู้บริหารให้การสนับสนุน โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ผู้ฝึกสอนแทนครูผู้สอน และใช้นักกีฬาแทนนักเรียน

6. กระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (A-I-C) หมายถึง การประชุมที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อจัดทำแผน เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ นำเสนอข้อมูลข่าวสารที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ ถึงสภาพปัญหา ความต้องการ ข้อจำกัด และศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้มีการระดมพลังสมองในการศึกษาวิเคราะห์พัฒนาทางเลือก เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนา เกิดการตัดสินใจร่วมกัน เกิดพลังของการสร้างสรรค์ และรับผิดชอบต่อการพัฒนาโรงเรียนกีฬา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) และทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบ ทดลองใช้รูปแบบ และประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้สามารถพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา ในโรงเรียนกีฬาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ และได้จำแนกเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการประเมินรูปแบบ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬาและการสอนกีฬา
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประชุมแบบมีส่วนร่วม (AIC)
7. ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนกีฬา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการประเมินรูปแบบ

การศึกษาและการวิจัยที่มีความลึกซึ้งซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบ (Model) เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการตามแนวความคิดทฤษฎีใหม่ ๆ และยังไม่ทราบว่าจะมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนอย่างไร นักวิจัยหรือนักวิชาการนิยมจะสร้างรูปแบบขึ้นมาก่อน เมื่อเห็นว่ารูปแบบนั้นมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้จึงนำไปสู่การปฏิบัติจริงต่อไป ดังนั้นการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ก่อนที่จะดำเนินการสร้างต่อไป

ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” หรือ “โมเดล” (Model) สามารถนำมาใช้ในความหมายต่าง ๆ กัน ดังนี้

- 1) แบบจำลองของจริง 2) ตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง 3) รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสัญลักษณ์ และหลักการของระบบ และ 4) แบบแผนตัวอย่างของการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ในระบบ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545, หน้า 40-41)

รูปแบบหรือโมเดล (Model) ได้เข้ามามีบทบาทในงานวิจัย ซึ่งมักใช้คำว่ารูปแบบแบบจำลอง ต้นแบบ แบบแผน วงจร ตัวแบบ เป็นต้น สำหรับความหมายของรูปแบบ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Keeves (1988) กล่าวถึง รูปแบบว่า หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

Tadao (1986 อ้างถึงใน มยุรี เสือคำราม, 2558) กล่าวว่า โมเดลหรือรูปแบบ คือ การแสดงสภาพความเป็นจริงที่เรากำลังสนใจค้นคว้าออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง บางครั้งก็เป็นรูปวาด รูปถ่าย รูปแกะสลัก บางครั้งก็เป็นกราฟ หรือสมการคณิตศาสตร์ จะเห็นว่าสามารถแสดงโมเดลได้หลายลักษณะแตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นจุดประสงค์ก็เพื่ออธิบาย การพยากรณ์ หรือการควบคุมเกี่ยวกับ โครงสร้างและการเคลื่อนไหวของสภาพความเป็นจริงที่สนใจค้นคว้าอยู่ ตามแนวคิดของ Getzels-Guba มีหลักการที่สำคัญของรูปแบบ 3 ประการ คือ

1. รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวความคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของแนวความคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดตามมาได้อีกด้วย
2. ในโครงสร้างของแนวความคิด และความสัมพันธ์ดังกล่าว จะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation) และวางอยู่ในรูปของโครงสร้าง (Organization) ได้ หมายความว่า แนวความคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางเกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วย
3. รูปแบบนั้นจะต้องยึดหลักการ และอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร หรือผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าวจากความหมายของรูปแบบสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง การแสดงภาพความเป็นจริงของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้น อาจะออกมาในลักษณะรูปภาพ รูปวาด กราฟ หรือแผนภาพแสดงความสัมพันธ์

ทิสนา แคมมณี (2545) ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ใคอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้นรูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

รัตนะ บัวสนธ์ (2552) ได้จำแนกความหมายของรูปแบบออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้
1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1988) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบโดยยึดแนวทางของ Caplan และ Tutsuoka ซึ่งเป็นการแบ่งตามลักษณะการเขียนรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย (Analogue model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วยรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำที่ประกอบด้วย ท่อน้ำเข้า และท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพื้นที่เกณฑ์การศึกษา การย้ายออกการจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบาย เพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน (A model of school learning) เป็นต้น

3. รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้

ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเป็นเหตุเป็นผล (Casual model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบรูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

ในแนวคิด หลักการของ Getzels and Guba (1957 อ้างถึงใน มยุรี เสือคำราม, 2558) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 2 องค์ประกอบหลัก คือ

1. สถาบัน (Institution) ซึ่ง Getzels and Guba (1957 อ้างถึงใน มยุรี เสือคำราม, 2558) ได้กล่าวถึงคนให้นิยามของคำนี้มากมาย แต่อย่างไรก็ตาม ความหมายต่าง ๆ นี้จะชี้หรือแสดงให้เห็นถึงระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีการนำเอาแนวปฏิบัตินั้นมาใช้โดยสม่ำเสมอ เช่น การปกครองการศึกษา การจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ กล่าวได้ว่าเป็นการจัดระบบสังคมเข้าอยู่ในรูปของสถาบัน และหน่วยย่อยของสถาบันที่แบ่งออกไปเป็นบทบาทและความมุ่งหวัง ซึ่งแสดงถึงความเกี่ยวพันระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพของบุคคลในอาชีพต่าง ๆ บทบาท หมายถึงลักษณะที่แปรเปลี่ยนของตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพภายใต้สถาบัน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาท (Actor) นั้น ส่วนของความมุ่งหวัง Getzels and Guba (1957 อ้างถึงใน มยุรี เสือคำราม, 2558) อธิบายว่า บทบาทจะถูกผูกมัดด้วยกฎเกณฑ์ มาตรฐานของสังคม หรือสถาบัน ซึ่งผูกมัดเหล่านี้เองคือสิ่งที่สถาบันคาดหวังหรือมุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท ฉะนั้นบทบาทที่สมบูรณ์ นอกจากจะมีขอบเขตการแสดงหรือมาตรฐานที่แน่นอนของตนเองแล้ว ควรจะได้รับการกำหนดถึงความสัมพันธ์กับบทบาทอื่น ๆ ภายในสถาบันเดียวกันอีกด้วย ซึ่งแนวคิดนี้ที่ทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการจัดลำดับขั้นให้เป็นไปได้โดยสะดวก โดยการกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปอีกบทบาทหนึ่งต่อไปเรื่อย ๆ จนทำให้เกิดการดำเนินงานขององค์การหรือสถาบัน บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคคล (Individual) บุคคลหรือบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการที่สองของสังคม สถาบันจะดำเนินการไปไม่ได้หากขาดองค์ประกอบส่วนนี้ในแง่ของบุคคลนี้ มีส่วนประกอบย่อยที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถาบันอยู่ 2 ประการ คือ

2.1 บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัว การสวมบทบาท และความต้องการในการทำงาน บุคลิกภาพของคนนั้นมีอยู่หลายแบบ และแต่ละแบบก็แตกต่างกันออกไป

2.2 ความต้องการ (Need disposition) ความต้องการ หมายถึง ความต้องการส่วนตัว ซึ่งมีอิทธิพล ความต้องการส่วนตัวนี้จะเป็นแนวโน้มในการพยายามทำตัวให้เหมาะสม และปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่แน่นอนของแต่ละคน โดยจะมีความคาดหวังอันเป็นพื้นฐานหรือเป็นส่วนสำคัญในการแสดงออก ซึ่งความต้องการเหล่านี้

อัมพร พงษ์กึ่งสนานนท์ (2550, หน้า 274-275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

โดยสรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วย อะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้ Smith, Glass, and Miller (1980) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative model)

เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ

(Quantitative model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

โดยสรุป จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น ๆ

ลักษณะของรูปแบบที่ดี

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553) ได้กล่าวถึงรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา
5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

กระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบ

ได้มีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบดังนี้

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ

เคลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็น

วาโร เฟ็งส์วัสดี (2553) ได้กล่าวถึง การสร้างและพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้ว่าการสร้างและพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2. การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

2.2 การศึกษารายกรณี (Case study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็นต้น

3. การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1 และ ข้อ 2 มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเคลฟาย (Delphi technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็

เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่า มีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่พบว่า ไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The joint committee on standards of educational evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam and Shinkfield (2007) ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2549)

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

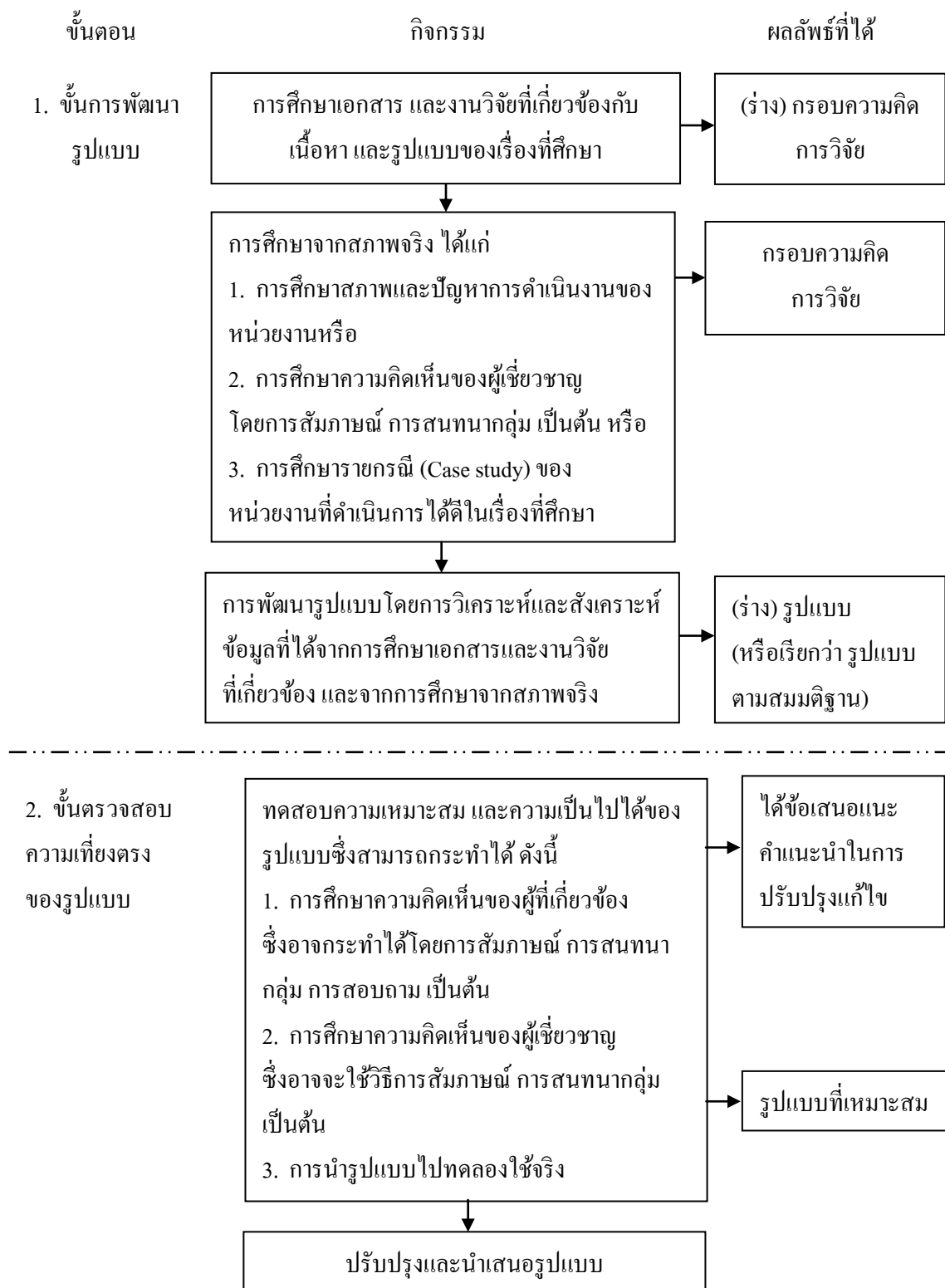
2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง

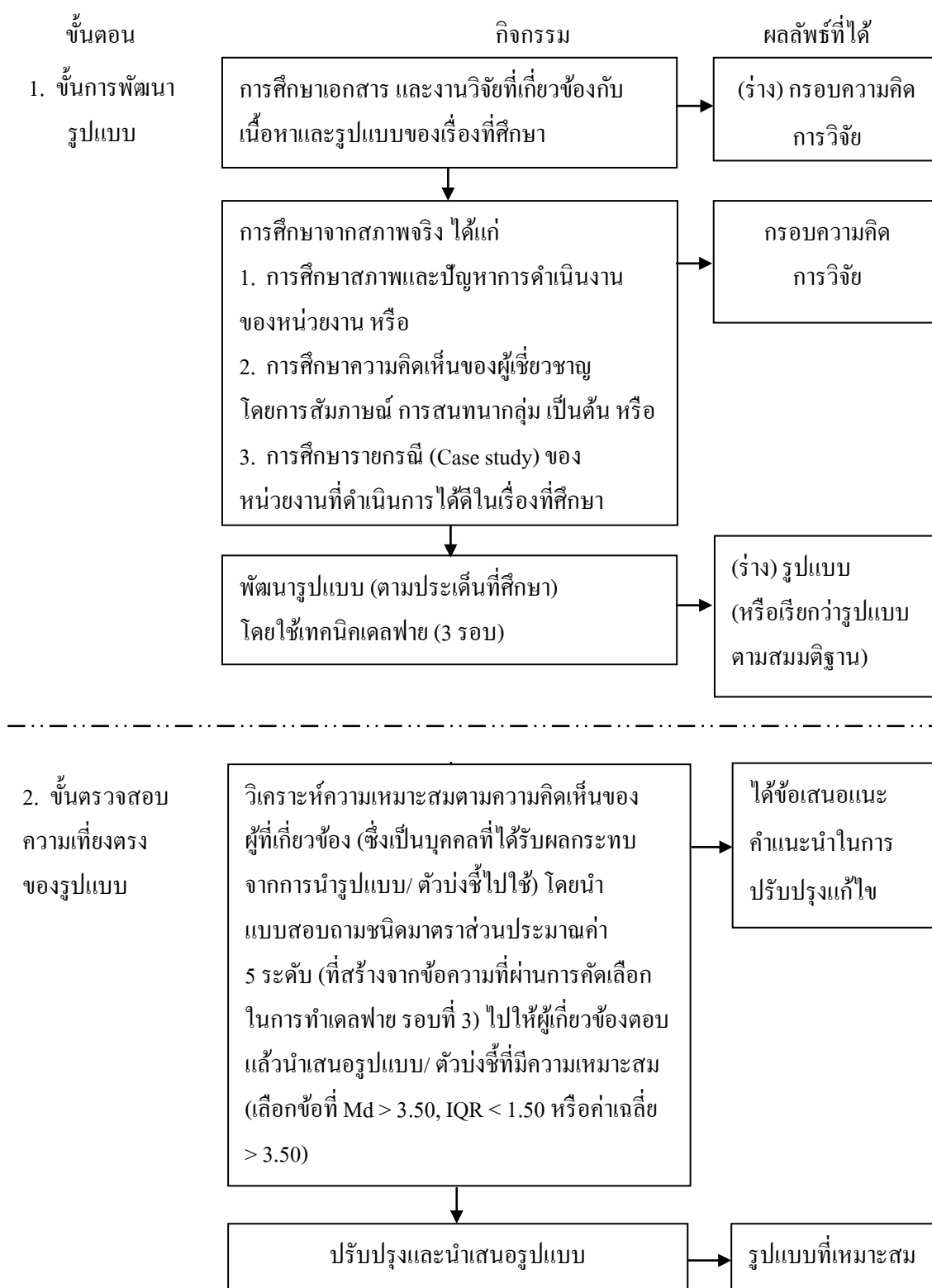
และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาก็ยินยอมรับรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น รูปแบบการประเมินที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

3. การประเมินรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การประเมินรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วนผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป กระบวนการพัฒนารูปแบบสามารถแสดงเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนาแบบ กรณีที่ 1 ร่างรูปแบบจากการวิเคราะห์เอกสาร
และการศึกษาจากสภาพจริง (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553)



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนาารูปแบบ กรณีที่ 2 ร่างรูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย
(วารุ เฟ็งสวัสดิ์, 2553)

รูปแบบการประเมินผลแบบ CIPP model

คำว่า “รูปแบบ” หรือแบบจำลอง ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Model” ซึ่งหมายถึง วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผัง ฯลฯ เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวได้อย่างมีระบบ (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2542) ในการประเมินผล โครงการนั้นมีแนวคิดและโมเดลหลายอย่าง แต่ในที่นี้ใคร่ขอเสนอแนวคิด และโมเดลการประเมินแบบซิป หรือ “CIPP model” ของ Stufflebeam and Shinkfield (2007) เป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบันแนวคิดของ Stufflebeam and Shinkfield (2007) เน้นการแบ่งแยกบทบาทของการทำงานระหว่างฝ่ายประเมินกับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือ ฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อป้องกันการมีอคติในการประเมิน

ประเด็นการประเมินตามรูปแบบ CIPP model

Stufflebeam and Shinkfield (2007) ได้กำหนดประเด็นการประเมินออกเป็น 4 ประเภทตามอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกของ “CIPP model” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินสถานะแวดล้อม (Context evaluation: C)

เป็นการประเมินก่อนการดำเนินการ โครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผลความจำเป็นที่ต้องดำเนินโครงการ ประเด็นปัญหา และความเหมาะสมของเป้าหมายโครงการ เช่น โครงการอาหารเสริมแก่เด็กวัยก่อนเรียน เราจะต้องวัดส่วนสูง และชั่งน้ำหนัก ตลอดจน ดู หิด เหา กลากเกลื้อนของเด็กก่อน

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input evaluation: I)

เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์เวลา ฯลฯ รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน

3. การประเมินกระบวนการ (Process evaluation: P)

เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรมเวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการโดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย แผนงาน โครงการซึ่งมักจะไม่มี

สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

4. การประเมินผลผลิต (Product evaluation: P)

เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือ มาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ แต่การประเมินผลแบบนี้มิได้ให้ความสนใจต่อเรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย แผนงาน โครงการเท่าที่ควร

นอกจากนี้ Stufflebeam (1983) ได้นำเสนอประเภทของการตัดสินใจที่สอดคล้องกับ ประเด็นที่ประเมิน ดังนี้

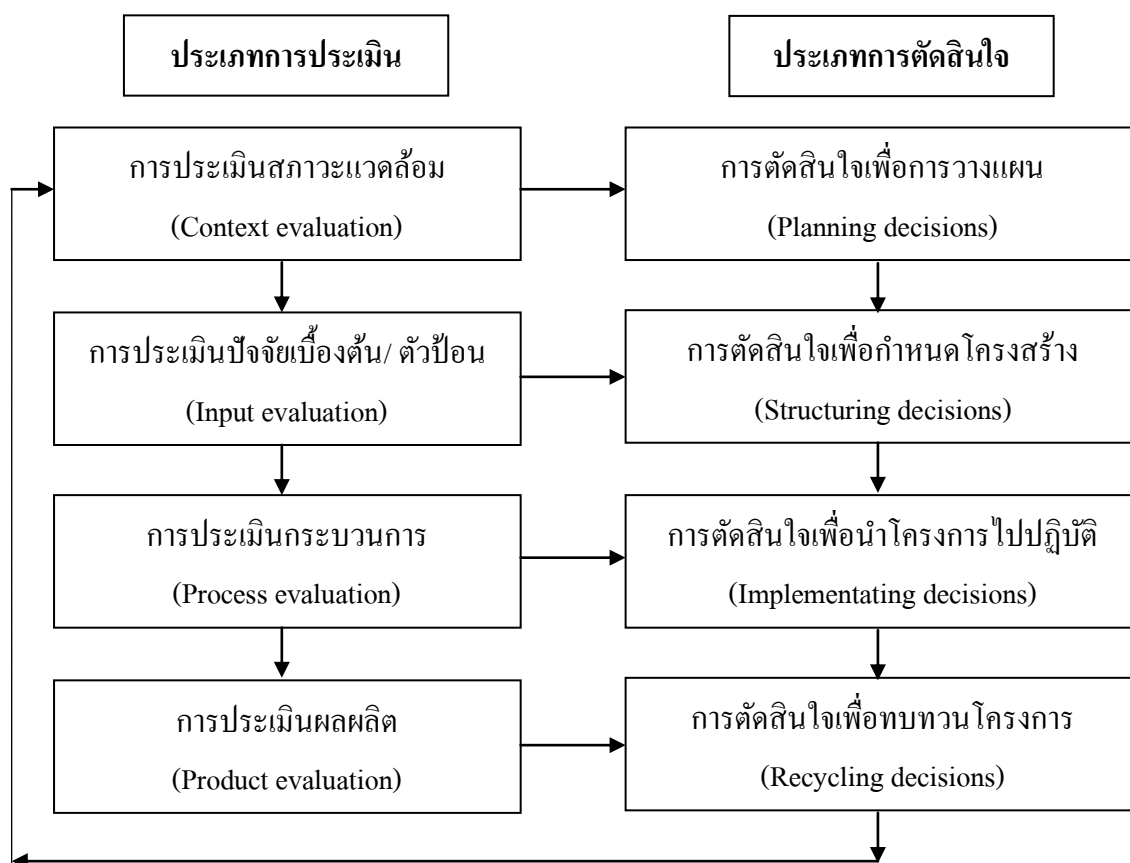
1. การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning decisions) เป็นการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูล จากการประเมินสภาพแวดล้อมที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับ แผนการดำเนินงาน

2. การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ (Structuring decisions) เป็นการ ตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจากปัจจัยนำเข้าที่ได้นำไปใช้ในการกำหนดโครงสร้างของแผนงาน และขั้นตอน ของการดำเนินการของโครงการ

3. การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementation decisions) เป็นการตัดสินใจ ที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินกระบวนการ เพื่อพิจารณาควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. การตัดสินใจเพื่อทบทวนโครงการ (Recycling decisions) เช่น การตัดสินใจเพื่อใช้ ข้อมูลจากการประเมินผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาการยุติ ล้มเลิก หรือขยายโครงการ ที่จะนำไปใช้ในโอกาสต่อไป

จากข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการประเมินแบบ CIPP ทั้ง 4 ประการ และประเภทของ การตัดสินใจดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมินกับ การตัดสินใจ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมินกับการตัดสินใจของ CIPP model
(เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2542)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้

ปัจจุบันความรู้ได้กลายเป็นศูนย์กลางของกระบวนการผลิต และเป็นทรัพย์สินทางกลยุทธ์ที่สำคัญ ทำให้ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการผลิต รวบรวม เก็บรักษา และเผยแพร่ความรู้มากขึ้น องค์กรที่มีความสามารถในการใช้ความรู้ จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า องค์กรที่ปราศจากความรู้ จะไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้การทำงานขององค์กรล่าช้าลงที่สุดในที่สุด นักวิชาการได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ ดังนี้

พรชิตา วิเชียรปัญญา (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลความรู้ สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้

โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปัน และถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนา ผลผลิตและองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้แบบใหม่ที่เรียนจากการปฏิบัติเป็นค่านำ เป็นตัวเดินเรื่องไม่ใช่แค่เรียนจากครู หรือตำรา ตำรานั้นเป็นการเรียนรู้แบบ KM เน้นที่การเรียนรู้แบบปฏิบัติเพราะการปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของคน ๆ เดียว เป็นเรื่องของคนหลายคนที่ทำงานร่วมกัน เพราะฉะนั้นเวลาปฏิบัติแต่ละคนจะมีประสบการณ์ไม่เหมือนกัน เมื่อนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกันอาจเห็นส่วนที่เหมือนกัน ซึ่งเป็นการยืนยันว่าเข้าใจตรงกัน เมื่อเอามาแลกเปลี่ยนกันมาก ๆ จะทำให้ยกระดับความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้นไปอีก จะเห็นว่าการจัดการความรู้จะเน้นที่การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และเน้นตัวความรู้ที่เป็นความรู้ในคน

ประเวศ วะสี (2550) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันให้ง่ายต่อการใช้สอยและมีประโยชน์เพิ่มขึ้นมีการต่อยอดให้คงงาม และใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะ มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน

Bertels (2001 อ้างถึงใน พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ การบริหารจัดการองค์การเพื่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่ โครงสร้างขององค์การ ที่ให้การช่วยเหลือในการสร้างการจัดการความรู้ การให้ความสะดวกกับบุคคล หรือสมาชิกทุก ๆ คน ที่อยู่ในองค์การ รวมถึงการสร้างสิ่งประดิษฐ์ เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมด้วยวิธีการเผยแพร่ความรู้

Kucza (2001 อ้างถึงใน พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกระบวนการของการสร้างความรู้ การจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้ กล่าวโดยทั่วไปจะรวมถึงการระบุสภาพ ปัจจุบัน การกำหนดความต้องการ และการแก้ไข ปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อจัดการความรู้ให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุถึงความต้องการ ความรู้ ที่ถูกต้อง สำหรับบุคคลที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม และช่วยให้มีการแบ่งปันความรู้ ตามความเหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์กรพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ เจตคติในงาน ประสบการณ์การทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปฏิบัติงานเรื่องเดียวกัน หรือเหมือนกัน แล้วประชุมหรือสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เมื่อรวบรวมแล้วก็มีให้นำความรู้ หรือนวัตกรรมที่ได้มาสังเคราะห์ วิเคราะห์ หรือจัดระบบใหม่ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ และนำมาปรับปรุงความสามารถในการ

ทำงาน

ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ที่มองคนในองค์กรเป็นสินทรัพย์อันมีค่าเนื่องจากกระแสโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และต้องทำให้คนในองค์กรต้องเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถทำงานได้อย่างรอบด้าน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย การจัดการความรู้มีความสำคัญดังนี้

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็น ตัวต่อ หรือ จิ๊กซอว์ ชิ้นสำคัญที่จะทำให้เกิดคุณภาพจะทำให้เป้าหมายของผู้บริหารที่ต้องการจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นจริง แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ จะมีที่มาจากตะวันตกและมีประโยชน์น่าจะนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของประเทศไทย การจัดการความรู้ทางฝั่งตะวันตกเริ่มเห็นว่าในปัจจุบันมีการที่องค์กรหรือบริษัทเอกชนกันนั้น เป็นการเอาชนะกันด้วยเรื่องของความคิด เป็นเรื่องการนำเอาสิ่งที่อยู่ในตัวคนมาใช้ มาทำให้เกิดเป็นสิ่งที่ใหม่ขึ้นมาที่เราเรียกกันว่า นวัตกรรม

ภราดร จินดาวงศ์ (2549) กล่าวว่า การจัดการความรู้ต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะใน โลกปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศ อยู่ในสภาพล้น หากจัดการความรู้อย่างถูกต้องและเหมาะสมก็จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

พิชัย เสี่ยมจิตต์ (2549) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่เป็นบ่อเกิดของปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด (Wisdom) และสามารถแปรผันเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual capital) เพราะจะนำมาซึ่งมูลค่าหรือทุนทางการเงิน (Financial capital) ขององค์กรในที่สุด คุณภาพของความรู้ที่ได้รับการจัดการจะก่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมต่อองค์กรกล่าวคือสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ลดความเสี่ยงและทำให้ความสูญเสียต่ำลงสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร หรือแม้กระทั่งเป็นการรวมรวมนวัตกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อองค์กร เช่น อำนวยความสะดวกในการตัดสินใจให้ดีขึ้น สร้างและสนับสนุนทุนทางปัญญาขององค์กร กระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหวความคิดอย่างอิสระอันจะนำไปสู่ความเข้าใจและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ขจัดกระบวนการที่ไม่จำเป็น ทำให้การปฏิบัติงานเคลื่อนไหวดีขึ้น เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเพื่อพร้อมที่จะนำมาใช้ได้ตลอดเวลา ปรับปรุงการบริหารและประสิทธิภาพการบริหารลูกค้า และนำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่ดีกว่า

Carla o' Dell and Grayson (n.d. อ้างถึงใน ปิยะนาถ บุญมีพิพิช, 2551) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสมรวมทั้งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้

การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จะจัดการกับการจัดการความรู้โดยตรงแต่เป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันได้

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้มีความสำคัญเพราะเป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดการและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการยกระดับองค์กร หรือหน่วยงานให้สามารถพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบของการจัดการความรู้

ปัจจุบันการจัดการความรู้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งกระบวนการการจัดการความรู้ มีหลายรูปแบบ แต่สิ่งที่สำคัญของทุกรูปแบบ คือ การกำหนดความรู้ที่สนับสนุน เพื่อส่งผลให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนำความรู้ของบุคลากรในองค์กรมาแบ่งปัน และเปลี่ยน และต่อยอด ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีสำคัญของการจัดการความรู้ คือ การทำงานของคน กระบวนการทางธุรกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ด้านคน หัวใจของการจัดการความรู้ คือ การรวบรวมความรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ตามโมเดลของ การจัดการความรู้ คือ การสร้าง การจัดการ และการนำไปใช้ ดังนั้น กลยุทธ์หลักที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในทศวรรษนี้มุ่งที่ความสามารถของคน การพัฒนาคนในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ กระบวนการ และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเพื่อแสวงหา สร้างจัดการแลกเปลี่ยนและทำให้ความรู้ที่ต้องการได้รับผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการ เป็นการผสมผสานความรู้จากหลายศาสตร์ เช่น การบริหารจัดการ ปัญญาประดิษฐ์ และพฤติกรรม องค์กร

2. ด้านกระบวนการ กระบวนการของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย แนวทาง และขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการทั้งจากแหล่งข้อมูล ภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่าความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์กร แล้วนำความรู้ นั้น มากำหนดโครงสร้าง รูปแบบ และตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่ โดยการ บริหารกระบวนการนั้นจะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์กรว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมายอะไร

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ ต่อบุคคลนั้นในเวลาและรูปแบบที่แต่ละองค์กรต้องการ เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการความรู้ มีความหมายกว้างกว่าเทคโนโลยีและความรู้ของบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ เพื่อให้ บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วิจารณ์ พานิช (2548) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการดำเนินงานต่อความรู้ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การกำหนดความรู้ที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือต่อหน่วยงาน 2) การแสวงหาความรู้ที่ต้องการ 3) การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างความรู้เพิ่มเติมได้เหมาะสมกับการใช้งาน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ใช้ในการทำงาน 5) การสกัดองค์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ 6) การบันทึกความรู้และปรับปรุงให้เหมาะสมต่อการใช้ดำเนินงานยิ่งขึ้น

ภราดร จินดาวงศ์ (2549) ได้กล่าวถึง ภาพรวมของการจัดการความรู้ว่าต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์รวมกัน จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลและใช้ได้จริง องค์ประกอบที่ทำให้การจัดการความรู้เกิดขึ้นมี 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารระดับสูงจะต้อง แสวงความเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างในการที่จะมีการจัดการความรู้ รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม ในส่วนของบุคลากรทั้งหมดจะเป็นส่วนที่สร้างความรู้และใช้ความรู้ขององค์กรให้เกิดคุณค่าสูงขึ้น 2) การจัดการในองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมและเครื่องมือที่ช่วยบริหารต่าง ๆ ในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดระบบงานให้เหมาะสม เพื่อให้ความรู้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนหรือนำมาใช้ 3) พื้นฐานทางกายภาพและเทคโนโลยี เป็นกลไกในการช่วยให้อการจัดการความรู้ได้มีการถ่ายทอด จัดเก็บ และแลกเปลี่ยน หากนำมาใช้ไม่เหมาะสมก็อาจเกิดปัญหาได้ 4) ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ จะต้องมีการกำหนดและจัดสร้างขึ้นมาให้เหมาะสมกับองค์กร ไม่น้อยเกินไปจนอยู่ในสภาพขาดแคลน ไม่เพียงพอเมื่อต้องการใช้ หรือมากเกินไปจนกระทั่งข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ กลายเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากรต้องจัดเก็บหรือใช้เวลาในการค้นหาหรือจะดำเนินการใด ๆ กับความรู้ก็มีแต่ความซับซ้อน แยกแยะยากเหมือนกองขยะ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ โดยเฉพาะคนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด คือ เป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในส่วนเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปใช้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ส่วนกระบวนการความรู้เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปใช้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม ดังนั้น องค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้ต้องเชื่อมโยง และบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย คน ผู้ที่เป็นทั้งแหล่งความรู้ เป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ กระบวนการหรือการจัดการ และเทคโนโลยีที่จะช่วยในการติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนการทำงานและการจัดเก็บข้อมูล

กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคำความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร นักวิชาการได้เสนอกระบวนการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

พิเชษ บัญญัติ (2548 อ้างถึงใน สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548) กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย กิจกรรม 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ หรือการมองว่าเราจะไปทางไหน หรือพูดง่าย ๆ จะไปทำไม 2) การแบ่งปันความรู้ คือ การเอาความรู้ที่ฝังลึกในตัวคนมาถ่ายทอด เล่าสู่กันฟังหรือการจัดเวทีให้มีการแบ่งปันความรู้หรือแลกเปลี่ยนเล่าสู่กันฟังโดยวิธีการเช่นนี้ อาจเรียกว่าเป็น ชุมชนของการปฏิบัติที่ดี 3) การนำเอาความรู้ที่ได้มาเก็บไว้เป็นแหล่งความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้

วสันต์ ลาจินติก (2548) ได้กล่าวว่า กระบวนการพื้นฐานในการจัดการความรู้ต้องมีที่มา จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร โดยมีกระบวนการดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างองค์ความรู้ 3) การจัดเก็บข้อมูลและสืบค้นความรู้ 4) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ 5) การใช้เทคโนโลยี

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547) ได้สรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการจัดการความรู้ไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ บดินทร์ วิจารณ์ (2549, หน้า 45-46) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 27)

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge identification) การค้นหาว่า องค์ความรู้มีอะไรบ้าง มีรูปแบบใดบ้าง อยู่ที่ใครและความรู้อะไรที่องค์กรต้องมี ทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ “รู้เรา” นั่นเอง

2. การสร้างและการแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition) จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็จะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นที่มารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มียังไม่มีนั้นองค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้ หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization) เมื่อมีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการแล้ว องค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบเพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบนั้น หมายถึง การจัดทำสารบัญญัตินี้และจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement) นอกจากการจัดทำสารบัญญัตินี้แล้ว องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบ และภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย

5. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้งการทำสมุดหน้าเหลืองโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้เข้าใจ

ถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น การแบ่งปันความรู้ในคนนั้นทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อให้บุคลากรได้เลือกใช้วิธีการตามความถนัดและสะดวก วิธีการหลัก ๆ คือ ทีมข้ามสายงาน (Cross-functional team) นวัตกรรมและวงจรกิจภาพ (Innovation & quality circles หรือ IQCs) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of practice หรือ CoP) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) การสับเปลี่ยนงาน (Job rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge forum)

6. การเรียนรู้ (Learning) วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร ดังนั้น ขั้นตอนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถึงแม้องค์กรจะมีวิธีการในการกำหนด รวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ที่ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลไม่ได้เรียนรู้ และไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ ดังคำกล่าวของ Senge (1990) ที่ว่า “ความรู้ คือ ความสามารถในการทำอะไรก็ตามอย่างมีประสิทธิภาพ (Knowledge is the capacity for effective actions) องค์กรจะต้องกระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิดลองถูก โดยผู้บริหารจะต้องยอมรับผลลัพธ์ที่จะออกมาไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ หรือล้มเหลวเพราะกระบวนการเรียนรู้มิได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับในการลองนำความรู้ที่ได้มาฝึกปฏิบัติ หากล้มเหลวก็จะไม่ทำผิดซ้ำสองอีก

น้ำทิพย์ ภิภาวิน (2547, หน้า 19) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ว่า มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ (Knowledge acquisition) การจัดหาความรู้เป็นขั้นตอนของการพัฒนาและการสร้างความรู้ใหม่ เช่น การวิจัยและพัฒนา มีการจัดหมวดหมู่ความรู้อย่างเป็นระบบ (Classifying knowledge) เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บและค้นหา

2. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) เป็นการใช้ความรู้ร่วมกันในองค์กรมี 4 ระดับ ได้แก่ Know what (เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง) Know how (เป็นความรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกความเป็นจริง) Know why (เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหานำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น) Care why (เป็นความรู้ในเชิงความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มที่ต้องการแก้ไขปัญหาและทำให้ดีขึ้น) การแบ่งปันความรู้เป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร

3. การใช้หรือเผยแพร่ความรู้ (Knowledge utilization) การเผยแพร่สารสนเทศให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ในองค์กรได้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ไม่ผิดพลาดซ้ำซ้อน

Nonaka (1995 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 22) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้มี 3 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การสร้างความรู้ (Knowledge generation) เป็น

กิจกรรมการสร้างเนื้อหาความรู้ใหม่หรือการสร้างทดแทนเนื้อหาความรู้ที่มีอยู่เดิมขององค์กรซึ่งเน้นความสำคัญของกระบวนการในระดับบุคคลและกลุ่มในการสร้างความรู้ใหม่ 2) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge codification) ประกอบขึ้นด้วย กิจกรรมหลายประการ ได้แก่ การค้นคว้าความรู้การนำมาจัดระบบ และการจัดเก็บความรู้ สำหรับการจัดระบบความรู้ที่มีความหมายครอบคลุมถึงการแพร่ขยายความรู้ ทั้งนี้องค์กรจะต้องเปลี่ยนความรู้ฝังลึกให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง และการจัดเก็บจะต้องมีการวางระบบที่ดีและ 3) การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge transfer) เป็นขั้นตอนที่บุคคลกลุ่ม ฝ่าย แผนก ได้รับความรู้จากประสบการณ์ของอีกฝ่ายหนึ่ง ช่องทางของการถ่ายโอนความรู้อาจจะทำได้ในลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคล และจากระดับอื่น ๆ (กลุ่ม ทีม องค์กร) และวิธีการถ่ายโอนความรู้อาจจะทำได้โดยการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยการสร้างชุมชนปฏิบัติที่เป็นการมาพบปะพูดคุยแบบพบหน้าและการตั้งวงคุยในอินเทอร์เน็ต

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550, หน้า 97) กล่าวว่า กระบวนการพื้นฐานในการจัดการ ความรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ การแสวงหาความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้ทั้งที่เป็นการหยั่งรู้เอง ทักษะ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้มีประสบการณ์สูงจะมองเห็นแนวโน้ม หรือทิศทางของความต้องการใช้ความรู้ด้านต่าง ๆ แล้ววางแผน และดำเนินการที่จะจัดหาความรู้นั้น ๆ การแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ เป็นการเผยแพร่ความรู้ การใช้ประโยชน์ความรู้ เป็นการเรียนรู้บูรณาการอยู่ในองค์กร สมาชิกสามารถรับรู้และประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลาทั้งการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และการใช้ประโยชน์ความรู้จะเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน โดยกระบวนการทั้ง 3 ส่วนนี้ สามารถแบ่งเป็นขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ชัดเจนเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่ การจับข้งความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเผยแพร่และการกระจายความรู้ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้และการนำไปใช้ประโยชน์

Smeltzer (2003 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 9-10) ขั้นตอนที่เหมาะสมในการนำการจัดการความรู้เข้าสู่องค์กรที่บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีพื้นฐานการจัดการความรู้อยู่แล้วควรเป็นดังนี้

1. ลงทุนด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นในการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่จะใช้ประโยชน์ในกระบวนการทำงานหลักขององค์กร
2. ให้รางวัลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ถ้าหากไม่มีงบประมาณ ก็อาจใช้การแสดงความยอมรับ ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย และดูให้เป็นการกระตุ้นทั้งผู้ที่ให้ความรู้ และผู้นำความรู้ที่อยู่ในคลังความรู้ไปใช้
3. จัดประชุมผู้เป็นนักคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อที่จะเรียนรู้ว่ามีช่องว่างของความรู้อยู่ ณ จุดใดบ้าง การที่การจัดการความรู้จะติดอยู่กับองค์กรได้จะต้องมีการจัด

กิจกรรมทบทวนเป็นประจำ และจะต้องเห็นได้ชัดเจนว่าผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุน บางองค์กรอาจจะเชิญให้บุคลากรได้เข้าร่วมวิเคราะห์ SWOT ก่อนที่จะมีการวางแผนปฏิบัติงาน ประจำปี และควรรนำหัวข้อเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้เข้ามาเสนอ ในที่ประชุมนี้ด้วย

4. บูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับงานประจำขององค์กร เช่น อยู่ในแผนธุรกิจ ขอบข่าย การกำหนดหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ระบบประเมินผลงาน เป็นต้น นอกจากนี้ในการประชุมผู้บริหาร ควรจะกล่าวถึงความรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่การนำความรู้มาใช้ในองค์กร

5. ส่งเสริมการทำฐานข้อมูลและความรู้ชัดเจน และส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อการถ่ายทอด ความรู้ฝังลึกอย่างสมดุลและเหมาะสมกับสถานการณ์

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ในการจัดการความรู้นั้นมีหลายประการ แต่เมื่อ วิเคราะห์สามารถสรุปกระบวนการในการจัดการความรู้ได้ 3 ประการ คือ

1. การแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย การชี้แจงความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้เป็นการ หาความรู้ที่ต้องการให้ตรงกับวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึง ความรู้ และการเรียนรู้ เป็นการนำเอาความรู้ที่ได้มาเก็บไว้เป็นแหล่งความรู้ สามารถเข้าถึง ความรู้ได้ ง่าย สะดวก และมีการทำให้วงจรการจัดการเรียนรู้หมุนต่อเนื่องต่อไป และ

3. การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ประกอบด้วย การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเผยแพร่และการกระจายความรู้ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ เป็นการเอาความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน มาถ่ายทอด เล่าสู่กันฟัง หรือการจัดเวทีให้มีการแบ่งปันความรู้หรือแลกเปลี่ยน เล่าสู่กันฟัง

เครื่องมือในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ ประกอบด้วยกระบวนการหลัก ๆ เพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรเครื่องมือหลากหลายประเภทถูกนำมาใช้ ในการแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงช่วยให้ผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลได้โดยสะดวกอันจะทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เครื่องมือในการจัดการความรู้ที่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายเพื่อช่วยให้ องค์กรสามารถถ่ายทอดข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และบุคลากรรวมถึงอำนวยความสะดวกในการ เข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, หน้า 49) กล่าวว่า เครื่องมือในการจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. เครื่องมือที่ช่วยในด้าน “การเข้าถึง” ข้อมูล เครื่องมือในการจัดการความรู้ที่จะช่วย อำนวยความสะดวก สามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ ประเภท Explicit ได้แก่

1.1 การจัดเก็บความรู้ และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศขององค์กรไว้ในรูปของเอกสารเป็นการจัดเก็บความรู้ หรือข้อมูลขององค์กรไว้ในรูปแบบง่าย ๆ เพื่อความสะดวกในการค้นหา และนำไปใช้ เช่น งานวิจัย ผลการสำรวจ ผลงานประจำปี ข้อมูลทางการตลาด

1.2 การใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story telling) การใช้เทคนิคการเล่าเรื่องนี้เป็นวิธีการเผยแพร่สิ่งที่เราได้เรียนรู้มาให้แก่ผู้สนใจ โดยต้องสร้างความสมดุลระหว่างความน่าสนใจในการบรรยายเรื่องและเนื้อหาที่ต้องการสื่อ

1.3 สมุดหน้าเหลือง (Yellow pages) แนวคิดนี้จะเหมือนกับสมุดโทรศัพท์หน้าเหลืองที่เราคุ้นเคยกัน แต่แทนที่เนื้อหาในสมุดจะบันทึกรายละเอียดของคนหรือสถานประกอบการต่าง ๆ สมุดหน้าเหลืองสำหรับการจัดการความรู้นี้จะเป็นการบันทึกแหล่งที่มาของความรู้ ประเภทของความรู้ และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านขององค์กร รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ ๆ

1.4 ฐานความรู้ (Knowledge bases) เป็นการเก็บข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่องค์กรมีไว้ในระบบฐานข้อมูล และให้ผู้ต้องการใช้ค้นหาข้อมูลความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต หรือระบบอื่น ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง

2. เครื่องมือที่ช่วยในด้านการถ่ายทอดความรู้ เครื่องมือในการจัดการความรู้ที่จะช่วยให้เกิดการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ประเภท Tacit ได้แก่

2.1 การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-functional team) เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่าการทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลาย ๆ ด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2.2 Innovation & quality circles (IQCs) IQCs เป็นกลุ่มที่พัฒนานำมาจากกลุ่ม Quality circles (QCs) ซึ่งสมาชิกของกลุ่มจะมาจากต่างหน่วยงาน หรือต่างระดับในองค์กร หรืออาจจะมาจากต่างองค์กรก็ได้

2.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of practice: CoP) เป็นอีกหนึ่งเทคนิคที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย โดย CoP เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้มักจะมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน หรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน

2.4 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการในการถ่ายทอด Tacit knowledge แบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า เป็นวิธีการหนึ่งในการสอนงาน และให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้ที่

เป็นที่เล็งมกจะมีตำแหน่งและอาวุโสกว่า ซึ่งอาจอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้

2.5 การสับเปลี่ยนงาน (Job rotation) และการยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) การสับเปลี่ยนงานเป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียว หรือข้ามสายงานเป็นระยะ ๆ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ของทั้ง 2 ฝ่าย

2.6 เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge forum) การจัดการประชุมหรือ กิจกรรมอย่างเป็นทางการจะเป็นกิจจะลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาส พบปะ พูดคุยกันก็เป็นอีกวิธีหนึ่งซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ ซึ่งอาจทำได้ ในหลายลักษณะ เช่น การสัมมนาและประชุมทางวิชาการที่จัดอย่างสม่ำเสมอ การใช้เวลาก่อน และหลังการประชุมต่าง ๆ เพื่อพูดคุยในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น

2.7 การแลกเปลี่ยนความรู้ผ่าน Weblog หรือ Blog หรือ เว็บล็อก (Weblog) เป็นหน้า เว็บบล็อกหนึ่ง ซึ่งคำว่า Blog ย่อมาจากคำว่า Weblog หรือ Web log โดยคำว่า Weblog นั้นมาจาก Web และ Log (บันทึก) รวมกันหมายถึง บันทึกบนเว็บล็อก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 37-57) ได้เสนอเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการ ความรู้ ซึ่งได้ทดลองใช้ใน โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ๆ พบว่า ใช้ได้ง่ายเหมาะสมสำหรับครูที่จะ นำมาใช้พัฒนางาน ได้แก่ เรื่องเล่า (Success story) ใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อแบ่งปันความรู้ หรือสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยใช้ภาษาง่าย ๆ ในชีวิตประจำวันเพื่อพรรณนา เรื่องราว เรื่องเล่า ชุมชนผู้ปฏิบัติ (Community of practice) เป็นเครือข่ายของบุคคลที่มาร่วมแบ่งปัน ความรู้หรือสมรรถนะด้วยความเต็มใจที่จะทำงาน และเรียนรู้ร่วมกันในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อพัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer assist) แบบปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) กระบวนการ ใด ๆ หรือวิธีการใด ๆ ซึ่งเป็นตัวแทนของวิธีปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดในการทำงานนั้น ๆ ให้ บรรลุเป้าหมายเฉพาะอย่างการทบทวนหลังปฏิบัติการ (After action review) และสมุดหน้าขาว (White ages)

สรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้มีมากมายหลายประเภท เช่น สมุดหน้าเหลือง (Yellow pages) เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story telling) ชุมชนผู้ปฏิบัติ (Community of practice) ระบบ พี่เลี้ยง (Mentoring system) แบบปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือแต่ละประเภท มีลักษณะข้อดี ข้อควรคำนึงและผลที่ได้จากการจัดการความรู้แตกต่างกัน การนำไปใช้ควรเลือก ให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่ปฏิบัติและจุดมุ่งหมายของกิจกรรม จึงจะเป็นการใช้เครื่องมือจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

การนำการจัดการความรู้ไปใช้ในหน่วยงาน องค์กรให้ประสบผลสำเร็จนั้น มีนักวิชาการได้เสนอปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย, คีตพงศ์ พรชนกนาถ และปรียวรรณกรรมล้วน (2547, หน้า 55) ได้สรุปว่า ปัจจัยเอื้อสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and strategy) การจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่น ถ้าปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดัน ให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร นอกเหนือจากการสนับสนุนจากผู้บริหารแล้วอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือ ทิศทาง และกลยุทธ์ที่ชัดเจนของการจัดการความรู้ องค์กรจะต้องสามารถตอบคำถามได้ว่าจะจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่ออะไร เพื่อที่จะนำเอาเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่กำหนด เป็นแผนงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ สิ่งสำคัญก็คือ กลยุทธ์ของการจัดการความรู้จะต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทางในการดำเนินธุรกิจขององค์กรเพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
2. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) กล่าวได้ว่าร้อยละ 90 ของกิจกรรมทางด้านการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือ วัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำให้อุบลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง
3. เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology) ในความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้น
4. การวัดผล (Measurement) องค์กรจะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบัน และองค์กรจะไม่มีทางทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้น การวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้ ผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุดจนถึงพนักงานระดับ

ปฏิบัติการเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับการจัดการและการแลกเปลี่ยนความรู้

5. โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีแผนกลยุทธ์เพื่อการจัดการความรู้ที่ดี ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่และพนักงานในทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ก็ตาม กิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้อาจดำเนินไปอย่างไร้รบกวน ถ้าขาดโครงสร้างหรือระบบรองรับสำหรับบุคลากรในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน อย่างสะดวก โครงสร้างที่กล่าวถึงนี้อาจจะสามารถเป็นทั้งสิ่งที่จับต้องได้หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงโครงสร้างของหน่วยงานหรือบุคลากรที่จะรับผิดชอบ ในการจัดการความรู้ว่าควรเป็นไปในรูปแบบใด สุดท้ายคือระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการประเมินผลงาน และระบบการยกย่องชมเชย และให้รางวัลที่ต้องเอื้อต่อการจัดการความรู้ ขององค์กร

วิจารณ์ พานิช (2547, หน้า 229-236) ได้รวบรวมแนวทางแห่งความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ 10 ประการ คือ

1. สร้างวัฒนธรรมใหม่จะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture) จากวัฒนธรรมอำนาจเป็นวัฒนธรรมความรู้จากการบริหารงานแบบควบคุม สั่งการเป็นบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ ให้พนักงานทุกระดับริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้ เปลี่ยนการไหลเวียนของความรู้หรือสารสนเทศจากการไหลขึ้นลงตามแท่งอำนาจเป็นไหลเวียนไปทุกทิศทุกทางภายในองค์กร เปลี่ยนความหมายของคำว่า “ผู้นำ” จากการหมายถึงผู้บริหารสูงสุดเป็นหมายถึงทุกคนในองค์กร

2. สร้างวิสัยทัศน์ร่วม ดำเนินกระบวนการให้คนในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หรือปณิธานความมุ่งมั่น (Purpose) และเป้าหมาย (Goal) โดยไม่ใช่แค่ร่วมกันกำหนดเท่านั้นแต่ต้องร่วมกันตีความ ทำความเข้าใจซ้ำ ๆ จนเข้าใจลึกซึ้งไปถึงวิธีปฏิบัติ พฤติกรรมความเชื่อ และคุณค่าจนเกิดสภาพความเป็นเจ้าของ (Ownership) วิสัยทัศน์นั้นในสมาชิกทุกคนขององค์กร

3. สร้างและใช้ความรู้ในการทำงานและสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกคน สร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีประสบการณ์และเอาความรู้จากประสบการณ์ในผู้ร่วมงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจะเกิดการยกระดับความรู้

4. เรียนลัด การพัฒนางานไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ ต้องไม่เริ่มต้นจากศูนย์ ไม่มุงมัวคิดค้นหาวิธีการที่แยกขาดด้วยตนเอง เพราะจะทำให้เสียเวลาโดยใช้เหตุ ต้องยึดแนวความคิดตามธรรมชาติว่า เป้าหมายผลงานที่เรามุ่งหมายนี้จะต้องมีคนอื่นทดลองทำมาแล้ว และทำอย่างมีผลสัมฤทธิ์สูง ประสิทธิภาพสูง คุณภาพสูงอยู่แล้ว เราต้องเสาะหาให้พบและขอเรียนรู้จากเขา คือ “เรียนลัด” แล้วต่อยอด อีกนัยหนึ่งคือเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best practice)

5. สร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยยุทธศาสตร์เชิงบวก เมื่อเกิดการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ เป็นที่น่าภาคภูมิใจ ก็จัดเวทีให้มีการนำเสนอ ยกย่อง และแลกเปลี่ยนความรู้และวิธีการกันภายใน องค์กร ยุทธศาสตร์นี้ไม่มุ่งเน้นเสาะหาปัญญา ไม่เน้นการแก้ปัญหาแต่มุ่งเสาะหาความสำเร็จเน้นการ ขยายผลสำเร็จและยกระดับผลสำเร็จ ซึ่งจะยิ่งสร้างเจตคติเชิงบวก วิธีคิดเชิงบวกกลายเป็นวัฒนธรรม องค์กรอีกอย่างหนึ่ง

6. จัดพื้นที่หรือเวที จัดพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งอย่างไม่เป็นทางการและอย่างเป็นทางการ พื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาจเป็นพื้นที่จริงสำหรับให้คนมาพบหน้ากันโดยตรงหรืออาจ เป็นพื้นที่เสมือนให้คนได้พบกันผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

7. พัฒนาคคน เน้นการพัฒนาคคนผ่านการทำงาน คือการพัฒนาคคนและพัฒนางานไป พร้อม ๆ กัน จนกลายเป็นบุคคลเรียนรู้

8. ระบบให้คุณ ให้รางวัล รางวัลที่สำคัญที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในควาคมีคุณค่าของตน ความสุขจากการได้รับการยอมรับ การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร การที่ผู้คคนในหน่วยงาน มีความรักใคร่ปรองดองกัน

9. หาเพื่อนร่วมทาง ทำเป็นเครือข่าย อย่าทำองค์กรเดียวโดด ๆ เพราะจะขาดพลังขาดแรง กระตุ้น เป็นธรรมชาติของการดำเนินการสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงพอทำไประยะหนึ่งจะล้า และอาจหมดแรงล้มเหลวไปเลย แต่ถ้าทำเป็นเครือข่ายจะมีการกระตุ้นเสริมพลัง

10. จัดทำขุมควาครู้ ขุมควาครู้ได้จากการรวบรวมควาครู้ โดยเฉพาะควาครู้ที่ได้จาก การปฏิบัติทำให้ควาครู้ของบุคคลกลายเป็นควาครู้ขององค์กร สามารถนำมาใช้ได้ง่าย และมี การปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

ณัฐพันธ์ เฆจรนนท์ (2551, หน้า 284-286) กล่าวว่า องค์กรที่เลือกจะพัฒนาระบบ การจัดการควาครู้ นั้น อาจจะมีควาคคาดหวังถึงผลประ โยชน์ที่จะได้รับหลายด้านด้วยกัน นอกจากนี้ ต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนแล้ว ยังคงต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายด้าน ดังเช่น

1. โครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อผลควาคสำเร็จในการจัดการควาครู้ โดยส่วนใหญ่องค์กรมักจะมีการปรับปรุงโครงสร้างภายในองค์กร เพื่อให้การติดต่อสื่อสารเป็นไป อย่างราบรื่น และลดการแบ่งแยกของระบบงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและควาครู้ โดยโครงสร้างองค์กรที่ดีจะช่วยให้การทาคงานลื่นไหลไปตามกระบวนการทาคงาน

2. การสร้างแรงจูงใจ ไม่ว่าจะป็นรางวัล ผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะ ช่วยให้เกิดการแบ่งปันควาครู้ภายในองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการควาครู้ โดยอาจจะผูกเข้ากับระบบการประเมินผล ซึ่งปัจจุบันก็เป็นวิธีที่นิยมกันมาก แต่ก็มีสิ่งที่ต้องระวัง คือ ต้องเน้นในเรื่องของผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นหลัก ต้องทำให้ทุกคนมองภาพใหญ่ทั้งองค์กร

และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ไม่เฉพาะแต่หน่วยงานของตนเอง เพื่อสุดท้ายแล้วจะทำให้ผลการทำงานของหน่วยงานและองค์กรดีขึ้น

3. กลยุทธ์ในการจัดการความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีการสร้างกลยุทธ์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความปรารถนาในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมและถ่ายโอนความรู้

Holsapple and Ushi (n.d. อ้างถึงใน พัชรินทร์ สิริสุนทร, 2550, หน้า 70) ได้กล่าวว่า อิทธิพลของการจัดการความรู้ คือ การประเมิน วัฒนธรรม ผู้นำ แรงจูงใจ การพัฒนาภายนอก เทคโนโลยี การจัดกิจกรรมและระบบสุดท้าย คือ การปรับปรุงองค์กร

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ คือ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการความรู้มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จ ในองค์กร องค์กรที่มีการจัดการความรู้ที่ดีจะสามารถเกี่ยวเกี่ยวประโยชน์จากทุน ทางด้านความรู้ที่เกิดจากภูมิปัญญาของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างไม่รู้จักหมดสิ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายว่า โรงเรียนมีความเป็นชุมชนมากกว่าองค์กร โดยความเป็นชุมชนจะยึดค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของสมาชิกทุกคน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ตรงข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุม และมีโครงสร้างที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบ และวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ส่วน “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและมีการร่วมมือกันปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียน สมาชิกมีความผูกพันต่อกัน มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี แสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกันของชุมชน (Thompson, Gregg, & Niska, 2004; Sergiovanni, 1994 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 94-95)

Senge (1990) ได้กล่าวไว้ว่า เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เนื่องมาจากระดับคุณภาพของปฏิบัติงาน และความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงานในยุคปัจจุบันนี้ ต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์กรภาครัฐและเอกชนยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานยังขาดความชัดเจน และที่สำคัญคือ หัวใจขององค์กรแห่ง

การเรียนรู้มาจากฐานความเชื่อที่ว่า ศักยภาพที่มหาศาลมาจากภายในมนุษย์แต่ละคนยังไม่ได้รับการพัฒนาและนำขึ้นมาใช้เท่าที่ควร ในความเชื่อดังกล่าวจึงมั่นใจว่า ถ้าสมาชิกทุกคนขององค์กรได้รับการพัฒนา และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมี เพื่อปฏิบัติงาน จะได้งานที่มีประสิทธิวิธามากที่สุด จึงได้ค้นพบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญ คือ การประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาปรับปรุงด้านการทำงานทางการศึกษาของครู และผู้บริหารในโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการศึกษาของผู้เรียนให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั้น ไม่เหมาะสม และถูกต้องทั้งหมด โดยเขาให้ความเห็นว่า “โรงเรียนเป็นชุมชน” จะมีความเหมาะสมมากกว่าซึ่งได้ให้เหตุผลไว้ว่า ให้เปลี่ยนมุมมองให้โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแบบทางการไปสู่ความเป็นชุมชนแทน โดยเห็นว่า “ความเป็นชุมชน” จะเชื่อมโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งมีความตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุม โครงสร้างแบบตั้งตัว เต็มไปด้วยกฎระเบียบ และการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” ใช้อิทธิพลที่เกิดจากค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ ยึดหลักพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้ (วรลักษณ์ ชุกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 94-95)

1. ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน คือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นเพื่อปฏิบัติให้บรรลุตามพันธกิจที่กำหนดไว้ จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการของผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนมีประสิทธิวิธมากขึ้น เนื่องจากมีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนด้วยความใส่ใจ นอกจากนี้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญของพฤติกรรม การสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด รวมทั้งทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ยังพบว่าครูผู้สอนมีการเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน

2. ผลดีต่อผู้เรียน พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ของครูให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีผู้บริหารให้การสนับสนุน (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 175; วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2557, หน้า 75; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 95) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นพัฒนาการของการจัดการความรู้ (Knowledge management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) ตามลำดับ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 175; วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2557, หน้า 75)

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการผสมผสานระหว่างแนวคิด 2 ประการ ดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2557, หน้า 75)

1. ความเป็นมืออาชีพ (Professional) หมายถึงการทำอะไรได้ดีกว่าเมื่อสมัครเล่น การไม่ทำร้ายสังคมจากความเชี่ยวชาญของตน การมีความสุขจิตแห่งวิชาชีพ การมีความสุขจากการได้ทำประโยชน์แก่สังคม และการตระหนักถึงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ซึ่งความเป็นวิชาชีพประกอบด้วย มีหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน มีการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ และมีองค์กรวิชาชีพรับรอง

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community: LC) หมายถึงการรวมกลุ่มกันของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่า การสอน การทำงานร่วมกัน (Work collaborative) ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Self-accountable)

จุดเน้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้รับการสอน โดยโค้ชกับผู้เรียน ไม่ใช่แค่มีเพียงการจัดการเรียนรู้เท่านั้นแต่ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด เป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning)

นอกจากนี้องค์ความรู้เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของโค้ชแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหา และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ล่งผลทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และการโค้ช (Coaching) จึงเป็นกลไกการขับเคลื่อนของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (Sergiovanni, 1994 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 95-96)

1.1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริม และร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้จากครูและเพื่อนนักเรียนให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญคือทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional level) ประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียน โดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชนจึงเรียกว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนมาร่วมกันพิจารณา ทบทวน เรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงาน วิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและมีประสิทธิผลสูงขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประกอบด้วยผู้ปกครอง สมาชิกชุมชน และผู้นำชุมชนที่เข้าร่วมสร้างและผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยผู้ปกครอง นักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน รวมทั้งสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชน และโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษา โดยดูแลการเรียนของนักเรียนที่บ้าน และให้การสนับสนุนครู และผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network level) เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัดอุปประสงค์ร่วมคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือการตกลงร่วมมือกันในการพัฒนา วิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ ทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร เช่นกรณีศึกษาการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมกันพัฒนา แลกเปลี่ยน และสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือการจัดพื้นที่ให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด มีความมุ่งมั่น มีอุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิศุภนิเวศน์ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 95-96)

3. ระดับชาติ (The national level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจุดเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครูที่ฝึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ เช่น นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการ (2547) โดยรัฐจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชาติสิงคโปร์ เพื่อขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach less, learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีนักวิชาการทั้งชาวไทย และต่างประเทศได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997; Sergiovanni, 1994 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 97) วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางของการทำงานแบบ “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997; Hargreaves, Moore, Fink, Brayman, & White, 2003 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 98)

1.2 เป้าหมายร่วม (Shared goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงให้เห็นทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (DuFour, Eaker, & Many, 2006; Hargreaves et al., 2003; Schmoker,

2004 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชุกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 98)

1.3 คุณค่าร่วม (Shared values) เป็นการเห็นทั้งภาพ เป้าหมาย เมื่อเห็นภาพเชื่อมโยง แล้วภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็น ความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดเป็น พันธะสัญญาาร่วมกันร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” (DuFour et al., 2006; Hord, 1997; Hargreaves et al., 2003 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชุกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 98)

1.4 ภารกิจร่วม (Shared mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งที่สำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่ง พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนหัวใจสำคัญ โดยครูเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน (DuFour et al., 2006; Louis & Kruse, 1995; Senge, 1990 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชุกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 98)

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) พัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของ นักเรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะที่ต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกันจากสถานการณ์ที่เป็น โจทย์ร่วมกัน เพื่อให้เห็น และรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด จนเห็น และรู้ ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์ หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกัน ที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะเห็นได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีลักษณะการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน คือ การเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพซึ่งอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ซึ่งรูปแบบของทีมจะขึ้นอยู่กับพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2555; DuFour et al., 2006; Fullan, 1999; Hargreaves et al., 2003.; Luis & Kruse, 1995; Olivier, 2009; Sergiovanni, 1994; Stoll & Louis, 2007 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชุกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 99)

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) มี 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำสร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชน

การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ และมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วม รวมทั้งการทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่สามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมควรมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเองความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น (Hargreaves et al., 2003; Kotter & Cohen, 2002; Olivier, 2009; Thompson, Gregg, & Niska, 2004 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 99)

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วมกับการสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติมาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกัน หรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูใน PLC (วิจารณ์ พานิช, 2555; Hargreaves et al., 2003; Thompson, Gregg, & Niska, 2004 อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 99)

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน ดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of experience) ที่ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทของ PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศ

การพัฒนาวิชาชีพของครูไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ การสร้างมโนทัศน์การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง การจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรัมย์ดี, ทัศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤษ ไตรยางค์, 2553; DuFour et al., 2006; Stoll & Louis, 2007)

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน โดยเน้นการเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติของตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้จนสามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณา ความอ่อนน้อม มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ การฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรัมย์ดี และคณะ, 2553)

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) เป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงาน และการอยู่ร่วมกันที่มีวัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยจากการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานสอนของครู เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตของตนเองและวิถีชีวิตชุมชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งตนเอง (สุรพล ธรรมรัมย์ดี และคณะ, 2553)

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญคือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ โดยเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินงานที่ต่อเนื่องมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน

ในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (สุรพล ชรรมรมดี และคณะ, 2553)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬาและการสอนกีฬา

ความหมายของผู้ฝึกสอนกีฬา

จากการศึกษาความหมายของผู้ฝึกสอนพบว่ามีผู้ศึกษา และให้ความหมายของผู้ฝึกสอนแตกต่างกันออกไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ยกตัวอย่างความหมายของผู้ฝึกสอนที่ผู้วิจัยมีความสนใจและมีความเกี่ยวข้องมากที่สุด ดังนี้

นภพร ทศนัยนา และคณะ (2559) ได้กล่าวถึงคำจำกัดความของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า ผู้ฝึกสอนกีฬา (Coach) มีบทบาทสำคัญคล้ายครู (Teacher) ต่างกันที่เป้าหมายของผู้ฝึกสอนจะแคบกว่าครู กล่าวคือ ครูมีบทบาท และเป้าหมายในการพัฒนาคน ให้เจริญงอกงามทั้งตัวคนแบบองค์รวม เพื่อให้เป็นคนดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ อยู่ร่วมในสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้อย่างสันติสุข แต่ผู้ฝึกสอนกีฬา มีบทบาท ในการพัฒนาความสามารถของร่างกาย ทักษะและยุทธวิธีการกีฬาให้ถึงจุดสูงสุดของแต่ละคน เพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่ง

สืบสาย บุญวีรบุตร (2541) ได้กล่าวถึงคำจำกัดความของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า ผู้ฝึกสอนเป็นกระบวนการของพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และยังสามารถควบคุมนักกีฬาในการสร้างเสริมระดับของแรงจูงใจภายในทีมรวมทั้งมีการจัดการ และบริหารทีม ดังนั้นความสามารถในการโค้ชจึงต้องรวมทั้งศาสตร์ และศิลป์ ศาสตร์ คือ ความรู้ความสามารถของการเป็นผู้ฝึกสอนโดยตรง ความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างสมรรถภาพในการพัฒนาทักษะและการยกระดับของความสามารถ โดยรวม ศิลป์ คือ ต้องรู้จักประสานการทำงานกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรและที่สำคัญคือหน้าที่ในการกำกับ การสร้างเสริมและการคงระดับแรงจูงใจของนักกีฬาให้ฝึกซ้อมอย่างมีความสุข สนุกสนาน รู้สึกท้าทายในทุกระดับความกดดัน และนำความสามารถที่มีอยู่ไปใช้ในการแข่งขันได้อย่างเต็มความสามารถ ข้อสำคัญสำหรับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา คือ การจัดเตรียมเกี่ยวกับการฝึกอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ มีการแนะแนว รวมไปถึงการเสริมสร้างกำลังใจและการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้รางวัลสำหรับการเล่น และการกระทำที่ดี และในทางตรงข้าม ต้องมีการลงโทษในการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ของนักกีฬา

ดังนั้น ผู้ฝึกสอนจึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดและสร้างแรงจูงใจของนักกีฬาและพัฒนาความสามารถในการกีฬา

ทศน์ จารุศักดิ์ศรี (2552) ได้กล่าวถึงคำจำกัดความของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า ผู้ฝึกสอนคือ ผู้ที่ช่วยเหลือ กระตุ้นจูงใจให้ผู้รับการฝึกค้นหาศักยภาพของตน พัฒนาขีดความสามารถ แก้ไขปรับปรุงเพิ่มความมั่นใจ สร้างความก้าวหน้าเติบโตให้ตนเอง โดยที่ผู้ฝึกสอนจะทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้รับการฝึกสอนนั่นเอง

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2541) ได้กล่าวถึงคำจำกัดความของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า คือ ผู้ที่มีทักษะทั้งทางด้านทฤษฎีและการเล่นโดยการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนากีฬา ด้านสมรรถภาพทางกาย จิตใจ และทักษะการเล่นกีฬา ซึ่งนอกจากนั้นผู้ฝึกสอนควรมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และสมรรถภาพทางกายที่ดี

อภิชาติ เมธาวิระนนท์ (2543) ได้กล่าวถึงคำจำกัดความของผู้ฝึกสอนกีฬาไว้ว่า คือ ผู้ที่ใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการชักจูง และกระตุ้นให้นักกีฬาเกิดแรงในการกระทำ ฝึกฝนตามกลยุทธ์ และยุทธวิธีของผู้ฝึกสอน โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้มากที่สุด

จากความหมายของผู้ฝึกสอนที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้ฝึกสอนกีฬา คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจและชำนาญในด้านกีฬาเป็นอย่างดี เป็นผู้ควบคุมดูแล วางแผน กำหนดทิศทาง แนะนำแนวทาง ทั้งในด้านการฝึกซ้อมและการแข่งขันให้นักกีฬามีการพัฒนาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ นอกจากนี้จะเป็นบุคคลที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลได้ใช้ความรู้ และทักษะที่มีอยู่แล้ว ยังเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือ กระตุ้นจูงใจให้ผู้รับการฝึกค้นหาศักยภาพของตน พัฒนาขีดความสามารถ แก้ไขปรับปรุงเพิ่มความมั่นใจ สร้างความก้าวหน้าเติบโตให้ตนเอง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ฝึกสอน คือ บุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญทางด้านกีฬาของโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาให้กับนักเรียนหรือนักกีฬาของโรงเรียน

บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอน

ผู้ฝึกสอนเป็นผู้ที่มีอำนาจเต็มในการควบคุมดำเนินเกี่ยวกับการสอนและการฝึกซ้อมทั้งในระหว่างการฝึกซ้อมและแข่งขันสำหรับแนวความคิดของผู้ฝึกสอนกีฬาแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกัน เพราะสาเหตุหลายประการ เช่นการศึกษา พื้นฐานของครอบครัว สภาพแวดล้อม และที่สำคัญวิธีในการสอน ปัจจัยเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ฝึกสอน ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายและบทบาทของผู้ฝึกสอนไว้ดังนี้

สืบสาย บุญวีรบุตร (2539) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนไว้ดังนี้ บทบาทของการเป็นผู้ฝึกสอน มีหลากหลายตามระดับของการเรียนรู้ ความสามารถ เพศ วัย และจุดมุ่งหมายในการฝึกกีฬา ความต้องการของนักกีฬา และแม้แต่บุคลิกภาพนักกีฬาหรือแม้แต่บุคลิกภาพของผู้ฝึกสอน ย่อมทำให้

บทบาทและพฤติกรรมของผู้ฝึกสอน แตกต่างกัน บทบาทของการเป็นผู้ฝึกสอน จึงไม่ใช่บทบาทใด บทบาทหนึ่งเพียงอย่างเดียว หากต้องมีหลากหลายบทบาทเพื่อการพัฒนา นักกีฬา และความสามารถ นักกีฬา ไปพร้อมกัน ดังนั้นบทบาทผู้ฝึกสอนจึงควรเป็นหลายอย่างดังนี้

1. ผู้ฝึกสอน เป็นแม่แบบ (As a role model) ผู้ฝึกสอน เป็นผู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อนักกีฬา ผู้ฝึกสอนจะถ่ายทอดจัดปรับและส่งผ่านปรัชญา ค่านิยม ทักษะการรับรู้ ตนเองทั้งต่อการแข่งขันกีฬาและการกีฬาโดยรวมตลอดจนการดำเนินชีวิตของการกีฬา
2. ผู้ฝึกสอน เป็นแรงจูงใจ (As a motivator) ผู้ฝึกสอน ควรมีบทบาทเป็นแรงจูงใจเพื่อให้นักกีฬามุ่งมั่นในการฝึกซ้อม เพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถในการเล่นกีฬา บทบาทเป็นแรงจูงใจ ของผู้ฝึกสอนจึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อนักกีฬาอย่างยิ่ง
3. ผู้ฝึกสอน เป็นแหล่งเรียนรู้ (As a resource person) ซึ่งแน่นอนที่สุด ผู้ฝึกสอน ต้องใช้หา ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาสำคัญที่สุด คือ ความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬานั้นๆ ทั้งทางด้านสมรรถภาพ กลวิธี (Technique) กลยุทธ์ (Tactic) และการวิเคราะห์ความสามารถนักกีฬาเพื่อการปรับปรุง แก้ไขให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพปลอดภัยในเวลาอันสั้น
4. ผู้ฝึกสอน ที่รู้บทบาทหน้าที่ (Roles and rights) ผู้ฝึกสอน ที่ดีควรมีการศึกษาหรือข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการแข่งขันกีฬานักกีฬา เพื่อจะให้ทราบ และกำหนดบทบาทของตนเอง ได้ถูกต้อง
5. ผู้ฝึกสอน ที่เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) บทบาท สุดท้ายที่ไม่ลดความสำคัญเลย คือ ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านแรงจูงใจ ความพยายาม อารมณ์ ความสามารถในการเรียนรู้ ความฉลาด และความคิด ตลอดจนทักษะ สมรรถภาพร่างกาย และสมรรถภาพจิต ซึ่งมีผลต่อการเล่นกีฬาทั้งสิ้น

การที่จะเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ในการฝึกสอนแก่นักกีฬาแต่ละคนที่แตกต่างกันเพื่อที่จะพัฒนานักกีฬานั้น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากที่สุด และที่สำคัญที่สุด คือ ความมุ่งมั่น และตั้งใจจริงของผู้ฝึกสอน รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนสร้างให้นักกีฬา รับรู้บทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่น เพื่อจุดมุ่งหมายในการสร้างคนให้เป็นคนดี ดังนั้น ผู้ฝึกสอนที่มี ประสิทธิภาพควรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๆ ดังนี้

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2554) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้ฝึกสอน และสิ่งที่ ผู้ฝึกสอนต้องทำ ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้ฝึกสอน

1. การเป็นกระจกเงา: สะท้อนให้นักกีฬามองเห็นตัวเอง

2. การเป็นไคด์ทัวร์: บอกเล่าเรื่องราวที่เป็นประสบการณ์ของเราให้ฟัง
3. การเป็นเทียนไข: คอยให้กำลังใจและให้พลังแก่เขาเพื่อก้าวข้ามอุปสรรค
4. การเป็นแผนที่: กำหนดเป้าหมายและแผนงานร่วมกับนักกีฬา

สิ่งที่ผู้ฝึกสอนต้องทำ

1. ทำให้ผู้อื่นมองเห็นตัวของเขาเอง ถึงศักยภาพที่ถูกใช้ไปหรือติดอยู่กับหลุมพรางทางความคิดเรื่องอะไรอยู่ มีเรื่องอะไรที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
2. ทำให้เขายอมรับในสิ่งที่เขาเป็นอยู่ ด้วยตัวเขาเอง ไม่ใช่ข้อสรุปของเรา เพราะความคิดเห็นของเรา อาจไม่ใช่สิ่งที่เขาจะยอมรับก็ได้ ดังนั้น เขาต้องเป็นผู้ยอมรับด้วยตัวเขาเอง
3. กระตุ้นให้เขาอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง ในสิ่งที่เขาคิดว่าไม่มีประโยชน์กับตัวเขา และมองเห็นประโยชน์ในกรณีที่เขาเปลี่ยนแปลงตัวเองใหม่ เพื่อจูงใจให้เขาตัดสินใจเลือก การปฏิบัติกับตัวเองใหม่ (เขาต้องเป็นผู้เลือก)
4. กำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกับเขา เพื่อให้เขาเกิดความเชื่อมั่นว่าเขาทำได้ และได้รับกำลังใจจากเรา และวางแผนดำเนินการร่วมกัน ไม่ควรเป็น Solution ของเรา แต่ควรเป็น Solution ของเขา ที่เราร่วมกันคิด แต่คนตัดสินใจนำไปใช้ต้องเป็นตัวเขา
5. สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยทำให้เขาเห็นว่าเรามีจุดประสงค์ที่ดี ในการพัฒนาเขา และเขาเลือกที่จะพัฒนาไม่ได้มีการบังคับใด ๆ ภาวะผู้นำในตัวเราต้องสูง เพื่อให้เขาเชื่อถือและมั่นใจในสิ่งที่เรากำลังให้คำปรึกษา
6. การรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้เขาพูดในสิ่งที่เขาคิดชัด หรือสิ่งที่เขากังวล การรับฟังจะกระตุ้นให้เขาพูดข้อเท็จจริงมากขึ้น และเขาจะยอมรับเรามากขึ้น เพราะเราสนใจในปัญหาของเขาอย่างแท้จริง เมื่อเราให้คำแนะนำ หรือแนวคิดใด ๆ เขาก็จะอยากนำไปพิจารณาเพราะรู้สึกว่าเขาสนใจเขา

คุณลักษณะของผู้ฝึกสอนกีฬา

ประโยค สุทธิสง่า (2541 อ้างถึงใน นภพร ทัศนัยนา และคณะ, 2559) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอน ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับสภาพร่างกายของมนุษย์ (Understanding of human body) ผู้ฝึกสอนจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกายวิภาคและสรีรวิทยา สรีรวิทยาการออกกำลังกาย วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวซึ่งเกี่ยวกับมนุษย์ การปฐมพยาบาล วิทยาศาสตร์การกีฬา ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเคลื่อนไหว และเพิ่มประสิทธิภาพของร่างกาย ผู้ฝึกสอนจะต้องรู้และจะต้องพยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ติดตามงานวิจัยใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์หรือมีการออกกำลังกายอะไรบ้าง ที่จะเป็นอันตรายกับร่างกายของนักกีฬา ความรู้ต่าง ๆ ผู้ฝึกสอนจะต้องรู้และเข้าใจ

และสามารถนำไปปฏิบัติได้ดี การฝึกใดก็ตาม ความรู้ใดก็ตามที่ ผู้ฝึกสอนยังไม่ทราบ และยังไม่แน่ใจ ในการนำไปใช้ ย่อมยากที่จะนำไปฝึกนักกีฬาเป็นอันขาด อย่างเสี่ยงเพราะจะทำให้ นักกีฬาได้รับอันตรายได้ หรือทำให้ผลการฝึกไม่ดีเท่าที่ควร

2. ใฝ่หาวิธีการฝึกที่ทันสมัย (Methods of training and conditioning athletes) ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับ ผู้ฝึกสอนจะต้องเข้าใจเป็นอย่างดี สามารถนำมาใช้ฝึกนักกีฬา ทำให้นักกีฬามีทักษะดีขึ้น มีความสามารถดีขึ้น ความรู้นั้นจะต้องดี และทันสมัยอยู่เสมอ ถ้าความรู้ใดยังไม่เข้าใจแจ่มแจ้ง หรือความเข้าใจที่ผิดของผู้ปกครอง นักกีฬาและคนอื่นๆ ผู้ฝึกสอนจะต้องอธิบายให้เข้าใจ เช่น การใช้ น้ำหนักช่วยในการฝึก ที่จริงแล้วมีความจำเป็นอย่างไรที่จะต้องใส่การยกน้ำหนัก ซึ่งจะทำให้ นักกีฬา เกิดความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ ไม่ว่าจะเป็นนักกีฬาหญิงหรือนักกีฬาชาย ดังนั้น ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับนั้น ผู้ฝึกสอนจะต้องเข้าใจและอธิบายได้ และนำไปฝึกให้ได้ผลอย่างจริงจัง

3. ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขท่าทาง (Ability to analysis and correct form) ผู้ฝึกสอนนอกจากจะมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานของร่างกาย ส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ความรู้ในด้านการวิจัย และความรู้เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนแล้ว ผู้ฝึกสอนจะต้องมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ว่า นักกีฬาของเรามีความสามารถหรือทักษะของนักกีฬาดีขึ้นหรือไม่ จะสามารถแก้ไขปรับปรุงอย่างไร ที่จะทำให้ความสามารถหรือทักษะของนักกีฬาดีขึ้น และจะต้องมีความสามารถทราบได้ว่า ความสามารถของนักกีฬาของเราถึงจุดสูงสุดแล้วหรือยังจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้นักกีฬาของเรามีความสามารถสูงสุดได้ ผู้ฝึกสอนจะต้องมีคำแนะนำ พูดคุยชักจูงให้กำลังใจนักกีฬาให้ฝึกฝน ในรูปแบบฝึกที่ถูกต้อง และทำให้นักกีฬามีกำลังใจที่จะฝึกฝนตนเอง ภายใต้อำแนะนำต่าง ๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานหลักวิทยาศาสตร์ ความเป็นจริงตามหลักธรรมชาติของการเคลื่อนไหวที่ดี และถูกต้องเสมอ

4. การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารที่ดี จะทำให้เกิดความเข้าใจกันอย่างดี และนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี ดังนั้น ผู้ฝึกสอนจะต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารกับนักกีฬาให้ถูกต้อง และเข้าใจตรงกันถ้านักกีฬาเข้าใจไม่ตรงกันอาจทำให้เกิดผลลัดไปได้ และอาจจะทำให้ความสามารถของนักกีฬาตกไปก็ได้ ในบางครั้งคำพูดบางคำอาจจะทำให้นักกีฬาคิดเป็นอย่างอื่นไป และเกิดความน้อยใจเสียใจหมดกำลังใจ ละเว้นการฝึกไปเลยก็ได้ ดังนั้นผู้ฝึกสอนที่ดี จะต้องมิตักษะในการสื่อสารที่ดีด้วย

5. การได้ประโยชน์สูงสุดจากบุคลากร (Ability to use personnel effectively) ผู้ฝึกสอนที่ดี จะต้องใช้บุคลากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรนั้นรวมถึงผู้จัดการทีม ผู้ช่วยผู้จัดการทีม ผู้ช่วยผู้ฝึกสอนนักกีฬา สื่อมวลชน ผู้มีอุปการคุณ และแห่งชุมชนที่สามารถช่วยให้ทีมประสบความสำเร็จ มีหลาย ๆ ครั้งที่ผู้เล่นจะถูกเปลี่ยนตำแหน่งการเล่นหรือเปลี่ยนระบบการเล่นเพื่อให้เหมาะสมกับ

ความสามารถของทีมเราที่มีอยู่ และให้เหมาะสมกับคู่แข่ง เพื่อเป็นการแก้เกมในการเล่นให้นักกีฬาของเราได้เปรียบในการเล่นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นผู้ฝึกสอนจะต้องมีความสามารถที่จะใช้บุคลากรหรือฝึกนักกีฬาของเราที่มีอยู่ลงเล่นในการแข่งขันให้ได้เปรียบและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อทีมจะได้ประสบความสำเร็จ

6. การมองเห็นประโยชน์ในการแข่งขัน (Belief in values of competition) การกีฬาและการแข่งขันกีฬาทำให้นักกีฬาเกิดความพร้อมที่จะเป็นพลเมืองดีของชาติสืบไป โดยเฉพาะกีฬานักเรียน ผู้ฝึกสอนจะต้องอบรมให้นักกีฬามีจิตใจที่สะอาด ลงสนามแข่งขันด้วยความเชื่อมั่น มีระเบียบวินัย เล่นด้วยความจริงจัง เต็มใจ และยุติธรรม การเห็นแก่ตัว การเล่น ขี้โกงคู่ต่อสู้ และได้เปรียบด้วยการโกงก็ดี หรือผิดกติกา ผู้ฝึกสอนไม่ควรสอนให้นักกีฬาทำ ผู้ฝึกสอนจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าการแข่งขันกีฬาและการเล่นกีฬานั้นมีคุณค่าในตัว ควรฝึกให้นักกีฬาเป็นสุภาพบุรุษ และเป็นคนดีอย่างแท้จริงจนเกินไป จนทำให้ลืมนิสัยธรรมไป การแข่งขันการเล่นกีฬาทำให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้ ข้อผิดพลาดนี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้นักกีฬา และผู้ฝึกสอนจำไว้เป็นบทเรียน และพยายามแก้ไขข้อผิดพลาด เพื่อปรับปรุงในครั้งต่อไป

7. การมีบุคลิกภาพที่ดี (Good personality) การเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีนั้น การวางตัวท่าทาง และบุคลิกของผู้ฝึกสอนมีความสำคัญมาก การเตรียมตัวของผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกสอนจะต้องได้รับการฝึกอบรมศึกษา และเล่าเรียนการฝึกตัวเองทำบุคลิกภาพดีเป็นที่น่าเลื่อมใสของบุคคลที่ได้พบเห็น เช่น การแต่งตัวดี รู้จักกาลเทศะ มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่อ้วน กระจับกระจาง ทะมัดทะแมง มีอารมณ์มั่นคง ไม่โกรธง่าย และสุขุมเยือกเย็น

8. การทุ่มเท อุดหนุนและการมีความคิดริเริ่ม (Dedication, enthusiasm and initiative) ผู้ฝึกสอนจะต้องเสียสละ ทุ่มเท ทั้งเวลา ทั้งกำลังกาย และกำลังใจ เป็นผู้มีความอดทนและมีความคิดริเริ่มที่จะนำทีมไปสู่ชัยชนะได้ พยายามฝึกฝนลูกทีมให้เกิดทักษะ ให้เกิดการเรียนรู้มีความรักใคร่ในการเล่น และการต่อสู้ นอกจากนั้นจะต้องคิดวิธีการใหม่ ๆ หากความรู้ใหม่ ๆ ที่จะทำให้นักทีมมีความสนใจ และไม่เบื่อในการฝึกซ้อม มีความสนุกและอยากจะทำฝอยอยู่เสมอ

9. การไม่เห็นแก่ตัวเอง (Selflessness) ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องยอมเสียสละแล้วซึ่งสิ่งที่พึงมีพึงได้เป็นของตัวเอง สละความเห็นแก่ตัว ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อทีม และส่วนรวม ผู้ฝึกสอนจะต้องทำงานหนัก ทำงานมากกว่าคนอื่น และจะต้องทำอยู่ตลอดเวลา ชื่อเสียงที่จะได้ก็จะต้องให้ทีม ผู้เล่นและผู้เกี่ยวข้อง ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ผู้ฝึกสอนจะปฏิเสธความรับผิดชอบยก

10. การมีความรู้และเข้าใจด้านจิตวิทยา (Understanding of psychological reaction) ผู้ฝึกสอนจะต้องมีความเห็นอกเห็นใจนักกีฬาแต่ละคนว่ามีนิสัยใจคอเป็นอย่างไร สิ่งใดที่ชอบ และไม่ชอบ จะต้องใช้วิธีการแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล การสอนก็จะต้องให้นักกีฬาเข้าใจ และยอมรับ

และเป็นที่น่าสนใจ นักกีฬาบางคนเข้าใจง่าย นักกีฬาบางคนเข้าใจยาก บางคนฝึกง่าย บางคนฝึกยาก ฉะนั้น การฝึก และการสอนจะต้องให้เป็นที่เข้าใจของนักกีฬา และเมื่อนักกีฬาพยายามทำแล้วจะต้องพยายามหาทางให้นักกีฬาทำให้ได้และเกิดความสำเร็จ ผู้ฝึกสอนจะต้องไม่เอาแต่ใจ พยายามทำให้นักกีฬาฝึกให้ได้ และมีความสนใจที่จะฝึกเพื่อจะได้ปรับปรุงทักษะต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และในเมื่อลูกทีมมีความกลัวใจ กังวลใจ มีทุกข์ หรือมีปัญหา ผู้ฝึกสอนยินดีที่จะรับฟังและช่วยแก้ปัญหาให้ พยายามช่วยให้นักกีฬาผ่อนคลายความตึงเครียดให้จงได้ ถ้านักกีฬาตื่นเต็นก่อนการแข่งขัน ผู้ฝึกสอนจะต้องมีวิธีกำจัดความตื่นเต็นที่มากเกินไปให้ลดลง ความตื่นเต็นที่พอดีมีประโยชน์เหมือนกัน เพราะจะทำให้ความสามารถดีขึ้น แต่ถ้านักกีฬาตื่นเต็นมาก ความสามารถของนักกีฬาจะลดลง ขณะที่แข่งขันไม่จำเป็นจะต้องสอนมาก แม้กระทั่งก่อนการแข่งขันก็จะต้องไม่สอนมาก จะบอกหรือสอนแต่ประเด็นที่เน้นเป็นสำคัญเท่านั้น ผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้กับลูกทีมเสมอ พยายามทำให้นักกีฬามีขวัญ และกำลังใจที่ดีและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

11. การมีความรับผิดชอบต่อผู้เล่นและชุมชน (Sense of responsibility of player and public) ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้เล่น เพื่อนร่วมทีมและสาธารณชน ชุมชน คุณแล เรื่องสุขภาพ ความสามารถ คุณแลทุกข์สุข และพัฒนาความสามารถของนักกีฬาให้สูงสุดเท่าที่จะทำได้ สร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับนักกีฬาในทีมต่อชุมชน สังคม และสาธารณชน สร้างความเป็นผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา สร้างความเป็นพลเมืองดี และรักความยุติธรรม ถ้าเป็นการแข่งขันระหว่างประเทศ ผู้ฝึกสอนจะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อชื่อเสียงของทีมและของประเทศชาติ ทีมจะต้องทำดีทุก ๆ อย่าง เช่น ความประพฤติ การปฏิบัติตัวของผู้ฝึกสอนและของลูกทีม การเข้าร่วมสังคม การแต่งกาย รวมทั้งมารยาทต่าง ๆ ด้วย

12. การมีความรู้และสามารถประยุกต์วิทยาศาสตร์การกีฬาและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง (Knowledge and its application) ผู้ฝึกสอนที่ดีนั้นนอกจากจะมีความรู้ดีในด้านการกีฬาที่รับผิดชอบ ความสามารถดีในกีฬาที่ตนเป็นผู้ฝึกสอนแล้วผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องมีความรู้พื้นฐานด้านจิตวิทยา วิทยาศาสตร์การกีฬา กีฬาเวชศาสตร์ สรีรวิทยาการออกกำลังกายและวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว วิชาความรู้ต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น จะช่วยให้ผู้ฝึกสอนกีฬาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความรู้ทั้งหมด ที่เป็นพื้นฐานนั้น จะช่วยให้ใช้หลักวิชาการในการฝึกนักกีฬา เช่น หลักในการฝึก หลักและวิธีการเคลื่อนไหวที่ได้เปรียบและถูกต้อง การใช้แรงให้เหมาะสม และอื่น ๆ ที่ผู้ฝึกสอนสามารถจะนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

13. มีความเป็นผู้ชำนาญในกีฬานั้น ๆ คำว่า ความเป็นผู้ชำนาญในกีฬานั้น ๆ หมายถึงว่า รู้จักเกมกีฬานั้น ๆ เป็นอย่างดี รู้กติกาการแข่งขัน รอบรู้ในยุทธวิธีของกีฬานั้น ๆ เช่น รู้ว่ามีทีมใดบ้าง ฝีมือของกลุ่มต่อสู้นาใด ผู้เล่นของเขามีใครบ้าง เล่นเป็นอย่างไร ฝีมือของทีมเราเป็นอย่างไร รอบรู้

หมดในด้านเนื้อหา และวิธีการควบคุมกลยุทธ์วิธี เคล็ดการฝึกเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เป็นเคล็ด และหัวใจของการฝึก คร่ำหวอด คลุกคลี ในวงการกีฬา นั้นอย่างเข้าอกเข้าใจและเห็นข้อที่จะฝึกทีมให้ไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนั้น ยังเป็นที่ยอมรับและนับถือของนักกีฬาและเพื่อนร่วมทีม

14. ผู้ฝึกสอนเองจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักกีฬา เช่น ตรงต่อเวลา มีระเบียบวินัย อดทนยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกทีมด้วยหลักประชาธิปไตย เมื่อลูกทีมมีความขัดแย้งกันจะต้องทำตัวเป็นกลางและแก้ปัญหาด้วยความยุติธรรมและให้เป็นที่เรียบร้อย

15. การใช้วาจาสุภาพ ผู้ฝึกสอนที่ดีไม่ควรใช้วาจาไม่สุภาพแก่ลูกทีมและเพื่อนร่วมทีม ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ความสามารถของลูกทีม จะต้องให้กำลังใจและสนับสนุนให้ลูกทีมฝึกทักษะที่ดีที่สุด

16. เป็นผู้ให้การอบรม ผู้ฝึกสอนจะต้องอบรมผู้เล่นของตนเป็นประจำหลังการฝึกหรือหลังจากการแข่งขันเมื่อ ได้รับชัยชนะหรือแพ้ก็ตามเมื่อแพ้ก็ไม่คว่ำหรืออารมณ์เสีย ควรจะให้กำลังใจและหาข้อแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่อไป รู้ว่าสิ่งใดดี สิ่งใดควรแก้ไขในครั้งต่อไป

17. ฝึกให้นักไว้ ในฐานะที่เป็นผู้ฝึกสอนจะต้องฝึกให้นักและพอเพียงต่อการแข่งขัน เพื่อให้ลูกทีมรู้คุณค่าของการฝึกที่หนักและต่อเนื่อง และฝึกอยู่ตลอดเวลา

18. ให้ความสำคัญแก่ทุกคนเท่ากัน ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องให้ตัวสำรองหรือผู้ที่ยังไม่พร้อมจะเป็นตัวจริงในการแข่งขัน มีความเข้าใจว่าเขานั้นแหละคือตัวจริง และเป็นคนสำคัญในทีม ถ้าขาดเขาแล้วทีมก็ไม่สามารถก้าวไปสู่ชัยชนะได้ เพราะเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมและเป็นส่วนสำคัญเท่า ๆ กับตัวจริงนั้นแหละ และเขาจะได้ลงในโอกาสอันควรต่อไป

19. มีความจริงใจจริงจังในการทำงาน ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องมีความจริงใจและซื่อสัตย์แก่ลูกทีม และตัวเอง ให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนในทีมเสมอหน้ากันและด้วยความจริงใจ

20. ความนอบน้อมถ่อมตน ผู้ฝึกสอนที่ดีจะต้องไม่คุยโอ้อวดเมื่อได้รับชัยชนะ และไม่แก่ตัวเมื่อทีมแพ้ มีความสนุกสนาน เรียบร้อย นอบน้อมถ่อมตน ไม่แสดงกิริยาที่ไม่ดีงามต่อสาธารณชน

สมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา

นภพร ทศนัยนา และคณะ (2559) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬา ประกอบไปด้วย 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะทั่วไป (Generic competencies) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ ด้านความรู้ 4 สมรรถนะย่อย ด้านทักษะ 4 สมรรถนะย่อย ด้านคุณลักษณะ 6 สมรรถนะย่อย ด้านพฤติกรรม 11 สมรรถนะย่อย และด้านแรงจูงใจ 6 สมรรถนะย่อย สมรรถนะหลัก (Core competencies) ประกอบด้วย ด้านความรู้ 8 สมรรถนะย่อย ด้านทักษะ 5 สมรรถนะย่อย ด้านคุณลักษณะ 2 สมรรถนะย่อย ด้านพฤติกรรม 6 สมรรถนะย่อย และด้านแรงจูงใจ 6 สมรรถนะย่อย และสมรรถนะตามหน้าที่ (Functional competencies) ประกอบด้วย ด้านความรู้ 9 สมรรถนะย่อย และด้านทักษะ 9 สมรรถนะย่อย

ดังนี้

1. สมรรถนะทั่วไปสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬา
 - 1.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge)
 - 1.1.1 มีความรู้เกี่ยวกับภาษาไทยขั้นพื้นฐาน
 - 1.1.2 มีความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน
 - 1.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารขั้นพื้นฐาน
 - 1.1.4 มีความรู้เกี่ยวกับหลักการการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 1.2 องค์ประกอบด้านทักษะ (Skill)
 - 1.2.1 มีทักษะการใช้ภาษาไทย สามารถฟัง พูด อ่าน และเขียนได้ดี
 - 1.2.2 มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สามารถฟัง พูด อ่าน และเขียนได้
 - 1.2.3 มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานในการสื่อสาร และการแสวงหาความรู้
 - 1.2.4 มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 1.3 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ (Trait)
 - 1.3.1 มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
 - 1.3.2 มีน้ำใจนักกีฬา
 - 1.3.3 มีบุคลิกภาพที่ดี
 - 1.3.4 ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และกลุ่ม
 - 1.3.5 มีความเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี
 - 1.3.6 มีวินัยในตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
 - 1.4 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior)
 - 1.4.1 มุ่งมั่น กระตือรือร้น และเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ
 - 1.4.2 ทำงานอย่างเป็นระบบ และมีแบบแผน
 - 1.4.3 ใฝ่รู้ และแสวงหาแนวทางการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.4.4 มีจิตอาสา และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
 - 1.4.5 ยอมรับในผลการกระทำของตนเอง
 - 1.4.6 ยอมรับคำแนะนำ และคำติชมของผู้อื่น
 - 1.4.7 เคารพในบทบาท หน้าที่ และสิทธิของตนเอง และผู้อื่น
 - 1.4.8 วางตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ และกาลเทศะ
 - 1.4.9 มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

- 1.4.10 มีความสุภาพ อ่อนน้อม
- 1.4.11 แสดงออกถึงความมีน้ำใจนักกีฬา
- 1.5 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation)
 - 1.5.1 มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างกัลยาณมิตร
 - 1.5.2 มีความเชื่อในคุณค่าของกีฬา และการออกกำลังกาย
 - 1.5.3 มีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน
 - 1.5.4 ใช้ข้อผิดพลาดเป็นพลังในการพัฒนาตนเอง
- 2. สมรรถนะหลักสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬา
 - 2.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge)
 - 2.1.1 มีความรู้เกี่ยวกับประวัติ คุณประโยชน์ ธรรมชาติ พิธีการ ระเบียบ มารยาทในการเล่น และการแข่งขันในชนิดกีฬาที่รับผิดชอบ
 - 2.1.2 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ของผู้ฝึกสอนกีฬา
 - 2.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการทีมกีฬา
 - 2.1.4 มีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนกีฬา
 - 2.1.5 มีความรู้เกี่ยวกับหลัก และกระบวนการจัดการสอนกีฬา
 - 2.1.6 มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรกีฬา และการจัดการแข่งขันกีฬา
 - 2.1.7 มีความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1.8 มีความรู้เกี่ยวกับสารต้องห้าม
 - 2.2 องค์ประกอบด้านทักษะ (Skill)
 - 2.2.1 มีทักษะกีฬาที่รับผิดชอบ
 - 2.2.2 มีทักษะการตัดสินใจเบื้องต้นในกีฬาที่รับผิดชอบ
 - 2.2.3 มีทักษะการจัดทำแผนการฝึกซ้อมนักกีฬา
 - 2.2.4 มีทักษะการสอน การฝึกซ้อม และการประเมินความสามารถของนักกีฬาทั้งในด้านทักษะ ยุทธวิธีการเล่น และสมรรถภาพของนักกีฬา
 - 2.2.5 มีทักษะการสื่อสาร และการให้สัญญาณ เพื่อให้ให้นักกีฬาเข้าใจ และปฏิบัติได้ถูกต้อง
 - 2.3 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ (Trait)
 - 2.3.1 มีความมุ่งมั่น และศรัทธาในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ด้วยการศึกษ และการฝึกสอน
 - 2.3.2 มีจิตใจเมตตา และเอื้ออาทรต่อนักกีฬา

- 2.4 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior)
- 2.4.1 แสดงออกตามธรรมเนียมปฏิบัติของกีฬาที่รับผิดชอบ
- 2.4.2 ประพฤติ และปฏิบัติงานตนตามกรอบจรรยาบรรณของผู้ฝึกสอนกีฬาที่รับผิดชอบ
- 2.4.3 สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักกีฬา
- 2.4.4 มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา
- 2.4.5 ให้ความเสมอภาคแก่นักกีฬา
- 2.4.6 เข้าร่วมกิจกรรมหรือสนับสนุนกีฬาที่รับผิดชอบ เป็นกิจวัตร
- 2.5 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation)
- 2.5.1 มุ่งมั่นในการพัฒนานักกีฬาให้ประสบความสำเร็จ
- 2.5.2 มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ
- 2.5.3 มุ่งมั่นในความสำเร็จ และความก้าวหน้าของวงการกีฬาที่รับผิดชอบ
- 2.5.4 มีความภูมิใจในวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬา
- 2.5.5 มีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้ฝึกสอนกีฬา
- 2.5.6 มีความสุข และความภูมิใจในความก้าวหน้าและความสำเร็จของนักกีฬา
3. สมรรถนะตามหน้าที่ผู้ฝึกสอนกีฬา
- 3.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge)
- 3.1.1 มีความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับหลักการสอน การฝึกซ้อม และการประเมินความสามารถของนักกีฬา
- 3.1.2 มีความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับการวางแผนในการกำหนดรูปแบบ และวิธีการฝึกซ้อมของนักกีฬา
- 3.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะนักกีฬาที่สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของร่างกาย และพัฒนาการของนักกีฬา
- 3.1.4 มีความรู้เชิงลึกด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางการเรียนรู้ ทักษะ และยุทธวิธีการเล่นของนักกีฬา
- 3.1.5 มีความรู้ และเทคนิคทางจิตวิทยาการกีฬาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน และพัฒนานักกีฬา
- 3.1.6 มีความรู้ในการคัดเลือกนักกีฬา และการจัดทีมกีฬา
- 3.1.7 มีความรู้ในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ภัยคุกคาม และโอกาส (SWOT) ของนักกีฬาเพื่อการฝึกซ้อม และการแข่งขัน

- 3.1.8 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการ และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในวงการกีฬาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 3.1.9 มีความรู้ในการป้องกัน และการปฐมพยาบาลการบาดเจ็บในนักกีฬา
- 3.2 องค์ประกอบด้านทักษะ (Skill)
- 3.2.1 มีทักษะการเล่นกีฬาที่ถูกต้อง สามารถสอน สาธิต แนะนำในการฝึกซ้อม และแข่งขันของนักกีฬา
- 3.2.2 มีทักษะทางจิตวิทยาการกีฬา การประยุกต์ใช้เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน และพัฒนานักกีฬา
- 3.2.3 มีทักษะการวิเคราะห์ การกำหนดรูปแบบ และวิธีการฝึกซ้อม การควบคุม และกระตุ้นให้นักกีฬาให้พัฒนาจนถึงเป้าหมายในการฝึกแต่ละช่วงเวลา
- 3.2.4 มีทักษะการจัดทำบันทึกผลการฝึกซ้อมของนักกีฬาแบบมีต้น
- 3.2.5 มีทักษะการทดสอบ และประเมินผลสมรรถภาพทางกายของนักกีฬา สามารถนำผลการประเมินมาทำการแก้ไขเพื่อพัฒนานักกีฬา
- 3.2.6 มีทักษะการทดสอบ และประเมินผล การฝึกซ้อม และการแข่งขัน
- 3.2.7 มีทักษะในการคัดเลือกนักกีฬา และการจัดทีมกีฬา
- 3.2.8 มีทักษะการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างถูกต้อง และการเลือกใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการสอน ฝึกซ้อม และแข่งขัน
- 3.2.9 มีทักษะการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ภัยคุกคาม และ โอกาส (SWOT) ของนักกีฬาเพื่อการฝึกซ้อม และแข่งขัน
- 3.2.10 มีทักษะในการสังเกต และวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดอันตรายแก่นักกีฬา
- 3.2.11 มีทักษะการป้องกัน และรักษาการบาดเจ็บในนักกีฬา และปฐมพยาบาลการบาดเจ็บในนักกีฬา

กระบวนการเรียนการสอนกีฬาที่เน้นการพัฒนาด้านทักษะพิสัย

Harrow (1972 อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี, 2550, หน้า 37-38) ได้จัดลำดับขั้นของการเรียนรู้ทางด้านทักษะปฏิบัติ โดยเริ่มจากระดับที่ซับซ้อนน้อยไปจนถึงระดับที่มีความซับซ้อนมาก ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบมีทั้งหมด 5 ขั้น คือ

1. ขั้นการเลียนแบบ เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนสังเกตการณ์กระทำที่ต้องการให้ผู้เรียนทำได้ ซึ่งผู้เรียนย่อมจะรับรู้หรือสังเกตเห็นรายละเอียดต่าง ๆ ได้ไม่ครบถ้วน แต่อย่างน้อยผู้เรียนจะสามารถบอกได้ว่าขั้นตอนหลักของการกระทำนั้น ๆ มีอะไรบ้าง

2. ขั้นการลงมือกระทำตามคำสั่ง เมื่อผู้เรียนได้เห็นและสามารถบอกขั้นตอนของการกระทำที่ต้องการเรียนรู้แล้ว ให้ผู้เรียนลงมือทำโดยไม่มีแบบอย่างให้เห็น ผู้เรียนอาจลงมือทำตามคำสั่งของผู้สอน หรือทำตามคำสั่งที่ผู้สอนเขียนไว้ในคู่มือก็ได้ การลงมือปฏิบัติตามคำสั่งนี้ แม้ผู้เรียนจะยังไม่สามารถทำได้อย่างสมบูรณ์ แต่อย่างน้อยผู้เรียนก็ได้ประสบการณ์ในการลงมือทำ และค้นพบปัญหาต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และการปรับการกระทำให้ถูกต้องสมบูรณ์ขึ้น

3. ขั้นการกระทำอย่างถูกต้องสมบูรณ์ (Precision) ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะต้องฝึกฝนจนสามารถทำสิ่งนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยไม่จำเป็นต้องมีแบบอย่างหรือมีคำสั่งนำทางการกระทำ การกระทำที่ถูกต้องแม่นยำตรง พอดี สมบูรณ์แบบ เป็นสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องสามารถทำได้ในขั้นนี้

4. ขั้นการแสดงออก (Articulation) ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนมีโอกาสได้ฝึกฝนมากขึ้น จนกระทั่งสามารถกระทำสิ่งนั้นได้ถูกต้องสมบูรณ์แบบอย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ราบรื่น และด้วยความมั่นใจ

5. ขั้นการกระทำอย่างเป็นธรรมชาติ (Naturalization) ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนสามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ อย่างสบาย เป็นไปอย่างอัตโนมัติ โดยไม่รู้สึกรู้ว่าต้องใช้ความพยายามเป็นพิเศษ ซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติบ่อย ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย

Davies (1971 อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี, 2550, หน้า 39-40) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะปฏิบัติไว้ว่า ทักษะส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วยทักษะย่อย ๆ จำนวนมาก การฝึกให้ผู้เรียนสามารถทำทักษะย่อย ๆ เหล่านั้นได้ก่อนแล้วค่อยเชื่อมโยงต่อกันเป็นทักษะใหญ่ จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จได้ดี และรวดเร็วขึ้น ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบมีทั้งหมด 5 ขั้น คือ

1. ขั้นสาธิตทักษะหรือการกระทำ ขั้นนี้เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนได้เห็นทักษะหรือการกระทำที่ต้องการให้ผู้เรียนทำได้ในภาพรวม โดยการสาธิตให้ผู้เรียนดูทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบ ทักษะหรือการกระทำที่สาธิตให้ผู้เรียนดูนั้น จะต้องเป็นการกระทำในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ ไม่ช้าหรือเร็วเกินปกติ ก่อนการสาธิต ครูควรให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการสังเกต ควรชี้แนะจุดสำคัญที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในการสังเกต

2. ขั้นสาธิตและให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย เมื่อผู้เรียนได้เห็นภาพรวมของการกระทำหรือทักษะทั้งหมดแล้ว ผู้สอนควรจะแตกทักษะทั้งหมดให้เป็นทักษะย่อย ๆ หรือแบ่งสิ่งที่กระทำออกเป็นส่วนย่อย ๆ และสาธิตส่วนย่อยแต่ละส่วนให้ผู้เรียนสังเกตและทำตามไปที่ละส่วนอย่างช้า ๆ

3. ขั้นให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ผู้เรียนลงมือปฏิบัติทักษะย่อยโดยไม่มีการสาธิตหรือมีแบบอย่างให้ดู หากติดขัดจุดใด ผู้สอนควรให้คำชี้แนะ และช่วยแก้ไขจนผู้เรียนทำได้ เมื่อได้แล้ว

ผู้สอนจึงเริ่มสาธิตทักษะย่อยส่วนต่อไป และให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อยนั้นจนทำได้ ทำเช่นนี้เรื่อยไป จนกระทั่งครบทุกส่วน

4. ขั้นให้เทคนิควิธีการ เมื่อผู้เรียนปฏิบัติได้แล้ว ผู้สอนอาจแนะนำเทคนิควิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำงานนั้นได้ดีขึ้น เช่น ทำได้ประณีตสวยงามขึ้นทำได้รวดเร็วขึ้น ทำได้ง่ายขึ้น หรือสิ้นเปลืองน้อยลง เป็นต้น

5. ขั้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงทักษะย่อย ๆ เป็นทักษะที่สมบูรณ์ เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติแต่ละส่วนได้แล้ว จึงให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ๆ ต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบ และฝึกปฏิบัติหลาย ๆ ครั้งจนกระทั่งสามารถปฏิบัติทักษะที่สมบูรณ์ได้อย่างชำนาญ

Simpson (1972 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2550, หน้า 35-36) กล่าวว่า ทักษะปฏิบัตินี้สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน ซึ่งหากได้รับการฝึกฝนที่ดีแล้ว จะเกิดความถูกต้อง ความคล่องแคล่ว ความเชี่ยวชาญชำนาญการ และความคงทน ผลของพฤติกรรมหรือการกระทำสามารถสังเกตได้จาก ความรวดเร็ว ความแม่นยำ ความแรงหรือความราบรื่นในการจัดการ ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบมีทั้งหมด 7 ขั้น คือ

1. ขั้นการรับรู้ (Perception) เป็นขั้นการให้ผู้เรียนรับรู้ในสิ่งที่จะทำโดยการให้ผู้เรียนสังเกตการณ์ทำงานนั้นอย่างตั้งใจ
2. ขั้นการเตรียมความพร้อม (Readiness) เป็นขั้นการปรับตัวให้พร้อมเพื่อการทำงานหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยการปรับตัวให้พร้อมที่จะทำการเคลื่อนไหวหรือแสดงทักษะนั้น ๆ และมีจิตใจและสภาวะอารมณ์ที่ดีต่อการที่จะทำหรือแสดงทักษะนั้น ๆ
3. ขั้นการสนองตอบภายใต้การควบคุม (Guided response) เป็นขั้นที่ให้โอกาสแก่ผู้เรียนในการตอบสนองต่อสิ่งที่รับรู้ ซึ่งอาจใช้วิธีการให้ผู้เรียนเลียนแบบการกระทำ หรือการแสดงทักษะนั้น หรืออาจใช้วิธีการให้ผู้เรียนลองผิดลองถูก (Trial and error) จนกระทั่งสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้อง
4. ขั้นการให้ลงมือกระทำจนกลายเป็นกลไกที่สามารถกระทำตัวเอง (Mechanism) เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติ และเกิดความเชื่อมั่นในการทำสิ่งนั้น ๆ
5. ขั้นการกระทำอย่างชำนาญ (Complex overt response) เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการกระทำนั้น ๆ จนผู้เรียนสามารถทำได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญเป็นไปโดยอัตโนมัติ และด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ขั้นการปรับปรุงและประยุกต์ใช้ (Adaptation) เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงทักษะหรือการปฏิบัติของตนให้ดียิ่งขึ้น และประยุกต์ใช้ทักษะที่ตนได้รับการพัฒนาในสถานการณ์ต่าง ๆ

7. **ขั้นการคิดริเริ่ม (Origination)** เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายแล้ว ผู้ปฏิบัติจะเริ่มเกิดความคิดใหม่ ๆ ในการกระทำหรือปรับการกระทำนั้นให้เป็นที่ตนต้องการ

กล่าวโดยสรุปคือ กระบวนการเรียนการสอนกีฬาที่เน้นการพัฒนาด้านทักษะพิสัย มุ่งเน้นให้ผู้เรียน หรือนักกีฬาเกิดความสามารถในด้านทักษะปฏิบัติต่าง ๆ รวมไปถึงทักษะกีฬา เพื่อที่ผู้ฝึกสอนจะให้นักกีฬามั่นฝึกฝน จนกระทั่งนักกีฬาสามารถปฏิบัติทักษะนั้น ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว สมบูรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแสดงออก และมีการกระทำทักษะอย่างเป็นธรรมชาติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

จรัส โพธิ์จันทร์ (2553) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นความรู้สึกในทางบวก ทางเป็นกลาง หรือทางลบ ความรู้สึกเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวก การปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบการปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพต่ำ

วิมลสิทธิ์ หรยงกูร (2549) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของเรา และมีความสัมพันธ์กับโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกเลว ดี พอใจ ไม่พอใจ สนใจ ไม่สนใจ เป็นต้น

Kotler (2000) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่เมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือความคาดหวังซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบการรับรู้กับความคาดหวัง ซึ่งมีผลลัพธ์ของสิ่งที่ต้องการ ถ้าการรับรู้ต่อสิ่งที่ต้องการเหมาะสมกับความคาดหวังของลูกค้าย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจ

พิทักษ์ ทรุษทิบ (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเพียงปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงออกมาในลักษณะของผลลัพธ์ สุดท้ายของกระบวนการประเมินโดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบ หรือไม่มีปฏิกิริยา คือเฉย ๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

จากนิยามดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจ ให้เกิดความรักในงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในนโยบาย วัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร ซึ่งทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น มีความรู้สึกมั่นคง และมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตน และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่แล้วงาน ทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมี

ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของความพึงพอใจ

วิลลิสท์ หรยางกูร (2549) ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยให้งานสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหาร จะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินการ ที่จะให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการ ปัจจัยที่เป็นตัว บ่งชี้ คือ จำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัย และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การวัดระดับ ความพึงพอใจ ที่กล่าวมาข้างต้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการให้บริการขององค์กร ประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้รับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการวัดระดับ ความพึงพอใจ สามารถกระทำได้หลายวิธีต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการขอความร่วมมือ จากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนด
2. การสัมภาษณ์ ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจให้ผู้ตอบ คำถามตอบตามข้อเท็จจริง
3. การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้งก่อนการรับบริการ ขณะรับบริการและหลัง การรับบริการ การวัด โดยวิธีนี้จะต้องกระทำอย่างจริงจัง และมีแบบแผนที่แน่นอนจะเห็นได้ว่าการวัด ความพึงพอใจต่อการให้บริการนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสะดวก เหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประชุมแบบมีส่วนร่วม (AIC)

การประชุมแบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการ AIC (Appreciation influence control) เป็น วิธีการที่พัฒนาขึ้นมาโดยสถาบัน Organization Development: An International Institute (ODII) สหรัฐอเมริกา โดย Smith, Anderson, Newton, Olsen, and Wyllie (1970) เป็นกระบวนการที่ผู้เข้าร่วม ประชุม สัมมนาใช้ความรู้เชิงบวกต่อกัน (A-Appreciation) คือ การร่วมกันสร้างปณิธาน สร้างอนาคต ที่พึงปรารถนาของกลุ่ม แล้วใช้ปัญญาร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยน คิดค้นวิธีการสำคัญ (I-Influence) คือ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติการ เพื่อควบคุมให้เกิดการกระทำ (C-Control) คือการประชุมเชิง ปฏิบัติการที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม และคิดร่วมกันถึงคุณค่าที่อยากเห็น เป็นเป้าหมายใหญ่แล้วนำสู่การปฏิบัติที่เป็นไปได้จริง คือ การแก้ไขปัญหาหรือการสร้างองค์กร (ชัญญะวีร์ ฐิตวัฒนานนท์, 2552)

สำหรับประเทศไทยแล้ว กระบวนการ AIC ถูกนำมาดัดแปลงใช้โดยสมาคมพัฒนาประชากร และชุมชน (PDA) ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) จากหลักการประชุม AIC ในครั้งนี้ ได้มีการประยุกต์มาเป็นกระบวนการ AIC ซึ่งเป็นกระบวนการที่อาจใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการวางแผนการพัฒนา การสร้างทีมงาน การแก้ปัญหา การสร้างร่วมมือหรือการแก้ความขัดแย้งดังที่ได้กล่าวมาแล้ว กระบวนการ AIC เป็นการรวมกลุ่มระดมความคิดของกลุ่มคนในการวางแผน เพื่อหาทิศทางในงานบริหาร งานวิชาการ งานวิจัย ฯลฯ เป็นต้น โดยมีวิธีการดังนี้

A (Appreciation) เป็นสนามพลังแห่งการรับรู้ ชื่นชม ให้คุณค่า เน้นการเปิดใจ รับฟัง เพื่อเรียนรู้ และทำความเข้าใจ โดยใช้การศึกษาสภาพความต้องการ ทรัพยากร และศักยภาพองค์กร และชุมชน

I (Influence) เป็นสนามพลังแห่งการเลือกเฟ้น คัดกรอง เน้นการชักจูงใจ โน้มน้ำใจใจ หวานล่อม ใช้เหตุผล ใช้อิทธิพลต่อรอง ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย และการวางแผน

C (Control) เป็นสนามพลังแห่งการพัฒนาที่จำเป็นต้องมีการจัดการ และระดมพลังทั้งหมด ให้กลายเป็นพลังงานสร้างสรรค์ เน้นการตัดสินใจ กำหนดกฎเกณฑ์ เป็นการพัฒนาโครงการ หรือการวางแผน เพื่อแก้ปัญหา

ธีระพงษ์ แก้วหาญ (2543) ได้อธิบายถึงวิธีการระดมความคิดในกระบวนการ AIC จะทำการแบ่งผู้เข้าร่วมประชุมเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 8-10 คน แล้วดำเนินการระดมความคิดแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ประกอบด้วย

1. ขั้นตอนการสร้างความรู้ (Appreciation หรือ A) คือ ขั้นตอนการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการทำให้ทุกคนให้การยอมรับและชื่นชมคนอื่น โดยไม่รู้สึกรังหรือแสดงการต่อต้านหรือวิพากษ์วิจารณ์ ขั้นตอนนี้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนแสดงความคิดเห็นรับฟัง และหาข้อสรุปร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตย แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงการวิเคราะห์สถานการณ์ของในปัจจุบัน และช่วงการกำหนดอนาคตว่าต้องการให้เกิดการพัฒนาในทิศทางใด

2. ขั้นตอนการสร้างแนวทางการพัฒนา (Influence หรือ I) คือ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แต่ละคนมีอยู่มาช่วยกันกำหนดวิธีการสำคัญหรือยุทธศาสตร์ที่จะทำให้อุปสรรค วิสัยทัศน์ร่วมหรืออุดมการณ์ร่วมของกลุ่มได้อย่างดีที่สุดในขั้นนี้ทุกคนมีโอกาสทัดเทียมกันที่จะให้ข้อคิดเห็นว่าวิธีการสำคัญที่จะทำให้อุปสรรควิสัยทัศน์ร่วมหรืออุดมการณ์ร่วมของกลุ่มได้อย่างดีที่สุด และเป็นขั้นตอนในการหาแนวทางในการพัฒนา และหาเหตุผลจัดลำดับความสำคัญตามความเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงการคิดโครงการที่จะให้อุปสรรควัตถุประสงค์ และช่วงการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ แยกเป็น 3 ประเภท คือ กิจกรรมที่ทำได้อีก กิจกรรมหรือ

โครงการที่ทำเองบางส่วน โดยร่วมมือกับภายนอก ทั้งความรู้ทรัพยากรการจัดการ และกิจกรรมหรือโครงการที่สามารถขอจากภาครัฐ

3. ขั้นตอนการสร้างแนวทางปฏิบัติ (Control หรือ C) คือ การนำวิธีการสำคัญมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการอย่างละเอียดว่า ทำอะไร มีหลักการ และเหตุผลอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร ใครรับผิดชอบเป็นหลัก ใครต้องให้ความร่วมมือ จะต้องใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายเท่าไร จากแหล่งใด จะมีรายได้จากการดำเนินการดังกล่าวหรือไม่ ถ้าจะมีประมาณเท่าไร และรายละเอียดอื่น ๆ ตามที่ควรระบุไว้ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงการแบ่งกลุ่มรับผิดชอบ และช่วงการตกลงรายละเอียดในการดำเนินงาน

กล่าวโดยสรุป คือ AIC เป็นกระบวนการประชุมแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม และคิดร่วมกันถึงคุณค่าที่อยากเห็นเป็นเป้าหมายใหญ่แล้วนำสู่การปฏิบัติที่เป็นไปได้จริงในการแก้ไขปัญหาหรือการสร้าง และพัฒนาองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ (Appreciation หรือ A) คือ ขั้นตอนการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Influence หรือ I) คือ การใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่แต่ละคนมีอยู่มาช่วยกันกำหนดวิธีการสำคัญในการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา และ (Control หรือ C) คือ การนำวิธีการสำคัญมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ โครงการ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเพื่อพัฒนาองค์กร

ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนกีฬา

ประวัติโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ

โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ ตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการยกระดับ และพัฒนามาตรฐานทางการกีฬาให้ทัดเทียมนานาชาติ โดยการพัฒนาประเทศไทย ด้วยการส่งเสริมการกีฬาอย่างกว้างขวางและทั่วถึงตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนามาตรฐานการกีฬาให้มีขีดความสามารถในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬากับนานาชาติได้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2532 ให้ประเทศไทย รับเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 13 ในปี พ.ศ. 2541 และมีการแข่งขันกีฬาโอลิมปิก ในปี พ.ศ. 2547 โดยกรมพลศึกษา ในขณะนั้นได้รับมอบหมายให้ศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาการพลศึกษาและการกีฬาทั้งของประเทศไทย และต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานส่งเสริม และพัฒนามาตรฐานการกีฬา และจัดทำโครงการรายละเอียดเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการและคณะรัฐมนตรีตามลำดับ

คณะรัฐมนตรีที่มี ฯพณฯ ชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบให้ กรมพลศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศตั้งโรงเรียนกีฬาเต็มรูปแบบ คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2533 เป็นแห่งแรกเปิดสอนในปีการศึกษา 2534 เพราะเห็นความสำคัญของ

การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศของชาติว่า จะส่งผลให้เยาวชนมีคุณภาพทั้งทางด้านสุขภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยมีนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกเกมส์ กีฬาเอเชียนเกมส์ และกีฬาซีเกมส์ มีผลสำเร็จเป็นที่พอใจ (โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี, 2561)

ต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2536 เห็นชอบให้กรมพลศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัด โดยให้กรมสามัญศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาวิชาสามัญ และกรมพลศึกษามีหน้าที่จัดการเรียนการสอนวิชาพลานามัย และฝึกกีฬาเพื่อความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบเป็นโครงการนำร่อง จำนวน 3 แห่ง คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น, โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครราชสีมา และโรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีมติให้เปิดดำเนินการให้ครบ 12 เขตการศึกษา

ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 กระทรวงศึกษาธิการ มีประกาศเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2540 ให้สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ (กรมพลศึกษาเดิม) เปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดเพิ่มเติมอีก 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ หลังจากได้มีการศึกษาและรายงานโครงการจัดการศึกษาโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดนำร่องทั้ง 3 แห่ง ดังกล่าวข้างต้น (โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง, 2561) ในปี พ.ศ. 2541 สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดอีก 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี และโรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา รวมเป็น 10 โรงเรียน (โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี, 2561)

ต่อมากรมพลศึกษา ได้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนกีฬารูปแบบประหยัดเพิ่มอีก 2 แห่ง เพื่อให้ครบทุกเขตการศึกษา โดยประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับลงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2543 จัดตั้งโรงเรียนกีฬาในเขตการศึกษา 1 ที่จังหวัดปทุมธานี คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครนายก และเขตการศึกษา 4 ที่จังหวัดตรัง คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง ในปี พ.ศ. 2547 คณะรัฐมนตรีมีมติให้โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง เปิดดำเนินการตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการที่กรมพลศึกษาได้เสนอไว้เมื่อปี พ.ศ. 2543 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) และในปี พ.ศ. 2548 มีการตราพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ให้เป็นนิติบุคคลโดยมีโรงเรียนกีฬา 12 แห่ง ในสังกัดมีฐานะเทียบเท่าคณะในสถาบันการพลศึกษา และในปี พ.ศ. 2559 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนกีฬาที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นไปตามที่กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้อนุมัติให้เปิดขึ้น ณ ศูนย์ท่องเที่ยวและกีฬา อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 13 โรงเรียน

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนผู้มีความสามารถพิเศษด้านกีฬา

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา ภายใต้ปรัชญาการศึกษาที่ว่า ปัจจุบันการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ เป็นกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อวงการกีฬา รวมทั้ง

กลยุทธ์ที่จะส่งผลต่อความสามารถของมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ระบบการคิดเป็น ทำเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพของผู้เรียน ซึ่งจะเป็นผลประโยชน์เด็กทั้งมวล ตลอดจนตระหนักถึงสถานะความแตกต่าง และความต้องการของเด็กในแต่ละด้าน และการหาหนทางที่จะช่วยให้เด็กที่มีความสามารถโดดเด่นและมีความสนใจในด้านการกีฬา ให้สามารถเข้ามารับฝึกเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านสถานะแวดล้อมที่เหมาะสมทางด้านกีฬาเพื่อตนเองและสังคม ไม่ใช่เจ็บปวดอยู่อย่างโดดเดี่ยวในโรงเรียนปกติหรือต้องทำลายศักยภาพของตน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดประเภทผู้มีความสามารถพิเศษออกเป็น 5 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ 2) ด้านภาษาไทย 3) ด้านดนตรี 4) ด้านกีฬา 5) ด้านทัศนศิลป์และศิลปะการแสดง (โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง, 2561)

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และเพื่อนำไปใช้ในการยืนยันข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งไปสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เพื่อนำไปพัฒนา ทดลองใช้ และประเมินรูปแบบ ตามกระบวนการวิจัยต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development: R & D) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบ ทดลองใช้รูปแบบ และประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย แบ่งเป็น 5 ระยะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา โดยการสังเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการความรู้ (Knowledge management) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview)

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบ

จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้งสิ้น 9 คน และสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างเป็นรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (ฉบับร่าง) หลังจากนั้นนำรูปแบบ (ฉบับร่าง) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ อีก 6 คน เพื่อทำการยืนยันรูปแบบว่าสามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง

ระยะที่ 3 การนำรูปแบบไปทดลองใช้

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ที่ผ่านการยืนยันจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน นำมาสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเพื่อไปทดลองใช้กับ โรงเรียนกีฬาสังกัด มหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ 1 โรงเรียน จากทั้งหมด 13 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ

ระยะที่ 4 การประเมินรูปแบบ และสรุปผล

ทำการประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ด้วยแบบสอบถามการประเมินแบบ CIPP model และประเมิน

ความพึงพอใจที่มีต่อผู้ฝึกสอนกีฬา และทำการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย พร้อมทั้งทำการประเมินรูปแบบ จนรูปแบบสมบูรณ์ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างครบถ้วน

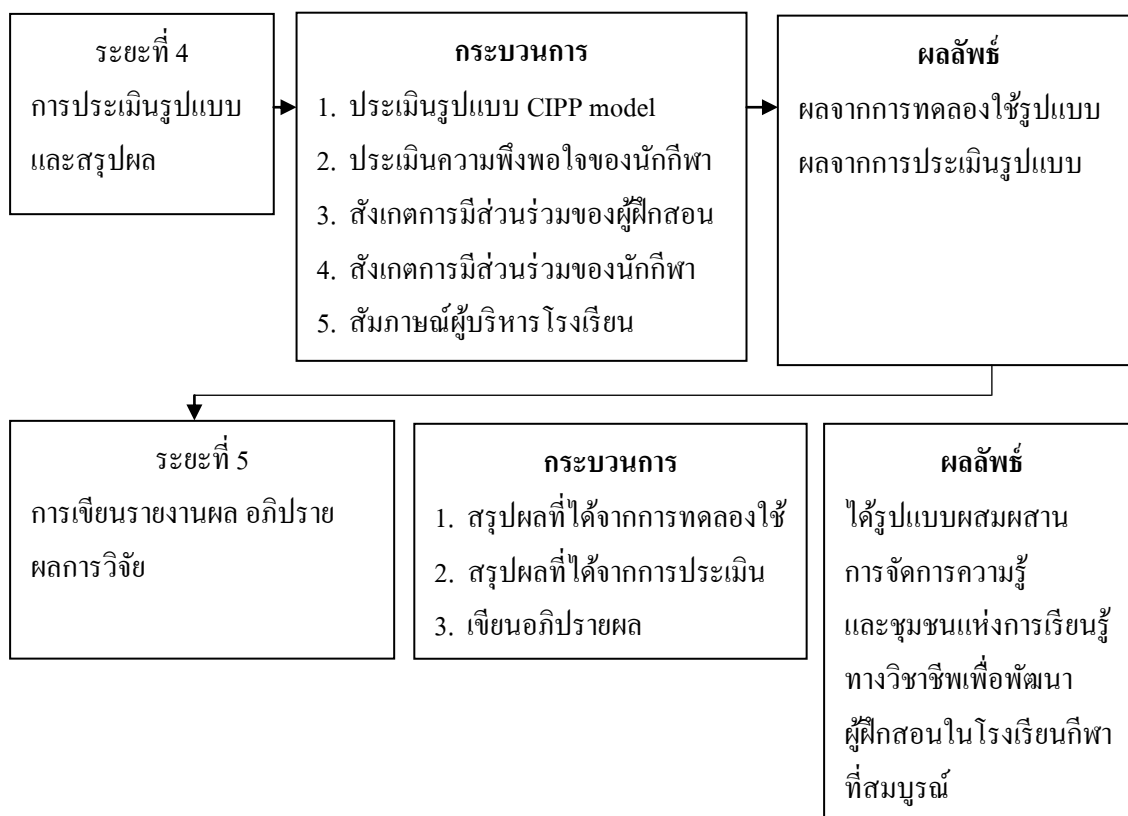
ระยะที่ 5 การเขียนรายงานผล และอภิปรายผลการวิจัย

นำผลการวิจัยที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบ และผลการการประเมินรูปแบบผสมผสาน การจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬาที่สมบูรณ์ มาเขียนรายงานผลที่ได้ พร้อมทั้งอภิปรายผลการวิจัย

จากขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยทั้ง 5 ระยะ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ขั้นตอนการวิจัย และผลลัพธ์



ภาพที่ 5 (ต่อ)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา ศึกษารูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ด้านผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผู้ฝึกสอนกีฬา และนักกีฬา ในโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิง

ลึก (In-depth interview) โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และแบบบอกต่อ (Snow ball) จำนวน 15 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม มีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการทำงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ หรือมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรด้านการจัดการความรู้ หรือมีวิชาที่สอนเกี่ยวกับด้านการจัดการความรู้ โดยมีประสบการณ์ในเรื่องการจัดการความรู้อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการทำงานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือมีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือมีวิชาที่สอนเกี่ยวกับด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีประสบการณ์ ในเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เกี่ยวกับด้านการฝึกสอนกีฬา และมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 7 คน

2. กลุ่มผู้ฝึกสอนกีฬา ในโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติเพื่อนำเอารูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬาไปทดลองใช้

3. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง สังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเลือก 1 โรงเรียน จากทั้งหมด 13 โรงเรียน คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครนายก โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง และ โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำเอารูปแบบไปทดลองใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นเครื่องมือที่ใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการพัฒนาผู้ฝึกสอน ซึ่งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้มีอิสระในการให้รายละเอียดอื่น ๆ เพิ่มเติม

ในประเด็นต่าง ๆ ที่สอดคล้องได้ ในการสร้างเครื่องมือขึ้นนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้ข้อมูลจากการสรุปการสัมภาษณ์แล้ว จึงนำมาสร้างเป็นรูปแบบเพื่อนำไปทดลองใช้ต่อไป (ภาคผนวก ง)

2. การประเมินรูปแบบด้วยแบบสอบถาม หลังจากทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (ภาคผนวก ฉ)

3. แบบประเมินความพึงพอใจของนักกีฬาหลังจากผู้ฝึกสอนทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (ภาคผนวก จ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

1. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

2. นำสิ่งที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒินำมาสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (ฉบับร่าง) หลังจากนั้นนำรูปแบบ (ฉบับร่าง) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ อีก 6 คน เพื่อทำการยืนยันรูปแบบว่าสามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง

3. สร้างคู่มือสำหรับใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (ภาคผนวก ช)

4. นำรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ไปทดลองใช้กับโรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ

5. จัดทำเครื่องมือเพื่อประเมินรูปแบบ และประเมินความพึงพอใจของนักกีฬา และตรวจสอบค่าหาดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ภาคผนวก จ)

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบค่าหาดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองให้บุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างตอบ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

7. ทำการประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ด้วยแบบสอบถามการประเมินแบบ CIPP model และประเมินความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอนกีฬาหลังทดลองใช้รูปแบบ และทำการสรุปผลที่ได้จากการวิจัย พร้อมทั้งทำการประเมินรูปแบบ จนวนรูปแบบสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
3. การวิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบด้วยแบบสอบถาม นำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปตารางประกอบความเรียง
4. การวิเคราะห์ผลความพึงพอใจของนักกีฬาหลังผู้ฝึกสอนกีฬาทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำเสนอค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในรูปตารางประกอบความเรียง
5. การนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมด้วยการเขียนบรรยายเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development: R & D) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบ ทดลองใช้รูปแบบ และประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัย โดยจำแนกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสร้างรูปแบบการผสมผสาน การจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา

ระยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสร้างรูปแบบการผสมผสาน การจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียน กีฬา

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวน 3 คน
2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ จำนวน 3 คน และ
3. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 3 คน

โดยแต่ละกลุ่มต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการทำงานวิจัย มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร หรือมีวิชาที่สอนเกี่ยวกับด้านที่เชี่ยวชาญ โดยมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างน้อย 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

บริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้

ร่วมกันของผู้สอน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ผู้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของ สมาชิก โดยในการศึกษานี้ได้กำหนดสมาชิก คือ ผู้ฝึกสอนกีฬา มีวัตถุประสงค์ 3 ด้าน คือ

1. เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ฝึกสอนกีฬามีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เกิดการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนกีฬาผู้

คุณภาพของนักกีฬา

3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพด้วยการพัฒนานักกีฬา

องค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียน การสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติ และประเมินร่วมกัน เปิดใจรับฟังและเป็นผู้ให้คอยแบ่งปัน

3. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำ และผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. กัลยาณมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน

5. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงาน ที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ และมีชั่วโมงพูดคุย

6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงาน คือ การสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า

“ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC จำเป็นจะต้องมีกลุ่มคนที่มีความรู้ ความสามารถในด้านเดียวกัน เชี่ยวชาญในด้านเดียวกัน บริบทคล้าย ๆ กัน มารวมกลุ่มในรูปแบบ ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน” (กิตติรัช คงชะวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562; จรัส อติวิทยากรณ์, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2562; ชุตินา ทศโร, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“การใช้ PLC มาพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาภายในโรงเรียนกีฬา เป็นสิ่งที่เหมาะสม เพราะ ผู้ฝึกสอนมีหน้าที่เหมือนครูใน โรงเรียน และยังได้ประโยชน์จากผู้ร่วมทีม ทำให้ได้ความคิดจากคน หลาย ๆ คน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม” (ชวนพิศ ชุมคง, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2562; อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้ว, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2562)

“ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในผู้ฝึกสอนกีฬา เป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับการสอน กีฬาในยุคใหม่ เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้ฝึกสอนกีฬา ทำงานร่วมกัน ได้อย่างเต็มที่ เพื่อผล ในการพัฒนานักกีฬา” (วิทวัฒน์ ชัดติยะมาน, สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2562; วีระศักดิ์ แก้วทรัพย์,

สัมภาษณ์, 5 กันยายน 2562; สราวุธ พงษ์พิพัฒน์, สัมภาษณ์, 2 กันยายน 2562; สุนทรา กล้าณรงค์, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

กล่าวโดยสรุปคือ การใช้ PLC เพื่อมาพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา เป็นสิ่งที่น่าสนใจ และเหมาะสม เพราะผู้ฝึกสอนกีฬา ก็มีหน้าที่ในการสอนเหมือนกับครู รวมถึงวิธีการสอน หรือการฝึกซ้อมกีฬา มีส่วนต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการคล้าย ๆ การสอนของครู อีกทั้งยังได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีความเชี่ยวชาญในด้านเดียวกัน รวมกลุ่มในรูปแบบความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ซึ่งสามารถพัฒนาขีดความสามารถของผู้ฝึกสอนกีฬาได้ดียิ่งขึ้น

ลักษณะการทำงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

“แนวคิดในการพัฒนาการสอนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC จะต้องมีการทำงานลักษณะเดียวกันกับ PAOR ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) คือ Plan (วางแผน) Act (นำไปปฏิบัติ) Observe (สังเกตผล) Reflect (สะท้อนผล) โดยมีการทำงานอย่างน้อย 3 วนรอบ จนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์” (จรัส อติวิทยากรณ์, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2562; ชุตินา ทศโร, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“การทำงานของ PLC มีลักษณะคล้ายกับการทำงานของ PDCA คือ วางแผน นำไปปฏิบัติ ติดตามผล ดำเนินการปรับปรุง โดยต้องมีการทำงานเป็นวงจร สามารถพัฒนางาน หรือการสอนได้ โดยไม่มีที่สิ้นสุด แต่ถ้าจำกัดเรื่องเวลาควรทำอย่างน้อย 2-3 วนรอบ” (กิตติชัย คงชะวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

กล่าวโดยสรุปคือ ลักษณะการทำงานของ PLC จะมีการทำงานเป็นวงจร เหมือนกับวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) และการทำงานของวงล้อ PDCA โดยมีการทำงานอย่างน้อย 3 วนรอบ หรือจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด การทำงานเป็นวงจร คือ PIER ซึ่งประกอบไปด้วย P คือ วางแผน (Plan) I คือ การนำไปปฏิบัติ (Implement) E คือ ประเมินผล (Evaluate) และ R คือ สะท้อนผล (Reflect) โดยมีการทำงานอย่างน้อย 3 วนรอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

“กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC จำเป็นจะต้องมีการรวมกลุ่มในรูปแบบความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร หลังจากนั้นต้องทำการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้สอน หาสาเหตุ และออกแบบกิจกรรม หรือแผนการเรียนรู้เพื่อนำไปแก้ไขปัญหา ต้องมีการประเมินถึง การเรียนรู้ของผู้เรียนหลังทดลองใช้แผนดังกล่าว เพื่อมาสะท้อนผล แล้วจึงจะกลับมาทดลองใช้ซ้ำ อย่างน้อย 2 วนรอบ” (กิตติชัย คงชะวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562; จรัส อติวิทยากรณ์, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2562; ชุตินา ทศโร, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“กระบวนการของ PLC จำเป็นจะต้องมีการรวมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องกีฬา 4-8 คน ใช้เวลาอย่างน้อย 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีการทำงานเหมือนกับชุมชนนักปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า CoP (Community of practice) ใน KM ซึ่ง CoP มีการกำหนดหน้าที่ของสมาชิก คือ ผู้ประสานงาน สมาชิก และผู้จัดบันทึก และจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน ร่วมกันคิดวิเคราะห์ ปัญหาของผู้เรียน หาสาเหตุ แนวทางการแก้ไข แล้วจึงนำมาออกแบบกิจกรรม หรือแผนการเรียนรู้ นำกิจกรรม หรือแผนการเรียนรู้ไปทดลองใช้ ประเมินผล สรุปผล และร่วมกัน สะท้อนผล พร้อมทั้ง ปรับปรุงแผนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น จนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์” (ชวนพิศ ชุมคง, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2562; วิวัฒน์ ชัดติยะมาน, สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2562; อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้ว, 7 พฤษภาคม 2562)

กล่าวโดยสรุปคือ กระบวนการของ PLC จะได้มีการรวมกลุ่ม จำนวน 4-8 คน ค้นหาปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาของผู้เรียน คือ นักกีฬา ร่วมกันออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสิ่งที่ ต้องการพัฒนา นำกิจกรรมไปทดลองใช้ พร้อมทั้งประเมินผล นำเสนอผล พร้อมทั้งสะท้อนผล

บริบทของการจัดการความรู้ (KM)

“การจัดการความรู้ หรือ KM เป็นเครื่องมือในการรวบรวมความรู้จากหลาย ๆ แหล่ง เพื่อพัฒนาความรู้ของคนในองค์กร โดยมีความรู้มีอยู่ 2 ประเภท คือ Tacit knowledge และ Explicit knowledge ซึ่ง Tacit คือ ความรู้ที่อยู่ในประสบการณ์การทำงานของคน และทักษะเฉพาะบุคคล ส่วน Explicit คือ ความรู้ที่เราสามารถหาได้ทั่วไปตามวิจัย ตำรา หนังสือ หรือ Internet” (อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้ว, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2562)

“การจัดการความรู้ คือกระบวนการในการสร้างความรู้จากคน โดยการนำเครื่องมือ มาค้นหาความรู้ที่อยู่ในส่วนต่าง ๆ มาจัดรูปแบบให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่นการนำความรู้ที่อยู่ในคน เอมมาแปลงเป็นความรู้ชัดแจ้ง เพื่อนำเอาประสบการณ์มาถ่ายทอดเป็นเอกสาร สามารถนำไปใช้ และค้นหาได้อย่างสะดวก” (วิวัฒน์ ชัดติยะมาน, สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2562)

“การจัดการความรู้ คือ การนำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในองค์กร ทั้งที่อยู่ในตัวคน หรือ อยู่ในเอกสาร มาจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึง และสะดวกในการนำไปใช้เพื่อนำความรู้ เหล่านั้นมาช่วยพัฒนาองค์กร” (ชวนพิศ ชุมคง, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2562)

กล่าวโดยสรุปคือ การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัด กระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึง ความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กร มีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

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

กระบวนการของการจัดการความรู้

“กระบวนการจัดการความรู้ ส่วนมากที่นิยมใช้มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้” (วิทวัฒน์ ชัตติยะมาน, สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2562; อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้ว, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2562)

“กระบวนการจัดการความรู้ มีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับว่าจะปรับใช้ทฤษฎีของใคร หลัก ๆ ก็จะมี การกำหนดความรู้ การจัดหาความรู้ การพัฒนาความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้มาใช้” (ชวนพิศ ชุมคง, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2562)

กล่าวโดยสรุปคือ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge identification) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคือ อะไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องใช้อะไร ปัจจุบันมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด และอยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition) เป็นการสร้าง แสวงหา รวบรวมความรู้ทั้งภายใน ภายนอก รักษาความรู้เดิม แยกความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้วออกไป

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization) เป็นการกำหนดโครงสร้าง ความรู้ แบ่งชนิด ประเภท เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น เรียกสั้น

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement) เป็นการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) เป็นการแบ่งปัน สามารถทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ในไปใช้ เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

การผสมผสานระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการความรู้

ผู้วิจัยได้นำเอากระบวนการการจัดการความรู้ มาสอดแทรกอยู่ในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีทั้งสิ้น 3 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ โดยสอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีกระบวนการบางอย่างของการจัดการความรู้ แทรกอยู่แล้ว การที่จะนำมาผสมผสานกัน ควรจะต้องหาขั้นตอน กระบวนการที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังไม่มี เช่น การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ และการนำความรู้ไปแลกเปลี่ยนแบ่งปัน” (วิวัฒน์ ชัดศิษยามาน, สัมภาษณ์, 24 มิถุนายน 2562)

“กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการบ่งชี้ความรู้ มีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีการนำเอากระบวนการของการจัดการความรู้ไปเป็นส่วนหนึ่ง หากจะต้องเอามาผสมผสานควรจะต้องเลือกกระบวนการที่ไม่ซ้ำกับกระบวนการการจัดการความรู้” (กิตติชัย คงชะวัน, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2562)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นขั้นตอนพร้อมทั้งสร้างรูปแบบ (ฉบับร่าง) โดยได้รูปแบบ ดังภาพที่ 6



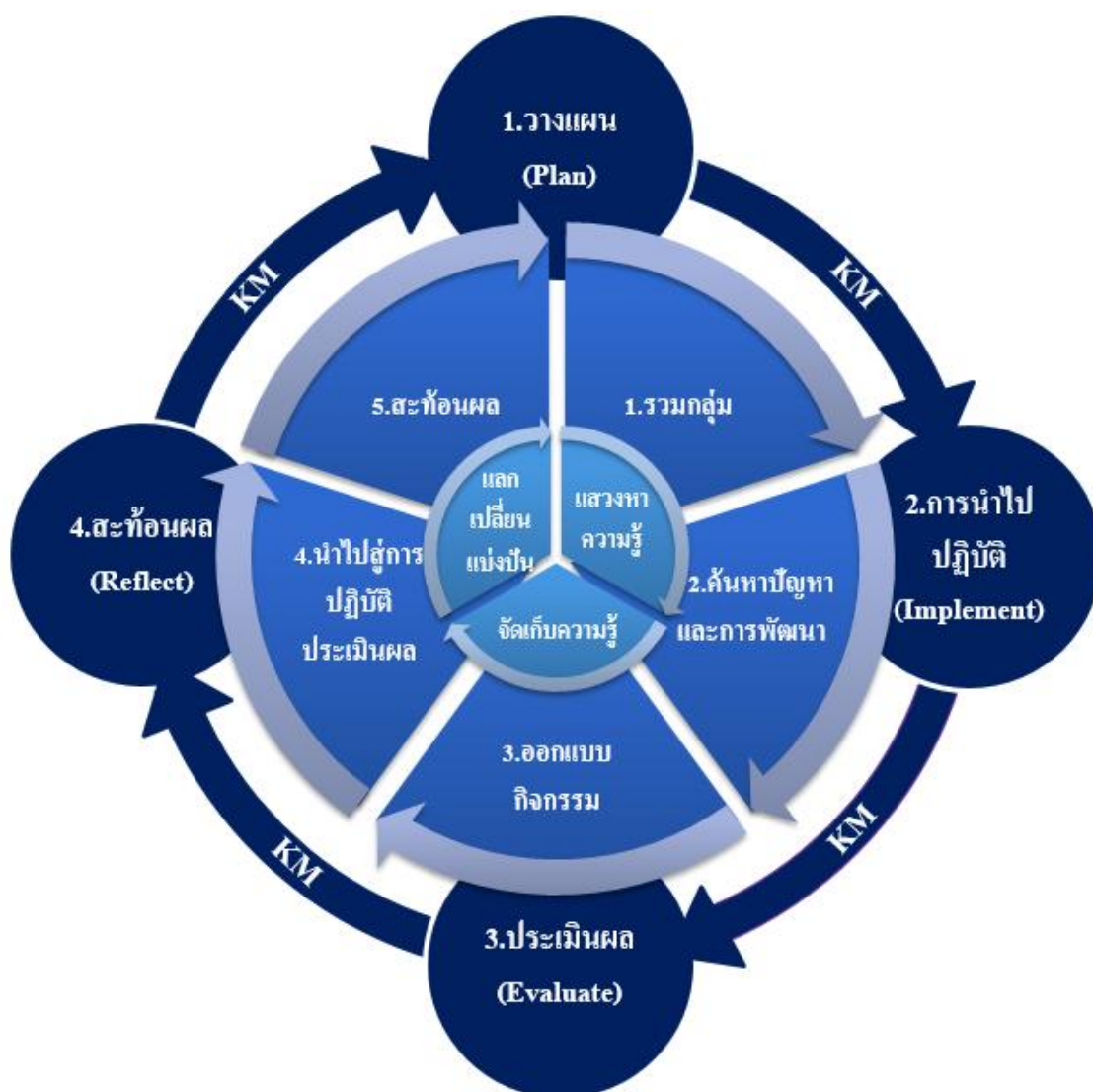
ภาพที่ 6 รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (ฉบับร่าง)

ผู้วิจัยนำรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (ฉบับร่าง) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ อีก 6 คน เพื่อทำการยืนยันรูปแบบว่า สามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง โดยมีการเสนอแนะให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบ เพื่อความสมบูรณ์ของการนำไปใช้ให้ได้มากที่สุด โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ

รูปแบบก่อนการปรับปรุง (ฉบับร่าง)	รูปแบบที่ได้รับการปรับปรุง
มีสีสันหลากหลาย แต่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงสีให้เข้ากับกระบวนการได้	ปรับปรุงสีให้เป็นไปในโทนสีเดียวกัน เพื่อให้ผู้อ่านไม่เกิดความสับสน
มีการนำกระบวนการจัดการความรู้ มีอยู่ในขั้นตอนการทำงานภายในรูปแบบ	ให้นำขั้นตอนนำการจัดการความรู้มาใช้ออก เพราะมีการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในทุกขั้นตอนอยู่แล้ว และนำกระบวนการจัดการความรู้ เชื่อมโยงกับกระบวนการทุกขั้นตอน
ไม่มีตัวเลขกำหนดจุดเริ่มต้นของวงรอบที่เห็นได้ชัด ว่าจุดไหนเริ่มจุดไหนสิ้นสุด	ให้กำหนดตัวเลขเพื่อจะได้เข้าใจถึงการเริ่มต้นของกระบวนการ และจุดสิ้นสุดของกระบวนการ
ไม่มีชื่อรูปแบบ หรือไม่ได้กำหนดชื่อรูปแบบ	ให้กำหนดชื่อรูปแบบเพื่อง่ายต่อการเรียก หรือทำให้อักษรตัวหน้ามีความหมาย เมื่อมาเรียงกัน เพื่อให้รูปแบบจำได้ง่าย
การรวมกลุ่มในรูปแบบเหมือนเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงรอบ	ปรับเปลี่ยนจุดเริ่มต้นของวงรอบในรูปแบบ ให้การรวมกลุ่มมาอยู่ด้านขวามือในลำดับแรกของวงรอบ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น จำนวน 6 คน มาสรุปเป็นขั้นตอนพร้อมทั้งแก้ไขรูปแบบให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยได้รูปแบบ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (PIER model)

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

หลังจากที่ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปยืนยันด้วยวิธีการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน และได้มาซึ่งรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ผู้วิจัยได้นำรูปแบบมาจัดทำเป็นคู่มือการใช้งานรูปแบบ (ภาคผนวก) และนำไปทดลองใช้กับผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ จังหวัดตรัง โดยก่อนจะเริ่มทำการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยได้ให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นกับผู้เข้าร่วม

โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามรูปแบบ วัตถุประสงค์ และประโยชน์ ในการทดลองใช้รูปแบบ พร้อมทั้งจัดประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาของการดำเนินการ โดยมีระยะเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน หรือ 8 สัปดาห์ โดยจะจัด 1-2 วันต่อสัปดาห์ วันละ 2 ชั่วโมง ให้เสร็จสิ้นกระบวนการจนครบ 3 วงรอบ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 โดยมี รายละเอียดของการนำรูปแบบไปใช้ดังนี้

วงรอบที่ 1 (สัปดาห์ที่ 1-2)

ตารางที่ 2 การทำงานตามรูปแบบในวงรอบที่ 1

กิจกรรม	ผลลัพธ์
วางแผน (Plan)	
รวมกลุ่ม	ผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 6 คน จัดตั้งคณะกรรมการประจำกลุ่ม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ กำหนดบทบาท หน้าที่ ผู้รับผิดชอบในกิจกรรมทดลอง ใช้ และผู้ประเมินผล จัดทำ Email, Line group และ Facebook group
ค้นหาปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา	ร่วมกันเสนอปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา ร่วมกันหาสาเหตุ และที่มาของปัญหา กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา
การนำไปปฏิบัติ (Implement)	
ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา	ทำการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ทำการจัดเก็บความรู้ ทำการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ในกลุ่ม ร่วมกันกำหนดกิจกรรมในการแก้ปัญหา
ประเมินผล (Evaluate)	
นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล	นำกิจกรรมไปทดลองฝึกนักกีฬา จำนวน 1 สัปดาห์ ได้เห็นพัฒนาการของนักกีฬา สมาชิกร่วมกันประเมินผล โดยการสังเกตแบบไม่มี ส่วนร่วม ได้ผลการประเมิน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กิจกรรม	ผลลัพธ์
สะท้อนผล (Reflect)	
สะท้อนผล	สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงผลในการจัดกิจกรรมได้ผล จากการอภิปราย การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) ได้ผลจากการทำ AAR

จากตารางที่ 2 เป็นการทดลองใช้รูปแบบในวงรอบที่ 1 สัปดาห์ที่ 1 และ สัปดาห์ที่ 2 โดยในวันจันทร์ของสัปดาห์ที่ 1 เป็นการให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นกับผู้เข้าร่วม โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามรูปแบบ และมีการรวมกลุ่มในวันอังคาร และวันพฤหัสบดีของสัปดาห์ที่ 1 และมีการประเมินติดตามผลในวันพฤหัสบดีของสัปดาห์ที่ 2

วางแผน (Plan)

1. รวมกลุ่ม

1.1 ผู้ฝึกสอนกีฬาโรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง จำนวนทั้งสิ้น 6 คน โดยประกอบไปด้วยผู้ฝึกสอน จาก 5 ชนิดกีฬา ได้แก่ ฟุตบอล จำนวน 2 คน ฟุตบอล จำนวน 1 คน มวย จำนวน 1 คน กรีฑา จำนวน 1 คน และยิงธนู จำนวน 1 คน

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการประจำกลุ่มซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 ผู้ประสานงาน จำนวน 1 คน ทำหน้าที่ สร้างบรรยากาศในการรวมกลุ่ม ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในกลุ่ม ควบคุมประเด็นในการพูดคุย และรักษาระดับในการมีส่วนร่วมของสมาชิก

1.2.2 สมาชิก จำนวน 4 คน ทำหน้าที่เปิดใจรับฟังสมาชิกคนอื่น ๆ รับแนวทางที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปฏิบัติ เสนอแนะข้อมูลอย่างสร้างสรรค์

1.2.3 ผู้จัดบันทึก จำนวน 1 คน ทำหน้าที่ สรุปแนวทางของข้อตกลงในกลุ่ม จัดบันทึกกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ และสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก รวบรวมเอกสารที่ได้จากการบันทึก จัดเก็บให้อยู่ในรูปแบบของ เอกสาร หรืออิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา และนำไปใช้ของสมาชิก

1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

1.3.1 วิสัยทัศน์ คือ พัฒนาคุณธรรม ทักษะ ความรู้ สู่วิถีความเป็นเลิศด้านกีฬา

1.3.2 พันธกิจ คือ พัฒนานักกีฬาไปสู่ความเป็นเลิศด้านกีฬาพร้อมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความมีน้ำใจนักกีฬา

1.3.3 วัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนาความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อมสมรรถภาพทางกายของนักกีฬา

1.4 จัดทำช่องทางจัดเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ประจำกลุ่ม ได้แก่ Email, Line group และ Facebook group

2. ค้นหาปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา

2.1 ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา ของนักกีฬาในกีฬาที่ตนเองรับผิดชอบ พร้อมทั้งร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยปัญหาที่สมาชิกร่วมกันระบุมีดังนี้

2.1.1 นักกีฬามีปัญหาเรื่องความกังวลในการเรียน ส่งผลต่อการฝึกซ้อมกีฬา

2.1.2 นักกีฬาขี้เกียจ และขาดความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อม

2.1.3 นักกีฬาขาดความรู้ความสนใจในกีฬาที่ตนเองถนัด

2.1.4 การบาดเจ็บบ่อยครั้งของนักกีฬา

สรุป สมาชิกมีความเห็นว่า ปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา คือ นักกีฬาขาดความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการฝึกเรื่องสมรรถภาพทางกาย

2.2 สมาชิกร่วมกันนำเสนอสาเหตุ และที่มาของปัญหา ที่นักกีฬาขาดความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการฝึกเรื่องสมรรถภาพทางกาย โดยมีสาเหตุ และที่มาของปัญหา ดังนี้

2.2.1 บรรยากาศในการฝึกสมรรถภาพทางกาย

2.2.2 ผู้ฝึกสอนยังขาดทักษะในการจูงใจให้นักกีฬา

2.2.3 โปรแกรมในการฝึกสมรรถภาพทางกาย ไม่มีความท้าทาย น่าเบื่อ

2.2.4 ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ฝึกสอน และนักกีฬา

สรุป สมาชิกมีความเห็นว่า สาเหตุ และที่มาของปัญหา ที่นักกีฬาขาดความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการฝึกเรื่องสมรรถภาพทางกาย คือ การจูงใจให้นักกีฬามีความสนุกสนานในการฝึกสมรรถภาพทางกาย ยังขาดโปรแกรมในการฝึกสมรรถภาพที่มีความท้าทาย และไม่น่าเบื่อ

2.3 สมาชิกร่วมกันกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา จากสาเหตุ และที่มาของปัญหา โดยมีแนวทางการแก้ปัญหาดังนี้

2.3.1 สร้างบรรยากาศที่ดีให้กับนักกีฬาในการฝึกสมรรถภาพทางกาย

2.3.2 กำหนดโปรแกรมในการฝึกสมรรถภาพทางกาย ในแต่ละด้านให้มี

ความเหมาะสม และมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น

2.3.3 ปรับเปลี่ยนระยะเวลาในการฝึกสมรรถภาพทางกายให้มีความเหมาะสม

2.4 กำหนดผู้รับผิดชอบ

2.4.1 สมาชิกที่นำกิจกรรมไปทดลองใช้ (Model coach) คือ ผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล มีหน้าที่ นำกิจกรรมที่สมาชิกร่วมกันออกแบบไปทดลองใช้กับนักกีฬาของตนเอง

2.4.2 ผู้ประเมินติดตามผล คือ สมาชิก จำนวน 3 คน มีหน้าที่คอยสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล ในขณะที่นำกิจกรรมที่สมาชิกร่วมกันออกแบบไปทดลองใช้

การนำไปปฏิบัติ (Implement)

1. ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา

สมาชิกได้นำความรู้จากประสบการณ์ และดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) ซึ่งประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากสมาชิกหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit knowledge) มาเปลี่ยนเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) เพื่อที่จะได้ง่ายต่อการนำไปใช้ และนำความรู้ที่ได้มาออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา โดยกระบวนการจัดการความรู้มีดังนี้

1.1 การแสวงหาความรู้

การหาความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit knowledge) ให้สมาชิกทำการเล่าประสบการณ์ของตนเอง (Story telling) ในการแก้ปัญหา เกี่ยวกับนักกีฬาที่ขาดความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อม ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการซึ่งกันและกันภายในสมาชิก และได้ไปหาความรู้เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา

การหาความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ให้สมาชิกช่วยกันค้นหาความรู้ จากตำรา หนังสือ งานวิจัย และสื่อออนไลน์ เพื่อนำมาออกแบบกิจกรรมแก้ปัญหา เกี่ยวกับนักกีฬาที่ขาดความมุ่งมั่นในการฝึกซ้อม

1.2 การจัดเก็บความรู้ นำความรู้ ทั้ง 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน และความรู้ชัดแจ้ง มาถ่ายทอดลงเอกสาร จัดเป็นหมวดหมู่ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยเก็บไว้ในรูปแบบของแฟ้มเอกสาร และ Electronic file เพื่อจัดเก็บในคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน

1.3 แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ นำความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ มาแลกเปลี่ยนความรู้ใน Line group, Facebook การคุยกับเพื่อนร่วมงาน และการคุยแลกเปลี่ยนกับนักกีฬา เพื่อให้ความรู้เพิ่มเติม

2. นำความรู้จากหลายช่องทางมาออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา เรื่อง นักกีฬาขาดความมุ่งมั่นในการฝึกสมรรถภาพทางกาย โดยได้กิจกรรมดังนี้

2.1 ให้ผู้ฝึกสอนนำเสียงเพลงที่มีจังหวะเร้าใจ เพื่อมากระตุ้นให้นักกีฬาเกิดความอยากที่จะฝึกสมรรถภาพทางกาย พร้อมทั้งเล่าเรื่องเกี่ยวกับผู้ที่ประสบความสำเร็จทางด้านกีฬาดังกล่าวว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ของการฝึกสมรรถภาพทางกายเป็นอย่างไร และชี้แจงให้เห็นถึงความสำคัญของสมรรถภาพทางกายว่ามีความสำคัญกับกีฬาที่นักกีฬาเล่นอย่างไร

ประเมินผล (Evaluate)

1. นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล

1.1 ผู้ฝึกสอนได้นำเอากิจกรรมที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบ ไปทดลองฝึกนักกีฬาจำนวน 1 สัปดาห์

1.2 สมาชิกร่วมกันประเมินผล โดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการฝึกซ้อมทักษะและการฝึกสมรรถภาพทางกายของนักกีฬา มีประเด็นในการประเมินดังนี้

1.2.1 บรรยากาศในการฝึกหลังจากทดลองใช้กิจกรรมดีขึ้น นักกีฬามีความกระตือรือร้น มีการเคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะของเพลงที่ใช้ประกอบ

1.2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬาคือเป็นกันเองมากกว่าเดิม เพราะนักกีฬารู้สึกผ่อนคลายกับเสียงเพลง

1.2.3 การแนะนำในการทดลองใช้กิจกรรมใหม่ของผู้ฝึกสอน ดูเป็นธรรมชาติ และสามารถควบคุมนักกีฬาได้อย่างดี

1.2.4 จุดแข็ง คือ สามารถควบคุมนักกีฬาได้ดี

1.2.5 จุดอ่อน คือ นักกีฬายังไม่เข้าใจจังหวะ และวิธีการฝึก

สะท้อนผล (Reflect)

สะท้อนผล สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงผลในการจัดกิจกรรม โดยใช้การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) สมาชิกทุกคนให้ความเห็นดังนี้

1. สิ่งที่ได้ทำได้ดี กิจกรรมดังกล่าวที่ได้นำไปทดลองใช้ทำให้นักกีฬาได้มีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน มีความอยากที่จะปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกสมรรถภาพทางกายมากขึ้น ทำให้การเรียนรู้ของนักกีฬาเพิ่มมากขึ้นกว่ากิจกรรมเดิม

2. เป้าหมาย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ แต่ยังไม่บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

3. ปัญหา อุปสรรค นักกีฬายังขาดวินัยในการฝึกซ้อม

4. การเรียนรู้ นักกีฬาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถภาพทางกายมากยิ่งขึ้น พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

5. การปรับปรุง ควรมีการเลือกจังหวะของเพลงหรือดนตรีให้สอดคล้องกับการปฏิบัติ
6. ข้อควรระวัง เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของนักกีฬา ควรให้อยู่ในกรอบไม่ออกนอกทิศทาง

ของกิจกรรม

วงรอบที่ 2 (สัปดาห์ที่ 3-4)

ตารางที่ 3 การทำงานตามรูปแบบในวงรอบที่ 2

กิจกรรม	ผลลัพธ์
วางแผน (Plan)	
รวมกลุ่ม	ผลจากกิจกรรมในวงรอบที่ 1 มาจัดเก็บเป็นข้อมูล นำผลจากวงรอบที่ 1 มาทบทวน วิพากษ์ ทราบถึงปัญหาในวงรอบที่ 1 ปรับปรุงกิจกรรมในวงรอบที่ 1
การนำไปปฏิบัติ (Implement)	เพิ่มเติมกิจกรรมบางส่วน เพิ่มความท้าทาย เพิ่มการจัดกลุ่มให้กับนักกีฬา ร่วมกันกำหนดกิจกรรมในการแก้ปัญหาในวงรอบที่ 2
ประเมินผล (Evaluate)	
นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล	นำกิจกรรมวงรอบที่ 2 ไปทดลองฝึกนักกีฬา จำนวน 1 สัปดาห์ ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของนักกีฬา สมาชิกร่วมกันประเมินผล โดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ได้ผลการประเมินวงรอบที่ 2
สะท้อนผล (Reflect)	
สะท้อนผล	สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงผลในการจัดกิจกรรม วงรอบที่ 2 ได้ผลจากการอภิปราย การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) ได้ผลจากการทำ AAR วงรอบที่ 2

จากตารางที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบในวงรอบที่ 2 สัปดาห์ที่ 3 และ สัปดาห์ที่ 4 โดยมีการรวมกลุ่มในวันพุธและวันพฤหัสบดีของสัปดาห์ที่ 3 และมีการประเมินติดตามผลในวันศุกร์ของสัปดาห์ที่ 4

วางแผน (Plan)

1. รวมกลุ่มในวงรอบที่ 2

ผู้จัดบันทึกทำหน้าที่จัดบันทึกกิจกรรมในวงรอบที่ 1 เพื่อจัดทำเป็นเอกสาร โดยจัดเก็บในแฟ้มเอกสาร และคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน พร้อมทั้งนำเสนอใน Line และ Facebook ของกลุ่ม และนำสิ่งที่ได้จากการประเมินผล และการสะท้อนผล จากการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) ในวงรอบที่ 1 มาร่วมกันวิพากษ์ อภิปรายผล เห็นสมควรให้ปรับปรุงกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งนำเสนอหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ในการปรับปรุงกิจกรรมในวงรอบที่ 1 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

การนำไปปฏิบัติ (Implement)

1. ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหาใหม่ในวงรอบที่ 2 ในเรื่อง นักกีฬาขาดความมุ่งมั่นในการฝึกสมรรถภาพทางกาย โดยการปรับปรุงจากกิจกรรมเดิมในวงรอบที่ 1 โดยได้กิจกรรมใหม่ในวงรอบที่ 2 ดังนี้

1.1 ให้ผู้ฝึกสอนนำเสียงเพลงที่มีจังหวะสนุกสนาน แต่ต้องมีจังหวะที่เข้ากันได้กับท่าทางในการฝึก หรือกิจกรรมที่ใช้ฝึกเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกาย พร้อมทั้งออกแบบโปรแกรมการฝึกสมรรถภาพใหม่ให้สอดคล้องกับจังหวะเพลง หรือดนตรีที่นำมาประกอบ เพื่อให้ นักกีฬาได้ทำตามจังหวะ กำหนดกลุ่มในการฝึกซ้อมสมรรถภาพทางกาย ให้ นักกีฬาทุกกลุ่มมีส่วนร่วมกับโปรแกรมการฝึกทุกคน แม้จะไม่ได้ฝึกเอง โดยการมอบหมายหน้าที่ให้แต่ละกลุ่มให้มีหน้าที่ในการสร้างจังหวะ หรือกระตุ้นเพื่อนร่วมทีม

ประเมินผล (Evaluate)

1. นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล

1.1 ผู้ฝึกสอนได้นำเอากิจกรรมที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบในวงรอบที่ 2 ไปทดลองฝึกนักกีฬา จำนวน 1 สัปดาห์

1.2 สมาชิกร่วมกันประเมินผล โดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการฝึกซ้อมทักษะ และการฝึกสมรรถภาพทางกายของนักกีฬาในวงรอบที่ 2 มีประเด็นในการประเมิน ดังนี้

1.2.1 บรรยากาศในการฝึกหลังจากทดลองใช้กิจกรรมดีขึ้นกว่าในวงรอบที่ 1 นักกีฬามีส่วนร่วมทุกคน และมีการเคลื่อนไหวร่างกายตามจังหวะของเพลงที่ใช้ประกอบ

1.2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬายังดูเป็นกันเอง เพราะนักกีฬารู้สึก

สนุกสนานกับเสียงเพลง

1.2.3 การแนะนำในการทดลองใช้กิจกรรมในวงรอบที่ 2 ของผู้ฝึกสอน คุณเป็นธรรมชาติมากกว่ากิจกรรมในวงรอบที่ 1 เพราะสามารถเข้าใจถึงกิจกรรมได้มากกว่าเดิม และสามารถควบคุมนักกีฬาได้อย่างดี

1.2.4 จุดแข็ง คือ สามารถควบคุมนักกีฬาได้ดียิ่งขึ้น

1.2.5 จุดอ่อน คือ นักกีฬายบางคนเล่นมากเกินไป จนลืมนัดดูประสงค์ของการฝึก

สะท้อนผล (Reflect)

สะท้อนผล สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงผลในการจัดกิจกรรม โดยใช้การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) สมาชิกทุกคนให้ความเห็นดังนี้

1. สิ่งที่ได้ดีกว่าวงรอบที่ 1 คือ การควบคุมให้นักกีฬาอยู่ในกรอบของการฝึก สมรรถภาพทางกาย พร้อมกับได้มีความสุขสนุกสนาน เพลิดเพลิน ทำให้การเรียนรู้ของนักกีฬาเพิ่มมากขึ้นกว่ากิจกรรมในวงรอบที่ 1
2. เป้าหมาย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นักกีฬาใส่ใจในการฝึกมากยิ่งขึ้น
3. ปัญหา อุปสรรค นักกีฬายบางคนยังไม่ให้ความร่วมมือทั้งหมด
4. การเรียนรู้ นักกีฬาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถภาพทางกายมากกว่ากิจกรรมในวงรอบที่ 1
5. การปรับปรุง ควรมีการควบคุมนักกีฬายบางคนให้สามารถปฏิบัติตามโปรแกรมการฝึกให้ได้อย่างเคร่งครัด
6. ข้อควรระวัง ในช่วงเวลาการฝึกควรจะให้ให้นักกีฬามีความตั้งใจและปฏิบัติตามจังหวะเพลง หรือดนตรี

วงรอบที่ 3 (สัปดาห์ที่ 5-6)

ตารางที่ 4 การทำงานตามรูปแบบในวงรอบที่ 3

กิจกรรม	ผลลัพธ์
วางแผน (Plan)	
รวมกลุ่ม	ผลจากกิจกรรมในวงรอบที่ 2 มาจัดเก็บเป็นข้อมูล นำผลจากวงรอบที่ 2 มาทบทวน วิพากษ์ ทราบถึงปัญหาในวงรอบที่ 2 ปรับปรุงกิจกรรมในวงรอบที่ 2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

กิจกรรม	ผลลัพธ์
การนำไปปฏิบัติ (Implement)	เพิ่มรางวัล เพิ่มบทลงโทษ ร่วมกันกำหนดกิจกรรมในการแก้ปัญหาในวงรอบที่ 3
ประเมินผล (Evaluate)	
นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล	นำกิจกรรมวงรอบที่ 3 ไปทดลองฝึกนักกีฬา จำนวน 1 สัปดาห์ ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของนักกีฬา สมาชิกร่วมกันประเมินผล โดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ได้ผลการประเมินวงรอบที่ 3
สะท้อนผล (Reflect)	
สะท้อนผล	สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงผลในการจัดกิจกรรมวงรอบที่ 3 ได้ผลจากการอภิปราย การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) ได้ผลจากการทำ AAR วงรอบที่ 3

จากตารางที่ 4 เป็นการทดลองใช้รูปแบบในวงรอบที่ 3 สัปดาห์ที่ 5 และ สัปดาห์ที่ 6 โดยมีการรวมกลุ่มในวันอังคารและวันพฤหัสบดีของสัปดาห์ที่ 5 และมีการประเมินติดตามผลในวันพฤหัสบดีของสัปดาห์ที่ 6

วางแผน (Plan)

1. รวมกลุ่มในวงรอบที่ 3

ผู้จัดบันทึกทำหน้าที่จัดบันทึกกิจกรรมในวงรอบที่ 2 เพื่อจัดทำเป็นเอกสาร โดยจัดเก็บในแฟ้มเอกสาร และคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน พร้อมทั้งนำเสนอใน Line และ Facebook ของกลุ่ม และนำสิ่งที่ได้จากการประเมินผล และการสะท้อนผล จากการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) ในวงรอบที่ 2 มาร่วมกันวิพากษ์ อภิปรายผล โดยเห็นสมควรให้ใช้กิจกรรมเดิม พร้อมทั้งนำเสนอวิธีการในการปรับปรุง และมีข้อเสนอแนะเล็กน้อย สำหรับกิจกรรมในวงรอบที่ 3

การนำไปปฏิบัติ (Implement)

ใช้กิจกรรม และโปรแกรมการฝึกแบบเดิมในวงรอบที่ 3 โดยมีสิ่งที่สมาชิกช่วยกัน

เสนอแนะ ปรับปรุงกิจกรรมเล็กน้อยดังนี้

ให้ผู้ฝึกสอนนำเสียงเพลง หรือดนตรีที่ใช้พัฒนาสมรรถภาพทางกาย ใช้โปรแกรมการฝึกสมรรถภาพทางกายในวงรอบที่ 2 กำหนดกลุ่มในการฝึกซ้อมแบบเดิม ให้นักกีฬาทุกกลุ่มมีส่วนร่วมร่วมกับโปรแกรมการฝึกทุกคน โดยเพิ่มบทลงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม และให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติได้ดี

ประเมินผล (Evaluate)

1. นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล

1.1 ผู้ฝึกสอนได้นำเอากิจกรรมที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบในวงรอบที่ 3 ไปทดลองฝึกนักกีฬา จำนวน 1 สัปดาห์

1.2 สมาชิกร่วมกันประเมินผล โดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการฝึกซ้อมทักษะ และการฝึกสมรรถภาพทางกายของนักกีฬาในวงรอบที่ 3 มีประเด็นในการประเมิน ดังนี้

1.2.1 บรรยากาศในการฝึกหลังจากทดลองใช้กิจกรรมดีมากยิ่งขึ้น นักกีฬามีความตั้งใจเนื่องจากมีรางวัล และมีบทลงโทษ

1.2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬายังดูเป็นกันเองมากขึ้น

1.2.3 การแนะนำในการทดลองใช้กิจกรรมในวงรอบที่ 3 ของผู้ฝึกสอน ดูเป็นธรรมชาติมากกว่ากิจกรรมที่ผ่านมา รวมไปถึงนักกีฬาก็สามารถปฏิบัติได้ดี

สะท้อนผล (Reflect)

สะท้อนผล สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงผลในการจัดกิจกรรม โดยใช้การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) สมาชิกทุกคนให้ความเห็นดังนี้

1. สิ่งที่ได้ดี คือ นักกีฬาทุกคนอยู่ในกรอบของการฝึกสมรรถภาพทางกาย พร้อมทั้งมีความตั้งใจในการฝึกมากยิ่งขึ้น ทำให้ความมุ่งมั่นของนักกีฬาเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีรางวัล
2. เป้าหมาย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นักกีฬามีความมุ่งมั่นในการฝึก
3. ปัญหา อุปสรรค นักกีฬาส่วนน้อยที่มีอาการล้าจากการทำกิจกรรม
4. การเรียนรู้ นักกีฬาเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถภาพทางกายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การปรับปรุง ควรมีการเพิ่มความหลากหลาย ของโปรแกรมในครั้งต่อไป
6. ควรระวัง ปรับระยะเวลาในการฝึกให้เหมาะสม

สรุปผลในการจัดกิจกรรม (สัปดาห์ที่ 7-8)

ตารางที่ 5 การสรุปผลในการจัดกิจกรรม

กิจกรรม	ผลลัพธ์
รวมกลุ่ม	รวบรวมข้อมูลทั้งหมด มาจัดเก็บเป็นข้อมูลเชิงเอกสาร และ Electronic file สรุปผลการนำกิจกรรมไปใช้ สรุปนวัตกรรมใหม่ของกิจกรรม ประเมินการใช้รูปแบบ และให้นักกีฬาประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผู้ฝึกสอน หลังทดลองใช้กิจกรรม

จากตารางที่ 5 เป็นการรวมกลุ่มเพื่อสรุปผลของการนำกิจกรรมไปทดลองใช้ โดยให้ผู้จัดบันทึกทำหน้าที่จัดบันทึกกิจกรรมในวงรอบที่ 3 เพื่อจัดทำเป็นเอกสาร โดยจัดเก็บในแฟ้มเอกสาร และคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน พร้อมทั้งนำเสนอใน Line และ Facebook ของกลุ่ม และนำสิ่งที่ได้จากการประเมินผล และการสะท้อนผล จากการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) ในวงรอบที่ 3 มาร่วมกันวิพากษ์ อภิปรายผล โดยสมาชิกทุกคนได้ให้ความเห็นว่า กิจกรรมในวงรอบที่ 3 สามารถนำมาใช้พัฒนานักกีฬาที่ขาดความมุ่งมั่นในการฝึกสมรรถภาพทางกายได้จริง โดยผลของการใช้เสียงเพลง และจัดกิจกรรมการฝึกให้สอดคล้องกับเสียงเพลง พร้อมทั้งมีบทลงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกิจกรรม และมีรางวัลให้กับผู้ที่สามารถปฏิบัติตามกิจกรรมได้ดี สามารถแก้ไขปัญหา เรื่องเกี่ยวกับนักกีฬาที่ขาดความมุ่งมั่นในการฝึกสมรรถภาพทางกายได้เป็นอย่างดี สรุปผลของการใช้กิจกรรมสร้างเป็นนวัตกรรมใหม่ของกลุ่ม เพื่อทำการจัดเก็บในรูปแบบของเอกสาร และ Electronic file เพื่อง่ายต่อการค้นหา และการใช้ในครั้งต่อไป

ระยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการสำรวจความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอน หลังจากทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบจากผู้ฝึกสอนกีฬา หลังจากผู้ฝึกสอนกีฬาทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

ส่วนที่ 1 ผลจากการสำรวจความพึงพอใจของนักกีฬา โดยใช้แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬา หลังจากทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการฝึกซ้อมกีฬาของผู้ฝึกสอนกีฬา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยสรุปเป็นความเรียง การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของนักกีฬาผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพของนักกีฬา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	37	100
กีฬา		
ฟุตซอล	37	100
ระดับชั้น		
มัธยมศึกษาตอนต้น	19	51.35
มัธยมศึกษาตอนปลาย	18	48.65
รวม	37	100

จากตารางที่ 6 พบว่า นักกีฬาที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายทั้งหมด 37 คน โดยทุกคนเป็นนักกีฬาฟุตบอล จำแนกตามระดับชั้น มีจำนวนนักกีฬาที่กำลังศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 19 คน คิดเป็นร้อยละ 51.35 และจำนวนนักกีฬาที่กำลังศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย 18 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีต่อการจัดกิจกรรมการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา

ตารางที่ 7 ความพึงพอใจของนักกีฬาด้านบรรยากาศการสอน

ตัวชี้วัดความพึงพอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านบรรยากาศการสอน			
1.1 สถานที่ และสิ่งแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักกีฬา	4.27	0.51	มากที่สุด
1.2 ผู้ฝึกสอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเอง	4.76	0.43	มากที่สุด
1.3 ผู้ฝึกสอนสร้างบรรยากาศให้นักกีฬาเกิดความสนใจในการเรียนรู้	4.57	0.50	มากที่สุด
1.4 ผู้ฝึกสอนดูแลเอาใจใส่นักกีฬาอย่างทั่วถึง และเสมอภาค	4.65	0.54	มากที่สุด
1.5 นักกีฬารู้สึกสนุกสนานในการฝึกซ้อมกีฬามากยิ่งขึ้น	4.78	0.42	มากที่สุด
รวม	4.61	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า นักกีฬามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา ด้านบรรยากาศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.26

ตารางที่ 8 ความพึงพอใจของนักกีฬาด้านผู้ฝึกสอน

ตัวชี้วัดความพึงพอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
2. ด้านผู้ฝึกสอน			
2.1 ผู้ฝึกสอนมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับชนิดกีฬาที่สอน	4.92	0.28	มากที่สุด
2.2 ผู้ฝึกสอนมีการเตรียมความพร้อมก่อนการสอนเสมอ	4.68	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวชี้วัดความพึงพอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
2.3 ผู้ฝึกสอนจัดกิจกรรมการสอนได้น่าสนใจ	4.57	0.50	มากที่สุด
2.4 ผู้ฝึกสอนสามารถถ่ายทอดทักษะกีฬาได้อย่างดี	4.62	0.49	มากที่สุด
2.5 ผู้ฝึกสอนสามารถให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ แก่นักกีฬา	4.62	0.55	มากที่สุด
รวม	4.68	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า นักกีฬามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา ด้านผู้ฝึกสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.30

ตารางที่ 9 ความพึงพอใจของนักกีฬาด้านกิจกรรมการสอน

ตัวชี้วัดความพึงพอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
3. ด้านกิจกรรมการสอน			
3.1 มีการลำดับขั้นตอน และความต่อเนื่องของการสอน	4.11	0.57	มาก
3.2 จัดกิจกรรมเหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนานักกีฬา	4.43	0.69	มากที่สุด
3.3 ผู้ฝึกสอนใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย	4.57	0.60	มากที่สุด
3.4 เวลาในการสอน และการฝึกซ้อมมีความเหมาะสม	4.16	0.96	มาก
3.5 มีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา	4.46	0.65	มากที่สุด
รวม	4.35	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า นักกีฬามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา ด้านกิจกรรมการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 โดยมี 2 ประเด็น ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ มีการลำดับขั้นตอน และความต่อเนื่องของการสอน และเวลาในการสอน และการฝึกซ้อมมีความเหมาะสม

ตารางที่ 10 ความพึงพอใจของนักกีฬาด้านผลลัพธ์ของนักกีฬา

ตัวชี้วัดความพึงพอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
4. ด้านผลลัพธ์ของนักกีฬา			
4.1 ช่วยให้นักกีฬาได้รับความรู้เพิ่มเติม	4.43	0.50	มากที่สุด
4.2 ช่วยให้นักกีฬามีทักษะกีฬาที่ดีมากยิ่งขึ้น	4.49	0.61	มากที่สุด
4.3 ช่วยให้นักกีฬามีสมรรถภาพทางกายที่ดีมากยิ่งขึ้น	4.57	0.50	มากที่สุด
4.4 นักกีฬารู้สึกมีความสุขในการฝึกซ้อมกีฬา	4.62	0.49	มากที่สุด
4.5 นักกีฬามีแรงจูงใจในการฝึกซ้อมมากยิ่งขึ้น	4.70	0.46	มากที่สุด
รวม	4.56	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า นักกีฬามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา ด้านผลลัพธ์ของนักกีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25

ตารางที่ 11 ความพึงพอใจของนักกีฬาโดยรวมในทุกด้าน

ประเด็นการประเมิน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านบรรยากาศการสอน	4.61	0.26	มากที่สุด
2. ด้านผู้ฝึกสอน	4.68	0.30	มากที่สุด
3. ด้านกิจกรรมการสอน	4.35	0.42	มากที่สุด
4. ด้านผลลัพธ์ของนักกีฬา	4.56	0.25	มากที่สุด
รวม	4.55	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า นักกีฬามีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ควรมีการคัดสรรจังหวะดนตรีที่ทันสมัยให้เกิดความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น
2. ควรเพิ่มกิจกรรมใหม่ที่ สนุกสนาน ท้าทาย ยิ่งกว่าเดิม

3. ควรมีการคำนึงถึงความล่าช้าของนักกีฬาที่ทำการฝึกสมรรถภาพทางกาย

4. เพิ่มช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมให้กับนักกีฬามากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบจากผู้ฝึกสอนกีฬา หลังจากทดลองใช้รูปแบบ

การผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นในการทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยสรุปเป็นความเรียง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 12 ข้อมูลทั่วไปของผู้ฝึกสอนผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ฝึกสอนกีฬา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	83.33
หญิง	1	16.66
กีฬา		
ฟุตบอล	2	33.33
ฟุตบอล	1	16.66
กรีฑา	1	16.66

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สถานะภาพของผู้ฝึกสอนกีฬา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มวย	1	16.66
ยิงธนู	1	16.66
รวม	6	100

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ฝึกสอนกีฬาที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 6 คน เป็นเพศชาย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 เพศหญิง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 โดยเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอล กรีฑา มวย และยิงธนู อย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนกีฬาหลังจากทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนด้านสภาวะแวดล้อม

ประเด็นการประเมิน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านสภาวะแวดล้อม			
1.1 เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน	4.67	0.52	มากที่สุด
1.2 เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน	4.50	0.55	มากที่สุด
1.3 เป็นรูปแบบที่ตอบสนอง และแก้ปัญหาได้ตรงจุด	4.83	0.41	มากที่สุด
1.4 เป็นรูปแบบที่กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ สอดคล้องกันอย่างชัดเจน	4.50	0.55	มากที่สุด
1.5 เป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ฝึกสอนทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น และระบุความต้องการอย่างเท่าเทียมกัน	4.67	0.52	มากที่สุด
รวม	4.63	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็น ด้านสภาวะแวดล้อมในการทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอน

ในโรงเรียนกีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.15

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนด้านปัจจัยนำเข้า

ประเด็นการประเมิน	\bar{X}	SD	ระดับ
2. ด้านปัจจัยนำเข้า			
2.1 ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน	4.33	0.52	มากที่สุด
2.2 มีความพร้อมด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์	5.00	0	มากที่สุด
2.3 มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านเดียวกัน	4.50	0.55	มากที่สุด
2.4 มีวิธีการ หรือการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม	4.50	0.55	มากที่สุด
2.5 มีการกำหนดเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	4.00	0.63	มาก
รวม	4.47	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็น ด้านปัจจัยนำเข้าในการทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33 โดยมี 1 ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนด้านกระบวนการ

ประเด็นการประเมิน	\bar{X}	SD	ระดับ
3. ด้านกระบวนการ			
3.1 เป็นรูปแบบที่มีการแก้ปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนาของนักกีฬา โดยมีการออกแบบกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของนักกีฬา	4.50	0.55	มากที่สุด
3.2 มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมให้แก่ นักกีฬา	4.67	0.52	มากที่สุด
3.3 มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.67	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	\bar{X}	SD	ระดับ
3.4 มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดในคู่มือการใช้รูปแบบ	4.50	0.55	มากที่สุด
3.5 มีการติดตามผล ประเมินผล สังเกตการณ์ฝึกซ้อมกีฬา และสะท้อนผลเพื่อแก้ปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนาอย่างเหมาะสม	4.50	0.55	มากที่สุด
รวม	4.57	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็น ด้านกระบวนการ ในการทดลองใช้รูปแบบ การผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียน กีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.27

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนด้านผลลัพธ์

ประเด็นการประเมิน	\bar{X}	SD	ระดับ
4. ด้านผลลัพธ์			
4.1 เป็นรูปแบบที่พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ฝึกสอนกีฬา	4.83	0.41	มากที่สุด
4.2 เป็นรูปแบบที่ช่วยพัฒนากิจกรรมในการฝึกซ้อมกีฬา	4.67	0.52	มากที่สุด
4.3 เป็นรูปแบบที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักกีฬา	4.17	0.41	มาก
4.4 เป็นรูปแบบที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะ และความตั้งใจของ นักกีฬา	4.67	0.52	มากที่สุด
4.5 เป็นรูปแบบที่ช่วยให้ให้นักกีฬามีทักษะ และความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	4.17	0.41	มาก
รวม	4.50	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็น ด้านปัจจัยนำเข้า ในการทดลองใช้รูปแบบ การผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียน กีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.24 โดยมี 2 ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เป็นรูปแบบที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักกีฬา และเป็น รูปแบบที่ช่วยให้ให้นักกีฬามีทักษะ และความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนโดยรวมในทุกด้าน

ประเด็นการประเมิน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านสภาวะแวดล้อม	4.63	0.15	มากที่สุด
2. ด้านปัจจัยนำเข้า	4.46	0.33	มากที่สุด
3. ด้านกระบวนการ	4.57	0.27	มากที่สุด
4. ด้านผลลัพธ์	4.50	0.24	มากที่สุด
รวม	4.54	0.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็น โดยรวมในทุกด้าน ในการทดลองใช้ รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอน ในโรงเรียนกีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.20

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ควรลดเวลาในการประชุมเพื่อออกแบบกิจกรรมให้กระชับ และเพิ่มเวลาในการจัดกิจกรรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มผลประโยชน์ต่อนักกีฬาให้ได้มากที่สุด
2. ควรมีการกระตุ้นผู้ฝึกสอนให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น ที่มีความสำคัญต่อการออกแบบกิจกรรม เพื่อผลต่อนักกีฬา
3. ควรจะเพิ่มเวลาในการค้นคว้า และแสวงหาความรู้ให้สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ เพื่อนำความรู้ที่มี มาออกแบบกิจกรรมได้หลากหลายยิ่งขึ้น
4. ควรมีการให้ความรู้ และวิธีการแก้ปัญหา เช่น การนำผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development: R & D) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา
2. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา

ซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

ระยะที่ 1 สร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา โดยการเตรียมการศึกษาแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) และแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) เพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน หลังจากนั้น นำรูปแบบ (ฉบับร่าง) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิอีก 6 คน เพื่อทำการยืนยันรูปแบบว่าสามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง

ระยะที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา หลังจากได้รูปแบบที่ผ่านการยืนยันจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ผู้วิจัยนำมาสร้างคู่มือการใช้รูปแบบเพื่อนำไปใช้ใน โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 8 สัปดาห์

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา โดยการนำเอาแบบสอบถามประเมินรูปแบบ และแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอนกีฬาที่ผ่านการตรวจสอบค่าหาดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน มาให้ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลจากการสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ผลจากการสร้างรูปแบบ สามารถสรุปรูปแบบที่มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการทั้งสิ้น 4 ด้าน ตาม PIER Model คือ

1) วางแผน (Plan) 2) การนำไปปฏิบัติ (Implement) 3) ประเมินผล (Evaluate) และ 4) สะท้อนผล (Reflect) โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

วางแผน (Plan)

รวมกลุ่ม โดยมีผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬาทั้งสิ้น 4-8 คน ที่มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนานักกีฬา รวมกลุ่มกันแบบชุมชนกัลยาณมิตร มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ร่วมกัน พร้อมทั้งจะ ทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพ กำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ของกลุ่ม กำหนดทิศทางของกลุ่มโดยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจร่วมกัน และเห็นคุณค่าร่วมกัน กำหนดคณะกรรมการในการดำเนินงาน ประกอบด้วย ผู้ประสานงานทำหน้าที่ สร้างบรรยากาศในการรวมกลุ่ม ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในกลุ่ม ควบคุมประเด็น ในการพูดคุย และรักษาระดับในการมีส่วนร่วมของสมาชิก, สมาชิกทำหน้าที่เปิดใจรับฟังสมาชิก คนอื่น ๆ รับแนวทางที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปฏิบัติ เสนอแนะข้อมูลอย่างสร้างสรรค์ และผู้จัดบันทึก ทำหน้าที่ สรุปแนวทางของข้อตกลงในกลุ่ม จัดบันทึกกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ สิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อสมาชิก รวบรวมเอกสารที่ได้จากการบันทึก จัดเก็บให้อยู่ในรูปแบบของ เอกสาร หรือ อิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา และการนำไปใช้ของสมาชิก

ค้นหาปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนา ร่วมกันกำหนดปัญหาที่สำคัญ และต้องการการแก้ไข อย่างเร่งด่วน โดยเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้โดยการใช้กิจกรรมการสอน สามารถทำได้ ในระยะเวลาสั้น เมื่อ ได้ปัญหาให้จัดลำดับความสำคัญของปัญหา สิ่งที่ต้องแก้ไขก่อนและสิ่งต้อง แก้ไขทีหลัง ระบุถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ร่วมกันกำหนดสาเหตุที่ทำให้ เกิดปัญหา โดยการจัดลำดับของสาเหตุที่สามารถแก้ไขได้โดยการใช้กิจกรรมการสอน

การนำไปปฏิบัติ (Implement)

ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา แสวงหาความรู้ และแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้หาข้อสรุป เพื่อแก้ไขสาเหตุ เมื่อ ได้มีการแสวงหาความรู้จากหลายแหล่งความรู้ ให้หาข้อสรุปถึงสาเหตุที่สามารถ แก้ไขได้ด้วยกิจกรรมการสอน เพื่อร่วมกันออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ไขสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น

เพื่อพัฒนาผู้เรียน เมื่อได้กิจกรรมที่สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันออกแบบให้นำกิจกรรมไปทดลองใช้
อย่างน้อย 1 สัปดาห์ เพื่อประเมินผลที่ได้จากการจัดกิจกรรม

ประเมินผล (Evaluate)

การนำไปสู่การปฏิบัติและประเมิน นำกิจกรรมที่ร่วมกันออกแบบไปใช้กับนักศึกษา โดยให้
ผู้ประเมินสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเพื่อประเมินผลในการจัดกิจกรรม มีประเด็นในการประเมิน คือ
บรรยากาศในการฝึกหลังจากทดลองใช้กิจกรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักศึกษา การแนะนำ
ในการทดลองใช้กิจกรรมใหม่ของผู้ จุดแข็ง และจุดอ่อนของกิจกรรม

สะท้อนผล (Reflect)

สะท้อนผล สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงผลในการจัดกิจกรรม โดยใช้การทบทวนผล
การปฏิบัติงาน (AAR: After action review) โดยมีประเด็นในการสะท้อนผล คือ สิ่งที่ผู้ฝึกสอนทำได้ดี
เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ปัญหา อุปสรรคของผู้ฝึกสอนและนักศึกษา การเรียนรู้ของ
นักศึกษา การปรับปรุง และข้อความระวัง

เมื่อมีการสะท้อนผลให้นำกิจกรรมไปปรับแก้ หากกิจกรรมที่ออกแบบยังไม่เป็นไป
ตามวัตถุประสงค์ จนกว่ากิจกรรมที่ออกแบบสามารถแก้ไขปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน
ให้ทดลองใช้ต่ออย่างน้อย 2 วนรอบ เพื่อเป็นการยืนยันว่าสามารถใช้กิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาได้
ตามวัตถุประสงค์จริง

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลการวิจัยในการสร้างรูปแบบ มานำเสนอในรูปแบบ
ตาราง ดังตารางที่ 18 ถึง 20 ดังนี้

ตารางที่ 18 สรุปผลการวิจัยจากการสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา วนรอบที่ 1

กระบวนการ	กิจกรรม	เวลาที่ใช้
รวมกลุ่ม	1. รวมกลุ่มผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวนทั้งสิ้น 4-8 คน 2. จัดตั้งคณะกรรมการประจำกลุ่ม 3. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ 4. กำหนดผู้รับผิดชอบในกิจกรรมทดลองใช้ และผู้ประเมินผล 5. จัดทำช่องทางการสื่อสาร และจัดเก็บข้อมูล	1-2 ชั่วโมง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กระบวนการ	กิจกรรม	เวลาที่ใช้
ค้นหาปัญหาและการพัฒนา	1. ร่วมกันเสนอปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนา 2. ร่วมกันหาสาเหตุ และที่มาของปัญหา 3. กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา	1-2 ชั่วโมง
ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา	1. แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จัดเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ในกลุ่ม 2. ร่วมกันกำหนดกิจกรรมในการแก้ปัญหา	2-4 วัน
นำไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล	1. นำกิจกรรมไปทดลองฝึกนักกีฬา 2. ร่วมกันประเมินผล โดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม	1 สัปดาห์
สะท้อนผล	1. ร่วมกันสะท้อนผล โดยใช้การทบทวนผลการปฏิบัติงาน	2-4 ชั่วโมง

ตารางที่ 19 สรุปผลการวิจัยจากการสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา วงรอบที่ 2

กระบวนการ	กิจกรรม	เวลาที่ใช้
รวมกลุ่ม	1. รวมกลุ่มเพื่อร่วมกันวิพากษ์ถึงกิจกรรมในวงรอบที่ 1 2. ผู้รับผิดชอบนำเสนอผล 3. จัดเก็บข้อมูลในวงรอบที่ 1	1-2 ชั่วโมง
ค้นหาปัญหาและการพัฒนา	1. ร่วมกันแสดงความคิดเห็นจากกิจกรรมในวงรอบที่ 1 2. ร่วมกันหาสาเหตุของปัญหาในกิจกรรม 3. กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ หรือใช้กิจกรรมเดิม	1-2 ชั่วโมง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

กระบวนการ	กิจกรรม	เวลาที่ใช้
ออกแบบกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหา	1. แสวงหาความรู้เพิ่มเติม และแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ในกลุ่ม 2. ร่วมกันปรับปรุงกิจกรรมในการแก้ปัญหา ในวงรอบที่ 2	2-4 วัน
นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล	1. นำกิจกรรมไปทดลองฝึกนักกีฬา 2. ร่วมกันประเมินผล โดยการสังเกตแบบไม่มี ส่วนร่วม	1 สัปดาห์
สะท้อนผล	1. ร่วมกันสะท้อนผลโดยใช้การทบทวนผลการ ปฏิบัติงาน	2-4 ชั่วโมง

ตารางที่ 20 สรุปผลการวิจัยจากการสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

กระบวนการ	กิจกรรม	เวลาที่ใช้
รวมกลุ่ม	1. รวมกลุ่มเพื่อร่วมกันวิพากษ์ถึงกิจกรรม ในวงรอบที่ 2 2. ผู้รับผิดชอบกิจกรรมนำเสนอผล 3. จัดเก็บข้อมูลในวงรอบที่ 2	1-2 ชั่วโมง
ค้นหาปัญหาและการพัฒนา	1. ร่วมกันแสดงความคิดเห็นจากกิจกรรม ในวงรอบที่ 2 2. ร่วมกันหาสาเหตุของปัญหาในกิจกรรม 3. กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ หรือใช้ กิจกรรมเดิม	1-2 ชั่วโมง
ออกแบบกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหา	1. แสวงหาความรู้เพิ่มเติม และแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ในกลุ่ม 2. ร่วมกันปรับปรุงกิจกรรมในการแก้ปัญหา ในวงรอบที่ 2	2-4 วัน

ตารางที่ 20 (ต่อ)

กระบวนการ	กิจกรรม	เวลาที่ใช้
นำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล	1. นำกิจกรรมไปทดลองฝึกนักกีฬา 2. ร่วมกันประเมินผล โดยการสังเกตแบบไม่มี ส่วนร่วม	1 สัปดาห์
สะท้อนผล	1. ร่วมกันสะท้อนผลโดยใช้การทบทวนผล การปฏิบัติงาน	2-4 ชั่วโมง
สรุปผล	1. ผู้รับผิดชอบกิจกรรมทำการสรุป เขียนบันทึก หลังการฝึก เขียนรายงาน 2. นำรายงานที่ได้ ไปจัดเก็บเป็นข้อมูลเพื่อ ต่อการค้นหา และการใช้ในครั้งต่อไป	1 สัปดาห์

2. ผลจากทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

ผลจากการทดลองใช้รูปแบบในโรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง สามารถสรุปข้อมูลได้ ดังนี้
ผลจากความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง หลังจากผู้วิจัยได้ทำการพูดคุย
สัมภาษณ์ถึงการนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียน ทำให้ทราบว่า ทางโรงเรียนเห็นว่าการ
มีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ของผู้ฝึกสอนกีฬา และทำให้ผู้ฝึกสอนกีฬาได้มีกิจกรรมร่วมกัน
ซึ่งเป็นการดีที่จะช่วยให้ผู้ฝึกสอน ได้ความรู้จากแหล่งที่หลากหลายเพื่อผลในการพัฒนากีฬาของ
โรงเรียนกีฬา รวมไปถึงการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างชนิดกีฬา ซึ่งภายในโรงเรียน
มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันน้อย การรวมกลุ่มกันตามรูปแบบถือเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทำให้
ผู้ฝึกสอน ได้คุยกันได้ดีที่สุดในที่สุด

ผลจากความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนกีฬา ในโรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง ให้ความเห็นว่า
จากการทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา รู้สึกว่า ได้ทำงานร่วมกันกับผู้ฝึกสอนกีฬาชนิดอื่นอย่าง
กันเอง มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนากีฬา ทำให้ได้รู้ถึงความรู้อื่น ๆ และวิธีการแก้ปัญหา
ที่หลากหลายจากผู้ฝึกสอนที่มีประสบการณ์จริง เคยประสบปัญหาในลักษณะนี้มาก่อน ทำให้ได้
ทราบถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีม กระบวนการ KM โดยเฉพาะในการจัดเก็บความรู้ ถือว่าเป็น
กระบวนการที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนทำงานน้อยลงเพราะมีความรู้ที่จัดเก็บไว้อย่างเป็นหมวดหมู่

ง่ายต่อการค้นหา ยังเป็นรูปแบบที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนร่วมกันออกแบบกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกชนิดกีฬาทำให้มีกิจกรรมการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาอีกด้วย

ผลจากการสังเกตการณ์ร่วมกิจกรรมการสอนของนักกีฬา ผู้วิจัยได้ร่วมสังเกต พฤติกรรมในการฝึกซ้อมกีฬา พบว่า นักกีฬาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการสอนกีฬาที่ผู้ฝึกสอนได้ทดลองใช้ PIER model ร่วมกันออกแบบ นักกีฬามีความตื่นตัว และดูมีความกระตือรือร้นมากกว่ากิจกรรมการสอนแบบเก่า โดยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีความสนุกสนานในการฝึกซ้อม มีส่วนร่วมในกิจกรรมเกือบครบทุกคน มีความตั้งใจให้ความสนใจกับกิจกรรมใหม่ที่น่าไปทดลองใช้เป็นอย่างมาก สังเกตถึงการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนขึ้น มีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และมีความเข้าใจถึงการปฏิบัติ รวมไปถึงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ฝึกสอนกีฬา

3. ผลการประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

ผลจากการประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการสำรวจความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอน หลังจากผู้ฝึกสอนทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา พบว่า นักกีฬาฟุตซอล จากโรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง จำนวนทั้งหมด 37 คน มีความพึงพอใจต่อผู้ฝึกสอนหลังทดลองใช้รูปแบบ ในด้านบรรยากาศการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.26 ในด้านผู้ฝึกสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.30 ในด้านกิจกรรมการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 โดยมี 2 ประเด็นที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ มีการลำดับขั้นตอนและความต่อเนื่องของการสอน และเวลาในการสอน และการฝึกซ้อมมีความเหมาะสม ในด้านผลลัพธ์ของนักกีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25 และพบว่า นักกีฬามีความพึงพอใจโดยรวมในทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบจากผู้ฝึกสอน หลังจากผู้ฝึกสอนกีฬาทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา พบว่า ผู้ฝึกสอนจากโรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง ทั้งหมด 6 คน มีความคิดเห็นในการประเมินรูปแบบ หลังทดลองใช้รูปแบบ ในด้านสภาวะแวดล้อม ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.15 ในด้านปัจจัยนำเข้า ผู้ฝึกสอนมีความ

คิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33 โดยมี 1 ประเด็น ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ในด้านกระบวนการ ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.57 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.27 ในด้านผลลัพธ์ ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.24 โดยมี 2 ประเด็น ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เป็นรูปแบบที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา และเป็นรูปแบบที่ช่วยให้ให้นักศึกษามีทักษะ และความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และโดยรวมในทุก ๆ ด้าน ผู้ฝึกสอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.20

อภิปรายผล

รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมุ่งหวังการมีส่วนร่วมทำงานกันเป็นทีมของผู้ฝึกสอนกีฬาในการพัฒนานักกีฬา ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการฝึกซ้อมกีฬา วิธีการสอนกีฬา โดยยึดหลักในการทำงานเป็นวงรอบตาม PIER mode 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) วางแผน (Plan) 2) การนำไปปฏิบัติ (Implement) 3) ประเมินผล (Evaluate) และ 4) สะท้อนผล (Reflect) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (2559) และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558) ได้พูดถึงขั้นตอนหรือกระบวนการในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติ มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน (Plan) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) และสอดคล้องกับ นันทนัช นันทพงษ์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนในการดำเนินงานของ PLC จะต้อง มี 1) ขั้นวางแผน (Plan) โดยจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ระบุถึงปัญหา และสาเหตุที่มาของปัญหา ร่วมกันวางแผนบทเรียนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาได้ 2) ขั้นปฏิบัติการ (See-teaching & observation) นำกิจกรรมที่ออกแบบไปทดลองสอน และคอยสังเกตในชั้นเรียน สังเกตพฤติกรรมการสอนมุ่งเน้นหาแนวทางการสอนที่ดีกว่าเดิม และสังเกตพฤติกรรมจากการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการดำเนินงานหลังนำกิจกรรมไปใช้ เป็นขั้นตอนการย้อนทบทวน (Recall) ไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) ปรับปรุงแก้ไข (Revise) นำไปสอนซ้ำ (Re-teach)

โดยผู้วิจัยได้นำเอากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาผสมผสานกับกระบวนการของการจัดการความรู้ (KM) ทำให้ได้มาซึ่งกระบวนการตามรูปแบบ PEIR model ซึ่งทำให้รูปแบบ PIER model มีความสมบูรณ์ในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผน เช่น ด้านการจัด โครงสร้างของสมาชิก คณะกรรมการประจำกลุ่ม และด้านการนำไปปฏิบัติ เช่น ด้านการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

ด้านการนำความรู้มาจัดเก็บให้เป็นระบบ และด้านการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกว่าการใช้กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพียงอย่างเดียว เพราะการนำกระบวนการการจัดการความรู้มาผสมผสานช่วยทำให้เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นจุดที่ขาดหายไปของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้รูปแบบ PIER model สามารถนำไปใช้พัฒนาความรู้ของผู้ฝึกสอนกีฬาได้ดียิ่งขึ้น และช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับ สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ (2553) และ Stoll and Louis (2007) ที่กล่าวว่า การทำงานของ PLC ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และมีการใช้งานการจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) จึงทำให้การพัฒนาไปในแนวทางที่ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555) ได้อธิบายไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้นคือชุมชนการปฏิบัติ (Community of practice: CoP) ซึ่งเป็นเครื่องมือของการจัดการความรู้ (KM) โดยอธิบายอีกว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือ Bottom up อาจกล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ ชุมชนการปฏิบัติของครู ซึ่งเป็นการพัฒนาชุมชนนักปฏิบัติ ให้เพิ่มเติมกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถนำการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ให้มีประสิทธิภาพ

กระบวนการดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วมตาม PIER model มี ดังนี้

1. รวมกลุ่ม ซึ่งมีกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มต้องมีลักษณะที่คล้ายกัน คือ มีค่านิยม มีความเชื่อ มีความสนใจ และมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อพร้อมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 4-8 คน
2. ค้นหาปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนา คือ ระบุปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน โดยยึดจากปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยด่วนก่อน
3. ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา คือ นำปัญหาที่ได้ต้องการรับการแก้ไข มาหาสาเหตุของปัญหา เพื่อออกแบบกิจกรรมที่แก้ไขสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา
4. การนำไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล คือ นำกิจกรรมที่ร่วมกันออกแบบไปทดลองใช้กับนักกีฬาอย่างน้อย 1 สัปดาห์ เพื่อดูการเปลี่ยนแปลง แล้วจึงทำการประเมินผลจากการทดลองใช้กิจกรรมที่ร่วมกันออกแบบ
5. สะท้อนผล คือ การนำผลจากการประเมินมาร่วมกัน วิพากษ์ อภิปรายผล สะท้อนผล ทำการทบทวนผลหลังการปฏิบัติ

โดยมีกระบวนการจัดการความรู้สอดแทรกในกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

การแสวงหาความรู้ คือ การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว การหาความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit knowledge) การหาความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) การนำเอาความรู้ที่ฝังในตัวคน มาเปลี่ยนเป็นความรู้ชัดแจ้ง

การจัดเก็บความรู้ คือ การนำความรู้ทั้ง 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน และความรู้ชัดแจ้ง มาถ่ายทอดลงเอกสาร จัดเป็นหมวดหมู่ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย หรือทำเป็นอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ เพื่อจัดเก็บลงในคอมพิวเตอร์ หรือแลกเปลี่ยนใน Line group, Facebook หรือจัดเก็บใน Email ของกลุ่ม

การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ คือ การนำความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ มาแลกเปลี่ยนความรู้ใน Line group, Facebook, การคุยกับเพื่อนร่วมงาน และการคุยแลกเปลี่ยนกับนักกีฬา เพื่อให้ความรู้เพิ่มเติม และอาจจะได้ความรู้ใหม่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2560) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 (2560) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการ PLC ในสถานศึกษาเอาไว้ว่า

1. ต้องมีการรวมกลุ่มครูที่มีปัญหาหรือความต้องการ เดียวกัน เช่นครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกันจำนวน 4-8 คน
2. ค้นหาปัญหา หรือความต้องการ ร่วมกันเสนอปัญหา หรือความต้องการ ร่วมกันจัดกลุ่มปัญหา จัดลำดับความจำเป็นของปัญหา เลือกปัญหาทีละ 1 ปัญหา โดยการร่วมกันตัดสินใจ
3. ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยการแลกเปลี่ยนกันนำเสนอ เล่าเรื่องเร้าพลัง บอกเล่าเกี่ยวกับประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้ ร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีการ กิจกรรม
4. ออกแบบกิจกรรมการแก้ไขปัญหา ออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ หรือนวัตกรรม ตามที่สมาชิกคิดสรรไว้
5. แลกเปลี่ยนเสนอแนะ นำเสนอกิจกรรมการแก้ไขปัญหา ให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ
6. นำไปสู่การปฏิบัติ และสังเกตการณ์สอน คือให้นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา สมาชิกร่วมกันสังเกตกิจกรรมการสอน เพื่อประเมินผลในการจัดกิจกรรม
7. สะท้อนผล สรุปผลการนำกิจกรรมไปใช้ อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาใหม่

จะเห็นได้ว่ากระบวนการที่จัดทำตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั่วไปจะมีการนำกระบวนการบางอย่างของการจัดการความรู้ (KM) มาใช้อยู่แล้ว แต่ยังมีบาง

กระบวนการที่ยังไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอากระบวนการทั้ง 2 มาผสมผสานเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ซึ่งได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และยังเป็นรูปแบบที่ช่วยให้ผู้ฝึกสอนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ร่วมกันคิดเป็นทีม และพัฒนาการสอนในทุก ๆ ด้าน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน และผู้ฝึกสอนอย่างต่อเนื่องต่อไป

สรุปแนวคิดที่ได้จากการวิจัย รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ได้ผลดีด้วยการดำเนินการร่วมกันของ 3 กระบวนการ คือ

1. ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมตามรูปแบบ PIER model เพื่อให้ผู้ฝึกสอนกีฬา มีการทำงานเป็นวงรอบ สามารถพัฒนางาน หรือการสอนได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการทำงานอย่างน้อย 3 วงรอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และยังสามารถทำต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด
2. ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แก้ไขสิ่งต่างๆ เสนอแนะความคิดเห็น จากประสบการณ์จริง หรือวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้ได้จริง โดยมีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร
3. ใช้กระบวนการจัดการความรู้ เพื่อมาดำเนินการจัดเก็บความรู้ เผยแพร่ความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ เพื่อให้ความรู้ของผู้ฝึกสอนสามารถนำไปใช้ และค้นหาได้อย่างสะดวก นำความรู้มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ฝึกสอนทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา มีประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา มีรายละเอียด และประเด็นต่าง ๆ ที่จะต้องทำความเข้าใจมากราย เพื่อที่จะปฏิบัติตามรูปแบบให้ถูกต้อง ควรมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษารายละเอียด และวิธีการจากคู่มือในการใช้รูปแบบ หรือเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เบื้องต้นก่อนที่จะทำการใช้รูปแบบเพื่อให้ผู้ใช้มีความเข้าใจตรงกัน ก่อนนำรูปแบบไปใช้จริง

2. จากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการของการนำรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา จำเป็นจะต้องใช้ทรัพยากรงบประมาณ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ดังนั้นทางโรงเรียนจะต้องมีการสนับสนุนเกี่ยวกับงบประมาณ โดยการนำโครงการในการปฏิบัติตามรูปแบบเข้าแผนงบประมาณประจำภาคเรียน หรือประจำปี เพื่อให้ง่ายต่อการดึงงบประมาณมาใช้

3. จากกระบวนการวิจัยจะเป็นการบันทึกจากเอกสาร แล้วจึงนำไปบันทึกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ ควรมีการนำคู่มือการใช้รูปแบบไปออกแบบเป็นโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ หรือแอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือ เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ และการประเมินผลจากการเรียนการสอน ให้มีความสะดวกในการใช้งานรูปแบบมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการนำองค์กรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียนกีฬา หรือผู้ฝึกสอนกีฬา ในระดับอื่น ๆ ที่มีเป้าหมายในการพัฒนานักกีฬาเหมือนกัน มารวมกลุ่มเพื่อปฏิบัติตามรูปแบบ จะทำให้ผู้ฝึกสอนในแต่ละภาคส่วนได้รับความรู้ที่หลากหลาย วิธีการแก้ปัญหา หรือวิธีการพัฒนา ผู้เรียนมีแนวทางในการนำไปใช้มากขึ้น โดยต้องเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันบ่อยครั้ง และเป็นหน่วยงานที่เข้าถึงกันได้ง่าย เพื่อให้ง่ายต่อการทำงานร่วมกัน

5. ควรมีการให้วิทยากรจากหลากหลายสถานที่ หลากหลายหน่วยงาน มาให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาของผู้ฝึกสอน หรือสิ่งที่ผู้ฝึกสอนต้องการพัฒนา โดยเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญที่มีการนำเข้ามาให้ความรู้ในการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้กับผู้ฝึกสอนนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของกิจกรรมการสอน หรือกิจกรรมในการฝึกซ้อมกีฬาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้กับผู้ฝึกสอนกีฬาในระดับอื่น ๆ เช่น ระดับมหาวิทยาลัย ระดับชาติ เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างความรู้ที่หลากหลายให้กับผู้ฝึกสอนกีฬา เนื่องจากผู้ฝึกสอนกีฬาดังกล่าวอยู่ในบริบทที่ต่างกัน

2. ควรใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation action research: PAR) เพื่อจัดทำรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เพราะจะได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้สอน และผู้เรียนได้ในทุก ๆ กระบวนการของการวิจัย

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการจัดการความรู้ (KM) ในสถานศึกษา โดยเฉพาะการใช้สำหรับผู้ฝึกสอนกีฬา เพื่อที่จะได้มีวิธีการประเมินที่ผ่านกระบวนการวิจัยอย่างถูกต้อง มาทำการประเมินการสอน

4. ควรมีการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการจัดการความรู้ (KM) ในสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงเครือข่ายการทำงานอื่น ๆ เพื่อให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กร และเพื่อพัฒนารูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

บรรณานุกรม

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2555). *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559)*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564)*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *ปฏิรูปการศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิตติชัย คงชะวัน. (2562, 3 พฤษภาคม). อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยทักษิณ. สัมภาษณ์.

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เจ.เอส. การพิมพ์.

จรัส โพธิ์จันทร์. (2553). *ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2562, 21 เมษายน). ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สัมภาษณ์.

ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนัญชวีร์ ฐิตวัฒนานนท์. (2552). *การพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยใช้กระบวนการ AIC: กรณีศึกษาชุมชนในตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ชวนพิศ ชุมคง. (2562, 7 พฤษภาคม). อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยทักษิณ. สัมภาษณ์.

ชุตินา ทศโร. (2562, 26 เมษายน). อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สัมภาษณ์.

- ชชาติ พ่วงสมจิตร์. (2558). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. ม.ป.ท.
- ณัฐพันธ์ เชนันนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทัศน์ จารุศักดิ์ศรี. (2552). *Coaching เครื่องมือผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA).
- ทิตนา แจมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แจมมณี. (2550). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพงษ์ แก้วหาญ. (2543). *กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง: ประชาคมประชาสังคม*.
 ขอนแก่น: โครงการจัดตั้งมูลนิธิเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ชมรมนักวิชาการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- นภพร ทัศนัยนา, สุกัญญา เจริญวัฒนะ, เกรียงไกร รอดปัญญา, วีระพงษ์ บางท่าไม้, ฉัตรกมล
 สิ้นน้อย, รัฐวัลย์ เสงคราวิทย์, รังสฤษฎ์ จำเริญ, วินัย เสาองค์, สวีรัฐ มนูญานนท์,
 มาโนชญ์ บุตรเมือง, ธนะรัตน์ หงส์เจริญ และสุวรรณพร สิทธิถาวรทรัพย์. (2559). *คู่มือ
 ผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน*. ม.ป.ท.
- นันทนัช นันทพงษ์. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.yupparaj.ac.th/ycr/index.php/news/view/1025>
- น้ำทิพย์ ภาวิน. (2547). *การจัดการความรู้และคลังความรู้*. กรุงเทพฯ: เอสอาร์ พรินติ้ง
 แมสโปรดักส์.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2549). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญดี บุญญาภิจ, นงลักษณ์ ประสพสุข โชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาถ และปรียวรรณ กรรมล้วน.
 (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จิรวัดน์เอ็กซ์เพรส.
- ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2554). *บทบาทของการเป็นโค้ช*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pakornblog.com>
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2547). *การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ*. กรุงเทพฯ: โยใหม่.
- ประเวศ วะสี. (2550). *การจัดการความรู้ กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์ สู่ศักยภาพ เสรีภาพ
 และความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กรีน-ปัญญาญาณ.

- ปิยะนาด บุญมีพิพิธ. (2551). *การพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา*. คุณฉวีนิพนธ์
ปรัชญาคุณฉวีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พัชรินทร์ สิริสุนทร. (2550). *ชุมชนนักปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้: แนวคิด เทคนิค
และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2549). *การจัดการความรู้สู่ทุนทางปัญญา*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี*, 1(1), 101-119.
- พิทักษ์ ทรุษทิบ. (2551). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อระบบและกระบวนการให้บริการของ
กรุงเทพมหานคร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตยานนาวา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชานิติศาสตร์และนวัตกรรมการ, คณะนิติศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภราดร จินดาวงศ์. (2549). *การจัดการความรู้ KM knowledge management the experience*.
กรุงเทพฯ: ซีดับบลิวซี พรินติ้ง.
- มยุรี เสือคำราม. (2558). *การพัฒนา รูปแบบการประเมินศักยภาพนักวิจัย โดยใช้แนวคิดการประเมิน
ที่ใช้ทฤษฎีพื้นฐานเชิงบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2542). *การประเมิน โครงการแนวคิดและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี. (2561). *ประวัติโรงเรียนกีฬา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.spss.ac.th>
- โรงเรียนกีฬาเทศบาลเมืองทุ่งสง. (2561). *ประวัติโรงเรียนกีฬา*. เข้าถึงได้จาก <http://lcrs.in.th/th>
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย*. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*,
12(2), 1-16.
- วสันต์ ลาจันติก. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วาโร เฟ็งส์วัสดี. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 1-16.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ตาตา.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตาตา.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *สอนอย่างไรในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก http://elc.psu.ac.th/elcpsu_2012/phocadownload/ppt_seminar/130325_teach_in_21/130325_teach_in_21.pdf
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วิวัฒน์ ชัดติยะมาน. (2562, 24 มิถุนายน). อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยทักษิณ. สัมภาษณ์.
- วิมลสิทธิ์ หรยางกูร. (2549). *พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระศักดิ์ แก้วทรัพย์. (2562, 5 กันยายน). รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. สัมภาษณ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมินและการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันการพลศึกษา. (2560). *ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2561-2565*. เข้าถึงได้จาก [www.http://ipe.ac.th](http://www.ipe.ac.th)
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่ปัญญาปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จิรวัฒน์เอ็กเพรส.
- สรวิชาติ พงษ์พิพัฒน์. (2562, 2 กันยายน). อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาอาชีวศึกษา และการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สัมภาษณ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (2559). *แนวทางการบริหารจัดการสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. ใน *การประชุมเชิงปฏิบัติการ ณ โรงแรมहरรรษา เจบีหาดใหญ่ เมื่อวันที่ 1-2 ธันวาคม 2559*. ม.ป.ท.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (2560). *แผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC*. เข้าถึงได้จาก <http://www.takesa1.go.th/main56/note/pdf/PLCAnubanTAK2.pdf>

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2560). *แนวทางการขับเคลื่อน PLC ผู้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC*. เข้าถึงได้จาก <http://www.secondary5.go.th/main/?q=download/file/fid/9217>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance rating)*. กรุงเทพฯ: พรีเมียร์ โพร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สืบสาย บุญวิโรตตร. (2539). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.
- สืบสาย บุญวิโรตตร. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา (Sport psychology)*. ชลบุรี: ชลบุรีการพิมพ์.
- สุนทร ก่อฉัตรรงค์. (2562, 3 พฤษภาคม). อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาพลศึกษาและสุขศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ. สัมภาษณ์.
- สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงฤกษ์ ไตรยวงค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา*. นครปฐม: เอ็มเอ็นเตอร์ไพรส์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). *การประเมินอภิमान: วิธีวิทยาและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ เมธาวิระนนท์. (2543). *คุณลักษณะที่ดีของผู้ฝึกสอนกีฬาว่ายน้ำในทัศนคติของผู้ฝึกสอนผู้ปกครองและนักกีฬาว่ายน้ำ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้ว. (2562, 7 พฤษภาคม). อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยทักษิณ. สัมภาษณ์.
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). *การจัดการความรู้ ฉบับปฐมบท*. นครปฐม: เพชรเกษม.

- อัมพร พงษ์กัสนานนท์. (2550). *การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต*. ศูนย์นิพนธ์การศึกษาคุณูปบัณฑิต,
สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). *Learning by doing a handbook for professional
learning communities at work*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Eisner, E. (1976). Education connoisseurship and criticism: Their form and functions in
educational evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 10(3), 135-160.
- Fullan, M. (1999). *Change forces: The sequel*. Philadelphia: Falmer Press/ Taylor & Francis, Inc.
- Getzels, J. W., & Guba, E. G. (1957). Social behavior and the administrative process.
The School Review, 65(4), 423-441.
- Hargreaves, A., Moore, S., Fink, D., Brayman, C., & White, R. (2003). *Succeeding Leaders? -
A study of principal rotation and succession, report to the Ontario principals' council*.
Toronto: Ontario Principals' Council.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of inquiry and
improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Keeves, P. J. (1988). *Model and model building educational research methodology and
measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management* (10th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2002). *The heart of change: Real-life stories of how people change
their organizations*. Harvard: Harvard Business Press.
- Luis, K. S., & Kruse, S. D. (1995). *Professional and community. Perspectives on reforming urban
schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Olivier, C. (2009). Comparison of models to predict nonsentinel lymph node status in breast cancer
patients with metastatic sentinel lymph nodes: A prospective multicenter study.
Journal of Clinical Oncology, 27(17), 4-16.
- Senge, P. M. (1990). The leader's new work: Building learning organization. *Sloan Management
Reviews*, 32(1), 7-23.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

- Smith, J. V., Anderson, A. T., Newton, R. C., Olsen, E. J., & Wyllie, P. J. (1970). A petrologic model for the moon based on petrogenesis, experimental petrology, and physical properties. *The Journal of Geology*, 78(4), 381-405.
- Smith, R. H., Glass, G. V., & Miller, R. H. (1980). *Measurement: Making organization perform*. New York: Macmillan.
- Stoll, L., & Louis, K. S. (2007). *Professional learning community*. New York: Open University Press.
- Stufflebeam, D. L. (1983). *The CIPP model for program evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models and applications*. New York: John Wiley and Son.
- Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. *Research in Middle Level Education Online*, 28(1), 1-15. Retrieved from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24, 80-91.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบรายงานพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



ที่ ๑๖๒/๒๕๖๑

**เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา**

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย	Hu 102/2561
โครงการวิจัยเรื่อง	รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
หัวหน้าโครงการวิจัย	นายสืบสกุล ใจสมุทร
หน่วยงานที่สังกัด	นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- | | |
|---|---|
| ๑. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ |
| ๒. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ |
| ๓. เอกสารแบบแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ |
| ๔. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หรือชุดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ |

การรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฉบับนี้ มีผลถึงวันที่ ๒๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ออกให้ ณ วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ้งเอียด)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข
รายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการความรู้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยาภรณ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
2. ดร.ชุตินา ทศโร อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
3. ดร.สรารุณี พงษ์พิพัฒน์ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
ภาควิชาอาชีวศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. ดร.กิตติรัช คงชะวัน อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
สาขาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยทักษิณ
5. ดร.อภิรัตน์ดา ทองแกมแก้ว อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
สาขาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยทักษิณ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ ชัดติยะมาน อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
สาขาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยทักษิณ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนพิศ ชุมคง อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
สาขาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยทักษิณ
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ คณบดี คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับผู้ฝึกสอนกีฬา

1. ดร.วีระศักดิ์ แก้วทรัพย์
รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรา กล้านรงค์
อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
สาขาพลศึกษาและสุขศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. ดร.พิเชษฐ ชัยเลิศ
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี อยู่ศิริ
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มณีนทร รัชษ์บำรุง
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
6. ดร.กฤษดา ตามประดิษฐ์
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
7. ดร.ปีติรัฐ คงทองคำ
อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์
สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๘๑๑๕/๐๑๐๗

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๗ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา
จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ น.เชลบทฤต เจตมทว นศระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำชุมชนนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการ
ผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนให้โรงเรียนกีฬา” ในความ
ควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร. นภพร ทศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา พิจารณาแล้วเห็นว่าบุคลากรในสังกัดของท่านมีความ
เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์กับผู้ฝึกสอนกีฬา
จำนวน ๖ ท่าน โดยการทดลองใช้คู่มือการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอน
กีฬา รายละเอียดตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่าง
สูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา



ที่ ศธ ๖๒๑๕/ว ๐ ๑๑๑

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เรื่อง “การพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬาโดยใช้การผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นายสืบสกุล ใจสมุทร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำชุมชนนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนให้โรงเรียนกีฬา” ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร ทศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์ โดยการสัมภาษณ์พร้อมทั้งบันทึกเสียง ระหว่างการสัมภาษณ์ รายละเอียดตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษาและการวิจัย
โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕
โทรสาร: ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕ ผู้วิจัย: ๐๘๖๕๙๘๔๓๓๘

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก



แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา
ผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย และการกีฬา กลุ่มการสอนทางการออกกำลังกาย และการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบ ทดลองใช้รูปแบบ
และประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา
ผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬาโดยใช้การผสมผสาน
การจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการให้ข้อมูล และตอบคำถามต่าง ๆ ตามกระบวนการ
สัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลที่ได้จากท่านจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย
ในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่หรือการปฏิบัติงานของท่านประการใด พร้อมนี้
ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงต่อความกรุณาที่ท่านสละเวลาให้ข้อมูล และตอบคำถามครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสืบสกุล ใจสมุทร (ผู้วิจัย)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬาโดยใช้

การผสมผสานการจัดการความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.
 เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา.....น. สิ้นสุด เวลา.....น.
 สถานที่.....

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

รหัสข้อมูล.....
 ตำแหน่งงาน.....หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน.....
 โทรศัพท์.....E-mail:

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา โดยใช้การผสมผสานการจัดการ
 ความรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

1. ท่านคิดเห็นอย่างไร กับการนำ การจัดการความรู้ (KM) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาภายในโรงเรียนกีฬา

.....

2. ท่านคิดว่าในการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาภายในโรงเรียนกีฬา โดยใช้การจัดการความรู้ (KM) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำเป็นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

3. ท่านคิดว่าผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬาจะหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้จากแหล่งใด

.....

4. ท่านคิดว่าวิธีการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬาควรมีวิธีการดำเนินการอย่างไร

.....

5. ท่านคิดว่า การนำความรู้ของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬาที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
ควรนำไปใช้อย่างไร และจัดเก็บในลักษณะอย่างไร

.....
.....

6. ท่านคิดว่า การทำงานเป็นทีมร่วมกันของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา ควรมีลักษณะอย่างไร

.....
.....

7. ท่านคิดว่า กิจกรรมที่เหมาะสมกับการจัดการความรู้ (KM) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(PLC) เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา คือกิจกรรมอย่างไร

.....
.....

8. ท่านคิดว่า เครื่องมือที่ใช้ขับเคลื่อน การจัดการความรู้ (KM) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(PLC) เพื่อไปพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา มีลักษณะอย่างไร

.....
.....

9. ท่านคิดว่า วิธีการประเมิน ตัวชี้วัด หรือเป้าหมายความสำเร็จ ในการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียน
กีฬา ควรจะมีอะไรบ้าง

.....
.....

10. ท่านคิดว่า อะไรคือ อุปสรรคสำคัญในการนำการจัดการความรู้ (KM) และชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ (PLC) ไปพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา

.....
.....

ภาคผนวก จ

การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of item-objective congruence: IOC)
เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



ผลการตรวจสอบค่าหาดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา
(Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของคดียุติพันธ์เรื่อง “รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหาในเครื่องมือฉบับนี้ พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะตามความเป็นจริง

ด้านภาวะแวดล้อม						
ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3			
1. เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
2. เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3. เป็นรูปแบบที่ตอบสนอง และแก้ปัญหาได้ตรงจุด	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง
4. เป็นรูปแบบที่กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ สอดคล้องกันอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5. เป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ฝึกสอนทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น และระบุความต้องการอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ด้านปัจจัยนำเข้า						
ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
2. มีความพร้อมด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านเดียวกัน	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง
4. มีวิธีการ หรือการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5. มีการกำหนดเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ด้านกระบวนการ						
ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. เป็นรูปแบบที่มีการแก้ปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนาของนักกีฬา โดยมีการออกแบบกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของนักกีฬา	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
2. มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมให้แก่ นักกีฬา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3. มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
4. มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดในคู่มือการใช้รูปแบบ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5. มีการติดตามผล ประเมินผล สังเกต การฝึกซ้อมกีฬา และสะท้อนผลเพื่อแก้ปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนาอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ด้านผลลัพธ์						
ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. เป็นรูปแบบที่พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ฝึกสอนกีฬา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
2. เป็นรูปแบบที่ช่วยพัฒนากิจการกรมในการฝึกซ้อมกีฬา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3. เป็นรูปแบบที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักกีฬา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
4. เป็นรูปแบบที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะและความตั้งใจของนักกีฬา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5. เป็นรูปแบบที่ช่วยให้นักกีฬามีทักษะและความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสืบสกุล ใจสมุทร (ผู้วิจัย)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา



ผลการตรวจสอบค่าหาดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา
(Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของคดียุติพันธ์เรื่อง “รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬาลงทลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหาในเครื่องมือฉบับนี้ พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะตามความเป็นจริง

ด้านบรรยากาศการสอน						
ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. สถานที่ และสิ่งแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักกีฬา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
2. ผู้ฝึกสอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเอง	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ผู้ฝึกสอนสร้างบรรยากาศให้นักกีฬาเกิดความสนใจในการเรียนรู้	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
4. ผู้ฝึกสอนดูแลเอาใจใส่นักกีฬาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5. การฝึกซ้อมกีฬาสุกสนานมากยิ่งขึ้น	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง

ด้านผู้ฝึกสอน						
ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ผู้ฝึกสอนมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับ ชนิดกีฬาที่สอน	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
2. ผู้ฝึกสอนมีการเตรียมความพร้อมก่อน การสอนเสมอ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ผู้ฝึกสอนจัดกิจกรรมการสอนได้น่าสนใจ	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง
4. ผู้ฝึกสอนสามารถถ่ายทอดทักษะกีฬาได้ อย่างดี	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5. ผู้ฝึกสอนสามารถให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ แก่นักกีฬา	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง

ด้านกิจกรรมการสอน						
ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. มีการลำดับขั้นตอน และความต่อเนื่องของ การสอน	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
2. จัดกิจกรรมเหมาะสม สอดคล้องกับ การพัฒนานักกีฬา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ผู้ฝึกสอนใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
4. เวลาในการสอน และการฝึกซ้อม มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5. มีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดี ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ด้านผลลัพธ์ของนักกีฬา						
ประเด็นการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ช่วยให้นักกีฬาได้รับความรู้เพิ่มเติม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ช่วยให้นักกีฬามีทักษะกีฬาที่ดีมากยิ่งขึ้น	0	1	1	2	0.66	สอดคล้อง
3. ช่วยให้นักกีฬามีสมรรถภาพทางกายที่ดีมากยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
4. นักกีฬารู้สึกมีความสุขในการฝึกซ้อมกีฬา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5. นักกีฬามีแรงจูงใจในการฝึกซ้อมมากยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสืบสกุล ใจสมุทร (ผู้วิจัย)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอนกีฬาหลังทดลองใช้รูปแบบ
การผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอน
ในโรงเรียนกีฬา



แบบสอบถามการประเมิน “รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เป็นการสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือรวบรวมความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนที่ได้ทดลองใช้รูปแบบ เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนารูปแบบให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ขอให้ท่านให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ฝึกสอน

2.2 ตอนที่ 2 ประเด็นการประเมิน ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านสภาวะแวดล้อม

2.2.2 ด้านนำเข้าของรูปแบบ

2.2.3 ด้านกระบวนการดำเนินงาน

2.2.4 ด้านผลลัพธ์ของรูปแบบ

2.3 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเห็น ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเห็นในระดับในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเห็นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

1. เพศ

 ชาย

 หญิง

2. ชนิดกีฬา

 ฟุตบอล

 ฟุตซอล

 มวย

 ยูโด

 ยิงธนู

 กรีฑา

 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ประเด็นการประเมินเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ฝึกสอนหลังจากทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

ด้านสถานะแวดล้อม					
ประเด็นการประเมิน	ความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน					
2. เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน					
3. เป็นรูปแบบที่ตอบสนอง และแก้ปัญหาได้ตรงจุด					
4. เป็นรูปแบบที่กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ สอดคล้องกันอย่างชัดเจน					
5. เป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ฝึกสอนทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น และระบุความต้องการอย่างเท่าเทียมกัน					

ด้านปัจจัยนำเข้า					
ประเด็นการประเมิน	ความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน					
2. มีความพร้อมด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์					
3. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในด้านเดียวกัน					
4. มีวิธีการ หรือการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม					
5. มีการกำหนดเวลาในการดำเนินงานอย่าง เหมาะสม					

ด้านกระบวนการ					
ประเด็นการประเมิน	ความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. เป็นรูปแบบที่มีการแก้ปัญหา และสิ่งที่ต้องการ พัฒนาของนักศึกษา โดยมีการออกแบบกิจกรรม ให้ตรงกับความต้องการของนักศึกษา					
2. มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมให้แก่ นักศึกษา					
3. มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินงานให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์					
4. มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดในคู่มือ การใช้รูปแบบ					
5. มีการติดตามผล ประเมินผล สังเกตการฝึกซ้อม กีฬา และสะท้อนผลเพื่อแก้ปัญหา และสิ่งที่ต้องการ พัฒนาอย่างเหมาะสม					

ด้านผลลัพธ์					
ประเด็นการประเมิน	ความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. เป็นรูปแบบที่พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ฝึกสอนกีฬา					
2. เป็นรูปแบบที่ช่วยพัฒนากิจกรรมในการฝึกซ้อมกีฬา					
3. เป็นรูปแบบที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักกีฬา					
4. เป็นรูปแบบที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะ และความตั้งใจของนักกีฬา					
5. เป็นรูปแบบที่ช่วยให้ให้นักกีฬามีทักษะ และความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสืบสกุล ใจสมุทร (ผู้วิจัย)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของคุษณินิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการผสมผสานการจัดการ
ความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา” โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อประเมินความพึงพอใจของนักกีฬาที่มีต่อผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬาหลังทดลองใช้รูปแบบ
การผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียน
กีฬา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ใน ○ หรือเติมคำในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. กีฬา

ฟุตบอล

ฟุตซอล

กรีฑา

มวย

ยูโด

อื่น ๆ ระบุ.....

3. ระดับชั้น

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬา

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจในความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีให้เลือก 5 ระดับคือ

- 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตัวชี้วัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านบรรยากาศการสอน					
1. สถานที่ และสิ่งแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ของนักกีฬา					
2. ผู้ฝึกสอนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเอง					
3. ผู้ฝึกสอนสร้างบรรยากาศให้นักกีฬาเกิดความสนใจในการเรียนรู้					
4. ผู้ฝึกสอนดูแลเอาใจใส่นักกีฬาอย่างทั่วถึง และเสมอภาค					
5. การฝึกซ้อมกีฬาสูงกสนานมากยิ่งขึ้น					
2. ด้านผู้ฝึกสอน					
1. ผู้ฝึกสอนมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับชนิดกีฬาที่สอน					
2. ผู้ฝึกสอนมีการเตรียมความพร้อมก่อนการสอนเสมอ					
3. ผู้ฝึกสอนจัดกิจกรรมการสอนได้น่าสนใจ					
4. ผู้ฝึกสอนสามารถถ่ายทอดทักษะกีฬาได้อย่างดี					
5. ผู้ฝึกสอนสามารถให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ แก่นักกีฬา					
3. ด้านกิจกรรมการสอน					
1. มีการลำดับขั้นตอน และความต่อเนื่องของการสอน					
2. จัดกิจกรรมเหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนานักกีฬา					
3. ผู้ฝึกสอนใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย					
4. เวลาในการสอน และการฝึกซ้อมมีความเหมาะสม					

ตัวชี้วัดความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
5. มีปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา					
4. ด้านผลลัพธ์ของนักกีฬา					
1. ช่วยให้นักกีฬาได้รับความรู้เพิ่มเติม					
2. ช่วยให้นักกีฬามีทักษะกีฬาที่ดีมากยิ่งขึ้น					
3. ช่วยให้นักกีฬามีสมรรถภาพทางกายที่ดีมากยิ่งขึ้น					
4. นักกีฬาารู้สึกมีความสุขในการฝึกซ้อมกีฬา					
5. นักกีฬามีแรงจูงใจในการฝึกซ้อมมากยิ่งขึ้น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
นายสืบสกุล ใจสมุทร (ผู้วิจัย)

นิติปรัชญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ข

เล่มคู่มือรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา



คู่มือ

การจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาจัดทำขึ้น
จากกระบวนการวิจัยของคณาจารย์เรื่อง รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้
และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

จัดทำโดย นายสืบสกุล ใจสมุทร
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

คำนำ

คู่มือการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาจัดทำขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์รวมถึงแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในกระบวนการการวิจัยคุณลักษณะ เพื่อสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ คือ เพื่อสร้างรูปแบบ เพื่อทดลองใช้รูปแบบ และเพื่อประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา

อย่างไรก็ตามในการจัดทำคู่มือ อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท ซึ่งเนื้อหาสาระในคู่มือฉบับนี้จะเป็นหลักการนำไปสู่การปฏิบัติ และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปสู่การปฏิบัติจริง คู่มือฉบับนี้เหมาะสมต่อการเป็นคู่มือสำหรับโรงเรียนกีฬา หรือนำไปประยุกต์ใช้ในสถาบันการสอนกีฬาอื่น ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ฝึกสอนกีฬาต่อไป

สืบสกุล ใจสมุทร

นิติปรัชญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาล ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการกีฬา และพลศึกษา และมุ่งหวังให้การปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาด้านพลศึกษา และกีฬา โดยให้การศึกษายอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและเทคนิคการเล่นกีฬาในอาเซียน การพัฒนาโครงการความช่วยเหลือด้านการกีฬา เช่น การจัดการฝึกอบรมครูพลศึกษา ผู้ฝึกสอนกีฬา เจ้าหน้าที่ด้านการจัดการกีฬาและ โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการเข้าถึงกีฬาสำหรับสตรีและเด็กอย่างเท่าเทียม รวมทั้งการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตรด้านความเสมอภาคทางเพศ และอายุ ภายใน โรงเรียน การส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างประเทศด้านพลศึกษา และกีฬารวมทั้งความร่วมมือกันเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาด้านพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และการเรียนรู้ด้านพลศึกษา เพื่อสุขภาพที่ดีตลอดชีวิต (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560)

จากการวิเคราะห์แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564) มีความมุ่งหวังว่าภายในปี พ.ศ. 2564 เด็กและเยาวชนทั่วประเทศสามารถเข้าถึงการเรียนการสอนวิชาพลศึกษาที่มีคุณภาพ ประชากรทุกภาคส่วนมีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมออันจะนำมาสู่สุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ นักกีฬาไทยสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งกีฬาทั้งในระดับอาเซียน เอเชีย และ โลกเพื่อสร้างความสามัคคีและนำมาซึ่งความภูมิใจให้แก่ประชาชน ในประเทศ อุตสาหกรรมกีฬาช่วยสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศและมีการเติบโตอย่างยั่งยืน องค์ความรู้ด้านการกีฬาได้รับการพัฒนาและถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาการกีฬาของประเทศ การบริหารจัดการด้านการกีฬาได้รับการยกระดับให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทุกระดับ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) โดยในประเทศชั้นนำด้านการศึกษา และด้านการกีฬา เช่น ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศจีน และประเทศเยอรมัน ให้ความสำคัญกับผู้ฝึกสอนกีฬา และบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา ด้วยเหตุผลที่ว่า การกีฬาสามารถสร้างให้เศรษฐกิจดี และเป็นเครื่องมือในการสร้างความสุขทางสังคม (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยที่รัฐต้องจัดรูปแบบการศึกษาให้กับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา และต้องเป็นรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ด้วยเหตุผลสำคัญคือ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ หากจัดการศึกษารูปแบบปกติอาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคคลดังกล่าวให้มีความรู้ความสามารถตามศักยภาพของเขาได้ รัฐจึงมีหน้าที่ลงทุนพิเศษสำหรับบุคคลเหล่านี้ และถือเป็นสิทธิของบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษที่จะได้รับบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพของตน

แผนการศึกษาแห่งชาติจึงต้องกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมการดูแลและพัฒนาบุคคลทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยที่ในประเทศไทย ผู้ศึกษาอย่างจากระบบการจัดการที่ชัดเจนจึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาให้ทัดเทียมกับประเทศชั้นนำได้ อีกทั้งยังขาดความต่อเนื่องในการพัฒนานักกีฬาจากขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) โดยในยุทธศาสตร์สถาบันการศึกษาต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ศึกษาในโรงเรียนกีฬาได้รับการพัฒนาศักยภาพรวมไปถึงองค์ความรู้ใหม่ในเชิงกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬา (สถาบันการศึกษา, 2560)

จากนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่อง การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาคือ Active learning และ Professional learning community (PLC) หรือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่คุณภาพไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว ทุ่มเท ใจร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดการเรียนรู้ (Knowledge management: KM) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศซึ่งมีผลงานวิจัยยืนยันตรงกันว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดในการพัฒนาผู้เรียน และ โรงเรียน โดยจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้สอนสู่การเป็นผู้สอนมืออาชีพ ตลอดจนการพัฒนาโรงเรียนภายใต้การแข่งขันทางการศึกษาด้วยระบบคุณภาพและมาตรฐานสากลที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันประเทศผู้นำทางการศึกษาโลกหลายแห่ง เช่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ ไต้หวัน นำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Vescio, Ross, & Adam, 2008; วิจารณ์ พานิช, 2556) โดยวิจารณ์ พานิช (2556) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู คือ การรวมตัวกันของครู มีส่วนคล้ายกับชุมชนแนวปฏิบัติ (Community of practice: CoP) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ของครู และเป็นกลไกช่วยสนับสนุนให้ครูสร้างความรู้ขึ้นเพื่อนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครู เพื่อให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ชนิด “รู้อจริง” โดยผู้วิจัยได้นำเอาการจัดการความรู้ มาเป็นเครื่องมือในการช่วยให้กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดำเนินการไปอย่างราบรื่น โดยทั้งนี้การเปลี่ยนผ่าน โรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมพลังในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ของการจัดการ

เรียนรู้ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในมิติการศึกษาไทยและต่างประเทศเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความสำคัญที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความสำคัญของผู้ฝึกสอนกีฬา รวมไปถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดการจัดการความรู้ และแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน และการพัฒนากีฬาเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรที่จะสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา เพื่อจะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลทางวิชาการแก่ผู้ที่สนใจ และเกี่ยวข้อง อันจะเป็นการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ฝึกสอนกีฬาและความก้าวหน้าของวงการกีฬาในโอกาสต่อไป

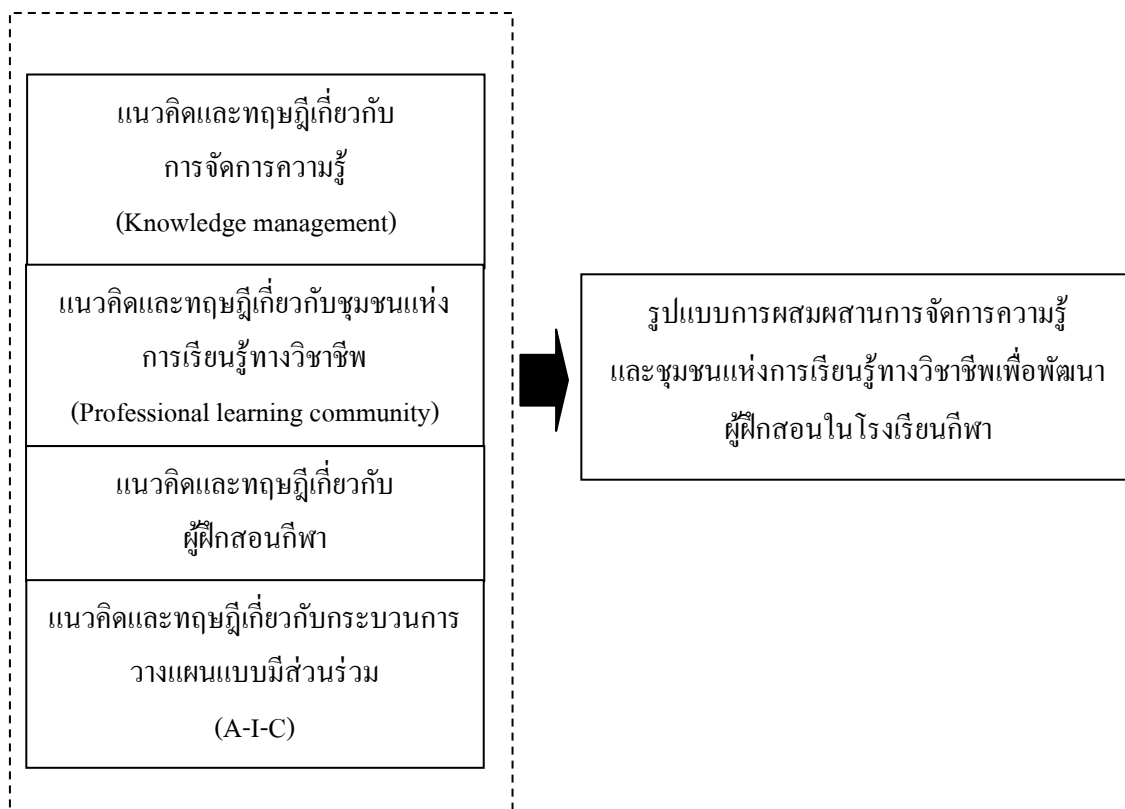
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา
2. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ศึกษา และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ รวมไปถึงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

1. กระบวนการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้
2. กระบวนการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ รวมกลุ่ม ค้นหาปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนา ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา การนำไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล และสะท้อนผล เมื่อสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
2. ได้ทราบถึงการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
3. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา
4. เพื่อยกระดับองค์ความรู้ด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ให้กว้างขวางและทันสมัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษา รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนใน โรงเรียนกีฬา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) มีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ รวมกลุ่ม ค้นหาปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนา ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา การนำไปสู่การปฏิบัติ และประเมินผล สะท้อนผล

2. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ โรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย 13 โรงเรียน คือ

- 2.1 โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น
- 2.2 โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี
- 2.3 โรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่
- 2.4 โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง
- 2.5 โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครนายก
- 2.6 โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2.7 โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์
- 2.8 โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา
- 2.9 โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง
- 2.10 โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ
- 2.11 โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี
- 2.12 โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง
- 2.13 โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี

3. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2 ผู้ฝึกสอนกีฬาในโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ

3.3 นักกีฬาในโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีการจัดการความรู้ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวคิดทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ที่ผู้วิจัย

สังเคราะห์มาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และแบบบอกต่อ (Snow ball) จำนวน 15 คน

2. กลุ่มผู้ฝึกสอนกีฬา ใน โรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ เพื่อนำเอารูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬาไปทดลองใช้ และทำการประเมินรูปแบบ จากทั้งหมด 13 โรงเรียน คือ โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครนายก โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง และโรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

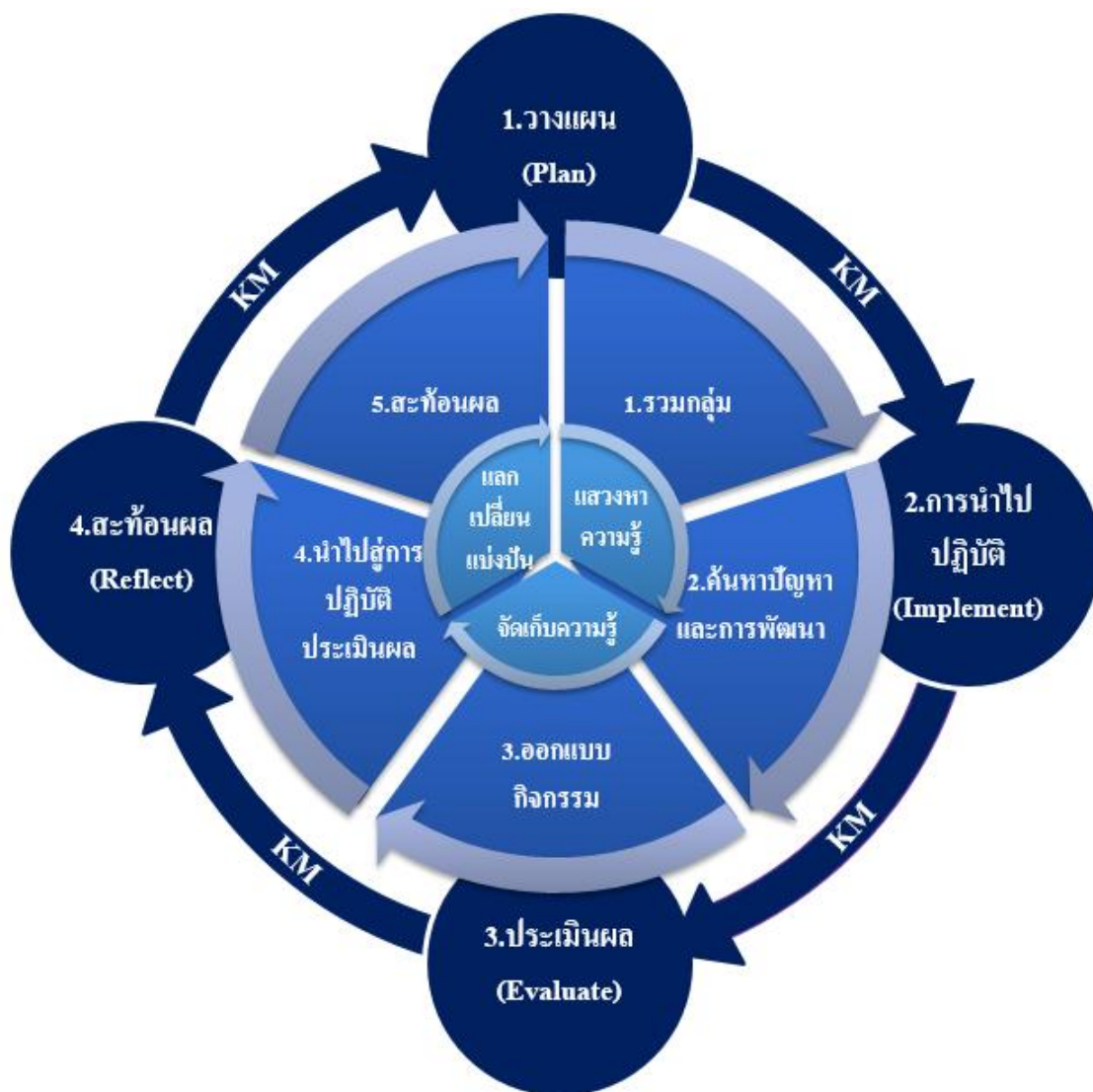
1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) หมายถึง การรวมตัวของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ของครูให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีผู้บริหารให้การสนับสนุน โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ผู้ฝึกสอนแทนครูผู้สอน และใช้นักกีฬาแทนนักเรียน

2. การจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยความรู้มี 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ จึงเรียกว่า เป็นความรู้แบบนามธรรม และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

3. ผู้ฝึกสอนกีฬา หมายถึง ผู้ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนให้นักกีฬาใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะมองหาจุดเด่นข้อดีของนักกีฬาซึ่งมีอยู่แล้ว และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงทักษะของตัวเอง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ฝึกสอนกีฬา คือ ผู้ฝึกสอนที่ทำงานให้กับ โรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ

4. โรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษา เพื่อรองรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬา ได้ฝึกหัด หรือพัฒนาทักษะทางด้านกีฬาควบคู่ไปกับการศึกษาวิชาสามัญ หลักสูตรมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

5. รูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึง โครงสร้าง หรือแบบจำลองการพัฒนา ผู้ฝึกสอนกีฬา ที่แสดงถึงความเชื่อมโยงเป็นกระบวนการดำเนินงาน โดยใช้ทฤษฎีการจัดการความรู้ และทฤษฎีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปแบบ การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาที่สร้างขึ้นเพื่อใช้แทนกระบวนการเดิมที่เกิดขึ้นจริงตามสภาพ ซึ่งสามารถใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาได้อย่างต่อเนื่อง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการผสมผสาน การจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา โดยใช้ การวิจัยและพัฒนา (Research and development: R & D) จนได้รูปแบบการผสมผสานการจัดการ ความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา ที่มีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2 รูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา (PEIR model)

1. วางแผน (Plan)

รวมกลุ่ม

1. รวมกลุ่มผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา จำนวน 4-8 คน
2. แต่งตั้งคณะกรรมการประจำกลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้ประสานงาน มีหน้าที่ ทำงานประสานระหว่างหัวหน้ากลุ่ม สมาชิกกลุ่ม และผู้จัดบันทึก เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น

2.2 สมาชิก มีหน้าที่ รับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ รับแนวทางไปปฏิบัติ และนำผลมานำเสนอ

2.3 ผู้จัดบันทึก มีหน้าที่ สรุปแนวทางของกลุ่ม จัดบันทึกกิจกรรมที่เป็นความรู้ และมีประโยชน์ต่อสมาชิก อาจจะเป็นการจดในกระดาษ หรือ บันทึกในรูปแบบ Electronic file เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหา และการจัดเก็บ (มีได้มากกว่า 1 คน)

3. กำหนดควีสยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อที่จะได้ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

4. จัดทำช่องทางการจัดเก็บ และค้นหาความรู้ ได้แก่ Email ประจำกลุ่ม Group line, Group facebook, Google drive หรือ Youtube channel เพื่อให้ง่ายต่อการจัดเก็บ และการค้นหา

5. จัดบันทึกเป็นรายงานการประชุม

ค้นหาปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา

1. สมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุ และวิเคราะห์ถึงปัญหา และสิ่งที่ต้องพัฒนาในนักกีฬาของกีฬาที่ตนเองรับผิดชอบ

2. สมาชิกร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา

3. สมาชิกร่วมกันเลือกปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ โดยเลือกมา 1-2 เรื่อง เพื่อนำมาแก้ไข และพัฒนาก่อน

4. หาสาเหตุ และที่มาของปัญหา โดยสมาชิกร่วมกันวิเคราะห์ว่าเกิดมาจากสาเหตุใด

5. สมาชิกร่วมกันกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา และการพัฒนานักกีฬา ให้สอดคล้องกับสาเหตุที่เกิดขึ้น

6. กำหนดผู้รับผิดชอบในกิจกรรมการแก้ปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนานักกีฬา พร้อมทั้งคอยประเมินติดตามผล (มีได้มากกว่า 1 คน)

7. จัดบันทึกเป็นรายงานการประชุม

2. การนำไปปฏิบัติ (Implement)

ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา

1. สมาชิกใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) นำความรู้ที่ได้มาใช้ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา

1.1 สมาชิกรวมกลุ่มกันตามกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management: KM) คือ แสวงหาความรู้ จัดเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ โดยการนำความรู้ที่ได้จากกระบวนการจัดการความรู้ ไปใช้ออกแบบกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา และสิ่งที่ต้องการพัฒนา กระบวนการจัดการความรู้มีดังนี้

กระบวนการในการจัดการความรู้ (KM) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การแสวงหาความรู้

ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit knowledge) หาได้จาก

1. ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านที่สมาชิกต้องการแก้ปัญหา หรือด้านที่ต้องการพัฒนา มาให้ความรู้ ประสบการณ์ แนวทาง เพื่อหาหนทางแก้ปัญหา หรือพัฒนาที่ถูกต้อง
2. หัวหน้ากลุ่ม ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ตรงกับ การแก้ปัญหา
3. สมาชิกในกลุ่มท่านอื่น โดยการนำประสบการณ์ของแต่ละคนในเรื่องที่เกิดปัญหา มาร่วมกันแชร์ แบ่งปันซึ่งกันและกัน โดยอาจรวมไปถึงการสังเกตจากการสอน หรือทักษะต่าง ๆ ในการสอนด้วย

ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) หาได้จาก

1. การเข้าไปค้นคว้าในห้องสมุด, การอ่านหนังสือ, ตำรา
2. การศึกษางานวิจัย
3. Internet, Website, Youtube
4. การเข้าร่วมการอบรม สัมมนา

การจัดเก็บความรู้

1. จัดเก็บเป็นฐานข้อมูล ในรูปแบบเอกสาร แฟ้มงาน
2. จัดเก็บเป็นฐานข้อมูล ในรูปแบบ Electronic file ในคอมพิวเตอร์
3. จัดเก็บใน Email, Google drive, Line group, Facebook group และ YouTube

การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้

1. แลกเปลี่ยนความรู้ผ่านสื่อ Social media
2. การเข้าร่วมประชุม, อบรม, สัมมนา
3. การไปศึกษาดูงาน และศึกษาจากผู้ที่ประสบความสำเร็จ (Best practice)
4. แลกเปลี่ยนพูดคุย ชักถามกับบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน
5. เชิญวิทยากรมาเล่าเรื่อง แลกเปลี่ยนประสบการณ์

เมื่อได้ออกแบบกิจกรรม สมาชิกพร้อมกันสะท้อน วิพากษ์ ถึงกิจกรรมที่ออกแบบไว้ โดยมีประเด็นที่ควรพิจารณาดังนี้

1. ความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรม
2. โอกาสของความสำเร็จในการแก้ปัญหาหรือพัฒนานักกีฬาตามเป้าหมาย
3. ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา
4. ตัวชี้วัดในการประเมินการจัดกิจกรรม

5. สรุปผล ที่ได้จากการออกแบบกิจกรรม

6. จัดบันทึกเป็นรายงานการประชุม

3. ประเมินผล (Evaluate)

นำไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล

1. ผู้ฝึกสอนนำกิจกรรมที่ออกแบบไปใช้กับการฝึกนักศึกษา

2. เพื่อนสมาชิก และผู้รับผิดชอบเข้าไปร่วมสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ถึงวิธีการสอน

การฝึกปฏิบัติต่อนักศึกษา (บันทึกวิดีโอหากไม่สามารถเข้าร่วมสังเกตได้) โดยให้ประเมินจากประเด็นหลักดังนี้

2.1 บรรยากาศโดยทั่วไปของการฝึกสอนนักศึกษา

2.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักศึกษา

2.3 การสาธิต แนะนำ การใช้อุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ เพื่อสอนนักศึกษา

2.4 ความสนใจ และการเรียนรู้ของนักศึกษา

2.5 สังเกตถึง จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค ของผู้ฝึกสอนกับการจัดกิจกรรมดังกล่าว

4. สะท้อนผล (Reflect)

สะท้อนผล

1. สมาชิกร่วมกันอภิปราย ตั้งคำถาม หาข้อดี ข้อปรับปรุง วิเคราะห์ผลของการจัดกิจกรรม ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ สมาชิกร่วมกันอภิปรายถึงผลในการจัดกิจกรรม โดยใช้การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (AAR: After action review) โดยมีประเด็นดังนี้ สิ่งที่ได้ดี ตรงตามเป้าหมาย ปัญหา อุปสรรค การเรียนรู้ของผู้เรียน การปรับปรุง ข้อควรระวัง

2. สรุปรูปแบบกิจกรรมที่นำมาใช้

2.1 กรณีที่นำกิจกรรมไปใช้แล้วไม่สามารถแก้ปัญหา หรือไม่สามารถพัฒนานักศึกษาได้ ต้องทำการออกแบบกิจกรรม หรือวิธีการที่ใช้ในการสอนใหม่ ในการรวมกลุ่มครั้งต่อไป

2.2 กรณีที่กิจกรรมที่นำไปทดลองใช้ สามารถแก้ปัญหา และสามารถนำไปพัฒนาได้ ตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ให้ทดลองใช้กิจกรรมเดิมต่ออีก 2-3 สัปดาห์ จึงจะนำมาสรุป และเผยแพร่ พร้อมทั้งระบุปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ต่อในการรวมกลุ่มครั้งต่อไป

2.3 นำนวัตกรรม/ กิจกรรม/ ความรู้ที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ / ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ/ ความรู้จากการแลกเปลี่ยนพูดคุย/ รายงานการประชุมรวมกลุ่ม ทำการบันทึกลงในฐานข้อมูล ทั้งข้อมูลที่เป็นเอกสาร/ ไฟล์ในคอมพิวเตอร์/ Email/ Line group/ Facebook group/ Google drive/ Youtube channel เพื่อจะได้นำมาใช้ในการสืบค้นครั้งต่อไป

**การดำเนินการจัดกิจกรรม ตามรูปแบบการผสมผสานการจัดการความรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนในโรงเรียนกีฬา**

การดำเนินการประกอบด้วย 3 วงรอบดังนี้

วงรอบที่ 1 (สัปดาห์ที่ 1-2)

วัน เวลา	การดำเนินกิจกรรม	ผลลัพธ์
วันจันทร์ สัปดาห์ที่ 1	ให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นกับผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎี PLC และ KM เพื่อทำความเข้าใจแนวคิด หลักการทำงานตามกระบวนการ ในรูปแบบ พร้อมทั้งทำความเข้าใจให้ตรงกัน	ผู้ฝึกสอนที่เข้าร่วมได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้รูปแบบ
วันอังคาร สัปดาห์ที่ 1	รวมกลุ่ม วงรอบที่ 1	ผู้ฝึกสอนกีฬา จำนวน 4-8 คน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เอกสาร C1-1
	1. แต่งตั้งคณะกรรมการ และหน้าที่ของสมาชิกประจำกลุ่ม กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ร่วมกัน	
	2. จำทำช่องทางการสื่อสารผ่าน Social media เช่น Line group, Facebook group เป็นต้น	มีช่องทางการจัดเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้เป็นต้น
	3. สมาชิกร่วมกันกำหนดปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา หรือเรื่องที่ต้องการทำร่วมกัน	ได้ปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา เอกสาร C2-1, C2-2
4. ลำดับความสำคัญของปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา พร้อมทั้งกำหนดสาเหตุที่มาของปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา วางแผนในการทำงานร่วมกัน	ได้ลำดับของปัญหา มีการกำหนดแผนการทำงานเอกสาร C2-3	

วัน เวลา	การดำเนินกิจกรรม	ผลลัพธ์
วันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 1	5. สมาชิกกลุ่มแลกเปลี่ยนเสนอแนะ และร่วมกันออกแบบ พัฒนากิจกรรม การฝึกนักกีฬา ในกิจกรรมวงรอบที่ 1	ประเด็นแลกเปลี่ยนเสนอแนะ ได้กิจกรรมในวงรอบที่ 1 เอกสาร C3-1, C4-1
วันศุกร์ สัปดาห์ที่ 1 ถึง วันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 2	6. นำกิจกรรมการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรม วงรอบที่ 1 ไปทดลองใช้กับนักกีฬา 1 สัปดาห์ 7. สมาชิกกลุ่มร่วมกันสังเกตอย่างไม่มี ส่วนร่วม ในการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรม วงรอบที่ 1 พร้อมทั้งประเมินผล	ผลการประเมินการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรมวงรอบที่ 1 เอกสาร C5-1
วันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 2	รวมกลุ่มเพื่อสะท้อนผล ทบทวนผลหลัง การปฏิบัติงาน(After action review: AAR) สรุปผลการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรมวงรอบที่ 1	ได้ผลจากการวิพากษ์ อภิปราย สะท้อนผล วงรอบที่ 1 เอกสาร C6-1, C6-2

วงรอบที่ 2 (สัปดาห์ที่ 3-4)

วัน เวลา	การดำเนินกิจกรรม	ผลลัพธ์
วันอังคาร สัปดาห์ที่ 3	รวมกลุ่ม วงรอบที่ 2 1. ผู้จัดบันทึกทำหน้าที่จัดบันทึกกิจกรรม ในวงรอบที่ 1 เพื่อจัดทำเป็นเอกสาร โดยจัดเก็บในแฟ้มเอกสาร และ คอมพิวเตอร์ของสำนักงาน พร้อมทั้ง นำเสนอใน Line และ Facebook	ได้เอกสาร และอิเล็กทรอนิกส์ ไฟล์ ในการจัดเก็บความรู้ ในวงรอบที่ 1
	2. ปรับปรุงกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้ง หาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ในการ ปรับปรุงกิจกรรมในวงรอบที่ 1 เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์	ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการหา ความรู้ในแหล่งต่าง ๆ
วันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 3	3. นำความรู้ที่ได้ไปแสวงหา มา แลกเปลี่ยนเสนอแนะ ออกแบบกิจกรรม ในการแก้ปัญหาใหม่ในวงรอบที่ 2	ประเด็นแลกเปลี่ยนเสนอแนะ ได้กิจกรรมในวงรอบที่ 2 เอกสาร C3-1, C4-1

วัน เวลา	การดำเนินกิจกรรม	ผลลัพธ์
วันศุกร์ สัปดาห์ที่ 3 ถึง วันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 4	4. นำกิจกรรมการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรม วงรอบที่ 2 ไปทดลองใช้กับนักกีฬา 1 สัปดาห์ 5. สมาชิกกลุ่มร่วมกันสังเกตอย่างไม่มี ส่วนร่วม ในการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรม วงรอบที่ 1 พร้อมทั้งประเมินผล	ผลการประเมินการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรมวงรอบที่ 2 เอกสาร C5-1
วันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 4	รวมกลุ่มเพื่อสะท้อนผล ทบทวนผล หลังการปฏิบัติงาน (After action review: AAR) สรุปผลการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรม วงรอบที่ 2	ได้ผลจากการวิพากษ์ อภิปราย สะท้อนผลกิจกรรม วงรอบที่ 2 เอกสาร C6-1, C6-2

วงรอบที่ 3 (สัปดาห์ที่ 5-6)

วัน เวลา	การดำเนินกิจกรรม	ผลลัพธ์
วันอังคาร สัปดาห์ที่ 5	รวมกลุ่ม วงรอบที่ 3 1. ผู้จัดบันทึกทำหน้าที่จัดบันทึกกิจกรรม ในวงรอบที่ 1 เพื่อจัดทำเป็นเอกสาร โดยจัดเก็บในแฟ้มเอกสาร และ คอมพิวเตอร์ของสำนักงาน พร้อมทั้ง นำเสนอใน Line และ Facebook 2. ปรับปรุงกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้ง หาความรู้เพิ่มเติม ในการปรับปรุงกิจกรรม ในวงรอบที่ 3 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	ได้ออกสาร และอิเล็กทรอนิกส์ ไฟล์ ในการจัดเก็บความรู้ ในวงรอบที่ 2 ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการหา ความรู้ในแหล่งต่าง ๆ
วันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 5	3. นำความรู้ที่ได้ไปแสวงหา มา แลกเปลี่ยนเสนอแนะ ออกแบบกิจกรรม ในการแก้ปัญหาใหม่ในวงรอบที่ 3	ประเด็นแลกเปลี่ยนเสนอแนะ ได้กิจกรรมในวงรอบที่ 3 เอกสาร C3-1, C4-1

วัน เวลา	การดำเนินกิจกรรม	ผลลัพธ์
วันศุกร์ สัปดาห์ที่ 5 ถึง วันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 6	4. นำกิจกรรมการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรม วงรอบที่ 2 ไปทดลองใช้กับนักกีฬา 1 สัปดาห์ 5. สมาชิกกลุ่มร่วมกันสังเกตอย่างไม่มี ส่วนร่วม ในการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรม วงรอบที่ 3 พร้อมทั้งประเมินผล	ผลการประเมินการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรมวงรอบที่ 3 เอกสาร C5-1
วันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 6	รวมกลุ่มเพื่อสะท้อนผล ทบทวนผล หลังการปฏิบัติงาน(After action review: AAR) สรุปผลการฝึกนักกีฬา ในกิจกรรม วงรอบที่ 3	ได้ผลจากการวิพากษ์ อภิปราย สะท้อนผลกิจกรรม วงรอบที่ 3 เอกสาร C6-1, C6-2

สรุปผลในการจัดกิจกรรม (สัปดาห์ที่ 7-8)

วัน เวลา	การดำเนินกิจกรรม	ผลลัพธ์
วันอังคาร สัปดาห์ที่ 7 ถึง วันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 8	รวมกลุ่มเพื่อสรุปผล 1. ผู้จัดบันทึกทำหน้าที่จัดบันทึกกิจกรรม ในวงรอบที่ 1 เพื่อจัดทำเป็นเอกสาร โดยจัดเก็บในแฟ้มเอกสาร และ คอมพิวเตอร์ของสำนักงาน พร้อมทั้ง นำเสนอใน Line และ Facebook 2. ให้สมาชิกทดลองใช้กิจกรรมที่ได้รับ การแก้ไข ในวงรอบที่ 3 อย่างน้อย 2 สัปดาห์ 3. สมาชิกกลุ่มร่วมกันสังเกตอย่างไม่มี ส่วนร่วม ในกิจกรรมทั้ง 2 สัปดาห์ พร้อม ทั้งประเมินผล	ได้ออกสาร และอิเล็กทรอนิกส์ ไฟล์ ในการจัดเก็บความรู้ ในวงรอบที่ 3 เพื่อความต่อเนื่องของกิจกรรม
วันศุกร์ สัปดาห์ที่ 8	4. รวมกลุ่มเพื่อสรุปผลของการนำกิจกรรม ไปทดลองใช้ เขียนบันทึกหลังการจัด กิจกรรม รายงานผล และสรุปผล	ผลจากการใช้กิจกรรมในทุก ๆ วงรอบ รายงานผล บันทึกหลัง การจัดกิจกรรม เอกสาร C7-1, C7-2

เอกสารเพื่อใช้รูปแบบ

C1-1

แบบคำร้องขอจัดตั้งกลุ่มเพื่อพัฒนาความรู้ของผู้ฝึกสอน

สถานศึกษา.....

วันที่.....

เรื่อง ขอจัดตั้งกลุ่มเพื่อพัฒนาความรู้ของผู้ฝึกสอน ประจำปี

เรียน

ด้วยข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....กีฬา.....

มีความประสงค์ขอจัดตั้งกลุ่มเพื่อพัฒนาความรู้ของผู้ฝึกสอน ประจำปี โดยมีรายละเอียด
ดังนี้

1. ชื่อกลุ่ม
2. สมาชิกกลุ่ม จำนวน.....คน ประกอบด้วย
 - 2.1 ชื่อ-สกุลตำแหน่ง.....กีฬา.....
 - 2.2 ชื่อ-สกุลตำแหน่ง.....กีฬา.....
 - 2.3 ชื่อ-สกุลตำแหน่ง.....กีฬา.....
 - 2.4 ชื่อ-สกุลตำแหน่ง.....กีฬา.....
 - 2.5 ชื่อ-สกุลตำแหน่ง.....กีฬา.....
3. ผู้เชี่ยวชาญประจำกลุ่ม (ถ้ามี).....ตำแหน่ง.....สังกัด.....
4. สถานที่ประชุมกลุ่ม ห้อง.....อาคาร.....
5. วันเวลาประชุมกลุ่ม วัน.....เวลา.....
6. วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกลุ่ม.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

C2-1

ผู้ขอจัดตั้งกลุ่ม

แบบบันทึกการค้นหาปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา

วันที่.....สถานที่.....เวลาเริ่ม.....น. เวลาสิ้นสุด.....น.

ชื่อกลุ่มจำนวนผู้เข้าร่วม.....คน

รายชื่อสมาชิกกลุ่ม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา	สาเหตุของปัญหา/ สาเหตุของสิ่งที่ต้องการพัฒนา	ลำดับความสำคัญของปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา

สรุปปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

C2-2

บันทึกแนวทางแก้ปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา

วันที่.....สถานที่.....เวลาเริ่ม.....น. เวลาสิ้นสุด.....น.

ชื่อกลุ่มจำนวนผู้เข้าร่วม.....คน

รายชื่อสมาชิกกลุ่ม

.....

.....

.....

.....

ปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

ชื่อปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา

.....

แนวทางการแก้ปัญหา/ แนวทางการพัฒนา

.....

วัตถุประสงค์

.....

แนวทางการดำเนินงาน

.....

การประเมินผล

.....

ประโยชน์ที่จะได้รับ

.....

ผู้ฝึกสอนต้นแบบ (Model coach)

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้จัดบันทึก

C2-3

แผนปฏิบัติการของกลุ่ม

ชื่อกลุ่มจำนวนผู้เข้าร่วม.....คน

รายชื่อสมาชิกกลุ่ม

.....

.....

.....

ประเด็นปัญหาที่เลือกนำมาเป็นเป้าหมาย

.....

แผนการจัดการเรียนการสอน/ กิจกรรมการเรียนการสอนเรื่อง

.....

แผนปฏิบัติการ ครั้งที่ (วงรอบ)..... (____/____/____ - ____/____/____)

เรื่อง.....

.....

.....

แผนปฏิบัติการ ครั้งที่ (วงรอบ)..... (____/____/____ - ____/____/____)

เรื่อง.....

.....

.....

แผนปฏิบัติการ ครั้งที่ (วงรอบ)..... (____/____/____ - ____/____/____)

เรื่อง.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้จัดบันทึก

C4-1

แบบประเมินการแลกเปลี่ยนเสนอแนะเพื่อนำเสนอรูปแบบการสอน/ กิจกรรมการสอน

1. ความสอดคล้อง ครอบคลุมของวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
2. กิจกรรมของนักกีฬามีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
3. กิจกรรมของผู้ฝึกสอนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
4. เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และความสอดคล้องวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
5. การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม และชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
6. กิจกรรมชั้นนำ มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
7. กิจกรรมชั้นสอน มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
8. กิจกรรมขั้นสรุป มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้จัดบันทึก

C5-1

แบบสังเกตการจัดการเรียนรู้

ชื่อ-สกุล Model coach.....
 สถานที่สอน/ ฝึกปฏิบัติ.....
 ชื่อแผนการสอน/ แบบฝึกปฏิบัติ..... กิฬา.....
 วันที่สังเกตการสอน/ ฝึก/ กิจกรรม.....เวลา.....จำนวน..... ชั่วโมง
ประเด็นในการสังเกต

1. ลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้ ได้แก่ อุปกรณ์สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก
 สิ่งรบกวน ข้อเสนอแนะ.....
2. บรรยากาศการเริ่มต้นการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกสอนกับนักกีฬา
 ข้อเสนอแนะ.....
3. การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผน อะไร
 เป็นสาเหตุและผู้ฝึกสอนดำเนินการอย่างไรต่อไป ส่งผลให้นักกีฬาเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือสับสน
 ข้อเสนอแนะ.....
4. มีนักกีฬาที่แสดงพฤติกรรมว่าได้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนบ้าง
 หรือไม่ และมีนักกีฬาที่แสดงว่ายังไม่เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายบ้างหรือไม่ จำนวน สัดส่วนระหว่าง
 นักกีฬาทั้งสองกลุ่มเป็นอย่างไร ข้อเสนอแนะ.....
5. ผู้ฝึกสอนมีการดำเนินการอย่างไรกับนักกีฬาที่แสดงออกว่าได้เรียนรู้เรื่องนั้นแล้ว และผู้ฝึกสอน
 ดำเนินการ อย่างไรกับนักกีฬาที่ยังไม่สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้
 ข้อเสนอแนะ.....
6. ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีข้อค้นพบใดที่ควรปฏิบัติต่อไปได้ และข้อค้นพบใดที่ควร
 แก้ไข ข้อเสนอแนะ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ผู้สังเกตการสอน

C6-1

ประเด็นการสะท้อนผลการสอน/ ฝึกปฏิบัติ/ กิจกรรม

1. ประเด็นด้านนักศึกษา

1.1 คำตอบ คำพูด ปฏิกริยา พฤติกรรม การแสดงออก หลักฐานผลงานต่าง ๆ ด้านความรู้ ความเข้าใจ กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ และทักษะต่าง ๆ ของนักศึกษา โดยเฉพาะที่แสดง ความรู้ ความคิด ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง หรือผิดพลาด ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม

1.2 การสังเกตนักศึกษางานรายเป็นรายบุคคลที่มีความโดดเด่นน่าสนใจ (ทั้งในด้านบวก และด้านลบ)

1.3 ตัวอย่างของวิธีการที่นักศึกษาสร้างความเข้าใจผ่านการอภิปรายและกิจกรรม สังเกต ความหลากหลายของวิธีการที่นักศึกษาใช้แก้ปัญหา ฯลฯ

.....

.....

2. ประเด็นด้านกิจกรรม

2.1 ลักษณะ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพของกิจกรรม ขั้นตอนของกระบวนการเรียน การสอน วิธีการสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่ดี มีประสิทธิภาพและที่เป็นปัญหา/ อุปสรรคต่อ การเรียนรู้ของนักศึกษา หรือไม่เอื้อต่อการเรียนรู้เท่าที่ควร

2.2 การจัดลำดับขั้นตอนและความต่อเนื่องของกิจกรรม

2.3 กิจกรรมเหมาะสม สอดคล้องของจุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัด และประเมินผล

2.4 การบริหารจัดการในการฝึกสอน หรือการจัดกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม

2.5 การมีปฏิสัมพันธ์/ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากัน และผู้ฝึกสอน กับนักศึกษา

2.6 กิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถของนักศึกษา

2.7 การกำหนดเวลาและ โครงสร้างเหมาะสมกับเนื้อหา บทเรียน ระดับความสามารถ ของนักศึกษา

.....

.....

.....

3. ประเด็นด้านผู้ฝึกสอน

- 3.1 การใช้คำถาม คำสั่ง คำอธิบาย หรือการใช้สื่อของผู้ฝึกสอน
 - 3.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอประเด็นคำถาม คำสั่ง หรือคำอธิบาย
 - 3.3 การเสริมแรงของผู้ฝึกสอน
-
-

4. ประเด็นสื่อการสอน

- 4.1 ความถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพของสื่อกิจกรรม แหล่งการเรียนรู้ (ด้านคุณภาพ)
 - 4.2 ความเพียงพอ เหมาะสมของสื่อ (ด้านปริมาณ)
-
-

5. ประเด็นด้านบรรยากาศ

- 5.1 บรรยากาศการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น สภาพแวดล้อมของสถานที่เรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักศึกษา
 - 5.2 บรรยากาศของการยอมรับความคิดเห็น คำถาม และการช่วยเหลือของนักศึกษา
 - 5.3 บรรยากาศของบทเรียนส่งเสริมให้นักศึกษาสร้างความคิด คำถาม ข้อคิดเห็น และ/หรือ ข้อเสนอแนะ.....
-
-

6. จุดแข็งจุดอ่อนของการสอน

- 6.1 จุดแข็ง หรือจุดอ่อนในการจัดการเรียนการสอน
-
-

- 6.2 ปัญหาหรืออุปสรรคที่มีต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจน
-
-

C6-2

แบบสรุปผลการดำเนินงาน รูปแบบ/ วิธีการ/ กิจกรรม

ชื่อ Model coach.....

กีฬาที่สอน..... วันที่สอน.....

เรื่องที่สอน.....จำนวน.....ชั่วโมง

ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

จำนวนนักกีฬา จำนวน.....คน มา.....คน ขาด.....คน

ผลการดำเนินงาน

.....
.....
.....
.....

รูปแบบ/ วิธีการ

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้จัดบันทึก

C7-1

บันทึกหลังการสอน

สัปดาห์ที่.....

กีฬาที่สอน วันที่สอน.....

เรื่องการสอน..... จำนวน..... ชั่วโมง

ภาคเรียนที่..... ปีการศึกษา.....

จำนวนผู้เรียน.....คน มา.....คน ขาด.....คน

1. เนื้อหาที่สอน (สาระสำคัญ)

.....

.....

.....

.....

2. ผลการสอน

.....

.....

3. ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนการสอน

.....

.....

4. แนวทางการแก้ปัญหาของผู้ฝึกสอน (แนวทางการทำวิจัย)

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สอน (Model coach)

(.....)

...../...../.....

C7-2

แนวทางการเขียนรายงาน

ชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

กีฬาที่สอน.....

โรงเรียน.....

ชื่อเรื่อง

เรื่องที่ต้องการแก้ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา สาเหตุ วิธีการสอน การพัฒนาทักษะ และ

กลุ่มเป้าหมาย

.....
.....

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สิ่งที่คาดหวัง

.....
.....

สภาพปัจจุบัน (สภาพที่เป็นอยู่)

.....
.....

แนวทางแก้ไข

.....
.....

วัตถุประสงค์โครงการ

.....
.....

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

.....
.....

บรรณานุกรม

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *สอนอย่างไรในศตวรรษที่ 21*. เข้าถึงได้จาก http://elc.psu.ac.th/elcpsu_2012/phocadownload/ppt_seminar/130325_teach_in_21/130325_teach_in_21.pdf
- สถาบันการพลศึกษา. (2560). *ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2561-2565*. เข้าถึงได้จาก [www.http://ipe.ac.th](http://www.ipe.ac.th)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education, 24*(2008), 80-91.