

คู่มือการจัดการความรู้



เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสู่สากล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คำนำ

ตามที่พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้กำหนดว่า สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยคำนึงถึงความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา นั้น

เพื่อเป็นการพัฒนามาตรฐานการจัดการเรียนการสอนของบัณฑิตวิทยาลัย ในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดการสร้างและการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของสังคมและของประเทศชาติ เพื่อการพัฒนาสังคมฐานการเรียนรู้อย่างยั่งยืน บัณฑิตวิทยาลัยจึงดำเนินการจัดการส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรสู่สากล

งานมาตรฐานหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ความหมายของการจัดการความรู้.....	1
ประเภทของการจัดการความรู้.....	6
ปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบ ความสำเร็จ.....	9
ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร.....	13
ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21.....	15
สาระความเป็นสากล.....	16
แนวทางการพัฒนาหลักสูตร.....	17

บทที่ 1

ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ในยุคปัจจุบันนับเป็นเครื่องมือที่สำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน การบริหารการจัดการ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์องค์ความรู้ด้วยการมีส่วนร่วมของสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้การจัดการความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรของบัณฑิตวิทยาลัยให้มีคุณภาพ และสามารถนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้ดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สมาชิกจะต้องมีความเข้าใจความหมายของการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้

1. การจัดการ (Management)

การจัดการ (Management) คือ ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ (Robbins and DeCenzo, 2004; Certo, 2003) ซึ่งตามความหมายนี้ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (process) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ขบวนการ (process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่

ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การ
โน้มนำองค์การ และการควบคุม

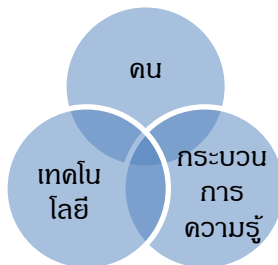
2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ
การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่และจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล
หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร
สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้ง
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ
เครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4
ประการไปพร้อม ๆ กัน

- การบรรลุเป้าหมายของงาน
- การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาดคน
- การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร
- การบรรลุเป้าหมายความเป็นชุมชน

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้
(Knowledge Management) มี 3 ประการด้วยกัน คือ



คน ก็ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็น แหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง/สนใจ สามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่าง ง่าย และรวดเร็วขึ้น

กระบวนการความรู้ เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำ ความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง การ พัฒนา และนวัตกรรม

เป้าหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ Knowledge Management เกิดขึ้นจาก การค้นพบว่าองค์กรใดเกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคใน การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง คือ

1. ปัญหาจากการปฏิบัติงาน เช่น

คนย้ายไปแล้วทำงานไม่ถูกต้อง ทำไม่ได้

คนใหม่ที่เข้ามาก็ไม่รู้จะถามใครดี

เจ้าหน้าที่ไม่มาตามงานไม่ได้

ระบบการทำงานทำแต่แบบเดิม ๆ มีรู้จะพัฒนาอะไร

เรื่องนี้ต้อง.....เท่านั้น

ปัญหาการรับสมัครต้องถามชุดเดิม

คู่มือไม่มีทุกอย่างอยู่ในหัว

2. ปัญหาการออกจากงาน เช่น

พนักงานลาออก

ถูกให้ออก

ปลดออก

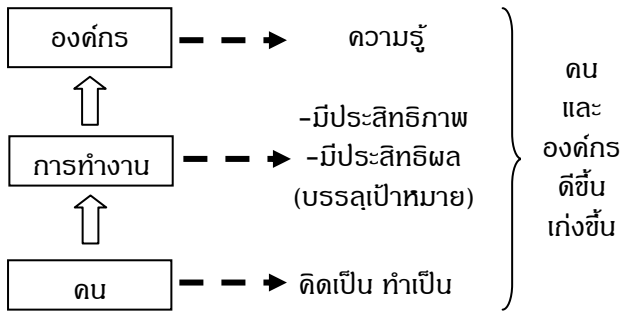
ไล่ออก

เกษียณ

การสูญเสียความรู้ไปกับการที่บุคลากรลาออก ย้าย โอน หรือเกษียณอายุราชการ ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน ขององค์กรเป็นอย่างมาก

ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง หาก องค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็น จะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง

หากองค์กรได้มีการจัดการความรู้โดยสามารถ แก้ปัญหา “การทวงความรู้” และวัฒนธรรม “การไม่ยอมรับในตัว บุคคล” ได้ย่อมส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม ให้บุคลากรคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้และแก้ไขปัญหาเป็น ตลอดจน การพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการสะท้อน ให้เห็นเป้าหมายของการจัดการความรู้ ดังนี้



จะเห็นว่าเป้าหมายของการจัดการความรู้คือ คนเก่งขึ้น
และองค์กรดีขึ้น

บทที่ 2

ประเภทของความรู้

การจัดการความรู้นับเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ขบวนการที่จะสามารถใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นจำเป็นต้องทำเป็นอย่างยิ่งที่สมาชิก ผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องกระบวนการจัดการความรู้จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในนำเครื่องมือมาใช้ในการถอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความหมายของความรู้

ความรู้ (Knowledge) คือ การรู้ในบางเรื่อง รู้บางสิ่ง บางอย่าง มีการจดจำ มีความเข้าใจ ความรู้อาจจะรู้โดยการนึกได้ การมองเห็น การได้ยิน หรือการสัมผัส ความรู้อาจเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ทั้งแบบถูกต้องตามหลักเกณฑ์ แนวคิด ทฤษฎี และไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ แนวคิด ทฤษฎี ความรู้นับเป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ ดังนั้นความรู้จึงเป็นเรื่องของการจำอะไรได้ ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก โดยความรู้ของมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

Tacit Knowledge
ความรู้ที่อยู่ในตัวคน (80)



Explicit knowledge
ความรู้ชัดแจ้ง/อยู่ในตำรา (20)

1. **ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน** (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคล เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

2. **ความรู้ที่ชัดแจ้ง** (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอดได้โดยผ่านกระบวนการ วิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึก การจัดการเรียนการสอน ความรู้ที่อยู่ในตำรา เป็นต้น

จากลักษณะของความรู้ทั้ง 2 ลักษณะตามแนวคิดและทฤษฎีของ [David McClelland](#) ได้อธิบายบุคลิกลักษณะ (Characteristic) ของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง คือ บุคลิกลักษณะส่วนที่ฝังลึกอยู่ใต้น้ำ และบุคลิกลักษณะส่วนที่โผล่พ้นน้ำ



บุคลิกลักษณะส่วนที่ฝังลึกลงใต้น้ำ เปรียบเสมือนความรู้ ทักษะ อุปนิสัย ที่สังเกตเห็นได้ยาก เป็นความรู้ที่สามารถอธิบายได้แต่ไม่ยอมอธิบาย รวมทั้งเป็นความรู้ที่อธิบายไม่ได้ ซึ่งความรู้ต่างๆ เหล่านี้เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในคน เป็นสมรรถภาพของมนุษย์โดยธรรมชาติซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลมากมายและยังไม่ได้ถูกดึงออกมาใช้อย่างจริงจัง (Tacit Knowledge) ไม่มีการถ่ายทอด ไม่มีการจดบันทึก แต่เป็นความรู้ความคิดที่สามารถใช้ในการดำเนินชีวิต ใช้ในการแก้ไขปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นได้ สำหรับความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เปรียบเสมือนน้ำแข็งส่วนที่โผล่พ้นน้ำเป็นที่รับรู้ของคนทั่วไปทำให้คนอื่นสามารถรับรู้ได้ เข้าใจได้ มีรูปแบบ มีกระบวนการที่ชัดเจน

บทที่ 3

ปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ ประสบความสำเร็จ

จากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายการจัดการความรู้ และประเภทของการจัดการความรู้แล้วนั้น จะเห็นว่าความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคลนั้นมีมากกว่าความรู้ที่ชัดเจนในสัดส่วนถึง 80:20 ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จและสามารถถอดองค์ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลออกมาสังเคราะห์เป็นความรู้ที่ชัดเจนได้มากที่สุด

ปัจจัยความสำเร็จ

การนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาองค์กรที่สำคัญจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้มี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. การจัดตั้งทีมงาน
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความรู้
4. การจัดตั้งกลุ่มความรู้ที่รวมตัวกันอย่างเข้มแข็งและการทำงานเป็นทีมของกลุ่มความรู้ที่เป็นระบบและอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือและกระบวนการที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

1. การเล่าเรื่อง หรือ เรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling)

➤ พูด เล่าออกมาจากใจ ทำให้เป็นธรรมชาติ ไม่ต้องเสแสร้ง แกล้งทำให้ดูดี ถึงเรื่องราวความสำเร็จในการสอน / การปฏิบัติงาน

➤ ฟัง อย่างตั้งใจ ไม่ต้องตอบโต้ ไม่ตัดสินประเด็นความ ไม่ตัดสินผู้อื่น เสร็จแล้วให้ช่วยกันตีความว่า ความสำเร็จนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร

➤ สร้างบรรยากาศ เชิงบวก ชื่นชมยินดี เคารพความแตกต่าง สร้างความเป็นอิสระ ให้ความเท่าเทียม ไม่เอาเรื่องคุณวุฒิวิทยวุฒิ หรือตำแหน่งมาขวางกั้น

➤ จัดบันทึก โดยย่อ เน้นวิธีปฏิบัติ ไม่เน้นทฤษฎี

2. การสร้างชุมชนทรัพยากรความรู้ (Knowledge Assets)

➤ KF, NT ประสานงานกลุ่ม KP ช่วยกันจัดกลุ่มประเด็นที่เหมือน / คล้ายกัน (การ์ด) ไว้ด้วยกัน ติดบน Flip chart เพื่อจะได้ดูพร้อม ๆ กัน

➤ การจับประเด็น ใช้ข้อความ หรือถ้อยคำ ที่สื่อถึงความรู้ที่ฝังอยู่ในตน (Tacit Knowledge) หรือเป็นความรู้จากการปฏิบัติไม่ใช่ทฤษฎี

➤ พยายามหลีกเลี่ยง ข้อความหรือถ้อยคำที่เคยอ่านมาแล้ว หรือใช้ในงานเขียนเชิงวิชาการที่ผ่านมา

➤ ตรวจสอบ “ชุมชนความรู้” ของกลุ่มอีกครั้ง ว่า ถ้อยคำที่ใช้ นั้นสื่อถึงความรู้เชิงปฏิบัติเพียงใด

3. สัจจะระหะห์ขุมควมรู่ เป็นแ่ก่นควมรู่ (Core Competence)

- ช่วยกันพิจารณว่า มีประเด็นใดที่ซ้่ากันบ้่าง และ มีประเด็นใดบ้่างที่ซ้่าซ้่ายเป็นกลุ่ม หรือ ประเททเดียขกัน
- ช่วยกันจัดกลุ่มประเด็น “ขุมควมรู่” ออกเป็น หมวตหมุ่ไม่บ้่อยเกินไป หรือไม่ม้ากเกินไป
- สร้่างถ้อยค้่าหรือข้อควมของหมวตหมุ่ประเด็น ขุมควมรู่ที่ต้องการสือถึงในล้กษณะ “ควมสม้ารถ / สมรรณะ” ที่ทำ้ให้การฝึกสอนประสพผลสร้่างเป็นแ่ก่นควมรู่

MODEL “ปลาทุ”



เป็นการมองประเด็นของการจัดการควมรู่อย่างง้่าย ๆ เป็น 3 กลุ่ม ในการด้่าเนินการจัดการควมรู่เปรียบการจัดการควมรู่ เหมือนกับปลาทุหนึ่งตัวที่มี 3 ส่วนคือ

1. KV =Knowledge Vision (ส่วนหัวปลา)
 - กำหนดทิศทางและเป้าหมยขององค้่ากร

➤ ค้นหาความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรทั้งความรู้จากภายนอกและความรู้ภายใน

2. KS =Knowledge Sharing (ส่วนลำตัวของปลา)

➤ การเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อของปลา คือการเรียนรู้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการและช่องทางต่าง ๆ

➤ ทำงานผสมผสานกัน สร้างบรรยากาศและชุมชนแห่งการเรียนรู้

➤ ในบางครั้งหรืออาจบ่อย ๆ)เป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นแนวคิดจาก “ชุมชนแนวปฏิบัติ”

➤ ทำให้องค์กรเคลื่อนไหว เดินหน้า ตั๋งปลาที่ว่ายน้ำไปสู่จุดมุ่งหมาย

3. KA =Knowledge Assets (ส่วนท้องปลา)

➤ เป็นที่จัดเก็บความรู้ที่สร้างขึ้นหรือที่แสวงหามาได้เพื่อการนำมาใช้ประโยชน์หรือใช้งานต่อไป

➤ เป็นตั้งอาหาร(ความรู้)ที่คอยหล่อเลี้ยงชีวิต(องค์กร) ซึ่งความรู้จะถูกดึงไปใช้ในส่วนต่าง ๆอยู่ตลอดเวลา

บทที่ 4

ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร

ในยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคม นับเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันอย่างกว้างขวาง ประกอบกับการก้าวเข้าสู่สังคมประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับชาติรองรับการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บัณฑิตวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

- เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21
- เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen)
- เพื่อยกระดับผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสากล (World class standard)
- เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558
- เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา
- เป็นแนวทางในการวางแผนวิชาการ การจัดและการบริหารการศึกษา นวัตกรรมการเรียนการสอน งบประมาณ อาคารสถานที่

- เป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น
- เป็นเครื่องมือบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคม

บทที่ 5

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

การจัดการเรียนการสอนนอกจากจะมีการปรับปรุงรูปแบบ แนวคิด ทฤษฎีแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงทักษะที่จำเป็นในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้เรียนด้วย

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องตามนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ ตามมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุดจะต้องคำนึงถึงทักษะที่จำเป็นของนิสิต นักศึกษา ดังนี้

- ความรู้พื้นฐานยุคดิจิทัล ได้แก่ วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษา และพหุวัฒนธรรม
- ทักษะความคิดสร้างสรรค์
- การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

บทที่ 6

สาระความเป็นสากล

การพัฒนาหลักสูตรนอกจากจะคำนึงถึงนโยบายและวิถีการดำเนินชีวิตของสังคมแล้ว ยังจำเป็นต้องคำนึงถึงความเป็นสากลของสังคมโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สาระความเป็นสากล

การพัฒนาประเทศเข้าสู่สังคมประชาคมอาเซียนนับมีความสำคัญที่การพัฒนาหลักสูตรจะต้องตระหนักถึงความยืดหยุ่น ความทันสมัย ความสอดคล้องกับความต้องการของนานาประเทศ ดังนี้

➤ การศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ (Research and Knowledge Formation) เป็นสาระที่มุ่งให้ผู้เรียน กำหนดประเด็นปัญหา ตั้งสมมติฐาน ค้นคว้า แสวงหาความรู้และฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้

➤ การสื่อสารและการนำเสนอ (Communication and Presentation) เป็นสาระที่มุ่งให้ผู้เรียน นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาวิธีการถ่ายทอด / สื่อสารความหมาย / แนวคิด ข้อมูลและองค์ความรู้ด้วยวิธีการนำเสนอเหมาะสม หลากหลายรูปแบบและมีประสิทธิภาพ

➤ การนำความรู้ไปใช้บริการสังคม (Global Education and Social Activity) เป็นการให้ผู้เรียนประยุกต์องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดบริการสาธารณะ (Public Service)

บทที่ 7

แนวทางการพัฒนาหลักสูตร

การแสวงหาความรู้ โดยการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร นอกจากจะดำรงถึงการเปลี่ยนแปลงของประชาคมทั้งในประเทศและนานาชาติแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการตลาดสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

➤ มีจำนวนหลักสูตรที่หลากหลายและตรงความต้องการของตลาด

➤ ปรับรูปแบบหลักสูตรให้มีความทันสมัย

➤ ไม่ยึดติดกับหลักสูตรเดิม

➤ ปรับรูปแบบการรับนักศึกษาให้มีหลากหลายช่องทาง

➤ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

➤ มีทุนอุดหนุน นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา เช่น ทุนการศึกษาเพื่อทำปริญญาโท, ทุนสนับสนุนค่าตีพิมพ์วารสาร, เงินอุดหนุนการไปเข้าร่วมประชุมและเสนอผลงานของ นิสิตบัณฑิตศึกษา, ทุนอุดหนุนนิสิตแลกเปลี่ยน และเงินตอบแทน นิสิตช่วยสอน เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาหลักสูตร

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

- ได้แก่ สภาพและปัญหาชุมชน และความต้องการของผู้เรียน

การวิเคราะห์หลักสูตรเดิม

- เป็นการวิเคราะห์ตัวหลักสูตรทั้งระบบในแง่ของจุดอ่อน จุดเด่น ข้อดี และข้อเสียขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยมุ่งพิจารณาในประสิทธิภาพในการนำไปใช้ รวมทั้งความพึงพอใจของผู้ใช้

การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน

- โดยนักพัฒนาหลักสูตรจะต้องตัดสินใจว่าการเรียนการสอนที่ปฏิบัติอยู่นั้นควรส่งเสริมให้ดำเนินต่อไปหรือควรมีการปรับปรุงแก้ไข

การวิเคราะห์ทรัพยากรในการจัดการเรียนและการสอน

- ได้แก่ การวิเคราะห์อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอน

การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร

- ได้แก่ การกำหนดจำนวนหน่วยกิต การกำหนดรายวิชาบังคับ รายวิชาแขนง การกำหนดจำนวนชั่วโมงเรียน เป็นต้น

การกำหนดรูปแบบของหลักสูตร

- ได้แก่ หลักสูตรรายวิชา, หลักสูตรแกน, หลักสูตรประสบการณ์, หลักสูตรกระบวนการ และหลักสูตรบูรณาการ เป็นต้น

การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

- เกี่ยวกับผลหรือความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน หลังจากที่ได้ศึกษาครบตามหลักสูตรแล้ว

นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาประเทศยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ เช่น

- การสำรวจความต้องการของท้องถิ่น
- การสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยท้องถิ่น เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญและความเข้าใจในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นอย่างดี
- การลดจำนวนหน่วยกิตให้น้อยลง เพื่อสร้างความแตกต่างจากมหาวิทยาลัย
- การสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความหลากหลายของหลักสูตร