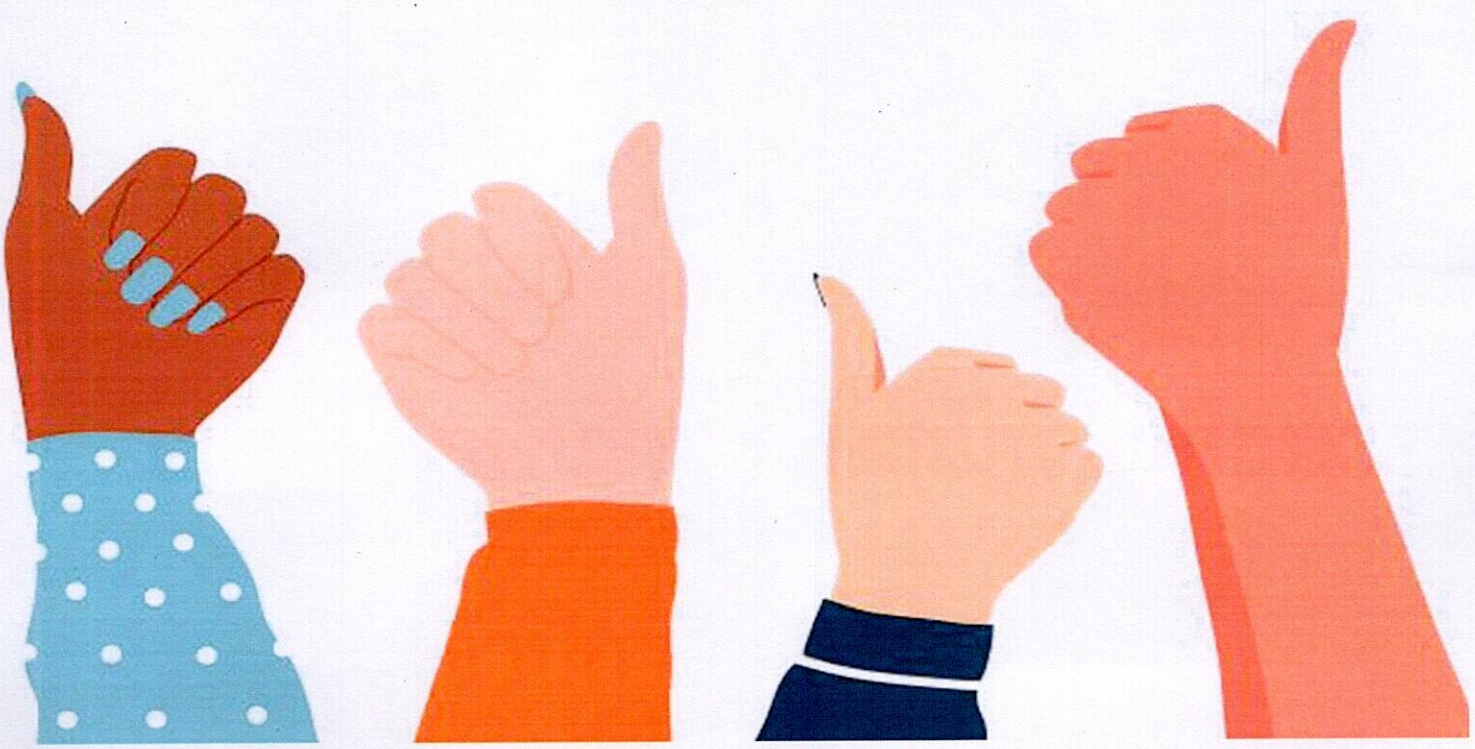
การจัดการความรู้

กระบวนการแนะแนว

และ

ประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักศึกษา

ประจำปีการศึกษา 2564



สารบัญ

คำนำ..... 1

บทที่ 1 ความเป็นมาของปัญหา..... 2

บทที่ 2 งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง..... 3-7

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการจัดการความรู้..... 8

บทที่ 4 ผลการจัดการความรู้..... 9-10

คณะผู้จัดทำ..... 11

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้..... 12

ระบบและกลไกการรับสมัคร..... 13

คำนำ

คู่มือการจัดการความรู้ กระบวนการรับสมัคร และแนะแนวการรับสมัครนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) แบ่งปันประสบการณ์ทำงาน และ 3) นำแนวปฏิบัติที่ดีในการรับสมัคร การแนะแนว และประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้กระบวนการจัดการความรู้ในครั้งนี้ได้จากการถ่ายทอดประสบการณ์แนะแนว การประชาสัมพันธ์และการรับสมัครนักศึกษาจากการปฏิบัติจริง ส่งผลให้ประสพผลสำเร็จ และนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ดีที่เกิดจากการปฏิบัติจริง และเห็นผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการความรู้จากการปฏิบัติงานของผู้มีประสบการณ์ตรง ประกอบด้วยอาจารย์แนะแนวจากคณะ ประโยชน์จากการจัดการความรู้ครั้งนี้ทีมผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะมีประโยชน์ต่อการนำเสนอแนวปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานจริงต่อการแนะแนวและประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักศึกษา สำหรับผู้สนใจ ทั้งใน และนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ตลอดจนหน่วยงานที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ได้นำไปเผยแพร่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ขอขอบคุณทีมแนะแนว และประชาสัมพันธ์ของทุกคณะที่ให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์อันมีค่านี้เพื่อนไปสร้างแนวปฏิบัติที่ดี และเพื่อปรับปรุงงานในอนาคตต่อไป

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

29 สิงหาคม 2564

บทที่ 1

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

1.1 ที่มาและความสำคัญของโครงการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน เป็นหน่วยงานหลัก ที่ทำหน้าที่ ประสานงานและให้บริการด้านการผลิตบัณฑิตของแต่ละคณะ และหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้พันธกิจในการให้บริการและการประสานงานเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญในการดำเนินการกับผู้ที่มีส่วนร่วมได้เสีย ประกอบด้วยนักเรียน โรงเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในมหาวิทยาลัย ผลสำเร็จของการบริการคือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การแนะแนว และการประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นกลไกสำคัญในการได้มาซึ่งนักศึกษาให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ภายในคุณสมบัติและประกาศที่มหาวิทยาลัยตังไว้รวมไปถึงวิธีการบริหารจัดการให้นักเรียนกลายมาเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัย สามารถเรียนในสาขาวิชาที่สมัครไว้จนสำเร็จการศึกษา เป็นบัณฑิตออกไปปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ นโยบายที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียนในทุกภูมิภาคได้มีโอกาสได้เข้าถึงการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น อีกทั้งเป็นการสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล อีกทั้งเป็นการสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล ในการกระจายโอกาสในเยาวชนในทุกภูมิภาค ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ปัจจุบัน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองมีทางเลือกมากมาย ในการเลือกศึกษาต่อในคณะ สาขาวิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งมีจำนวนมาก ทำให้เกิดภาวการณ์แข่งขันในการใช้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อโน้มให้นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครองตัดสินใจเลือกสมัครเข้าศึกษาต่อในสถาบันนั้น ๆ การแนะแนวการศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง ผู้รับข่าวสารสามารถสื่อสารได้ 2 ทาง อย่างทันที หรือ สามารถสอบถามกับอาจารย์ผู้ให้ข้อมูลได้โดยตรงผ่านช่องทางออนไลน์ส่วนตัว หรือช่องทางเฉพาะสาขาวิชาที่ต้องการข้อมูล ซึ่งเป็นผลต่อการตัดสินใจ

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ การจัดการความรู้ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2.2 เพื่อแบ่งปันประสบการณ์

1.2.3 เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ดีในการแนะแนวและประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักศึกษา

1.2.4 เพื่อเผยแพร่สู่สาธารณะชน

1.3 กรอบเวลา สิงหาคม 2564

1.4 ผู้รับผิดชอบกิจกรรม หน่วยรับสมัครนักศึกษา งานส่งเสริมวิชาการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บทที่ 2

งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การจัดการความรู้

(Knowledge Management)

งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ดำเนินร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม การจัดการความรู้ ความหมายนี้จึงเป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่กิจกรรมของนักทฤษฎี นักวิชาการหรือนักทฤษฎีอาจเป็นประโยชน์ในฐานะแหล่งความรู้การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นวงจร สม่ำเสมอ เป้าหมาย คือ การพัฒนางานและพัฒนาคน โดยมีความรู้เป็น มีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ

2.1 การจัดการความรู้ หรือเคเอ็ม (KM = Knowledge Management) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาติญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม 2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

นพ.วิจารณ์ พานิช ได้ระบุว่าการจัดการความรู้สามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ 3) การปรับปรุง ดัดแปลงหรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน 5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ 6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วน

อื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว เนื่องจากเชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิด เริ่มดำเนินการโดยรี่เข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือความผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน

เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้า สนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม 2) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ 3) ขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่ประสิทธิภาพสูงหมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง

เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

ตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา 3 ประเด็น

- **งาน** พัฒนางาน

- **คน** พัฒนาคน

- **องค์กร** เป็นองค์กรการเรียนรู้

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

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย

สัมมาทิฐิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว

การจัดทีมริเริ่มดำเนินการ

การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง

การจัดการระบบการจัดการความรู้

แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจแท้ต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มีมากมายหลายแบบ ที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำ ทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนด ทำตามแฟชั่นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการ จัดการความรู้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Process)

1.“**คน**” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2.“**เทคโนโลยี**” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น

3.“**กระบวนการความรู้**” เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครองจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี 2549 คือ มุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ 1 เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้นี้จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

(ข้อมูลจาก http://www.thaiall.com/km/indexo.html#km0

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้ใหม่ในหน่วยงานราชการ การดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงานราชการ การดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงานราชการควรใช้หลัก “พลัง สาม รวมเป็นหนึ่งเดียว

2.2.1 ใช้พลังของระบบราชการประจำ ซึ่งมีการทำงานตามกฎระเบียบ มีรูปแบบที่ชัดเจน

2.2.2 ใช้พลังของระบบความคิดสร้างสรรค์" มีการทดลองรูปแบบใหม่ ๆ ของการทำงานเป็นทีม ทำงางานมุ่งเป้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้แนวคิดของระบบที่ซับซ้อนและต้องปรับตัว

2.2.3 ใช้พลังสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในองค์กร ในรูปของการรวมตัวกันเอง เป็นกลุ่มเชื่อมโยงกับระบบราชการประจำ และระบบแห่งการสร้างสรรค์ ที่เน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาจากการเรียนรู้และจากการทำงานที่องค์กร และจากการตรวจจับความรู้จากภายนอกองค์กรเอามาปรับใช้ในที่ทำงาน

2.3 รูปแบบ การจัดการความรู้อย่างง่าย หลักการที่สำคัญที่สุดคือ ต้องดำเนินการอย่างง่ายที่สุด ไม่เน้นการใช้เครื่องมือหรูหราหรือยุ่งยาก เริ่มจากกิจกรรมดี ๆ เช่น การทำแนวปฏิบัติที่ดี (best practice) กิจกรรมกลุ่มสร้างสรรค์ในงานประจำที่มีอยู่แล้วภายในหน่วยงานหรือองค์การ นำมาจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิช่วยกระตุ้น และมีคนช่วยตั้งคำถาม เพื่อให้กลุ่มเหล่านั้นนำเสนองานของตนเองอย่างมีชีวิตชีวา และเกิดการเรียนรู้ที่ทรงพลัง 10 ตัวอย่างคำถามเช่น

1) ใช้ความรู้อะไรบ้างในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว เอาความรู้เหล่านั้นมาจากไหน

2) มีใคร หรือ เหตุการณ์ใดที่เป็นการกระตุ้นให้เกิดตัวการพัฒนางานจนเกิด best practice อย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในช่วยเวลาของการพัฒนาดังกล่าวใครบ้างที่มีส่วนร่วม ร่วมอย่างไร เกิดกระบวนการอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จความยากลำบากที่ต้องเผชิญ วิธีแก้ปัญหา การเอาชนะอุปสรรค์นั้นอย่างไร

3) วางแผนที่จะทำให้ดีขึ้นอย่างไร ต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง

4) คิดว่าหน่วยงานใดบ้างที่น่าจะเรียนรู้จากกิจกรรมของกลุ่มงานท่านบ้าง

5) มีความรู้อะไรบ้างที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นหัวใจของการจัดการความรู้และการจัดการบรรยากาศและเครื่องอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถือเป็นการจัดการความรู้ทั้งสิ้น เช่น การส่งเสริมให้ชุมชนเกิดนักปฏิบัติ เป็นแหล่งข้อมูลความรู้ ให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ภายในองค์กรได้อย่างสะดวกผ่านวิธีการด้านอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว และการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ

กระบวนการแนะแนวซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ช่องทางที่จะใช้ความสามารถของตนที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมให้มากที่สุด รู้จักเลือกและตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างฉลาด มีเหตุผล และถูกต้อง งานแนะแนวมีบทบาทในการ ซึ่งเป็นโอกาสให้เลือกวิชาเรียนเพื่อช่วยเหลือเด็กนักเรียนได้ด้านการศึกษาเล่าเรียน เช่นการเลือกโครงการที่มีประสิทธิภาพ การปรับปรุงบุคลิกภาพ ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม ให้ความผูกพันกับท้องถิ่น ตลอดจนสามารถเลือกอาชีพ วิธีการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การเลือกอาชีพ เลือกแผนการเรียน เลือกสาขาวิชาเรียน จึงเป็นเรื่องที่สอบ จึงเป็นเรื่องที่สอดคล้องกันเมื่อนักเรียนมีความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพใดแล้ว นักเรียนก็มักจะคิดว่าอาชีพนั้นต้องการความถนัดทางใดเพื่อที่จะให้เป็นไปได้ นักเรียนต้องเลือกเรียนสาขาที่ตรงกับอาชีพนั้น ๆ และเข้าเรียนในสถานศึกษาที่ตรงตาม

ความต้องการ การแนะแนวโดยมีผู้ทำการแนะแนวก็คือ อาจารย์ประจำหลักสูตร ประจำสาขาวิชา อาจารย์แนะแนว ซึ่งมีบทบาทในการแนะนำ ในกระบวนการตัดสินใจในการเลือกสาขาวิชาที่ศึกษาต่อให้กับนักเรียน นักศึกษาได้รู้แนวทางที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมที่ตนอยู่รู้จักเลือกตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผล เช่นการแนะแนวในการเลือกสาขาวิชา สถานที่เรียน การช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ การคบเพื่อน การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง (ปิยะ รัตน์รื่นภาคพจน์ 2538 , บทคัดย่อ 5-7)ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่อธิบายในโอกาสการเข้าศึกษาของนักเรียนดังนี้

1. การที่ครอบครัวมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี ก็จะส่งผลให้นักเรียน มีโอกาสในการเรียนต่อที่มากขึ้นได้ กล่าวคือ เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดี บิดา มารดาประกอบอาชีพที่มีเกียรติและอยู่ในกลุ่มคนชั้นสูง จะช่วยกระตุ้นให้เด็กอยากที่จะ ศึกษาต่อตลอดจนมีฐานะที่เอื้ออำนวยให้สามารถเรียนต่อได้

2. นักเรียนที่มีสติปัญญาสูงก็จะส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสในการเรียนต่อที่มาก ขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากระบบการคัดเลือกคนเข้าเรียนต่อยังใช้ระบบการสอบแข่งขัน ดังนั้น ระดับสติปัญญาของนักเรียนจึงมีส่วนเกี่ยวข้อง

3. นักเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชน ทั้งนี้เนื่องจาก จากประสบการณ์ทาง การศึกษาจะพบว่าในเมืองใหญ่ ๆ มีสถาบันการศึกษาตั้งอยู่มากกว่ารวมทั้ง สาธารณูปโภค ระบบการสื่อสารต่าง ๆ ที่ดีกว่าจึงทำให้มีโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ เท่ากัน 4. นักเรียนที่มีผู้ปกครองมีระดับการศึกษาสูง จะทำให้นักเรียนมีความตั้งใจใน การเรียนต่อในระดับที่สูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีผลต่อการ ประสบความสำเร็จในอาชีพและสังคมด้วย ดังนั้น ผู้ปกครองจะพยายามกระตุ้นให้ นักเรียนได้เข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นไป องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อโอกาสในการศึกษาต่อนั้นมีหลายด้าน จาก การศึกษางานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ในหลายสถาบัน จากผลการวิจัย พบว่า นอกจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแล้ว ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกที่มีผลต่อโอกาส การศึกษาต่อ เช่น สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม สถานภาพทางครอบครัวอันเป็น องค์ประกอบที่มีความสำคัญในทุก ๆ ด้านต่อโอกาสการศึกษาต่อของนักศึกษาทั้งสิ้น ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาทำให้นักศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อไม่เท่าเทียมกัน จึงมีการ พูดถึงความเสมอภาคในการศึกษาต่อกันมากขึ้น โดยเฉพาะความแตกต่างด้านเศรษฐกิจ และสังคมของแต่ละครอบครัวของเด็กแต่ละท้องที่ ทำให้มีความแตกต่างกันโดยเด็กที่อยู่ 12 ในเมืองกับเด็กในชนบทที่มีความแตกต่างกัน ทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ทั้งที่รัฐบาล มีความพยายามที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขวางในทุกระดับ

วัชรีทรัพย์มี(2548:1) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจ ตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เขาสามารถรู้ตนเองได้เป็นต้น ว่าการตัดสินใจด้านใดด้านหนึ่งเช่น การตัดสินใจด้านการศึกษาการประกอบอาชีพ หรือวิธีการแก้ปัญหาให้กับ ตนเอง เพื่อที่จะสามารถ ปรับตัวได้อย่างมีความสุข มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต พัฒนาตนเองได้ถึงขีดสุดในทุก ๆ ด้าน ตาม ความหมายที่มีลักษณะสอดคล้องกัน การแนะแนว “เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นโดยกลุ่มบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็น พิเศษ เพื่อให้การช่วยเหลือบุคคลในการปรับตัวและส่งเสริมให้ได้พัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดในทุก ด้าน” การแนะแนว“เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสม เพื่อความสำเร็จในชีวิต” แคร์โรลเอส มิลเลอร์(Miller. 1976 : 212อ้างถึงใน วัชรีทรัพย์มี, 2548 : 23-27) ให้คำจำกัดความของการแนะแนวว่า “การแนะแนว เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักตนเองและ สิ่งแวดล้อมเพื่อให้บุคคลได้สามารถตัดสินใจและวางแผนการอนาคตของตนได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 3

วิธีการจัดการเรียนรู้

(Knowledge Management)

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ คณะกรรมการประชุมกำหนดประเด็นดังต่อไปนี้

3.1.1 กำหนดประเด็นการจัดการความรู้

ประเด็นการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแนะแนว การประชาสัมพันธ์ กระบวนการรับสมัครนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2564 เพื่อนำองค์ความรู้มาใช้ในการรับสมัครประจำปีการศึกษา 2565

3.1.2. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย

ประกอบด้วยอาจารย์แนะแนวประจำคณะ

3.1.3 กำหนดวัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวม ปัญหา วิธีการแก้ปัญหา การรับสมัครนักศึกษา ประจำปีการศึกษา 2564 และนำไปใช้ในการรับสมัครประจำปีการศึกษา 2565

3.1.4 กำหนดเครื่องมือการจัดการความรู้

การสังเกต/การสัมภาษณ์

3.1.5 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

องค์ความรู้ที่ได้/รูปเล่ม

บทที่ 4

ผลการจัดการความรู้

4.1 ผลสำเร็จของการจัดการความรู้

4.1.1 การแนะแนว

1) การแนะแนว ยังคงไว้ซึ่งรูปแบบเผชิญหน้า (FACE TO FACE) เนื่องจากการพบปะหน้าตากันเป็นการสื่อสารที่ได้ผลดีที่สุดเนื่องจากเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ให้นักเรียนได้ทำความรู้จักกับอาจารย์โดยสามารถได้พูดคุยกันเห็นหน้าตากันอย่างน้อยสัก 1 ครั้ง แล้วจึงทำการต่อยอดติดตามพูดคุยสื่อสารผ่านโซเชียล การเปิดบ้านเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เข้ามาดูสถานที่จริง

2) การแนะแนวผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย โดยสถานการณ์ในปัจจุบันการแนะแนวผ่านโซเชียลเป็นการดำเนินงานที่ดีที่สุดอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งนักเรียนสามารถทำความรู้จักกับอาจารย์ มหาวิทยาลัย โดยวิธีการนำเสนอในหลากหลายรูปแบบ เช่นรูปแบบการถ่ายทอดสด การจัดทำคลิปวีดีโอ เป็นต้น

3) การแนะแนวร่วมกับโครงการวิชาการ อย่างจริงจัง มีการทำบันทึกลงนามความร่วมมือและควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และจัดให้คณะได้ทำโครงการเพื่อการบริการวิชาการในเชิงแนะแนวการศึกษาต่ออย่างน้อยคณะละ 1 โครงการ

4) กระบวนการให้บริการหลังการแนะแนว เมื่อทำการแนะแนวให้นักเรียนแล้วหลังนั้นต้องมีการบริการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากในการแนะแนวแต่ละครั้งเรามีเวลาจำกัดทำให้เด็กไม่สามารถสอบถามได้ในขณะนั้น จึงทำให้เด็กมาสอบถามภายหลัง กระบวนการนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่เราจะต้องให้บริการเป็นอย่างดี เพราะเป็นกระบวนการที่ได้สื่อสารกับเด็กตัวต่อตัวเราสามารถโน้มน้าวและกระตุ้นให้เด็กตัดสินใจเลือกเรียนในมหาวิทยาลัย และตัดสินใจยืนยันสิทธิ์ได้

5) การสร้างเครือข่ายนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ไกลจากมหาวิทยาลัยสามารถแนะแนวให้กับน้อง ๆ ในเขตพื้นที่ของตนเองได้

6) การสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า โดยเฉพาะศิษย์เก่าที่เป็นครูอยู่ตามโรงเรียนต่าง ๆ

4.1.2 สื่อประชาสัมพันธ์

1) การจัดทำสื่อ การจัดทำสื่อควรเน้นที่สื่อออนไลน์ สามารถทำให้เกิดการเคลื่อนไหว ทำสามารถประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา

2) สื่อสิ่งพิมพ์ เน้นเนื้อหาให้ลดลง เพิ่มรูปภาพ เน้นการสื่อด้วยภาพ และสร้างคิวอาร์โค้ด หรือลิงห์ให้นักเรียนเข้าไปดูข่าวสาร หรือติดตามสถานการณ์ปัจจุบันได้ในช่องทางออนไลน์

3) สร้างช่องทางการสื่อสารให้หลากหลาย โดยในแต่ละช่องทางควรมีผู้ดูแล

4.1.3 กระบวนการสมัครที่มีผลต่อการแนะแนว

1) ต้องเป็นการสมัครในรูปแบบออนไลน์ การกรอกข้อมูลควรต้องใช้ข้อมูลให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น

2) การคัดเลือก ต้องจัดวันคัดเลือกให้เอื้อต่อผู้รับการคัดเลือกเช่น ควรจัดเป็นวันอาทิตย์เนื่องจากเป็นวันหยุดผู้เข้ารับการคัดเลือก และผู้ปกครองสามารถเดินทางมาได้สะดวกโดยไม่ต้องลางาน หรือถ้าเป็นการคัดเลือกแบบออนไลน์ นักเรียนก็ไม่ต้องหยุดเรียนเพื่อรับการคัดเลือก

3) มีกระบวนการดูแลติดตามผู้ผ่านการคัดเลือกมายืนยันสิทธิ์

คณะผู้จัดทำ

ฝ่ายดำเนินงานและสรุปรายงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต	สุดตา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์	ไชยเฉลิม
อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์	สุขสันติกมล
อาจารย์ ดร.จุติพร	อินทะนิน
นางสาวเฉลย	ทองคำ
นางสาวไพลิน	ฤทธิเดช
นางสาววนิดา	แตงเงิน
นางสาวมัทนา	ไทยสงฆ์
นางศุภวรรณ	สวัสดิ์วารี
นางสิริวรรณ	ปราชญ์ประยูร
นายธนวัฒน์	บุตตะพันธ์
นางรัชนก	เรืองอร่าม
นางสาวสิริเพ็ญ	เพ็ญจำรัส
นางสาวน้ำฝน	แสงอรุณ
นายณัฐพล	อาบสีนาค

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้

คำสั่งสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
ที่ ๙๗/2563
เรื่อง แต่งตั้งกรรมการจัดการความรู้คณะกรรมการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
ประจำปีการศึกษา 2563

เพื่อให้กระบวนการการจัดการความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการรับนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์และได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการรับนักศึกษา และพัฒนารูปแบบประเมินคุณภาพภายใน อาศัยอำนาจตามคำสั่งที่ 791/2556 เรื่องมอบหมายงานและมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักฯ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ดังนี้

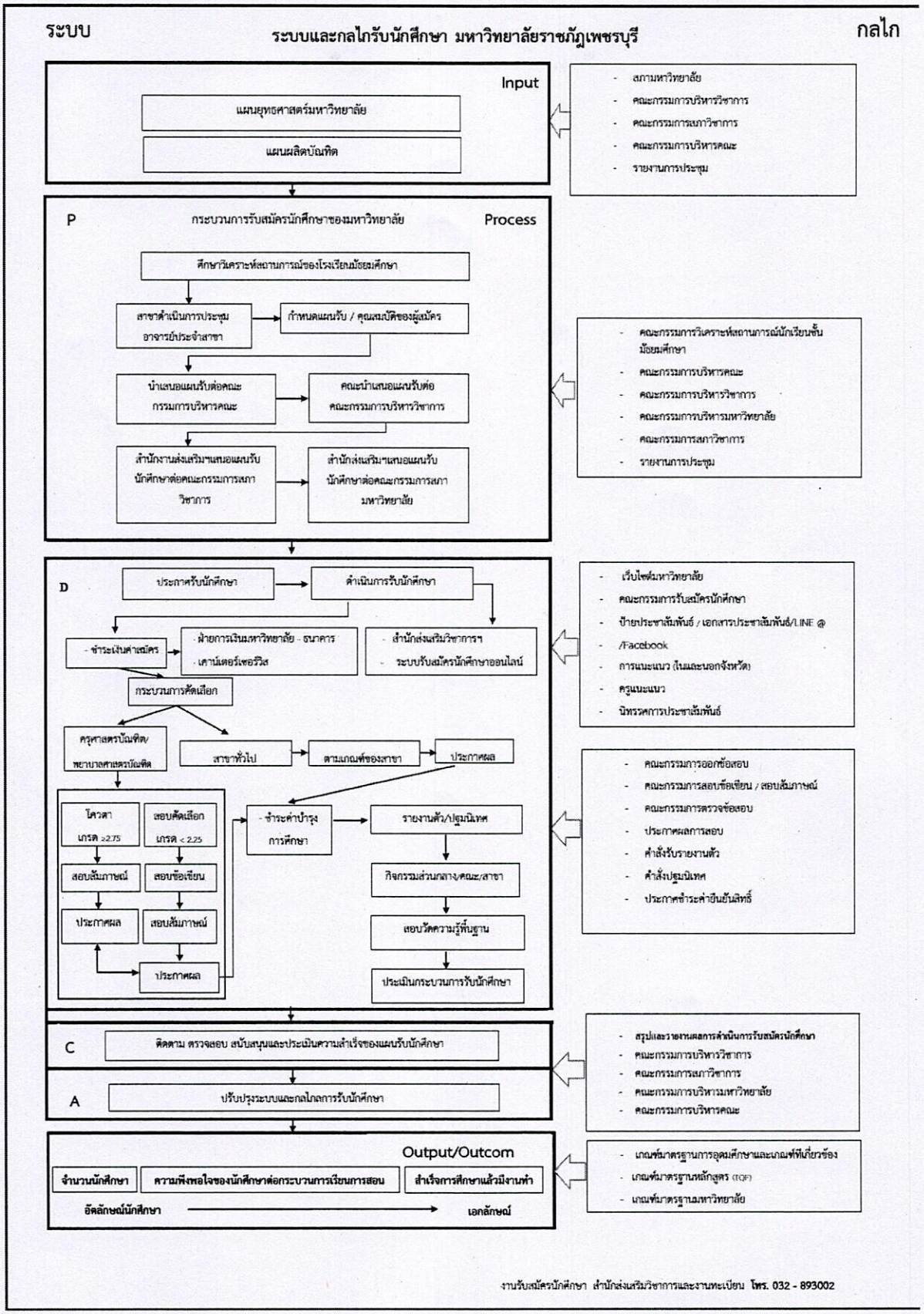
1.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต	สุดตา	ประธานกรรมการ
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์	ไชยเฉลิม	กรรมการ
3.	อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์	สุชสันติกมล	กรรมการ
4.	อาจารย์ ดร.จุติพร	อินทะนิน	กรรมการ
5.	นางสุปราณี	ผุดผ่อง	กรรมการ
6.	นางสาวน้ำฝน	แสงอรุณ	กรรมการ
7.	นางรัชนก	เรืองอร่าม	กรรมการ
8.	นางปิ่นทอง	อมรจุติ	กรรมการ
9.	นางสาวสิริเพ็ญ	เพ็ญจำรัส	กรรมการ
10.	นางสาวไพลิน	ฤทธิเดช	กรรมการ
11.	นางศิริวรรณ	ปราชญ์ประยูร	กรรมการ
12.	นางสาววนิดา	แตงเงิน	กรรมการ
13.	นางศุภวรรณ	สวัสดิ์วารี	กรรมการ
14.	นายณัฐพล	อาบสีนาค	กรรมการ
15.	นางสาวเฉลย	ทองคำ	กรรมการ
16.	ว่าที่ ร.ต.ธนวัฒน์	บุตตะพันธ์	กรรมการ
17.	นางสาวมัทนา	ไทยสงฆ์	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดีจากความรู้ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ตามประเด็นความรู้ อย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจด้านบริหารจัดการ โดยจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

สั่ง ณ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2563

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต สุดตา)
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



งานรับสมัครนักศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน โทร. 032 - 893002