เครือข่ายการเรียนรู้
(Learning Network)

ความนำ

เครือข่ายการเรียนรู้เป็นแนวคิดและกระบวนการในการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน องค์การ และหน่วยงานต่างๆ ให้เกื้อกูลและเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้และประสบการณ์

เครือข่ายการเรียนรู้ คืออะไร

มีผู้ให้ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ให้ความหมายว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การประสานแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสาร การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และ การปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ และระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับต่าง ๆ ตลอดจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้าง แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และกระจายความรู้ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความต้องการของบุคคลและชุมชน

เอกวิทย์ ณ ถลาง ให้ความหมายว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การที่ชาวบ้านรวมตัวกันขบคิดปัญหาของเขา รวมพลังแก้ปัญหา และหาผู้นำขึ้นมาจากหมู่ชาวบ้านด้วยกันเอง แล้วรวมตัวกันเพื่อมีอำนาจต่อรอง มีการต่อสู้ทางความคิด มีการเรียนรู้จากภายนอก มีการไปมาหาสู่กัน เรียนรู้ดูงานด้วยกัน จนกระทั่งเกิดเป็นกระบวนการแก้ปัญหาได้ การทำมาหากินดีขึ้น เศรษฐกิจแต่ละครอบครัวดีขึ้น

อนุรักษ์ ปัญญานุวัฒน์ รหัน แตงจวง และสุกัญญา นิมานันท์ ให้ความหมายว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง สภาพการเรียนรู้อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ และระหว่างประเทศหรือทวีป ตลอดจนการรับรู้ข่าวสาร ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ทั้งประเภทสื่อบุคคล และสื่อสารมวลชนประเภทต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเสียงและภาพ เป็นต้น ที่จะเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีผลต่อการดำรงชีวิต การเปลี่ยนแปลงสังคมและคุณภาพชีวิตของคน

สุวัฒน์ แก้วสังข์ทอง ให้ความหมายว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การจัดระบบและพัฒนาให้แหล่งความรู้ ซึ่งหมายถึง องค์กร สถานประกอบการ บุคคล ศูนย์ข่าวสารข้อมูล สถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สามารถถ่ายโยง เกิดกระบวนการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน หรือให้ผู้สนใจ ได้ทั้งความรู้ ทักษะเกี่ยวกับอาชีพ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมที่เป็นของดีดั้งเดิม และที่พัฒนาแล้ว ที่มีอยู่ในชุมชน อำเภอ จังหวัด

ประทีป อินแสง ให้ความหมายว่า เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง ขอบเขตแห่งความสัมพันธ์ของกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีลักษณะประสานติดต่อสัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างต่อเนื่องในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม ระหว่างคนกับคน คนกับกลุ่ม และกลุ่มกับกลุ่ม

นอกจากนี้ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้ให้ความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์แหล่งความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อการรับและส่งต่อ หรือถ่ายทอดความรู้ประเภทต่าง ๆ ไปยังประชาชนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

แนวคิดเครือข่ายการเรียนรู้

โดยที่เครือข่ายการเรียนรู้เป็นกระบวนการ หรือกลไกที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ โดยการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ จึงมีผู้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เสนอว่า ในวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ มีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม และบุคคลรอบข้าง ในขณะเดียวกัน ก็ได้มีการจัดระบบการเรียนรู้และการถ่ายทอดให้สมาชิกในสังคมด้วยวิธีการต่างกัน ในอดีตที่ผ่านมา ชุมชนได้ทำหน้าที่นี้ ทำให้สมาชิกของชุมชนมีความรู้ ประกอบอาชีพได้ สามารถสืบทอดวัฒนธรรมและค่านิยมได้อย่างต่อเนื่อง

วิชัย ตันศิริ เสนอว่า หัวใจสำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้อย่างหนึ่ง คือ การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และกระจายความรู้ ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับชุมชน และความรู้ดั้งเดิมที่สืบทอดกันมาภายในชุมชน ในแต่ละชุมชนมักมีความรู้ที่มีการสะสมและสืบทอดกันมา ซึ่งมักเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนนั้น ๆ และเป็นความรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพที่เป็นจริงของชุมชน

อเนก นาคะบุตร เสนอว่า ลักษณะหรือรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้ไม่มีกฎเกณฑ์หรือหลักเกณฑ์ตายตัว ประชาชนต้องเรียนรู้จากกันและกัน จากความรู้ที่ได้จากที่อื่น แล้วขยายความรู้ให้ผู้อื่นทราบด้วย เป็นการช่วยให้เกิดการศึกษาที่หลากหลาย สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคคล

เครือข่ายการเรียนรู้มีจุดเริ่มต้นที่สำคัญ คือ การมี “เวที” ที่จะเชื่อมโยงคนเข้าสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เครือข่ายการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน โดยก่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน ทำให้คนในชุมชนมีโอกาสคิด วิเคราะห์หาสาเหตุ และแนวทางแก้ไข ทดลองปฏิบัติ และสรุปบทเรียนร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ชุมชนสามารถยกระดับการเรียนรู้ในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ให้สูงขึ้นได้

แนวคิดในการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนโดยอาศัยเครือข่ายการเรียนรู้ปรากฏอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อมีการประกาศปฏิญญาโลกว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน เมื่อเดือนมีนาคม 2533 ซึ่งให้ความสำคัญกับเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยการกำหนดให้มีการจัดระบบเครือข่าย การเรียนรู้ เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อขยายบริการการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนและกระจายความรู้ข้อมูลข่าวสารไปสู่วงกว้างได้อย่างรวดเร็ว

สรุป

ปัจจุบัน เครือข่ายการเรียนรู้ได้แพร่หลายในทุกวงการ เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้สร้างรูปแบบการเรียนรู้ขึ้น เรียกว่า Kasetsart University Learning Network : KULN โดยนำทฤษฎีของการจัดการ

สมัยใหม่ ที่จะต้องหาวิธีการจัดการที่ดี โดยไม่มองว่าตัวเองเป็นศูนย์กลางอย่างเดียว แต่เป็นการมองในลักษณะของพันธมิตร (Alliance) ที่มีหลายๆ ส่วนมาทำงานร่วมกันมากขึ้น สถาบันวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน (สพช.) ภาคใต้ จัดให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ PCU (Primary Care Unit : การบริการสุขภาพปฐมภูมิ) ภาคใต้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสุขภาพ และขยายกว้างขวางในเรื่องวัฒนธรรม วิถีชีวิต การศึกษาและด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของคนในภาคใต้ รวมทั้งขยายเครือข่ายไปสู่ภาคอื่น ๆ ด้วย

ผู้เรียบเรียง จตุพร สุทธิวิวัฒน์ หน่วยศึกษานิเทศก์

เอกสารและแหล่งอ้างอิง

1. http://www.onec.go.th/Act/6.32/page01003.htm
2. http://www.thai-folksy.com/FolkDat/S-kotai/Ancient-Gold/02- Liturature.htm
3. http://gotoknow.org/blog/southpcu

การจัดการความรู้
(Knowledge Management)

ความนำ

"ความรู้ คือ พลัง หรือความรู้ คือ อำนาจ" ข้อความนี้เป็นที่ยอมรับที่เป็นสากล ทั้งภาคธุรกิจเอกชน และภาคราชการ จากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนว่ามีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้กว่าเครื่องมือหรือเอกสารใด แม้ความรู้จะถูกจัดระบบและเว้นต่อการเข้าถึงของบุคคลต่างๆ ดีเพียงใดก็ตาม แต่ทำอย่างไร จึงจะสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดมรรคผล เกิดประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมต่อสังคม

ความหมาย

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่องค์การยกระดับความรู้ให้คุณค่าแก่ทรัพยากรความรู้ และจัดการทรัพยากรความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ โดยที่ความรู้นั้นจะต้องถูกต้องและสอดคล้องกับบุคคลและเวลา มีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ได้แก่ การผลิตความรู้ การสร้างความรู้ และการเผยแพร่ความรู้ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ยกระดับความรู้ ใช้ความรู้ร่วมกันในการแก้ปัญหา การวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจ รวมไปถึงมีการจัดการเกี่ยวกับฐานความรู้ของทรัพยากรบุคคลในองค์การ

ประเภทความรู้

ความรู้อาจแบ่งใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. **ความรู้เด่นชัด** (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารหรือวิชาการอยู่ในตำรา คู่มือปฏิบัติงาน

2. **ความรู้ซ่อนเร้น** (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญา

โดยที่ความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน การจัดการ “ความรู้เด่นชัด” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบและตีความได้เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป ส่วนการจัดการ “ความรู้ซ่อนเร้น” นั้น จะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานได้ต่อไป

ในชีวิตจริง ความรู้ 2 ประเภทนี้จะเปลี่ยนสถานภาพ สลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit

“โมเดลปลาทู” เป็นโมเดลอย่างง่ายของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ที่เปรียบการจัดการความรู้เหมือนกับปลาทูหนึ่งตัวที่มี 3 ส่วน คือ

1. ส่วน “หัวปลา” (Knowledge Vision-KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำจัดการความรู้ต้องตอบให้ได้ว่า “เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร?” โดย “หัวปลา” นี้จะต้องเป็นของ “คุณกิจ” หรือผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด โดยมี “คุณเอื้อ” และ “คุณอำนวย” คอยช่วยเหลือ

2. ส่วน “ตัวปลา” (Knowledge Sharing-KS) หมายถึง ส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญซึ่ง “คุณอำนวย” จะมีบทบาทมากในการช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ความรู้โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีมให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ยกระดับความรู้และเกิดนวัตกรรม

3. ส่วน “หางปลา” (Knowledge Assets-KA) เป็นส่วนของ “คลังความรู้” หรือ “ขุมความรู้” ที่ได้จากการเก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งเราอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” นี้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด นำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป

ตัวอย่าง

การทำอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น งานฝีมือ การทำอาหาร ซึ่งมีการสร้าง เก็บ และถ่ายทอดความรู้และภูมิปัญญาที่มีในครอบครัวจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งต่อๆ กันไปหลายชั่วคน โดยใช้วิธีธรรมชาติ เช่น พูดคุย สั่งสอน สังเกต จดจำ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบแต่อย่างใด วิธีการดังกล่าว เชื่อว่าเป็นการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่ง

อย่างไรก็ตามโลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี การตลาด และความต้องการของลูกค้าและผู้รับบริการ เป็นต้น ดังนั้นการใช้วิธีการจัดการความรู้แบบธรรมชาติอย่างเดียวอาจก้าวตามโลกไม่ทัน จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อช่วยให้บุคคลในองค์กรได้ใช้ความรู้ที่ต้องการได้ทันเวลาทันต่อเหตุการณ์ เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิตและบริการ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร

ขั้นตอนหลักของกระบวนการความรู้ (KM)

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
7. การเรียนรู้ (Learning)

การจัดการความรู้ (KM) ไม่มีสูตรสำเร็จ...

วิธีการขั้นตอนในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือรูปแบบการจัดการความรู้ของแต่ละองค์กร ไม่จำเป็นจะต้องมีรูปแบบเดียวกัน ขึ้นอยู่กับว่าสภาพพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมตลอดจนทุนทางสังคมทางวิชาการ ประสบการณ์ และวัฒนธรรม ฯลฯ ของแต่ละองค์กร เป็นตัวกำหนด ดังนั้น เราจึงไม่ควรกังวลหรือกลัวผิดพลาดในการหารูปแบบ และขั้นตอนการจัดการความรู้มากจนเกินไป แต่สิ่งที่ควรใส่ใจ คือเมื่อดำเนินการแล้วเกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนามาตรฐานองค์กร และเกิดการยกระดับองค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดต่างหาก

สรุป

หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เรียบเรียง นายวิมล จำนงบุตร ผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. กทม.
ประวีณ รอดเขียว หน่วยศึกษานิเทศก์

เอกสารและแหล่งอ้างอิง

ประพนธ์ ผาสุกยืด. 2547. **การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ.** กรุงเทพฯ : ใยไหม.

วิจารณ์ พานิช. 2548. **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2550. **เอกสารประกอบการอบรมโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน.** กระทรวงศึกษาธิการ : กรุงเทพฯ. (เอกสารอัดสำเนา)

ภาคผนวก

คณะทำงานจัดทำสาระหลักการและกระบวนการจัดการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาตลอดชีวิต

1.	ดร.ทองอยู่	แก้วไทรฮะ	ที่ปรึกษา
2.	ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	สังข์ศรี	ที่ปรึกษา
3.	ดร.ศรีสว่าง	เลี้ยววาริณ	ประธาน
4.	ดร.ชัยยศ	อิ่มสุวรรณ์	รองประธาน
5.	นายกุลธร	เลิศสุริยะกุล	คณะทำงาน
6.	ดร.วิศนี	ศิลตระกูล	คณะทำงาน
7.	ดร.ปาน	กิมปี	คณะทำงาน
8.	รองศาสตราจารย์ ดร.	สนอง โลหิตวิเศษ	คณะทำงาน
9.	ดร.วรัยพร	แสงนภาบวร	คณะทำงาน
10.	ดร.อมรา	ปฐภิญโญบูรณ์	คณะทำงาน
11.	ดร.วิรุฬห์	นิลโมจน์	คณะทำงาน
12.	นางอัญชลี	ธรรมะวิธีกุล	คณะทำงาน
13.	นางสุภาพรรณ	น้อยอำแพง	คณะทำงานและเลขานุการ
14.	นางสาวประวีณ	รอดเขียว	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
15.	นางสาวจตุพร	สุทธิวิวัฒน์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
16.	ดร.รุ่งอรุณ	ไสยโสภณ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าประชุมปฏิบัติการจัดทำต้นฉบับสาระหลักการแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน. : คัมภีร์ กศน.

ระหว่างวันที่ 16-19 มิถุนายน 2551
ณ โรงแรมนนทบุรีพาเลซ จังหวัดนนทบุรี

1.	ดร.ทองอยู่	แก้วไทรฮะ	ที่ปรึกษา สำนักงาน กศน.
2.	ดร.ศรีสว่าง	เลี้ยววาริณ	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศน์
3.	ดร.ชัยยศ	อิ่มสุวรรณ์	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร
4.	นายวัชรินทร์	จำปี	ผู้เชี่ยวชาญด้านเผยแพร่ทางการศึกษา
5.	นายวิมล	จำนงบุตร	ผอ.สำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร
6.	นางสาวลัดดาวัลย์	เลิศเพ็ญเมธา	ผอ.สำนักงาน กศน. จังหวัดนครนายก
7.	ดร.วิเลขา	ลีสุวรรณ์	ผอ.สำนักงาน กศน. จังหวัดเชียงราย
8.	ดร.อัจฉรา	สากระจาย	ผอ.สำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์
9.	นายวีระกุล	อรัณยะนาค	ผอ.สำนักงาน กศน. จังหวัดนนทบุรี
10.	นายพล	ศรีกัลยา	ผอ.กศน. เขตสวนหลวง
11.	นางชญาณี	ใหญ่สูงเนิน	สำนักงาน กศน. จังหวัดอุดรธานี
12.	นายอุกฤษฎ์	ทองสุนทร	สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวตกรรมการเรียนรู้
13.	นายกฤติพัฒน์	แสงทอง	กลุ่มส่งเสริมปฏิบัติการ
14.	ดร.รุ่งอรุณ	ไสยโสภณ	กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน
15.	นายศุภโชค	ศรีรัตนศิลป์	กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน

16.	นายสุรพงษ์	มั่นมะโน	กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน
17.	นางกนกพรรณ	สุวรรณพิทักษ์	กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน
18.	นางลักขณา	นิลกล่ำ	กลุ่มการเจ้าหน้าที่
19.	นายสมบัติ	คิ้วฮก	ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา
20.	ดร.ปิยะพงษ์	ไสยโสภณ	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
21.	นางอัญชลี	ธรรมะวิธีกุล	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
22.	นางสุภาพรรณ	น้อยอำแพง	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
23.	นางสาวประวีณ	รอดเขียว	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
24.	นางสาวจตุพร	สุทธิวิวัฒน์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

คณะบรรณาธิการ

1.	ดร.ศรีสว่าง	เลี้ยววาริณ	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.
2.	นางสุภาพรรณ	น้อยอำแพง	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน กศน.
3.	ดร.รุ่งอรุณ	ไสยโสภณ	กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน