



**การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32**

วิทยานิพนธ์

ของ

ญาดา ยุพานวิทย์

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



**A SYUDY OF KNOWLEDGE MANAGEMENT OF SCHOOLS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 32**

Yada Yuphanwit

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Dgree of Master of Education Program in Educational Administration**

May 2015

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32		
ผู้วิจัย	อานา อุพานวิทย์		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิตยา บรรณประสิทธิ์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	ปีที่พิมพ์	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ในกรอบของเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดหาหรือการสร้างความรู้ 2) ด้านการจัดเก็บความรู้ 3) ด้านการเผยแพร่ความรู้ และ 4) ด้านการนำความรู้ไปใช้ กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 127 คน และ ครูจำนวน 341 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 468 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้แก่ ด้านการจัดหาและการสร้างความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการเผยแพร่ความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตาม

สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการหรือการสร้างความรู้ คือสถานศึกษา ต้องมีการวางแผน หรือจัดทำเป็นโครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาในแต่ละปี การศึกษา ด้านการจัดเก็บความรู้คือ สถานศึกษาควรมีระบบเกี่ยวกับการจัดเก็บฐานความรู้เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่จะนำออกไปใช้ ด้านการเผยแพร่ความรู้ คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูควรมีการเผยแพร่ความรู้ทางด้านเอกสารและวารสารเพื่อสะดวกในการศึกษา และ ด้านการนำความรู้ไปใช้ คือครูควรนำความรู้ที่เกิดจากการจัดการความรู้ ไปใช้อย่างหลากหลายเกี่ยวกับกาจัดการเรียนการสอน

TITEL A Study of Knowledge Management of Schools under
The Secondary Educational Service Area Office 32

AUTHOR Yada Yuphanwit

THESIS ADVISOR Assistant Professor Dr. Sanguan Songwiwat Major Advisor
Assistant Professor Dr. Nitaya Banprasit Co- Advisor

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2015

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare knowledge management of schools under The Secondary Educational Service Area Office 32 according to the opinions of school administrators and teachers, classified by their positions, educational levels and school sizes. Four aspects were emphasized: 1) knowledge creation, 2) knowledge store, 3) knowledge dissemination and 4) knowledge application. The sample size was based on the ready-made table proposed by Krejcie and Morgan. The samples were 468 informants consisting of 127 administrators and 341 teachers. They were gathered through proportionally stratified random sampling that was in line with the school sizes. The research tool was a questionnaire with checklist, rating-scale and open-ended questions. The research instrument possessed the reliability of .86. The statistics utilized were percentage, mean and standard deviation. T-test and one-way ANOVA were also employed for testing the set hypothesis. The research results revealed that:

1. The opinions on knowledge management of school administrators and teachers in the target area were found at a high level in overall and each aspect. Moreover, knowledge creation was ranked first and was followed by knowledge application, knowledge dissemination and knowledge store respectively.

2. Having compared the samples' opinions on knowledge management, classified by their positions, educational levels and schools sizes, it showed that their opinions were not different in overall and each aspect.

3. For their opinions and recommendations, the respective topics were mostly recommended: For creating knowledge, schools should plan and have the project relevant to school knowledge management every semester. For knowledge store, schools should have the

database system to store bodies of knowledge for future utilization. For knowledge dissemination, administrators and teachers should disseminate knowledge via published documents and magazines for providing educational facilities. And for knowledge application, teachers should applied knowledge obtained for knowledge management to benefit instructional management in different methods.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิตยา บรรณประสิทธิ์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชูเกียรติ จารัตน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่
ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ ดร. ภูวนาท ยูพานวิทย์
ผู้อำนวยการ โรงเรียนจตุรราษฎร์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
นางสงบ แสงใส ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนห้วยราชพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และนายภาณุวัชร ปุระณะศิริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบุรีรัมย์
พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ได้กรุณาตรวจสอบและให้
ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหาร
สถานศึกษา ครู และบุคลากร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย ขอขอบคุณ ดร. ภูวนาท
ยูพานวิทย์ นายชนพล ยูพานวิทย์ และเด็กชายปฏิวัติ ยูพานวิทย์ สำหรับการช่วยเหลือ
อำนวยความสะดวก และให้กำลังใจตลอดมา จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณของบิดา
มารดา บุรพจารย์ ตลอดทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้วยดีเสมอมา

ญาดา ยูพานวิทย์

สารบัญ

หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศนุญการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด/ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.....	9
การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล.....	9
การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM).....	12
สถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	15
ระดับการเรียนรู้ในองค์กร (Levels of Learning).....	20
รูปแบบการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ (Types of learning).....	21
แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้.....	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายการจัดการความรู้.....	22
การจัดการความรู้กับการบริหารองค์การ.....	24
ความสำคัญของการจัดการความรู้.....	26
องค์ประกอบในการจัดการความรู้.....	27
กระบวนการจัดการความรู้.....	31
วัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้.....	38
เป้าหมายในการจัดการความรู้.....	39
ประโยชน์ของการจัดการความรู้.....	41
เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้.....	43
การจัดการความรู้ในสถานศึกษา.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
งานวิจัยในประเทศ.....	47
งานวิจัยต่างประเทศ.....	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิจัย.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	82
สมมติฐานของการวิจัย.....	82
วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	89
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	89
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	100
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ.....	104
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	110
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม.....	119
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	127

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ความเป็นระบบของโรงเรียนในแบบแผน Input – Process – Output System	19
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน.....	55
3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน.....	56
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของ โรงเรียน.....	66
4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน.....	67
4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดหาและการสร้างความรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	68
4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดเก็บความรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	70
4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการเผยแพร่ความรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	71
4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนำความรู้ไปใช้ โดยรวมและรายข้อ.....	73
4.7	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการ จัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการ จัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	76
4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการ จัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	77
4.10 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดหาหรือการสร้างความรู้.....	78
4.11 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดเก็บความรู้.....	79
4.12 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการเผยแพร่ความรู้.....	80
4.13 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนำความรู้ไปใช้.....	81

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 สภาพโรงเรียนในฐานะเป็นระบบของสังคม.....	18
2.2 การบริหารที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	20
2.3 วงจรการเรียนรู้.....	35

มหาวิทยาลัยราชภัฏบรไน
BUNIRAM RAJAPUTRA UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยรวมทั้งประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก ได้เริ่มเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าเงินทุนและแรงงาน ในการพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีจำเป็นต้องใช้การวิจัยและพัฒนาโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับฐานความรู้ของประเทศในช่วงสหัสวรรษใหม่ (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. 2548 : 11-12) จะเห็นได้ว่าหลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลและของเอกชน ต่างเตรียมองค์การของตนให้มีความพร้อมเพื่อที่จะเข้าสู่การแข่งขันที่จะเกิดขึ้นในศักราชใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานนั้นต่างมุ่งเน้นให้มีการปรับเปลี่ยนองค์การโดยหวังผลในการเพิ่มประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับองค์การในทุกๆ ด้าน ดังนั้นองค์การต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้การจัดการความรู้ในองค์การเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

การประมวลความรู้ การสังเคราะห์ และการจำแนกสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การตีความ และทำความเข้าใจกับสารสนเทศ จนกลายเป็นความรู้ที่ครอบคลุมทั้งส่วนของความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ความรู้ที่ซ่อนอยู่ในความคิดของพนักงาน และความรู้ที่ฝังตัวอยู่ในองค์การกับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่ปรากฏในเอกสารบันทึกหรือรายงานต่างๆ ขององค์การ การจัดการความรู้ทั้งสองประเภทนี้ให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้คนที่ต้องการเข้าถึงได้ง่ายและดึงออกมาใช้งานได้สะดวก การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นในระดับทีมงานหรือระดับกลุ่มองค์การที่ต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแต่ละคน เพราะการจัดการความรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างทีม ซึ่งอาจเป็นการปฏิสัมพันธ์บนเครือข่าย หรืออาจผ่านการพบปะพูดคุยกันหน้าต่อหน้าก็ได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2547 : 63) ซึ่งการจัดการสมัยใหม่ที่มองคนในองค์การเป็นสินทรัพย์อันมีค่าเนื่องจากกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การต่างๆ จึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และทำให้คนในองค์การต้องเป็น นักจัดการความรู้ (Knowledge Worker)

ที่สามารถทำงานได้อย่างรอบด้าน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความมุ่งมั่น เพื่อความสำเร็จ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งจะต้องเป็นคนที่มีความสามารถสูงเพื่อที่จะสามารถผลักดันให้ องค์การอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก (ประพนธ์ ผาสุขยืด. 2547 : 13)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นการรวบรวมความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การทำงาน จากทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์การ ซึ่งปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกันหรือทีมงานที่ทำงานร่วมกัน แล้วมีการจัดการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติ เมื่อรวบรวมแล้วก็มีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ จำแนก หรือมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ความรู้ โดยวิธีเผยแพร่ด้วยสื่อทั้ง 2 ประเภท คือ สื่อทางอิเล็กทรอนิกส์และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการต่อยอดความรู้หรือสร้างประโยชน์จากความรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นไป จะเห็นว่าความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์การความรู้เป็นสินทรัพย์ลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่น ๆ คือเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัดยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากเท่าไรก็ยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้นหรืออีกนัยหนึ่ง ยิ่งองค์การมีความรู้มากเท่าไรก็ยิ่งสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ มากขึ้นเท่านั้นเมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้นเมื่อนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นอีก การจัดการความรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นนวัตกรรมที่ สถานศึกษาควรบริหารจัดการให้มีการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อให้เป้าหมายในการจัดการความรู้ที่ตั้งไว้บรรลุผล โดยคณะผู้จัดการความรู้ซึ่งจะต้องมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธานจะต้องมาร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ ให้วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาบรรลุผล อาจจะเลือกกำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้จากยุทธศาสตร์โดยยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษามาพัฒนาและกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียน ในที่สุด (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2548 : 33)

สถานศึกษา เป็นหน่วยปฏิบัติที่ส่งผลโดยตรงต่อ ผู้เรียนและชุมชน โดยรอบ จึงมีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือแนวทางในการจัดการองค์ความรู้ของตนเองให้สนองต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน ความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในสถานศึกษา ที่เกิดจากการสังสมประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านกระบวนการเลือกสรร เรียนรู้ปรุงแต่ง และถ่ายทอดสืบต่อกันมาในองค์การ เพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของบุคคลในองค์การ ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเหมาะสมกับยุคสมัย (นฤมล พุกขศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ. 2543 : 60-71) ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรืออีกความหมายหนึ่ง ที่ว่าเทคนิควิทยาพื้นบ้าน เป็นระบบความคิดและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของมนุษย์ ทั้งในด้าน สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและวัฒนธรรม

แนวความคิดและวิธีการอย่างอื่นจากประสบการณ์หลาย ๆ ครั้ง แล้วสรุปเป็นบทเรียนภายใต้กรอบแสดงออกในเรื่องความเชื่อ ความศรัทธา ความกลัว หรือแนวคิดอื่นๆ ที่ยึดมั่นร่วมกัน (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. 2548 : 5) เป็นอุดมการณ์ในการดำรงชีวิต ลักษณะภูมิปัญญาท้องถิ่นที่แสดงออก ในรูปธรรมเป็นสิ่งที่สามารถพิสูจน์ได้ในเรื่องความรู้เฉพาะด้าน เช่น การทำมาหากิน การเกษตร หัตถกรรม ศิลปะ คณิตฯ ดังนั้นภูมิปัญญาท้องถิ่นย่อมแสดงออกถึงพฤติกรรมบริบทในเรื่องของสายสัมพันธ์ และความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งนี้การจัดการความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้โดยการนำความรู้ ประสบการณ์มาจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ มีการประมวลความรู้ จัดทำสารสนเทศต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาหรือสร้างเป็นความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ แล้วนำความรู้มาใช้ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ดังนั้นเราจึงเรียนรู้ให้เป็น เราไม่สามารถเรียนรู้และสามารถทำงานได้ตามลำพังอีกต่อไป องค์กรชั้นนำจึงเห็นความจำเป็นของการจัดการองค์ความรู้ และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของการอยู่รอด และการเติบโตขององค์กร (บดินทร์ วิจารณ์. 2547 : 2) และสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิรูปการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 66 แห่ง ปีการศึกษา 2556 มีผู้บริหารสถานศึกษา ครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาจำนวน 2,893 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. 2556 : 5-6) ซึ่งบุคลากรดังกล่าวส่วนมากอยู่ใกล้ชิดและส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน และชุมชน โดยรอบ จึงมีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหรือแนวทางในการจัดการองค์ความรู้ของตนเองให้สนองต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่สมควรอย่างยิ่งต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นแนวคิดที่น่าสนใจและน่าศึกษาค้นคว้าเพื่อการเสริมสร้างและขยาย องค์ความรู้ และนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาองค์กรและการจัดการศึกษาหรือสังคม โดยรวม ปัญหาของสถานศึกษาในการจัดการความรู้นั้นมีหลายสาเหตุได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลกับสถานศึกษา เป็นไปในลักษณะไม่แบ่งปันความรู้ เมื่อส่งคนเข้ารับการอบรมสัมมนา หลังจากกลับมา ก็เก็บความรู้ไว้คนเดียว ปัญหาที่เกิดจากการจัดเก็บความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งจัดเก็บไว้หลายแห่ง หลายรูปแบบ กระจุกกระจาย ขาดการรวบรวมเป็นหมวดหมู่ ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำความรู้ของสถานศึกษามาสร้างบรรยากาศในการแข่งขันหรือก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ปัญหาการไม่นำความรู้ภายนอกมาปรับปรุงใช้ปัญหาจากการนำความรู้มาใช้ในสถานศึกษาแต่ไม่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนานุคคล และการจัดการความรู้ของสถานศึกษาให้ยั่งยืนต่อไป และสนองตอบต่อการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันได้อย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เป็นข้อมูลให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้แก้ไขปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของตนเองและองค์การอยู่ ตลอดเวลาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

4. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเขตอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามแนวคิดของ นฤมล พงษ์ศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ (2543 : 66) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านการจัดหาหรือการสร้างความรู้
- 1.2 ด้านการจัดเก็บความรู้
- 1.3 ด้านการเผยแพร่ความรู้
- 1.4 ด้านการนำความรู้ไปใช้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 66 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 184 คน และครู จำนวน 2,893 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,077 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1999 :102; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 127 คน และครูจำนวน 341 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 468 คน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมี สัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นระดับชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง จำแนกเป็น

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

3.1.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่
- 4) ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการใดๆที่เกิดจากความรู้การปฏิบัติงานและได้จากประสบการณ์การทำงานของกลุ่มบุคคลในองค์กรมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วนำไปประมวลสังเคราะห์ ความรู้ ภายในองค์กรให้เป็นระบบใหม่ เพื่อที่จะเป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป และสามารถนำเอาความรู้ออกมาใช้งานได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และเผยแพร่ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. สภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา หมายถึง สิ่งที่เป็นอยู่หรือปฏิบัติอยู่เกี่ยวกับกระบวนการใดๆ ที่เกิดจากความรู้การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาแล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปรวบรวม สังเคราะห์ ความรู้ ภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบใหม่ เพื่อที่จะเป็นความรู้ของสถานศึกษาตลอดไป และสามารถนำเอาความรู้ออกมาใช้งานได้ง่ายสะดวก รวดเร็ว และเผยแพร่ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยอาศัยกระบวนการจัดการความรู้ดังนี้

2.1 การจัดหาหรือการสร้างความรู้ หมายถึง การสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆที่กระจัดกระจายทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อให้ข้าราชการครูได้จัดทำเนื้อหาความรู้ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาซึ่งเป็นการเพิ่มทุนความรู้หรือทุนทางปัญญา ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2 การจัดเก็บความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการสร้างขึ้นใหม่มาจัดเก็บให้เป็นระบบ ทั้งความรู้ที่เปิดเผยซึ่งอยู่ในรูปของสื่อต่างๆ และความรู้ที่อยู่ในรูปแบบประสบการณ์ โดยการจัดหมวดหมู่และเก็บลงในฐานข้อมูล เพื่อให้เป็นทุนความรู้ของ สถานศึกษา ที่พร้อมจะช่วยเหลือยกระดับความรู้และขยายความรู้ได้โดยง่ายและรวดเร็วต่อไป

2.3 การเผยแพร่ความรู้ หมายถึง กระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยน เผยแพร่กระจายและถ่ายทอดความรู้ ของข้าราชการครูทั้งความรู้ที่แฝงในตัวผู้บริหารและครูในรูปแบบของประสบการณ์ หรือความรู้ที่เปิดเผยในรูปแบบของสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์และสื่อต่างๆ หรือเอกสาร สำหรับความรู้ที่แฝงในตัวผู้บริหารและครูจะต้องมีการพบปะกันตัวต่อตัวหรือกลุ่มคน เช่น การจัดประชุมสัมมนา การสอนงาน กิจกรรมกลุ่ม ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน

2.4 การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง การที่ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงความรู้จากคลังความรู้ของสถานศึกษาและนำไปใช้ประโยชน์ ประยุกต์ใช้งานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้น มีการขยายผลยกระดับความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการครูในสถานศึกษา

3. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง การแบ่งบุคลากรในสถานศึกษาออกเป็นประเภทตามบทบาทหน้าที่ จำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน และรองผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3.2 ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกเป็น ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน

5.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน

ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็นการนำเสนอต่อไปนี้

1. แนวคิด/ทฤษฎีการบริหารการศึกษา
 - 1.1 การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล
 - 1.2 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 1.3 สถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้
2. ระดับการเรียนรู้ในองค์การ
3. รูปแบบการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้
4. แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้
 - 4.1 ความหมายการจัดการความรู้
 - 4.2 การจัดการความรู้กับการบริหารองค์การ
 - 4.3 ความสำคัญของการจัดการความรู้
 - 4.4 องค์ประกอบการจัดการความรู้
 - 4.5 กระบวนการจัดการความรู้
 - 4.6 วัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้
 - 4.7 เป้าหมายในการจัดการความรู้
 - 4.8 ประโยชน์ของการจัดการความรู้
 - 4.9 เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้
5. การจัดการความรู้ในสถานศึกษา
 - 5.1 การจัดหาหรือการสร้างความรู้
 - 5.2 การจัดเก็บความรู้
 - 5.3 การเผยแพร่ความรู้
 - 5.4 การนำความรู้ไปใช้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด/ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการในการบริหาร ทั้งนี้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปและนำเสนอ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

พระราชบัญญัติการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลโดยกระทรวง ศึกษาธิการ ได้สรุปวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลไว้คือเพื่อให้สถานศึกษา จัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเพื่อให้การจัดการศึกษา เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สิทธิและ หน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล หมายถึง ความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา นอกจากจะต้อง ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ยังมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ทั้งกฎหมายว่าด้วยการศึกษาชาติ กฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินกิจการเกี่ยวกับบุคคลภายนอก มาตรา 39 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้แทนของสถานศึกษา ในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในนามของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณ ของสถานศึกษาได้รับมอบหมาย หรือตามระเบียบการบริหารการเงินของสถานศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้มาตรา 44 วรรคหนึ่ง และมาตรา 45 วรรคหนึ่ง แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้แก่ สถานศึกษาเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษามีความอิสระคล่องตัว อำนาจ หน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลและของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามกฎหมายการศึกษา

ตามการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปมีดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 12-14)

1.1 กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลสรุปได้ดังนี้

1.1.1 จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบ (มาตรา 15 วรรคสอง)

1.1.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ (มาตรา 24)

1.1.3 จัดการประเมินผู้เรียน (มาตรา 24)

1.1.4 จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (มาตรา 27 วรรคสอง)

1.1.5 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน (มาตรา 29)

1.1.6 พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30)

1.1.7 บริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ (มาตรา 39)

1.1.8 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (มาตรา 40)

1.1.9 ผู้บริหารเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา (มาตรา 40 วรรค 4)

1.1.10 จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน (มาตรา 48)

1.1.11 ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษา (มาตรา 50)

1.1.12 ระคมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและยกย่องเชิดชู ผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (มาตรา 57)

1.1.13 ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา (มาตรา 59 วรรคหนึ่ง)

1.1.14 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (มาตรา 65)

1.1.15 พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (มาตรา 66)

1.2 มีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกันกับบุคคลธรรมดา

มีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกันกับบุคคลธรรมดาเว้นแต่สิทธิและหน้าที่ซึ่งมีพึงได้เฉพาะบุคคลเท่านั้น ได้แก่ สิทธิในการหมั้น การสมรส การรับบุตรบุญธรรม สิทธิและหน้าที่ในครอบครัว เช่น การอุปการะเลี้ยงดูและให้การศึกษแก่บุตร ผู้เยาว์และสิทธิในการทำพินัยกรรม

1.3 การแสดงเจตนาหรือความประสงค์ในการทำกิจการ

การแสดงเจตนาหรือความประสงค์ในการทำกิจการใด ๆ ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ย่อมแสดงโดยผ่านทางผู้แทนของนิติบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงเจตนาเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสถานศึกษาไปอย่างไรย่อมมีผลผูกพันสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ประโยชน์ได้เสียของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล

ถ้าประโยชน์ได้เสียของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลขัดกับประโยชน์ได้เสียของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนนิติบุคคลในกิจการอันใดอันหนึ่งก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่เป็นผู้แทนสถานศึกษาในกิจการอันนั้นไม่ได้ ความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาเกิดขึ้นตามกฎหมายมหาชน ซึ่งดำเนินการบริการสาธารณะนั่นคือ โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่กฎหมายยอมรับให้สามารถทำกิจการต่างๆ ได้ด้วยตนเองภายในขอบเขตวัตถุประสงค์มีสิทธิและหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่นที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลเป็นการกระจายอำนาจทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการสามารถทำกิจการต่างๆ ได้ด้วยตนเองภายในขอบเขตวัตถุประสงค์ มีสิทธิหน้าที่ตามบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และกฎหมายอื่นซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ

2. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management : SBM)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ได้รับความสนใจในวงการบริหาร โรงเรียนมากในปัจจุบัน เพราะเป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งอุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 154 – 156) ได้ประมวลหลักการและแนวคิดในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสรุปได้ดังนี้

หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 6 หลักดังนี้

- 1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก
- 2) หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น
- 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลายโดยครอบครัวและชุมชน บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมามีการรวบรวมการจัดการศึกษาให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง
- 4) หลักการบริหารตนเอง (Self Management) ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงสำหรับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบายและเป้าหมาย แล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้

หลากหลาย แนวทางด้วยวิธีที่แตกต่างกัน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้ น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม

5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

อำนาจของโรงเรียนในฐานะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

โรงเรียนจะมีอำนาจจะต้องมีการลดอำนาจสั่งการ จากระดับบนมาให้ คณะกรรมการ โรงเรียนและถ่ายโอนอำนาจการบริหารจัดการจากเขตการศึกษาไปสู่โรงเรียน โดยตรง ทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นการตัดสินใจ ณ ฐานปฏิบัติ (Site-based Decision-making) โรงเรียนจะมีอำนาจมากขึ้นในการตัดสินใจและต้องรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากร การจัดการ การเงินและการงบประมาณ ดังนั้น จะต้องมีการให้อำนาจ (Empower) โรงเรียนในการบริหารจัดการตนเอง โดยระบบการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

จะเห็นได้ว่าการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษาหรือโรงเรียนโดยตรง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจและต้องรับผิดชอบการบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จ เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันมากคือ การบริหาร โดยคณะกรรมการ โรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการโรงเรียน โดยทั่วไปประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ผู้แทนครู ผู้ปกครองและผู้แทนชุมชน โดยร่วมกันมีบทบาทในการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน โดยตรงได้มากที่สุด

การนำศาสตร์ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้

วิจารณ์ พานิช (2545 : 18 ; อ้างถึงใน ชีระ รุณเจริญ. 2548 : 78-80) ได้ให้แนวคิด การนำศาสตร์ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ พอสรุปได้ดังนี้

- 1) รูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อาจแบ่งได้ 4 แบบ คือ
 - 1.1) แบบต้นสังกัดบอกให้ทำ (Top-down SBM) เป็นแบบจอมปลอมและศูนย์เปล่า เพราะหน่วยเหนือกำหนดทุกอย่างและโรงเรียนไม่มีโอกาสคิดเอง
 - 1.2) แบบรวมศูนย์ เป็นแบบที่ดำเนินการโดยใช้กฎ ระเบียบกลาง โรงเรียนต้องพยายามมาก ได้ผลน้อย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในวงจำกัด

1.3) แบบทดลองนำร่อง (Pilot Project SBM) เป็น SBM ที่สร้างรูปแบบและดำเนินการนำร่อง มีข้อตกลงยกเว้นกฎระเบียบบางอย่างที่เป็นอุปสรรค ทำให้เกิดข้อเสนอ SBM แท้ และการเปลี่ยนแปลงศาสตร์บริหาร

1.4) แบบ SBM แท้ เป็นแบบที่กำหนดเป้าหมายของระบบการศึกษา โดยรวมและของโรงเรียน โรงเรียนมีอิสระในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในงาน บุคลากร ทรัพยากร และสร้างศาสตร์เอง กอปรทั้งมีระบบการประเมินภายนอก

2) หลักการของ SBM ในบริบทไทยในปัจจุบันจะมุ่งเป้าที่ผู้เรียน ลดขั้นตอนและการควบคุมสั่งการ เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพ มองผู้ร่วมงานอย่างกว้าง เปิดโอกาสให้อิสระในการสร้างนวัตกรรม มีการตรวจสอบและประเมินผล

ยุทธศาสตร์เพื่อรับการกระจายอำนาจการบริหารโรงเรียน

ธีระ รุณเจริญ (2548 : 80-81) ได้วิจัยเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารโรงเรียนตาม มาตรา 39 แห่ง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และได้เสนอยุทธศาสตร์ เพื่อรับการกระจายอำนาจการบริหาร โรงเรียนดังนี้

1) ยุทธศาสตร์เชิงเป้าหมาย กำหนดไว้เพื่อ

1.1) สร้างความชัดเจน การยอมรับและการปฏิบัติในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามจุดมุ่งหมาย หลักการมาตรฐาน และแนวทางที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.2) ปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริหาร โรงเรียน ให้สอดคล้องกับแนวทาง การบริหารที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

1.3) เพื่อพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหาร โรงเรียนให้เอื้อต่อการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และมีความพร้อมที่จะบริหารตามการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน

2) ยุทธศาสตร์วิธีดำเนินการ มีดังนี้

2.1) กำหนดหลักเกณฑ์ เกณฑ์มาตรฐาน และแนวการปฏิบัติเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ การบริหาร ตามมาตรา 39 แห่ง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.2) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการตลอดทั้งศักยภาพในการบริหาร และการจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อใช้ประกอบการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม

2.3) สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม โดยเน้นการฝึกอบรมด้วยตนเอง (Self-study Package) เป็นหลัก และกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา IQ

ด้านความฉลาดทางอารมณ์ EQ และด้านคุณธรรมจริยธรรม MQ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตามคู่มือที่กำหนด ทั้งนี้จำเป็นต้องสร้างทีมในการฝึกอบรม

2.4) สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอื่นที่จำเป็นให้แก่โรงเรียน เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (มาตรา 39)

2.5) กำกับ ติดตาม และนิเทศ ตลอดทั้งการประเมินการบริการและ การจัดการศึกษา เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ตลอดทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้า

2.6) สรรหาผู้บริหาร โรงเรียนที่บริหารและจัดการศึกษาตามแนวการกระจายอำนาจ “แกนนำ” เพื่อส่งเสริมและให้รางวัลเพื่อสร้างเครือข่ายต่างๆ

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานคือ การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มาร่วมพลังกันในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรและดำเนินการพัฒนากิจกรรม/งานของสถานศึกษาในระยะสั้น และระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้

นักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้ ฮอยน์และมิสเกิล (Hoy and Miskel. 2001 : 57) ได้กล่าวถึงโรงเรียนเป็นองค์การ ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย(Ultimate Goal) ของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้นในบรรดาองค์การประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใดๆ แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์การส่วนใหญ่ยังมักเป็นไปเพียงแค่ปรับตัว (Adaptive) แต่ยังไม่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา (Senge. 1991 : 14-51) และโรงเรียนส่วนใหญ่ในทุกวันนี้ยังมีลักษณะเป็นการรับเอามา(Adaptive Learning) แล้วก็หยุดอยู่เพียงแค่นั้น ยังไม่ได้ใช้ความพยายามที่จะฟันฝ่าไปให้ถึงจุดที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้นมาได้

อับเบล (Ubben และคณะ 2001 : 121 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2547 : 6) ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ในชื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Communities) โดยเขาถือว่าเป็นคำที่มีความหมายอันเดียวกันและใช้แทนกันได้ และกล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้นี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth) เรื่องของการเปลี่ยนแปลงในตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self-Renewal) เรื่องขององค์การหรือชุมชนที่ไม่เคยอิ่มตัว (Never Fully Arrive) เรื่องขององค์การหรือชุมชนที่มีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอ ในอันที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เรื่องขององค์การหรือชุมชนที่เน้นการมี

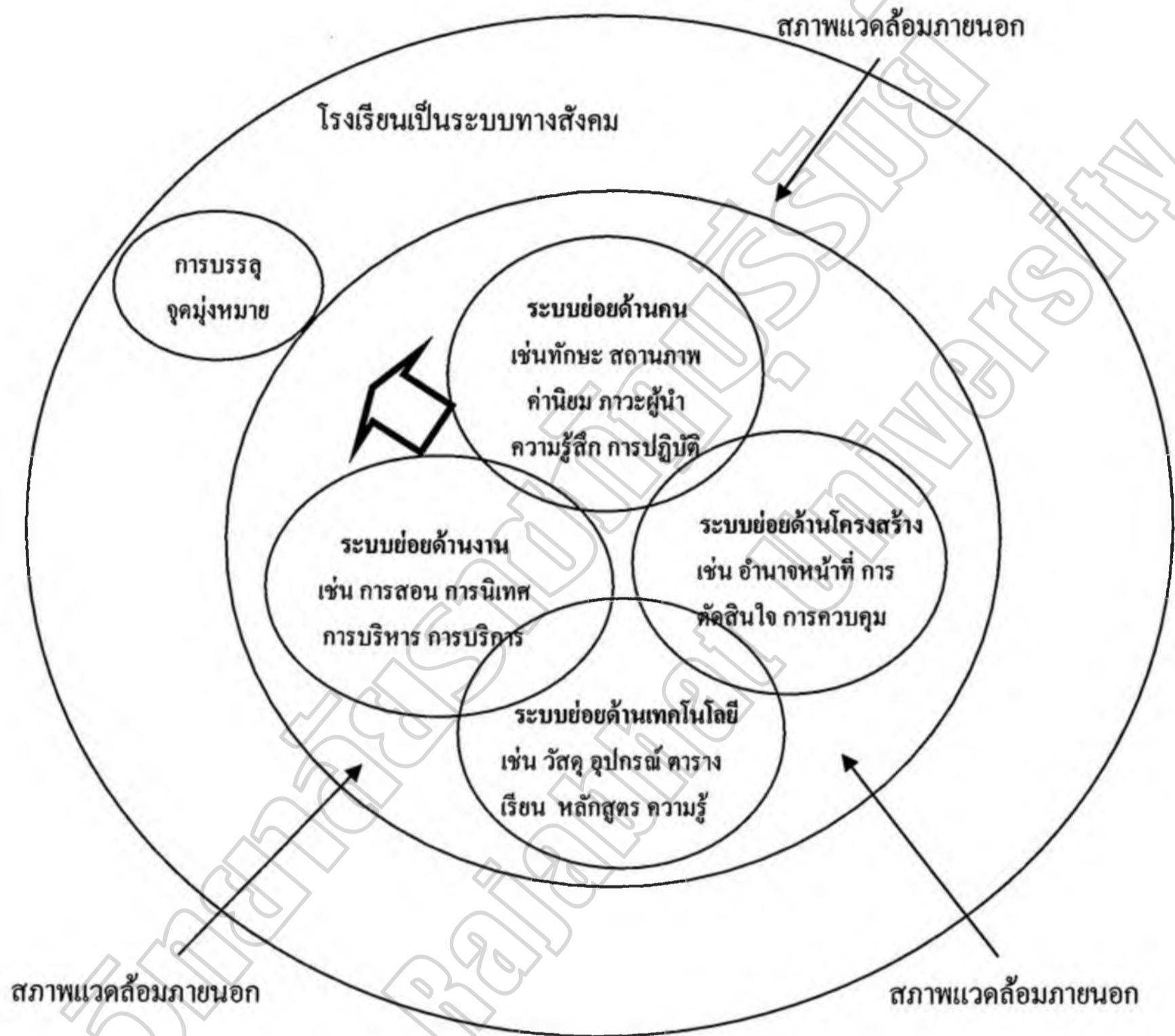
ข้อมูลย้อนกลับเน้นการสืบเสาะหาปัญญา เพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม (Holistic) ทั้งในมิติความเป็นเหตุผลและการใช้ดุลพินิจ ทั้งในเรื่องของความรู้และเรื่องของอำนาจที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนรูปแบบและหลักการใหม่ ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้น ความรู้จะมีใช้เป็นเพียงสิ่งที่มีไว้เพื่อการซึมซับหรือการสะสมเท่านั้น แต่จะเป็นสิ่งที่ถูกทำให้เกิดขึ้นมาใหม่ได้ จากกระบวนการมีประสบการณ์ การคิดและการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร สมาชิกแต่ละราย จะกลายเป็นทรัพยากรความรู้ (Resource of Knowledge) สำหรับบุคคลอื่นในองค์กรเอง ก็จะเป็นตัวประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้เหล่านั้นให้แพร่กระจายในวงกว้างออกไป

เซนจ์ (Senge. 1990 : 165 ; อ้างถึงใน Ubben and Others. 2001 : 68) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ คือ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) หรือตามทัศนะของเกิตเซท และกูบา Getzets และ Guba (1957) Parsons (1960) Etzioni (1961) และ Carlson (1964) ที่มองโรงเรียนอย่างเป็นระบบของสังคม (School as Social System) เป็นการมองอย่างเป็นภาพรวม ไม่มองแบบแยกส่วนเพราะการมองหรือคิดแบบแยกส่วนจะเป็นเสมือนการเล่นภาพจิ๊กซอ (Jigsaw Puzzle) 2) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Personal Mastery) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่กล่าวว่าคนจะมีพันธะผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์กรและจะใช้ความพยายามเพื่อการบรรลุผลสำเร็จ 3) ความคาดหวังที่ท้าทาย (Mental Models) เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำเช่นกัน โดยเชื่อว่า การสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นในองค์กร จะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจภายใน 4) การมีค่านิยมร่วม (Shared Values) เป็นไปตามหลักการของวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วม ซึ่งเชื่อว่าหากองค์กรให้สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยอาศัยค่านิยมร่วม (Shared Values) ของสมาชิกแล้ว ก็จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ซึ่งจะทำให้พวกเขามีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ร่วมนั้น และก่อให้เกิดการปฏิบัติตามมา 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักการกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่าสมาชิกในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่เพียงในระดับห้องเรียนเท่านั้น แต่จะต้องเป็นทั้งระดับโรงเรียนด้วย

ราซิก และ สวันสัน (Razik and Swansons. 2001 : 49) ได้กล่าวถึงโรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนั้น ได้ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์กร (Organizational System) ซึ่งส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาด หรือความซับซ้อนของ

องค์การ เรื่องการตัดสินใจ เรื่องอำนาจในองค์การ เรื่องวัฒนธรรมในองค์การ เรื่องภาวะผู้นำในองค์การ เรื่องการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เรื่องความมี ประสิทธิภาพในองค์การ เรื่องการติดต่อสื่อสาร และเรื่องการเมืองปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คันทิงแฮมและคอร์ดเอร์โร (Cunningham and Corderiro. 2000 : 15) ซึ่งกล่าวว่า ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการบริหารและการจัดการเรียนการสอน และสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้ขึ้นอยู่กับภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

กล่าวโดยสรุป สถานศึกษาในฐานะขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต้องมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ หรือเปลี่ยนวัฒนธรรมใหม่ให้องค์การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์การ โดยภาพรวมจะเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการที่จะให้บรรลุผลตามภาพดังกล่าวนี้ นักวิชาการทางการบริหารการศึกษาหลายท่านให้ข้อเสนอแนะที่ค่อนข้างสอดคล้องกันว่าจะต้องคำนึงถึงการคิดอย่างเป็นระบบ (System) โดยเฉพาะโรงเรียนนั้นจะมีระบบของตนเอง ซึ่งจำแนกเป็นระบบย่อยออกเป็น 4 ระบบ คือ ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านงาน และด้านเทคโนโลยี โดยแต่ละด้านจะประกอบด้วยระบบย่อยลงไปอีก ดังกรอบแนวคิดของโอเวน (Owens. 2001 : 12) ดังภาพประกอบ 2.1 โอเวน (Owens. 2001 : 121 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2547 : 12)



ภาพประกอบ 2.1 สภาพโรงเรียนในฐานะเป็นระบบของสังคม

กรอบความคิดดังกล่าว หากนำมาเสนอในแบบแผนของ “Input – Process – Output System” แล้วจะมีลักษณะแสดงดังตาราง 2.1 (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2547 : 13)

ตาราง 2.1 ความเป็นระบบของโรงเรียนในแบบแผน Input – Process – Output System

ความรู้ ค่านิยม จุดมุ่งหมาย เงิน	ด้านโครงสร้าง (เช่นระดับชั้นห้องเรียน ระดับ โรงเรียน แผนกงาน สายการบังคับบัญชาใน โรงเรียน เป็นต้น) ด้านคน (ครู อาจารย์แนะแนวอาจารย์ปกครอง ครูนิเทศ ผู้บริหาร ครูพยาบาล เป็นต้น) ด้านเทคโนโลยี (เช่น สิ่งก่อสร้าง หลักสูตร ห้องสมุด วัสดุอุปกรณ์ เครื่องโสตทัศนูปกรณ์ เป็นต้น) ด้านงาน(ตัวอย่าง เช่น การสอน บริการอาหาร การบริหาร การทดสอบ บัญชีการเงิน การเป็น ที่ปรึกษา และ โครงการพิเศษ เป็นต้น)	บุคคลสามารถที่จะพัฒนา ตนเองและสังคมได้เนื่องจาก ได้รับการพัฒนา : สติปัญญาและทักษะความ เป็นเหตุผลและความสามารถ ในการวิเคราะห์ ค่านิยม เจตคติ และ แรงจูงใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ นวัตกรรมทักษะการสื่อสาร วัฒนธรรมความเข้าใจในโลก ความรับผิดชอบต่อสังคม
---	--	---

จากกรอบแนวคิดเชิงระบบดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า สภาพองค์การในสถานศึกษาได้
จำแนกระบบย่อยออกเป็น 4 ระบบ คือ ระบบย่อยด้าน โครงสร้าง ด้านคน ด้านงาน และด้าน
เทคโนโลยี โดยแต่ละด้านจะประกอบด้วยระบบย่อยลงไปอีก ซึ่งในทัศนะของการพัฒนาองค์การ
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น นักวิชาการทั้งหลายดังที่นำมากล่าวในตอนต้น โดยเฉพาะเซนจ์
(Senge. 1991 : 165) ผู้ศึกษาเรื่องนี้ในระยะแรกได้เน้นย้ำถึงการพัฒนาระบบ ในทุกด้าน ไม่แยก
พัฒนาอย่างแยกส่วนอย่างที่เคยเป็นมา

จากกรอบแนวความคิดเดียวกัน เมื่อพิจารณาเฉพาะระบบย่อยด้านการบริหาร ก็จะต้อง
มุ่งให้มีการพัฒนาทุกระบบย่อยของการบริหารนั้นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเช่นกัน จะเน้นใน
เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือพัฒนาไปคนละทิศทางขัดแย้งกันเอง ก็ยากที่จะทำให้บรรลุผลได้ และ
เมื่อพิจารณาถึงระบบย่อยในระบบการบริหารจากทัศนะของนักวิชาการทางการบริหารการศึกษา
ดังที่นำมากล่าว ที่เห็นว่า จะช่วยให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพมี 10 ระบบย่อย ดังนี้คือ

ระบบย่อยที่ 1 ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

ระบบย่อยที่ 2 ความเป็นองค์การวิชาชีพ

- ระบบย่อยที่ 3 การตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม
- ระบบย่อยที่ 4 กลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร
- ระบบย่อยที่ 5 การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์
- ระบบย่อยที่ 6 ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
- ระบบย่อยที่ 7 วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์
- ระบบย่อยที่ 8 การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
- ระบบย่อยที่ 9 การบริหารหลักสูตรและการสอน
- ระบบย่อยที่ 10 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากทัศนะของนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาข้างต้น จะเห็นว่า จะช่วยให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 10 ระบบย่อย ดังภาพประกอบ 2.2 (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2547 : 15)



ภาพประกอบ 2.2 การบริหารที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ระดับการเรียนรู้ในองค์การ (Levels of Learning)

มาร์ควอด (Marquardt. 1996 : 37) ได้กล่าวถึงระดับการเรียนรู้ในองค์การไว้ 3 ระดับ คือ บุคคล ทีมงาน และองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันดังนี้ บุคคลต้องมีการคำนึงถึงการสนับสนุนความก้าวหน้า สร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้ ส่วนทีมงานต้องมีการทำงานอย่าง

สร้างสรรค์แลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ได้รับ และองค์การให้อำนาจแก่บุคลากร การผสมผสานปริมาณและคุณภาพชีวิตการทำงานการสร้างสรรค์และประสานช่องว่างของการเรียนรู้

รูปแบบการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ (Types of Learning)

มาร์ควอด (Marquardt. 1996 : 42) ได้นำประเภทของการเรียนรู้ในระบบย่อยด้านการเรียนรู้มาสร้างเป็นกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้มีหลายประเภท โดยแต่ละวิธีจัดว่าเป็นสิ่งสำคัญ และมีค่าต่อการนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ถึงแม้ว่าแต่ละชนิดจะมีวิธีที่แตกต่างกัน แต่ก็คาบเกี่ยวและช่วยทำให้การเรียนรู้มีหลากหลายนั้นสมบูรณ์ ประเภทการเรียนรู้ดังกล่าว Marquardt ได้แบ่งประเภทของการเรียนรู้เป็น 4 ประเภท

1. การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive Learning) เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลหรือองค์การ เรียนจากประสบการณ์และปฏิกริยาสะท้อนกลับมีกระบวนการในการเรียนรู้ครั้งนี้คือองค์การมีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายผลลัพธ์ต่างๆของการกระทำมาจากทั้งภายในและภายนอก ผลของความเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ
2. การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory Learning) เป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งความรู้ จากการคาดหวังในอนาคตเป็นวิธีการของวิสัยทัศน์ – ผลสะท้อนกลับ – การปฏิบัติเพื่อค้นหาการหลีกเลี่ยงประสบการณ์และผลลัพธ์เชิงลบ โดยการจำแนกโอกาสของอนาคตที่ดีที่สุด เช่นเดียวกับการค้นพบวิธีที่องค์การจะประสบความสำเร็จ
3. การเรียนรู้จากที่ได้เรียนรู้ (Deuteron Learning) เกิดขึ้นเมื่อบุคลากรในองค์การได้เรียนจากการสะท้อนโดยวิพากษ์อยู่บนการยอมรับสมมติฐาน เรียกว่า “เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้” (Learning and Learning) องค์การสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงรุกนี้จะทำให้สมาชิกมีความรู้เกี่ยวกับบริบทขององค์การเพื่อ การเรียนรู้ค้นพบว่าอะไร คือสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเรียนรู้ สามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่สำหรับ การเรียนรู้สามารถประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นได้ การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้เชิงองค์การประเภทที่มุ่งสร้าง (Generative) และสร้าง (Creative)
4. เรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) การปฏิบัตินั้นเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่ามาก นับเป็นสถาปัตยกรรมแรกเริ่มของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่มีการเรียนรู้โดยปราศจากการปฏิบัติและไม่มีการปฏิบัติปราศจากการเรียนรู้ ดังนั้นจึงเขียนสมการได้ว่าการเรียนรู้ = การสอนอย่างเป็นขั้นตอน (ความรู้ที่ใช้ในปัจจุบัน) + การถาม(คำถามเจาะลึกในสิ่งที่ยังไม่รู้) (Learning = Programmed Instruction (i.e, knowledge in current use) + Question (fresh insights into what is not yet known) or $L = P + O$) การเรียนรู้โดยการปฏิบัตินั้นสร้างขึ้นจากประสบการณ์และความรู้

รวมทั้งทักษะของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม กลุ่มใช้การเรียนรู้และการปฏิบัติเพื่อตรวจสอบงานที่ยาก หรือมีปัญหาขององค์กรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และนำผลลัพธ์ไปสู่องค์กรสำหรับการ ทบทวนและการเรียนรู้ ประโยชน์ของการเรียนรู้โดยการปฏิบัติคือ

4.1 การพัฒนาทักษะและความรู้ ตลอดจนกระบวนการที่สะท้อนเป็นการปฏิบัติ เมื่อเกิดการแก้ปัญหา

4.2 การเปลี่ยนแปลงองค์กรเกิดขึ้นเมื่อมีผู้เข้าร่วมแก้ปัญหาองค์กรจากมุมมองใหม่ สรุปได้ว่า รูปแบบของการเรียนรู้มีอยู่ด้วยกันหลายวิธี แล้วแต่ละจะเลือกใช้วิธีใดในการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้การทำงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรที่มีการปรับปรุงวิธีการเรียนรู้อยู่เสมอจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เห็นคุณค่าของบุคลากร ในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องสามารถทำงานได้ ครอบคลุมงานหลักขององค์กรทุกด้าน และสามารถทำงาน ร่วมกันเป็นทีมได้ เพื่อจะผลักดันให้ องค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ ไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2547 : 63) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้แบบใหม่ที่เรียนจาก การปฏิบัติเป็นตัวนำ เป็นตัวเดินเรื่อง ไม่ใช่แค่เรียนจากครูหรือตำรา ตำรานั้นเป็นการเรียนรู้แบบเก่า ซึ่งเน้นเรียนทฤษฎี ขณะที่การเรียนรู้แบบ KM ก็เป็นทฤษฎี แต่ว่าเน้นที่การเรียนรู้แบบปฏิบัติ เพราะการปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ การจัดการความรู้ไม่ใช่แค่เรื่องของคน ๆ เดียว เป็นเรื่อง ของคนหลายคนทำงานร่วมกัน เพราะฉะนั้นเวลาปฏิบัติแต่ละคนจะมีประสบการณ์ไม่เหมือนกัน เมื่อนำมาแลกเปลี่ยนกันแล้ว อาจเห็นส่วนที่เหมือนกัน ซึ่งจะเป็นการยืนยันว่าเข้าใจตรงกัน เมื่อเอา มาแลกเปลี่ยนกันมากๆ จะทำให้ยกระดับความรู้ ความเข้าใจขึ้นไปอีก จะเห็นว่าการจัดการความรู้ เราจะเน้นที่การเรียนรู้จากการปฏิบัติ แล้วก็เน้นตัวความรู้ใน ตัวคน และความรู้จากเอกสารตำรา นั้น ก็สำคัญเพียงแต่เรามักจะละเลยความรู้ที่อยู่ในตัวคน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547 : 63) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ ความรู้เกิดจากการ ประมวลสังเคราะห์ และจำแนกแยกแยะสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การตีความและทำความเข้าใจกับ สารสนเทศเหล่านั้น จนกลายเป็นความรู้ ซึ่งความรู้ครอบคลุมทั้งส่วนของความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ที่ซ่อนอยู่ในความคิดของพนักงาน และที่ฝังตัวอยู่ในองค์กรกับความรู้แจ้งชัด

(Explicit Knowledge) ที่ปรากฏในเอกสารบันทึกหรือรายงานต่าง ๆ ขององค์กร การจัดการความรู้ทั้งสองประเภทนี้ ให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อต้องการให้คนได้เข้าถึงได้ง่าย และดึงออกมาใช้ได้โดยสะดวก การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นในระดับทีมงาน หรือระดับกลุ่มในองค์กร ที่ต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกแต่ละคน เพราะการจัดการความรู้จะเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนความรู้ ระหว่างทีมงาน ซึ่งอาจเป็นปฏิสัมพันธ์บนเครือข่าย Cyber Space หรืออาจผ่านการพบปะพูดคุยกันต่อหน้าต่อตาก็คได้

ศุภามนต์ ศุภกานต์ (2547 : 28-29) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการที่องค์กรหนึ่งจะสกัดคุณค่าจากทรัพย์สินทางปัญญาของคนออกมาใช้ประโยชน์อย่างสมคูลได้อย่างไร จุดสำคัญของการริเริ่มเกี่ยวกับ KM คือความรู้ที่ถือว่ามีค่าสำหรับองค์กรมักจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ ทักษะและพฤติกรรมของบุคคลเป็นส่วนใหญ่

บุญดี บุญญากิจ และคนอื่น ๆ (2547 : 23) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548 : 2) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้หมายถึง กระบวนการรวบรวมความรู้ที่เน้นการปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ การทำงาน จากทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งปฏิบัติในเรื่องเดียวกัน หรือทีมงานที่ทำงานร่วมกัน แล้วมีการจัดการให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ โดย การ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ เมื่อรวบรวมแล้ว ก็มีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ จำแนก หรือจัดระบบใหม่ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ความรู้ โดยวิธีเผยแพร่ด้วยสื่อทั้ง 2 ประเภท คือ สื่อทางอิเล็กทรอนิกส์และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการต่อยอดความรู้หรือสร้างประโยชน์จากความรู้และนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นไป

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2549 : 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การดำเนินงานจัดระบบของความรู้เพื่อสร้างทุนปัญญา (Intellectual Capital) ขององค์กรสำหรับการจัดการความรู้

ทราป (Trapp. 2003 : 12) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่างๆ จำนวนมากซึ่งมีบริหารจัดการในลักษณะ บูรณาการเพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นองค์ความรู้ในองค์กร

คูซ่า (Kucza. 2003 : 25) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแบ่งปันความรู้ กล่าวโดยทั่วไป

จะรวมถึง การระบุสภาพปัจจุบัน การกำหนดความต้องการและการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุถึงความต้องการ

เฮนรีและเฮ็ดจ์เพ็ท (Henrie & Hedgepeth แห่ง University of Alaska Anchorage. 2003 : 7) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็นระบบบริหารจัดการทรัพย์สินความรู้ขององค์กรที่เป็นความรู้โดยประสบการณ์และความรู้ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ระบบการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวพันกับการจำแนกความรู้ให้กับผู้ใช้ ทั้งนี้โดยมีหลักการที่สำคัญคือ ทำให้ความรู้ถูกใช้ ถูกปรับเปลี่ยนและถูกยกระดับให้สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยธุรกิจเท็กซัส (Business College the University of Texas. 2003 : 12) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบของการค้นหา การเลือกการจัดระบบ การสกัด และการนำเสนอสารสนเทศ เพื่อทำให้ความรู้ความเข้าใจของพนักงานในเรื่องที่สนใจเป็นพิเศษดีขึ้น การจัดการความรู้จะทำให้องค์กรได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งด้วยประสบการณ์ของตนเอง กิจกรรมของการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดหา จัดเก็บ และใช้ความรู้เป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด นอกจากนั้นยังให้เพื่อวางแผนกลยุทธ์และตัดสินใจอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการใดๆ ที่เกิดจากความรู้การปฏิบัติงาน และ ได้จากประสบการณ์การทำงานของกลุ่มบุคคลในองค์กร มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วนำไปประมวล สังเคราะห์ ความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบใหม่ เพื่อที่จะเป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป และสามารถนำเอาความรู้ออกมาใช้งานได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และเผยแพร่ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

การจัดการความรู้กับการบริหารองค์กร

นักบริหารและนักวิชาการ ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้กับการบริหารองค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ไว้ดังนี้

นภค สุขสำราญ (2547 : 15) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้กับการบริหารองค์กร การนำระบบการจัดการความรู้มาประยุกต์ในองค์กรนั้นไม่ใช่การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอีกระบบหนึ่งเข้ามาในองค์กร แต่เป็นระบบจัดการความรู้ของบริษัทหรือองค์กร ซึ่งจะต้องการปัจจัยหลายๆด้าน และเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ เนื่องจากปัจจัยทางเทคโนโลยีไม่สามารถช่วยให้การดำเนินการในเรื่องของการจัดการความรู้สัมฤทธิ์ผล ถ้าขาดปัจจัยอื่นๆ ซึ่งองค์กรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการนำระบบจัดการความรู้เป็นเครื่องมือนำสติปัญญาขององค์กรมาเพิ่มพลัง (Synergy) เป็นการนำความรู้ทั่วโลกมา

ใช้ประโยชน์ องค์การที่มีความสามารถในการจัดการความรู้จะมีความสามารถในการปรับตัว
นำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์การได้อย่างยั่งยืน

วิจารณ์ พานิช (2547 : 17) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานการจัดการความรู้ในหน่วยงาน
โดยเฉพาะหน่วยงานราชการนั้น ควรใช้หลักการพลังสามรวมเป็นหนึ่ง กล่าวคือ

1. ใช้พลังของระบบราชการประจำ ซึ่งเป็นการทำงานตามกฎระเบียบที่มีรูปแบบชัดเจน
2. ใช้พลังของระบบแห่งการสร้างสรรค์มีการทดลองรูปแบบใหม่ๆ เป็นทีมโครงการ
(Project Team) ทำงานมุ่งเป้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้แนวคิดของระบบที่ซับซ้อนและปรับตัว
(Complex-Adaptive System)
3. ใช้พลังสร้างสรรค์ที่มีอยู่แล้วภายในองค์กร ในรูปแบบของการรวมตัวกันเองเป็นกลุ่ม
สร้างสรรค์งาน หรือเสาะหาการดำเนินการที่มีคุณภาพสูง (Best Practices) ในเรื่องต่าง ๆ มาขยายผล
เชื่อมโยงกับระบบราชการประจำ และระบบแห่งการสร้างสรรค์ เน้นการแลกเปลี่ยนที่จะนำไปสู่
การพัฒนา Best Practices จากการทำงานในองค์กร และจากการตรวจจับความรู้ภายนอกองค์กรเอา
มาประยุกต์ในการทำงาน

ประพนธ์ ผาสุขยืด (2547 : 8) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานจัดการความรู้ในหน่วยงานไว้ว่า
การบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของชุมชนหรือองค์กรสิ่งที่เราจะต้องไม่มองข้ามตั้งแต่แรกเริ่มก็
คือการทำความเข้าใจ ปัจจุบันและอนาคต ให้กระจ่างแจ้งก่อนว่าขณะนี้เรากำลังยืนอยู่ ณ จุดใด
สภาพของเราเป็นอย่างไร เราจะต้องพยายามตอบคำถามเหล่านี้เป็นอย่างเป็นกลางให้มากที่สุด โดย
จะต้องไม่เข้าข้างตัวเอง ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก บางครั้งจึงจำเป็นต้องหาคนอื่นมาทำหน้าที่
สะท้อนภาพที่แท้จริงนี้ให้กับเรา นอกจากนั้นเรายังสามารถบอกได้ด้วยว่าเราต้องการจะเห็นหรือ
ต้องการจะเป็นอะไรใน อนาคต อะไรคือสิ่งที่ชุมชนหรือองค์กรมุ่งหวัง (Purpose Mission) อะไรคือ
ภาพที่พึงปรารถนา (Vision) หรืออะไรที่เป็นคุณค่าที่เราต้องการ ประกอบด้วยชีวิต จิตวิญญาณ
ความรู้สึกร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกันที่มีอาจถ่ายทอดออกเป็นตัวหนังสือหรือเขียนออกมาอยู่ใน
รูปแบบของเอกสารได้ทั้งหมด

บดินทร์ วิจารณ์ (2547 : 247-248) ได้กล่าวว่า การจัดการองค์ความรู้จะประสบ
ความสำเร็จได้นั้น เราจำเป็นต้องเข้าใจการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพราะปัจจัย
ความสำเร็จนั้นอยู่ที่ การถ่ายโอน การแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความรู้
และมีความเต็มใจ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อศักยภาพ และขีดความสามารถในการแข่งขันของ
องค์การจำเป็นต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ และต้องการความร่วมมือร่วมใจจากทุกๆ ฝ่าย
โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง เราจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำระบบบริหาร
หลายอย่างมาประยุกต์ใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2548 : 24) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้กับการบริหารองค์การไว้ว่า ในสถานะที่โลกและสังคมอยู่ในท่ามกลางกระแสการแข่งขันอย่างรุนแรง องค์การในปัจจุบันจึงต้องมีการปรับตัวด้านการบริหารจัดการทุกรูปแบบเพื่อความอยู่รอดและยืนหยัดได้ในโลก รวมทั้งต้องอยู่เหนือคู่แข่งอื่น อีกด้วย องค์การต้องทุ่มเทพยายามทุกประเภทเพื่อแข่งขันและทรัพยากรที่ถูกนำมาใช้มากที่สุดก็คือ ความรู้ และทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งบางองค์การได้ให้ความสำคัญในฐานะที่เป็นกลยุทธ์หลักประการหนึ่ง แนวทางที่เกี่ยวข้องกับความรู้และมนุษย์ที่ได้รับความนิยมมากแนวทางหนึ่งคือ การจัดการความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญถ้าเราสามารถจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพจะทำให้้องค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถยืนหยัดอยู่ได้ตลอดไป

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้กับการบริหารองค์การนั้น องค์การต่างๆ ต้องมีการกระจายอำนาจ ใ้บุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์การ มีบทบาท ร่วมตัดสินใจในการบริหารจัดการ และมีความเข้าใจเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน เพื่อเป็นการพัฒนา ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานในองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีความสำคัญกับทุกองค์กรหรือหน่วยงาน มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ดังนี้

เกศราภรณ์ ภักดีวงศ์ (2548 : 2-3) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับคนในองค์กร กลุ่มบุคคลหรือเครือข่ายผลของการจัดการ ความรู้วัดจากผลงาน วัฒนธรรมองค์กร สินทรัพย์ทางปัญญาขององค์กรและความสามารถในการสร้างนวัตกรรม หรือการปรับตัวขององค์กร การจัดการความรู้มีทั้งการจัดการความรู้ที่ดีและการจัดการความรู้ที่เลว การจัดการความรู้ที่ดีมีลักษณะการลงทุนน้อย แต่ได้ผลกระทบบมาก การจัดการความรู้ที่เลวเป็นการจัดการความรู้ที่ได้ผลไม่คุ้มค่ากับการลงทุน พื้นฐานสำคัญต่อความสามารถในการจัดการความรู้ คือ ความเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) หรือองค์กรความวุ่นวาย (Chaotic Organization) และการที่สมาชิกขององค์กรเป็นบุคคลเรียนรู้ (Learning Person) ในเรื่องการจัดการความรู้ไม่มีสิ่งใดหรือหลักการใดสำคัญยิ่งกว่าจินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

บุญดี บุญญากิจ และคนอื่นๆ (2547 : 37) สรุปความสำคัญของการจัดการความรู้ได้ 8 ประการ ดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหาย : การจัดการความรู้ทำให้องค์การสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของตลาด เช่น

การเกษียณอายุทำงาน หรือการลาออกจากงาน เป็นต้น

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ : โดยประเภท คุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึง ความรู้ เป็นปัจจัยของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น : การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน

4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน : การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาดและการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น

6. การยกระดับผลิตภัณฑ์ : การนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้น ๆ อีกด้วย

7. การบริหารลูกค้า : การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจ และเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

8. การลงทุนทางทรัพยากรมนุษย์ : การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความไม่แน่นอนทางการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจูงใจและฝึกฝนบุคลากร

สรุปได้ว่าหน่วยงานใดที่มีการจัดการความรู้ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบจะส่งผลให้หน่วยงานนั้นมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและสามารถดำเนินกิจการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบในการจัดการความรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการจัดการความรู้ดังนี้

บุญดี บุญญากิจ และคนอื่นๆ (2547 : 46) ได้สรุปว่าการจัดการความรู้ให้บรรลุผล ควร มีการดำเนินการตามองค์ประกอบต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน
2. การสื่อสารให้เข้าใจว่าทำไมจึงต้องมีการจัดการความรู้
3. กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้

4. การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในเรื่อง “การจัดการความรู้”

5. การวัดผล “การจัดการความรู้”

6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้

มณี สุขประเสริฐ (2552 : 43) ได้สรุปว่าองค์ประกอบในการจัดการความรู้ให้บรรลุผล ต้องมีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน เพื่อตัดสินใจเลือกระบบและวิธีการเก็บข้อมูล

2. การวิเคราะห์ เพื่อคาดคะเนการดำเนินงานในอนาคต

3. การบูรณาการ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

4. การปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติตามแผนและประเมินความก้าวหน้าเทียบกับเป้าหมายและสรุปผล

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550 : 79-81) ได้สรุปว่าการจัดการความรู้โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ คน (Man) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology-IT) และกระบวนการจัดการความรู้ (Process)

1. คน (man) ในการจัดการความรู้ คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากคนเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ส่วนบุคคล (Personal Knowledge Management-PKM) คือ ผู้ซึ่งต้องการจัดการความรู้เพื่อการใช้ประโยชน์กับตัวเอง จึงสามารถจัดการทุกอย่างทุกขั้นตอนได้เองเป็นส่วนใหญ่ อาจจะมีบ้างที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการความรู้หรือ KM Team ขององค์กรอาจแบ่งได้เป็น 2 ทีมคือ ทีมหลักหรือทีมถาวร (Core Team or Permanent Team) และทีมชั่วคราว (Contemporary Team)

ทีมหลักหรือทีมถาวรเป็นคณะทำงานที่รับผิดชอบการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยบุคลากร 3 ฝ่าย ได้แก่ หัวหน้างาน หรือผู้จัดการความรู้ (Knowledge Champion or Senior Manager or Chief Knowledge Management-CKO) เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งมีบทบาทในการขุดหา (leverage) ความรู้ภายในองค์กรออกมาโดยการใช้โครงการจัดการความรู้ รับผิดชอบในการสร้างวิสัยทัศน์ในสิ่งที่เป็นไปได้ ออกแบบกรอบงานที่ให้ผลคุ้มค่า และ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ประสานงานและการจัดให้มีกิจกรรมการจัดการความรู้ทั้งหมดขององค์กร บุคลากรประเภทที่สอง ได้แก่ หัวหน้างาน (Chief Information Officer- CIO) เป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมดขององค์กร และ ฝ่ายสุดท้ายของทีมหลักคือ ตัวแทนจากกลุ่มงานหลักขององค์กร

ส่วนทีมชั่วคราว เป็นคณะกรรมการที่มาจากกลุ่มเฉพาะ องค์กรต้องพึงระลึกไว้เสมอว่า บุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ขององค์กร คือ กลุ่มผู้ใช้ผลิตและบริการขององค์กร จึงควรให้บุคคลเหล่านั้นมาเป็นหุ้นส่วนและร่วมกันวางแผนงานให้กับองค์กร

นอกจากทีมงานทั้งสองทีมแล้ว บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน โครงการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างมากคือ ผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer-CEO) โดยปกติจะอยู่ในตำแหน่งที่ปรึกษาโครงการจัดการความรู้

2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology-IT) ในเรื่องของการจัดการความรู้ นั้นมีงานวิจัยเป็นจำนวนมากที่พยายามอธิบายความสัมพันธ์และบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการความรู้ ดังที่ปรากฏว่าเป็นเรื่องราวจำนวนมากที่แสดงถึงการจัดการความรู้ขององค์กรผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แม้ว่ากระบวนการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ไม่ใช่เทคโนโลยี แต่เทคโนโลยีก็เป็นที่ถูกคาดหวังว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีการจัดสรรงบประมาณในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการความรู้ขององค์กร

เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทในการจัดการความรู้ประกอบด้วย เทคโนโลยีในการสื่อสาร (Communication Technology) เทคโนโลยีการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) และเทคโนโลยีในการจัดเก็บ (Storage Technology)

เทคโนโลยีในการสื่อสาร ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ในการค้นหาข้อมูล สารสนเทศผ่านเครือข่ายได้ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต หรือโซเชียลมีเดีย (Social Media)

เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ช่วยให้สามารถประสานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคเรื่องของระยะทาง ตัวอย่างเช่น โปรแกรมกลุ่ม Groupware หรือระบบ Video Conference เป็นต้น

เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บ ช่วยในการจัดเก็บและจัดการความรู้ต่าง ๆ เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนช่วยประสาน สนับสนุนและอำนวยความสะดวกกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 3 ดังนี้

การแสวงหาความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้ทั้งที่เป็นการหยั่งรู้เอง (Tacit Knowledge) ทักษะ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้มีประสบการณ์สูง จะมองเห็นแนวโน้มหรือทิศทางความต้องการใช้ความรู้ด้านต่าง ๆ แล้ววางแผนและดำเนินการที่จะจัดหาความรู้ นั้น ๆ มา โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วยประสานและอำนวยความสะดวก

การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ เป็นการเผยแพร่และกระจายความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ในกรณี การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญจะช่วยให้ผู้ดำเนินการจัดการความรู้มือใหม่ผ่านเครือข่ายการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ

การใช้ประโยชน์จากความรู้ การเรียนรู้จะบูรณาการอยู่ในองค์กร มีอะไรอยู่ในองค์กร สมาชิกองค์กรสามารถรับรู้และประยุกต์ใช้สถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา ทั้งการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และการใช้ประโยชน์ความรู้ จะเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันทั้งการแสวงหาความรู้ อย่างไรก็ตาม ในความหมายของ IT ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์หรือซอฟต์แวร์ เพียง เท่านั้น แต่ในปัจจุบันได้หมายรวมถึงความสำคัญของคน เป้าหมายที่คนวางหรือกำหนดในการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ คุณค่าในการเลือกใช้เทคโนโลยีตลอดจนเกณฑ์ในการประเมินที่ใช้ในการตัดสินใจในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในงานต่าง ๆ

3. กระบวนการจัดการความรู้ (Process) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาของความรู้ หรือการจัดการ ความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน

3.1 การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรเรามี พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายอะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้ อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด และอยู่ที่ใคร

3.2 การสร้างและการแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation & Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้งานแล้ว

3.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้าง ความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

3.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification & Refinement) เช่น การปรับปรุงเอกสารให้เป็นรูปแบบมาตรฐาน ใช้ภาษาในการสื่อสารเป็นภาษาเดียวกัน ประปรุง เนื้อหาความรู้ให้สมบูรณ์

3.5 การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Dissemination & Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้เข้าถึง ความรู้อย่างเป็นระบบได้ง่ายและสะดวกขึ้น การกระจายความรู้ให้ผู้อื่นทางช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม

3.6 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกันด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น ในกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ คลังความรู้ หรือในกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน

กิจกรรมกลุ่ม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ และระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืดตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

3.7 การเรียนรู้และการนำไปใช้งาน (Learning & Utilization) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจัดการความรู้ เป็นการที่บุคคลเกิดการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน และหมุนเวียนไปอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การจัดการความรู้ในองค์การ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ คน (Man) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology-IT) และกระบวนการจัดการความรู้ (Process) ซึ่งการจัดการความรู้ให้บรรลุผล ต้องมีการดำเนินการวางแผน เพื่อตัดสินใจเลือกระบบและวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ เพื่อคาดคะเนการดำเนินงานในอนาคต การบูรณาการ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และการปฏิบัติตามแผนและประเมินความก้าวหน้าเทียบกับเป้าหมายและสรุปผล

กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการในการจัดการความรู้ นั้น มีผู้อธิบายไว้ว่า ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ตามแนวคิดของผู้ให้คำอธิบาย ดังนี้

บดินทร์ วิจารณ์ (2547 : 45-46) ได้แบ่งกระบวนการเรียนรู้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. Define การกำหนดชนิดของทุนปัญญา หรือองค์ความรู้ที่ต้องการ เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์การหรือการปฏิบัติงาน หรือการหาว่าองค์ความรู้หลักๆ ขององค์การคืออะไร (Core Competency) และเป็นองค์ความรู้ที่สามารถสร้างความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งได้อย่างเด่นชัด
2. Create การสร้างทุนทางปัญญาหรือการค้นหาใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว ด้วยการส่งไปศึกษาเพิ่มเติม การสอนงานภายในองค์การ หรือหากเป็นองค์ความรู้ใหม่ อาจจำเป็นต้องหาจากภายนอกองค์การ จากที่ปรึกษา การเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่นและการเทียบเคียง (Benchmarking)
3. Capture การเสาะหา และจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์การเป็นระบบทั้งองค์ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อต่างๆ และในรูปแบบ ประสบการณ์ ให้เป็นทุนความรู้ขององค์การ ซึ่งพร้อมต่อการยกระดับความรู้ และขยายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์การได้โดยง่ายต่อไป
4. Share การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การสอนงาน หรือ

รูปแบบอื่นๆ ที่มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายทอดความรู้ในลักษณะเสมือน (Virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือระบบ E-Learning เป็นต้น

5. Use การใช้ประโยชน์ การนำไปประยุกต์ใช้งาน ก่อให้เกิดประโยชน์ และผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้น และเกิดเป็นปัญญาปฏิบัติ การขยายผลให้ระดับความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

บุญดี บุญญาภิจ และคนอื่นๆ (2547 : 54-59) ได้สรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Process) ไว้ดังนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) ค้นหาในองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบและความรู้อะไรบ้างที่องค์กรจำเป็นต้องมี ทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง สำหรับการปฏิบัติงาน โดยทั่ว ๆ ไปองค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “Knowledge Mapping” หรือการทำแผนที่ความรู้เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร จัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรวางขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) การสร้างและการแสวงหาความรู้ เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการเสาะหาความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ สามารถนำมารวมกันเพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นแต่ยังไม่มีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้หรือนำความรู้มาจากภายนอกองค์กร นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้เร็วขึ้นและทำให้การเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

2.1 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ขึ้นมาใหม่ (Generation) โดยเกี่ยวข้องกับแรงผลักดันในการหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงาน ซึ่งหมายความว่าทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้รูปแบบต่างๆ ในการสร้างความรู้มีดังนี้

2.1.1 บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น เช่น การถ่ายทอดความรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด (Tacit to Tacit)

2.1.2. การนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่มาผนวกเข้ากับความรู้เดิมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันทั่วทั้งองค์กร (Tacit to Explicit)

2.1.3. ความรู้ที่ได้จากการรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน รูปแบบนี้อาจโดนจำกัดให้อยู่ที่ความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว (Explicit to Explicit)

2.1.4. ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยสมาชิกขององค์กรค้นพบแนว
ทางได้เอง หรือการที่องค์กรสามารถใช้กิจกรรมมากมาย เพื่อดำเนินการให้เกิดการสร้างความรู้

2.1.5. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

2.1.6. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving)

2.1.7. การทดลอง (Experimentation) เป็นการสร้างแรงจูงใจและโอกาสสำหรับ
การเรียนรู้

2.1.8. การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต (Learning Form Past
Experience)

2.2. การแสวงหาความรู้ องค์กรสามารถแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อการ
ดำเนินงานจากแหล่ง ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรดังนี้

2.2.1. การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (Internal
Collection of Knowledge) โดยการให้ความรู้กับพนักงาน เช่น การสอน การฝึกอบรม การสัมมนา
การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการลงมือปฏิบัติ
รวมทั้งการดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นต้น

2.2.2.การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร (External
Collection of Knowledge) เช่น การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) กับองค์กรอื่น
การจ้างที่ปรึกษา การเปิดรับข่าวสารจากสื่อ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ บทความโทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และ
ภาพยนตร์ เป็นต้น การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี
การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่งขันและแหล่งอื่นๆ การจ้างพนักงานใหม่ รวมทั้งการร่วมมือกับ
องค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้างพันธมิตรการร่วมลงทุน นอกจากนี้องค์กรอาจจะต้องพิจารณากำจัดความรู้
ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไป เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น หัวใจสำคัญ
ของขั้นตอนนี้คือการกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการ และการดักจับความรู้ดังกล่าวให้ได้ ปัจจัย
สำคัญที่จะประสบความสำเร็จคือบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรเกิด
ความกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และทำให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ๆ
อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกัน
ได้รวดเร็วขึ้น และทำให้การเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกองค์กรทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการจัดเก็บความรู้ที่สร้างใหม่หรือที่มีอยู่เดิมให้เป็น
หมวดหมู่และเก็บลงในฐานข้อมูล เมื่อมีเนื้อหาความรู้ตามที่ต้องการต้องการนั้น องค์กรต้องนำมา
จัดให้เป็นระบบเพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งการจัด

ความรู้ให้เป็นระบบนั้น โดยการจัดทำเป็นสารบัญเพื่อการจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ประโยชน์ทำได้ง่ายสะดวกและรวดเร็ว

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่ายซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ ดังนี้

4.1. การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสาร ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ช่วยให้สะดวกต่อการนำข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ มาจัดเก็บ รวมทั้งช่วยให้การค้นหาและการใช้ข้อมูลทำได้สะดวก และรวดเร็วขึ้น

4.2. การใช้ “ภาษา” เดียวกันทั่วทั้งองค์กร คือการจัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันซึ่งจะช่วยให้สะดวกในการป้อนข้อมูลความรู้ มีการแบ่งประเภท รวมทั้งการจัดเก็บให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงอภิธานศัพท์ให้ทันสมัยตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและเปิดใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

4.3. การเรียบเรียง ตัดต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่ต่าง ๆ เช่น ความครบถ้วนเที่ยงตรง ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

5. การเข้าถึงความรู้ องค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ทั้งความรู้ประเภทความรู้ใหม่ (Explicit) และความรู้เดิม (Tacit) เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ โดยทั่วไปการส่งหรือการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ ดังนี้

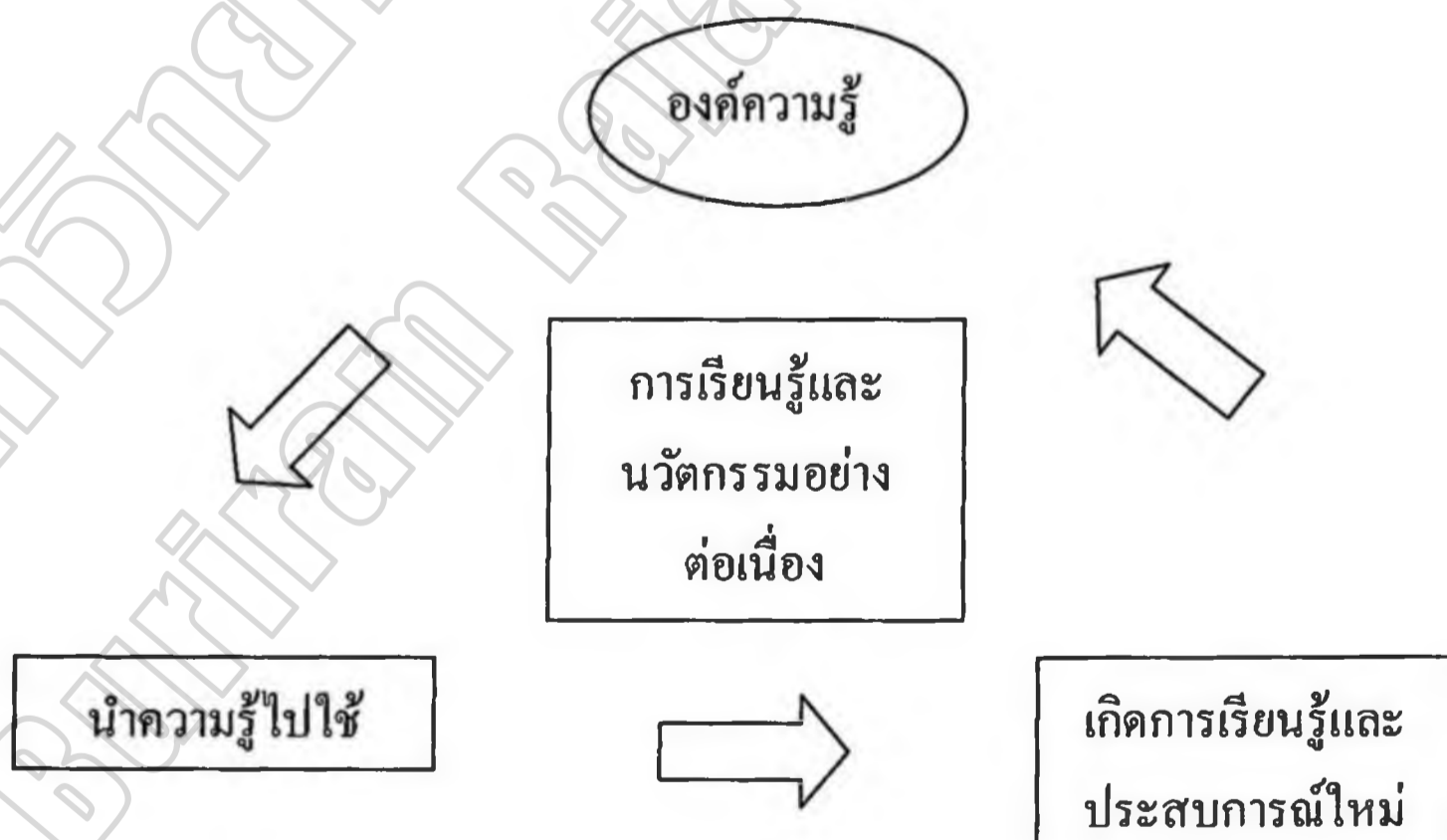
5.1 “Push” เป็นการป้อนความรู้ โดยการส่งข้อมูลความรู้ให้ผู้ใช้โดยผู้ใช้ไม่ได้ร้องขอหรือต้องการหรือเรียกว่าเป็นแบบ “Supply-based” เช่น การส่งหนังสือเวียนในองค์กร เป็นต้น

5.2 “Pull” หมายถึง การให้โอกาสในการเลือกใช้ความรู้ เพื่อให้ผู้ใช้ได้ใช้เฉพาะข้อมูลที่ต้องการ เพื่อไม่ให้ได้รับความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป (Information Overload) การกระจายความรู้แบบนี้เป็นแบบ “Demand-based” องค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ “Push” และ “Pull” เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูลความรู้

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกันต้องมาแลกเปลี่ยนกัน มิฉะนั้นจะเก็บอยู่ภายในตัวไม่มีการยกระดับความรู้ การนำความรู้มาขยายผลใช้ประโยชน์จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่ม องค์กรควรจัดทำเอกสารเพื่อเป็นฐานความรู้ขององค์กร รวมทั้งการทำสมุดหน้าเหลือง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้ผู้ใช้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น อย่างไรก็ตามวิธีการดังกล่าวใช้ได้ดีสำหรับความรู้

ประเภทความรู้ใหม่ (Explicit) เท่านั้น สำหรับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประเภทความรู้เดิม (Tacit) นั้นจะต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มหรือที่อิคุจิโร โนงาคา Ikujiro Nonaka เรียกว่า “Socialization” ซึ่งอาจทำได้หลายรูปแบบแต่จะมีอุปสรรคบ้าง โดยส่วนใหญ่เกิดจากความแตกต่างทางทัศนคติ และวัฒนธรรมขององค์กรองค์กรจึงต้องทำการปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนส่วนใหญ่ให้เห็นประโยชน์ของการแบ่งปันความรู้เพื่อให้เปิดกว้างและยอมรับกันมากขึ้นซึ่งจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ การแบ่งปันความรู้ประเภท Tacit เช่น ทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) Innovation & Quality Circles (IQCs) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice หรือ Cop) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การสลับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) การยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) และ เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum) เป็นต้น

7. การเรียนรู้ วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้คือการเรียนรู้ของบุคลากร และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้เหล่านี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ อันเป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุดที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” ดังภาพประกอบ 2.3



ภาพประกอบ 2.3 วงจรการเรียนรู้

จากกระบวนการจัดการความรู้ ตามที่ผู้รู้หลายท่านได้เสนอไว้เป็นขั้นตอนที่หลากหลาย ดังกล่าว นั้นกระบวนการในการจัดการความรู้ ในสถานศึกษาควรจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย หรือความต้องการในการจัดการความรู้เพื่อตอบคำถามว่า จะจัดการความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด และจะทำให้ใครเป็นผู้ได้รับประโยชน์ในการจัดการความรู้

กิจกรรมที่ 2 การค้นหาความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน โดยเฉพาะจากครูผู้สอนที่มีวิธีสอนเป็นแนวปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งก็คือครูที่มีวิธีสอนที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี

กิจกรรมที่ 3 การสร้างความรู้ เมื่อได้ค้นหาความรู้จากครูต้นแบบที่มีวิธีการสอนที่เป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว กิจกรรมที่จะต้องทำต่อไปก็คือการที่จะต้องพยายามหาวิธีการที่จะดึงความรู้จากครูต้นแบบหรือความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายอยู่มารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งในขั้นนี้จำเป็นต้องจัดบรรยากาศให้ครูต้นแบบมีความกระตือรือร้นที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความรู้ใหม่ โดยการจัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices) และจัดทำเป็นฐานข้อมูล แนววิธีการสอนที่เป็นเลิศ

กิจกรรมที่ 4 การเลือกหรือกลั่นกรอง ความรู้ที่ได้มาโดยการพิจารณาหรือกำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือความรู้ที่เป็นที่รู้กันดีแล้วทิ้งไป โดยสรรหาเลือกความรู้ที่เป็นประโยชน์และโดดเด่น ซึ่งอาจจะนำไปเทียบเคียงกับความรู้ที่เป็นความรู้ใหม่ (Explicit Knowledge) ได้แก่ ทฤษฎี หลักการ แนวคิดที่มีการบันทึกไว้เป็นเอกสารหรือตำรา เป็นต้น แล้วจึงกลั่นกรองความรู้

กิจกรรมที่ 5 การจัดการความรู้เป็นระบบ กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ใช้สามารถศึกษาและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ โดยการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนกันมาแยกแยะ วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์หลอมรวมความรู้ที่ได้ให้สะดวกแก่การศึกษาทำความเข้าใจ หรืออาจจะเขียนเป็นบทความที่เป็นความเรียง มีเนื้อหาที่ประกอบด้วย หัวข้อต่าง ๆ เป็นขั้นเป็นตอนก็ได้

กิจกรรมที่ 6 การเผยแพร่ความรู้ กิจกรรมนี้คือ การนำความรู้ที่ผ่านการจัดการให้เป็นระบบแล้ว นำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์ต่อไป โดยอาจจะใช้วิธีเผยแพร่โดยเขียนเป็นบทความลงพิมพ์ในวารสาร การส่งจดหมายข่าว เพื่อแจ้งให้บุคคลที่ต้องการใช้ประโยชน์ได้รับรู้ หรือการจัดพิมพ์เป็นเอกสาร หรือการจัดเวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้

กิจกรรมที่ 7 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อมีการจัดการความรู้แล้วแต่ถ้าไม่มีการนำไปใช้ประโยชน์ก็จะไม่บังเกิดผลใด ๆ ทำให้เกิดความสูญเปล่า

กิจกรรมที่ 8 การนำความรู้ที่ได้มาเก็บไว้เป็นแหล่งเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้เฉพาะอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต เพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ซึ่งทั้งนี้ระบบฐานข้อมูล ที่ทันสมัย ก็จะส่งผลโดยตรงต่อกิจกรรมนี้

กิจกรรมที่ 9 การติดตาม ตรวจสอบ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลของการจัดการความรู้ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติการจัดการความรู้ หรือ (Chief Knowledge Officer) CKO ได้ทบทวนประมวผลและปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ของกระบวนการจัดการความรู้ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิจกรรมของการจัดการความรู้ทั้ง 9 กิจกรรม เป็นกระบวนการที่ควรทำต่อเนื่องกัน อย่างไรก็ตามกิจกรรมการจัดการความรู้ไม่ใช่เป็นเครื่องหมายรับรองว่าการจัดการความรู้จะบรรลุผล ถ้าดำเนินงานตามกิจกรรมทั้ง 9 กิจกรรม ทั้งนี้เพราะการจัดการความรู้จะบังเกิดผลได้ดี วัฒนธรรมของสถานศึกษานั้นจะต้อง มีการปรับเปลี่ยน ให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ ใฝ่เรียนการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ครูควรมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมีจิตใ้มุ่งบริการและเป็น “ผู้ให้” ที่ดี

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2548 : 53) ได้แบ่งชนิดหรือประเภทของความรู้ที่ขึ้นขึ้นอยู่กับว่าผู้ให้นำไปใช้อย่างไร และลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นแบบไหน โดยทั่ว ๆ ไป การแบ่งประเภทความรู้จะแบ่งตามสิ่งต่อไปนี้

1. ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของบุคลากร
2. หัวข้อ / หัวเรื่อง
3. หน้าที่ / กระบวนการ
4. ประเภทของผลิตภัณฑ์ บริการ กลุ่มตลาด หรือกลุ่มลูกค้า

กล่าวโดยสรุป กระบวนการจัดการความรู้ คือ เป็นการหมุนเวียนและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง ความรู้ที่เกิดประสบการณ์ กับความรู้ที่ชัดเจน ภายใต้กระบวนการที่สำคัญ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การจัดหาหรือการสร้างความรู้ หมายถึง การสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่กระจัดกระจายทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้จัดทำเนื้อหาความรู้ให้ตรงกับความ ต้องการขององค์กรซึ่งเป็นการเพิ่มทุนความรู้หรือทุนทางปัญญา ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. การจัดเก็บความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการสร้างขึ้นใหม่มาจัดเก็บให้เป็นระบบ ทั้งความรู้ที่เปิดเผยซึ่งอยู่ในรูปของสื่อต่าง ๆ และความรู้ที่อยู่ในรูปแบบประสบการณ์ โดยการจัดหมวดหมู่และเก็บลงในฐานข้อมูล เพื่อให้เป็นทุนความรู้ของ องค์กรที่พร้อมจะช่วยยกระดับความรู้และขยายความรู้ที่องค์กรได้โดยง่ายและรวดเร็วต่อไป

3. การเผยแพร่ความรู้ หมายถึง กระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยน เผยแพร่กระจายและถ่ายโอนความรู้ ทั้งความรู้ที่แฝงในตัวคนในรูปของประสบการณ์หรือความรู้ที่เปิดเผยในรูปของสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์และสื่อต่าง ๆ หรือเอกสาร สำหรับความรู้ที่แฝงในตัวคนจะต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือกลุ่มคน เช่น การจัดประชุมสัมมนา การสอนงาน กิจกรรมกลุ่มระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน

4. การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงความรู้จากคลังความรู้ขององค์กรและนำไปใช้ประโยชน์ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ในเวลาที่ต้องการหรือเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ปรับปรุงองค์กร เป็นการยกระดับความรู้และเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรจัดการความรู้จำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมขององค์กรเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยน ดังความหมายที่นำเสนอ ดังนี้

บุญดี บุญญากิจ และคนอื่นๆ (2547 : 35) กล่าวว่า ถ้าต้องการให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรมากกว่าที่จะใช้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติ ที่ไม่สามารถกำหนดให้ครอบคลุมทุกๆ กรณี และเมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น มีจำนวนสมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ปัญหาทางด้านวิธีการปฏิบัติ ก็เพิ่มมากขึ้นตามลำดับในการแก้ปัญหาโดยการเพิ่มหรือแก้ไข กฎระเบียบ แก้ไขวิธีปฏิบัติ หรือข้อกำหนดอื่นๆ เพื่อให้ครอบคลุมได้ทุกเรื่องนั้น เป็นผลทำให้องค์กร เต็มไปด้วยรูปแบบ ข้อบังคับและรูปแบบ วิธีปฏิบัติ จนขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ขาดความคิดสร้างสรรค์ มีสภาพเป็น System of Government และไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ

บุญคดี ปลั่งศิริ (2548 : 6) กล่าวว่าวัฒนธรรมเป็นประเพณี เป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติของชุมชนหรือกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง เช่น ในชุมชน ในองค์กร ถึงในระดับประเทศ วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือการบริหารและการพัฒนาองค์กร เพราะการปรับโครงสร้างขององค์กรเป็นเพียงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนวัฒนธรรมขององค์กรจะเป็นการอบรมการปฏิบัติของสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ ซึ่งไม่ใช่กฎ ระเบียบ ที่มีอยู่ วัฒนธรรมไม่มีเขียนไว้เช่นเดียวกับกฎหมาย

วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกที่อยู่ในองค์การ โดยสะท้อนให้เห็นรูปแบบและกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ และอื่นๆ ขององค์การ วัฒนธรรมจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เนื่องจากองค์การใดๆมีวัฒนธรรมของตนเอง แข็ง และไม่มีคามยืดหยุ่นก็จะทำให้วัฒนธรรมขององค์การนั้นๆกลายเป็นอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การจึงเป็นกรอบบังคับหรือรูปแบบในการทำงานขององค์การ ที่จะถูกถ่ายทอดจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติงานในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน การสร้างวัฒนธรรมขององค์การจึงอยู่ที่ตัวผู้บริหารเป็นหลัก ประการสำคัญผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักตนเอง รู้จักบุคลิกลักษณะของตนเองว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างไปจากวัฒนธรรมที่จะต้องสร้างอย่างไร และจะต้องปรับเปลี่ยนตนเองได้อย่างไร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การ กับการจัดการความรู้จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่จะมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อเป็นส่วนช่วยให้การจัดการความรู้ในองค์การ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เพราะวัฒนธรรมที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์การ มีความรู้สึก ปลอดภัย สบายใจ และมั่นใจที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ระดมความคิดมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การจัดการความรู้

เป้าหมายในการจัดการความรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงเป้าหมายในการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

ประพนธ์ ผาสุขยืด (2547 : 23) ได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ ไว้ 4 ประการ

คือ

1. จัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศ (Performance Excellence)
2. จัดการความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพและได้รับการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (Hospital Accreditation)

3. จัดการความรู้ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถการบริหารงานจังหวัด แบบบูรณาการ
4. จัดการความรู้ เพื่อพัฒนาเครือข่ายการถ่ายโอนความรู้เรื่องการดูแลผู้ป่วย

วิจารณ์ พานิช (2547 : 94) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการจัดการความรู้ คือการใช้

ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ ทำให้องค์กร สามารถรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน การจัดการความรู้มีเป้าหมายหลัก ดังนี้คือ

1. เพื่อพัฒนางาน เป็นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ และบริการใหม่ ๆ ให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น สามารถวัด ได้เป็นตัวเลขชัดเจนในเชิงปริมาณ หรือวัด ได้ด้วยตัวชี้วัดเชิงคุณภาพที่รับรู้หรือสัมผัสได้

2. เพื่อพัฒนาคน เป็นการพัฒนาคนผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับให้เป็นแรงงานความรู้ (Knowledge Worker) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาหรือทุนทางปัญญา โดยอาศัยการจัดการความรู้ที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ มีทักษะ และสามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายมาใช้งานใหม่อีกได้

3. เพื่อพัฒนาฐานความรู้ขององค์กร เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้ หรือทุนทางปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการต่อสู้กับความยากลำบากหรืออุปสรรค มีวิธีการทำงานที่ดีขึ้น (Best practice) และสามารถที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การจัดการความรู้ส่วนใหญ่มุ่งเป้าไปทำงานหลักหรือภารกิจหลักขององค์กร การจัดการความรู้จะก่อผลยิ่งใหญ่ได้ต้องกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการไว้ที่ภารกิจที่สำคัญที่สุด เมื่อดำเนินการสำเร็จแล้วจะก่อผลดีที่ยิ่งใหญ่ต่อองค์กร

4. เพื่อเพิ่มคุณภาพ และปริมาณของผลงานและการสร้างสรรค์ขององค์กร ซึ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ นำไปสู่การมีชื่อเสียงและเกียรติคุณ เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศทางวิชา การอย่างแท้จริง และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นทุนทางปัญญาขององค์กร สำหรับเผชิญกับความผันผวนไม่แน่นอนในอนาคตได้อย่างมั่นใจ

5. ช่วยให้อุบลตากรแต่ละคนมีผลงานดีขึ้น ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นในระยะยาว และที่สำคัญยิ่ง คือ การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือให้อุบลตากรมีความสุข สามารถได้รับประโยชน์จากการทำงานในลักษณะที่ผลประโยชน์คือความสุข ไม่ใช่เพียงผลประโยชน์เชิงวัตถุเท่านั้น

6. สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความกระตือรือร้น เกิดความสุขจากการได้แสดงความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในหน้าที่ของตน จากการมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานของตนและหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้การทำงานเป็นเรื่องที่ทำให้มีความสุข ความพึงพอใจ รวมทั้งเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมสร้างสรรค์หน่วยงานหรือองค์กรของตน

7. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ให้เป็นผู้ที่มีความเป็นพลวัต มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึงการเป็นบุคคลเรียนรู้ นั่นเอง ย่อมสร้างผลประโยชน์สองต่อ คือ เกิดประโยชน์ต่อทั้งคนและงาน

8. เป็นเครื่องมือสั่งสมความรู้และทุนปัญญาขององค์กร สำหรับใช้พัฒนางานและเผชิญกับความไม่แน่นอนในอนาคต

9. เป้าหมายของการจัดการความรู้ในระยะยาว 5 – 10 ปี จะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร เปลี่ยนกระบวนทัศน์ของคน เปลี่ยนพฤติกรรมของคน พฤติกรรมที่สำคัญที่สุด ทรงพลังที่สุดคือ พฤติกรรมร่วมคิดร่วมทำ

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการจัดการความรู้ คือ การทำให้ทุกคนมีความรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยทำให้ความรู้ของแต่ละคน(Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นลักษณะของทักษะ ฝีมือ เป็นต้น สามารถถ่ายทอดเรียนรู้ กลายมาเป็นความรู้ของกลุ่มและมาเป็นความรู้ขององค์กร

ประโยชน์ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้นั้นมีประโยชน์มากมาย ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ ไว้ดังนี้

นฤมล พงษ์ศิริ และพัชรา หาญเจริญกิจ (2548 : 65) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงาน หรือการลาออกจากงาน เป็นต้น
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภท คุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึง ความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน
4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจ ลูกค้า แนวโน้มของการตลาดและการแข่งขันทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน
5. การพัฒนาทรัพยากร เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กร ในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น
6. การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้นๆ อีกด้วย
7. การบริการลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้า จะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร
8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการ เป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization) มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศ และความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งการถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจมีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การสื่อสารด้วยการเขียน ได้แก่การบันทึก การรายงาน จดหมาย ข่าวประกาศ
2. การฝึกอบรม
3. การประชุมภายใน
4. การสรุปข่าวสาร
5. การสื่อสารภายในองค์กร เช่น วิทยุทัศน์ สิ่งพิมพ์ และเครื่องเสียง เป็นต้น
6. การเยี่ยมชมงานต่าง ๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น
7. การหมุนเวียน/เปลี่ยนงาน
8. ระบบพี่เลี้ยง

ส่วนการถ่ายทอดความรู้โดยไม่ตั้งใจนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยจะไม่รู้ตัว หรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นโดยในหน้าที่ที่ทำงานเป็นประจำอย่างไม่มีแบบแผน มีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การหมุนเวียนงาน
2. ประสพการณ์ หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เล่าต่อกันมา
3. ขณะทำงาน
4. เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2549 : 28) กล่าวว่าการจัดการความรู้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อภาพรวมขององค์กร คือ สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ลดความเสี่ยงและทำให้ความสูญเสียต่ำลง สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร หรือแม้กระทั่งเป็นการรวมนวัตกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อองค์กร อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในรายละเอียด การจัดการความรู้จะมีประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. อำนวยความสะดวกในการตัดสินใจให้ดีขึ้น
2. สร้างและสนับสนุนทางปัญญาขององค์กร
3. กระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหว ความคิดอย่างอิสระ อันจะนำไปสู่ความเข้าใจและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ

4. ขจัดกระบวนการที่ไม่จำเป็น ทำให้การปฏิบัติงานเลื่อนไหลดีขึ้น
5. เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเพื่อที่จะนำมาใช้ได้ตลอดเวลา
6. ปรับปรุงการบริการและประสิทธิภาพการบริการลูกค้า
7. นำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่ดีกว่า

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ของการจัดการความรู้ คือให้บุคลากรในองค์กรช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องลองผิดลองถูก บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันสามารถทำงานแทนกันได้ และผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว

เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้

เทคโนโลยีนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้ ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ ไว้ดังนี้

ศุภามนต์ ศุภกานต์ (2547 : 40) ในยุคสารสนเทศไม่สามารถตอบสนองความต้องการในเรื่องราวต่างๆ ขององค์กรได้ เนื่องจากสารสนเทศมีเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงจากสารสนเทศให้มาอยู่ในรูปของความรู้แทน อย่างไรก็ตามการจัดการความรู้ก็ยังจำเป็นต้องนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินการและเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการความรู้ ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการความรู้

ในเรื่องของการจัดการความรู้ นั้น มีงานวิจัยจำนวนมากที่พยายามอธิบายความสัมพันธ์และบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการความรู้ ดังที่ปรากฏว่าเป็นเรื่องราวจำนวนมากที่แสดงถึงความสำเร็จในการจัดการความรู้ขององค์กรผ่านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แม้ว่าจัดการความรู้จะเป็นกระบวนการในการใช้เทคโนโลยี แต่เทคโนโลยีกลับถูกคาดหมายว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีการจัดสรรงบประมาณ ในการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีผลต่อความสำเร็จในระบบการจัดการความรู้เข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการความรู้ทั้งในส่วนของพนักงานและองค์กร

เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทในการจัดการความรู้ประกอบด้วย เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) เทคโนโลยีการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) และเทคโนโลยีจัดเก็บ (Storage Technology)

เทคโนโลยีการสื่อสาร ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ค้นหาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่ต้องการได้ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เอ็กซ์ตราเน็ตหรืออินเทอร์เน็ต

เทคโนโลยีสนับสนุนร่วมกัน ช่วยให้สามารถประสานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพลดอุปสรรคในเรื่องของระยะทาง ตัวอย่างเช่น โปรแกรมกลุ่ม Groupware ต่าง ๆ หรือระบบ Screen Sharing เป็นต้น

เทคโนโลยี ช่วยในการจัดเก็บและจัดการความรู้ต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กรนั้นประกอบด้วยเทคโนโลยีที่สามารถครอบคลุมกระบวนการต่างๆในการจัดการความรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้เช่นมีระบบข้อมูลและระบบสื่อสารที่ช่วยในการสร้าง ค้นหาแลกเปลี่ยน จัดเก็บความรู้ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมีซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้โดยเฉพาะที่เรียกว่า Know-Ware เช่น ระบบ Electronic Document หรือ Enterprise Knowledge Portal นอกจากนี้ยังมีเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้

2. อินเทอร์เน็ตกับบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้

อินเทอร์เน็ตเป็นแหล่งความรู้ที่ใหญ่ที่สุดในโลก โปรแกรมค้นหาช่วยในการค้นหาข้อมูลและความรู้ที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างรวดเร็ว แม้ว่าจะมีข้อมูลที่ไม่ตรงกับความต้องการนักก็ตาม ในการจัดการความรู้และอินเทอร์เน็ตกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการค้นหาข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้นหาจากคำสำคัญในฐานะข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ดังเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกมีระบบฐานข้อมูลด้วยความรู้สนับสนุนการศึกษาและวิจัยจำนวนมาก การเข้าถึงข้อมูลที่เป็นความรู้ได้มากกว่าย่อมหมายความว่าโอกาสในการเรียนรู้มีมากกว่า

อินเทอร์เน็ตช่วยในการแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้รวดเร็วและง่าย อินเทอร์เน็ตช่วยในการกระจายความรู้ในกลุ่มเป้าหมายที่กว้างมากขึ้น อินเทอร์เน็ตช่วยลดปัญหาและข้อจำกัดในเรื่องของระยะทางและเวลา เช่น สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลผ่านระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์หรือกระดานข่าวกับกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจงหรือบุคคลทั่วไปก็ได้

ข้อมูลหรือสารสนเทศมีขนาดที่ใหญ่ขึ้นการจัดเก็บก็จำเป็นต้องมีความซับซ้อนมากขึ้นตามไปด้วย รูปแบบและกรรมวิธีการจัดเก็บที่จัดเก็บแบบแฟ้มตัวอักษรมาเป็นระบบฐานข้อมูลทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ระบบ Data Warehouse และระบบ Data Mining และในอนาคตคงจะมีระบบการจัดการข้อมูลที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นกว่านี้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสร้างความรู้ใหม่เพื่อให้เกิดความรู้ได้เปรียบในการแข่งขัน

นิทัศน์ วิเทศ (2542 : 191-193) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ว่า การมีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีก็เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ การจัดการความรู้จะด้อยพลังลงทันทีหากไม่มีเทคโนโลยีเข้าช่วยเหลือ บทบาทที่มีคุณค่ามากที่สุดของเทคโนโลยี

ก็คือสามารถขยายขอบเขตของการค้นหาความรู้และช่วยให้การถ่ายทอดความรู้กระทำได้อย่างรวดเร็ว เทคโนโลยี ช่วยให้เราดึงเอาความรู้ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดๆออกมาทำไว้ในรูปแบบที่มีระบบได้ เพื่อให้คนอื่นๆได้นำไปใช้ประโยชน์

กล่าวโดยสรุป เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้มีบทบาทสำคัญในเรื่องของการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอินเทอร์เน็ตที่เป็นเทคโนโลยีที่เชื่อมคนทั่วโลกเข้าด้วยกันทำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเทคโนโลยียังช่วยให้การนำเสนอสามารถเลือกได้หลายรูปแบบ เทคโนโลยีสารสนเทศยังสามารถช่วยในการจัดเก็บ ดูแลปรับปรุงความรู้ และสารสนเทศต่าง ๆ เทคโนโลยีช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการในกระบวนการจัดการความรู้ด้วย จึงนับได้ว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน และเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

ประเทศไทยได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ โดยจัดตั้งสถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำแนวคิดในการจัดการความรู้ไปใช้จนประสบความสำเร็จ (ชนวัฒน์ หมวกเหล็ก. 2554 : 3) สำหรับในสถานศึกษาการจัดการความรู้ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำเอาข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ใน โรงเรียน ชุมชน และสังคม มาจัดระบบและพัฒนาเป็นองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาปัญญาของผู้เรียน (วิจารณ์ พานิช. 2547 : 3-7) การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้ที่เรียนจากการปฏิบัติ เป็นตัวนำเพราะการปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ และเกิดวิธีการทำงานที่ดี (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2548 : 3) ความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนนั้น ถ้ายังใช้ก็ยิ่งจะเพิ่มพูนและแข็งแกร่งขึ้นเรื่อยๆ แต่หากไม่ได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์หรือทิ้งไว้ก็จะทำให้ความรู้ที่นั้นถูกลบเลือนจางหายไปโดยไร้คุณค่า (ภราดร จินดาวงศ์. 2549 : 7) ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการมากกว่าผลผลิต เน้นวิธีการหาคำตอบมากกว่าคำตอบ เน้นทักษะในการเรียนมากกว่าสิ่งที่เรียน (ปฐมพงศ์ สุภเลิศ. 2550 : 16-17)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้สถานศึกษานำเอาข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ใน โรงเรียน ชุมชนและสังคม มาจัดระบบและพัฒนาเป็นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาปัญญาของผู้เรียน การจัดการความรู้จึงเป็นศาสตร์ใหม่ที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับสังคมไทย อันเป็นสังคมที่อุดมไปด้วยความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล สถาบันหลักศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณี แหล่งเรียนรู้ อาชีพ วิถีชีวิต ซึ่งสถานศึกษาต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะดึง (Capture) เอาองค์ความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การจัดการ

ความรู้จึงเป็นศาสตร์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักปฏิรูปการศึกษาของชาติ ที่สถานศึกษาควรศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ (รุ่ง แก้วแดง. 2547 : ข)

การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ นฤมล พงษ์ศิริ และพัชรา หาญเจริญกิจ (2543 : 66) มี 4 ด้าน คือ

1. การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (Knowledge and Acquisition) หมายถึง การสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่กระจัดกระจายทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อให้ข้าราชการครูได้จัดทำเนื้อหาความรู้ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษาซึ่งเป็นการเพิ่มทุนความรู้หรือทุนทางปัญญา ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization) หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการสร้างขึ้นใหม่มาจัดเก็บให้เป็นระบบ ทั้งความรู้ที่เปิดเผยซึ่งอยู่ในรูปของสื่อต่างๆ และความรู้ที่อยู่ในรูปแบบประสบการณ์ โดยการจัดหมวดหมู่และเก็บลงในฐานข้อมูล เพื่อให้เป็นทุนความรู้ของสถานศึกษา ที่พร้อมจะช่วยยกระดับความรู้และขยายความรู้ได้โดยง่ายและรวดเร็วต่อไป

3. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution) หมายถึง กระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยน เผยแพร่กระจายและถ่ายโอนความรู้ ของข้าราชการครูทั้งความรู้ที่แฝงในตัวผู้บริหารและครูในรูปของประสบการณ์หรือความรู้ที่เปิดเผยในรูปของสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์และสื่อต่างๆ หรือเอกสาร สำหรับความรู้ที่แฝงในตัวผู้บริหารและครูจะต้องมีการพบปะกันตัวต่อตัวหรือกลุ่มคน เช่น การจัดประชุมสัมมนา การสอนงาน กิจกรรมกลุ่ม ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน

4. การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Use) หมายถึง การที่ข้าราชการครูผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงความรู้จากคลังความรู้ของสถานศึกษาและนำไปใช้ประโยชน์ ประยุกต์ใช้งานได้อย่าง สะดวกรวดเร็ว และผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้น มีการขยายผลยกระดับความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการครูในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่เกิดจากความรู้ การปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาแล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวบรวม สังเคราะห์ ความรู้ ภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบใหม่ เพื่อที่จะเป็นความรู้ของสถานศึกษาตลอดไป และสามารถนำเอาความรู้ออกมาใช้งานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และเผยแพร่ความรู้ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ได้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

โอภาส วุฒิสเลลา (2550 : 68) ได้ศึกษาการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 1 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาด โรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

เปรมศักดิ์ จิน โจอ (2553 : 138-141) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี พบว่า 1) สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของ โรงเรียน ระดับการศึกษาและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของ โรงเรียน ระดับการศึกษาและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของ โรงเรียนระดับการศึกษา และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และจำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ภิรมย์ คำบุญเกิด (2553 : 139-150) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบว่า 1) สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการสร้างคลังความรู้ มีสภาพการจัดการความรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7

โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการสร้างคลังความรู้ มีปัญหาการจัดการความรู้ในระดับน้อยทุกด้าน

3) การเปรียบเทียบสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 จำแนกตามระดับช่วงชั้นที่เปิดสอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จตุพร ปูเรือน (2554 : 71-73) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ต้องปรับปรุงการแสวงหาความรู้ ข้อมูลจากแหล่งต่างๆอย่างเป็นระบบ ควรผลิตสื่อเรื่องการจัดการความรู้และใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพ ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมจัดทำเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ จุดมุ่งหมาย ให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน ส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากร สนับสนุนงบประมาณ ด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ ควรมีการเชื่อมโยงให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีไมตรีจิต ช่วยเหลือกันเน้นกระบวนการกลุ่ม ขณะที่ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ควรจัดหาสื่อ เทคโนโลยีให้เพียงพอ ระดมทุนจากหน่วยงานภายในภายนอกในการสนับสนุน เทคโนโลยี และด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ควรมีแผนยุทธศาสตร์ จุดมุ่งหมายในการวัดผลการจัดการความรู้ที่สามารถทำได้จริง จัดทำแนวทางการวัดผลประเมินผลให้ไปในทางเดียวกันกับการปฏิบัติ ด้วยความเที่ยงตรงเท่าเทียมกัน สามารถตรวจสอบการทำงานได้

ธนวัฒน์ หมวกเหล็ก (2554 : 112-113) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การจัดการความรู้ ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้ ครูมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม โดยความรู้ที่ได้เป็นความรู้ที่อยู่ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา และทำการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบฐานข้อมูล 2) ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร พบว่า มีปัญหาเรื่องทักษะการอ่านเขียนภาษาไทยของนักเรียน ปัญหาเรื่องนักเรียนไม่มีสมาธิในการเรียน ครูขาดสื่อการสอนที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียน ปัญหาของการสร้างกระบวนการคิดให้กับนักเรียน 3) กระบวนการจัดการความรู้ทำให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ตามองค์ประกอบการสอน มีการพัฒนาการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาในการสอนที่ตรงกับหลักสูตรแกนกลางและเหมาะสมกับนักเรียน มีการพัฒนากระบวนการสอน โดยครูมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น มีการพัฒนาสื่อการสอน และมีการใช้วิธีการประเมินผลนักเรียนได้อย่างหลากหลาย 4) ครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการความรู้ที่ปฏิบัติ โดยทำให้ครูมีความรู้

เพิ่มขึ้นและช่วยในการพัฒนาการสอนได้ดีขึ้น 5) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของครูหลังจากครูได้ปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้

นิภาธร พุทธรักษา (2554 : 104-111) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเมืองปักไหมงาม อำเภอปักธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนในกลุ่มปักไหมงาม อำเภอปักธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนในกลุ่มปักไหมงาม อำเภอปักธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาการจัดการความรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเมืองปักไหมงาม อำเภอปักธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 4) การเปรียบเทียบปัญหาการจัดการความรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเมืองปักไหมงาม อำเภอปักธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประเภทและขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉราภรณ์ ศรีบุตตะ (2554 : 122-125) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านหินโงม อำเภอสร้างคอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านหินโงม อำเภอสร้างคอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยผู้วิจัยคือผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 1 คน และคณะผู้ร่วมวิจัย คือครูผู้สอน จำนวน 11 คน การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การเตรียมการ และระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ มีขั้นตอนและการดำเนินการวิจัยดังนี้ ระยะที่ 1 การเตรียมการวิจัย ใช้วิธีการอบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาและการประชุมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบบันทึกการประชุมและแบบสังเกต ผลการวิจัยพบว่าคณะผู้วิจัยทุกคนมีส่วนร่วมในการเตรียมการวิจัยทุกขั้นตอนและร่วมกันสรุปรูปแบบที่จะนำไปใช้ในการจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านหินโงม คือรูปแบบการจัดการความรู้เชิงกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นระบุความรู้ 2) ขั้นสร้างและคว่าความรู้ 3) ขั้นการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และ 4) ขั้นการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านหินโงม ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 2 วงรอบ โดยใช้ขั้นตอนตามแนวคิดของเคมมิสและแม็คแทกการ์ท ประกอบด้วย การร่วมกันวางแผน การร่วมกันปฏิบัติการ การร่วมกันสังเกตการณ์ และการร่วมกัน

สะท้อนผล ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนางรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 คณะผู้วิจัยสามารถ พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านหิน โงม ทั้ง 4 ขั้นตอน โดยดำเนินการตาม โครงการ การจัดการความรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้สวนป่าในโรงเรียนทั้ง 2 วงรอบ

บำเพ็ญ แสงจันทร์ (2555 : 63-64) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้และแนวทางการ พัฒนาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัด จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบการจัดการความรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดเก็บความรู้ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ

ประจักษ์ พรหมโพธิ์ (2555 : 375-378) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทาง แก้ไขปัญหาการจัดการความรู้ในงานบริหารวิชาการของโรงเรียนตามการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า 1) สภาพการ จัดการความรู้ในงานบริหารวิชาการของโรงเรียนตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ รองลงมาคือ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ และด้านการบ่งชี้ความรู้ ตามลำดับ 2) ปัญหาการจัดการความรู้ใน งานบริหารวิชาการของโรงเรียนตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ รองลงมาคือ ด้าน การเข้าถึงความรู้ และการสร้างและแสวงหาความรู้ ตามลำดับ 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการ จัดการความรู้ในงานบริหารวิชาการของโรงเรียนตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีสภาพการจัดการความรู้ในงานบริหารวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดการความรู้ใน งานบริหารวิชาการของโรงเรียนตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมมีปัญหาการจัดการความรู้ในงานบริหารวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีปัญหาการจัดการความรู้ในงานบริหารวิชาการของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ สรุปได้ว่าการจัดการความรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นต้องนำความรู้ หรือประสบการณ์ของบุคคลในองค์กร มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง การรวบรวม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเกิดเป็นองค์ความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร จึงนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยต่างประเทศ

อัมบรัส (Ambrus. 2004 : Abstract ; อ้างถึงใน กัญญาณัฐ บุญพวง. 2551 : 68 - 69) ได้วิจัยเรื่อง ระบบการจัดการความรู้ขององค์กร พบว่า ระบบการจัดการความรู้ขององค์กรทั้งหมดและเทคโนโลยีที่สนับสนุนมีความสัมพันธ์กันในฐานะแหล่งทรัพยากร ระบบการจัดการความรู้ที่ได้รับการออกแบบขึ้นมีความสัมพันธ์กันระหว่างความเป็นไปได้และการทำหน้าที่ของระบบที่สามารถใช้ความรู้ที่ได้รับการออกแบบขึ้นมาได้ สามารถเห็นได้โดยการเปลี่ยนต้นแบบของเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่เทคโนโลยีความรู้ผ่านการใช้ระบบแบบและขั้นสูงในการสนับสนุนของลักษณะเด่นของการจัดการความรู้ ในเรื่องที่ยากขึ้นและในหลักการที่กว้างกว่าเครื่องมือที่ได้รับการออกแบบเพื่อส่งมอบการทำหน้าที่เกี่ยวกับความรู้ระบบที่มีความรู้เป็นศูนย์กลางดังกล่าว ต้องการการแก้ไขปรับปรุงการจัดหมวดหมู่ความรู้ที่มีอยู่ และการพัฒนาเทคโนโลยีเชิงระบบแบบประสมประสานของระบบการจัดการความรู้ โครงการที่เสนอสมบูรณด้วยการทำแผนปฏิบัติการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่นำเสนอเป็นแนวทางแก่นักทฤษฎี และนักปฏิบัติเพื่อทำการวิจัยต่อไป

เคร์ฟติง (Krefting. 2005 : Abstract) ได้ศึกษาสิ่งที่ควรพิจารณาในการปฏิบัติในด้านการจัดการความรู้ในวงการศึกษา พบว่า แนวทางการปฏิบัติสามารถทำให้เป็นรูปธรรมได้ และสามารถปรับปรุงได้ โดยพยายามหล่อหลอมวัฒนธรรมของความร่วมมือและการมีปฏิสัมพันธ์ภายในและระหว่างโรงเรียนต่างๆ หรือในกลุ่มครูและการพยายามที่จะจัดการความรู้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ ให้เครื่องมือที่เป็นประโยชน์เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของเขตการศึกษาในการปฏิบัติการจัดการความรู้ในการทำงาน

อัลบุซายด์ดี (Al-Busaidi, Kamla Ali. 2005 : Abstract; อ้างถึงใน กัญญาณัฐ บุญพวง. 2551 : 69) ได้ศึกษาการตรวจสอบสิ่งที่แสดงถึงการใช้ระบบการจัดการความรู้ด้วยวิธีการตรวจสอบทางสังคมวิชาการ พบว่า มีความแตกต่างบางประการระหว่างปัจจัยทางสังคม เทคนิคของการใช้และการเผยแพร่ความรู้ ปัจจัยของการใช้ความรู้ ได้แก่ คุณภาพของความรู้ ความน่าเชื่อถือของ

ความรู้ การสนับสนุนการจัดการและรางวัลจากการใช้ประโยชน์ โดยที่ปัจจัยของการเผยแพร่ความรู้ คือรางวัลจากการเผยแพร่ การสนับสนุนการจัดการและระดับการเก็บรักษาระบบ

กลิคแมน (Glickman. 2005 : Abstract ; อ้างถึงใน กัญญาณัฐ บุญพวง. 2551 : 69-70) ได้ศึกษาการจัดการความรู้เพื่อความพร้อมในกรณีฉุกเฉิน โดยทำการศึกษาด้านระบบข้อมูลที่ตรวจสอบบทบาทของระบบการจัดการความรู้ในเนื้อหาของการเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉินภายในกลุ่มความร่วมมือของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย โดยใช้วิธีวิจัยปฏิบัติการ พบว่าการใช้ระบบการจัดการความรู้ที่ใช้เว็บไซต์สำเร็จรูปเป็นหลัก สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียได้ โดยระบบสามารถให้ความช่วยเหลือมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียในการเตรียมความพร้อมกรณีฉุกเฉินได้ รวมถึงสามารถอำนวยความสะดวกเรื่องกระบวนการติดต่อสื่อสารทั้งก่อนและในระหว่างกรณีฉุกเฉินได้ และสามารถใช้ในการวางโครงสร้างในการทำเอกสารและการเก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องในกรณีฉุกเฉินได้ กระบวนการความร่วมมือโดยรวมระหว่างมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉินได้ผลสรุปว่าระบบตามที่มีอยู่ในปัจจุบันควรดำเนินการปรับปรุงให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น จึงจะทำให้ระบบเป็นระบบที่ดีที่สุดในการเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉินขององค์กร รวมถึงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และระบบการปรับปรุงหลักในการนำร่องและการหา “ความพอดี” ระหว่างระบบและการวางแผนในกรณีฉุกเฉิน

บ๊อบบี้ (Bobby. 2006 : Abstract; อ้างถึงใน สุนิตา สุบินยัง. 2554 : 94) ได้ศึกษาถึงกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของระบบการจัดการความรู้ (KMS) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ระดับความร่วมมือ ระดับคุณภาพความรู้ที่ดีภายในองค์กร มีผลให้ KMS ประสบความสำเร็จ แต่การประสบความสำเร็จของ KMS ไม่ได้มาจากการกำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร สำหรับกลไกที่ช่วยในการเรียนรู้ใช้ความรู้เดิมที่มีภายในองค์กรใช้งานนั้นมีผลกับการประสบความสำเร็จของ KMS พอประมาณเท่านั้น จากการวิจัยนี้จะเห็นว่าผลที่ได้ไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ อันเนื่องมาจากกลยุทธ์ทางการจัดการความรู้ภายในองค์กรไม่ได้มีผลต่อความสำเร็จของระบบการจัดการความรู้แต่อย่างใด

เซง (Zheng. 2009 : Abstract; อ้างถึงใน กัญญาณัฐ บุญพวง. 2551 : 70) ได้ศึกษาผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้และประสิทธิภาพขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมโครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ วัฒนธรรมขององค์กร มีผลกระทบในเชิงบวกมากที่สุดต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กลยุทธ์ขององค์กรมีผลกระทบเล็กน้อย และโครงสร้างเชิงองค์กรมีผลกระทบในเชิงบวกน้อยที่สุด ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้และวัฒนธรรม โครงสร้างและกลยุทธ์เชิงองค์กรมีผลกระทบ

ปานกลางต่อประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันในเชิงปฏิบัติสำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการเชื่อมโยงการเรียนรู้และความรู้เข้ากับการปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรในความพยายามในการจัดการความรู้และการมุ่งไปที่ประเด็น วัฒนธรรม โครงสร้างและกลยุทธ์ขององค์กร

จากการวิจัยในต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ของผู้บริหาร พนักงาน และบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยมีกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ พัฒนาเป็นนวัตกรรม และเป็นสินทรัพย์ด้านความรู้ขององค์กรเพื่อนำความรู้เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและเพิ่มความได้เปรียบด้านการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 66 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,077 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 184 คน และครู จำนวน 2,893 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1999 : 102 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 127 คน และครู จำนวน 341 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 468 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ดังรายละเอียดดังนี้

1. ในแต่ละสหวิทยาเขต แบ่งประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครู ออกเป็นกลุ่มย่อยตาม ขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยใน ลักษณะแบ่งชั้น (Stratified)

2. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้กระจายไปตามสหวิทยาเขตและ ขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการ จับฉลาก การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จะใช้วิธีการสุ่ม โรงเรียนในแต่ละสหวิทยาเขตและขนาด โรงเรียน จากโรงเรียนที่สุ่มมาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตาราง 3.1

และ 3.2

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน

สหวิทยาเขต	จำนวนประชากร					จำนวนกลุ่มตัวอย่าง				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม
1. กระสัง	5	7	-	5	17	3	5	-	3	11
2. นางรอง	2	14	-	5	21	1	10	-	3	14
3. ประโคนชัย	-	8	4	10	22	-	5	2	8	15
4. พุทไธสง	2	16	-	5	23	1	12	-	4	17
5. เมืองบุรีรัมย์	4	16	4	5	29	3	12	3	3	21
6. ลำปลายมาศ	6	2	5	5	18	4	1	4	4	13
7. ละหานทราย	8	4	-	5	17	5	3	-	3	11
8. สตึก	6	10	-	5	21	4	7	-	3	14
9. หนองกี่	5	6	-	5	16	4	4	-	3	11
รวม	38	83	13	50	184	25	59	9	34	127

ตาราง 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสหวิทยาเขตและขนาดของโรงเรียน

สหวิทยาเขต	จำนวนประชากร					จำนวนกลุ่มตัวอย่าง				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	รวม
1. กระสัง	57	100	-	96	253	7	12	-	12	31
2. นางรอง	37	172	-	121	330	4	19	-	14	37
3. ประโคนชัย	-	113	76	219	408	-	13	9	25	47
4. พุทไธสง	19	202	-	116	337	2	25	-	14	41
5. เมืองบุรีรัมย์	54	225	81	176	536	7	27	10	21	65
6. ลำปลายมาศ	60	25	69	103	257	7	3	8	13	31
7. ละหานทราย	85	46	-	97	228	10	6	-	11	27
8. สตึก	68	151	-	99	318	7	17	-	11	35
9. หนองกี่	59	68	-	99	226	7	8	-	12	27
รวม	439	1102	226	1126	2893	51	130	27	133	341

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบของกระบวนการการจัดการความรู้ 4 ด้าน คือ การจัดหาหรือการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ มีคำถามจำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้าง ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ในสถานศึกษา จากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวทางในการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารตำราต่าง ๆ
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดโครงสร้าง ขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถาม ตามโครงสร้าง ขอบเขตของเนื้อหา และวิธีการตามข้อ 2-3

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และเสนอแนะเพิ่มเติม

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับลักษณะของพฤติกรรมที่ต้องการทราบ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

6.1 ดร. ภูวนาท บุพานวิทย์ วุฒิการศึกษา ค.ค. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจตุรราษฎร์พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

6.2 นางสาว สกมล สว่างไสว วุฒิการศึกษา ค.บ. (ภาษาไทย) ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนห้วยราชพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

6.3 นายภาณุวัชร ปุระณะศิริ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การวิจัยการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวิจัย และการวัดประเมินผล

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์คือ 0.50 ขึ้นไป

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปทดลองใช้ กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน และ ครู 20 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t- test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.844 - 4.880

9. นำแบบสอบถามข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น .86

10. นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้ตอบแบบสอบถามยัง โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรในโรงเรียนตอบแบบสอบถามแล้วเก็บคืนด้วยตนเอง
3. กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยจะติดตามเก็บรวบรวมด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง
4. แบบสอบถามจำนวน 468 ฉบับ สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ทั้งหมด 468 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถามและกำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์
3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย และการจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 32

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และระดับ
การศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที แบบกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample
t-test) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน ใช้การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การ
วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจง
ความถี่ และหาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรมที่
ต้องการทราบของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 244)

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าความสอดคล้องของความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 260)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ	\bar{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	\bar{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มสูง หรือ กลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดย หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

(Reliability) โดยใช้วิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนคะแนนทั้งฉบับ
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ค่าความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 หาค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 304)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูลหรือจำนวนตัวอย่าง

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 160)

$$s = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว

MS_w แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 346)

$$CV_d = \sqrt{(k-1)(F_\alpha)(MS_w)\left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ CV_d แทน ค่าวิกฤติที่ใช้เปรียบเทียบความแตกต่าง

ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

F_α แทน ค่าวิกฤต F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม ที่คำนวณไว้แล้ว

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน

n_i, n_j แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาศภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนและเป็น
แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 468 ฉบับ ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบจากการแจกแจงความถี่แบบ t
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบจากการแจกแจงความถี่แบบ F

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาศภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาศภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ต่อไปนี้เป็นรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	468	100.00
1. สถานภาพตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	127	27.14
1.2 ครู	341	72.86
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	232	49.57
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	236	50.43
3. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
3.1 ขนาดเล็ก	76	16.24
3.2 ขนาดกลาง	189	40.38
3.3 ขนาดใหญ่	36	7.70
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	167	35.68

จากตาราง 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 468 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 27.14 เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 72.86 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.57 เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.43 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.38 รองลงมาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 35.68 และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.24

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปรากฏผลดังตาราง 4.2 - 4.6

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	ด้านการจัดหาและการสร้างความรู้	4.18	.49	มาก	1
2	ด้านการจัดเก็บความรู้	3.92	.63	มาก	4
3	ด้านการเผยแพร่ความรู้	3.98	.63	มาก	3
4	ด้านการนำความรู้ไปใช้	4.09	.54	มาก	2
	เฉลี่ยรวม	4.05	.51	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านการจัดหาและการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการนำความรู้ไปใช้ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการเผยแพร่ความรู้ ($\bar{X} = 3.98$) และด้านการจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดการและการสร้างความรู้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการจัดการและการสร้างความรู้					
1	สถานศึกษามีการวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการและเป็นระบบที่ชัดเจนในการแก้ไขจุดบกพร่อง	4.10	.71	มาก	12
2	สถานศึกษาเห็นคุณค่าของครูและสนับสนุนให้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะตามความสามารถอย่างทั่วถึง	4.28	.67	มาก	3
3	ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ทั้งในและนอกระบบมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.27	.64	มาก	4
4	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้แสวงหาวิธีการ กระบวนการทำงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.29	.73	มาก	2
5	เชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้กับครูเพื่อพัฒนางานให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	3.99	.75	มาก	15
6	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่องแล้วนำไปปฏิบัติจริงที่สถานศึกษา	4.22	.72	มาก	6
7	สถานศึกษาจัดให้มีหนังสือ วารสาร ตำรา หนังสือพิมพ์ และสื่อต่าง ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า	4.04	.81	มาก	13
8	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูได้สร้างสรรค์ ผลงานใหม่ๆ ทั้งด้าน การเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.27	.67	มาก	4
9	สถานศึกษามีวิธีการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้โดย การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	4.14	.70	มาก	11
10	สถานศึกษามีกระบวนการจัดทำ ข้อมูลเอกสาร คู่มือ และบทเรียนอย่างเป็นระบบ	4.04	.72	มาก	13
11	ในฐานะสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลจึงมีความอิสระในการ จัดหาความรู้และการสร้างองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ	4.16	.66	มาก	9

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
	ด้านการจัดหาและการสร้างความรู้ (ต่อ)				
12	ในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการจัดหาความรู้และการสร้างองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	.63	มาก	7
13	สถานศึกษาใช้วิธีเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและพัฒนาเป็นองค์ความรู้	4.15	.63	มาก	10
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.35	.72	มาก	1
15	ครูมีการสรุปผลงานไว้ทุกครั้งไว้อย่างเป็นระบบเพื่อศึกษาหรืออ้างอิง	4.17	.66	มาก	8
	เฉลี่ยรวม	4.18	.49	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดการและการสร้างความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 14 ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือข้อ 4 ผู้บริหารส่งเสริมครูให้แสวงหาวิธีการ กระบวนการทำงานใหม่ๆที่มีประสิทธิภาพให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5 เชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้กับครูเพื่อพัฒนางานให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดเก็บความรู้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการจัดเก็บความรู้					
16	ครูให้ความสำคัญในการจัดเก็บความรู้ในโรงเรียน	4.13	.65	มาก	1
17	สถานศึกษาได้รวบรวมเรียบเรียงความรู้ในการปฏิบัติงานจัดเป็นระบบใหม่ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.02	.75	มาก	2
18	สถานศึกษาได้รวบรวมความรู้ของครูมาเขียนเป็นบทความ ลงเว็บไซต์เพื่อจัดเก็บความรู้ขององค์กร	3.67	.91	มาก	12
19	สถานศึกษาได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดเก็บแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	3.87	.79	มาก	8
20	สถานศึกษาได้สังเคราะห์ความรู้ของครูแล้วนำมาจัดเก็บ เป็นหัวข้อต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกแก่การนำมาใช้	3.79	.84	มาก	11
21	สถานศึกษามีกระบวนการและเครื่องมือจัดเก็บความรู้	3.96	.78	มาก	5
22	ครูนำความรู้และประสบการณ์ออกมาใช้ได้สะดวก	4.01	.75	มาก	3
23	ครูได้ร่วมมือกันพัฒนาระบบความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.00	.73	มาก	4
24	สถานศึกษามีแหล่งจัดเก็บความรู้ เช่น สื่อการเรียน เอกสารข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	3.96	.83	มาก	5
25	สถานศึกษามีระบบจัดเก็บข้อมูลข่าวสารที่ง่ายต่อการนำไปใช้	3.90	.80	มาก	7
26	สถานศึกษามีการประมวลความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นแล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่	3.80	.80	มาก	10
27	สถานศึกษานำความรู้ของครูจากการปฏิบัติงานมาประมวลสังเคราะห์เพื่อเป็นฐานข้อมูล	3.87	.77	มาก	8
เฉลี่ยรวม		3.92	.63	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดเก็บความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 16 ครูมีการสื่อสารให้ความสำคัญในการจัดเก็บความรู้ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือข้อ 17 สถานศึกษาได้รวบรวมเรียบเรียงความรู้ในการปฏิบัติงานจัดเป็นระบบใหม่ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือข้อ 18 สถานศึกษาได้รวบรวมความรู้ของครูมาเขียนเป็นบทความลงเว็บไซต์เพื่อจัดเก็บความรู้ขององค์กร ($\bar{X} = 3.67$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการเผยแพร่ความรู้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
	ด้านการเผยแพร่ความรู้				
28	สถานศึกษามีกระบวนการให้ครู แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเผยแพร่ ความรู้ให้กันและกัน	4.02	.74	มาก	3
29	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ความรู้ ผ่านเว็บไซต์ เฟสบุ๊คส์ และอีเมล	4.01	.82	มาก	4
30	สถานศึกษานำความรู้ที่ได้เก็บไว้เป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น จดนิทรรศการ แผ่นพับ การเป็นวิทยากรเพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.97	.78	มาก	6
31	ครูมีโอกาสดูคุยเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน	4.10	.72	มาก	1
32	ครูมีการสอนงานแบบระบบพี่เลี้ยง	3.96	.78	มาก	9
33	ครูมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการปฏิบัติงาน	3.87	.91	มาก	10
34	สถานศึกษาจัดอบรม แลกเปลี่ยนความรู้หลายรูปแบบ	4.05	.75	มาก	2
35	สถานศึกษาได้เขียนองค์ความรู้เป็นบทความลงพิมพ์ในวารสารหรือเว็บไซต์เพื่อแจ้งให้บุคคลที่ต้องการใช้ประโยชน์ได้รับรู้	3.84	.90	มาก	11

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
	ด้านการเผยแพร่ความรู้ (ต่อ)				
36	สถานศึกษาได้นำความรู้ที่ผ่านการจัดการอย่างเป็นระบบแล้วสามารถนำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์	3.97	.78	มาก	6
37	สถานศึกษามีการให้ชุมชนในท้องถิ่น หรือหน่วยงานภายนอกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน	3.99	.74	มาก	5
38	สถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ระหว่างหน่วยงานและเครือข่ายให้กว้างขึ้น	3.97	.70	มาก	6
	เฉลี่ยรวม	3.98	.63	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการเผยแพร่ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 31 ครูมีโอกาสพูดคุยเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือข้อ 34 สถานศึกษาจัดอบรม แลกเปลี่ยนความรู้หลายรูปแบบ ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อ 35 สถานศึกษาได้เขียนองค์ความรู้เป็นบทความลงพิมพ์ในวารสารหรือเว็บไซต์เพื่อแจ้งให้บุคคลที่ต้องการใช้ประโยชน์ได้รับรู้ ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนำความรู้ไปใช้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S	ระดับ	อันดับที่
ด้านการนำความรู้ไปใช้					
39	สถานศึกษามีระบบข้อมูลการจัดการความรู้ ให้เป็น เครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	4.04	.69	มาก	10
40	สถานศึกษามีระบบข้อมูลการจัดการความรู้ที่ให้ครู สามารถ นำความรู้มาใช้ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว	4.01	.72	มาก	12
41	ครูนำองค์ความรู้ไปใช้แล้วเกิดการเรียนรู้และ ประสบการณ์ใหม่	4.07	.67	มาก	8
42	สถานศึกษาเปิด โอกาสให้หน่วยงานอื่นมาศึกษาระบบ การจัดการความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	4.07	.77	มาก	8
43	ครูมีความคิดสร้างสรรค์นำความรู้มาประยุกต์ ผสมผสานแล้วนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	.68	มาก	11
44	ครูมีการพัฒนาความรู้แล้วนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น	4.10	.69	มาก	5
45	ครูสามารถนำองค์ความรู้ในโรงเรียนไปใช้ประโยชน์ ในบริบท ที่แตกต่างกันได้ดี	4.10	.66	มาก	5
46	ครูสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้สะดวก รวดเร็ว	4.12	.64	มาก	4
47	สถานศึกษาได้นำองค์ความรู้ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ หน่วยงานอื่นมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.16	.67	มาก	1

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S	ระดับ	อันดับที่
	ด้านการนำความรู้ไปใช้ (ต่อ)				
48	สถานศึกษามีการปรับปรุงองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ไขและพัฒนา	4.08	.73	มาก	7
49	ครูนำความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา	4.14	.66	มาก	2
50	ครูเข้าใจขั้นตอนการจัดการความรู้ในโรงเรียนแล้วนำมาปฏิบัติและประยุกต์ใช้	4.13	.68	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	4.09	.54	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนำความรู้ไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 47 สถานศึกษาได้นำองค์ความรู้ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือข้อ 11 ครูนำความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือข้อ 40 สถานศึกษามีระบบข้อมูลการจัดการความรู้ที่ให้ครูสามารถนำความรู้มาใช้ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.01$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 4.7-4.9

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการ
ความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนก
ตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สภาพการจัดการความรู้	สถานภาพตำแหน่ง				t
		ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		
		\bar{X}	S	\bar{X}	S	
1	ด้านการจัดหาและการสร้างองค์ความรู้	4.41	.39	4.09	.50	1.40
2	ด้านการจัดเก็บความรู้	3.93	.58	3.91	.65	.41
3	ด้านการเผยแพร่ความรู้	4.09	.57	3.94	.65	1.32
4	ด้านการนำความรู้ไปใช้	4.16	.57	4.06	.53	1.76
	รวม	4.17	.45	4.00	.53	1.23

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการ
ความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมไม่แตกต่าง
กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการ
ความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สภาพการจัดการความรู้	ระดับการศึกษา				t
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
		\bar{X}	S	\bar{X}	S	
1	ด้านการจัดหาและการสร้างองค์ความรู้	4.11	.49	4.24	.49	1.80
2	ด้านการจัดเก็บความรู้	3.87	.63	3.96	.63	1.43
3	ด้านการเผยแพร่ความรู้	3.92	.62	4.03	.63	1.93
4	ด้านการนำความรู้ไปใช้	4.02	.56	4.16	.52	1.83
รวม		3.99	.52	4.11	.50	1.76

จากตาราง 4.8 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างเช่นกัน

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการ
ความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สภาพการจัดการ ความรู้ของ สถานศึกษา	ขนาดของโรงเรียน								F
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการจัดหาและ การสร้างความรู้	4.27	.47	4.14	.42	4.12	.53	4.19	.56	1.48
ด้านการจัดเก็บความรู้	3.85	.64	3.86	.60	3.85	.65	4.02	.65	2.47
ด้านการเผยแพร่ ความรู้	3.99	.69	3.91	.57	3.91	.66	4.05	.64	1.54
ด้านการนำความรู้ ไปใช้	4.01	.57	4.02	.51	4.14	.55	4.14	.56	1.66
รวม	4.07	.54	3.99	.46	4.02	.56	4.02	.55	1.50

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปราภคัง ตาราง 4.10 - 4.13

ตาราง 4.10 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดหาหรือการสร้างความรู้

ด้านการจัดหาและการสร้างความรู้	จำนวน (n = 18)	ร้อยละ
1. สถานศึกษามีการวางแผน หรือจัดทำเป็น โครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษา	13	72.22
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ให้มากขึ้น	3	16.66
3. สถานศึกษ ควรเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้กับครูมากขึ้น	2	11.11
รวม	18	100

จากตาราง 4.10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดหาหรือการสร้างความรู้ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ สถานศึกษาต้องมีการวางแผนหรือจัดทำเป็นโครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 72.22 รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ให้มากขึ้นคิดเป็นร้อยละ 16.66 และ สถานศึกษาควรเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้กับครูมากขึ้นคิดเป็นร้อยละ 11.11ตามลำดับ

ตาราง 4.11 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดเก็บความรู้

ด้านการจัดเก็บความรู้	จำนวน (n = 9)	ร้อยละ
1. สถานศึกษามีระบบเกี่ยวกับการจัดเก็บฐานความรู้เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่จะนำออกไปใช้	6	66.66
2. สถานศึกษามีระบบจัดเก็บฐานความรู้ทางอินเทอร์เน็ตและแฟ้มสะสมผลงานที่เป็นกลุ่มงานเพื่อสะดวกในการนำออกมาใช้	3	33.33
รวม	9	100

จากตาราง 4.11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการจัดเก็บความรู้ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือสถานศึกษามีระบบเกี่ยวกับการจัดเก็บฐานความรู้เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่จะนำออกไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 66.66 รองลงมาคือ สถานศึกษามีระบบจัดเก็บฐานความรู้ทางอินเทอร์เน็ตและแฟ้มสะสมผลงานที่เป็นกลุ่มงานเพื่อสะดวกในการนำออกมาใช้ คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตาราง 4.12 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการเผยแพร่ความรู้

การเผยแพร่ความรู้	จำนวน (n = 10)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ควรมีการเผยแพร่ความรู้ทางด้านเอกสารและวารสารเพื่อสะดวกในการศึกษา	7	63.63
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ควรมีการเผยแพร่ความรู้ด้านอินเทอร์เน็ตเพื่อสะดวกในการศึกษาและจัดเก็บ	3	27.27
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษควรรวบรวมและเผยแพร่ความรู้เป็นภาพรวมของเขต	1	9.09
รวม	10	100

จากตาราง 4.12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการเผยแพร่ความรู้ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษา และครู ควรมีการเผยแพร่ความรู้ทางด้านเอกสารและวารสารเพื่อสะดวกในการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 63.63 รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา และครู ควรมีการเผยแพร่ความรู้ด้านอินเทอร์เน็ตเพื่อสะดวกในการศึกษาและจัดเก็บ คิดเป็นร้อยละ 27.27 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษควรรวบรวมและเผยแพร่ความรู้เป็นภาพรวมของเขต คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

ตาราง 4.13 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนำความรู้ไปใช้

การนำความรู้ไปใช้	จำนวน (n = 15)	ร้อยละ
1. ครูควรนำความรู้ที่เกิดจากการจัดการความรู้ ไปใช้อย่างหลากหลายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	12	80
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตามครู ในการนำความรู้ไปใช้กับนักเรียน	3	20
รวม	15	100

จากตาราง 4.13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการนำความรู้ไปใช้ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือครูควรนำความรู้ที่เกิดจากการจัดการความรู้ไปใช้อย่างหลากหลายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตามครู ในการนำความรู้ไปใช้กับนักเรียนคิดเป็นร้อยละ 20

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการจัดการ
ความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม
สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของ โรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ
การจัดการความรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 66 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,077 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 184 คน และครู จำนวน 2,893 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เกรงซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 127 คน และครู จำนวน 341 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 468 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้รับการตรวจสอบ และคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ รายการ โดยสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบของกระบวนการจัดการความรู้ 4 ด้าน คือ การจัดหาหรือการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ มีคำถามจำนวน 50 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน แบบสอบถามได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญแล้ว ได้นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม ปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.844 – 4.880 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .86

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล เพื่อการทำวิทยานิพนธ์จาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้ตอบแบบสอบถามยัง โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามแล้วเก็บรวบรวมกลับคืนด้วยตนเอง กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยจะติดตามเก็บรวบรวมด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง ผลปรากฏว่าแบบสอบถาม จำนวน 468 ฉบับ สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ 468 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดและประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย และการจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที แบบกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ่

4.5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดหาและการสร้างความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการเผยแพร่
ความรู้ และ ด้านการจัดเก็บความรู้ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการจัดการความรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพ
ตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการจัดการความรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามระดับการศึกษา
พบว่ามีความคิดเห็นทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการจัดการความรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน พบว่ามีความคิดเห็นทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพ
การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีผู้
เสนอแนะจำนวนมากที่สุด และรองลงมาในแต่ละด้านมีดังนี้

5.1 ด้านการจัดหาหรือการสร้างความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมากที่สุดคือ สถานศึกษาต้องมีการวางแผน หรือจัดทำเป็น โครงการเกี่ยวกับ
การจัดการความรู้ของสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษา รองลงมาคือ ครู บุคลากร ในสถานศึกษามี
ความสนใจเข้ารับการอบรมเรื่องเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น เช่น อบรมการใช้คอมพิวเตอร์ และการใช้
อินเทอร์เน็ต ฯลฯ

5.2 ด้านการจัดเก็บความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมากที่สุด คือสถานศึกษาควรมีระบบเกี่ยวกับการจัดเก็บฐานความรู้เพื่อเป็น
องค์ความรู้ที่จะนำออกไปใช้ รองลงมาคือ สถานศึกษา ควรมีระบบจัดเก็บฐานความรู้ทาง
อินเทอร์เน็ตและแฟ้มสะสมผลงานที่เป็นกลุ่มงานเพื่อสะดวกในการนำออกมาใช้

5.3 ด้านการเผยแพร่ความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมากที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษา และครู ควรมีการเผยแพร่ความรู้ทางด้านเอกสารและวารสารเพื่อสะดวกในการศึกษา รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา และครู ควรมีการเผยแพร่ความรู้ด้านอินเทอร์เน็ตเพื่อสะดวกในการศึกษาและจัดเก็บ

5.4 ด้านการนำความรู้ไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมากที่สุด คือครูควรนำความรู้ที่เกิดจากการจัดการความรู้ ไปใช้อย่างหลากหลายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศติดตามครู ในการนำความรู้ไปใช้กับนักเรียน

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน คือ การจัดหาหรือการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับ มาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายเร่งด่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ยังได้กำหนดให้โรงเรียนในสังกัดดำเนินการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนและศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจากนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดดังกล่าวเป็นกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ จึงได้ดำเนินการจัดหาหรือการสร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ เผยแพร่ความรู้ และได้นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถในวิชาการสมัยใหม่และที่สำคัญได้สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมศักดิ์ จินใจ (2553 : 138-141) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาจันทบุรี พบว่า สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของ โรงเรียน และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของภิรมย์ คำบุญเกิด (2553 : 139-150) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 พบว่า 1) สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บำเพ็ญ แสงจันทร์ (2555 : 63-64) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้และแนวทางการพัฒนาใน โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของ โรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ การจัดหาหรือการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครู ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างๆ ล้วนแล้วแต่ต้องปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเคร่งครัดทั้งนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีนโยบายเร่งด่วนในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้น ยังได้กำหนดให้โรงเรียนในสังกัดดำเนินการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนและศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมศักดิ์ จิน โฉ (2553 : 138-141) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของ โรงเรียน ระดับการศึกษา และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โอภาส วุฒิสเลา (2550 : 68) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทัศนคติต่อการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีผู้เสนอแนะจำนวนมากที่สุด แต่ละด้านมีดังนี้

3.1 ด้านการจัดหาหรือการสร้างความรู้ คือผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.66) เสนอแนะว่า สถานศึกษาต้องมีการวางแผน หรือจัดทำเป็น โครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษา สอดคล้องกับ มณี สุขประเสริฐ (2552 : 43) ที่กล่าวว่า การวางแผน เพื่อตัดสินใจเลือกระบบและวิธีการเก็บข้อมูล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ให้บรรลุผล ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผน หรือการกำหนด โครงการ มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน เป็นสิ่งที่บอกให้เห็นถึงทิศทางการทำงาน หรือวัตถุประสงค์ในอนาคตของสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้และทำให้ทุกฝ่ายได้รับทราบเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนต้องรับผิดชอบโดยตรง ในการวางแผน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 154 – 156)

3.2 ด้านการจัดเก็บความรู้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่เห็นว่าสถานศึกษาควรมีระบบเกี่ยวกับการจัดเก็บฐานความรู้เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่จะนำออกไปใช้ สอดคล้องกับบุญศิริ บุญญาภิจ และคนอื่นๆ (2547 : 54-59) ที่อธิบายว่า เมื่อสร้างและแสวงหาความรู้แล้ว การจัดเก็บความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ก็มีความสำคัญเนื่องจากการจัดเก็บความรู้ที่ให้เป็นหมวดหมู่ เป็นระบบจะทำให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว

3.3 ด้านการเผยแพร่ความรู้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการเผยแพร่ความรู้ทางด้านเอกสารและวารสาร เนื่องจากเอกสารหรือวารสารมีความน่าเชื่อถือ สะดวกในการศึกษา ค้นคว้าและสามารถนำไปใช้ในการอ้างอิงได้ ดังที่บุญศิริ บุญญาภิจ และคนอื่นๆ (2547 : 56) ได้สรุปว่า การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่ายซึ่งอาจทำได้ในลักษณะการจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสาร ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ช่วยให้สะดวกต่อการนำข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ มาจัดเก็บ รวมทั้งช่วยให้การค้นหาและการใช้ข้อมูลทำได้สะดวก และรวดเร็วขึ้น

3.4 ด้านการนำความรู้ไปใช้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่เห็นว่าควรนำความรู้ที่เกิดจากการจัดการความรู้ไปใช้อย่างหลากหลาย เนื่องจากการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

เป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อมีการจัดการความรู้แล้วถ้าไม่มีการนำไปใช้ ประโยชน์ก็จะไม่บังเกิดผลใดๆ ทำให้เกิดความสูญเปล่า ซึ่งสอดคล้องกับพรธิดา วิเชียรปัญญา (2548 : 53) ที่สรุปว่ากระบวนการจัดการความรู้ เป็นการหมุนเวียนและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง ความรู้ที่เกิดประสบการณ์ กับความรู้ที่ชัดเจน ภายใต้อัตลักษณ์ที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การจัดหาหรือการสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การเผยแพร่ความรู้ และ 4) การนำความรู้ไปใช้ โดยเฉพาะขั้นตอนการนำความรู้ไปใช้ หรือการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงความรู้ จากคลังความรู้ขององค์กรและนำไปใช้ประโยชน์ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ในเวลาที่ต้องการหรือ เป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ปรับปรุงองค์กร เป็นการยกระดับความรู้และเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีการจัดการความรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้าน พบว่ามีข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ซึ่งมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการจัดหาและการสร้างองค์ความรู้ ผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การเชิญบุคคลภายนอก มาให้ความรู้กับครูเพื่อพัฒนางานให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ดังนั้นสถานศึกษาควรเชิญบุคคลภายนอก มาให้ความรู้กับครูในโรงเรียนเพื่อพัฒนางานให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนให้มากขึ้นอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง
2. ด้านการจัดเก็บความรู้ ผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาได้ รวบรวมความรู้ของครูมาเขียนเป็นบทความลงเว็บไซต์เพื่อจัดเก็บความรู้ขององค์กร ดังนั้น สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูได้นำเสนอความรู้ที่ได้จากจัดหาและการสร้างองค์ความรู้ได้รวบรวม มาเขียนเป็นบทความ ลงเว็บไซต์เพื่อจัดเก็บความรู้ขององค์กรอย่างน้อยคนละครั้งต่อภาคเรียน
3. ด้านการเผยแพร่ความรู้ ผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาได้ เขียนองค์ความรู้เป็นบทความลงพิมพ์ในวารสารหรือเว็บไซต์เพื่อแจ้งให้บุคคลที่ต้องการใช้ ประโยชน์ ได้รับรู้ ดังนั้น สถานศึกษาควรเขียนองค์ความรู้เป็นบทความลงพิมพ์ในวารสารหรือ เว็บไซต์เพื่อแจ้งให้บุคคลที่ต้องการใช้ประโยชน์ได้รับรู้มากขึ้น
4. ด้านการนำความรู้ไปใช้ ผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามี ระบบข้อมูลการจัดการความรู้ที่ให้ครูสามารถนำความรู้มาใช้ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ดังนั้น

สถานศึกษาจึงควรมีระบบข้อมูลการจัดการความรู้ที่ให้ครูสามารถนำความรู้มาใช้ได้ง่าย สะดวก รวดเร็วมากขึ้น

5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมใน คำถามปลายเปิดที่มีจำนวนมากที่สุดคือ สถานศึกษาควรมีการวางแผน หรือจัดทำเป็น โครงการ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดทำแผนงาน โครงการ ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา โดยบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการ ประจำปีของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาได้ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ได้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานชั้นนำของ ประเทศเพื่อจะได้ทราบแนวปฏิบัติในการดำเนินงานที่ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพและได้รับการ ยอมรับและเผยแพร่ให้สถานศึกษาทั่วไปได้รับทราบและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประ โยชน์สูงสุด
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาทั้งของรัฐและ เอกชนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญาณัฐ บุญพวง. (2551). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547, ตุลาคม 16-31). “ความแตกต่างระหว่างการจัดการสารสนเทศกับการจัดการความรู้”, **สร้างสรรค์สื่อกลาง**. หน้า 63.
- เกศราภรณ์ ภักดีวงศ์. (2548, กันยายน-ตุลาคม). “การจัดการความรู้ในโรงพยาบาลบ้านตาก,” **ถักทอสายใยแห่งความรู้**. 14 : 2-3.
- จตุพร ปูเรือน. (2554). **ศึกษาการจัดการความรู้ในโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). **การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมกมล การพิมพ์.
- ชนวัฒน์ หมวกเหล็ก. (2554). **การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนจำรัสวิทยาจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). **สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นฤมล พุกขศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ. (2548, มกราคม-มิถุนายน). “การจัดการความรู้ในสถานศึกษา,” **รังสิตสารสนเทศ 6 (1) : 60-71**.
- นภค สุขสำราญ. (2547). **การบริหารองค์ความรู้**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิทัศน์ วิเทศ. (2542). **การจัดการความรู้ เทคนิคการแปลสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ดีการพิมพ์.

- นิภาธร พุทธรักษา. (2554). ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเมืองปักไหมงาม อำเภอปักธงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์.
- บำเพ็ญ แสงจันทร์. (2555). การศึกษาการจัดการความรู้และแนวทางการพัฒนาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญคดี ปลั่งศิริ. (2548, มกราคม 10). “มุมมองจากประสบการณ์,” ประชาชาติธุรกิจ. หน้า 6.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). วิธีการทางสถิติสำหรับวิจัย เล่ม 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2545). วิธีการทางสถิติสำหรับวิจัย เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญดี บุญญากิจ และคนอื่นๆ. (2547). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จิรวัดน์เอ็กซ์เพรส.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอุดมศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ ไยสวรรค์. (2544). สภาพและแนวทางการบริหารจัดการรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปฐมพงศ์ สุขเลิศ. (2550). การจัดการความรู้. พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา.
- ประจักษ์ พรหมโพธิ์. (2555). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหามาตรจัดการความรู้ในงานบริหารวิชาการของโรงเรียนตามการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประดับพิณ ภูชนะกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพนธ์ ผาสุขยี่ด. (2547). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิดและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ไบโหม.

- ประวัตินุทวิ. (2548). ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. บุรีรัมย์ :
สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- เปรมศักดิ์ จินใจ. (2553). สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2548). การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2549). เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารสถาบันการศึกษาเพื่อ
ความเป็นเลิศ. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภราดร จินดาวงศ์. (2549). การจัดการความรู้ KM. กรุงเทพฯ : ซีดับบลิวซี พรีเมียม.
- ภิรมย์ คำบุญเกิด. (2553). ศึกษาการศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการจัดการความรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- มณี สุขประเสริฐ. (2552). คู่มือการจัดตลาดนัดความรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นิเวศรรมาดา
การพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2547). การปฏิรูปการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2555, จาก <http://www.drrung.com/tart.html>
- เรขา อรัญวงศ์. (2541). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
กำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2540). การพัฒนาองค์กรตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วสันต์ ลาจันทร์. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาขอนแก่น เขต 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วิจารณ์ พานิช. (2547). ความรู้ยุคใหม่ อยู่ในคนมากกว่าตำรา. สถาบันปฏิรูปการศึกษา, การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- . (2548). การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : รุ่งโรจน์การพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2547). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวคิดทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศุภามนต์ สุภกานต์. (2547). Biz Wisdom การจัดการความรู้แบบที่ถูกต้องนั้นเป็นอย่างไร Knowledge Today. กรุงเทพฯ : บิ๊ก พอยท์.
- . (2547 ก). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จิรวัดน์เอ็กซ์เพรส.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2548). การจัดการความรู้ นานาสาระ. นครปฐม : กองแผนงานกรมควบคุมโรค.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ค. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชัย พุทธา. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบและการพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ค. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สวรศ บัวมีรูป. (2547). ศึกษาหลักการ แนวคิด และ แนวทางในการจัดการความรู้ในองค์กร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ. (2542). ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวสู่องค์กรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32.(2556). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. บุรีรัมย์ : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32.

- สุนิดา สุบินยัง. (2554). ระบบสารสนเทศกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). ศึกษาการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิทย์ จันทร์ทอง. (2548). การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในสำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสาวลักษณ์ จัฒพล. (2547). การพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สาขาวิชาการจัดการบริการสังคม). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉราภรณ์ ศรีบุตรตะ. (2554). ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนบ้านหินโงม อำเภอสร้างคอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). การจัดการความรู้แบบปฐมบท. นครปฐม : เพชรเกษม พรินต์ติ้ง.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โอภาส วุฒิสเลา. (2550). ศึกษาการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Ambrus, E. (2004, Jun). "An Integrative Framework for an Enterprise-wide Information and Knowledge Management System," **Dissertation Abstracts International**.
43 (03) – MAI
- Argyris, C. (1998). **The Concise Blackwell Encyclopedia of Management**. New York : McGraw-Hill.
- Benson, G. (1997, May). "Battle of the Buzzwords," **Training and Development**. 51, 7 : 51- 52.

- Thomas, B. (2006). "An Empirical Investigation of Factors Promoting Knowledge Management System Success," **Dissertation in Business Administration** : The Degree of Doctor of philosophy University : Texas Tech University.
- Business College of the University of Texas.** (2003,October 12). Available from : <http://www.gsu.edu/mstsw/courses/it7000/papers/Knowledge.htm>
- Cunningham, W.G. and Cordeiro P.A. (2000). **Educational Administration : a Problem-Based Approach.** Boston : Allyn and Bacon.
- David, B. (1997, May). "Transformational Leadership and Organizational Learning : Leader Actions that Stimulate Individual and Group Learning," **Dissertation Abstracts International.** 58,3: 692.
- Glickman, V. B. (2005, Aug). "What Counts: Education Knowledge Management Practices", **Dissertation Abstracts International.** 66 (02) – A
- Hoy,W.K.and Miskel C.G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research,and Practice.** 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Henderson, K.B. (1993). **The Quest for Primary School Excellence : a Study of Problems with in Possibilities under State Reform (Educational Reform, School Excellence).** Ph.D. Dissertation Miami University.
- Henrie, M. & Hedgepeth, O. (2003,November 7). "Size is Important in Knowledge Management," **Journal of Knowledge Management Practice.** Retrieved 8 December 2013, from : <http://www.tlinc.com/article53.htm>.
- Kao Hsin. (2005, January). "The Exploration of the Relationship between Taiwanese Executive Leadership Style and Knowledge Management Practice in Mainland China," **Dissertation Abstracts International.** 60 -70.
- Keyser, R. L. (2004, January). "Assessing the Relationship between Knowledge Management and Plant Performance at the Tennessee Valley Authority," **Dissertation Abstracts International,** 60-70.
- Krefting, D. V. (2005, Feb). "Knowledge Seeking Practices of Healthcare Leaders in a Learning Organization", **Dissertation Abstracts International.** 44(01) – MAI.
- Kucza,T. **Knowledge Management Process Model.** Available from [://www.inf.vtt.fi/pdf/publications/2001/p455.pdf](http://www.inf.vtt.fi/pdf/publications/2001/p455.pdf) (2003,October 25)

Marquardt, M.J. R. (1996). **The Global Learning Organization**. envieu,III.:Scott,Foreman.

April.

Owens, R.G. (2001). **Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform**. 7th ed. Boston : Allyn Bacon.

Odden, H. and Clune W. (1995, December). "Improving Educational-Productivity and School Finance", **Educational Researcher**. 20, 6-10.

Razik, T. A. and Swansons. A.D, (2001). **Fundamental Concepts of Educational Leadership**. 2nd ed. New Jersey : Merrill Prentice-Hall.

Senge, P.M. and Learning Organization Made Plan. (1991,October). **Training and Development**. 139-169.

Trapp,H. (2003,October 12). **Benefits of an Intranet-based Knowledge Management System-Measuring the Effect**. Available from <http://www.avinci.de/competence/publikationen/diplomarbeit-holger-trapp.pdf>.

Ubben, G.C. Hughes, L.W. and Norris, C.J. (2001, December). **The Principal**. Allyn and Bacon. 65-67.

Zheng, W. (2005, Dec). "The Impact of Organizational Culture, Structure, and Strategy on Knowledge Management Effectiveness and Organizational Effectiveness," **Dissertation Abstracts International**. 66(0) – A.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภูวนาท ยุพานวิทย์

ด้วย นางยุดาตา ยุพานวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวแสงใส

ด้วย นางญาติา ยุพานวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายภาณุวัชร ปุณณะศิริ

ด้วย นางญาดา ยุพานวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดสอบเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๔๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓

ด้วย นางญาดา ยุพานวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางญาดา ยุพานวิทย์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๔๒๖๓/ ๕๙๕๑



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓
เลขที่ ๑๙๗ หมู่ที่ ๒๐ ตำบลนอกเมือง
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน..... โรงเรียนวิวัฒน์โชติชน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางญาติา ยุพานวิทย์ ตำแหน่ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒" ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการใช้เครื่องมือทดลอง ในการทำวิจัย ที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จากโรงเรียน ๒ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓ คือ โรงเรียนสิรินธร และโรงเรียนวิวัฒน์โชติชน เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓ อนุญาตให้ นางญาติา ยุพานวิทย์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนดังกล่าวได้ตามความประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสำเร็จ บุญไต่)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓ ศึกษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐๘ ๘๕๘๖ ๑๘๐๑

โทรสาร ๐ ๔๔๗๑ ๓๔๖๕



ที่ ศธ ๐๔๒๖๓/ ๕๕๕๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓
เลขที่ ๑๙๗ หมู่ที่ ๒๐ ตำบลนอกเมือง
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน...สิรินธร.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางยุวดา ยุพานวิทย์ ตำแหน่ง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการ จัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒" ในกรณีนี้ นักศึกษามีความ ประสงค์ในการใช้เครื่องมือทดลอง ในการทำวิจัย ที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จากโรงเรียน ๒ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓ คือ โรงเรียนสิรินธร และโรงเรียนวีรวัฒน์โยธิน เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือใน การวิจัย นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓ อนุญาตให้ นางยุวดา ยุพานวิทย์ ใช้ เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนดังกล่าวได้ตามความประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสำเร็จ บุญโต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๓

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐๘ ๘๕๘๖ ๑๘๐๑

โทรสาร ๐ ๔๔๗๑ ๓๔๖๕



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๔๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นางญาดา ยุพานวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๔๒๖๒/๕๖๔๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒
ถนนนิเวศ อำเภอเมือง ฯ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นางญาดา ยุพานวิทย์ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒”
มีความประสงค์แจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นางรัตติมา พานิชอนุรักษ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

กลุ่มอำนวยการ

งานการประสานงาน

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๒๔๐๘ , ๐๔๕๖๐ ๑๑๑๒ ต่อ ๑๐๑

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๔๐๘ , ๐๔๕๖๐ ๑๑๑๒ ต่อ ๑๐๗

“ปี ๒๕๕๖ : ปีแห่งการประเมินเพื่อคุณภาพผู้เรียน สพม.๓๒”

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ข้อมูลที่ได้รับนี้จะใช้เพื่อการวิจัย ซึ่งจะประมวลผลและนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางญาดา ยุพานวิทย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1**สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. สถานภาพตำแหน่งของท่าน

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครู

2. ระดับการศึกษาของท่าน

- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

3. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

- () ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน)
- () ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1499 คน)
- () ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500-2499 คน)
- () ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ขอให้ท่านอ่านคำถามและพิจารณาในแต่ละข้อว่า โรงเรียนของท่านได้ดำเนินการตามข้อรายการสภาพการจัดการความรู้ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเพียงข้อละ 1 คำตอบ

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
0. ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆทั้งในและนอกระบบมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	✓				

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 5 แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆทั้งในและนอกระบบมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การจัดการและการสร้างความรู้						
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการและเป็นระบบที่ชัดเจนในการแก้ไขจุดบกพร่อง					
2	โรงเรียนเห็นคุณค่าของครูและสนับสนุนให้ถ่ายทอดความรู้ทักษะตามความสามารถอย่างทั่วถึง					
3	ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ทั้งในและนอกระบบมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
4	ผู้บริหาร ส่งเสริมครูให้แสวงหาวิธีการ กระบวนการทำงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
5	มีการเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้ แก่ ครูเพื่อพัฒนางานให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน					
6	ผู้บริหาร สนับสนุนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา ทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่องแล้วนำไปปฏิบัติจริงที่โรงเรียน					
7	โรงเรียนจัดให้มีหนังสือ วารสาร ตำราหนังสือพิมพ์ และสื่อต่างๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์ให้ครูได้ศึกษานคว้า					
8	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูได้สร้างสรรค์ ผลงานใหม่ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ					
9	โรงเรียนมีวิธีการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ โดยการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ					
10	โรงเรียนมีกระบวนการจัดทำ ข้อมูลเอกสาร คู่มือและบทเรียน					
11	ในฐานะ โรงเรียนเป็นนิติบุคคล มีความอิสระในการจัดการ และการสร้างความรู้จากแหล่งต่างๆ					

ข้อ	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การจัดการและการสร้างความรู้ (ต่อ)						
12	ในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการจัดการและการสร้างความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13	โรงเรียนใช้วิธีเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและพัฒนาเป็นองค์ความรู้					
14	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
15	ครูมีการสรุปผลงานไว้เพื่อศึกษาหรืออ้างอิง					
การจัดเก็บความรู้						
16	ครูมีการสื่อสาร ให้ความสำคัญในการจัดเก็บความรู้ในโรงเรียน					
17	โรงเรียนได้รวบรวมเรียบเรียงความรู้ในการปฏิบัติงานจัดเป็นระบบใหม่ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน					
18	โรงเรียนได้รวบรวมความรู้ ของครูมาเขียนเป็นบทความลงในเว็บไซต์เพื่อจัดเก็บเป็นความรู้ขององค์กร					
19	โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นฐาน ข้อมูลในการจัดเก็บแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ					
20	โรงเรียนได้รวบรวมสังเคราะห์ความรู้ของครูมาเขียนเป็นบทความ เนื้อหา หัวข้อต่างๆเป็นขั้นตอน เพื่อสะดวกแก่การนำมาใช้					
21	โรงเรียนมีกระบวนการ และเครื่องมือในการจัดเก็บความรู้					
22	ครูนำความรู้ประสบการณ์ออกมาใช้ได้สะดวก					
23	ครูได้ร่วมมือกันพัฒนาระบบความรู้อย่างต่อเนื่อง					
24	โรงเรียนมีแหล่งจัดเก็บความรู้ เช่น สื่อการเรียน เอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน					

ข้อ	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การจัดเก็บความรู้ (ต่อ)						
25	โรงเรียนมีระบบจัดเก็บข้อมูลข่าวสารที่ง่ายต่อการนำไปใช้					
26	โรงเรียนมีการประมวลความรู้ จากภูมิปัญญาท้องถิ่น แล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่					
27	โรงเรียนนำความรู้ของครู จากการปฏิบัติมาประมวลสังเคราะห์เพื่อเป็นฐานข้อมูล					
การเผยแพร่ความรู้						
28	โรงเรียนมีกระบวนการให้ครู แบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ ความรู้ให้กันและกัน					
29	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ความรู้ ทางคอมพิวเตอร์					
30	โรงเรียนนำความรู้ที่ได้เก็บไว้เป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น จัดนิทรรศการ แผ่นพับ การเป็นวิทยากรเพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
31	ครูมีโอกาสดูคุยเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน					
32	ครูมีการสอนงานแบบระบบพี่เลี้ยง					
33	ครูมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน ในการปฏิบัติงาน					
34	โรงเรียนจัดอบรม แลกเปลี่ยนความรู้หลายรูปแบบ					
35	โรงเรียนได้เขียนองค์ความรู้เป็นบทความลงพิมพ์ในวารสาร เพื่อแจ้งให้บุคคลที่ต้องการใช้ประโยชน์ได้รับรู้					
36	โรงเรียนได้นำความรู้ที่ผ่านการจัดการอย่างเป็นระบบแล้วสามารถนำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์					
37	โรงเรียนมีการให้ชุมชนในท้องถิ่น หรือหน่วยงานภายนอกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน					
38	โรงเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ระหว่างหน่วยงานและเครือข่ายให้กว้างขึ้น					

ข้อ	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การนำความรู้ไปใช้						
39	โรงเรียนมีระบบข้อมูลการจัดการความรู้ ให้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน					
40	โรงเรียนมีการจัดระบบองค์ความรู้ที่ให้ครูสามารถนำความรู้มาใช้ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว					
41	ครูนำองค์ความรู้ไปใช้แล้วเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่					
42	โรงเรียนเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นมาศึกษาระบบการจัดการความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์					
43	ครูมีความคิดสร้างสรรค์นำความรู้มาประยุกต์ ผสมผสานแล้วนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
44	ครูมีการพัฒนาความรู้แล้วนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น					
45	ครูสามารถนำองค์ความรู้ในโรงเรียนไปใช้ประโยชน์ในบริบทที่แตกต่างกันได้ดี					
46	ครูสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้สะดวก รวดเร็ว					
47	โรงเรียนได้นำองค์ความรู้ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
48	โรงเรียนมีการปรับปรุงองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ไขและพัฒนา					
49	ครูนำความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษา					
50	ครูเข้าใจขั้นตอนการจัดการความรู้ในโรงเรียนแล้วนำมาปฏิบัติและประยุกต์ใช้					

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1. ด้านการจัดหาหรือการสร้างความรู้

.....

.....

.....

2. ด้านการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ

.....

.....

.....

3. ด้านการเผยแพร่ความรู้

.....

.....

.....

4. ด้านการนำความรู้ไปใช้

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	คะแนน			ΣR	IOC	แปล ความหมาย
		1	2	3			
การจัดการและการสร้างความรู้							
1.	โรงเรียนมีการวิเคราะห์อย่างเป็นกระบวนการและเป็นระบบที่ชัดเจนในการแก้ไขจุดบกพร่อง	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
2.	โรงเรียนเห็นคุณค่าของครูและสนับสนุนให้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะตามความสามารถอย่างทั่วถึง	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3.	ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ๆ ทั้งในและนอกระบบมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหาร ส่งเสริมครูให้แสวงหาวิธีการ กระบวนการทำงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.	มีการเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้ แก่ ครูเพื่อพัฒนางานให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
6.	ผู้บริหาร สนับสนุนส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา ทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่องแล้วนำไปปฏิบัติจริงที่โรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.	โรงเรียนจัดให้มีหนังสือ วารสาร ตำราหนังสือพิมพ์ และสื่อต่างๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูได้สร้างสรรค์ ผลงานใหม่ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
9.	โรงเรียนมีวิธีการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ โดยการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10.	โรงเรียนมีกระบวนการจัดทำข้อมูลเอกสารคู่มือและบทเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11.	ในฐานะ โรงเรียนเป็นนิติบุคคล มีความอิสระในการจัดการและการสร้างความรู้จากแหล่งต่างๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12.	ในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการจัดการและการสร้างความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	คะแนน ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ΣR	IOC	แปล ความหมาย
		1	2	3			
	การค้นหาและการสร้างความรู้(ต่อ)						
13.	โรงเรียนใช้วิธีเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ที่มีอยู่ให้ เข้มแข็งและพัฒนาเป็นองค์ความรู้	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15.	ครูมีการสรุปผลงานไว้เพื่อศึกษาหรืออ้างอิง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	การจัดเก็บความรู้						
16.	ครูมีการสื่อสาร ให้ความสำคัญในการจัดเก็บความรู้ ในโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17.	โรงเรียนได้รวบรวมเรียบเรียงความรู้ในการปฏิบัติงาน จัดเป็นระบบใหม่ให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18.	โรงเรียนได้รวบรวมความรู้ของครูมาเขียนเป็นบทความ ลงในเว็บไซต์เพื่อจัดเก็บเป็นความรู้ขององค์กร	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
19.	โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นฐาน ข้อมูล ในการจัดเก็บแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20.	โรงเรียนได้รวบรวมสังเคราะห์ความรู้ของครูมาเขียน เป็นบทความ เนื้อหา หัวข้อต่างๆเป็นขั้นตอน เพื่อ สะดวกแก่การนำมาใช้	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
21.	โรงเรียนมีกระบวนการ และเครื่องมือในการจัดเก็บ ความรู้	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
22.	ครูนำความรู้ประสบการณ์ออกมาใช้ได้สะดวก	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
23.	ครูได้ร่วมมือกันพัฒนาระบบความรู้อย่างต่อเนื่อง	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
24.	โรงเรียนมีแหล่งจัดเก็บความรู้ เช่น สื่อการเรียน เอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25.	โรงเรียนมีระบบจัดเก็บข้อมูลข่าวสารที่ง่ายต่อการ นำไปใช้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26.	โรงเรียนมีการประมวลความรู้ จากภูมิปัญญาท้องถิ่น แล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	คะแนน			ΣR	IOC	แปล ความหมาย
		1	2	3			
27.	โรงเรียนนำความรู้ของครู จากการปฏิบัติมาประมวล สังเคราะห์เพื่อเป็นฐานข้อมูล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	การเผยแพร่ความรู้						
28.	โรงเรียนมีกระบวนการให้ครู แบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ ความรู้ให้กันและกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29.	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ความรู้ ทาง คอมพิวเตอร์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30.	โรงเรียนนำความรู้ที่ได้เก็บไว้เป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น จัดนิทรรศการ แผ่นพับ การเป็นวิทยากรเพื่อเป็น แรงผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31.	ครูมีโอกาสพูดคุยเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
32.	ครูมีการสอนงานแบบระบบพี่เลี้ยง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33.	ครูมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34.	โรงเรียนจัดอบรม แลกเปลี่ยนความรู้หลายรูปแบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35.	โรงเรียนได้เขียนองค์ความรู้เป็นบทความลงพิมพ์ใน วารสาร เพื่อแจ้งให้บุคคลที่ต้องการใช้ประโยชน์ได้ รับรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36.	โรงเรียนได้นำความรู้ที่ผ่านการจัดการอย่างเป็นระบบ แล้วสามารถนำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37.	โรงเรียนมีการให้ชุมชนในท้องถิ่น หรือหน่วยงาน ภายนอกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38.	โรงเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ระหว่าง หน่วยงานและเครือข่ายให้กว้างขึ้น						
	การนำความรู้ไปใช้						
39.	โรงเรียนมีระบบข้อมูลการจัดการความรู้ ให้เป็น เครื่องมือสำคัญ ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40.	โรงเรียนมีการจัดระบบองค์ความรู้ที่ให้ครูสามารถนำ ความรู้มาใช้ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	คะแนน			ΣR	IOC	แปล ความหมาย
		1	2	3			
41.	ครูนำองค์ความรู้ไปใช้แล้วเกิดการเรียนรู้และ ประสบการณ์ใหม่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
42.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นมาศึกษาระบบ การจัดการความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
43.	ครูมีความคิดสร้างสรรค์นำความรู้มาประยุกต์ ผสมผสานแล้วนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
44.	ครูมีการพัฒนาความรู้แล้วนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
45.	ครูสามารถนำองค์ความรู้ในโรงเรียนไปใช้ประโยชน์ ในบริบทที่แตกต่างกันได้ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
46.	ครูสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้สะดวก รวดเร็ว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
47.	โรงเรียนได้นำองค์ความรู้ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ หน่วยงานอื่นมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
48.	โรงเรียนมีการปรับปรุงองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อ แก้ไขและพัฒนา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
49.	ครูนำความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ ในการจัดการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
50.	ครูเข้าใจขั้นตอนการจัดการความรู้ในโรงเรียนแล้ว นำมาปฏิบัติและประยุกต์ใช้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	T-test for Equality of means	
	t	Sig(2-tailed)
1	3.700	.003
2	1.844	.000
3	3.366	.000
4	3.633	.000
5	3.766	.019
6	3.333	.000
7	4.166	.000
8	3.466	.004
9	2.800	.012
10	3.400	.000
11	3.766	.000
12	3.333	.000
13	4.166	.000
14	3.366	.001
15	3.633	.000
16	3.766	.000
17	3.333	.000
18	4.166	.000
19	3.466	.019
20	2.800	.000
21	3.400	.000
22	3.766	.000
23	3.333	.000
24	4.166	.017
25	4.880	.000

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	T-test for Equality of means	
	t	Sig (2-tailed)
26	4.166	.000
27	3.366	.019
28	3.633	.000
29	3.766	.000
30	3.333	.004
31	4.660	.000
32	3.466	.000
33	2.800	.000
34	3.400	.000
35	3.766	.000
36	3.333	.019
37	4.466	.000
38	2.220	.000
39	3.333	.000
40	4.600	.000
41	3.466	.017
42	2.800	.000
43	3.400	.003
44	3.766	.000
45	3.333	.000
46	4.188	.000
47	3.366	.019
48	3.633	.000
49	3.766	.000
50	3.333	.004

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. List wise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	50

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางญาดา บุพานวิทย์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 6 เดือน มกราคม พ.ศ. 2514
สถานที่เกิด	อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	333/10 หมู่ 18 บ้านทรัพย์สมบูรณ์ ตำบลอิสาน อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000 โทรศัพท์ 08-4984-7788
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนห้วยราชพิทยาคม ตำบลห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โทรศัพท์ 044-696097
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดบ้านหนองตลุมพุก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2529	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบัวหลวงพิทยาคม อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2532	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2536	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ (ในพระบรมราชูปถัมภ์) อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์