

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

FACTORS AFFECTING KNOWLEDGE MANAGEMENT OF
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION
OF SERVICE AREA 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2560

KMITL-2017-ED-M-218-103

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS AFFECTING KNOWLEDGE MANAGEMENT OF
SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION
OF SERVICE AREA 2



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2017

KMITL-2017-ED-M-218-103

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2017

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2

นักศึกษา

นางสาวกนกบงกช ศรีสงคราม

รหัสนักศึกษา

56603288

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

พ.ศ.

2560

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียน 2) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนและ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.873 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลวิจัยพบว่า สภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13, S=0.37$) ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 คือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x}=4.14, S=0.48$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}=4.12, S=0.58$) ลำดับที่ 3 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{x}=4.11, S=0.63$) และด้านประเมินผลการจัดการความรู้ ($\bar{x}=4.07, S=0.63$) เป็นลำดับสุดท้าย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) การประเมินผลการจัดการความรู้ (X_4) และวัฒนธรรมองค์กร (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ของโรงเรียน (Y) ได้ร้อยละ 51.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.308 + 0.212(X_3) + 0.158(X_1) + 0.152(X_4) + 0.164(X_2)$$

$$Z_{\hat{y}} = 0.270(Z_{X_3}) + 0.265(Z_{X_1}) + 0.257(Z_{X_4}) + 0.251(Z_{X_2})$$

Thesis Title	Factors Affecting Knowledge Management of School Under The Office of Secondary Education of Service Area 2
Student	Miss Kanokbongkot Srisongkram
Student ID.	56603288
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2017
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Kanjana Boonpak

ABSTRACT

This purposes of this research were to study 1) the conditions of knowledge management of the schools 2) the levels of teachers' opinions of the factors affecting knowledge management of the schools and 3) the factors affecting knowledge management of the schools under the Secondary Educational Service Area Office 2. In this research, 219 teachers were selected from the schools under the Secondary Educational Service Area Office 2 by using stratified random sampling technique. The data collection tool was the rating scale questionnaire. The confidence valve of the questionnaire was 0.873. The data were analyzed in frequency, percentage, mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.) and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research revealed that the conditions of knowledge management of the schools under the Secondary Educational Service Area Office 2 was in a high level ($\bar{x}=4.13, S = 0.37$) The levels of opinions of the factors affecting overall knowledge management of the schools under the Secondary Educational Service Area Office 2, When the means were arranged in order from high to low, the highest mean was Information Technology ($\bar{x}=4.14, S = 0.48$) Corporate Culture ($\bar{x}=4.12, S= 0.58$) Leadership ($\bar{x}=4.11, S =0.63$) and Evaluation ($\bar{x}=4.07, S =0.63$), respectively. The factors affecting knowledge management of the schools under the Secondary Educational Service Area Office 2 were information technology (X_3), leadership (X_1), evaluation of knowledge management (X_4) and organizational culture

(X₂). Using these parameters could predict the factors affecting knowledge management (Y) at 51.80% with the p value of 0.01. The percentage was calculated by using the following regression equation;

Row score regression equation

$$\hat{y} = 1.308 + 0.212(X_3) + 0.158(X_1) + 0.152(X_4) + 0.164(X_2)$$

Standard score regression equation

$$Z_{\hat{y}} = 0.270(Z_{X_3}) + 0.265(Z_{X_1}) + 0.257(Z_{X_4}) + 0.251(Z_{X_2})$$



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและช่วยตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์และผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธ์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร ดร.ศราวุธ สังข์วรรณะ ดร.นันทพร แสงอุไรและอาจารย์วิรัตน์ ขวัญยืน ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ ที่ได้ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการแปลผลข้อมูลทางสถิติในการวิจัยและขอขอบคุณ คุณครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาและครอบครัวของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและการสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

กนกบงกช ศรีสงคราม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	9
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้	14
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้	43
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการงานวิจัย	72
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	75
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
5.1 สรุปผลการวิจัย	99
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	112
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถามในการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ง จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	129
ประวัติผู้เขียน.....	132

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	4
2.1 สรุปเครื่องมือสนับสนุนการจัดการความรู้.....	34
2.2 กระบวนการจัดการความรู้.....	36
3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2	78
3.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2	78
3.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า Durbin-Watson ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2	79
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	81
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพ การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ภาพรวมและรายด้าน	82
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพ การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการปฐักความรู้จำแนกรายข้อ	83
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการ ความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้จำแนกรายข้อ	84
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการ ความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ จำแนกรายข้อ	85
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการ ความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ จำแนกรายข้อ	86
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการ ความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการเข้าถึงความรู้ จำแนกรายข้อ	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการ ความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ จำแนกรายข้อ	88
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการ ความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการเรียนรู้จำแนกรายข้อ	89
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน	90
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกรายข้อ	91
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรจำแนกรายข้อ	92
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจำแนกรายข้อ	94
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านประเมินผลการจัดการความรู้จำแนกรายข้อ	95
4.15 แสดงผลการวิเคราะห์การถอดถอดยพหุคุณแบบขั้นตอนปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ ความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2	96
4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ ความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	97
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถอดถอดยพหุคุณของตัวแปร ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยวิธี Stepwise	97

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2.1 ปี่ระมิตแสดงลำดับขั้นหรือโครงสร้างของความรู้.....	14
2.2 ลำดับขั้นของความรู้จากมุมมองของ Dave Snowden.....	15
2.3 มุมมองของ Dave Snowden เกี่ยวกับความรู้.....	15
2.4 แนวคิดรูปแบบการจัดการความรู้ของบริษัทซีรีอ็อก.....	25
2.5 รูปแบบการจัดการความรู้ขององค์การธุรกิจของ Anderson & The American Productivity and Quality enter	26
2.6 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Alavi.....	26
2.7 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Mors.....	27
2.8 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Grover & Davenport.....	27
2.9 รูปแบบการจัดการความรู้เชิงมีโนทัศน์ของ Lee.....	28
2.10 รูปแบบการจัดการความรู้โดยใช้ฐานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันอุดมศึกษา	29
2.11 รูปแบบการจัดการความรู้แบบสถาปัตยกรรมโครงสร้าง.....	30
2.12 รูปแบบการจัดการความรู้แบบก้านกล้วยโมเดล.....	31
2.13 แผนทีความรู้จากกระบวนการสร้างความรู้ 7 ขั้นตอน.....	37
2.14 วงจรการเรียนรู้.....	41
2.15 ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจและประเภทของการประเมินตามรูปแบบของ Stufflebeam.....	63
2.16 รูปแบบการเมิน CIPP Modal จำแนกตามวัตถุประสงค์ วิธีการและ ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง.....	64

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีได้รับการต่อยอดทางความรู้สูงการพัฒนาทางด้านคอมพิวเตอร์ เครือข่ายทางการสื่อสารและการคมนาคมทำให้ข้อมูลข่าวสารแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ผู้คน สินค้า บริการ เงินตรา สามารถถ่ายเทกันได้ในระยะเวลาอันสั้น ระบบต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ฯลฯ มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและส่งอิทธิพลต่อกันแทบทั้งสิ้น ในยุคนี้เครื่องชี้วัดความยิ่งใหญ่และความมั่งคั่งของประเทศ คือความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและอำนาจในการเข้าถึงการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสาร (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2548: 2-3) ลักษณะการเปลี่ยนแปลงทั้งโลก (Global) และรวดเร็วนี้ พบว่ามีข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นอย่างมากมายในแต่ละวัน ทำให้ประสบปัญหาการรับข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างมาก การผลิตความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมากมาย ทำให้เกิดสังคมแบบใหม่ เรียกว่า สังคมสารสนเทศ (Information Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) หรือ สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society and Economy) (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2545: 11) เป็นสังคมที่มีความรู้ คือ ทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การ จำเป็นต้องพัฒนาความรู้อันเป็นต้นทุนที่สำคัญเพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันและเพิ่มคุณค่า พัฒนาผลผลิตและการบริการใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ (กิริติ ยศยิ่งยง. 2549: 3)

การปฏิรูประบบราชการและสถานศึกษาต้องการขับเคลื่อนองค์การภาครัฐให้ดำเนินการจัดการความรู้เพื่อให้เอื้อต่อการใช้ความรู้ในการทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยมุ่งพัฒนาความรู้ในส่วนราชการและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้เกิดเป็นสังคมและการเรียนรู้ สังคมแห่งความรู้และเกิดการขับเคลื่อนปฏิรูปการเรียนรู้ในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: ค) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานที่ 3 ข้อ 3.3 การสร้างและการจัดการความรู้ในทุกระดับและทุกมิติของสังคม ทำให้เกิดการขับเคลื่อนนำการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาประสิทธิภาพองค์การการศึกษาทุกระดับ เพิ่มเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ห้องค์การการศึกษาสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การที่มุ่งพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (บุญจันทร์ สีสันต์. 2554: 1)

หน่วยงานราชการไทยจำนวนมากเริ่มสนใจเรื่องการจัดการความรู้ โดยมีการประเมินผลงานหน่วยราชการต่างๆ โดยมีการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการจัดการความรู้เกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆ กันกับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการอันส่งผลกระทบต่อภารกิจดำเนินการขององค์การเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ จำเป็นต้องให้ห้องค์การได้เรียนรู้ด้วย (บุญลศรีนวน. 2553: 2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อผลักดันแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ตามการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในมาตรา 11 กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามราชกฤษฎีกานี้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2548: 17)

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาในระบบให้กับประชาชนเป็นระบบที่ทุกประเทศให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกระบบหนึ่ง เพราะสถานศึกษาเป็นระบบสังคมที่ช่วยพัฒนาคนให้มีความรู้ มีค่านิยมที่ดีในการใช้ชีวิต พัฒนาทักษะกระบวนการต่างๆ แต่ปัจจุบันสภาพสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป นับวันวัฒนธรรมแบบบริโภคนิยมจากตะวันตกจะเข้ามาแทนที่ ความเสื่อมทางศีลธรรมอันดีงาม วิกฤตทางการเมืองในปัจจุบันทำให้ประชาชนขาดความศรัทธาผู้นำประเทศ ปัญหาเหล่านี้ล้วนมาจากผลด้านการศึกษาเป็นสำคัญ จากการวิเคราะห์สมรรถนะของการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2557 โดยใช้ดัชนีของสถาบันเพื่อพัฒนาการจัดการหรือ International Institute for Management Development(IMD) เป็นกรอบหลักในการวิเคราะห์ พบว่าสมรรถนะด้านการศึกษาในภาพรวมประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 51 จากทั้งหมด 60 ประเทศ จากการวิเคราะห์ของนักวิชาการ ลงความเห็นว่าสมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับไม่เป็นที่น่าพอใจและยังล้าหลังกว่าหลายประเทศ ทั้งด้านโอกาส คุณภาพและประสิทธิภาพ ผลการจัดการศึกษาต้องยกระดับคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นคุณภาพให้มากขึ้น ทั้งคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพของระบบการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2557: 25-37)

จากการศึกษาการวิจัยของอนงค์ ปันทะโชติและอรวรรณ ปราบสูงเนิน (อังกะไน พัทธ์ ศรชัย. 2552: 2-3) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการความรู้ว่า การบริหารจัดการความรู้เป็นเรื่องจำเป็นมากในสังคมปัจจุบัน เนื่องจากข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย ทำให้องค์กรต่างๆ มีข้อมูลเพื่อใช้งานอยู่เป็นจำนวนมากและเกิดความต้องการที่จะจัดข้อมูลให้เป็นระเบียบและเข้าถึงได้ง่าย สะดวกต่อการนำไปใช้ ซึ่งข้อมูลสารสนเทศมากมายเหล่านี้กระจัดกระจายและจัดเก็บอยู่ในแหล่งที่เก็บหลากหลาย รวมถึงข้อมูลการตัดสินใจ การรวบรวมข้อมูลทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพและไม่ครบถ้วน อีกทั้งต้องใช้เวลาในการค้นหา การบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบจะช่วยให้ปัญหานี้บรรเทาหรือหมดไป ดังนั้นการบริหารจัดการความรู้จึงเป็นระบบหรือกระบวนการในการสรรหาและจัดระบบความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับบุคลากรในองค์กรภายในเวลาที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานและเพื่อพัฒนาองค์กร

อย่างไรก็ตามตลอดระยะเวลาการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมากระบวนการศึกษาในประเทศไทยนั้นกลับถดถอย ซึ่งเกิดปัญหาในด้านประสิทธิภาพของครู ได้ส่งผลการเรียนของนักเรียนนั้นตกต่ำลงอันเนื่องมาจากการปล่อยให้ครูที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนการสอนเฉพาะสาขาวิชาที่หายไปจากระบบโรงเรียน เช่นการเกษียณอายุราชการ หรือขยับไปเป็นผู้บริหาร แต่ทั้งนี้ระบบการรับครูรุ่นใหม่เข้ามาก็กลับทำให้เป็นการทำลายคุณภาพครูมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีครูจำนวนมากไม่ได้ทำการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่ถนัด มีการสร้างเทคนิควิธีการสอนมีการสอนการทำวิจัยแต่ไม่สามารถเข้าใจในเนื้อหาที่จะสอน เนื่องจากขาดแคลนครูผู้สอนที่มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเชี่ยวชาญคอยกำกับดูแล (เฉลิมพล รุจินิรันตร์และสิริพัฒน์ ประโทนเทพ. 2554: 23) สอดคล้องกันที่ว่าประเทศไทยนั้นขาดเครื่องมือที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา การค้ำประกันแต่โรงเรียนใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่มีความสำเร็จนั้นต้องคำนึงถึงระบบการศึกษาด้วย ผู้เรียนต้องได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานสูง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนั้นต้องทำตั้งแต่โรงเรียนไปจนถึงเขตพื้นที่การศึกษา (สุรัฐ ศิลปะอนันต์. 2543: 47-48)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของระบบการศึกษาของไทย รวมถึงการจัดการความรู้ของครู ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนรวมถึงการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อให้สอดคล้องกับการส่งเสริมการจัดการความรู้ให้เป็นแบบอย่างในด้านการบริหารการจัดการศึกษาและจัดหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษา. 2553: 23) ตามแนวทางการดำเนินข้อที่ 5 คือนิเทศเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินการจัดการความรู้ทั้งในด้านการบริหารการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบครบวงจรซึ่งได้ตรงกับแนวคิดการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548: บทนำ) มี 7 ขั้นตอนได้แก่ 1.การบ่งชี้ความรู้ 2.การสร้างและแสวงหาความรู้ 3.การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4.การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5.การเข้าถึงความรู้ 6.การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7.การเรียนรู้ และแนวทางการดำเนินการข้อที่ 6 คือ การนิเทศให้โรงเรียนมาตรฐานสากลมีการจัดระบบงานและบรรยากาศการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืนโดยมีเป้าหมายความสำเร็จคือ 1. โรงเรียนมีมาตรฐานสากลมีการจัดการระบบการจัดการความรู้ได้อย่างครบวงจรทำให้เกิดการสร้างความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2. โรงเรียนมีมาตรฐานสากลสามารถพัฒนาตนเองให้มียุคความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกที่พัฒนาให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง 3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกลุ่ม มีการจัดเวทีและแลกเปลี่ยนความรู้กัน มีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติการเสวนาแลกเปลี่ยนระหว่างทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงานและมีการเทียบเคียงการทำงานซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4. เครือข่ายการนิเทศมีการรวบรวมองค์ความรู้และการสร้างความรู้ในเชิงปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเผยแพร่ความรู้ได้อย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการประเมินผลการจัดการความรู้ มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียน

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548: บทนำ)

1.4.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ เครือวัลย์ แยมปรำงค์และคณะ (2551: บทคัดย่อ) นันทะ บุตรน้อย (2552: บทคัดย่อ) วาทีณี เฟ็งเที่ยง (2553: บทคัดย่อ) ศิริินทิพย์ ฉิตพิงศ์วัฒน์ (2552: บทคัดย่อ) จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒน์นะกิจกุล (2555: บทคัดย่อ) ญาจูนี บุรณเกษมชัย (2553: บทคัดย่อ) และสุนิตา สุนิตา (2554: บทคัดย่อ) สามารถสังเคราะห์ได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2	นักวิจัย นักวิชาการ							รวม
	เครือวัลย์ แยมปรำงค์ และคณะ	นันทะ บุตรน้อย	วาทีณี เฟ็งเที่ยง	ศิริินทิพย์ ฉิตพิงศ์วัฒน์	จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒน์นะกิจกุล	ญาจูนี บุรณเกษมชัย	สุนิตา สุนิตา	
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓			5
2. วัฒนธรรมองค์การ	✓	✓		✓	✓			4
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓	✓			✓	5
4. การประเมินผลการจัดการความรู้		✓	✓	✓		✓	✓	5

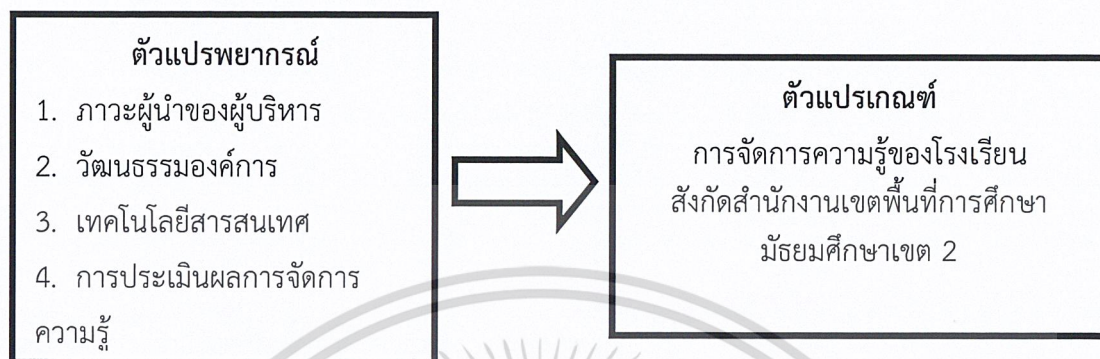
จากแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. วัฒนธรรมองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. การประเมินผลการจัดการความรู้

จากแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนและกระบวนการจัดการความรู้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1.1 ประชากร คือครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 5,185 คน จาก 52 โรงเรียน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*POWER 3.1.9.2 (Mayr, Erdfelder, Buchner and Faul. 2007) โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect Size f^2) ที่ 0.015 ระดับนัยสำคัญ (α error Problem) ที่ 0.01 (ความเชื่อมั่นที่ 99%) และอำนาจการทำนาย Power (1- β error Problem) ที่ 0.99 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 1%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 219 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย

- (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- (2) วัฒนธรรมองค์การ
- (3) เทคโนโลยีสารสนเทศ
- (4) การประเมินผลการจัดการความรู้

1.5.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการประเมินผลการจัดการความรู้

1.6.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนที่แสดงออกในรูปแบบของกระบวนการ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติตามผู้นำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารต้องออกแบบวิสัยทัศน์ นโยบายและโครงสร้าง ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรและทีมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานโดยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ มีเหตุผลและอุดมการณ์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ มีไหวพริบ มีบุคลิกภาพที่ดี

1.6.1.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยมและประเพณีที่ภายในโรงเรียนยอมรับและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัว โดยสมาชิกต้องรับรู้และเรียนรู้แนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ ช่วยในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ช่วยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนของผู้บริหาร โดยมีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์การและผู้บริหารต้องมีการจูงใจให้สมาชิกยอมรับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การด้วย

1.6.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือสำหรับการสื่อสาร การสนับสนุนการทำงานร่วมกันและจัดเก็บข้อมูลของการจัดการความรู้ในโรงเรียน เพื่อช่วยในการประมวลผลของข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้สนับสนุนการบริหารของผู้บริหารในการดำเนินงาน ช่วยในการจัดเก็บกระจาย แบ่งปันและถ่ายทอดความรู้และสารสนเทศ ให้เกิดการใช้อย่าง สะดวก เห็นผลรวดเร็วและเห็นเป็นรูปธรรม

1.6.1.4 การประเมินผลการจัดการความรู้ หมายถึง การวัดระบบหรือบอกสถานะกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดการความรู้ มีการประเมินตนเองและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน โดยมีการติดตามผลและ ปรับปรุงแผนงาน แก้ไข การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในการจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.6.2 การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมของบุคลากรในโรงเรียนซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้เกิดการสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในแหล่งข้อมูลที่บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ ก่อให้เกิดการแบ่งปันและกระจายความรู้ทั่วทั้งโรงเรียน เพิ่มความสามารถในการสอนของครูให้มีเป้าหมาย ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด เกิดเป็นกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเรียนรู้

1.6.2.1 การบ่งชี้ความรู้ หมายถึง การจัดระบบความรู้เบื้องต้นและช่วยวางแผนในการได้มาซึ่งความรู้ พร้อมกำหนดผู้ได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้ จัดหมวดหมู่และจัดความสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของความรู้เพื่อจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากนั้นโรงเรียนกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้

1.6.2.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง การดึงความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและต้องกับความต้องการของผู้ใช้ สร้างความรู้เดิมประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นำความรู้จากภายนอกโรงเรียนมาใช้และกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้ออกไป

1.6.2.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การวางโครงสร้างเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนค้นหาและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการเข้าถึงอย่างมีขั้นตอน

1.6.2.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การประมวลความรู้ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย ตรงกันทั่วทั้งโรงเรียน มีมาตรฐาน ไม่ซ้ำซ้อน มีการปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ

1.6.2.5 การเข้าถึงความรู้ หมายถึง การกระจายและเผยแพร่ความรู้เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนใช้ประโยชน์ได้ มีการส่งข้อมูลหรือความรู้ให้สามารถเชื่อมโยงและเข้าถึงกันได้ตลอดเวลาเกิดความสมดุลในการกระจายความรู้ ง่าย พอเพียงและสะดวกต่อบุคลากรในโรงเรียน

1.6.2.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียน แบ่งปันและแลกเปลี่ยนกัน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ามาศึกษา ทำความเข้าใจและร่วมแสดงความคิดเห็นโดยวิธีการและรูปแบบที่เหมาะสมกับความรู้และบุคลากรในโรงเรียน

1.6.2.7 การเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง นำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาความรู้ให้เกิดประสบการณ์ใหม่ จนเป็นนวัตกรรมความรู้ใหม่ต่อไปอยู่เสมอ

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในปีการศึกษา 2559 ครอบคลุม 27 เขต การปกครองของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เขตคลองสามวา คันนายาว จตุจักร ดอนเมือง บางกะปิ บางเขน บึงกุ่ม ประเวศ มีนบุรี ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง สวนหลวง สะพานสูง สายไหม หนองจอก หลักสี่ ห้วยขวาง คลองเตย ดินแดง บางคอแหลม บางนา บางรัก พระโขนง ยานนาวา วัฒนาและเขตสาทร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.1.1 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการ
ความรู้

2.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.2.1 ความหมายของความรู้

2.2.2 ประเภทของความรู้

2.2.3 ระดับของความรู้

2.2.4 ความหมายของการจัดการความรู้

2.2.5 ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้

2.2.6 รูปแบบของการจัดการความรู้

2.2.7 ยุทธศาสตร์เพื่อการจัดการความรู้

2.2.8 เครื่องมือสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้

2.2.9 กระบวนการจัดการความรู้

2.2.10 การจัดการความรู้ในโรงเรียน

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้

2.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.3.2 วัฒนธรรมองค์การ

2.3.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3.4 การประเมินผลการจัดการความรู้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.1.1 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความรู้

จากการศึกษาเอกสารของสำนักนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559: 24-32) สามารถสรุปข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารการจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดเป้าประสงค์ดังนี้

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุลและนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนมีโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาสู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล

5. สพฐ. บูรณาการการทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

6. พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ

ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยได้สมดุลนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ

กลยุทธ์

1. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและสาธารณชน มุ่งพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับวัยทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของนักเรียนที่สถานประกอบการต้องการและจำเป็นต่อการใช้ชีวิตในอนาคต เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยสู่มาตรฐาน บนพื้นฐานของความเป็นไทย

3. สนับสนุนการจัดงบประมาณ ในรูปแบบที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ รวมถึงระดับและประเภทของผู้เรียน

4. ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคมท้องถิ่นและผู้เรียน

5. ใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. จัดระบบนิเทศ ติดตามผลและรายงานตัว ให้มีความเข้มแข็ง ต่อเนื่องเป็นรูปธรรมและหลากหลายมิติ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

7. สนับสนุนให้มีการแนะแนวผู้เรียน ให้มีแรงจูงใจในการเรียนเพื่อการเรียนต่อและการมีอาชีพสุจริต เพื่อความมั่นคงในชีวิต ด้วยผู้แนะแนวที่หลากหลาย เช่น ครู ผู้ประกอบอาชีพต่างๆ ทั้งที่เป็นผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้ที่ทำงานสถานประกอบการใน/นอกพื้นที่

8. ส่งเสริมสนับสนุนการนำการทดสอบ O-NET การประเมิน PISA และระบบการทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานใกล้เคียงกัน

9. ส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีความแข็งแกร่งเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

10. จัดระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการเรียนการสอนทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ เพื่อรองรับการมีอาชีพตั้งแต่การเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

11. ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ.2558 สู่มาตรฐานสากล

12. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกผู้เรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเรียนต่อให้มีวิธีการคัดเลือกที่หลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากการวัดความรู้และความสามารถในการสอบแข่งขัน

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค

เป้าประสงค์ที่ 6 พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นพิเศษ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ นักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ

2. สนับสนุนการบริหารจัดการงบประมาณ ประเภทเงินอุดหนุนรายหัวให้ผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้แบบตามตัวผู้เรียน (Demand-side Financing) มีการเชื่อมโยงกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกระดับและทุกประเภท มีโอกาสเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ เรียนจนจบหลักสูตร มีโอกาสเรียนต่อ มีอาชีพสุจริตและมั่นคงในชีวิต

4. สนับสนุนโรงเรียนดีมีคุณภาพ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ให้เป็นโรงเรียนที่มีรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้ครอบคลุมทุกจังหวัด อำเภอ ตำบล

5. สนับสนุนให้โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในพื้นที่พิเศษมีโอกาสจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ทั้งที่จัดเองและสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการสร้างอาชีพสุจริตให้ผู้เรียน

6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบปกติรูปแบบเพื่อความ เป็นเลิศ รูปแบบเพื่อเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและรูปแบบการศึกษาทางเลือก จัดให้มีความเหมาะสม และ เต็มศักยภาพของผู้เรียน ยังคงระดับคุณภาพตามมาตรฐาน

7. ส่งเสริมสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง

8. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องวางแผนทางการดูแลช่วยเหลือและจัดการศึกษาที่เหมาะสมแก่เด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร์ เช่น บุตรหลานของแรงงานต่างด้าว เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 3 ครู ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ที่ 6 พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นพิเศษ
กลยุทธ์

1. พัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของครู ผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

1.1 เผยแพร่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการคิดและการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตาม ศักยภาพเป็นรายบุคคล

1.2 พัฒนาครูที่มีอยู่ให้สามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้ สื่อเทคโนโลยี

1.3 ส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยเขตพื้นที่การศึกษาและโดยเพื่อนครูทั้งใน โรงเรียนเดียวกัน หรือระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่นๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

1.4 ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ ทั้งในโรงเรียนเดียวกันระหว่าง โรงเรียน หรืออื่นๆ ในองค์กร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกหน่วยงาน

1.5 ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี

2. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

3. เสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการ ทำงานสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนเวลาสำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูเป็นครูมืออาชีพและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ทั้งด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษและการมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

3.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของครู ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและรายได้ของครู

4. ประสานและสนับสนุนให้กับองค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องจัดเตรียม จัดสรรครู และ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

4.1 สร้างความตระหนักกับองค์กรที่มีบทบาทโดยตรงกับการบรรจุในพื้นที่ถึงความจำเป็นต้องจัดสรรครูให้ตรงวิชาที่โรงเรียนขาดแคลน

4.2 สร้างค่านิยมสำหรับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ ให้รับผิดชอบต่อผลด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา

4.3 ประสานสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูที่มีวิชาเอกตรงกับความต้องการ สามารถจัดการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้

4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 6 พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นพิเศษ
กลยุทธ์

1. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความสามารถและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้วยตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 บูรณาการงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในส่วนกลาง เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพ ตามบริบทได้เพิ่มขึ้น

1.3 พัฒนาระบบติดตามตรวจสอบ การบริหารการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

1.4 การสร้างเครือข่าย/กลไกที่สามารถรับรู้ปัญหาและการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณที่ไม่เหมาะสม/ถูกต้อง ตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างรวดเร็ว

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 เร่งสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาการศึกษา

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากร

2.2.1 ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบถึงความต้องการได้รับการช่วยเหลือของโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่ขาดแคลน อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร

2.2.2 ประสานทุกภาคส่วนให้เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่มีความขาดแคลนมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบหน่วยงานในสังกัด โดยประชาชนทุกภาคส่วน

2.3.1 สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/เรื่องร้องเรียน ที่เกี่ยวข้องกัหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

2.3.2 ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานของโรงเรียนในท้องถิ่นและหน่วยงานในสังกัดมากขึ้น

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่านโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ 2559 นั้นให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการเรียนรู้ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ของนโยบายในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการอีกด้วย

2.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. 2559: 1-34) ได้ดังนี้

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษา-แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ต้องถูกยกเลิก ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้รวมโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน กับโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน รวมโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จำนวน 51 โรงเรียน และมีการจัดตั้งโรงเรียนใหม่จำนวน 1 โรงเรียน รวมเป็น 52 โรงเรียน มีเขตปกครอง รวม 27 เขตปกครอง ที่ตั้ง 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 (ตั้งอยู่ในโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์) นายปรีชา จิตรสิงห์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นท่านแรกและปัจจุบันนายสัจจา ศรีเจริญ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

2. วิสัยทัศน์

มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

3. พันธกิจ

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

3.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ

3.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

3.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ

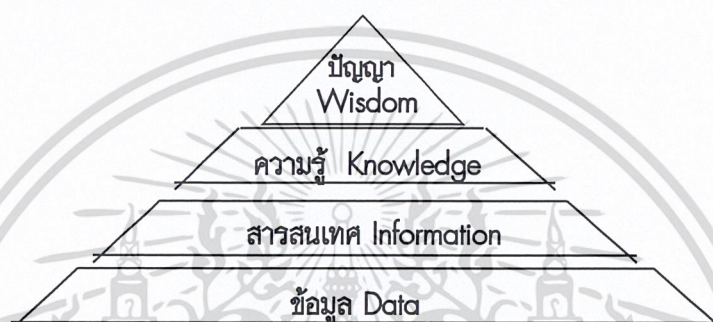
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.2.1 ความหมายของความรู้

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่า การจัดการความรู้ที่ได้นำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้เมื่อศึกษาแนวคิดหรือนิยามของความรู้จะพบว่า มีผู้รู้หลายท่านได้นิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

Hideo Yamazaki (อ้างใน บุญดี บุญญาภิกข.2548. 18) ซึ่งเป็นนักวิชาการการจัดการความรู้ชาวญี่ปุ่นได้อธิบายนิยามของความรู้ในรูปแบบของพีระมิต ดังนี้

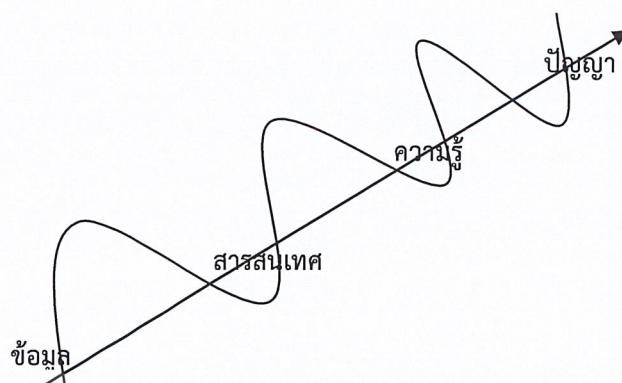


ภาพที่ 2.1 พีระมิตแสดงลำดับขั้นหรือโครงสร้างของความรู้
ที่มา : บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550: 22)

ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายแตกต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องเป็นพื้นฐานของกันและกัน ดังนี้ โดยให้ความหมายของ ข้อมูล คือข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ได้จากการสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้น โดยยังไม่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ (ด้วยกลวิธีทางสถิติ) จึงเป็นข้อมูลดิบ ส่วน สารสนเทศ คือข้อมูลที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์แล้ว เพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับเรื่องใดเรื่องหนึ่งในขณะที่ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดและเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์เรื่องใดเรื่องหนึ่งได้และปัญญา คือ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงานและเมื่อนำไปใช้พัฒนาการทำงานจะทำให้เกิดการยกระดับของ Wisdom กลายเป็น Innovation หรือนวัตกรรมในการทำงานให้สำเร็จ

Dave Snowden (อ้างใน บุญดี บุญญาภิกขและคณะ. 2548: 18) มีแนวคิดที่แตกต่างไปว่า ความรู้เป็นสิ่งที่ซับซ้อน ไม่สามารถจัดเป็นระบบที่แน่นอนได้ กล่าวคือ ไม่แน่นอนเสมอไปว่าพัฒนาการของข้อมูลจะต้องเป็นสารสนเทศ ความรู้และภูมิปัญญาตามลำดับเช่นนี้ทุกครั้ง สารสนเทศแม้จะผ่านกระบวนการวิเคราะห์ มีบริบท รายละเอียดที่ครบถ้วน แต่ถ้าไม่ใช่สารสนเทศในเรื่องที่เป็นประโยชน์ ไม่สามารถนำมาใช้งานได้ ก็ไม่เรียกว่าเป็นความรู้สำหรับเรา ดังแสดงในรูป 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นของความรู้จากมุมมองของ Dave Snowden
ที่มา : บุญดี บุญญากิจและคณะ (2548: 18)

นั่นคือการจัดการความรู้ต้องอาศัยหลักศิลปะ หรือธรรมชาติมากกว่าหลักการทางวิทยาศาสตร์โดยให้แนวคิดว่า ความรู้มีตั้งแต่ประเภทนามธรรมยากต่อการบริหารจัดการ จนกระทั่งถึงที่เป็นรูปธรรม หรือเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนสามารถจัดการได้ง่ายเรียกว่า “ASHEN” ซึ่งมาจากคำว่า

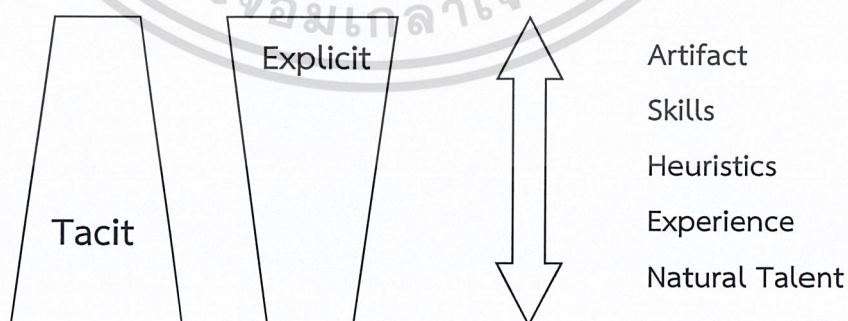
Artifacts : เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปของเอกสาร ลายลักษณ์อักษร

Skills : เป็นทักษะในการปฏิบัติงานหรือกระทำกิจกรรมต่างๆ จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้หรือประสบความสำเร็จ

Heuristics : ความรู้ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์หรือจากเหตุผลต่างๆ ที่มี

Experience : เป็นประสบการณ์จากการได้ผ่านงานหรือกิจกรรมนั้นมาก่อน ซึ่งยากในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เนื่องจากเป็นเรื่องเฉพาะตน

Natural Talent : พรสวรรค์ หรือสิ่งที่ธรรมชาติให้มา อันเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะตัวที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งยากที่จะบริหารจัดการได้ เป็นความรู้ฝังลึกหรือซ่อนเร้นและยากในการถ่ายทอดมากที่สุด



ภาพที่ 2.3 มุมมองของ Dave Snowden เกี่ยวกับความรู้
ที่มา : บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548: 19)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thomas Davenport and Laurence Prusak (อ้างใน จิราพร ชายสวัสดิ์. 2550: 19) ซึ่งกล่าวว่าความรู้เป็นสิ่งที่อธิบายได้ค่อนข้างยากแม้ปัจจุบันก็ยังเป็นที่สับสนในเรื่องนิยาม อย่างไรก็ตาม ความรู้ในมุมมองของทั้งสองท่านคือการที่เราใช้ประสบการณ์ ค่านิยม สารสนเทศ ความชำนาญและสัญชาตญาณในตัวเรา เพื่อกำหนดสิ่งแวดล้อมและกรอบการรวบรวมและประเมินค่าสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับมาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งบางครั้งความรู้ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของเอกสารที่เก็บไว้เพียงอย่างเดียว แต่อาจอยู่ทั้งในรูปของการทำงานประจำ กระบวนการ วิธีปฏิบัติและความเชื่อในองค์กรนั้นๆ ดังนั้นการที่จะสร้างความรู้ หรือเรียนรู้ต่างๆ จึงต้องทำให้เหมาะสมกับองค์การและประเภทของความรู้

ความรู้ ในทัศนะของ Horsper (อ้างใน จิราพร ชายสวัสดิ์. 2550: 19) นับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยิน หรือ ได้ฟัง ความรู้นี้ เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วยคำจำกัดความหรือความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหาและมาตรฐานเป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการทำอะไรได้ ระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนหรือใช้ความสามารถของสมองมากนัก ด้วยเหตุนี้ การจำได้จึงถือว่าเป็น กระบวนการที่สำคัญในทางจิตวิทยาและเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ ส่วนความเข้าใจ (Comprehension) นั้น Horsper ชี้ให้เห็นว่า เป็นขั้นตอนต่อมาจากความรู้ โดยเป็นขั้นตอนที่จะต้องใช้ความสามารถของสมองและทักษะในขั้นที่สูงขึ้น จนถึงระดับของการสื่อความหมาย ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ โดยมักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่างๆ แล้วอาจจะโดยการฟัง การเห็น การได้ยิน หรือเขียน แล้วแสดงออกมาในรูปของการใช้ทักษะหรือการแปลความหมายต่างๆ เช่น การบรรยายข่าวสารที่ได้ยินมาโดยคำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อสรุปหรือการคาดคะเนก็ได้

สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยินได้ฟัง การคิดหรือปฏิบัติต่อวิชาในแต่ละสาขา รวมถึงการที่เราใช้ประสบการณ์ ค่านิยม สารสนเทศ ความชำนาญและสัญชาตญาณในตัวเราเพื่อกำหนดสิ่งแวดล้อม และกรอบการประเมินสารสนเทศและประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับมาเพื่อนำมาใช้ประโยชน์

2.2.2 ประเภทของความรู้

Michael Polanyi and Ikujiro Nonaka (อ้างใน บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ. 2548: 16) ได้จำแนกความรู้ออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ดังนี้

1. Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตร หรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก ความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

2. Explicit Knowledge คือ ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสารและรายงานต่างๆ ซึ่งทำให้คนสามารถเข้าถึงได้ง่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาสัดส่วนความรู้ทั้ง 2 ประเภท จะพบว่าความรู้ในองค์การส่วนใหญ่เป็นความรู้ประเภท Tacit มากกว่าความรู้ประเภท Explicit หลายเท่าโดยอาจเปรียบเทียบเป็นอัตราส่วนระหว่างความรู้ประเภท Tacit : Explicit เป็น 80 : 20 หรือเช่นเดียวกันที่ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านกล่าวไว้ว่า ถ้าเปรียบกับปรากฏการณ์ธรรมชาติ เช่น ภูเขา น้ำแข็ง เราสามารถเปรียบเทียบได้ว่า Explicit เปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของภูเขาน้ำแข็งส่วนที่โผล่พ้นน้ำขึ้นมาซึ่งเป็นส่วนน้อยมาก (ประมาณ 20% ของทั้งหมด) เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนของภูเขาที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งมากถึง 80% (เป็นส่วนของ Tacit) ความรู้ทั้ง 2 ประเภทสามารถเปลี่ยนแปลงสถานะระหว่างกันได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ โดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่า Knowledge Spiral หรือ SECI Model ซึ่งคิดค้นโดย Ikujiro Nonaka และ Takeuchi

การปรับเปลี่ยนและสร้างความรู้เกิดขึ้นได้ 4 รูปแบบคือ Socialization Externalization Combination และ Internalization ดังนี้

Socialization การแบ่งปันและการสร้าง Tacit Knowledge จาก Tacit Knowledge ของผู้ที่สื่อสารระหว่างกัน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรง เช่น ผู้จัดการฝ่ายขายของทีม A ได้เรียนรู้เทคนิคการขายใหม่ๆ จากผู้จัดการขายของฝ่าย B ที่ประสบความสำเร็จในการขายโดยการพูดคุย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ก็จะได้รับความรู้จากผู้จัดการฝ่ายขายของทีม B มาเป็นความรู้ของตนเองเพื่อใช้ในการทำงาน

Externalization การสร้างและแบ่งปันความรู้สิ่งที่มีและเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการแปลงจาก Tacit Knowledge เป็น Explicit Knowledge เช่น กรณีผู้จัดการฝ่ายขายทีม A ซึ่งหลังจากเรียนรู้เทคนิคการขายจากข้างต้นก็นำมาเขียนเป็นหนังสือ เอกสาร หรือรายงานต่างๆ เพื่อเผยแพร่ให้ผู้สนใจทั่วไป

Combination เป็นการแปลง Explicit Knowledge เป็น Explicit Knowledge โดยรวบรวมความรู้ประเภท Explicit ใหม่ ๆ เช่น กรณีผู้จัดการฝ่ายขายทีม A ซึ่งต่อมาได้ไปศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคการขายจากตำราต่างๆ ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย แล้วสรุปและเผยแพร่เป็นเทคนิคการขายรูปแบบใหม่ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ และความรู้ของตนเอง

Internalization เป็นการแปลง Explicit Knowledge มาเป็น Tacit Knowledge มักจะเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริง เช่น หลังจากผู้จัดการฝ่ายขายทีมอื่นๆ เช่น มี C D หรือ E เป็นต้น ศึกษาเทคนิคการขายจากตำราหรือคู่มือต่างๆ ที่มีอยู่ (ซึ่งอาจรวมถึงหนังสือที่เขียนโดยผู้จัดการทีม A ก็ได้) แล้วนำไปปรับใช้ในการทำงานของตนเองจนเกิดทักษะและความชำนาญในเรื่องเทคนิคการขายจนกลายเป็น Tacit Knowledge ของตนเองในที่สุดและเมื่อเกิดความรู้แล้วไปแลกเปลี่ยนกับลูกค้าหรือผู้จัดการรายอื่นๆ ต่อไปก็จะเกิดกระบวนการที่เรียกว่า Socialization คือ การแปลง Tacit Knowledge จากผู้จัดการรายนั้นๆ ไปเป็น Tacit Knowledge ของคนอื่นต่อไป เป็นกระบวนการที่หมุนเวียนไปเรื่อยไม่มีที่สิ้นสุด

นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ ได้แก่ Leif Edvinsson (อ้างใน บุญดี บุญญาภิจ. 2548: 18) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ประเภท คือ ความรู้เฉพาะบุคคล ความรู้ขององค์การและความรู้ที่เป็นระบบ ดังนี้

1. Individual Knowledge: ความรู้เฉพาะบุคคล เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวพนักงานแต่ละคน หรือเป็นความรู้ที่อยู่ในหัวของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. Organizational Knowledge: ความรู้ขององค์กร เป็นความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างพนักงานที่อยู่ในกลุ่มหรือฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กร ทำให้เกิดเป็นความรู้โดยรวมของ องค์กร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานขององค์กรโดยรวมได้มากขึ้น

3. Structural Knowledge: ความรู้ที่เป็นระบบ เป็นความรู้ที่เกิดจากการสร้าง หรือต่อ ยอดองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการ คู่มือและจรรยาบรรณต่างๆ ในองค์กร

ทั้งนี้ ความรู้ทั้ง 3 ประเภท ข้างต้น สามารถเป็นได้ทั้งในรูปของ Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge

สรุปได้ว่า ประเภทของความรู้ จำแนกออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่าง สามารถอธิบายได้ยาก ความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้

2. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถ รวบรวมและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร ซีดี วีซีดี เป็นต้น

2.2.3 ระดับของความรู้

James Brain Quinn (อ้างใน จิราพร ชายสวัสดิ์. 2550: 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ระดับของความรู้ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. Know – what (รู้ว่าคืออะไร) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีหรือข้อเท็จจริง หรือเป็นความรู้ใน เชิงการรับรู้ รู้ว่าอะไร เป็นอะไร เปรียบเสมือนความรู้ของผู้ที่ฟังจะจบปริญญา ที่มีความรู้เฉพาะ ความรู้ที่จำมาจากความรู้ชัดเจน เมื่อนำความรู้เหล่านี้ไปใช้งานก็จะได้ผลบ้าง ไม่ได้ผลบ้าง

2. Know – how (รู้วิธีการ) เป็นความรู้ที่มีทั้งทฤษฎีและเชิงบริบทหรือเป็นความรู้ที่ เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง เปรียบเสมือนความรู้ของผู้ที่จบปริญญาและมีประสบการณ์การ ทำงานระยะหนึ่ง เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ รู้จักปรับให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมหรือบริบท

3. Know – why (รู้เหตุผล) เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ยากภายใต้เหตุการณ์ และสถานการณ์ต่างๆ ว่าทำไมความรู้นั้นๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่งแต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง

4. Care – why (ใส่ใจกับเหตุผล) เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ เป็นความรู้ใน ลักษณะการสร้างสรรคที่มาจากตัวเอง ซึ่งเป็นแรงขับมาจากภายในจิตใจให้ต้องกระทำสิ่งนั้นๆ เมื่อ เผชิญกับสถานการณ์

Bloom and other (อ้างใน จิราพร ชายสวัสดิ์. 2550: 23) ได้ทำการศึกษาและจำแนก พฤติกรรมด้านความรู้ออกเป็น 6 ระดับ โดยเรียงตามลำดับชั้นความสามารถจากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำหรือรู้สึกได้ แต่ไม่ใช้การไปตีความหมายใน เรื่องนั้น แบ่งออกเป็นความรู้กับเนื้อเรื่องซึ่งเป็นข้อเท็จจริง วิธีดำเนินงาน แนวคิด ทฤษฎี โครงสร้าง และหลักการ

2. ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่างๆ ได้ทั้งด้าน ภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็นการแปลความ ตีความ คาดคะเน ขยายความ

3. การนำไปใช้ หมายถึง ความสามารถนำเอาสิ่งที่ได้ประสบมา เช่น แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ไปใช้ให้เป็นประโยชน์หรือนำไปใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวออกเป็นส่วนย่อยเป็นส่วนประกอบย่อยเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนย่อยและหลักการหรือทฤษฎีเพื่อให้เข้าใจเรื่องราวต่างๆ

5. การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการนำเอาเรื่องราวหรือส่วนประกอบย่อยมาเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยมีการดัดแปลง ริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงของเก่าให้มีคุณค่าขึ้น

6. การประเมินค่า หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของความคิดอย่างมีหลักเกณฑ์ เป็นการตัดสินว่าอะไรดีหรือไม่ดีอย่างไร ใช้หลักเกณฑ์เชื่อถือได้โดยอาศัยข้อเท็จจริงภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า ระดับของความรู้ แบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ คือ

1. ความรู้เชิงทฤษฎี (Know-What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง จะพบในผู้ที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ๆ ที่มีความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่จำมาได้จากความรู้ชัดแจ้งซึ่งได้จากการได้เรียนมาก แต่เวลาทำงาน ก็จะไม่มั่นใจ

2. ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงบริบท (Know-How) เป็นความรู้เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริง ภายใต้อสภาพความเป็นจริงที่ซับซ้อนสามารถนำเอาความรู้ชัดแจ้งที่ได้มาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเองได้ มักพบในคนที่ทำงานไปหลายๆ ปี จนเกิดความรู้อย่างลึกซึ้งที่เป็นทักษะหรือประสบการณ์มากขึ้น

3. ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหาที่ซับซ้อนและนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นผู้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วเกิดความรู้ฝังลึก

4. ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care-Why) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ซับซ้อนมาจากภายในตนเองจะเป็นผู้ที่สามารถสกัด ประมวล วิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่กับความรู้ที่ตนเองได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้

2.2.4 ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือเรียกย่อๆ ว่า KM มีนักวิชาการนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2547: 3) กล่าวถึงการจัดการความรู้เป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม การจัดการความรู้ในความหมายนี้ จึงเป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงานไม่ใช่กิจกรรมของนักวิชาการหรือนักทฤษฎี แต่นักวิชาการหรือนักทฤษฎีอาจเป็นประโยชน์ในฐานะแหล่งความรู้ (Resources person) หรือผู้อำนวยการความสะดวในการจัดการความรู้ การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ เป้าหมายคือ การพัฒนางานและพัฒนาคน โดยมีความรู้เป็นเครื่องมือ มีกระบวนการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย

สมเกียรติ ตั้งมโน (2547: 2) กล่าวถึงการจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการสารสนเทศ และ ความรู้ที่นับว่าเป็นสิ่งสำคัญหรือทรัพย์สินที่เป็นนามธรรม (Intangible asset) ที่ต้องการใช้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งผ่านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น การจัดการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ในองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องใหม่ เพียงแต่ผ่านมานั้นการจัดการความรู้ไม่ได้มีการเรียกชื่อนั้น เป็นทางการและการจัดการความรู้ส่วนใหญ่มาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547: 32) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจน ประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่ บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ หรือนำความรู้ที่มีอยู่ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะ แพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุล เพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและ บริการขององค์การ แต่เนื่องจากการจัดการความรู้เป็นมิติที่ซับซ้อนและมีพลวัตเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา จึงต้องได้มาจากการปฏิบัติ โดยมีฐานความเชื่อว่า การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพภายในองค์กร จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้แห่งองค์การและเทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้

บุญส่ง หาญพานิช (2547: 50-55) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการ ที่บุคคลและสถาบันให้คุณค่าแก่ทรัพยากรความรู้และจัดการกับทรัพยากรความรู้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่บุคคล สถาบันและสังคม ด้วยการจัดสิ่งแวดล้อมให้บุคคลในสถาบันพร้อมที่จะรวบรวม ความรู้ สร้างความรู้การปรับปรุงความรู้ให้ถูกต้อง ทันสมัยและสะดวกในการใช้ การเก็บรักษาความรู้ แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การนำความรู้ไปใช้และการบริการความรู้ เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้น นำไปสู่การพัฒนาของบุคคล หน่วยงานและสถาบัน เพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน

ทวีศักดิ์ อนันทกุลและคณะ (2547: 6) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ เป็นการ สร้างและการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในสังคมแห่งความรู้ที่จะต้องมีการสร้างและพัฒนาองค์ ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร

ชูใจ กิณูญ (2548: 2) กล่าวถึงการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เป็นเครื่องมือ หรือการเพิ่มมูลค่า หรือคุณค่าของกิจการขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือ องค์กร การจัดการความรู้ไม่ได้มีความหมายเพียงแค่การนำความรู้มาจัดการ แต่มีความหมาย จำเพาะ ลึกซึ้งกว่านั้นมาก

Toyama (อ้างใน สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547: 20) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่และประสบการณ์ของคนในองค์กร อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาวัตกรรมที่จะทำให้มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ

Malhotra (อ้างในสถาบัน เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547: 21) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็น เรื่องสำคัญในการปรับองค์การให้สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการผสมผสานความสามารถของระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศและความสามารถของคนเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

Anderson (อ้างในสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547: 21) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็น การสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรรวบรวม ค้นหาแลกเปลี่ยนความรู้และนำมาใช้เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของธุรกิจขององค์กร

Carla and Jakson (อ้างใน สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547: 21) กล่าวว่า การจัดการ ความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้ได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและ นำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นไปใช้โดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้

Business College of the University of Texas (อ้างใน พรธิตา วิเชียรปัญญา. 2547: 28) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบของการค้นหา การเลือก การจัดระบบ การสกัดและการนำ เสนอสารสนเทศ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจของพนักงานในเรื่องที่สนใจเป็นพิเศษดีขึ้น การจัดการความรู้จะทำให้องค์กรได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งด้วยประสบการณ์ของตนเอง กิจกรรมของการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดหา จัดเก็บและใช้ความรู้ เป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด (Dynamic Learning) นอกจากนั้นยังใช้เพื่อการวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจอีกด้วย

Lotus (อ้างใน ไพบูลย์ ปะวะเสนะ. 2548: 3) ให้คำนิยามของการจัดการความรู้ว่าเป็น ขบวนการที่สร้างเสริมระบบการทำงานประสานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม โดยการนำข้อมูลข่าวสารและความรู้ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งความชำนาญในแต่ละบุคคลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะก่อให้เกิดผลบริบูรณ์ทางธุรกิจและสามารถแข่งขันในตลาดได้ ทั้งนี้การบริหารและการจัดการด้านความรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอยู่ที่ว่าองค์กรนั้น สามารถรู้ว่ามีอะไรบ้างที่พวกเขาารู้และแนะนำสิ่งที่รู้มาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

Ryoko (อ้างใน สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคนอื่นๆ. 2548: 12) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่าหมายถึง การจัดการเพื่อเอื้อให้เกิดความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ ประสบการณ์ของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนา นวัตกรรมที่จะทำให้มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ

Gupta (อ้างใน สิริกร เตียวสกุล. 2549: 13) ให้ความหมายของ การจัดการความรู้ว่า หมายถึง กระบวนการแยกแยะ คัดเลือก กำจัด ถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในงานที่มีอยู่ในตัวบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีการเรียนรู้ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กันในเรื่องของความหมายของการจัดการความรู้ข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า กระบวนการหรือกิจกรรมของบุคลากรในโรงเรียนซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้เกิดการสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในแหล่งข้อมูลที่บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ ก่อให้เกิดการแบ่งปันและกระจายความรู้ทั่วทั้งโรงเรียน เพิ่มความสามารถในการสอนของครูให้มีเป้าหมาย ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด เกิดเป็นกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเรียนรู้

2.2.5 ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้

พรธิตา วิเชียรปัญญา (อ้างใน บุญจันทร์ สีสันต์. 2554: 27) ได้ระบุถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ เป็นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ และเป็นการปรับปรุงเทคนิค กระบวนการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

สนธิรัก เทพเรณู และคณะ (อ้างใน บุญจันทร์ สีสันต์. 2554: 27) ได้ระบุถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ เป็นการลดระยะเวลาพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือการเรียนรู้งานใหม่ บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผลกำไรมากขึ้น/ลดต้นทุน/ลดการสูญเสียเวลา มีความคงที่ในผลของการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียนรู้ การปฏิบัติงานและผลิตภัณฑ์รักษาคุณภาพหรือภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ไว้และเป็นการพัฒนาคุณภาพของความรู้ไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ

วิจารณ์ พาณิช (2549: 21) กล่าวว่าไว้ว่าการจัดการความรู้ในแนว สคส. ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของคนและกระบวนการอย่างมาก เพราะหลักสำคัญของการจัดการความรู้ คือ กระบวนการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน ซึ่งในการดำเนินการจัดการความรู้ มีบุคคลหรือคนสำคัญในหลากหลายบทบาทและหลากหลายรูปแบบที่ต่างคนต่างทำหน้าที่ในบทบาทของตนเองให้ดีที่สุด แต่ต้องมีการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงานที่ดีและเหมาะสมที่สุดเพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างสวยงาม

บุญดี บุญญาภิจและคณะ (2548: 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ว่าการจัดการความรู้มีผลต่อองค์กรในหลายรูปแบบ ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจในการวางแผนและปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงการตัดสินใจในการแก้ปัญหา

2. เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และกระบวนการทำงานต่างๆ เกิดการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสริมสร้างและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

3. สามารถนำทรัพย์สินความรู้ที่มีอยู่ทั้งในและนอกองค์กรมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ Bacha (อ้างใน บุญจันทร์ สีสันต์. 2554: 27) ระบุถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 8 ประการคือ

1. ป้องกันความสูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญและ ความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงาน หรือการลาออกจากงาน เป็นต้น

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภทคุณภาพและความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน

4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาด การแข่งขันทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

5. การพัฒนาทรัพย์สิน เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น

6. การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้ใช้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิต และ บริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้นๆ อีกด้วย

7. การบริการลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้กับองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการหรือเป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุลและ เจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย (2549: 343) ได้กล่าวว่าการจัดการความรู้ที่ดีช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยเก็บรักษาความรู้ให้ควบคู่กับองค์การตลอดไป
2. ช่วยลดระยะเวลาการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การให้บริการ หรือการเรียนรู้งานใหม่
3. ปรับปรุงประสิทธิภาพและช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับทุกส่วนขององค์กร
4. เสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ทั้งทางด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ
5. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548: 25-26) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้จากการจัดการความรู้ ดังนี้

1. ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติจะสามารถหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาได้รวดเร็ว โดยค้นคว้าจากผลการจัดการความรู้ในเรื่องนั้นๆ เป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดเวลา
2. การจัดการความรู้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูก เพราะก่อนทำงานถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นจากบทเรียนในอดีตได้ก่อน ก็ไม่ต้องเสียเวลาในการลองผิดลองถูกอีก
3. การจัดการความรู้ที่ได้มาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกันก็จะสามารถขจัดปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ในเรื่องเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. สถานศึกษาที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดีจะทำให้ผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลาเป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูผู้สอนเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยการเรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit knowledge) ของผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมาก่อน
6. สถานศึกษาไม่ต้องเสียเวลาทำวิจัยและพัฒนาในบางเรื่องเพราะสามารถใช้ความรู้ที่ได้มาจากการสะสมไว้แล้วจากบุคคล (Tacit knowledge) หรือจากส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อนำมาต่อยอดความรู้ได้
7. ทำให้เกิดแหล่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและเผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่นได้รับรู้และได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป
8. งานบางเรื่องผู้สอนไม่ต้องเรียนรู้มาจากประสบการณ์ตนเอง เพราะบางทีจะเกิดผลเสียมากกว่า เพราะต้องลองผิดลองถูก แต่ถ้าเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูต้นแบบและประสบผลสำเร็จในการสอนจะช่วยให้อย่นระยะเวลาในการทำงานได้มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อวัฒนธรรมการทำงานของคนในสถานศึกษาปรับเปลี่ยนจากเดิมมาสู่การมีวินัยในตนเอง มีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ตลอดชีวิต ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีพลังในการคิดสร้างสรรค์ มีความขยันอดทน มีจิตสำนึกของการเป็นผู้ให้และมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย การจัดการความรู้จะสำเร็จได้ บุคลากรในสถานศึกษาก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับการจัดการความรู้

ความสำคัญของการจัดการความรู้ คือ การนำความรู้ที่มีอยู่เดิมและความรู้ใหม่ ปรับปรุง และ พัฒนางองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการฝึกผู้ปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจในงานสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จในองค์การ และ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.6 รูปแบบของการจัดการความรู้

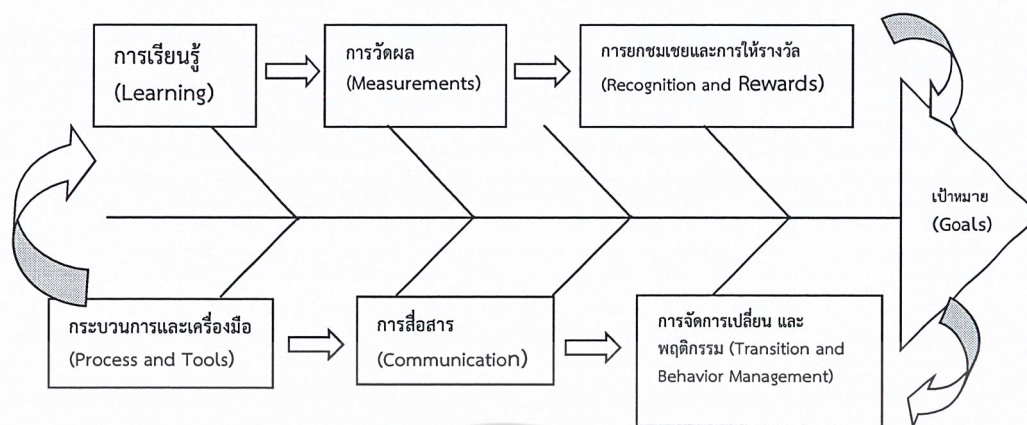
ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ทฤษฎีการจัดการความรู้ ศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในรูปแบบต่างๆ จากแนวคิดของต่างประเทศ ในประเทศไทยที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับเพื่อพัฒนารูปแบบของการจัดการความรู้ที่มีความเหมาะสมสำหรับองค์การของตนเอง

2.2.6.1 รูปแบบการจัดการความรู้ของบริษัทซีร็อกซ์

ในสหรัฐอเมริกา ได้มีการนำรูปแบบการจัดการความรู้ของบริษัทซีร็อกซ์ มาใช้จนประสบความสำเร็จ ซึ่ง ศรีพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย (2549: 344-345) ระบุรูปแบบการจัดการความรู้ดังกล่าวว่า เป็นไปตามแนวคิดของ Robert Osterhoff และมีหลายองค์การในประเทศไทยที่มีการนำรูปแบบนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 กระบวนการ ดังนี้

1. เป็นการจัดการการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม (Transition and Behavior Management) สร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ
2. การสื่อสาร (Communication) องค์การต้องมีการวางแผนการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย รวมถึงช่องทางในการสื่อสาร
3. กระบวนการและเครื่องมือ (Process and Tools) มีกระบวนการและเครื่องมือที่เหมาะสมและเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์การ
4. เรียนรู้ (Learning) เป็นการเตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความรู้ รวมถึงจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้กับบุคลากร
5. การวัดผล (Measurements) เลือกรายการวัดผลเพื่อให้ทราบถึงสถานะ ความคืบหน้า และผลที่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวนและปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้
6. การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล (Recognition and rewards) มีการยกย่องชมเชยและระบบให้รางวัล เพื่อจูงใจให้บุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบการจัดการความรู้ 6 กระบวนการดังกล่าว สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2.4

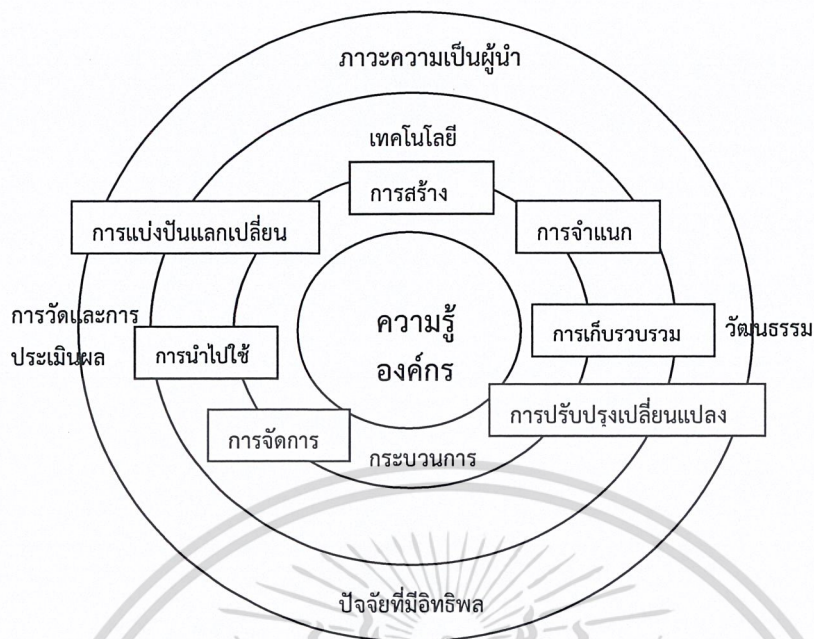


ภาพที่ 2.4 แนวคิดรูปแบบการจัดการความรู้ของบริษัทซีร็อกซ์
ที่มา : พรรณี สนวนเพลง (2552: 32)

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ข้างต้น ถูกกำหนดให้สอดคล้องกับทิศทางในการดำเนินธุรกิจและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร ในประเทศไทยมีองค์กรที่นำมาใช้ เช่น โรงพยาบาลศิริราช และบริษัท ทรูคอร์เปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน) จำกัด อย่างไรก็ตาม องค์กรอาจปรับให้เหมาะสมลักษณะองค์กรที่แตกต่างกัน โคนอาจเพิ่มหรือลดขั้นตอนกระบวนการ

2.2.6.2 รูปแบบการจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจของ Anderson และ The American Productivity and Quality Center (อ้างใน พรรณี สนวนเพลง. 2552: 34)

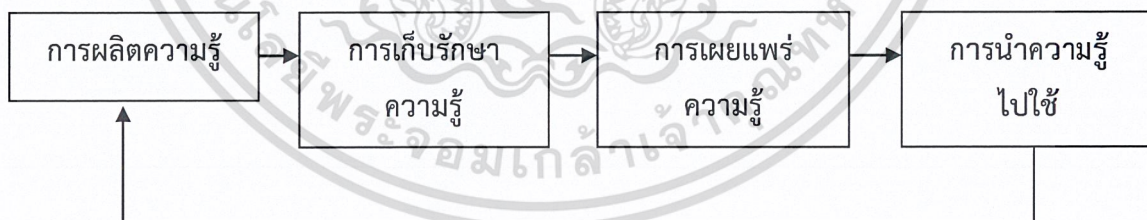
รูปแบบการจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจของ Anderson และ the American Productivity and Quality Center ประกอบด้วยความรู้ขององค์กรเป็นแกนกลาง เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับกระบวนการจัดการความรู้ (การสร้าง การจำแนก การเก็บรวบรวม การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การนำไปใช้และการแบ่งปันแลกเปลี่ยน) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ขององค์กร ดังแสดงในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 รูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรธุรกิจของ Anderson และ The American Productivity and Quality Center
ที่มา : พรณี สนวนเพลง (2552: 34)

2.2.6.3 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Alavi (อ้างใน พรณี สนวนเพลง. 2552: 34)

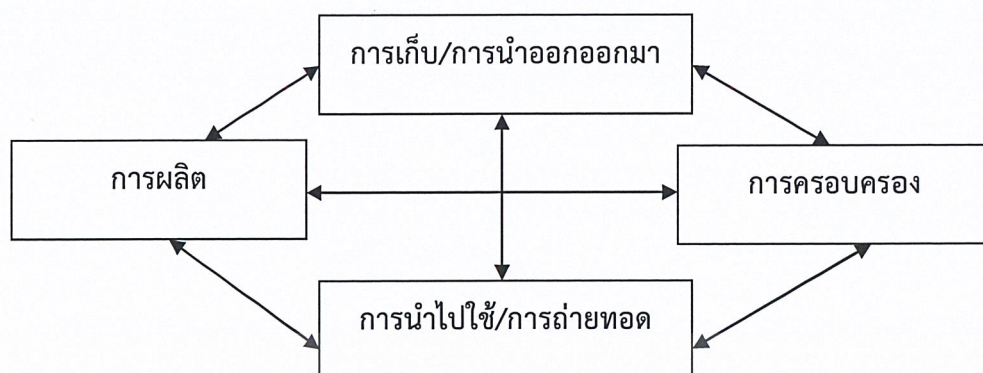
รูปแบบการจัดการความรู้ของ Alavi ดังแสดงในภาพที่ 2.6 เน้นที่กระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นวงจร โดยเริ่มจากการผลิตความรู้ นำความรู้ที่ได้ไปเก็บรักษา นำออกมาเผยแพร่และนำความรู้ดังกล่าวไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร



ภาพที่ 2.6 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Alavi
ที่มา : พรณี สนวนเพลง (2552: 34)

ส่วนรูปแบบการจัดการความรู้ของ Mors เน้นการเชื่อมโยงของกระบวนการจัดการความรู้ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 อย่างคือ การเก็บ / การนำออกมา / การครอบครอง การนำไปใช้ / การถ่ายทอดและการผลิตความรู้ที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ในแต่ละกระบวนการ ดังแสดงในภาพที่ 2.7

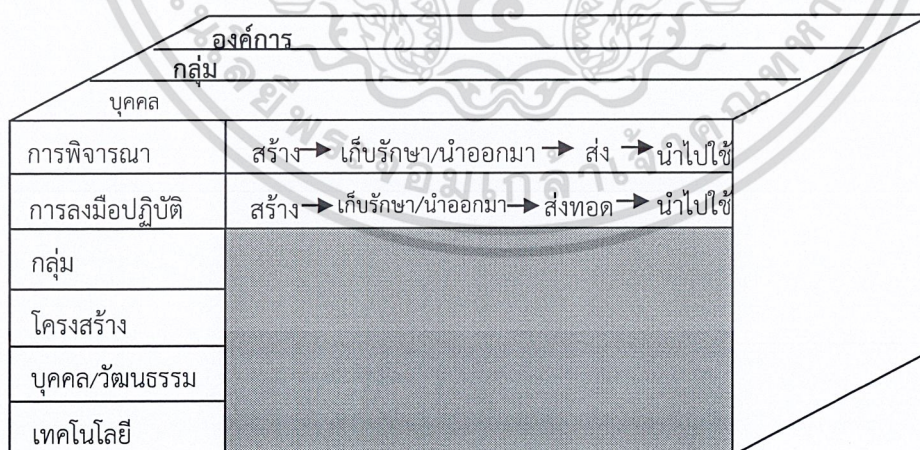
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.7 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Mors
ที่มา : พรณี สนวนเพลง (2552: 35)

2.2.6.4 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Grover & Davenport (อ้างใน พรณี สนวนเพลง. 2552: 36)

รูปแบบการจัดการความรู้ของ Grover & Davenport นั้นมีมุมมองในลักษณะ 3 มิติ คือ การจัดการความรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ โดยมีองค์ประกอบของการจัดการความรู้ คือ การพิจารณาไคร้ครวญ การลงมือปฏิบัติกลยุทธ์ โครงสร้างขององค์การ บุคคล / วัฒนธรรมและเทคโนโลยี โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นวงจร เริ่มจากการสร้างความรู้การเก็บรักษา / การนำความรู้ออกมา การส่งและถ่ายทอดความรู้ และการนำความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และพัฒนาองค์การต่อไป ดังแสดงในภาพที่ 2.8

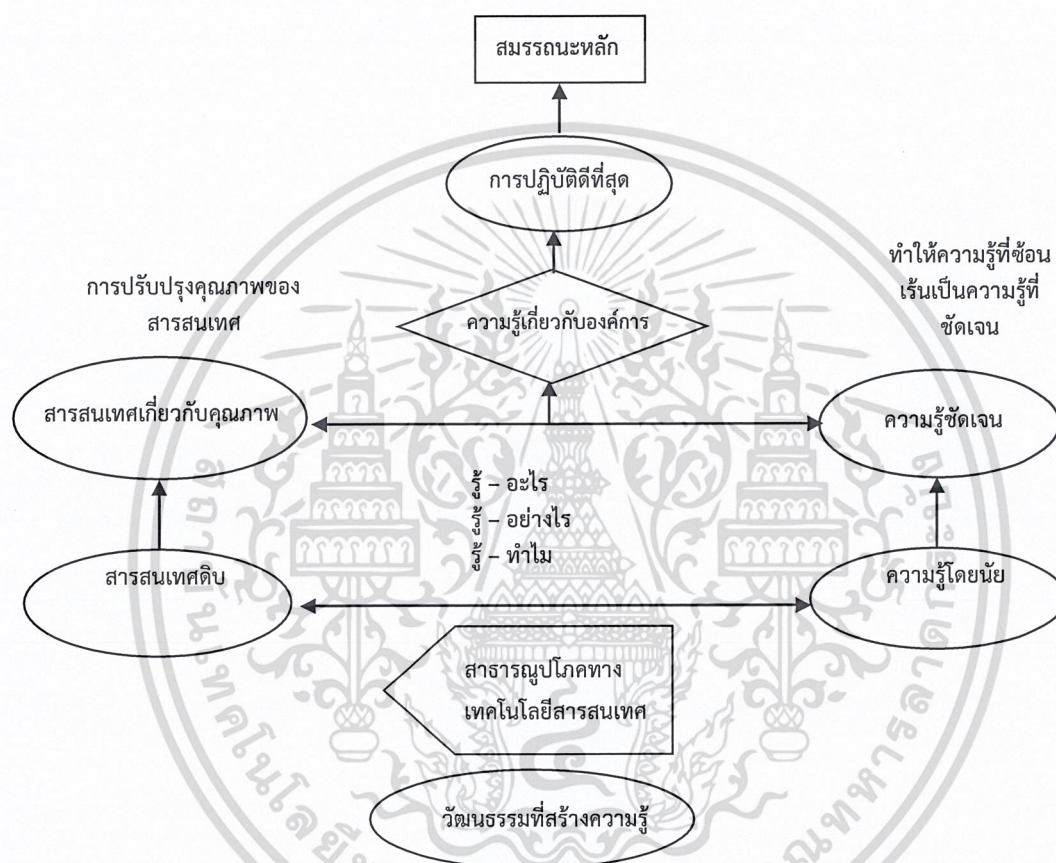


ภาพที่ 2.8 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Grover&Davenport
ที่มา : พรณี สนวนเพลง (2552: 36)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.6.5 รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เชิงมโนทัศน์ของ Lee (อ้างใน พรรณี สนวนเพลง. 2552: 37)

ตามแนวคิดของ Lee กระบวนการจัดการองค์ความรู้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้คือ วัฒนธรรมที่สร้างความรู้ สาธารณูปโภคทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร การปฏิบัติที่ดีที่สุดขององค์กรและสมรรถนะหลักและการบูรณาการสมรรถนะหลัก ดังแสดงในภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เชิงมโนทัศน์ของ Lee
ที่มา : พรรณี สนวนเพลง (2552: 37)

2.2.6.6 รูปแบบการบริหารจัดการความรู้โดยใช้ฐานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันอุดมศึกษา (อ้างใน พรรณี สนวนเพลง. 2552: 38)

ตามโครงสร้างนี้ องค์ประกอบของกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การได้มาซึ่งความรู้ การสร้างความรู้ การเข้าถึงและใช้ความรู้ และการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร แหล่งของข้อมูลบนฐานเทคโนโลยีนั้น ได้มาจากทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 2.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.10 รูปแบบการจัดการความรู้โดยใช้ฐานเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันอุดมศึกษา
ที่มา : พรณี สวนเพลง (2552: 38)

2.2.6.7 รูปแบบการบริหารจัดการความรู้แบบสถาปัตยกรรมโครงสร้าง (อ้างใน พรณี สวนเพลง, 2552: 39)

ตามโครงสร้างนี้ องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้คือ ภาวะผู้นำ การบริหารองค์การ เทคโนโลยี การบริหารระบบและพฤติกรรมองค์การ ส่วนสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ประกอบด้วย การเมือง การปกครองและการเรียนรู้ ซึ่งมีศาสตร์วิชาที่รองรับเป็นรากฐานคือ วิศวกรรมศาสตร์ระบบ การพัฒนาองค์การและพฤติกรรมองค์การ จะต้องมีการบริหารจัดการความรู้คือ การสร้างความรู้ การเข้าถึงและใช้ความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การ รวมถึงมีความ

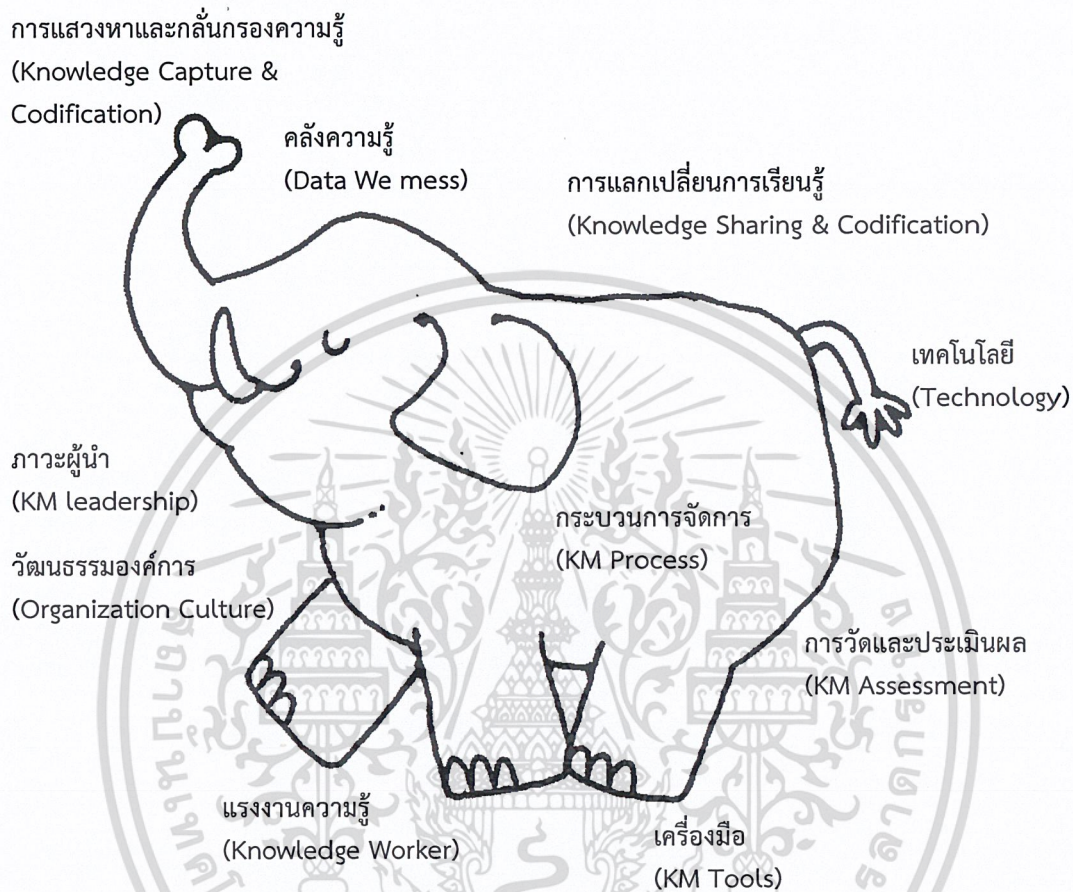
เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นจำเป็นต้องปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้าใจแหล่งของข้อมูลบนฐานเทคโนโลยีนั้น โดยได้มาจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ดังแสดงในภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 รูปแบบการจัดการความรู้แบบสถาปัตยกรรมโครงสร้าง
ที่มา : พรณี สนวนเพลง (2552: 39)

จากการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ที่ผ่านมาจากแนวคิดต่างประเทศ พรณี สนวนเพลง (2552: 32) ทำการศึกษา ค้นคว้าและนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ของตนเอง ชื่อว่า “ก้านกล้วย โมเดล” โดยได้ตีพิมพ์บทความในวารสารทั้งในประเทศและนำเสนอบทความทางวิชาการในระดับนานาชาติและได้ทดลองใช้จัดการความรู้ในหน่วยงานของศูนย์การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทั้งนี้ได้เปรียบเทียบกระบวนการจัดการความรู้เสมือนกับตัวช้าง เพื่อช่วยให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยในแต่ละส่วนของช้างนั้นมีหน้าที่และมีความสำคัญเท่าๆ กันจะขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้เพราะจะทำให้ช้างพิการ ดังแสดงในภาพที่ 2.12



ภาพที่ 2.12 รูปแบบการจัดการความรู้แบบก้านกล้วยโมเดล
ที่มา : พรณี สวนเพลง (2552: 41)

จากภาพที่ 2.12 สามารถอธิบายรายละเอียดของก้านกล้วยโมเดลได้ดังนี้

1. ส่วนลำตัวของช้าง ซึ่งมีขนาดใหญ่และมีกิจกรรมมากมายที่ต้องทำจึงเปรียบเสมือนกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)
2. ส่วนหัวของช้าง นับว่ามีความสำคัญมาก เช่น มีไว้บรรจุสมองเพื่อควบคุมการทำงานของร่างกายเปรียบเสมือนฐานข้อมูลความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing and Transferring) ขององค์การ
3. ส่วนงวงช้าง เป็นอวัยวะที่ใช้ดูดน้ำ เปรียบเสมือนการเสาะแสวงหาและการถอดความรู้จากคนและจากแหล่งข้อมูลต่างๆ
4. งาช้าง เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของช้าง เปรียบเสมือนภาวะผู้นำในองค์การที่ต้องเห็นด้วยและสนับสนุนการจัดการความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ตาของช้าง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อจะพาช้างเดินไปข้างหน้า เปรียบเสมือนวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การพัฒนา ผู้ทำหน้าที่ในการจัดการความรู้และการวัดประเมินการจัดการความรู้

6. ขาทั้งสี่ข้างของช้าง เป็นองค์การประกอบสำคัญ เพื่อที่จะพาช้างเดินไปข้างหน้า เปรียบเสมือนวัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การพัฒนา ผู้ทำหน้าที่ในการจัดการความรู้และการวัดประเมินการจัดการความรู้

7. หางของช้าง เป็นส่วนที่มีความสำคัญ เปรียบเสมือนเทคโนโลยีที่คอยขับเคลื่อนให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

แนวคิดเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ที่ได้ยกตัวอย่างมาแล้วข้างต้น รูปแบบของการจัดการความรู้ นั้น ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน เป็นมาตรฐาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ ซึ่งในแต่ละองค์การไม่จำเป็นต้องใช้รูปแบบหรือ “ยึดติด” กับรูปแบบของการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นรากฐานที่สำคัญของการวางแผนและพัฒนาการจัดการความรู้ให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดคือ “การมีส่วนร่วม” ของคนในองค์การ มากกว่าการ “ยึดติด” กับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

2.2.7 ยุทธศาสตร์เพื่อการจัดการความรู้

Marguardt (1996: 150-155) ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการจัดการความรู้ 10 ประการ ดังนี้

2.2.7.1 การสร้างความคาดหวังให้สมาชิกมีความรับผิดชอบกับการรวบรวมและการถ่ายโอนความรู้ สมาชิกควรได้รับการส่งเสริมให้ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ร่วมกัน สมาชิกควรตระหนักว่าความรู้ส่งผลดีต่อการเจริญเติบโตขององค์การ ซึ่งความรู้นี้อาจได้รับจากรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมทางอินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์และวารสาร ฯลฯ บางองค์การมีการสนับสนุนและ ให้รางวัลเกี่ยวกับงานวิจัย เพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงการวิเคราะห์ความสำคัญของการเรียนรู้ การสนับสนุนให้ใช้เวลาว่างจากงานเพื่อการเรียนรู้ การพักร้อนที่จัดให้มีการเรียนรู้ นโยบายขององค์การ

2.2.7.2 การรวบรวมข้อมูลที่มีระบบภายนอกองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องพยายามหลีกเลี่ยงความบกพร่องที่ไม่ได้คาดคิดไว้และแสวงหาทรัพยากรภายนอกที่เป็นระบบเพื่อรวบรวมข้อมูลการช่วยเหลือการดำเนินงานขององค์การ ความร่วมมือจากภายนอกเป็นพันธกิจที่ทำให้เกิดการเข้าใจ การปฏิบัติงานและทักษะที่แตกต่างขององค์การอื่นๆ โดยเฉพาะการเข้าร่วมประชุม สัมมนาต่างๆ บางองค์การมีการสร้างเครื่องมือเพื่อการวัดความสำคัญของการเรียนรู้และตรวจสอบเปรียบเทียบกับองค์การอื่นที่ได้รับรางวัลดีเด่นและประสบความสำเร็จด้าน คุณภาพ การอุทิศตนของสมาชิก นวัตกรรม การเติบโตและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2.2.7.3 การจัดการเรียนรู้เพื่อการรับรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของการเรียนรู้ภายในองค์การ เช่น การจัดเรลลี่ให้กับสมาชิก หรือทีมงานเพื่อส่งเสริมให้มีส่วนร่วมและการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการให้บริการ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ได้แก่ การทบทวนการเปลี่ยนแปลงของภาวะ การแข่งขันการผลิต เทคโนโลยี ตำแหน่งทางการตลาด ระบบการตรวจสอบคุณภาพ ระบบเวลาส่งผลิตภัณฑ์ รายงานการเปรียบเทียบ ซึ่งระบุการเปรียบเทียบกิจกรรมที่มีระดับดีเด่นในองค์การ การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดการประชุมและการอภิปรายปัญหา ซึ่งนำผู้รับบริการ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและภายใน ผู้มีส่วนร่วมอื่น ๆ มาแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกัน

2.2.7.4 การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ แนวทางใหม่เพื่อการเรียนรู้ องค์การที่มีการพัฒนา โดยการเรียนรู้จากผู้อื่นเป็นการพัฒนาเชิงปริมาณ อย่างไรก็ตาม การสร้างความคิดใหม่ๆ และความรู้ใหม่ๆ ยังเป็นส่วนของการพัฒนาเชิงปริมาณด้วยกิจกรรม ความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ๆ เพื่อการเรียนรู้ ได้แก่ การทดลองและการมีวงจร ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเพิ่มกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การให้รางวัลกับผู้พยายามคิดและอยู่ในภาวะความเสี่ยง การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และการฝึกใช้สมองข้างขวาในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสนับสนุนความคิดที่หลากหลายในการนำสิ่งที่ตีมาปฏิบัติงาน

2.2.7.5 การส่งเสริมและการให้รางวัลกับนวัตกรรมและการประดิษฐ์สิ่งใหม่ องค์การต้องสร้างแนวทางใหม่ๆ ในการผลิตสินค้าและบริการให้ดีขึ้น การประดิษฐ์และนวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นในตลาดที่มีการแข่งขันสูงและอายุของผลิตภัณฑ์อยู่ในขอบเขตที่จำกัด ดังนั้นองค์การต้องใช้ความสำคัญของการสร้างความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ความสำเร็จและการส่งเสริมการทดลองบางองค์การอนุญาตให้สมาชิกมีเวลาในการสร้างสรรค์ความคิดได้ 10% ของเวลางาน

2.2.7.6 การอบรมสมาชิกในการรวบรวมความรู้และการสร้างความรู้ สมาชิกบางคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ในองค์การขนาดเล็กการตระหนักถึงระบบบันทึกความจำและ ประโยชน์มักไม่ได้รับความสนใจ แต่เราไม่ทราบว่ามีข้อมูลอะไรที่ถูกจัดอยู่ในระบบข้อมูลสารสนเทศ ดังนั้น สมาชิกควรหาเวลาในการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสมาชิกในองค์การแห่งการเรียนรู้สร้างความรู้ตามที่องค์การต้องการ สมาชิกจะเรียนรู้จากศูนย์ข้อมูลทั่วโลก

2.2.7.7 การส่งเสริมทีมงานและการหมุนเวียนงานเพื่อยกระดับความรู้ แนวทางที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่งในการส่งผ่านความรู้ในองค์การ คือการส่งผ่านความรู้เป็นรายบุคคลและทีมงานในด้านความรู้เทคนิค การจัดการความรู้ การโยกย้ายตำแหน่งจำเป็นต้องมีการให้ความรู้ของสมาชิกส่งต่อความรู้ไปสู่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทราบสถานการณ์ที่เหมาะสมของการหมุนเวียนงานและการรวมทีมงาน

2.2.7.8 การพัฒนาฐานความรู้เพื่อคุณค่าและความต้องการการเรียนรู้ขององค์การ ข้อมูลสารสนเทศต้องมีการลงรหัสและเก็บรวบรวมเพื่อบุคคลและองค์การ แม้ว่าแม้จะเป็นภาระแต่ต้องมีการกำหนดข้อมูลสารสนเทศที่ถูกนำไปใช้และการตัดสินใจว่า ข้อมูลใดมีค่ากับการเรียนรู้และการปฏิบัติการ ดังนั้น ความรู้ที่ถูกเก็บไว้ควรง่ายต่อการค้นคว้า แม้จะอยู่คนละหน่วยงานกัน ควรมีการจัดโครงสร้างให้ง่ายต่อการค้นคว้าข้อมูล ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยอยู่เสมอต้องมี เก็บข้อมูลและจัดประเภทตามความต้องการด้านการเรียนรู้ของสมาชิกและตามเป้าหมายขององค์การ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการนำไปใช้อย่างคุ้มค่า

2.2.7.9 การสร้างกลไกสำหรับการเก็บและการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้จากความผิดพลาดเป็นการส่งเสริมให้องค์การใช้วิธีการในเชิงบวกและเชิงลบ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ที่ดีที่สุด คือผู้รับผิดชอบการจัดการความรู้พยายามประสานงานกับองค์การต่างๆ ในการสร้างและรวบรวมข้อมูล การถ่ายโอนความรู้เป็นหน้าที่และภาระของทุกคน การพัฒนาความรู้รวมถึงกระบวนการประเมินผลด้วย สมาชิกสามารถเรียนรู้ได้จากโครงการต่างๆ ทุก 3 เดือน ผู้รับผิดชอบโครงการแต่ละคน จะได้รับเอกสารที่เข้าสู่ระบบข้อมูลการปฏิบัติการระบบสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบออนไลน์เป็นเครือข่ายการพัฒนาการปฏิบัติการควรปรับให้ทันสมัยทุกสัปดาห์และจัดบันทึกทรัพยากรความรู้ไว้ หน่วยงานหลายแห่งทราบข้อมูลของสมาชิกทุกคน ผู้เชี่ยวชาญและเอกสารสำคัญ

2.2.7.10 การถ่ายโอนความรู้ในห้องเรียนไปสู่การปฏิบัติงาน การถ่ายโอนการเรียนรู้ของการฝึกอบรมน้อยกว่าร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนที่มีการถ่ายโอนไปสู่การปฏิบัติงาน เปอร์เซ็นนี้จะเพิ่มขึ้นหากมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้เข้าร่วมอบรมและผู้ฝึกอบรมก่อนการเรียน ระหว่างการเรียนรู้และหลังการเรียนรู้

2.2.8 เครื่องมือสนับสนุนการจัดการความรู้

ทฤษฎีการจัดการความรู้แนวใหม่จะมุ่งเน้นให้มนุษย์สร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ อันจะนำไปสู่การสร้างสรรค์พัฒนาและต่อยอดทางความรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น กลุ่มบุคคล ชุมชนและองค์การจำเป็นที่จะต้องพิจารณาความเหมาะสมในการใช้เครื่องมือสนับสนุนการจัดการความรู้เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้สรุปได้ดังนี้ (กลุ่มวิจัยและพัฒนาสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. 2552: 35)

ตารางที่ 2.1 สรุปเครื่องมือสนับสนุนการจัดการความรู้

เครื่องมือ/กิจกรรม	ลักษณะกระบวนการเรียนรู้
เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer-assisted learning)	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเรื่อง -กลุ่มผู้เรียนเป็นผู้ให้คำแนะนำและ ถ่ายทอดวิธีการที่ต่างฝ่ายต่างต้องพึ่งพาอาศัยกัน -กลุ่มผู้เรียนรู้จะได้รับความรู้เชิงเทคนิคการทำงานที่ผ่านประสบการณ์ในการศึกษาและปฏิบัติงานจริงร่วมกัน
พี่เลี้ยง (Mentoring)	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ -บุคคลหรือกลุ่มผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการดำเนินงานจริงตามบทบาทและหน้าที่ที่ตนเองได้รับ -บุคคลหรือกลุ่มผู้เรียนรู้จะมีบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ เป็นผู้ให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทาง แต่มิใช่เป็นการสั่งสอน หรือควบคุมการทำงาน
การฝึกสอน (Coaching)	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ -บุคคลหรือกลุ่มผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการดำเนินงานจริงตามบทบาทและหน้าที่ที่ตนเองได้รับ -บุคคลหรือกลุ่มผู้เรียนรู้จะมีผู้ฝึกสอนเป็นผู้ควบคุมดูแลการดำเนินงาน ชี้แนะการดำเนินงานถ่ายทอดหรือแม้กระทั่งสั่งการให้ดำเนินการไปในทิศทางที่ถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ขอรับค่า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 สรุปเครื่องมือสนับสนุนการจัดการความรู้ (ต่อ)

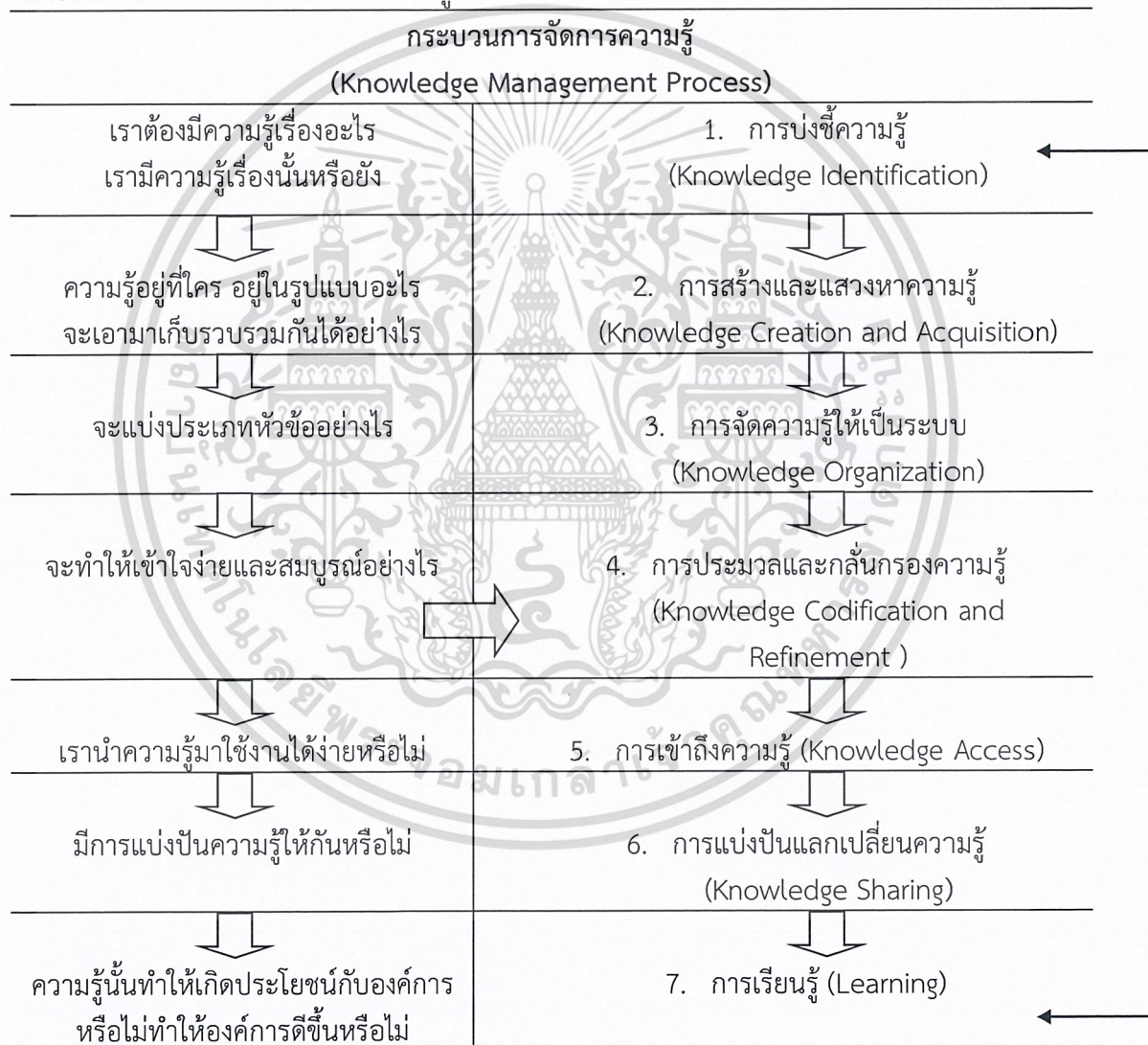
เครื่องมือ/กิจกรรม	ลักษณะกระบวนการเรียนรู้
<p>การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After action review)</p>	<p>-เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ผลลัพธ์ภายใต้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อหาข้อสรุปถึงความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และบทเรียนต่างๆเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอื่นๆต่อไป</p> <p>-กลุ่มผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการระดมสมอง การทบทวน และวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน โดยสรุปให้เห็นเป็นประเด็นสำคัญได้อย่างชัดเจน</p>
<p>การจัดเสวนา (Dialogue)</p>	<p>-เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ในการถ่ายทอดหรือนำเสนอความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสนทนา</p> <p>-กลุ่มผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการนำเสนอความคิดเห็นและมุมมองจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปปรับใช้</p>
<p>การจัดสัมมนา (Seminar)</p>	<p>-เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ในการถ่ายทอดนำเสนอความคิดเห็นและผลงานจากผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>-กลุ่มผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการนำเสนอความคิดเห็นและมุมมองจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับใช้</p>
<p>การประชุมระดมสมอง (Workshop/Brainstorming)</p>	<p>-เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ในการปรึกษาหารือ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และ/หรือ ตัดสินใจดำเนินการ ผ่านประสบการณ์และมุมมองจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>-กลุ่มผู้เรียนจะได้รับรู้จากการหารือ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อการดำเนินงานต่อไป</p>

ที่มา : กลุ่มวิจัยและพัฒนาสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. 2552: 35-37

2.2.9 กระบวนการจัดการความรู้

นับตั้งแต่ปี 2549 ทางสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานราชการได้เรียนรู้การดำเนินงานการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ด้วยการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เชื่อมโยงกับกระบวนการการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เพื่อจะช่วยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้กระบวนการจัดการความรู้สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องดังนั้นจึงได้นำกระบวนการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โดยมีรายละเอียดตามตาราง 2.2 ดังนี้

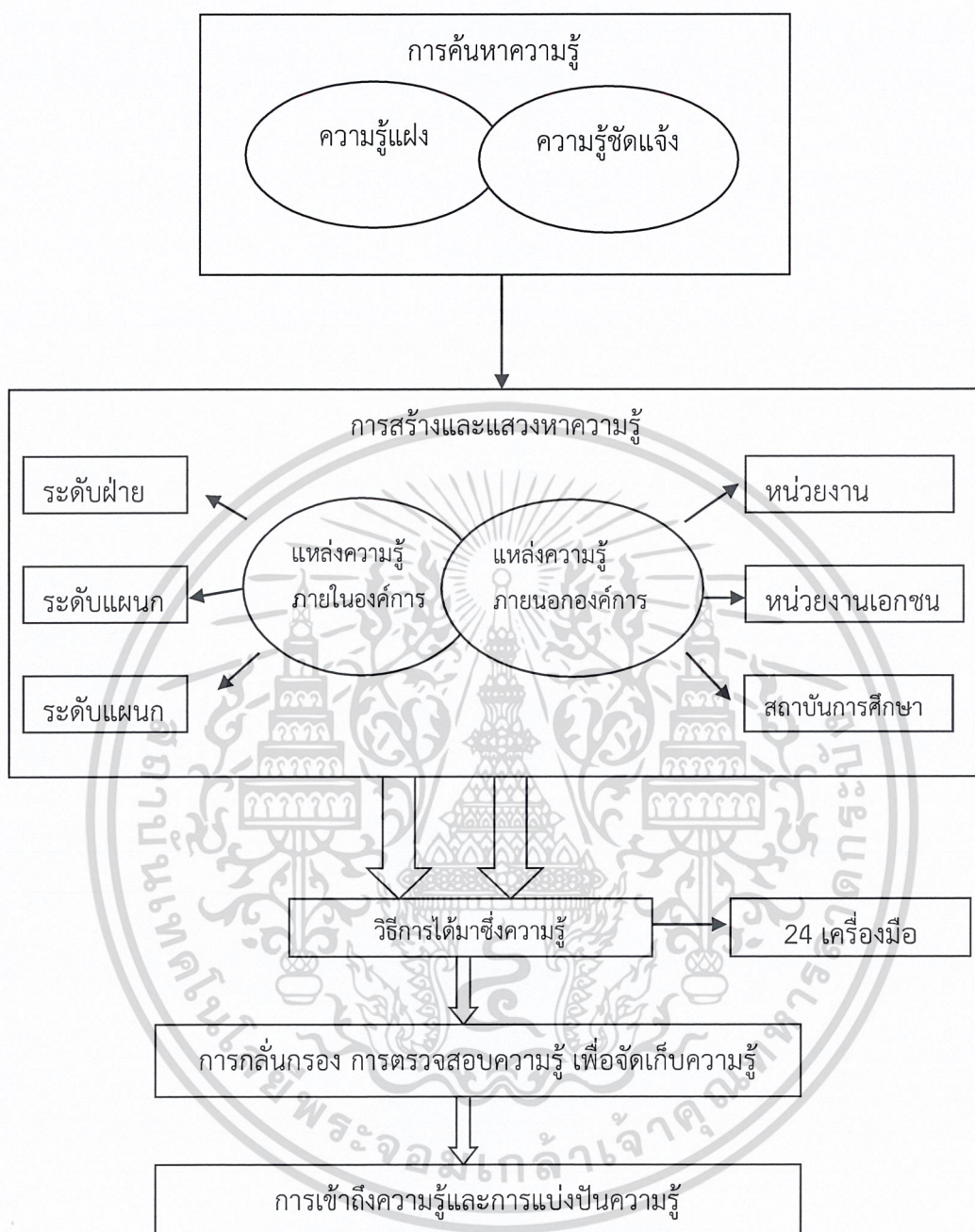
ตารางที่ 2.2 กระบวนการจัดการความรู้



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552: 83

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ยังมีการสร้างแผนที่ความรู้ ดังแสดงในรูป 2.13



ภาพที่ 2.13 แผนที่ความรู้จากกระบวนการสร้างความรู้ 7 ขั้นตอน
ที่มา : ไสว โลจนะศุภฤกษ์ (2555: 2-4)

จากภาพ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้หรือการค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) ขั้นตอนนี้ช่วยจัดระบบความรู้เบื้องต้นและช่วยวางแผนในการให้ได้มาซึ่งความรู้ที่อยู่อย่างกระจัดกระจายทั้งภายในและภายนอกองค์กร พร้อมกำหนดกลุ่มผู้ได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้นั้น ดังนั้นก่อนการดำเนินการค้นหาความรู้ต้องเข้าใจให้ตรงกันว่า ความรู้นั้นมีลักษณะอย่างไร อยู่รูปแบบใด หมายถึง มีเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่ภายนอก การค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้แฝงลึกในตัวตนและความรู้ที่ชัดเจนที่อยู่ในรูปแบบเอกสาร สื่อต่างๆ แล้วเราจะทำอย่างไรต่อไปเพื่อให้ได้รับความรู้นั้น จะเริ่มต้นหาค้นหาความรู้นั้นเมื่อไหร่ ใครเป็นผู้รับผิดชอบ แล้วจะเก็บความรู้นั้นมาด้วยวิธีการใด ยกตัวอย่างเช่น เมื่อทราบว่าคุณลักษณะคนหนึ่งในองค์กรมีประสบการณ์ซึ่งเป็นความรู้แฝง ทีมความรู้จึงกำหนดให้เพื่อนพนักงานที่มีความใกล้ชิดเข้าไปค้นหาความรู้ โดยการพูดคุย ชักถามและใช้วิธีการเชิญให้มาเป็นวิทยากร เป็นต้น

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นการดึงความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน (Tacit Knowledge) หรือจากแหล่งความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ ความรู้เหล่านั้นจะอยู่อย่างกระจัดกระจายจากภายในองค์กร (ระดับฝ่าย ระดับแผนก ระดับบุคคล) และนอกองค์กร (หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษา) ทีมความรู้จึงต้องนำความรู้ที่มีอยู่มารวมไว้เพื่อถอดบทเรียนสำคัญออกมาจัดทำเป็นหมวดหมู่ให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ส่วนความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มี ทีมความรู้ควรสร้างขึ้นมาใหม่จากความรู้เดิมนำมาต่อยอด ตลอดจนการกำจัดความรู้ที่ไม่ได้แล้ว ขั้นตอนนี้อาจใช้เวลานานเพื่อการกลั่นกรองความรู้ได้อย่างเหมาะสม แต่สามารถดำเนินการควบคู่ไปกับขั้นตอนอื่นๆ ได้ตลอดเวลา

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organizational) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ แยกแยะ จัดกลุ่ม จัดหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ สะดวกต่อการเข้าถึงความรู้ เช่น การจัดทำสารบัญแยกเป็นกลุ่มตามฝ่ายหรือแผนกขององค์กร โดยจัดระบบคลังความรู้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ระบบ E-learning การจัดทำชุดวิดีโอ ซีดี เป็นต้น

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นการกำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือความรู้ที่รู้กันอยู่แล้วทิ้งไปให้เหลือแต่ความรู้ที่สำคัญ เท่านั้น แล้วจัดให้อยู่ในรูปแบบที่ใช้ง่าย เป็นภาษาที่เข้าใจได้ง่าย ใช้ภาษาเดียวกันตลอดจนปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การเข้าถึงความรู้เป็นวิธีการจัดเก็บและกระจายความรู้เพื่อให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์ วิธีการนี้ควรมุ่งให้ผู้มีความสามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้และนำเสนอหรือสะท้อนความรู้ของคนเข้าสู่ระบบข้อมูลได้ง่ายและ สะดวก จากระบบ E-learning การจัดทำเป็นเอกสาร วีดีโอ ซีดี

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นขั้นตอนนำความรู้ที่ได้จัดเก็บอย่างเป็นระบบมาเผยแพร่ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนกัน เช่น Web Board ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) เป็นต้น เป็นส่วนที่ทุกคนเข้ามาอ่านข้อความและ เขียนข้อความแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เป็นต้น โดยมุ่งเน้นให้ผู้อื่นเข้ามาศึกษาทำความเข้าใจและนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก ทั้งนี้การแลกเปลี่ยนความรู้กันสามารถนำมาหลอมรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้อีก

7. การเรียนรู้ (Learning) การจัดการความรู้ที่ดีต้องสามารถสร้างให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรและการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมาอีกทำให้การเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุด

บุญดี บุญญาภิจและคณะ(2549: 54-59) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้นั้นเป็นกระบวนการที่นำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยผ่านกระบวนการต่างๆ โดยสรุปขั้นตอนหลักๆ ของกระบวนการความรู้ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

ทั้ง 7 ขั้นตอนนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่เดิมภายในองค์กรและความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนนี้ดังต่อไปนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครและความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี ทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ รู้เรา โดยทั่วๆ ไป องค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Knowledge Mapping หรือการทำแผนที่ความรู้ในขั้นตอนนี้ เพื่อว่าหาความรู้ที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร จัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้นเพื่อให้องค์กรวางแผนขอบเขตของการจัดการความรู้และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประโยชน์ของแผนที่ความรู้คือช่วยให้เห็นภาพรวมของคลังความรู้ขององค์กร ทำให้องค์กรทราบว่ามีความรู้ที่ทับซ้อนกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ หรือไม่ ซึ่งก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองในการจัดเก็บและรวบรวม ทำให้บุคลากรทุกคนทราบว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้างและจะหาความรู้ที่ตนเองต้องการได้ที่ไหน นอกจากนี้ยังใช้โครงสร้างพื้นฐานทางความรู้ที่องค์กรสามารถใช้เป็นฐานในการต่อยอดขยายความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการใช้เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานและการเคลื่อนย้ายแหล่งข้อมูลความรู้ต่อระบบต่างๆ ในองค์กร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)

นอกจากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่าความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้ว องค์กรก็ต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่อาจจะอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นที่รวบรวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาได้ นอกจากนี้องค์กรอาจจะต้องพิจารณากำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไปเพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการและการดักจับความรู้ให้ได้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จคือบรรยากาศขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันเพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้รวดเร็วขึ้นและทำให้การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

เมื่อมีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการแล้วองค์กรต้องจัดความรู้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบนั้นหมายถึงการจัดทำเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่าย และรวดเร็ว สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยง่าย

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

เป็นขั้นตอนการปรับปรุงและประมวลผลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบ ภาษาที่เข้าใจและใช้ได้ง่าย เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนการเรียบเรียง ตัดต่อและปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดี ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

ความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่าหากไม่ถูกนำไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ประเภท ชัดเจน (Explicit) และเป็นนัย (Tacit) โดยทั่วไปการส่งหรือการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะคือ

1. การป้อนความรู้ (Push) คือการส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้ใช้โดยผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือต้องการ เรียกว่า Supply-based เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบ

2. การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือการที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้แต่เฉพาะ ข้อมูล/ความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งทำให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูล/ความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป (Information Overload) การกระจายความรู้แบบนี้เป็นแบบ Demand-based

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

เป็นขั้นตอนในการนำความรู้ที่ได้จัดเก็บมาเผยแพร่ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนกัน มี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การแบ่งปันความรู้ประเภทความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) วิธีที่นิยม เช่น การจัดทำเอกสาร วีดีโอ ซีดี จัดทำฐานความรู้โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยจะทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

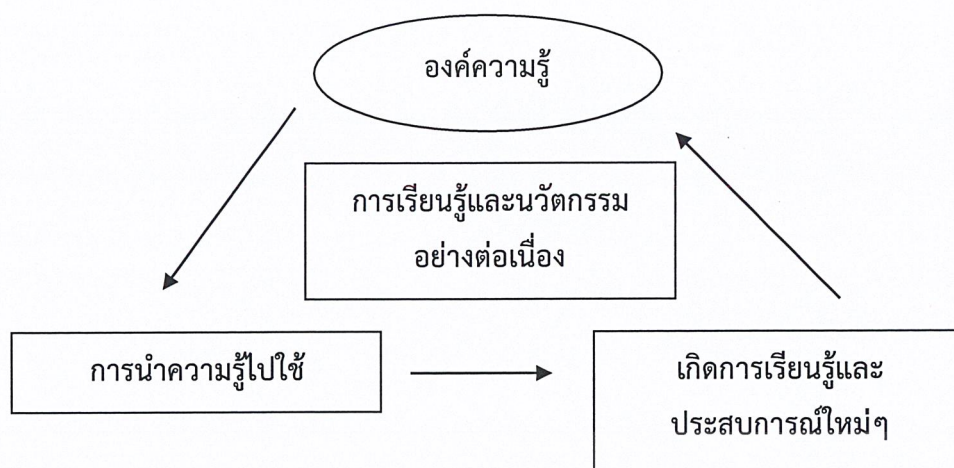
2. การแบ่งปันความรู้ที่อยู่ภายใน (Tacit Knowledge) สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถเลือกใช้ได้ตามสะดวก เช่น

- ทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)
- Innovation & Quality Circles (IQCs)
- ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice หรือ CoP)
- ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
- การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และ การยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment)
- เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

7. การเรียนรู้ (Learning)

วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของตัวบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์การ การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กร ที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อยๆ ความรู้นี้จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ อีกเป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่เรียกว่า วงจรการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.14 วงจรการเรียนรู้
ที่มา : บุญดี บุญญาภิจ (2549: 59)

2.2.10 การจัดการความรู้ในโรงเรียน (วิจารณ์ พานิช.2548: 1-3)

สังคมปัจจุบันอยู่ในยุคความรู้ ทุนที่สำคัญที่สุดในการประกอบกิจการต่างๆ คือทุนปัญญา ซึ่งเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ แต่เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างมูลค่าและคุณค่าของกิจการต่างๆ ทุกอย่าง โรงเรียน เป็นหน่วยหลักในการสร้างทุนปัญญาให้แก่สังคมเพราะโรงเรียนเป็นสถานที่กลุ่มเกลา สร้างลักษณะนิสัยและส่งเสริมจินตนาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่เยาวชน โรงเรียนไม่ใช่เพียงสถานศึกษาแต่เป็นหน่วยพื้นฐานของนวัตกรรมสังคม เป็นสถานที่ปูพื้นฐานสติปัญญาสร้างสรรค์ให้แก่เด็ก ผู้ใหญ่จะเติบโตขึ้นทำหน้าที่สร้างสรรค์สังคมไทย โรงเรียนจึงเป็นสถาบันแห่งอนาคต

จัดการศึกษาหรือการเรียนรู้เพื่อสังคมในอนาคต จึงมีความจำเป็นในการส่งเสริมให้โรงเรียนแข่งขันกันทำหน้าที่ เพื่อบรรลุคุณภาพอันสูงส่ง อันได้แก่ การสร้างสรรค์ เยาวชน การสร้างสรรค์ เยาวชนที่มีไฟแห่งจินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกระหายใคร่รู้และความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม

การกระทำภารกิจของโรงเรียนในลักษณะดังกล่าว ต้องการจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความอดทนมานะพยายาม รวมทั้งความกล้าหาญที่จะทดลองวิธีการใหม่ๆ เรียนรู้หลักการและวิธีการใหม่ๆ นำมาปฏิบัติในลักษณะกึ่งทดลอง กึ่งปฏิบัติ หรือเรียกเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อหาวิธีการใหม่ที่ได้ผลดีกว่าวิธีการเดิม (Best Practice) มีการศึกษาผลสำเร็จของงานเปรียบเทียบกับผลงานโรงเรียนอื่นที่เป็นที่ยกย่อง ที่เรียกว่าทำ Benchmarking แล้วหาวิธีการพัฒนาวิธีการทำงานและผลงานของตน

หากผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ร่วมกันสร้างบรรยากาศแห่งความมุ่งมั่นปรารถนาตามที่กล่าวข้างต้นและร่วมกันคิดค้นและเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ผลงานตามความมุ่งมั่นดังกล่าว ในไม่ช้าโรงเรียนนั้นก็บรรลุคุณภาพอันสูงส่ง

การที่คนกลุ่มหนึ่งในสถานที่ทำงาน ร่วมกันคิดค้นและเรียนรู้เพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอันสูงส่ง เรียกการดำเนินการนั้นว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การจัดการความรู้ในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการสร้างความรู้ เสาะหาความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ และใช้ความรู้เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพสูงส่ง ซึ่งในที่นี้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนของนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ในที่นี้ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของเด็กนักเรียน ความรู้ด้านเนื้อหาวิชา ความรู้ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับวิถีกระตุ้นความกระหายใคร่รู้ของเด็ก ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ ความรู้กับแหล่งความรู้ในชุมชน ความรู้เกี่ยวกับวิถีการใช้ชีวิตของคนในชุมชน ความรู้เกี่ยวกับชีวิตในอนาคตของเด็กนักเรียนหลังออกจากโรงเรียนและความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำหน้าที่ครูผู้อำนวยการสะดวกและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน

การจัดการความรู้ในโรงเรียนยังหมายถึง การจัดสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนที่เป็นอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุผลสำเร็จของงานที่มีคุณภาพสูงส่ง บรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน ระหว่างครูกับคณะกรรมการในโรงเรียน ผู้นำชุมชนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในโรงเรียนอื่นๆ ที่มีชื่อเสียงด้านผลงาน

เนื่องจากความรู้ส่วนใหญ่อยู่ภายในคน ที่เรียกว่า ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) การจัดการความรู้ส่วนที่สำคัญที่สุดคือการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดการพบปะและเปลี่ยนระหว่างคน ทั้งคนภายในโรงเรียนเดียวกันและต่างโรงเรียน รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้แสดงบทบาทอย่างอื่น เช่น ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน กรรมการโรงเรียน นักพัฒนา เป็นต้น

ความรู้ที่เปลี่ยนยาก วิธีทำให้ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนได้ง่ายขึ้นทำได้โดยดึงความรู้ออกมาจากคน เอามาสืบค้นเป็นตัวหนังสือ เป็นตาราง แผนผัง รูป วิดีโอ เทปเสียง ตำรา ก็จะกลายเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) แลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดกันได้ง่ายขึ้น ความรู้ในโลกนี้ส่วนที่เป็น Explicit Knowledge มีน้อยกว่า Tacit Knowledge อย่างมากมาย

กิจกรรมต่อไปนี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ในโรงเรียน

1. การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับเด็กนักเรียนในเขตพื้นที่รองรับของโรงเรียน ทั้งที่เป็นนักเรียนในปัจจุบันและที่จะเข้าเรียนในอนาคต
2. การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ปกครองนักเรียน ทั้งที่เป็นผู้ปกครองปัจจุบันและที่จะเป็นในอนาคต
3. การทำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่โรงเรียนต้องการ ทั้งที่เป็นบุคลากรของโรงเรียน คนในชุมชน ครูในโรงเรียนใกล้เคียงและบุคคลที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียง ทำตารางรายชื่อความเชี่ยวชาญและวิธีติดต่อ ออกรายชื่อขึ้นเว็บไซต์เป็นบริการสาธารณะด้วย
4. การดึงเอาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้และกระจายความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนหรืออาจเอาขึ้นเว็บไซต์ให้ค้นหาได้โดยทั่วไป
5. การรวบรวมความรู้สำคัญๆ ที่ต้องการใช้ เพื่อสร้างคุณภาพผลงานที่สูงส่ง จัดทำโครงสร้างและหมวดหมู่ของความรู้และจัดเก็บให้อยู่ในสภาพที่ค้นหาใช้ได้ภายในโรงเรียนหรือขึ้นเว็บไซต์เพื่อให้บริการสาธารณะ
6. การจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น ยิ่งเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้มีประสบการณ์แตกต่างกันมาก หรือมีข้อคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก ยิ่งมีคุณค่าสูง
7. การจัดให้มีการดูงานที่โรงเรียนอื่นหรือในพื้นที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
8. การค้นหาและส่งเสริมผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษในทักษะและความรู้ที่เป็นหัวใจของความสำเร็จโรงเรียนและหาทางให้ได้อยู่ในโรงเรียนไปนานๆ
9. ออกแบบการฝึกอบรม หรือกิจกรรมอื่นๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในรูปแบบต่าง
10. ส่งเสริม ให้รางวัล หรือยกย่อง การดำเนินการไปสู่การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้และดำเนินการเพื่อป้องกันไม่ให้มีการหวงข้อมูล หรือ ปกปิดความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับผูกพันนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. สร้างเครื่องอำนวยความสะดวกในการค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้
12. วัด “ต้นทุนทางปัญญา” เพื่อหาทางจัดการความรู้ให้ดีขึ้น
13. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวโน้มของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยศึกษาข้อมูลความต้องการและความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง (วิจารณ์ พานิช, 2548: 1-3)

สรุป

การจัดการความรู้ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลต่างๆ ตามข้างต้นที่กล่าวมานี้ นำมาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด เกิดเป็นกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเรียนรู้

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ เครือวัลย์ แยมปรานค์และคณะ (2551: บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่ามี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การ และด้านโครงสร้างองค์การ ตามลำดับ ศิรินทิพย์ ธิติพิงศ์วิช (2552: บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่ามี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดผลและโครงสร้างพื้นฐาน ตามลำดับ นันทะ บุตรน้อย (2552: บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พบว่า มี 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านการวัดผล วาทีณี เฟิงเที่ยง (2553: บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีต่อกระบวนการจัดการความรู้ของนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ปัจจัยที่เอื้อ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดผลและด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตามลำดับ จุฬาลักษณ์ เตชะวิฒนะภิกกุล (2555: บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยที่เอื้อ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ญารุณี บุรณเกษมชัย (2553: บทคัดย่อ) เรื่อง การประเมินผลการจัดการความรู้ในองค์การ กรณีศึกษา: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดราชบุรี พบว่าปัจจัยที่เอื้อ ประกอบด้วย การประเมินผลการจัดการความรู้ และ สุนิตา สุนิยัง (2554: บทคัดย่อ) เรื่อง ระบบสารสนเทศกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 พบว่าปัจจัยที่เอื้อ ประกอบด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผลการจัดการความรู้ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี สารสนเทศและการประเมินผลการจัดการความรู้ ดังนี้

2.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่นถ้าปราศจากการสนับสนุนจาก ผู้บริหารขององค์การ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักในประโยชน์ที่องค์การจะได้รับจาก การจัดการความรู้ ผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์การ ต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและ ต่อเนื่องในเรื่องการจัดทรัพยากร การสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นแบบอย่างที่ดี ในเรื่องพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมให้บุคลากรทั้งองค์การเห็นอย่าง ชัดเจน อีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้คือ ทิศทางและ กลยุทธ์ที่ชัดเจนของการจัดการความรู้ องค์การจะจัดการความรู้ภายในองค์การเพื่ออะไรและการนำ เป้าหมายของการจัดการความรู้ขึ้นมากำหนดเป็นแผนงาน กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ สิ่งสำคัญของกลยุทธ์การจัดการความรู้จะต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทางในการ ดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้

2.3.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

อาคม วัดไธสง (2547: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปแบบของ กระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

สมยศ นาวิการ (2540: 155) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้กระทำ สิ่งที่มีผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้กระทำในสิ่งที่ต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

ทวี วงศ์พุ่ม (2542: 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือการใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อกัน และกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างและ สนับสนุนบุคลากรในโรงเรียน สร้างทีมงาน และเครือข่าย ออกแบบ ช่วยเหลือ ประสานงานในเรื่อง วิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของการศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการความรู้ เพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน เป็นตัวอย่างในการทำให้เกิดการจัดการความรู้ในโรงเรียน มีความรับผิดชอบ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์ นำเครื่องมือและหลักการมาใช้ให้ เหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวก ให้กำลังใจ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้การยอมรับบุคลากรในโรงเรียน

2.3.1.2 บทบาทของผู้นำในการจัดการความรู้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้

บุญสูง หาญพานิช (2546: 240-242) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ในสถาบันอุดมศึกษาไทย กล่าวว่า ผู้บริหารต้องออกแบบวิสัยทัศน์ นโยบายและโครงสร้าง เป็นครูพี่ เลี้ยง ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรและทีมงาน ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการปลูกฝังวัฒนธรรมและ ค่านิยมอันดีงามของสถาบัน พัฒนาวัฒนธรรมใหม่ที่เอื้อต่อโครงสร้างสถาบันและการเรียนรู้ สร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบจูงใจและให้รางวัลตอบแทน เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย ผู้บริหารจะต้องกำหนดยุทธศาสตร์รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการความรู้บรรลุผล คือ การทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์หรือการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเชื่อมโยงอย่างสมดุล สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คิดอย่างเป็นระบบ ระดมความคิดในทุกระดับ มีระบบที่เลี้ยงและสนับสนุนการสื่อสารความรู้แบบไม่เป็นทางการมากขึ้น ผู้บริหารมีบทบาทต่อการบริหารจัดการความรู้ ดังนี้

(1) เป็นผู้สร้าง สนับสนุนและผลักดันปัจจัยที่เกื้อหนุนด้านงบประมาณ สถานะเทคโนโลยี ทีมงานที่มีความรู้ แรงจูงใจและรางวัลตอบแทน เอกลักษณะและค่านิยมของบุคลากร บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานและการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันของบุคลากร ในสถานศึกษา

(2) เป็นผู้ออกแบบ ช่วยเหลือ เป็นครูและเป็นผู้ประสานในเรื่องวิสัยทัศน์นโยบาย เป้าหมาย ทีมงานและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

(3) เป็นผู้ประสานความคิดบุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายหลัก

(4) เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นต้นแบบการจูงใจ การรับผิดชอบ วิถีคิด เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการความรู้เรื่อง วัฒนธรรมการไว้วางใจ พลังร่วม การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริหารความรู้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 163) กล่าวว่า การบริหารยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง ซึ่งจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ ลักษณะผู้นำที่ดีมีหลักสำคัญ ดังนี้

(1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

(2) การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล

(3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(4) การมีความอดทน อดกลั้นและกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์

(5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ

(6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและทันเวลา

(7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์การและบุคคล

(8) การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

(9) การมีบุคลิกภาพที่ดี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 12) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำสามารถสรุปได้ว่ามีลักษณะ ดังนี้

(1) เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

(2) เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงาน

(3) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) อิทธิพลในตัวของผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

(5) การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการ

(6) ความศรัทธาเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติการทำงานร่วมกัน

(7) บุคคลที่มีอิทธิพลมากทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร

(8) เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มฮาร์งไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 16-17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำจะไม่เกิดขึ้นถ้าบุคคลนั้นสร้างอำนาจให้กับตนโดยการขู่เข็ญ

(2) บุคคลไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำได้ตลอดเวลาและสถานการณ์

(3) ภาวะผู้นำเป็นบทบาทของกลุ่ม จึงจำเป็นต้องมีพวก มีคนยอมรับ

(5) ภาวะผู้นำมีอยู่บุคคลมากกว่าหนึ่งคน

(6) เกณฑ์เฉลี่ยของกลุ่ม เป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการเลือกผู้นำ

(7) บุคคลที่พยายามวางอำนาจกับคนอื่น จะเกิดภาวะผู้นำได้น้อย

(8) ภาวะผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์

(9) บุคคลที่มีความเข้าใจผู้อื่น จะเป็นผลส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำสูง

2.3.2 วัฒนธรรมองค์การ

2.3.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังต่อไปนี้

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 156) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณีที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์การ โดยสมาชิกแต่ละคนจะรับรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization)

นภาพร ชันชนภา (2548: 70) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบของการยึดถือในสิ่งที่มีความหมายร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การอันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและพฤติกรรมอื่นๆ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 201) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันภายในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ หรือหมายถึง โครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ประกอบด้วย ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานด้านพฤติกรรม ความคาดหวังที่กำหนดร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549: 66) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง แนวทางการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานขององค์การทางสังคมโดยเฉพาะองค์การแบบสหจร (Association) ซึ่งสมาชิกองค์การจะต้องเรียนรู้และยึดถือปฏิบัติตามเท่าที่ทำงานในองค์การนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550: 71) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กรและขึ้นนำพฤติกรรมของสมาชิกหรือเป็นระบบ ซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่งจะกำหนดวิถีการที่บุคคลนำมาปฏิบัติ เป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง

กล่าวโดยสรุป ลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติ เป็นค่านิยมความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลานานในการสั่งสม เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรไม่ค่อยตระหนักถึง เป็นสิ่งที่ปรับเปลี่ยนได้ บุคคลในแต่ละองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันจะสะท้อนมาให้เห็นเป็นวัฒนธรรมองค์การ ฉะนั้น ในการบริหารงานขององค์กรจึงควรพิจารณาว่าวัฒนธรรมใดที่เป็นอุปสรรค วัฒนธรรมใดที่ช่วยส่งเสริมการบริหารและการพัฒนา เพื่อประโยชน์ในการวางแผนทางการแก้ปัญหา และความก้าวหน้าขององค์กร

2.3.2.2 วัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการจัดการความรู้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549: 166) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ ต้องเสริมสร้างให้เป็นค่านิยมหลักขององค์กร การจัดการความรู้ที่แท้จริงจะช่วยให้คนเติบโตทั้งด้านความคิด ค่านิยม ความรู้และประสบการณ์ ต้องใช้เวลาในการสร้างวัฒนธรรมการไว้วางใจกัน พร้อมจะแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ไม่สามารถใช้การบังคับได้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547: 95-96) กล่าวว่า การจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marquardt และ Reynold (1994) ที่มององค์การในเชิงระบบ ลักษณะและโครงสร้างของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ระดับโลก ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ รวมถึงวัฒนธรรมองค์การในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้จากการบูรณาการความคิดทั้งหมด วัฒนธรรมองค์การมีส่วนช่วยให้เกิดการตระหนักในตนเอง การใคร่ครวญและการสร้างสรรค์ ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายสนับสนุน ให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้โอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างนิสัยการเรียนรู้ทุกอย่างในการทำงานและได้รับการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์กรอย่างแท้จริง

วิจารณ์ พานิช (อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 31) กล่าวว่า การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ การจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรด้านวัฒนธรรม สังคมและวิถีปฏิบัติมีผลต่อการแบ่งปันความรู้ในการจัดการความรู้ขององค์กร

กิริติ ยศยิ่งยง (2549: 62) การจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Stephen F. Good fellow (2005) กล่าวว่า ความสำเร็จของการจัดการความรู้ส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีหรือรายงานที่เป็นทางการ แต่เกิดจากกลุ่มทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ องค์กรหลายแห่งนำกิจกรรมทางสังคมรวมไว้กับงานประจำ เพื่อสร้างจริยธรรมและพัฒนาความเข้มแข็งในหมู่บุคลากร การให้ความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความคิด การสนับสนุนของผู้บริหารและวัฒนธรรมการแบ่งปันเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการความรู้ ความรู้ที่เป็นทางการต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ผู้บริหารองค์กรต้องสนับสนุน สร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้นการแบ่งปันความรู้ ข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ การจูงใจให้ยอมรับปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การและข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการจัดการความรู้สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนการจัดการความรู้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเชื่อ ค่านิยมและประเพณีที่ภายในโรงเรียนยอมรับและ ใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัว โดยสมาชิกต้องรับรู้และเรียนรู้แนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ ช่วยในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม การทดลองทำสิ่งใหม่ ช่วยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุน การแลกเปลี่ยน ความคิด การสนับสนุนของผู้บริหาร โดยมีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและผู้บริหาร ต้องมีการจูงใจให้สมาชิกยอมรับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรด้วย

2.3.2.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 13) ได้รวบรวมความเห็นของ Daft Hofstede และคณะ Rousseau ซึ่งให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น ดังนี้ (Daft, 1991: 75) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ชุดของค่านิยมความเชื่อ ความเข้าใจ และปทัสฐานที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมกัน (Hofstede, et al. 1990: 286–316) เห็นว่าวัฒนธรรม องค์กรประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานการรับรู้และการปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน (Rousseau, 1990: 160) ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยข้อสมมุติพื้นฐาน ค่านิยม บรรทัดฐาน แบบแผนพฤติกรรมและสิ่งประดิษฐ์ทางกายภาพ สุภัทรา เอื้อวงศ์ (อ้างใน วรรณช เนตร พิศาลวณิช, 2538: 17–18) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยทั่วไปมีลักษณะ คล้ายคลึงกับสังคมไทยลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย

- (1) เป็นพฤติกรรมสังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะองค์กร หนึ่งๆ เช่น ภาษาพูด หรือคำพูดที่มีลักษณะเฉพาะพิธีการต่างๆ เป็นปทัสฐาน (Norm) หรือเป็น มาตรฐานทางพฤติกรรมที่เป็นเครื่องชี้แนะทางการประพฤติปฏิบัติให้กับสมาชิกในองค์กรว่าจะทำ อะไร ทำอย่างไร อะไรคือความพอดีในการประพฤติ
- (2) เป็นค่านิยมเด่นๆ (Dominant Values) เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญสนับสนุน และคาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม
- (3) วัฒนธรรม ถือเป็นปรัชญา เป็นนโยบายหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อของ องค์กรเกี่ยวกับการจัดดำเนินการกับสมาชิก
- (4) วัฒนธรรมถือเป็นกฎระเบียบ ซึ่งมีได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็น แนวทางปฏิบัติเพื่อที่สามารถดำรงตนอยู่ได้หรือเป็นที่ยอมรับในฐานะสมาชิกของสังคม
- (5) วัฒนธรรมเป็นบรรยากาศขององค์กรซึ่งรวมถึงความรู้สึกอันเป็นผลมาจาก ปัจจัยด้านกายภาพ แนวทางที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อบรรทัดฐานในการ ปฏิบัติงาน อุดมการณ์ความเข้าใจ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของ บุคคลในองค์กร

2.3.2.4 คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 14–20) กล่าวถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นเรื่องของนามธรรม เพราะค่านิยม ความเชื่อ เป็น เรื่องที่เข้าใจยากและ ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร มีคุณลักษณะดังนี้

- (1) เป็นค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน ซึ่งค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมไม่ได้เกิดจากการกระทำของคนๆ เดียวแต่ละคนในหน่วยงานมีความคิดความเชื่อ และค่านิยม แตกต่างกันไป ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นความคิด ความเชื่อและค่านิยมที่ หลายคนในองค์กรยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนได้ว่าพฤติกรรมของคนที่อยู่ใน วัฒนธรรมเดียวกันได้

(2) เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาสั่งสมความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมของคนในหน่วยงานยอมรับไม่ได้ปรากฏขึ้นในระยะเวลา 2-3 วันต้องอาศัยเวลาการบ่มเพาะผ่านเวลาแห่งการพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของสมาชิกได้

(3) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น (Social Interaction) วัฒนธรรมองค์การไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำของสมาชิกที่เกิดจากสัญชาตญาณและการถ่ายทอดทางพันธุกรรม แต่เกิดจากสิ่งที่สมาชิกในองค์การค่อยๆ เรียนรู้นับแต่เริ่มเข้าในหน่วยงานนั้น พนักงานใหม่เรียนรู้วัฒนธรรมผ่านกระบวนการถ่ายทอด การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (Organizational Socialization) จากการชี้แนะวิธีคิด วิธีการทำงาน และการวางตัวที่ถูกต้อง ผลจากการเรียนรู้ทำให้พนักงานใหม่รู้ว่าตนเองควรปฏิบัติตนอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและเป็นที่ยอมรับของคนในหน่วยงานนั้น

(4) เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การไม่ตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์การผ่านการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกจำนวนหนึ่งแล้วว่า สามารถแก้ไขปัญหาของหน่วยงานหนึ่งๆ ได้คนในองค์การนั้นจะคิดเชื่อในสิ่งนั้นจนเป็นเรื่องปกติธรรมดาและเป็นไปโดยอัตโนมัติโดยไม่คำนึงถึงธรรมเนียมบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเรื่องของนามธรรมสอดคล้องกับไซน์ (Schein, 1992) ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การอยู่นอกเหนือความคิดคำนึง (Drop out of Awareness) ของคนในองค์การเพราะการอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานจนสมาชิกยอมรับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ติดตรึงฝังแน่นในใจจนไม่อาจตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์การของตนเองได้ในบางกรณี เช่น ถ้าสมาชิกในองค์การละเลยฝ่าฝืนวัฒนธรรมองค์การ สมาชิกจะคำนึงถึงธรรมเนียม บรรทัดฐานขึ้นมาทันที

(5) เป็นการสื่อสารวัฒนธรรมองค์การพึงพาการใช้สัญลักษณ์ (Symbol) มี 2 กรณี ดังนี้ คือ กรณีแรกสมาชิกใหม่ในองค์การได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การตามแนวความเชื่อได้แก่ค่านิยม พิธีการ เรื่องเล่า เพื่อเป็นคติเตือนใจในการทำงาน กรณีที่สองเป็นกรณีที่บุคคลภายนอกสืบค้นความหมายที่แฝงอยู่ในสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนั้น การสื่อสารทางวัฒนธรรมองค์การ จึงต้องพึงพาสัญลักษณ์

(6) เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้วัฒนธรรมองค์การต้องใช้เวลาในการพัฒนาการจนเป็นสิ่งที่สมาชิกกลุ่มย่อยยอมรับจึงเปลี่ยนแปลงค่อนข้างยากอย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพที่เหมาะสม เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจากการผลิตในโรงงานที่ทำด้วยมือ มาใช้อุปกรณ์ทางเครื่องจักรกลและควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์การเกิดวัฒนธรรม ต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาการเป็นหนทางที่บุคคลในกลุ่มยอมรับว่าช่วยแก้ปัญหาและสนองตอบความต้องการของกลุ่มได้ วัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจึงติดตรึงไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก แต่วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.3.2.5 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ เนื่องจากเป็นวิถีทางที่จะนำความเป็นเลิศมาสู่องค์การ เป็นแหล่งหลอมรวมสมาชิกให้เกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเท พลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ลักษณะดังกล่าวมิได้เกิดขึ้นเอง แต่เป็นลักษณะการสั่งสมสืบทอดกันมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การเกิดวัฒนธรรมมักมีขบวนการสืบเนื่องมาจากบุคคลซึ่งอาจเป็นผู้นำหรือผู้มีอิทธิพลต่อองค์การนั้นๆ มีแนวคิดวิธีการหรือวัฒนธรรมใหม่ๆ จากแนวคิดร่วมใจ จากนั้นจึงเกิดแนวคิดร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มคนร่วมรับรู้ในสิ่งที่ค้นพบ โดยความเชื่อค่านิยม เผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับในหมู่สมาชิก

สุนทรวงศ์ ไชยวรรณ (2540: 27-28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การดังนี้

(1) สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์การยอมรับจากการที่สมาชิกในองค์การทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อกันมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำให้บุคลากรใหม่ต้องเรียนรู้แนวคิด วิธีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมจากการแนะนำของสมาชิกเก่า

(2) จัดระเบียบในองค์การ สมาชิกได้รับความรู้ความเข้าใจในวิธีการทำงานที่หน่วยงานคาดหวังจะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิดการทำงานและการประพฤติปฏิบัติแนวทางต่างๆ นั้นจะกลายเป็นธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบ แบบแผน ช่วยให้หน่วยงานทำงานอย่างมีระบบราบรื่น

(3) กำหนดนิยาม ความหมาย ให้กับพฤติกรรมต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเมื่อสมาชิกในองค์การเข้าใจและยอมรับในองค์การของตนเองแล้ววัฒนธรรมองค์การจะช่วยทำให้สมาชิกเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมองค์การ ความเป็นไปต่างๆ ในองค์การ ความเข้าใจความหมายพฤติกรรมต่างๆ ทำให้แยกสมาชิกของหน่วยงานออกจากผู้ไม่เป็นสมาชิกด้วย

(4) ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอวัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยม ความเชื่อและแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติจนกลายเป็นนิสัยดังนั้นจึงสามารถปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้นได้โดยอัตโนมัติไม่ต้องตัดสินใจ เช่น การเรียกรายเงินซื้อของขั้วให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูง แก้ไขและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ (Schein. 1992: 5 อ้างใน สุนทรวงศ์ ไชยวรรณ. 2540: 28) เห็นว่าทุกหน่วยงานมีปัญหาพื้นฐานที่ต้องการแก้ไข 2 ประการ คือ การปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) และบูรณาการส่วนต่างๆ ภายใน (Internal Intrigation) องค์การให้ทำงานประสานสอดคล้องกัน

2.3.2.6 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำรูปแบบวัฒนธรรมตามองค์การตามแนวคิดของ Coke, et al. (อ้างใน วรรณุช เนตรพิศาลวณิช. 2538: 28-39) ซึ่งเป็นการนำค่านิยมการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ รูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคล (Life Styles) รวมทั้งทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการสูงสุดในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Needs) และการบริหารงานของผู้นำแบบเน้นงาน (Task Oriented) ผสมผสาน 3 รูปแบบ คือรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มาใช้ในการวิจัยรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke, et al. (อ้างใน วรรณุช เนตรพิศาลวณิช. 2538: 29-39) เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นพฤติกรรมแสดงออกของสมาชิกในองค์การที่มีการรับรู้ยึดถือและประพฤติปฏิบัติบรรทัดฐานในการทำงานการปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์การ โดยแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

(1) รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ คือความต้องการความสำเร็จต้องการมิตรสัมพันธ์ร่วมทั้งส่งเสริมให้บุคลากร มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันมีความรักกันและมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การ ประสบผลสำเร็จกับการทำงานแบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1.1) มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือองค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานแสดงออกในการทำงานของสมาชิกในองค์การมีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ มีเหตุ มีผลมีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุกกับงานรู้สึกว่าการทำงานมีความท้าทายและมีความหมาย ลักษณะเด่นคือสมาชิกมีความกระตือรือร้นและรู้สึกว่าการงานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การประเภทนี้คือ ผู้แนะนำ (Advocat) บุคคลประเภทนี้มองคนในแง่ดีตามทฤษฎี Y ของ McGregor (1960: 33-57) เป็นบุคคลที่ใช้กำลังกายและกำลังใจในการทำงานอุทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ขององค์การมุ่งการทำงานเป็นทีมกับบุคคลทั่วไปในองค์การและมุ่งผลสำเร็จของงานอยู่ในเกณฑ์สูงพฤติกรรมที่มุ่งต่อความสำเร็จของงานในองค์การคือผู้ริเริ่ม ผู้แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงพร้อมให้ข้อมูลหรือข้อคิดเห็นที่เป็นจริงและให้ความกระจ่างเมื่อผู้ร่วมทีมงานสงสัยเป็นผู้สรุปประสานความคิดเห็นและเป็นผู้กระตุ้นให้องค์การให้ทำงานรวดเร็วไปหรือกระตุ้นให้องค์การหาข้อตกลงที่ดียิ่งขึ้น

(1.2) มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานแสดงออกในทางสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์การตามความนึกคิดและตามความคาดหวังเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน แม้ว่าการงานนั้นจะเป็นงานง่าย ๆ ก็ทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและพยายามกำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ให้หมดไปพร้อมสร้างงานขึ้นมาใหม่อย่างมีประสิทธิภาพทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่สามารถพัฒนางานของตนเองอย่างอิสระและเป้าหมายการทำงานของตนให้สอดคล้องกับองค์การลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์การยึดมั่น ผูกพันกับงานและบุคลิกภาพของสมาชิกมีความพร้อมในการทำงานสูง

(1.3) มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-Encouraging) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นสมาชิกในองค์การเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การ ถือว่าสมาชิกในองค์การทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทุกคนมีความสุข ภูมิใจและสนุกกับการนิเทศการสอนงานและบทบาทที่เลี้ยงได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอลักษณะเด่นคือสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การคือ ทรัพยากรบุคคล ในทางตรงกันข้าม ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพทั้งทางด้านกายภาพ เช่น ขาดวัสดุอุปกรณ์ขวัญ กำลังใจในเรื่องการประเมินผลการทำงาน ไม่ยุติธรรม ไม่ได้ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็จะทำให้บุคลากรในองค์การในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลาออกจากงานก่อนวัยอันสมควรในที่สุด

(1.4) มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกทุกคนในองค์การ มีความเป็นกันเองเปิดเผยและมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานเพื่อนร่วมทีม การแสดงออกของบุคคลในองค์การจะเน้นการทำงานลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกันมีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่น คือความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกันเห็นความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์มากกว่ามุ่งการแข่งขันพฤติกรรมของมนุษย์ที่มุ่งส่งเสริมและ บำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การคือผู้สร้างบรรยากาศคอยให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ตามการ

ไม่ว่าการณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำลังใจแก่สมาชิก แสดงความชื่นชม เข้าใจในความคิดเห็นที่ชนะและข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นผู้ใกล้เคียงข้อโต้แย้งรุนแรงในกลุ่ม เป็นผู้ประนีประนอมยอมรับความผิดพลาดเป็นผู้ติดต่อช่วยให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงและเป็นผู้ที่สังเกต ยอมรับคำวิจารณ์ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ครูต้องการคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเช่นกันและบุคคลที่มีค่านิยมในการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงานซึ่งเป็นวัฒนธรรมในทางบวก คือวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หรือวัฒนธรรมในทางบวก (Excellent Organization)

(2) รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก มุ่งเน้นความต้องการมั่นคงของสมาชิกและผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารยึดถือกฎ ระเบียบแบบแผน พึงพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารเน้นถึงสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

(2.1) มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้องคือการปฏิบัติตัวเหมือนกับสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การพยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ ลักษณะการคล้อยตามเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การพึงพอใจ ลักษณะเด่น คือ ต้องปฏิบัติตามให้เหมือนกับสมาชิกอื่นๆ ในองค์การและสิ่งที่จะต้องคือการเห็นด้วยกับแนวทางความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงานสอดคล้องกับค่านิยมของไทยที่ไม่ชอบขัดใจใคร พันนิสัยของไทยมีความเกรงใจเป็นทุนชอบช่วยเหลือและเห็นคล้อยตามผู้อื่น

(2.2) มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะแบบอนุรักษนิยมประเพณีแบบแผน การปฏิบัติงานมีการควบคุมด้วยระบบราชการ ทุกคนในองค์การต้องทำตามกฎ ระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัดและ มีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ ทุกคนในองค์การขัดต่อกฎระเบียบ ไม่ได้มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยม ลักษณะเด่น คือระบบอนุรักษนิยมและยึดกฎระเบียบปฏิบัติราชการเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับ Anthony Downs (1967: 88-89) ที่กล่าวถึงสมาชิกในองค์การระบบราชการจะมีพฤติกรรมแบบอนุรักษนิยม (Conservative) มีพฤติกรรมที่แสวงหาความมั่นคงความสะดวกสบายเพื่อตนเอง ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงโดยขาดความมั่นใจที่จะทำงานประเภทความเสี่ยงสูงหรือไม่แน่นอนอันเป็นผลกระทบต่อดำแหน่ง นิยมปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ธรรมเนียมเก่าๆ เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เชื่อถือได้สูงหรือทำนายประสิทธิภาพของงานได้ดีและค่านิยมของคนไทยที่เคารพผู้อาวุโสเกรงใจผู้ใหญ่หรือผู้อาวุโส รับฟังความคิดเห็นและเชื่อฟัง ไม่กล้าคัดค้านหรือแสดงความคิดเห็นและถูกอบรมสั่งสอนให้เคารพรุ่นพี่ตามระบบอาวุโสที่พฤติกรรมสมาชิกมีค่านิยมในการทำงานไม่ยึดหยุ่นนโยบายขององค์การ ถูกจำกัดโดยฝ่ายบริหาร

(2.3) มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่แสดงออกถึงสายงานการบังคับบัญชาศูนย์รวมกันบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้นและทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องสมาชิกทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำหาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและ ขององค์การ มุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้ตรวจราชการ ผู้แนะนำลักษณะเด่นคือ เป็นผู้ตามที่ดีและมีความระมัดระวังตัวสูงในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยมของคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไทย ที่ยอมเป็นฝ่ายรับมากกว่าฝ่ายรุก สิ่งอะไรก็ตาม เกรงใจเชื่อผู้มีอำนาจยอมมอบแก่ผู้มีอำนาจราชศักดิ์ นอกจากนี้ยังเป็นเรื่องการมีกลุ่มมากกว่าตัวเองและมีพื้นเพนิสัยที่ชอบพึ่งพาอาศัยกันซึ่งสอดคล้องกับ อรุณรักรักรธรรม (2532: 135) กล่าวว่า มนุษย์ในระบบราชการไทยที่อยู่ในลักษณะพ่อพระคือ ค่อยตามและเอาใจทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เป็นตัวของตัวเองตกอยู่ใต้ อิทธิพลของชนบทรหมนิยมประเพณีนิยมและอำนาจของฝ่ายบริหารเป็นอย่างมากจนขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

(2.4) มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออก ที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาดแต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จไม่ได้รับรางวัลอะไรผลจากการบริหารลักษณะนี้ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรับผิดชอบให้เท่าๆ กันกับสมาชิกอื่นและ หลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ถูกตำหนิ สมาชิกทุกคนจะรู้สึกผิด ตำหนิตนเองและรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่าเมื่อกระทำงานผิดพลาด ทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้งและความผิดต่างๆ เหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจพยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร ลักษณะเด่นคือหลีกเลี่ยงการตัดสินใจและปฏิบัติตัว ปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด สมาชิกในองค์การอาจจะมีพฤติกรรมในการปกป้องตนเองในรูปของการหลีกเลี่ยงการกระทำ (Avoid Action) หลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ (Avoid blame) ซึ่งพฤติกรรมนี้เมื่อเกิดขึ้นจะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการกดดันภายในในกลุ่มการทำงาน เกิดการเมืองในองค์การ ทำให้องค์การไม่พัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การลำบาก เป็นลักษณะของวัฒนธรรมทางลบ

(3) รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive /Defensive Styles) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของสมาชิกในองค์การลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจความเห็นตรงกันข้าม แข่งขัน ชิงดีชิงเด่น ต่อต้านและมุ่งเจ้าระเบียบแบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

(3.1) มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง สมาชิกรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้าการแก้ไขปัญหามุ่งเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับสมาชิกอื่นอยู่เสมอๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้วางใจสมาชิกอื่นและแสดงอาการตำหนิต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งและมีข้อตำหนิขัดแย้งกันเป็นประจำ ลักษณะของมนุษย์ที่ชอบขัดขวางคอยคัดค้านอย่างไม่มีเหตุผลต่อการทำงานหรือการพิจารณาของกลุ่มและเป็นพวกขวางโลกคือไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานในองค์การเดียวกันไม่ว่าความคิดของคนอื่นเป็นอย่างไร ขอให้มีโอกาสโต้แย้งไว้ก่อนจะมีความสุขพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การจะพบการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ

(3.2) มิติเน้นอำนาจ (Power) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกโครงสร้างการบริการแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การ คือ การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมสมาชิกที่มีระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องการเป็นผู้ตรวจการ สมาชิกในองค์การต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ชอบเป็นผู้เทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่น คือชอบมีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่อผู้ผู้ใดเห็นใบเซอร์เวอชันการคำ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ควบคุมคนอื่นและมีความเชื่อเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การเป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์การแสวงหาการยกย่องเป็นผู้ที่พยายามหาทางที่จะให้ได้มาซึ่งการยกย่องยอมรับนับถือจากสมาชิกในกลุ่มวางท่าทีที่น่าเลื่อมใส เป็นคนคอยบงการ บีบบังคับให้กลุ่มหรือสมาชิก บางคนยอมรับความคิดเห็นของตนโดยอ้างถึงความเป็นผู้รู้อาวุโสมีอำนาจหน้าที่และประสบการณ์ แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าตนอยู่เหนือผู้อื่นสอดคล้องกับ Anthony Downs (อ้างใน อรุณ รักธรรม. 2533: 132) กล่าวถึง พฤติกรรมของสมาชิกในวัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งเน้นอำนาจนี้เปรียบเหมือนพวกไต่บันได (Climbers) มีพฤติกรรมแสวงหาอำนาจ รายได้ เกียรติยศจากหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจ ที่สำคัญองค์การเป็นพาหนะที่มีเหตุผลอันเป็นเครื่องมือที่จะเจาะไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่างๆ แม้ว่าบางครั้งต้องเหยียบป่าเหยียบไหล่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้มาซึ่ง “อำนาจเงินและเกียรติ” และพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เขามีโอกาสได้มาซึ่งอำนาจเงินและเกียรติยศและสมาชิกในองค์การมีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป มักก้าวหน้าและไต่หาอำนาจให้แก่ตนเอง

(3.3) มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ สมาชิกในองค์การต้องการชนะและดีกว่าคนอื่นทุกคนมุ่งการแข่งขันกันเพื่อรักษาความรู้สึกรู้สึกการแข่งขัน มีคุณค่าของตนเองเกิดจากการแบ่งระดับในที่ทำงานและวัดผลสำเร็จของการทำงานในรูปของผลงานมากกว่า ดีกว่าผู้ร่วมงานสมาชิกทุกคนยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขันและ มีความเชื่อว่า การทำงานต้องมีการแข่งขันกันทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จลักษณะเด่น คือ ชอบการแข่งขันและทุกสิ่งทุกอย่างมีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันกันในการทำงานและในสังคมเมือง มีการแข่งขันกันสูงในทุกๆ ด้านทั้งเศรษฐกิจ สังคม การอยู่รอดอยู่แบบตัวใครตัวมัน ไม่ชอบเห็นใครเหนือกว่าตนจะเกิดการแข่งกันสูง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีค่านิยมลำดับขั้นชอบการแข่งขันพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้สิ่งที่เขาต้องการ

(3.4) มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมากแต่ได้เป้าหมายองค์การน้อยมากมีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูงทำให้ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนแต่ได้รับผลงานผลผลิตขององค์การน้อยมากและใช้ระยะเวลาอันมากในการทำงานที่บรรลุเป้าหมายนั้น เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด ลักษณะเด่น คือเน้นความมีระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีค่านิยม ใจไม่กว้างไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ชอบสร้างแบบแผนและกฎเกณฑ์ของตนให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นของตน การศึกษาการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลองค์การ คือ การรับรู้ความคิดและแนวยึดถือปฏิบัติของผู้ร่วมงาน มีความเข้าใจรูปแบบการคิดของเขาเหล่านั้นอย่างไรที่จะมีผลกระทบจากบรรทัดฐานขององค์การ จากการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การทางลบเช่นเดียวกับลักษณะตั้งรับเฉื่อยชา

2.3.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ

เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อบุคคล สังคมซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge - Based Society) จะจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.3.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

พรทิพา ดำเนิน (2549: 99) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือหรือปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อกระบวนการจัดการความรู้ ช่วยในการค้นหา จัดทำ กลั่นกรอง จัดเก็บ สร้างฐานความรู้และการสืบค้นนำออกมาใช้ประโยชน์

นิภาภรณ์ คำเจริญ (2545: 14) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผลของข้อมูลดิบ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลต่างๆ ที่เป็นตัวอักษร ตัวเลข เสียงและภาพที่นำไปใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจของผู้บริหาร

ณัฐพันธ์ เขตรนนท์และไพบุลย์ เกียรติโกมล (2454: 40) สรุปไว้ว่า สารสนเทศ คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการประมวลผลข้อมูลดิบที่ถูกจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบที่สามารถนำเอาไปประกอบการทำงาน หรือสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาหรือมีทางเลือกในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือสำหรับการสื่อสาร การสนับสนุนการทำงานร่วมกันและจัดเก็บข้อมูลของการจัดการความรู้ในโรงเรียน เพื่อช่วยในการประมวลผลของข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้สนับสนุนการบริหารของผู้บริหารในการดำเนินงาน ช่วยในการจัดเก็บ กระจาย แบ่งปันและ ถ่ายทอดความรู้และสารสนเทศ ให้เกิดการใช้อย่างสะดวก เห็นผลรวดเร็วและเห็นเป็นรูปธรรม

2.3.3.2 ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญของการประยุกต์การจัดการความรู้กับการบริหารองค์การ ทั้งนี้หากองค์การใดมีความสามารถในการจัดการกับความรู้ที่คนในองค์กรมีอยู่ ผ่านมาสร้าง จัดเก็บ เผยแพร่และใช้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เทคนิคหรือเคล็ดลับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ Know-how วิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดหรือ Best practice ถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่า หากมีการถ่ายทอด แบ่งปันไปยังคนอื่นๆ จะส่งผลในการทำงานในองค์กรแข่งขันได้ในที่สุด ซึ่งปัจจัยที่เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้การจัดการความรู้มีความง่าย สะดวกและมองเห็นได้ อย่างเป็นรูปธรรม ก็คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ (จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. 2547: Online)

การจัดการความรู้สมัยใหม่แยกจากเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่ความรู้ ช่วยในการวัด ควบคุม ประสานความรู้ และเป็นหลักประกันว่าความรู้ที่ได้รับมีความถูกต้อง รวดเร็วและมีต้นทุนที่เหมาะสม เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นเครื่องมือหลักสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้กระบวนการเกิดการเรียนรู้และการจัดการความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการจัดเก็บและสืบค้นความรู้และการถ่ายโอนหรือการแบ่งปันความรู้ขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (กานต์สุดา มาฆะศิรินันท์. 2546: 136-137) เทคโนโลยีมีส่วนสำคัญในการจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับกระบวนการจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จ (พรธณี สวนเพลง. 2552: 151)

เทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นเครื่องมือที่องค์การใช้ในการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้องค์กรสามารถค้นหา จัดเก็บ กระจายและใช้ความรู้และสารสนเทศได้อย่าง

สะดวก ง่ายและเห็นผลอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการช่วยขจัดอุปสรรคด้านระยะทางและเวลาในการเผยแพร่ความรู้ ปัจจุบันเทคโนโลยีที่นำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการความรู้มีหลากหลายและมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นตามพัฒนาการและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต เว็บท่าหรือศูนย์รวมของเว็บและอื่นๆ เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ระบบจัดการความรู้ (KMS) เป็นระบบสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) สำหรับองค์การในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้คือ ระบบสารสนเทศระบบหนึ่งที่สนับสนุนการสร้าง (Generation) การเก็บรักษา (Preservation) การแบ่งปันถ่ายทอด (Sharing) ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2.3.3.3 หลักการวัดการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้

ในการศึกษางานวิจัยของ วิลาวลัย มาคัม (2549: 280-296) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในกระบวนการจัดการความรู้แทบทุกขั้นตอน จากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ที่เป็นองค์ประกอบหลักด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการเก็บความรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ มีองค์ประกอบย่อยของเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นองค์ประกอบ โดยมีตัวบ่งชี้ดังนี้

- (1) ด้านการสร้างความรู้ องค์ประกอบย่อยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวบ่งชี้ คือ
 - (1.1) สถานศึกษามีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายใน (Internet)
 - (1.2) สถานศึกษามีบุคลากรรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเฉพาะ
 - (1.3) ครูสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน
- (2) ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์ประกอบย่อยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวบ่งชี้ คือ
 - (2.1) ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้โดยผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 - (2.2) สถานศึกษามีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
 - (2.3) สถานศึกษามีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ
- (3) ด้านการเก็บความรู้ องค์ประกอบย่อยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวบ่งชี้ คือ
 - (3.1) สถานศึกษามีเทคโนโลยีที่เพียงพอในการเก็บความรู้ที่สถานศึกษาต้องการ
 - (3.2) สถานศึกษามีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ได้มากและทันเวลา
 - (3.3) สถานศึกษามีการเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา
- (4) ด้านการนำความรู้ไปใช้ องค์ประกอบย่อยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวบ่งชี้ คือ
 - (4.1) สถานศึกษามีเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพในการเผยแพร่ความรู้และนวัตกรรมของสถานศึกษา
 - (4.2) สถานศึกษามีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ความรู้ของสถานศึกษาโดยผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อบุคคล ต่อสังคมและองค์กรซึ่งเป็นสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) มีการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการเรียนรู้ขององค์กรซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้นโรงเรียนจะต้องจัดให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอก การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การประยุกต์ใช้ความรู้สำหรับการสร้างความรู้เพื่อการเรียนการสอน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการจัดให้มีสถานที่ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่เพียงพอและทันสมัยเพื่อให้ทันกับยุคข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ

2.3.3.4 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้

การพัฒนาสถาปัตยกรรมระบบการจัดการความรู้ที่ใช้เทคโนโลยี การสร้าง การแบ่งปันและการจัดเก็บความรู้ เพื่อการใช้งาน เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ นักเทคโนโลยีแต่ต้องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Chua, 2004: online) ได้พัฒนาโมเดลของสถาปัตยกรรมระบบการจัดการความรู้ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

(1) บริการโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Services) หมายถึง เทคโนโลยีพื้นฐานที่จำเป็นในการประยุกต์กับการจัดการความรู้มี 2 ประเภท คือ เทคโนโลยีสำหรับการจัดเก็บ (Storage) และเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสาร (Communication)

(1.1) เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดเก็บความรู้หรือคลังความรู้ (Knowledge repository) เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (Content) และโครงสร้าง (Structure) ซึ่งเป็นส่วนที่อธิบายรายละเอียดที่เจาะจงขององค์ความรู้แต่ละหน่วยจะสามารถเชื่อมโยงกับความรู้อื่นๆ ดังนั้นคลังความรู้เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้าง (Creation) และใช้ความรู้ซ้ำ (Reuse)

(1.2) เทคโนโลยีที่สนับสนุนการสื่อสารมี 2 ประเภท คือ 1.เทคโนโลยีในการสื่อสารระหว่างพนักงาน เช่น การส่งแฟ้มข้อมูล E-mail เป็นต้น 2.เทคโนโลยีที่สนับสนุนความร่วมมือระหว่างพนักงาน เป็นการใช้เทคโนโลยีในการช่วยให้พนักงานสามารถพูดคุย ได้ตอบ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งขณะเวลาเดียวกัน (Synchronous) และต่างเวลากัน (Asynchronous) เช่น ระบบที่สนับสนุนการประชุม (NetMeeting) หรือการพูดคุย (Chat) เป็นต้น (พรรณี สนวนเพลง. 2552: 164)

(2) การบริการความรู้ หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนให้บริการความรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมกระบวนการสร้างความรู้ใหม่ การส่งเสริมการไหลเวียนของความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กรและอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ที่เก็บไว้ ซึ่งเทคโนโลยีที่สนับสนุนการบริการความรู้ประกอบด้วย

(2.1) การสร้างความรู้ ความรู้ถูกสร้างผ่านวิธีการ 3 รูปแบบ ได้แก่ การใช้ประโยชน์จากความรู้เดิม (Exploitation) การสำรวจความรู้ (Exploration) การประมวลและการเข้าถึงรหัสความรู้ (Codification) การใช้ประโยชน์จากความรู้เดิมเป็นกระบวนการในการกลั่นกรองความรู้ที่มีอยู่เดิมเพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

(2.2) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การส่งผ่านความรู้ เกี่ยวข้องกับการไหลเวียนของความรู้จากคนหรือกลุ่มคนไปยังคนอื่นๆ ในองค์กรเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งปันความรู้ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อ

การแบ่งปันความรู้เริ่มแรกเป็นการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า การวิเคราะห์เครือข่ายสังคม (Social network analysis tools) แต่ต่อมาได้พัฒนาเครื่องมือที่เน้นความร่วมมือของคนในกลุ่ม (Collaboration tools) นั่นคือ การประมวลผลกระบวนการทางสังคม (Social Computing) ซึ่งเป็นพัฒนาการของระบบดิจิทัลซึ่งพรรณาสารสนเทศและเนื้อหาที่เกิดขึ้นในสังคมที่สนับสนุนกิจกรรมและการปฏิบัติงานของคนในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างให้เกิดการไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางสังคมของคน

(3) บริการประสานผู้ใช้กับแหล่งความรู้หรือแหล่งสารสนเทศ (Presentation Services) โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้กับแหล่งความรู้สารสนเทศ ซึ่งมี 2 ประเภทคือ บริการที่แสดงความเป็นส่วนบุคคลของผู้ใช้แต่ละคน (Personalization) และ ระบบที่ช่วยการมองเห็น (Visualization)

(3.1) Personalization คือ ระบบที่แสดงความเป็นส่วนบุคคลของผู้ใช้แต่ละคน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างระบบที่เหมาะสมกับความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของผู้ใช้แต่ละคน โดยเกี่ยวข้องกับการรวบรวมสารสนเทศของผู้ใช้และจัดส่งเนื้อหาและบริการที่เหมาะสมให้ผู้ใช้ตามความต้องการเฉพาะบุคคล (Bonett, 2001: online)

(3.2) Visualization คือระบบที่ช่วยให้ผู้ใช้เข้าใจสารสนเทศและความรู้ที่เหมาะสมดีขึ้นโดยการสร้างการสืบค้นผ่านระบบหัวข้อและเครื่องมืออื่นที่ใช้งานง่าย เช่น การให้บริการ เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ งานวิจัยของ Choi (2000: Abstract) ได้ทำการศึกษา พบว่า โครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ (Information Systems Infrastructure) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการความรู้ไปใช้อย่างบรรลุผลการจัดการความรู้จะต้องมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.3.3.5 ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ

ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (management information systems : MIS) เป็นระบบเกี่ยวกับการจัดหาหรือข้อมูลที่สัมพันธ์กับข้อมูล เพื่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น การใช้ MIS เพื่อช่วยเหลือกิจกรรมของลูกค้า เจ้าของกิจการ ลูกค้าและบุคคลอื่นที่เข้ามาเกี่ยวข้องขององค์กร การประมวลผลของข้อมูลจะช่วยแบ่งภาระในการทำงานและยังสามารถนำสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือ MIS เป็นระบบซึ่งรวมความสามารถของผู้ใช้งานและคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานการจัดการและการตัดสินใจในองค์กร หรือ MIS หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผลและการสร้างสารสนเทศขึ้นมาเพื่อช่วยในการตัดสินใจ การประสานและการควบคุม นอกจากนั้นยังช่วยผู้บริหารหรือพนักงานในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่โดย MIS จะต้องใช้อุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ (Hardware) และโปรแกรม (Software) ร่วมกับผู้ใช้ (People ware) เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการได้มาซึ่งสารสนเทศที่มีประโยชน์ การจัดการโครงสร้างของสารสนเทศโดยแบ่งตามลำดับการนำไปใช้งาน สามารถแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

(1) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการในการวางแผน นโยบาย กลยุทธ์และการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (Top Management)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการในส่วนยุทธวิธีในการวางแผนการปฏิบัติและการตัดสินใจในผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management)

(3) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการในระดับปฏิบัติและการควบคุมในขั้นตอนนี้ผู้บริหารระดับล่าง (Bottom Management) จะเป็นผู้ใช้สารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น สารสนเทศในการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรม กระบวนการการผลิตและคุณภาพของสินค้าที่ได้

(4) ระบบสารสนเทศที่ได้จากการประมวลผล ในขั้นตอนนี้พนักงานจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและป้อนข้อมูลเข้าสู่กระบวนการประมวลผลเพื่อให้ได้สารสนเทศออกมานำเสนอต่อผู้บริหาร

2.3.3.7 ยุทธศาสตร์เพื่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

Marguardt (1996: 174-178) ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ 10 ประการ ดังนี้

(1) ส่งเสริมการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ คนส่วนใหญ่ยังมีความรู้ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต พวกเขาไม่ได้ตระหนักถึงคุณค่าของบริการออนไลน์ทางการค้า ข้อมูลที่มีอยู่มากมายล้วนมีค่าสมาชิกควรเข้าสู่ฐานข้อมูลสารสนเทศแบบออนไลน์จากองค์กรไปสู่โรงเรียน

(2) การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีและสื่อที่หลากหลาย องค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวนมากพยายามสนับสนุนการเรียนรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์ วัสดุทัศนและการเรียนทางไกล เทคโนโลยีนำมาใช้ในการสร้างและสนับสนุนการเรียนรู้และมีทฤษฎีทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่สุด ในศูนย์การเรียนรู้ควรมีโปรแกรมการเรียนรู้ที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยให้แต่ละบุคคลเรียนรู้ได้ดีขึ้น การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีควรเน้นทักษะระหว่างบุคคล ทักษะการคิดและการเรียนแบบบูรณาการ เพื่อให้สมาชิกร่วมกันแก้ปัญหาการพัฒนาการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมใหม่ๆ เป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติสมาชิกสามารถสั่งการด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การสร้างหรือขยายการสอน การสอนทางวีดิทัศน์ถูกนำมาใช้ในหลายองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน โดยมีกระบวนการ คือ ใช้เวลาในการอบรม หรือสอนน้อยลง สมาชิกในพื้นที่ห่างไกลควรได้รับการอบรม ข้อมูลสารสนเทศมีมาตรฐาน ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีการสร้างชุดการเรียนและจำลองเหตุการณ์ สมาชิกเข้าถึงการอบรมตามเวลาจริงได้ การสอนตัวต่อตัวสร้างความสะดวกรวดเร็ว มีการประเมินการสอนโดยวีดิทัศน์ร้อยละ 90 การฝึกอบรมสามารถเชื่อมโยงกันโดยตรงกับระบบการทดสอบ สมาชิกที่มีการศึกษาค่าควรได้รับการฝึกอบรมอย่างดีและจะเพิ่มดีสก์ วีดิทัศน์และคู่มือ เพื่อการพัฒนาตนเอง จากการสำรวจ การฝึกอบรมพบว่า สมาชิกชอบการฝึกอบรมแบบใช้สื่อถึงกันได้ เพราะน่าสนใจ สนุกและใช้เวลาน้อย

(4) การใช้เทคโนโลยีในการสร้างความรู้และความคิดจากคนภายในและภายนอก องค์กร การใช้เทคโนโลยีสั่งสมความรู้จากคนภายในและภายนอกองค์กร องค์กรควรเป็นคุณภาพระดับสูง ตัวอย่างเช่น การใช้วิดีโอเทปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก การส่งผ่านหรือถ่ายโอนความรู้เป็นกระบวนการที่ออกแบบโดยผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคเพื่อการเรียนรู้ในองค์กร

(5) การสืบค้นและพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยี การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาคุณภาพและลดเวลาในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว มีประโยชน์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(6) การติดตั้งระบบสนับสนุนการปฏิบัติการทางเทคโนโลยีต้องเป็นที่เข้าใจในหมู่สมาชิก ควรมีการออกแบบโครงสร้างด้านเทคโนโลยี สร้างทักษะที่เหมาะสมให้กับสมาชิกและสนับสนุนการพัฒนาด้วยการบริหาร จัดการด้วยองค์ประกอบด้านความเข้าใจและการพัฒนาด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย การตั้งชื่อ เพิ่มความสามารถ ฐานความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ ความช่วยเหลือแบบออนไลน์ ระบบเทคโนโลยี การจัดเก็บเอกสารแบบออนไลน์ การประเมินด้วยคอมพิวเตอร์ ระบบข้อมูลย้อนกลับ การเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอกและระบบข้อมูลสารสนเทศ

(7) การวางแผนและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้แบบทันเวลา ช่วยให้ไม่เสียเวลาและลดต้นทุนการผลิตได้ ทำให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อสมาชิกเพราะใช้เวลา น้อยลง องค์กรเร่งการเรียนรู้ ต้องพัฒนาแนวทางใหม่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในเวลาที่เหมาะสมที่ต้องการ ระบบการเรียนรู้แบบทันเวลาต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง การฝึกอบรมและการปฏิบัติจริง ระบบความเชี่ยวชาญอื่นๆ และเครื่องมือที่สนับสนุนการตัดสินใจ

(8) การสร้างความสามารถและเทคโนโลยีในองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรใช้เทคโนโลยีและความสามารถในการสร้างระบบซอฟต์แวร์ที่สนับสนุนการแสวงหาความรู้ การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้แบบระบบเปิด ระบบการพัฒนาอาชีพ เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล การช่วยในการตัดสินใจ การสำรวจความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งระบบซอฟต์แวร์จะช่วยรวบรวม

(9) การตื่นตัวกับการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สมาชิกในองค์กรโดยเฉพาะที่มีอายุมากจากกลัวคอมพิวเตอร์และไม่เห็นความสำคัญของมันว่า คอมพิวเตอร์สามารถอำนวยความสะดวกได้มากขึ้นและ ยุคนี้เป็นยุคเทคโนโลยี ดังนั้นการให้การศึกษากับสมาชิกควรจำกัดเวลาและพลังงาน แต่ควรแสวงหาและถ่ายโอนความรู้ที่มีคุณค่าให้แก่กันและกัน

(10) การเพิ่มความรับผิดชอบทางเทคโนโลยี เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล การเพิ่มศักยภาพขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรเน้นถึงบทบาทของผู้ที่แสวงหาความรู้ โดยการใช้ระบบทางเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กร

2.3.4 การประเมินผลการจัดการความรู้

2.3.4.1 ความหมายของการประเมินผล

การประเมินผลหรือการวัดผลเป็นกระบวนการตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงานจริงเทียบเคียงกับเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547: 59-62) กล่าวว่า การวัดผลเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะบอกถึงสถานะของกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร ช่วยให้้องค์กรสามารถทบทวน แก้ไขข้อบกพร่อง ประเมินผลและทำการปรับปรุงกลยุทธ์ กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เป้าหมายของการจัดการความรู้ จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงปรับเปลี่ยนให้กระบวนการต่างๆ ประสบผลสำเร็จมากขึ้น ผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงบุคลากรระดับปฏิบัติเห็นประโยชน์ที่จะได้รับการจัดการความรู้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

(1) เพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาระบบการเรียนรู้

(2) ทำให้เกิดการริเริ่มการจัดการความรู้ภายในองค์กรประสบผลสำเร็จแบบ

ยั่งยืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) แสดงผลลัพธ์ที่สะท้อนประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนและการจัดการความรู้

(4) เพื่อการตัดสินใจในการให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เมื่อต้องมีการลงทุนเพิ่มเติมในเรื่องของระบบต่างๆ

การวัดผลลัพธ์ของการจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่ ละเอียดยและซับซ้อนเป็นอย่างมาก แม้แต่องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ยังต้องใช้เวลาานกว่าจะสามารถวัดผลการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม จากการศึกษาของการวัดผลลัพธ์ของการจัดการความรู้ซึ่งมีการค้นคว้าวิจัยโดย Department of Navy (DON) ของประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นวิธีการที่เหมาะสม

(1) การวัดระบบหรือกิจกรรมต่างๆในการจัดการความรู้ (System Measures)

(2) การวัดปัจจัยส่งออก (Output Measures)

(3) การวัดผลลัพธ์ (Outcome Measures)

การวัดผลจะปรับเปลี่ยนไปตามพัฒนาการของการจัดการความรู้ เช่น องค์กรที่เพิ่งดำเนินการจัดการความรู้ ควรจะจัดระบบกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้องค์กรที่มีการดำเนินการจัดการความรู้มาไ้ระยะหนึ่ง ควรจะวัดจากปัจจัยส่งออก ตัวชี้วัดทั้งสองส่วนนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถวัดผลความคืบหน้าจากจัดการความรู้เพื่อช่วยในการติดตามผลและปรับปรุงแผนงานหรือกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ส่วนการวัดผลลัพธ์นั้นจะเป็นการวัดผลที่ยากที่สุดแต่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการเห็นมากที่สุด

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549: 154-160) กล่าวว่า การประเมินผลการจัดการความรู้เป็นวิธีการที่จะทำให้้องค์กรทราบการดำเนินการจัดการความรู้ว่ามีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้เพียงใด องค์กรได้ใช้งบประมาณในเรื่องเวลาและทรัพยากรที่ใช้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหากไม่มีการประเมินผลย่อมเป็นการยากที่จะทราบว่า การจัดการความรู้ที่ดำเนินการนั้นคุ้มค่างบประมาณหรือไม่ ช่วยติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการ ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ไขได้ทันท่วงที การพัฒนาวิธีการประเมินผลกระทบบของต้นทุนทางปัญญาจำเป็นต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดมูลค่าแก่องค์กร

การวัดผลการจัดการความรู้แบบชัดเจน เป็นสิ่งที่สามารถทำได้ แต่การวัดความรู้แบบไม่ชัดเจนให้เป็นตัวเลขแน่นอนย่อมมีขีดจำกัด ทำได้ยาก การวัดจึงต้องมีความยืดหยุ่นเกณฑ์ในการประเมินโดยทั่วไป พิจารณาว่า ผลตอบแทนสูงกว่าการใช้ทรัพย์สินหรือการซื้อทรัพย์สินใหม่หรือไม่ แม้แต่นักบัญชีก็ยอมรับว่า การประเมินค่าทรัพย์สินทั้งหมดเป็นกระบวนการจิตพิสัย โดยเฉพาะทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (OECD, 1996: online)

Dressel (อ้างใน สมคิด พรหมจ้อยและสุพิศภัคร์ พิบูลย์, 2544: 17) กล่าวว่า การประเมินตนเองของสถาบัน หมายถึง การประเมินตนเองเพื่อเข้าใจถึงสถานภาพของสถาบันว่ามีจุดเด่นหรือบกพร่องในเรื่องใดและให้ได้ข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อใช้พยากรณ์เหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งจะช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลและเพิ่มคุณภาพผลผลิตสถาบัน

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547: 71-81) กล่าวถึง การวัดทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital-IC) เป็นสาขาหนึ่งในการจัดการความรู้ องค์กรหลายแห่งมีการพัฒนาตัววัดและนำไปใช้กล่าวโดยสรุป การประเมินผลการจัดการความรู้ คือ การวัดระบบหรือบอกสถานะ กิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดการความรู้ มีการประเมินตนเองและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน โดยมีการติดตามผลและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับปรุงแผนงาน แก้ไข การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในการจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

การประเมินผลการจัดการความรู้ หมายถึง การวัดระบบหรือบอกสถานะ กิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดการความรู้ มีการประเมินตนเองและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน โดยมีการติดตามผลและปรับปรุงแผนงาน แก้ไข การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในการจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.3.4.2 ประเภทของการประเมิน

Stufflebeam (อ้างใน เยาวดี ราชชัยกุล, 2548: 59) ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 4 ประเภท คือ

(1) การประเมินบริบท หรือ สภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินก่อนที่จะลงมือดำเนินการโครงการใดๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดหลักการและเหตุผล รวมทั้งเพื่อพิจารณาความจำเป็นที่ต้องจัดทำโครงการดังกล่าว การใช้ประเด็นปัญหาตลอดจนการพิจารณาความเหมาะสมของเป้าหมายของโครงการ

(2) การประเมินตัวป้อนเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการตลอดจนเทคโนโลยีและแผนของการดำเนินงาน

(3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) ส่วนนี้เป็นการประเมินเพื่อ

(3.1) หาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ เพื่อทำการแก้ไขให้สอดคล้องกับข้อบกพร่องนั้นๆ

(3.2) หาข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะสั่งการเพื่อการพัฒนางานต่างๆ

(3.3) บันทึกภาวะของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นไว้เป็นหลักฐาน

(4) การประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้น (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้แต่ต้น รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ

การจัดประเภทการประเมินดังกล่าว แสดงถึงการประเมินที่พยายามให้ครอบคลุมกระบวนการทำงานในทุกๆ ขั้นตอน ตามแนวคิดที่รู้จักกันดีในนามว่า “CIPP” สิ่งที่ควบคู่กับการประเมินทั้ง 4 ประเภทข้างต้น ได้แก่ การตัดสินใจเพื่อดำเนินการใดๆ ซึ่งสามารถจะแบ่งออกได้อีก 4 ประเภทเช่นกัน คือ

(4.1) การตัดสินใจเพื่อการวางแผน เป็นการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินสภาวะแวดล้อม มีบทบาทสำคัญคือการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนในการดำเนินงาน

(4.2) การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ เป็นการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินตัวป้อน มีบทบาทสำคัญคือการกำหนดโครงสร้างของแผนงานและขั้นตอนการทำงานต่างๆ ของโครงการ

(4.3) การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ เป็นการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินกระบวนการ มีบทบาท คือ การควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดและเพื่อปรับปรุงแก้ไขแนวทางการทำงานให้ได้ผลดีที่สุด

	การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม	การประเมินปัจจัยเบื้องต้น	การประเมินกระบวนการ	การประเมินผลลัพธ์
วัตถุประสงค์	เพื่อบริหารบริบทของสถาบัน การระบุและการประเมินความต้องการ (need) และวินิจฉัยปัญหาที่อยู่เบื้องหลังความต้องการ	เพื่อระบุและ ประเมินความสามารถของระบบยุทธวิธีเชิงปัจจัยที่มีอยู่และยุทธวิธีที่เป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ	เพื่อระบุหรือคาดการณ์ในการออกแบบเชิงกระบวนการเพื่อจัดการสารสนเทศก่อนดำเนินโครงการและ เพื่อบันทึกกิจกรรมต่างๆที่ได้ดำเนินการ	เพื่อรวบรวมข้อมูลและ ประเมินผลที่เกิดขึ้นซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์บริบทปัจจัยเบื้องต้นกระบวนการ
วิธีการ	การวิเคราะห์ระบบการสำรวจ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การพูดคุย แบบทดสอบในการวิเคราะห์	การวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ยุทธวิธีแก้ปัญหา ยุทธวิธีที่มุ่งเป้าประสงค์ตลอดจนกระบวนการที่มีความเป็นไปได้และประหยัด	การควบคุมอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานและ ต้นตัวต่ออุปสรรคที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นให้ได้รับการจัดการสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจดำเนินโครงการ	การนิยามและกำหนดเกณฑ์การประเมินของผลลัพธ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า และ แปะความหมายกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งการวิเคราะห์เชิงปริมาณและคุณภาพ
ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง	ตัดสินใจเกี่ยวกับบริบทที่กำหนดเป้าประสงค์ที่สัมพันธ์กับความจำเป็นวัตถุประสงค์ที่สัมพันธ์กับการแก้ปัญหา	เลือกแหล่งสนับสนุน การเลือกยุทธวิธีที่บรรลุเป้าประสงค์และแบบการดำเนินการ	ดำเนินการและปรับปรุงแบบของโปรแกรมและ การดำเนินการ	การตัดสินใจว่าจะดำเนินการต่อไปการยุติการปรับขยายหรือการนำกระบวนการเกิดมาใช้ใหม่ในระยะต่อไป

ภาพที่ 2.16 รูปแบบการประเมิน CIPP Modal จำแนกตามวัตถุประสงค์ วิธีการและ ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจ

ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

ที่มา : เยาวดี ราชชัยกุล. 2548: 60

2.3.4.3 การจัดกลุ่มรูปแบบการประเมิน

เยาวดี ราชชัยกุล (2548: 63) กล่าวไว้ว่า แนวทฤษฎีและรูปแบบการประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญทางการประเมินหลายท่านได้เสนอไว้มีลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งด้านแนวคิดและวิธีการนำไปใช้ แต่เมื่อนำรูปแบบของการประเมินเหล่านั้นมาจัดเป็นกลุ่มโดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นหลักแล้ว ก็ยังสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ ¹ นั้นนั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่าการณ์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) กลุ่มรูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจ (Decision Oriented Evaluation) นักประเมินกลุ่มนี้มีความเชื่อในการประเมินที่เป็นระบบ โดยมีขั้นตอนการประเมินที่ครบวงจรซึ่งให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม นักประเมินกลุ่มนี้ ได้แก่ Cronbach Stufflebeam Alkin Provus รวมทั้งรูปแบบ CSE (Carter for the Study of Evaluation) ซึ่งพัฒนาโดยมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ที่ ลอสแอนเจลิส (UCLA) ด้วยนักทฤษฎีการประเมินยุคใหม่ได้ให้ความสนใจต่อรูปแบบของกลุ่มนี้มาก เพราะสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจสำหรับการบริหารงานได้เป็นอย่างดี

(2) กลุ่มรูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจคุณค่า (Value Oriented Evaluation) นักประเมินกลุ่มนี้เห็นว่าการประเมินเป็นการให้คุณค่าหรือตีราคาสิ่งที่ถูกประเมิน ในปัจจุบันได้มีผู้นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการเพื่อให้บริการสังคมหรือโครงการเพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ของรัฐบาลซึ่งมักจะมีควมซับซ้อน จึงต้องอาศัยวิธีการประเมินทั้งแบบมีระบบและแบบวิธีการตามธรรมชาติควบคู่กันไป โดยใช้ความสำคัญกับผลผลิตที่เกิดจากโครงการทั้งหมด แม้จะเป็นผลกระทบก็ถือว่าเป็นข้อมูลสำคัญต่อการตัดสินใจคุณค่าเช่นกัน นักทฤษฎีการประเมินที่มีความเชื่อตามแนวคิดนี้ได้แก่ Seriven Glass Worthen and Sanders Stake Eisner House Guba and Lincoln เป็นต้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

บุญส่ง หาญพานิช (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวความคิดที่เกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ สิ่งท้าทายของการบริหารจัดการความรู้และยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้และนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สัมภาษณ์ คือ อธิการบดี กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณะบดีและผู้อำนวยการ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน 19 แห่ง จากสถาบันอุดมศึกษาที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยทั้งหมด 49 แห่ง อธิการบดีที่ใช้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 19 คน ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 130 คน ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยคือ วิเคราะห์แนวคิด สร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรับปรุงร่างรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ นโยบาย ภารกิจ เป้าหมาย การประเมิน ยุทธศาสตร์ กระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กระบวนการความรู้และผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีความต้องการในระดับมากขณะที่สภาพเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยีวัฒนธรรมการเอกสารไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วม นออลลิเจ้เวอร์เคอร์ สิ่งท้าทายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความรู้ไม่ต่างกันใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะงานที่ผู้บริหารมีความต้องการในระดับมาก ให้มีการนำองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการจัดการความรู้ไปใช้ ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือการพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตร เทคโนโลยี ห้องสมุด การวิจัย การประเมินความดีความชอบการดำรงรักษาบุคลากร การสร้างนักวิชาการ การกำหนดภาระงานของบุคลากรและการบริการความรู้ ผู้บริหารมีความประสงค์ให้ในระดับมาก ให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ข้ามหน่วยงานทั้งแบบ เป็นทางการและไม่เป็นทางการมากขึ้น ให้มีการบริการความรู้ในลักษณะของการร่วมที่ต่างฝ่ายต่างเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับบริการใน 5 ด้าน คือ การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ การถ่ายทอดความรู้ การจัดอบรมสัมมนา การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้และการให้คำปรึกษา รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่น่าเสนอ เน้นด้านการแบ่งปันเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ด้านวิสัยทัศน์ คือ การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และชุมชนนักวิชาการด้านกิจกรรม คือ การผลิต ถ่ายทอดและบริการความรู้ ด้านนโยบาย คือ ให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ด้านเป้าหมาย คือ การพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งและเปลี่ยนความรู้และวัฒนธรรมการบริการความรู้พัฒนา นวัตกรรมเวิร์กเกอร์พัฒนาฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบันและพัฒนาปฏิสัมพันธ์ความรู้ ด้านการประเมินคือประเมินความสามารถและวัฒนธรรมของสถาบัน ด้านยุทธศาสตร์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์นวัตกรรมเวิร์กเกอร์ ยุทธศาสตร์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ ยุทธศาสตร์การสื่อสารความรู้และเทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การไว้วางใจและยุทธศาสตร์พลังร่วม ด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ คือ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและบริการความรู้ คือ การเตรียมความพร้อม การกำหนดวิธีการแบ่งปัน เปลี่ยนและบริการ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข ด้านผลการดำเนินการ คือ ทำให้ได้ วัฒนธรรมการแบ่งและเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ชุมชน นวัตกรรมเวิร์กเกอร์ ฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ ผลิตภัณฑ์และการบริการ

นวลละออง แสงสุข (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากิจการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาของการจัดการความรู้และสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ และสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมี 10 ประการ คือ (1) ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ (2) ขาดความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศใหม่ (3) มีการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง (4) ขาดความสามารถในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (5) การให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องการจัดการความรู้ยังไม่เพียงพอ (6) มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กรมีน้อย (7) ขาดระบบสนับสนุนในการเรียนรู้ของบุคลากร (8) ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการแบ่งปันความรู้ (9) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการความรู้มีน้อยและ (10) ขาดการสร้างให้บุคลากรเป็นผู้สนใจใฝ่เรียนรู้ ส่วนรูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เหมาะสมในอนาคต ควรดำเนินการใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการสร้างความรู้ ควรดำเนินการโดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้สร้างความรู้โดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ดำเนินการและมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้สร้างความรู้โดยมีการลงมือปฏิบัติจริง (2) ด้านการจัดเก็บความรู้ มหาวิทยาลัยควรดำเนินการโดยการกำหนดให้มีกระบวนการเก็บรวบรวมความรู้ภายในมหาวิทยาลัยและมีการกำหนดให้มีโครงการที่เกี่ยวกับการสร้างฐานข้อมูลของวิทยาลัย (3) ด้านการกระจายความรู้

มหาวิทยาลัยควรดำเนินการโดยกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการสืบค้นสารสนเทศทาง

ไม่ว่าการมีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้จากฐานข้อมูลที่เก็บไว้ กำหนดข้อปฏิบัติในการกระจายข้อมูลสู่หน่วยงานต่างๆ และกำหนดวิธีการในการกระจายความรู้สู่หน่วยงานย่อยและ (4) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้มหาวิทยาลัยควรดำเนินการ โดยการนำความรู้จากฐานข้อมูลออกไปใช้ และมีการใช้ระบบการสื่อสารเพื่อการไหลของงานสู่หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

เครือข่าย แยมปรางค์, พันธุ์ทิพา ยุวทองโท และ จิระดา แซ่มพวงงาม (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 186 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและ ด้านโครงสร้างองค์การ เรียงตามลำดับ (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเทคโนโลยี ด้านการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์อยู่ในระดับน้อยและ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ได้แก่ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านการสร้างองค์การและปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เสนาะ กลิ่นงาม (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีอุปสรรคเพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ (2) ศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ (3) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ อธิการบดี 6 คนและอาจารย์จำนวน 345 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ (อธิการบดี) แบบสอบถาม (อาจารย์) เกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อการจัดการความรู้และกระบวนการจัดการความรู้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีระดับความสำคัญมากที่สุดและโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การวัดประเมินผลการจัดการความรู้ มีความสำคัญในระบบรองลงมาตามลำดับ ส่วนกระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย พบว่า ประกอบด้วยขั้นตอนการกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้ส่วนรูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ค้นพบว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ที่มีความเหมาะสมและมีลักษณะเฉพาะกับมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แตกต่างจากทฤษฎีและงานวิจัยอื่นๆ คือ รูปแบบการจัดการความรู้ควรจำแนกออกเป็น 2 ระดับ (1) ระดับบริหาร การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมายและกลยุทธ์ให้ชัดเจน มีการแต่งตั้งรองอธิการบดีรับผิดชอบโดยตรง มีสำนักงานบริหารจัดการความรู้ มีการแต่งตั้งผู้บริหารการจัดการความรู้และบุคคลเป็นทีมงานแบบข้ามสายงานเพื่อรับผิดชอบงาน (2) ระดับปฏิบัติการ การจัดการความรู้ดำเนินการโดยคณาจารย์ บุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการนำความรู้ไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มาสร้างปฏิสัมพันธ์ความรู้ตามวงจรการจัดการความรู้ เกิดผลการเชื่อมโยงหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นเครือข่ายแก่กัน โดยผู้บริหารเป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ไม่สามารถนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อสร้างองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยให้เป็นคลังปัญญาของท้องถิ่นและตอบสนองการปรัชญาการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นันทะ บุตรน้อย (2554: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (2) ศึกษาระดับการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และ (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จำนวน 169 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการวัดผล (2) การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ และด้านการเรียนรู้ ยกเว้นการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ และ (4) ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านการวัดผล ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิรินทิพย์ ธิตาพงศ์วิเศษ (2552: บทคัดย่อ) การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น ในสถานศึกษาและเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มสาระและครูผู้สอนกลุ่มสาระที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากดังนี้ คือด้านภาวะผู้นำ และกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดผลและด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตามลำดับ 2.การจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากดังนี้ คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ และการจัดเก็บและค้นคืนความรู้ ตามลำดับ 3.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษามี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ด้านการวัดผล และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 63.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Epstein (2000: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร เพื่อทราบว่า บุคคลใช้อุปกรณ์สื่อสารเพื่อที่จะสื่อสารกันได้อย่างไร โดยผู้วิจัยได้นิยามความรู้ภายใน และภายนอกบุคคล (Tacit and Explicit Knowledge) ในรูปแบบและวิธีการสื่อสาร ผลของการวิจัย พบว่าอุปกรณ์การสื่อสารมีความสำคัญต่อการแพร่กระจายความรู้ที่ซับซ้อนมากกว่าความรู้ธรรมดาทั่วไป ในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลนั้น การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบพบปะสนทนาโดยตรงจะให้ผลดีกว่าใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดจะมีบทบาทสำคัญมากต่อการแพร่กระจายความรู้ การเป็นเพื่อนจะทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือความรู้ที่ซ่อนเร้นในบุคคลได้มากกว่าการขาดความสัมพันธ์ของความเป็นเพื่อน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่า ความคล้ายคลึงกันทางสังคมของบุคคล ไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่าผลต่อการเผยแพร่และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล ส่วนผู้ที่บุคลิกภาพเปิดเผยจะสื่อสารความรู้ที่ซับซ้อนและความรู้ธรรมดาทั่วไป ได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีบุคลิกภาพเปิดเผย

Choi (2000: Abstract) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการนำการบริหารจัดการความรู้ไปใช้อย่างบรรลุผลไว้ 11 ประการ คือ การฝึกทักษะบุคลากร (Employee Training) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employed Involvement) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การให้อำนาจแก่บุคลากร (Employed Empowerment) ผู้บริหารระดับสูงและพันธกิจ (Top-Management Leadership and Commitment) ข้อจำกัดองค์การ (Organizational Constrains) โครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ (Information Systems Infrastructure) การวัดการดำเนินการ (Performance Measurement) บรรยากาศเสมอภาค (Egalitarian Climate) การเทียบวัด (Benchmarking) โครงสร้างความรู้ (Knowledge Structure)

Meckler (2001: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลที่มีต่อการดำเนินการในการส่งผ่านความรู้ในองค์กร ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าความรู้คือทรัพยากรและเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่องค์การหยิบยกขึ้นมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย ในสภาพแวดล้อมของแข่งขันนั้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการส่งผ่านความรู้ภายในองค์กรเป็นความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ ในแต่ละองค์การต้องออกแบบและกำหนดเป็นระเบียบจึงทำให้การเคลื่อนไหลของความรู้เป็นไปอย่างมีระบบ ในทุกหน่วยงานที่ต้องการการเคลื่อนไหลของทรัพยากรความรู้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะตามบริบทของตัวความรู้เองและตัวองค์การ ผู้วิจัยจึงสำรวจคุณลักษณะที่มีผลต่อการเคลื่อนไหลของความรู้ภายในองค์กรระหว่างหน่วยงานกับประเภทบุคลากร การศึกษาส่งผ่านความรู้อยู่ในขอบเขตของการบริหารจัดการความรู้ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ทฤษฎี องค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำผลของการสำรวจมาวิเคราะห์ แล้วนำเสนอรูปแบบที่สามารถทดสอบได้ซึ่งอธิบายถึง อิทธิพลของสมาชิกในหน่วยงาน ทิศทางกลยุทธ์ วิถีทางของความสนใจอุปกรณ์การสื่อสาร แหล่งความรู้ที่มีความหมายและยอมรับ พฤติกรรมมองไกล ความรู้นำมาพิจารณาและการดำเนินการของการถ่ายทอดความรู้ขององค์กร

Ribiere (2001: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการนำเอาการบริหารจัดการความรู้ไปใช้กับทิศทางและคุณสมบัติของวัฒนธรรมองค์การ โดยพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการความรู้และ ดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ประชากร ผู้บริหารและพนักงานของในอเมริกาและยุโรป จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีทั้งสิ้น 88 คน ผลของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมด้านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับโอกาสการบรรลุผล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

Sallis and Jones (2002: Abstract) ได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญในการจัดการความรู้ในองค์กรพบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำและการจัดการ ทีมงานและทีมการเรียนรู้ กระบวนการในการแบ่งปันความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้และความชำนาญ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการกำหนดความรู้ที่สำคัญไว้ในองค์กร

Leona Ba (2004: Abstract) จุดประสงค์ในการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการองค์ความรู้และวัฒนธรรมในองค์กรโดยมี 2 รูปแบบที่ใช้ในการศึกษา คือ ระบบจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (OLSM) กับกรอบงานแข่งขันคุณค่า (CVF) โดยอิงจากทฤษฎีของพาร์สัน โดยเน้นที่กรอบงานข้อที่ 4 ที่การวิจัยเน้นการเชื่อมมาตรฐานความคิดที่นำไปสู่โครงสร้างการจัดการองค์ความรู้และวัฒนธรรมองค์การ จากระบบการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (OLSM) การจัดการองค์ความรู้ถือเป็นทั้ง 4 ส่วน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม การคิดค้นองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการจดบันทึกในองค์กรถือว่าเป็นกระบวนการจัดการองค์ความรู้ ส่วนการแข่งขันด้านคุณค่านั้น จะเน้นในตัววัฒนธรรมหลักคือ เครือญาติ การตลาด ค่านิยมและ ระบบรุ่น โดยตัวแปร ทั้ง 8 ด้านวัดโดยการสำรวจเชิงตัดขวาง ผลการศึกษาการกระทำเชิงวิเคราะห์ในระดับทีมงาน ข้อมูลที่ได้จากทีมงานจาก 51 ทีมใน 21 องค์กรจากประเทศเซเนกัล รวม 104 คนโดยวิเคราะห์ลำดับจาก 3 กลุ่ม ซึ่งผลที่ได้จาก 3 กลุ่มที่มีวัฒนธรรมในองค์กรที่แตกต่างกันทั้งระดับแข็ง กลางและอ่อน ตามลำดับ การวิเคราะห์ที่ตัวแปรชี้ให้เห็นว่าในแต่ละกลุ่มมีค่าทางสถิติที่แตกต่างกันในการจัดการองค์ความรู้

Mantas Manovans (2005: Abstract) เพื่อให้ได้ข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ในบริษัทที่จำเป็นต้องมีความสามารถในการจัดการสินทรัพย์และด้านความรู้ที่มีประสิทธิภาพ การขาดองค์ความรู้ในแต่ละแห่งจะทำให้สนองความต้องการของลูกค้าในแต่ละผลิตภัณฑ์

Anantamula, Vitttal Sree Panduranga (2004: Abstract) ในโลกของการแข่งขันปัจจุบันแล้ว หลายองค์กรพยายามที่จะใช้องค์ความรู้เพื่อชิงความได้เปรียบ โดยที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะทำให้งานสำเร็จ องค์ความรู้จึงเป็นปัจจัยที่จะทำให้ผลประกอบการในบริษัท ซึ่งไม่เพียงแต่เรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเรียนรู้ให้ก้าวทันความอยู่รอด เช่นเดียวกับการจัดการอื่น ๆ การจัดการด้านความรู้ถือเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งผลที่ได้สามารถตีค่าออกมาวัดความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ โดยที่ในแต่ละองค์กรได้สร้างตัวชี้วัดเกณฑ์มาตรฐานออกมางานวิจัยชี้ให้เห็นว่าตัวชี้วัดเกณฑ์มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับยังไม่ได้ถูกพัฒนาในการจัดการองค์ความรู้ โดยที่การให้ความหมายที่เหมือนกันทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร โดยศึกษาการจัดการองค์ความรู้ต่างๆ ว่าผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันเช่นไร

Keyser Richard Lewis (2004: Abstract) การศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการองค์ความรู้ (KM) และ ผลประกอบการในบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดใหญ่ซึ่งเป็นตัวแทนบริษัทใหญ่ๆ โดยเน้นที่การจัดการองค์การองค์ความรู้ในบริษัท เทนเนสซี วอลเลย์ออดทริตี้ (TVA) ระหว่างช่วงปี 1990 กับผู้จัดการที่ปรึกษาบริษัท นักวิชาการและนักวิจัย ที่มีคำถามในด้านการใช้ประโยชน์และผลที่ได้คืนในด้านการจัดการองค์ความรู้แม้ว่าผลที่ได้จากการจัดการองค์ความรู้จะมีผลทางบวกต่อการประกอบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่โดยศูนย์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อดีตได้เน้นที่แนวคิดในรูปแบบ ผู้จัดการจากกลุ่มลูกจ้าง การวิจัยการจัดการองค์ความรู้ถูกออกแบบให้ทดสอบกับกลุ่มลูกจ้าง

Jones, kiku G. (2005: Abstract) บทความและตำราหลายเล่มตีพิมพ์เรื่องการจัดการองค์ความรู้ (KM) แต่ไม่ค่อยเน้นกิจกรรมที่ใช้ในการแข่งขันที่ใช้เป็นฐานความก้าวหน้ากับรูปแบบการโยกย้ายความรู้ได้แยกการจัดการองค์ความรู้ (KM) ออกเป็น 8 ชนิด โดยที่การวิจัยครั้งนี้ได้สำรวจเพื่อพิสูจน์คัดกรอง ขยายความขององค์ความรู้จากแนวคิด ซึ่งได้ชี้ให้เห็นชนิดเฉพาะของกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ในแต่ละด้านของการจัดการองค์ความรู้ (KM) มีกิจกรรมที่แตกต่างกันมากกว่า 500 ชนิด

Van Zolingen, Streumer and Stooker (2006: Abstract) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร กรณีการบริหารจัดการองค์ความรู้และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท Comp จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่เน้นองค์ความรู้ในการบริหารจัดการผลการวิจัยพบปัญหาจากการบริหารจัดการองค์ความรู้และผลกระทบที่ตามมาทางด้านบริการทรัพยากรมนุษย์ บริษัทนี้ได้รับการแนะนำให้ใช้แบบอย่างการบริหารจัดการองค์ความรู้และบริการทรัพยากรมนุษย์ที่นิ่มนวล (Soft Model) หรืออีกหนึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นการผสมผสานของนโยบายทางด้านบุคลากร ระบบและกิจกรรมให้เข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร โดยเฝ้าสังเกตจุดแข็งหลักและกลยุทธ์ขององค์กร สังเกตทักษะความรู้ของพนักงานที่ยังไม่สมบูรณ์และสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้ในส่วนนั้นเป็นประจำและอีกนัยหนึ่งคือ ใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการเรียนรู้ (Learning Oriented Culture) ซึ่งให้ความสำคัญแก่หลักทางสังคม (Social Capital) โดยเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการสร้างเครือข่ายและชุมชนในการทำงาน วิธีการนี้จะสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ข้อผิดพลาดกลายเป็นโอกาสและมีความไว้วางใจอย่างชัดเจน โดยพนักงานได้รับเวลาและรางวัลจากการประมวลและจัดระบบความรู้ของตนเอง

จากแนวศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ไว้ 4 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) วัฒนธรรมองค์กร (3) เทคโนโลยีสารสนเทศและ (4) การประเมินผลการจัดการความรู้ โดยในส่วนของจัดการความรู้ ผู้วิจัยวัดจากระดับการดำเนินการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การค้นหาความรู้ (2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (5) การเข้าถึงความรู้ (6) การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และ (7) การเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ จัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 5,185 คน จาก 52 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2558 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*POWER 3.1.9.2 (Mayr,Erdfelder,Buchner and Faul. 2007) โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect Size f^2) ที่ 0.015 ระดับนัยสำคัญ (α Error Problem) ที่ 0.01 (ความเชื่อมั่นที่ 99%) และอำนาจการทำนาย Power ($1-\beta$ Error Problem) ที่ 0.99 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 1%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 219 คน ดัง ภาคผนวก ง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 และกระบวนการจัดการความรู้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของเครือวัลย์ แยมปรานค์ และคณะ (2551: 58) ศิริณีทิพย์ ธิติพงษ์วิณิช (2552: 118-124) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ เลือกตอบ (Check list) จำนวน 3 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 2. วัฒนธรรมองค์การ
 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ
 4. การประเมินผลการจัดการความรู้
- โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

3.2.2.2 กำหนดนิยามศัพท์ให้ครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 และกระบวนการจัดการความรู้

3.2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.2.2.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายนาม ดังนี้

- (1) ผศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาวิชาชีพ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (2) ดร.ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- (3) ดร.ศรารุช สังข์วรรณ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตสุพรรณบุรี
- (4) ดร.นันทพร แสงอุไร ครูวิเทศฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพรตพิทยพยัต
- (5) อาจารย์วีรัตน์ ขวัญยืน ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1

โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency: IOC) เป็นการให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อคำถามแล้วลงความเห็นเป็นรายข้อว่า ข้อคำถามนั้นๆ สามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่ แล้วตอบโดยการให้คะแนน ซึ่งมีค่าเป็นไปได้ 3 ค่า คือ +1, 0, -1 (อ้างใน พรพนธ์ ลีกิจวัฒน์. 2553: 197)

- +1 หมายถึง ข้อคำถามนี้มีความตรงตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้มีความตรงตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
- 1 หมายถึง ข้อคำถามนี้ไม่มีความตรงตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
- R แทน คะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ
- \sum แทน ผลรวม
- N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อคำถามที่จะเลือกไว้ใช้ควรมีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ($IOC \geq .50$) (อ้างใน พรพนธ์ ลีกิจวัฒน์. 2553: 195) และผลจากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3.2.2.5 ปรับปรุงข้อคำถามและภาษาที่ใช้ได้ในแบบสอบถามและรูปแบบการพิมพ์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3.2.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือ ครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient: α) ของ Cronbach (อ้างใน พรพนธ์ ลีกิจวัฒน์. 2553: 204) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวัด
K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
\sum	แทน	ผลรวม
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

จากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.727 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915

3.2.2.7 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนดังนี้

3.3.1 นำหนังสือขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เสนอต่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 ฉบับ เพื่อขอความร่วมมือให้กรอกข้อมูลและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในแบบสอบถาม

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 219 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้

- (1) แจกแจงความถี่ (Frequency)
- (2) ค่าร้อยละ (Percentage) (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555: 235-236)

$$\text{pct} = \frac{n_i}{n_t} \times 100$$

เมื่อ pct แทน	ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
n_i แทน	จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
n_t แทน	จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

3.4.2 วิเคราะห์สภาพการจัดการความรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ศึกษาวิเคราะห์โดยใช้

- (1) ค่าเฉลี่ย \bar{x} (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555: 245)

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

เมื่อ \bar{x} แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$ แทน	ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล
n แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

- (2) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555: 247)

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n}}$$

เมื่อ S แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
\sum แทน	ผลรวม
x แทน	คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
\bar{x} แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
n แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปลความหมายของคะแนนและค่าเฉลี่ย

4.50-5.00	คะแนน	หมายถึง	มีความเห็นด้วย/มีการปฏิบัติมากที่สุด
3.50-4.49	คะแนน	หมายถึง	มีความเห็นด้วย/มีการปฏิบัติมาก
2.50-3.49	คะแนน	หมายถึง	มีความเห็นด้วย/มีการปฏิบัติปานกลาง
1.50-2.49	คะแนน	หมายถึง	มีความเห็นด้วย/มีการปฏิบัติน้อย
1.00-1.49	คะแนน	หมายถึง	มีความเห็นด้วย/มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.4.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์โดยใช้

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$$R^2 = \beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \dots + \beta_k r_{yk}$$

เมื่อ	R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	β_1	แทน	ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	r_{y1}, r_{y2}, r_{yk}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์) กับตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

โดยก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามแนวคิดของนงลักษณ์ วิรัชชัย(2553: 167-170) ดังนี้

1. การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
2. การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรต้นโดยใช้การวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance
3. การตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของความคลาดเคลื่อนโดยการวิเคราะห์ค่า Durbin-Watson

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้กับการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ปัจจัยที่ศึกษา	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
X ₁	1.000	.480**	.496**	.508**	.480**
X ₂		1.000	.328**	.209**	.496**
X ₃			1.000	.343**	.508**
X ₄				1.000	.502**
Y					1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3.1 พบว่าปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(X₁) ด้านวัฒนธรรมองค์การ(X₂) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ(X₃) และด้านการประเมินผลการจัดการความรู้(X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) .480 .496 .508 และ .502 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(X ₁)	.842	1.188
ด้านวัฒนธรรมองค์การ(X ₂)	.808	1.237
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ(X ₃)	.791	1.264
ด้านการประเมินผลการจัดการความรู้(X ₄)	.801	1.248

จากตารางที่ 3.2 พบว่าตัวแปรต้นด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร(X₁) ด้านวัฒนธรรมองค์การ(X₂) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ(X₃) และด้านการประเมินผลการจัดการความรู้(X₄) มีค่า Tolerance ตามลำดับดังนี้ .842 .808 .791 และ .801 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 และเมื่อพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าตามลำดับดังนี้ 1.18 1.23 1.26 และ 1.24 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.3 โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2553: 169) ที่สรุปไว้ว่าหากค่า Tolerance ของตัวแปรทำนายทุกตัวแปร มีค่ามากกว่าเกณฑ์คือ 0.19 และค่า VIF น้อยกว่าเกณฑ์คือ 5.3 ทุกตัวแปร แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตารางที่ 3.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า Durbin-Watson ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.508 ^a	.258	.255	.32695	
2	.636 ^b	.405	.399	.29355	
3	.683 ^c	.467	.459	.27848	
4	.720 ^d	.518	.509	.26543	2.038

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X1

c. Predictors: (Constant), X3, X1, X4

d. Predictors: (Constant), X3, X1, X4, X2

e. Dependent Variable: Y

จากตารางที่ 3.3 พบว่าค่า Durbin-Watson เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการวิเคราะห์ความถดถอยในที่นี้ Durbin-Watson = 2.038 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.5 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกันซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลทั่วไปและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติใช้ในการพิจารณาใน t – distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F – distribution
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
y	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน
\hat{y}	แทน	ประมาณค่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน
X_1	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_2	แทน	วัฒนธรรมองค์การ
X_3	แทน	เทคโนโลยีสารสนเทศ
X_4	แทน	การประเมินผลการจัดการความรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Z_j	แทน	ประมาณค่ากระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Z_{x1}	แทน	การบ่งชี้ความรู้
Z_{x2}	แทน	การสร้างและแสวงหาความรู้
Z_{x3}	แทน	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
Z_{x4}	แทน	การประมวลและกลั่นกรองความรู้
Z_{x5}	แทน	การเข้าถึงความรู้
Z_{x6}	แทน	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
Z_{x7}	แทน	การเรียนรู้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มตัวอย่างของครูที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.อายุ		
30 ปี หรือ ต่ำกว่า	121	55.3
31 – 40 ปี	64	29.2
41 - 50	24	11.0
มากกว่า 50 ปี	10	4.6
รวม	219	100.0
2.ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	133	60.7
ปริญญาโท	85	38.8
ปริญญาเอก	1	0.5
รวม	219	100.0
3.ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	104	47.5
5 -10 ปี	77	35.2
11 -15 ปี	24	11.0
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	14	6.4
รวม	219	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 219 คน เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ

55.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ลำดับที่ 3 คือมีอายุ

ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ลำดับที่ 3 คือมีอายุ

ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ลำดับที่ 3 คือมีอายุ

ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ลำดับที่ 3 คือมีอายุ

ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ลำดับที่ 3 คือมีอายุ

ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ลำดับที่ 3 คือมีอายุ

ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และลำดับสุดท้ายคืออายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 และลำดับสุดท้ายคือระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ลำดับที่ 3 คือมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และลำดับสุดท้ายคือมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 รวม 7 ด้าน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 4.2 - 4.9

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ภาพรวมและรายด้าน

สภาพการจัดการความรู้	n = 219			
	\bar{x}	S	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
1. ด้านการบ่งชี้ความรู้	4.13	0.56	มาก	3
2. ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	4.11	0.63	มาก	5
3. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	4.10	0.61	มาก	6
4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.18	0.55	มาก	1
5. ด้านการเข้าถึงความรู้	4.11	0.57	มาก	4
6. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	4.10	0.56	มาก	7
7. ด้านการเรียนรู้	4.17	0.51	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.13	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13, S=0.37$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x}=4.18, S=0.55$) รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ ($\bar{x}=4.17, S=0.51$) ลำดับที่ 3 ด้านการบ่งชี้ความรู้ ($\bar{x}=4.13, S=0.56$) ลำดับที่ 4 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ($\bar{x}=4.11, S=0.63$) และด้านการเข้าถึงความรู้ ($\bar{x}=4.11, S=0.57$) และลำดับสุดท้ายคือด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{x}=4.10, S=0.61$) และด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{x}=4.10, S=0.56$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการบ่งชี้ความรู้จำแนกรายข้อ

ข้อที่	การบ่งชี้ความรู้	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
1.	โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อค้นหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.13	0.73	มาก	4
2.	โรงเรียนกำหนดจุดกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้	4.14	0.78	มาก	2
3.	โรงเรียนกำหนดหมวดหมู่ความรู้ที่จะค้นหา	4.11	0.75	มาก	5
4.	โรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จะค้นหา	4.16	0.79	มาก	1
5.	โรงเรียนมีการกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้	4.14	0.74	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.13	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงเรียน ด้านการบ่งชี้ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13, S=0.56$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า โรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จะค้นหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x}=4.16, S=0.79$) รองลงมาคือโรงเรียนมีการกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้ ($\bar{x}=4.14, S=0.74$) และโรงเรียนกำหนดจุดกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้ ($\bar{x}=4.14, S=0.78$) ลำดับที่ 3 โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อค้นหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{x}=4.13, S=0.73$) และลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนกำหนดหมวดหมู่ความรู้ที่จะค้นหา ($\bar{x}=4.11, S=0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้จำแนกรายข้อ

ข้อที่	การสร้างและแสวงหาความรู้	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
1.	บุคลากรในโรงเรียนดึงความรู้จากแหล่งต่างๆที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์	4.19	0.80	มาก	1
2.	บุคลากรในโรงเรียนจัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนเหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้	4.17	0.82	มาก	2
3.	บุคลากรในโรงเรียนใช้ความรู้เดิมจากการปฏิบัติงานของตนเองมาประยุกต์ในการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.03	0.78	มาก	4
4.	บุคลากรในโรงเรียนกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้วออกไป	4.05	0.83	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.11	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงเรียน ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11, S=0.63$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x}=4.19, S=0.80$) รองลงมาคือบุคลากรในโรงเรียนจัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนเหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้ ($\bar{x}=4.17, S=0.82$) ลำดับที่ 3 บุคลากรในโรงเรียนกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้วออกไป ($\bar{x}=4.05, S=0.83$) และลำดับสุดท้ายคือบุคลากรในโรงเรียนใช้ความรู้เดิมจากการปฏิบัติงานของตนเองมาประยุกต์ในการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.03, S=0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
1.	บุคลากรในโรงเรียนวางโครงสร้าง เอกสาร คู่มือและบทเรียนค้นหาได้ง่ายและสะดวกต่อการใช้งาน	4.11	0.79	มาก	3
2.	บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ ไว้เป็นหมวดหมู่ โดยเป็นรูปแบบของเอกสาร คู่มือและ บทเรียนเพื่อสะดวกแก่การนำมาใช้	4.15	0.76	มาก	1
3.	บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำเอกสาร คู่มือและ บทเรียนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง	4.13	0.79	มาก	2
4.	บุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.04	0.76	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.10	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงเรียน ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10, S=0.61$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ ไว้เป็นหมวดหมู่ โดยเป็นรูปแบบของเอกสาร คู่มือและบทเรียนเพื่อสะดวกแก่การนำมาใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x}=4.15, S=0.76$) รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำเอกสาร คู่มือและบทเรียนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง ($\bar{x}=4.13, S=0.79$) ลำดับที่ 3 บุคลากรในโรงเรียนวางโครงสร้าง เอกสาร คู่มือและบทเรียนค้นหาได้ง่ายและสะดวกต่อการใช้งาน ($\bar{x}=4.11, S=0.79$) และลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ($\bar{x}=4.04, S=0.76$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
1.	บุคลากรในโรงเรียนรวบรวมความรู้ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและตรงกันภายในโรงเรียน	4.17	0.75	มาก	4
2.	บุคลากรในโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้อย่างมีมาตรฐานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	4.21	0.74	มาก	2
3.	บุคลากรในโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้โดยไม่เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูล	4.23	0.77	มาก	1
4.	บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง	4.17	0.78	มาก	3
5.	บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลเรื่องการจัดการความรู้ที่มีความน่าเชื่อถือต่อบุคลากรภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน	4.14	0.75	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.18	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงเรียน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18, S=0.55$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้โดยไม่เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x}=4.23, S=0.77$) รองลงมาคือบุคลากรในโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้อย่างมีมาตรฐานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ($\bar{x}=4.21, S=0.74$) ลำดับที่ 3 บุคลากรในโรงเรียนรวบรวมความรู้ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและตรงกันภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.17, S=0.75$) และบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง ($\bar{x}=4.17, S=0.78$) และลำดับสุดท้ายคือบุคลากรในโรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลเรื่องการจัดการความรู้ที่มีความน่าเชื่อถือต่อบุคลากรภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ($\bar{x}=4.14, S=0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการเข้าถึงความรู้ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	การเข้าถึงความรู้	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
1.	บุคลากรในโรงเรียนมีการกระจายและเผยแพร่ความรู้เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนท่านอื่นใช้ประโยชน์ได้	4.09	0.74	มาก	5
2.	บุคลากรในโรงเรียนมีการส่งข้อมูล/ความรู้โดยใช้ฐานข้อมูลของเทคโนโลยีสารสนเทศภายในโรงเรียน	4.13	0.74	มาก	1
3.	บุคลากรในโรงเรียนสามารถค้นหาข้อมูล/ความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาโดยใช้ฐานข้อมูลของเทคโนโลยีสารสนเทศภายในโรงเรียน	4.12	0.87	มาก	2
4.	โรงเรียนมีข้อมูล/ความรู้ที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน	4.10	0.81	มาก	4
5.	โรงเรียนมีการกระจายความรู้ที่ทั่วถึงเพียงพอและ สอดคล้องต่อบุคลากรในโรงเรียน	4.12	0.70	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.11	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงเรียนด้านการเข้าถึงความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11, S=0.57$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีการส่งข้อมูล/ความรู้โดยใช้ฐานข้อมูลของเทคโนโลยีสารสนเทศภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x}=4.13, S=0.74$) รองลงมา คือบุคลากรในโรงเรียนสามารถค้นหาข้อมูล/ความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาโดยใช้ฐานข้อมูลของเทคโนโลยีสารสนเทศภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.12, S=0.87$) และโรงเรียนมีการกระจายความรู้ที่ทั่วถึง เพียงพอและสอดคล้องต่อบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{x}=4.12, S=0.70$) ลำดับที่ 3 โรงเรียนมีข้อมูล/ความรู้ที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{x}=4.10, S=0.81$) และลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรในโรงเรียนมีการกระจายและเผยแพร่ความรู้เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนท่านอื่นใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{x}=4.09, S=0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
1.	บุคลากรในโรงเรียนมีการนำข้อมูล/ความรู้ที่มีอยู่เผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้กัน	4.08	0.72	มาก	3
2.	โรงเรียนนำผลงาน ข้อมูล/ความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นเลิศมาแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา ค้นคว้า	4.11	0.81	มาก	2
3.	บุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมระดมสมองแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.16	0.75	มาก	1
4.	โรงเรียนสับเปลี่ยนงานของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ	4.11	0.81	มาก	2
5.	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมหรือจัดตั้งทีมข้ามสายงาน	4.06	0.74	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.10	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงเรียน ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10, S =0.56$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมระดมสมองแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x}=4.16, S =0.75$) รองลงมาคือโรงเรียนนำผลงาน ข้อมูล/ความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นเลิศมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษาค้นคว้า ($\bar{x}=4.11, S =0.81$) และโรงเรียนสับเปลี่ยนงานของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ($\bar{x}=4.11, S =0.81$) ลำดับที่3 บุคลากรในโรงเรียนมีการนำข้อมูล/ความรู้ที่มีอยู่เผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้กัน ($\bar{x}=4.08, S =0.72$) และลำดับสุดท้ายคือโรงเรียนจัดกิจกรรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมหรือจัดตั้งทีมข้ามสายงาน ($\bar{x}=4.06, S =0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติและลำดับของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านการเรียนรู้จำแนกรายข้อ

ข้อที่	การเรียนรู้	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
1.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้และนวัตกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนและการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.17	0.75	มาก	3
2.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง	4.27	0.75	มาก	1
3.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการจัดนิทรรศการ	4.21	0.74	มาก	2
4.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไข	4.16	0.74	มาก	4
5.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการนำเสนอผลงาน	4.14	0.76	มาก	5
6.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปพัฒนาจนเป็นนวัตกรรมความรู้ใหม่ต่อไปอยู่เสมอ	4.08	0.82	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.17	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของโรงเรียน ด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17, S=0.51$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x}=4.27, S=0.75$) รองลงมาคือบุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการจัดนิทรรศการ ($\bar{x}=4.21, S=0.74$) ลำดับที่ 3 บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้และนวัตกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนและการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.17, S=0.75$) ลำดับที่ 4 บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไข ($\bar{x}=4.16, S=0.74$) ลำดับที่ 5 บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการนำเสนอผลงาน ($\bar{x}=4.14, S=0.76$) และลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปพัฒนาจนเป็นนวัตกรรมความรู้ใหม่ต่อไปอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.08, S=0.82$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่
ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน

การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2	n = 219			
	\bar{x}	S	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.11	0.63	มาก	3
2. วัฒนธรรมองค์การ	4.12	0.58	มาก	2
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.14	0.48	มาก	1
4. ประเมินผลการจัดการความรู้	4.07	0.63	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.11	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของ
โรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11, S=0.40$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงจากมากไปหา
น้อยพบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x}=4.14, S =0.48$)
รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{x}=4.12, S =0.58$) ลำดับที่ 3 คือด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
($\bar{x}=4.11, S =0.63$) และลำดับสุดท้ายคือด้านประเมินผลการจัดการความรู้ ($\bar{x}=4.11, S =0.63$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบโครงสร้างของโรงเรียนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.00	0.82	มาก	8
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.01	0.85	มาก	7
3.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบนโยบายของโรงเรียนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.09	0.84	มาก	6
4.	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในโรงเรียนและทีมงานในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.15	0.81	มาก	3
5.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียนและทีมงานในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนจนประสบความสำเร็จ	4.14	0.82	มาก	5
6.	ผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ที่กว้างไกลในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.22	0.82	มาก	1
7.	ผู้บริหารมีเหตุผลในการรับฟังปัญหาในการปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนและทีมงาน	4.14	0.92	มาก	4
8.	ผู้บริหารโรงเรียนมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนและทีมงาน	4.15	0.83	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.11	0.63	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11, S=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าลำดับที่ 1 คือผู้บริหารโรงเรียนมีอุดมการณ์ที่กว้างไกลในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.22, S=0.82$) รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในโรงเรียนและทีมงานในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.15, S=0.81$) และผู้บริหารโรงเรียนมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนและทีมงาน ($\bar{x}=4.15, S=0.83$) ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียนและทีมงานในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนจนประสบความสำเร็จ ($\bar{x}=4.14, S=0.82$) และผู้บริหารมีเหตุผลในการรับฟังปัญหาในการปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนและทีมงาน ($\bar{x}=4.14, S=0.92$) ลำดับที่ 4 คือผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบนโยบายของโรงเรียนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.09, S=0.84$) ลำดับที่ 5 คือผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.01, S=0.85$) และลำดับสุดท้ายคือผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบโครงสร้างของโรงเรียนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.00, S=0.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านวัฒนธรรมองค์การจำแนกรายข้อ

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.	บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อและค่านิยมที่ใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับภายในโรงเรียน	4.15	0.77	มาก	2
2.	บุคลากรในโรงเรียนรับรู้และเรียนรู้แนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.12	0.82	มาก	3
3.	ค่านิยมของโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์	4.12	0.77	มาก	4
4.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา	4.16	0.78	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
5.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้	4.08	0.78	มาก	6
6.	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกยอมรับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.11	0.76	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.12	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12, S=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ลำดับที่ 1 คือ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{x}=4.16, S=0.78$) รองลงมาคือบุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อและค่านิยมที่ใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.15, S=0.77$) ลำดับที่ 3 คือบุคลากรในโรงเรียนรับรู้และเรียนรู้แนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.12, S=0.82$) และค่านิยมของโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x}=4.12, S=0.77$) ลำดับที่ 4 คือผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกยอมรับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.11, S=0.76$) และลำดับสุดท้ายคือบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ ($\bar{x}=4.08, S=0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจำแนกรายข้อ

ข้อที่	เทคโนโลยีสารสนเทศ	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1.	บุคลากรใช้เทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารร่วมกันในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.09	0.71	มาก	6
2.	บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.16	0.72	มาก	2
3.	บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อประมวลผลข้อมูลต่างๆ ในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.21	0.71	มาก	1
4.	บุคลากรใช้สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.12	0.75	มาก	5
5.	บุคลากรแบ่งปันความรู้และสารสนเทศที่มีการจัดเก็บเพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม	4.13	0.73	มาก	4
6.	บุคลากรถ่ายทอดความรู้และสารสนเทศที่ได้มีการจัดเก็บเพื่อการใช้ในการสนับสนุนในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม	4.13	0.75	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.14	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14, S=0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ลำดับที่ 1 คือ บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อประมวลผลข้อมูลต่างๆ ในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.21, S=0.71$) รองลงมาคือบุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.16, S=0.72$) ลำดับที่ 3 คือ บุคลากรแบ่งปันความรู้และสารสนเทศที่มีการจัดเก็บเพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{x}=4.13, S=0.73$) และบุคลากรถ่ายทอดความรู้และสารสนเทศที่ได้มีการจัดเก็บเพื่อการใช้ในการสนับสนุนในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{x}=4.13, S=0.75$) ลำดับที่ 4 คือบุคลากรใช้สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้พิมพ์เอกสารนี้แล้ว
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

($\bar{x}=4.12, S=0.75$) และลำดับสุดท้ายคือบุคลากรใช้เทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารร่วมกันในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.09, S=0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านประเมินผลการจัดการความรู้จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ประเมินผลการจัดการความรู้	n = 219			
		\bar{x}	S	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.	โรงเรียนจัดให้มีคณะกรรมการติดตามการดำเนินการจัดการความรู้	4.06	0.77	มาก	2
2.	โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลการจัดการความรู้เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน	4.06	0.73	มาก	3
3.	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการจัดการความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมในการจัดการความรู้	4.11	0.75	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.07	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านประเมินผลการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07, S=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าลำดับที่ 1 คือ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการจัดการความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมในการจัดการความรู้ ($\bar{x}=4.11, S=0.75$) รองลงมาคือโรงเรียนจัดให้มีคณะกรรมการติดตามการดำเนินการจัดการความรู้ ($\bar{x}=4.06, S=0.77$) และโรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลการจัดการความรู้เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.06, S=0.73$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ลำดับการเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	F change	Sig. F change
(X ₃)	.508	.258	.255	75.566	.000**
(X ₃) (X ₁)	.636	.405	.399	53.192	.000**
(X ₃) (X ₁) (X ₄)	.683	.467	.459	25.009	.000**
(X ₃) (X ₁) (X ₄) (X ₂)	.720	.518	.509	22.673	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีปัจจัยพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการถดถอยตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₃) สามารถทำนายการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .258 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้ร้อยละ 25.80

ลำดับที่ 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₃) และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .405 หรือร้อยละ 40.50

ลำดับที่ 3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₃) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) และ ปัจจัยด้านการประเมินผลการจัดการความรู้ (X₄) สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .467 หรือร้อยละ 46.70

ลำดับที่ 4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₃) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) ปัจจัยด้านการประเมินผลการจัดการความรู้ (X₄) และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X₂) สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .518 หรือร้อยละ 51.80

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

ปัจจัยที่ศึกษา	df	SS	MS	F	P
สมการถดถอย	4	16.198	4.050	57.482	.000**
ความคลาดเคลื่อน	214	15.076	.070		
รวม	218	31.275			

$R = .720 \quad R^2 = .518 \quad F = 22.673$

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) และด้านประเมินผลการจัดการความรู้ (X_4) สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยวิธี Stepwise

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE _b	β	t	Sig
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.212	.042	.270	5.052	.000
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.158	.031	.265	5.122	.000
การประเมินผลการจัดการความรู้ (X_4)	.152	.031	.257	4.846	.000
วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	.164	.034	.251	4.762	.000

R = .720 SE_{est} = .265
R² = .518 a = 1.308
F = 22.673 Durbin-Watson = 2.038

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน คือเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) การประเมินผลการจัดการความรู้ (X_4) และวัฒนธรรมองค์กร (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน (Y) ได้ร้อยละ 51.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .212 .158 .152 .164 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .270 .265 .257 .251 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน (Y) กับตัวแปรพยากรณ์ ($X_3 \ X_1 \ X_4 \ X_2$) เท่ากับ .720 และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ .265

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.308 + 0.212(X_3) + 0.158(X_1) + 0.152(X_4) + 0.164(X_2)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน แสดงว่าถ้าเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าการจัดการเรียนของโรงเรียนจะเพิ่มขึ้น 0.212 หน่วย ถ้าภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าการจัดการความรู้ของโรงเรียนจะเพิ่มขึ้น 0.158 หน่วย ถ้ามีการประเมินผลการจัดการความรู้ (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าการจัดการความรู้ของโรงเรียน จะเพิ่มขึ้น 0.152 หน่วยและถ้าวัฒนธรรมองค์การ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าการจัดการความรู้ของโรงเรียนจะเพิ่มขึ้น 0.164 หน่วย

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.270(Z_{X_3}) + 0.265(Z_{X_1}) + 0.257(Z_{X_4}) + 0.251(Z_{X_2})$$

จากสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ แสดงว่า ถ้าเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าการจัดการความรู้ของโรงเรียนจะเพิ่มขึ้น 0.270 หน่วย ถ้าภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าการจัดการความรู้ของโรงเรียนจะเพิ่มขึ้น 0.265 หน่วย ถ้ามีการประเมินผลการจัดการความรู้ (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าการจัดการความรู้ของโรงเรียน จะเพิ่มขึ้น 0.257 หน่วยและถ้าวัฒนธรรมองค์การ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าการจัดการความรู้ของโรงเรียนจะเพิ่มขึ้น 0.251 หน่วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2” ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

5.1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

5.1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 5,185 คน จาก 52 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2558 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*POWER 3.1.9.2 (Mayr, Erdfelder, Buchner and Faul, 2007) โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect Size f^2) ที่ 0.015 ระดับนัยสำคัญ (α Error Problem) ที่ 0.01 (ความเชื่อมั่นที่ 99%) และอำนาจการทำนาย Power ($1-\beta$ Error Problem) ที่ 0.99 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 1%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 219 คน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินผลการจัดการความรู้ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.727 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ โดยแบบสอบถามตอนที่ 3 มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานภายในของมหาวิทยาลัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เสนอต่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 219 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 219 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และสถิติร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์สภาพการจัดการความรู้และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 คือด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ ลำดับที่ 3 ด้านการบ่งชี้ความรู้ ลำดับที่ 4 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ และการเข้าถึงความรู้ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบและด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ลำดับที่ 1 คือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมา คือด้านวัฒนธรรมองค์การ ลำดับที่ 3 คือด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านประเมินผลการจัดการความรู้
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 คือเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) การประเมินผลการจัดการความรู้ (X_4) และวัฒนธรรมองค์การ (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้ร้อยละ 51.80 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\hat{y} = 1.308 + 0.212(X_3) + 0.158(X_1) + 0.152(X_4) + 0.164(X_2)$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{\hat{y}} = 0.270(Z_{X_3}) + 0.265(Z_{X_1}) + 0.257(Z_{X_4}) + 0.251(Z_{X_2})$$

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) การประเมินผลการจัดการความรู้ (X_4) และวัฒนธรรมองค์การ (X_2) อภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

จากการวิจัย พบว่าครูมีการปฏิบัติต่อสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีการส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินการจัดการความรู้ทั้งในด้านการบริหารการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบครบวงจรซึ่งมี 7 ขั้นตอน ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้แก่ 1.การบ่งชี้ความรู้ 2.การสร้างและแสวงหาความรู้ 3.การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4.การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5.การเข้าถึงความรู้ 6.การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7.การเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายความสำเร็จคือ 1. โรงเรียนมีมาตรฐานสากลมีการจัดการระบบการจัดการความรู้ได้อย่างครบวงจรทำให้เกิดการสร้างความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2. โรงเรียนมีมาตรฐานสากลสามารถพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกที่พัฒนาให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง 3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกลุ่ม มีการจัดเวทีและแลกเปลี่ยนความรู้กัน มีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติการเสวนาแลกเปลี่ยนระหว่างทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงานและมีการเทียบเคียงการทำงานซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4. เครือข่ายการนิเทศมีการรวบรวมองค์ความรู้และการสร้างความรู้ในเชิงปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเผยแพร่ความรู้อย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริินทิพย์ ธิติพงษ์วิเศษ กล่าวไว้ว่า (2552: 2) การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ ทุกฝ่ายต้องร่วมมือและมีความตั้งใจจริง เร่งสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาชาติ (วัชร ตระกูลงาม, 2542 : 33) สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติการทางการศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด มีหน้าที่บริการการเรียน การสอนแก่ผู้เรียนโดยตรงมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ จากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ นำความรู้เข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ทำให้เกิดการพัฒนภายในสถานศึกษา จึงทำให้สภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 อยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2 อภิปรายผลระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

จากการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 เนื่องจาก ในปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจำเป็นต้องมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ดังนั้นโรงเรียนจะต้องจัดให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอก การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการจัดให้มีสถานที่ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่เพียงพอและทันสมัยเพื่อให้ทันกับยุคข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ อีกทั้งครูยังนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน เพิ่มความรู้และทักษะให้กับตนเอง มีการประยุกต์ใช้เพื่อการสร้างความรู้ในการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน รวมถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการ การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรักษา และการเรียกใช้ในกิจกรรมต่างๆ ในงานจัดการศึกษา ภายนอกและภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับไพฑูริย์ ช่วงฉ่ำ (อ้างใน รัชตพรรณ ดิฐกมล, 2552: 10) ได้กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานขององค์กร ที่ช่วยทำให้งานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประหยัดเวลาและแรงงานอีกทั้งสะดวกในการเก็บรักษาข้อมูลการเรียกใช้ การส่งข้อมูลและป้องกันการสูญหายของข้อมูลได้ เนื่องจากใช้เวลาเพียงเล็กน้อยในการส่งข้อมูลข้ามประเทศและสามารถส่งไปได้ทั่วโลกอย่างรวดเร็ว กระแส สังคมโลกในปัจจุบันจึงกลายเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร ซึ่งประเทศได้มีการพัฒนาประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษามากยิ่งขึ้นทำให้ประเทศเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น กลายเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้เกิดการตื่นตัวในการจัดการศึกษาของชาติ จะเห็นได้จากมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติในมาตรฐานที่ 3 ให้เกิดสังคมแห่งความรู้โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสู่สังคมแห่งความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548: 19) และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีค่าน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กร เนื่องจาก การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องเริ่มจากคนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันแต่วัฒนธรรมขององค์กรส่วนใหญ่กลับไม่เอื้อหรือสนับสนุนให้เกิด การแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างหรือการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เป็นเรื่องที่ต้องใช้ ความพยายามเป็นอย่างสูง ใช้เวลานานกว่าที่องค์กรจะเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะทำให้ความเชื่อและพฤติกรรมที่องค์กรต้องการซึมลึกเข้าไปในบรรทัดฐานและค่านิยมของคนในองค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับ กิรติ ยศยิ่งยง (2549: 62) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า ความสำเร็จของการจัดการความรู้ส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีหรือรายงานที่เป็นทางการ แต่เกิดจากกลุ่มทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ วัฒนธรรมการแบ่งปันเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการความรู้ ความรู้ที่เป็นทางการต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ผู้บริหารองค์กรต้องสนับสนุน สร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้น การแบ่งปันความรู้ ข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ การจูงใจให้ยอมรับปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

อภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) การประเมินผลการจัดการความรู้ (X_4) และวัฒนธรรมองค์การ (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน (Y) ได้ร้อยละ 51.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนมากเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจาก เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเป็นเครื่องมือหลักสำคัญที่จะทำให้กระบวนการเกิดการเรียนรู้และการจัดการความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการจัดเก็บ สืบค้นความรู้และการถ่ายโอนหรือการแบ่งปันความรู้ขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (กานต์สุดา มาชะศิริานนท์, 2546: 136-137) เทคโนโลยีมีส่วนสำคัญในการจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับกระบวนการจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จ (พรธณี สวนเพลง, 2552: 151) เทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นเครื่องมือที่องค์กรใช้ในการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้องค์กรสามารถจัดหา จัดเก็บ กระจายและใช้ความรู้และสารสนเทศได้อย่างสะดวก ง่ายและเห็นผลอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการช่วยขจัดอุปสรรคด้านระยะทางและเวลาในการเผยแพร่ความรู้ ปัจจุบันเทคโนโลยีที่นำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการความรู้มีหลากหลายและมีการพัฒนามากขึ้นตามพัฒนาการและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิตา สุบินยัง (2554: 128-129) พบว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศเป็นส่วนใหญ่และคำนึงถึงประโยชน์ของสารสนเทศที่จะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าข้อมูล การประมวลผลข้อมูลเป็นสารสนเทศ ผลลัพธ์ของสารสนเทศ การเก็บสำรองข้อมูล การควบคุมระบบปฏิบัติการ ทรัพยากรสารสนเทศ สารสนเทศมีแนวทางการใช้ตรงต่อความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังพบว่างานวิจัยของ รัชตพรธณ ดิฐกมล (2552: บทคัดย่อ) พบว่า มีความต้องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปประยุกต์ใช้กับการจัดการความรู้มากที่สุดและมีการเสนอแนะให้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อและนวัตกรรมหรือวิธีการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อใช้พัฒนาในการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ รวมถึงจัดให้มีเทคโนโลยีที่ ทันสมัยและสามารถใช้งานได้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการค้นคว้าและประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควรมี การนิเทศหรือการฝึกอบรมการจัดการความรู้ใน โรงเรียน การศึกษาดูงาน การให้ความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกัน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนรองลงมา เนื่องจากการจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่นถ้าปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักในประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้ ผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร ต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในเรื่อง การจัดการทรัพยากร การสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยเป็นเอกลักษณะที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงประสงค์ โดยแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมให้บุคลากรทั้งองค์การเห็นอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร จงสมจิตร (2551: 84-85) พบว่า คุณลักษณะที่ผู้นำทางบุคลิกภาพกับการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันมากกว่าทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะคุณลักษณะทางบุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การควบคุมอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความรอบรู้ข่าวสาร การมีแนวคิดที่ยืดหยุ่นหลากหลาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เรื่องการบ่งชี้ความรู้ เพราะการบ่งชี้ความรู้คือการรวมกันวิเคราะห์ว่าความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งถ้าผู้บริหารมีความรอบรู้ มีความคิดที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ก็จะสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในสถานศึกษาได้ดี และการที่คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่เหมาะสมจะทำให้มีการจัดการความรู้มากขึ้นอีกทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของ วสันต์ ลาจน์ทีก (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4 พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สร้างขวัญกำลังใจ โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 และต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรแก้ว อีระเดชากุล(2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรีเขต 2 พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาได้แก่ การให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และความจริงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่น่าสนใจ คือ ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน แต่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกันทำให้ค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับกลางแต่ยังคงมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นจึงยังแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

3. การประเมินผลการจัดการความรู้ เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ได้เป็นอันดับ 3 เนื่องจากการประเมินผลการจัดการความรู้ที่จะบอกถึงสถานะของกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร ช่วยให้องค์การสามารถทบทวน แก้ไขข้อบกพร่อง ประเมินผลและทำการปรับปรุงกลยุทธ์ กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เป้าหมายของการจัดการความรู้ จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงปรับเปลี่ยนให้กระบวนการจัดการความรู้ทำให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ผลจากการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้จะโน้มน้าวให้บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงบุคลากรระดับปฏิบัติเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดการความรู้(สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547: 51-52) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญานูณี บุรณเกษมสัน(2553: 92) พบว่า การประเมินผลการจัดการความรู้ในองค์กรของสำนักงานปกป้องควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดราชบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หากต้องการให้การประเมินผลในภาพรวมดีขึ้น จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการจัดวางระบบในเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรให้ชัดเจน โดยมีนโยบายการวางแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และพัฒนาให้บุคลากรเป็นคนดีและคนเก่งของสังคม โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม เพื่อเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน และควรปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยบุคลากรทุกคนในองค์กรร่วมมือร่วมใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการเปลี่ยนทัศนคติเข้าหากันเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

4. วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนลำดับสุดท้าย เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยมหลักขององค์การ ต้องใช้เวลานานในการสร้างวัฒนธรรมการไว้ใจกัน พร้อมจะแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาการจนเป็นสิ่งที่สมาชิกกลุ่มย่อยยอมรับจึงทำให้เปลี่ยนแปลงค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพที่เหมาะสม (สุนทร วงศ์ ไวศยวรรณ. 2540: 14–20) อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) มีความสำคัญที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เนื่องจากการที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เช่นกัน (Patrick S. W. Fong and Cecilia W. C. Kwok (2009) จึงส่งผลให้เป็นปัจจัยลำดับสุดท้ายสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชาติชาย จันทรศรี (2548: 112-113) ได้มีการศึกษารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชลบุรี พบว่า คนไทยชอบฟังคำสั่งมากกว่าที่จะริเริ่มเอง

ถ้าไม่สั่ง ไม่ทำ ชอบปะทะคารมแต่ไม่ชอบการทำงาน ชอบเงินและการลงทุนใน กิจกรรมที่สนุก ทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะรอรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา เพราะเกรงงานที่อาจเกิดความผิดพลาดก่อให้เกิดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา เป็นผลให้สถานศึกษาเกิดความสับสน ในระบบโครงสร้างการบริหารจัดการตามโครงสร้างใหม่ซึ่งต้องรอความชัดเจนของกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติต่างๆ มีผลทำให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์ไม่กล้าคิดนอกกรอบแม้จะมีการกระจายอำนาจ ลงสู่สถานศึกษาแต่ไม่กล้าปฏิบัติ เกรงว่า อาจเกิดความผิดพลาด จึงรอความชัดเจนของกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ก่อให้เกิดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว คือมีความเห็นตรงข้ามกับการดำเนินการที่ไม่มีกฎหมายรองรับและส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาลดลงในที่สุด ซึ่งเป็นส่งผลกระทบต่อองค์การในระยะยาว องค์การไม่สามารถพัฒนาและเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารจัดการศึกษาตามแนวนโยบายการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี 2542 เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาให้ก้าวไปสู่เป้าหมาย รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี จึงเป็นลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวควบคู่กัน อีกทั้งงานวิจัยของ กัลยรัตน์ จีระธนชัยกุล (2557: 138-139) ได้กล่าวไว้ว่า จากการศึกษางานวิจัยของ Patrick S. W. Fong and Cecilia W. C. Kwok (2009) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ ความสำเร็จในระดับโครงการและองค์การ พบว่า ความรู้จะดำเนินการได้ผลดีนั้น ต้องประกอบไปด้วย การได้รับความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร การวิจัย การประชุมสัมมนา การมีปฏิสัมพันธ์ ภาระงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้้องค์การ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1. ผลวิจัยพบว่า

1. การจัดการความรู้ด้านการแปงปีนแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักการทำนายมากที่สุด

5.3.2. ผลวิจัยที่พบ ผู้วิจัยควรให้ข้อเสนอแนะว่า

1. จะนำผลวิจัยนี้ใช้กำหนดในแผนการจัดการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อให้มีการจัดการความรู้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนและมีแบบแผนอย่างเป็นระบบ
2. ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
3. พัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่สนับสนุนการจัดการความรู้



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. 2557. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2257. ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- กลุ่มพัฒนานโยบายอุดมศึกษาสำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2551. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2564). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวี วงศ์พุด. 2542. ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ปิเค อินเทอร์เน็ต จำกัด.
- กียรติ ยศียงง. 2549. การจัดการความรู้ในองค์การและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อบปี้ (ประเทศไทย) จำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2548. รายงานวิจัยการสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่เน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเกล้าพระนครเหนือ.
- เครือวัลย์ แยมปรางค์, พันธุ์ทิพา ยุวทองไทและจิระดา แซ่มพวงงาม. 2251. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราพร ชายสวัสดิ์. 2550. การจัดการความรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฬารัตน์ ศราวณษวงศ์. 2547. การประยุกต์เทคโนโลยีกับระบบการจัดการความรู้. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒนกิจกุล. 2555. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด สำนักงานใหญ่. กรุงเทพมหานคร: วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ญาฐิณี บุรณเกษมชัยและธนิษฐ์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. 2553. การประเมินผลการจัดการความรู้ในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดราชบุรี. นครปฐม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2541. การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ กอนนันทกุลและคณะ. 2547. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเล่นเกมคอมพิวเตอร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเขต. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2547. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: แชนโทรฟรันทิ่ง.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์. 2555. องค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นภาพร ชันชนภา. 2545. การจัดการองค์กรและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นवलลออ แสงสุข. 2550. “การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง.” ดุษฎีนิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นันทะ บุตรน้อย. 2554. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยลำปาง. กรุงเทพฯ:ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิภาภรณ์ คำเจริญ. 2545. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ: เอส.พี.ซี. ฟรินดิง.
- นุกูล ศรีนวล. 2553. การจัดการความรู้ในโรงเรียน พระยามนธสุวราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- บุญจันทร์ สีสัน. 2554. การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่อิทธิพลต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝัน. กรุงเทพมหานคร: ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. 2547. การจัดการความรู้ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: จิรวัดน์เอ็กเพรส.
- บุญส่ง หาญพานิช. 2546. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. 2550. การจัดการความรู้ สู่ความเป็นเลิศ Knowledge Management To Excellence Organization. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว.
- พรทิพา ดำเนิน. 2549. การจัดการความรู้ในชุมชน. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547. การจัดการความรู้ พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ด.
- พรรณิ สวนเพลง. 2552. เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พัชสิรี ชมพุกำ. 2552. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- พิทักษ์ ศรชัย. 2552. การจัดการความรู้ของโรงเรียนภูซางวิทยาคม อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา. เชียงราย: ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ไพบุลย์ ปะวะเสนะ. 2548. การบริหารจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: ห้องสมุดกรมบัญชีกลาง.
- ภราดร จินดาวงศ์. 2549. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : สกายบุ๊กส์.
- มัลลิกา ต้นสอน. 2544. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กเบอ์เน็ท จำกัด.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2548. การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติพิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2554. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชชาการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- วรนุช เนตรพิศาลวณิช. 2538. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในสถานพยาบาล. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาทีณี เฟิงเพียง. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษคณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศ.ม.นเรศวร. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิจารณ์ พานิช. 2547. การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนฐานความรู้. กรุงเทพฯ: วิจารณ์ พานิช. 2547. สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อสังคม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- วิจารณ์ พานิช. 2549. การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- วิลาวัลย์ มาคุ้ม. 2549. การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญาโท กศ.ด.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: ปริญญาการศึกษาดุสิต
บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล. 2549. ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิรินทีพร อิตพิงศ์วัฒน์. 2552. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัด
การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2.
เพชรบุรี:วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2540. การวิจัยตลาด ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: เอเอ็นการพิมพ์.
- สมยศ นาวากীর. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กรเรื่องการจูงใจจากแนวความคิดไปสู่การ
ประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2535. วิธีการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2549. สังคมวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงาน ก.พ. 2552. การจัดการความรู้เพื่อความต่อเนื่องในการบริหาร. กรุงเทพฯ: โกลบอลอินเตอร์คอม
มิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่สอง
(พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษา. 2557. รายงานการติดตามและประเมินผลการจัด
การศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ปี 2556. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- สิริกิต เตียวสกุล. 2549. การจัดการความรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ.
สงขลา: วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. วัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนิดา สุบินยัง. 2554. ระบบสารสนเทศกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต1. นครปฐม: ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์และคณะ. 2548. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์.
- เสนาะ กลิ่นงาม. 2551. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา
ดุสิตบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสนาะ ดิยาวี. 2543. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2552. สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้(พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ไสว โลจนะศุภฤกษ์. 2555. การจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการร่วมภาครัฐ และเอกชนเพื่อ
แก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ.
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อรุณ รักธรรม. 2546. *ทฤษฎีบริหารองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัมพร วัชจรวุฒิศักดิ์. 2532. *บทสำรวจเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาคม วัตไธสง. 2547. *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ. Binghamton. New York: Center for Leadership Studies.
- Blake, R. and Mouton, J. 1991. *The Managerial Grid*. Houston: Gulf Publishing.
- Blanchard, K. 1993. *The Blanchard management report*. Manage 45(2). 25.
- Fiedler, F. 1964. *A Contingency Model of Leadership Effectiveness*. In Berkowitz. L. Editor. *Advances in Experimental Social psychology*. Academic Press. New York: 149-190.
- Fleishman, E.A. Harris, E.F. and Burt, H.E., 1955. *Leadership and Supervision in Industry*. Columbus. Ohio: Bureau of Business Research: Ohio State University.
- French, J.R.P. and Raven, B.H., 1959. *The Bases of Social Power*. University of Michigan: Research Center for Group Dynamics, Institute for Social Research. 18.
- George, J.M., 2000. *Emotions and Leadership. The Role of Emotional Intelligence*. Human Relations. 53(8): 1027-1055
- Goleman, D., 1997. *Emotional Intelligence*. Bantam Book. 352.
- Goleman, D., 2000. *Intelligent Leadership*. Executive Excellence. 17(7): 17.
- Greenleaf, R. 2003. *The Servant-leader within: A Transformative Path*. New York: Paulist Press.
- House, R.J. and Pointon, J., 1971. *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*. Administrative Science Quarterly 16: 321-338
- Kouzes, J. and Posner, B. 1995. *The Leadership Challenge*. San Franciaco: Jossey-Bass.
- Stancosky, M. 1999. *A System approach to engineering and managing a knowledge management system*: George Washington University.
- Stogdill, R. 1974. *Handbook of Leadership*. New York: Free Press.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



- ภาคผนวก**
- ภาคผนวก ก หนังสือราชการ
 ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถามในการวิจัย
 ภาคผนวก ง จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 4965

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนนทรีวิทยา

ด้วย นางสาวกนกบงกช ศรีสงคราม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒” โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวกนกบงกช
ศรีสงคราม ทดลองเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๓-๔๕๖-๖๖๙๒

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 3004



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกบงกช ศรีสงคราม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒” โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้รับ
อนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวกนกบงกช ศรีสงคราม เก็บรวบรวมข้อมูล
โดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศรีพันธุ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๔-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๓-๔๕๖-๖๖๙๒

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 3 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ
3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงและครบทุกข้อ จักเป็นประโยชน์ในการบริหารการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์

นางสาวกนกบงกช ศรีสงคราม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามข้อมูลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับ สภาพความเป็นจริงมากที่สุด

1. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี

2. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5 -10 ปี
 11 -15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	สภาพความเป็นจริง
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	สภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
0	บุคลากรมีการออกแบบนโยบายการจัดการความรู้ในโรงเรียน		✓			

คำอธิบาย เห็นด้วยว่าบุคลากรมีการออกแบบนโยบายการจัดการความรู้ในโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	สภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบโครงสร้างของโรงเรียนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
2.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบวิสัยทัศน์ของโรงเรียนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
3.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบนโยบายของโรงเรียนในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
4.	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในโรงเรียนและทีมงานในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
5.	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียนและทีมงานในการดำเนินงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนจนประสบความสำเร็จ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตเห็นว่าใบเขียนประโยชน์ตนการคำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	สภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
7.	ผู้บริหารมีเหตุผลในการรับฟังปัญหาในการปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนและทีมงาน					
8.	ผู้บริหารโรงเรียนมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนและทีมงาน					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร						
9.	บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อและค่านิยมที่ใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับภายในโรงเรียน					
10.	บุคลากรในโรงเรียนรับรู้และเรียนรู้แนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
11.	ค่านิยมของโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์					
12.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา					
13.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้					
14.	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกยอมรับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
15.	บุคลากรใช้เทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารร่วมกันในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
16.	บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
17.	บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อประมวลผลข้อมูลต่างๆ ในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
18.	บุคลากรใช้สารสนเทศเพื่อสนับสนุน การดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
19.	บุคลากรแบ่งปันความรู้และสารสนเทศที่มีการจัดเก็บเพื่อสนับสนุนการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน อย่างเป็นรูปธรรม					
20.	บุคลากรถ่ายทอดความรู้และสารสนเทศที่ได้มีการจัดเก็บเพื่อใช้ในการสนับสนุนในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	สภาพความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
ด้านการประเมินผลการจัดการความรู้						
21.	โรงเรียนจัดให้มีคณะกรรมการติดตามการดำเนินการจัดการความรู้					
22.	โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลการจัดการความรู้เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
23.	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการจัดการความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมในการจัดการความรู้					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับการปฏิบัติ
5	ปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4	ปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3	ปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2	ปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1	ปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การบ่งชี้ความรู้						
1.	โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อค้นหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
2.	โรงเรียนกำหนดจุดกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้					
3.	โรงเรียนกำหนดหมวดหมู่ความรู้ที่จะค้นหา					
4.	โรงเรียนจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จะค้นหา					
5.	โรงเรียนมีการกำหนดขอบเขตของการจัดการความรู้					
การสร้างและแสวงหาความรู้						
6.	บุคลากรในโรงเรียนดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์					
7.	บุคลากรในโรงเรียนจัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนเหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้					
8.	บุคลากรในโรงเรียนใช้ความรู้เดิมจากการปฏิบัติงานของตนเองมาประยุกต์ในการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
9.	บุคลากรในโรงเรียนกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้วออกไป					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	ระดับการปฏิบัติ								
		5	4	3	2	1				
การจัดความรู้ให้เป็นระบบ										
10.	บุคลากรในโรงเรียนวางโครงสร้าง เอกสาร คู่มือและ บทเรียนค้นหาได้ง่ายและสะดวกต่อการใช้งาน									
11.	บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดเก็บความรู้ประเภทต่างๆ ไว้เป็น หมวดหมู่ โดยเป็นรูปแบบของเอกสาร คู่มือและ บทเรียน เพื่อสะดวกแก่การนำมาใช้									
12.	บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำเอกสาร คู่มือและ บทเรียน นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง									
13.	บุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็น ฐานข้อมูลในการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ									
การประมวลและกลั่นกรองความรู้										
14.	บุคลากรในโรงเรียนรวบรวมความรู้ในรูปแบบและภาษาที่ เข้าใจง่ายและตรงกันภายในโรงเรียน									
15.	บุคลากรในโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้อย่างมีมาตรฐาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง									
16.	บุคลากรในโรงเรียนมีการรวบรวมความรู้โดยไม่เกิดความ ซ้ำซ้อนของข้อมูล									
17.	บุคลากรในโรงเรียนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง									
18.	บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดทำข้อมูลเรื่องการจัดการความรู้ ที่มีความน่าเชื่อถือต่อบุคลากรภายในโรงเรียนและภายนอก โรงเรียน									
การเข้าถึงความรู้										
19.	บุคลากรในโรงเรียนมีการกระจายและ เผยแพร่ความรู้เพื่อให้ บุคลากรในโรงเรียนท่านอื่นใช้ประโยชน์ได้									
20.	บุคลากรในโรงเรียนมีการส่งข้อมูล/ความรู้โดยใช้ฐานข้อมูล ของเทคโนโลยีสารสนเทศภายในโรงเรียน									
21.	บุคลากรในโรงเรียนสามารถค้นหาข้อมูล/ความรู้ได้ทุกที่ทุก เวลาโดยใช้ฐานข้อมูลของเทคโนโลยีสารสนเทศภายใน โรงเรียน									
22.	โรงเรียนมีข้อมูล/ความรู้ที่เพียงพอต่อความต้องการของ บุคลากรในโรงเรียน									
23.	โรงเรียนมีการกระจายความรู้ที่ทั่วถึง เพียงพอและ สะดวก ต่อบุคลากรในโรงเรียน									

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
24.	บุคลากรในโรงเรียนมีการนำข้อมูล/ความรู้ที่มีอยู่เผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้กัน					
25.	โรงเรียนนำผลงาน ข้อมูล/ความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นเลิศมาแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา ค้นคว้า					
26.	บุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมระดมสมองแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
27.	โรงเรียนสลับเปลี่ยนงานของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ					
28.	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมหรือจัดตั้งทีมข้ามสายงาน					
การเรียนรู้						
29.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้และนวัตกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนและการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน					
30.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง					
31.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการจัดนิทรรศการ					
32.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไข					
33.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปใช้ในการนำเสนอผลงาน					
34.	บุคลากรในโรงเรียนนำความรู้ไปพัฒนาจนเป็นนวัตกรรมความรู้ใหม่ต่อไปอยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ง จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา

เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำแนกตามโรงเรียน

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	สตรีวัดมหาพฤฒาราม	92	4
2.	พุทธจักรวิทยา	34	1
3.	พระโขนงวิทยา	108	5
4.	วชิรธรรมสาธิต	90	4
5.	นนทรีวิทยา	88	4
6.	เจ้าพระยาวิทยาคม	64	3
7.	สุรศักดิ์มนตรี	166	7
8.	กุนนทรีรุทธารามวิทยาคม	79	3
9.	วัดสุทธิวราราม	132	6
10.	ยานนาเวศวิทยาคม	89	4
11.	สตรีสุริโยทัย	83	4
12.	ปทุมคงคา	86	4
13.	สายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	107	5
14.	มัธยมวัดธาตุทอง	66	3
15.	สิริรัตนาร	86	4
16.	รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	99	4
17.	บางกะปิ	122	5
18.	สตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ	90	4
19.	บดินทร์เดชา (สิงห์เสนี) 4	55	2
20.	มัธยมวัดบึงทองหลาง	80	3
21.	พรตพิทยพยัค	106	4
22.	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	121	5
23.	รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	75	3
24.	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	64	3
25.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา	92	4
26.	นวมินทราชูทิศกรุงเทพมหานคร	104	4
27.	บดินทร์เดชา (สิงห์เสนี) 2	160	7
28.	สุขุมวิทพณิชยอุปถัมภ์	69	3
29.	หอวัง	170	7
30.	สารวิทยา	137	6
31.	ราชดำริ	82	3
32.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	181	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

33	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	89	4
----	------------------------	----	---

ตารางที่ ๓ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำแนกตามโรงเรียน (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
34.	สีกัน (วัดน่านันท์อุปลัมภ์)	82	3
35.	ดอนเมืองจตุรจินดา	98	4
36.	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	101	4
37.	สตรีวิทยา 2	179	8
38.	ราชวินิตบางเขน	106	4
39.	ฤทธิยะวรรณาลัย	166	7
40.	ฤทธิยะวรรณาลัย 2	77	3
41.	ศรีพฤฒา	100	4
42.	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	146	6
43.	นวมินทราชูทิศเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	123	5
44.	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	169	7
45.	นวมินทราชูทิศบดินทรเดชา	126	5
46.	นวมินทราชูทิศเบญจมราชาลัย	103	4
47.	นวมินทราชูทิศสตรีวิทยา 2	93	4
48.	เตรียมอุดมศึกษาสุวินทวงศ์	19	1
49.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ	12	1
50.	มัธยมวัดหนองจอก	4	0
51.	เทพศิลา	77	3
52.	เศรษฐบุทรบำเพ็ญ	138	6
	รวม	5,185	219

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 (2559: 6-7)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวกนกบงกช ศรีสงคราม
วัน เดือน ปี เกิด	16 ตุลาคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 89/196 มบ.วิลลาจีโอ อยุธยา หมู่ที่ 7 ตำบลบ้านกรด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2555 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) สาขาวิชาครุศาสตร์การออกแบบ 5 ปี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2559 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านคลองตะเคียนหมู่ 2 (วันครู 2504)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้