การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิทยานิพนธ์

ของ

วรัญญา โพธิ์สุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มิถุนายน 2564

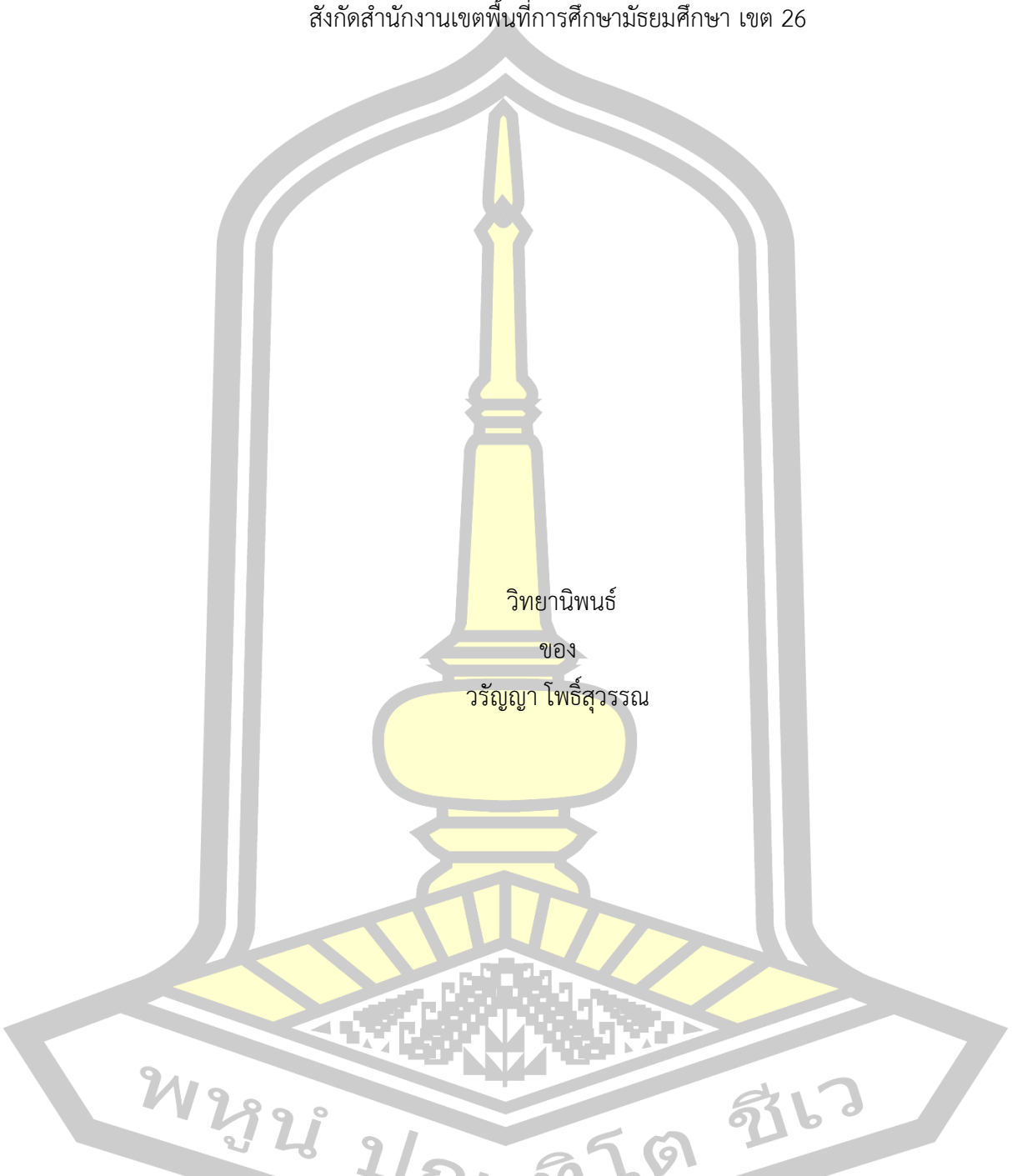
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิทยานิพนธ์

ของ

วรัญญา โพธิ์สุวรรณ



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development Guidelines of Knowledge Management of Schools under the Secondary Educational Service Area Office 26

Waranya Phosuwan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements

for Master of Education (Educational Administration and Development)

June 2021

Copyright of Mahasarakham University

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

.....กรรมการ
(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผศ. ดร. ปิยะธิดา ปัญญา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

พหุน ปณฺ ฑิโต สีโว

ชื่อเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ผู้วิจัย วรัญญา โพธิ์สุวรรณ
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนันท์
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ขอบเขตของการวิจัย การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น จำนวน 330 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 319 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดการความรู้ จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\overline{x}$ = 2.89 สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\overline{x}$ = 4.46 และเรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.582) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.560) และด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.557)

2. แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดความรู้ 2) ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ 3) ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 4) ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ 6) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่า $\overline{x}$ = 4.84 ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่า $\overline{x}$ = 4.81

คำสำคัญ : แนวทางการจัดการความรู้, สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

TITLE Development Guidelines of Knowledge Management of Schools under the Secondary Educational Service Area Office 26

AUTHOR Waranya Phosuwan

ADVISORS Assistant Professor Thatchai Chittranun , Ed.D.

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration and Development

UNIVERSITY Mahasarakham University **YEAR** 2021

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the current condition and desirable condition of knowledge management of schools under Secondary Educational Service Area Office 26 2) to develop guideline knowledge management of schools under Secondary Educational Service Area Office 26. The scope of study: The research methodology was classified into three phases. The first phase was to study the current condition, desirable condition, and the needs of knowledge management of schools under Secondary Educational Service Area Office 26, The samples of research were 330 peoples consisted of academic administrators and teachers under Secondary Educational Service Area Office 26 during academic year 2020, classified into 11 academic administrators and 319 teachers, defined the sample size using Krejcie and Morgan Table and Stratified Random Sampling. The second phase was to develop guideline knowledge management of schools under Secondary Educational Service Area Office 26, the targets of interview were 3 academic teachers from 3 schools, using purposive sampling method. The research instruments consisted of questionnaire, Interview form and guideline assessment form. The data were analyzed by mean, percentage and standard deviation.

The findings revealed that

1. studying the current condition, desirable condition and, and the needs of knowledge management of schools under Secondary Educational Service Area Office 26 found that the current condition of schools under Secondary Educational Service Area Office 26 was generally at the average total score, $\overline{x}$ = 2.89, the desirable condition of schools under Secondary Educational Service Area 26 was generally at high total score, $\overline{x}$ = 4.46 and the first three sorted by priority needs index ($PNI_{modified}$) from most to least: sharing and exchange ($PNI_{modified}$ = 0.582), processing and selecting out ($PNI_{modified}$ = 0.560), and knowledge storage and access ($PNI_{modified}$ = 0.557).

2. The guideline knowledge management of schools under Secondary Educational Service Area Office 26 including 6 compositions: 1) knowledge identification, 2) knowledge creation and acquisition, 3) knowledge sharing, 4) knowledge codification and refinement, 5) knowledge storage and access, and 6) knowledge application. The result of development guideline of knowledge management of school under Secondary Education Service Area Office 26 was appropriate at the highest level, $\overline{x}$ = 4.84. The possibility was at the highest level, $\overline{x}$ = 4.81.

Keyword : Guideline Knowledge Management, Schools under Secondary Educational Service Area Office 26

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ติดตามเอาใจใส่ ให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ ทำให้การศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานกรรมการและคณะกรรมการสอบ ให้คำแนะนำ เอาใจใส่ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญและคณะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้การตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนต้นแบบ และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ทุกคน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อสนเทศในการแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้งานวิทยานิพนธ์สำเร็จลงด้วยดี

ขอขอบคุณ กำลังใจที่ดีจากบิดา มารดา พี่ชาย ญาติ ๆ เพื่อนครู และเพื่อนนิสิตรุ่น พ.32 ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ และดูแลช่วยเหลือด้วยดีมาตลอดที่ทำการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ของตนเองและประเทศชาติสืบต่อไป

วรัญญา โพธิ์สุวรรณ

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ฌ

สารบัญตาราง ..... ฏ

สารบัญภาพประกอบ ..... ฒ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

คำถามการวิจัย 3

ความมุ่งหมายการวิจัย 3

ความสำคัญของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

การบริหารสถานศึกษา 10

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้ 21

การจัดการความรู้ในสถานศึกษา 34

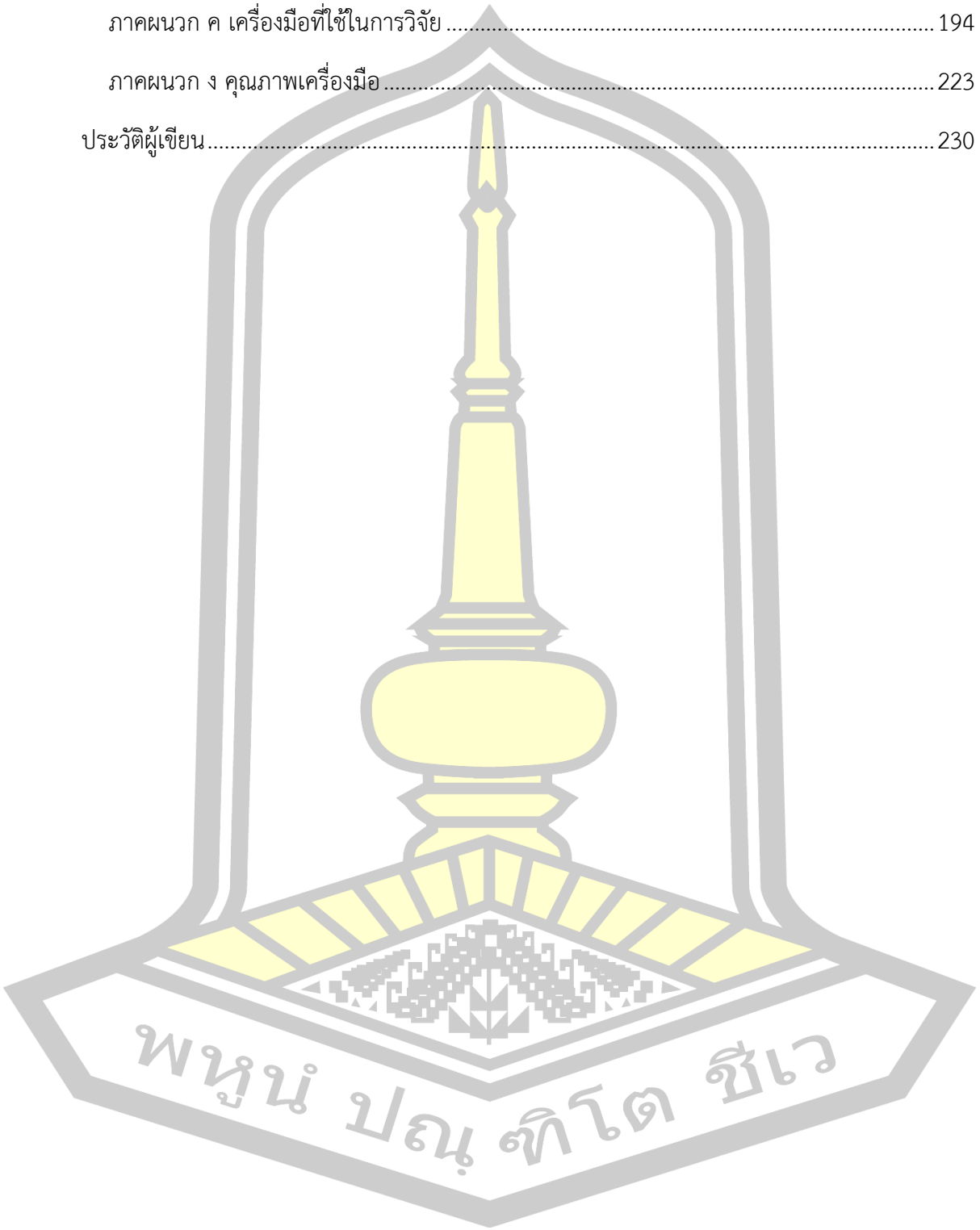
การพัฒนาแนวทาง 60

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 62

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 69

งานวิจัยในประเทศ 69
งานวิจัยต่างประเทศ 79
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 82
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 84
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 89
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 93
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 96
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 96
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 97
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 97
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 114
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 163
ความมุ่งหมายของการวิจัย 163
สรุปผล 163
อภิปรายผล 164
ข้อเสนอแนะ 172
บรรณานุกรม 174
ภาคผนวก 184
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และโรงเรียนต้นแบบ 185

ภาคผนวก ข หนังสือราชการ 188
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 194
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือ 223
ประวัติผู้เขียน 230



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ 47

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ 49

ตาราง 3 ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 63

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล 85

ตาราง 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 97

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้าน 99

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการกำหนดความรู้ 100

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ 101

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 102

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ 104

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ 105

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ 106

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 107

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการกำหนดความรู้ 108

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ 109

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 110

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ 111

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ 112

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ 113

ตาราง 20 องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 119

ตาราง 21 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 131

ตาราง 22 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการกำหนดความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 132

ตาราง 23 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 135

ตาราง 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 139

ตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 142

ตาราง 26 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 144

ตาราง 27 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 146

ตาราง 28 แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 151

ตาราง 29 ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 224

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 228

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 6

ภาพประกอบ 2 แสดงประเภทของความรู้ 24

ภาพประกอบ 3 โมเดลการจัดการความรู้ SECI 27

ภาพประกอบ 4 โมเดลปลาทูหรือทูนาโมเดล (Tuna Model) 28

ภาพประกอบ 5 การจัดการความรู้ในโมเดลปลาตะเพียน 29

ภาพประกอบ 6 วงจรการจัดการความรู้ (The Knowledge Management Continuum) 36

ภาพประกอบ 7 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง 83

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ผลการจัดการศึกษาของประเทศไทยในทุกระดับยังคงมีปัญหา ทั้งในด้านคุณภาพของคนไทยที่ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะและทักษะอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ และกำลังแรงงานของประเทศที่มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ในภาพรวมคนไทยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบายสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน 15 ปีของรัฐ แต่ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสภาวการณ์การลดลงของประชากรและการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็วของประเทศ รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและไร้ขีดจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักอันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ

ในคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (กพร.) ในหมวดที่ 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ “ข้อ 3 การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้” ยังได้ระบุไว้เช่นกันว่า “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องมีการวางแผน การปฏิบัติราชการทุกระยะต้องมีการปรับแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นความจริง ฉะนั้นแนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิม จากการที่ยึดแนวคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เป็นการเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546)

โดยแนวทางหนึ่งในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ “การจัดการความรู้” (Knowledge Management)

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการปรับบทบาทของสถานศึกษาในด้านการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สามารถจัดการเรียนรู้ สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ โดยจำเป็นต้องนำกระบวนการการจัดการความรู้มาใช้ในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้คนรู้จักหาความรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยการจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) อยู่ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้คนมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2549) โดยหลักการของการจัดการความรู้ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ เสริมสร้างและส่งเสริมบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการความรู้ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์, 2562)

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ยังขาดการทำความเข้าใจและมอบหมายนโยบายเรื่องการจัดการความรู้ให้สถานศึกษาในสังกัด จึงไม่เกิดการดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ แก่คณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคคลากรทางการศึกษาขาดความรู้และขาดความเข้าใจในการจัดการความรู้ ทำให้สถานศึกษานำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาน้อยตามไปด้วย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นไปในรูปแบบของการจัดการความรู้เป็นกรณีไป ยังไม่เป็นระบบที่เห็นเป็นรูปธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาได้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนการสอน หรืองานด้านการปฏิบัติงาน ดังเช่นการศึกษาของ Chen (2004) ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันองค์การที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์การ โดยองค์การเหล่านั้นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย และผลการศึกษาของ ปาริชาติ ปรียาโชติ

(2558) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนปรียาโชติ อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนปรียาโชติ อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กร เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาการบริหารงานอื่นให้ประสบผลสำเร็จ

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ว่าได้มีการจัดการความรู้ที่ดีหรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และจะเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการความรู้ให้กับผู้บริหารองค์กร สถานศึกษา รวมถึงผู้ปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศผ่านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นอย่างไร
2. การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

2. ได้แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (Marquardt, 1996; Kucza, 2001; Marali, 2001 ; Probst, Raub และ Romhardt, 2000 ; บดินทร์ วิจารณ์, 2547 ; บุญดี บุญญากิจ, 2548; วิจารณ์ พานิช, 2548 ; มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์, 2552 ; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดความรู้
2. การสร้างและแสวงหาความรู้
3. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
5. การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้
6. การประยุกต์ใช้ความรู้

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 2,006 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 35 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,067 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น จำนวน 330 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 319 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

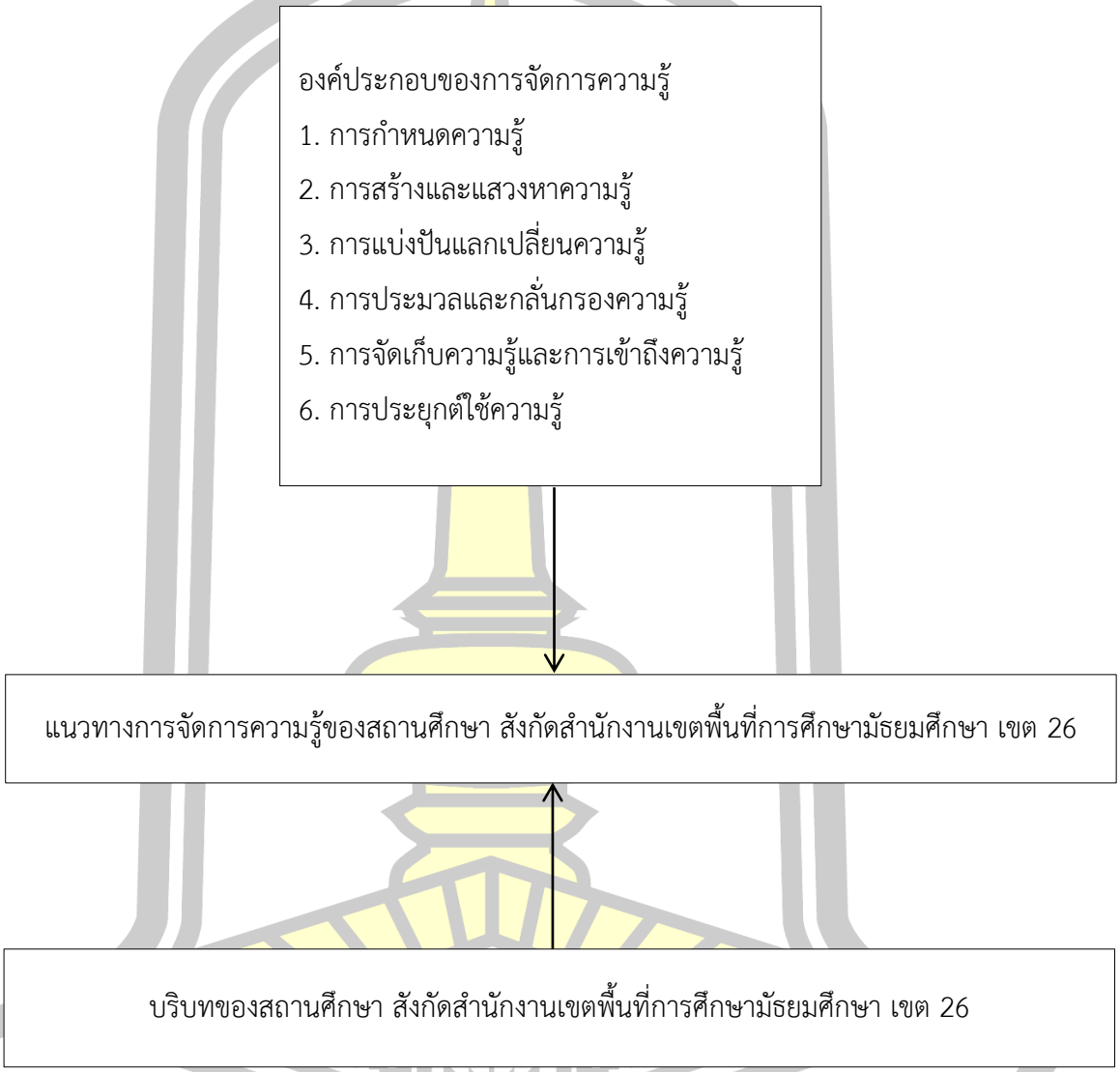
1. ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และโรงเรียนกมลาไสย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2. การพัฒนาและการประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และนำไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการการจัดการทรัพยากรความรู้อย่างเป็นระบบ โดยการดำเนินการร่วมกันของคนในองค์กรเกี่ยวกับการการรวบรวมองค์ความรู้ที่อยู่ในองค์กรมากลั่นกรอง และจัดเก็บให้เป็นระบบ โดยทุกคนสามารถสืบค้นและเข้าหาความรู้ได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อให้เกิดการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

2. การจัดการความรู้ของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการจัดการความรู้ โดยทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ วางแผน การปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ประเมินผล และมีทีมการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างแนวปฏิบัติสำหรับการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งดำเนินการพัฒนาตามกรอบองค์ประกอบของการจัดการความรู้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การกำหนดความรู้ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร มากำหนดความรู้ของสถานศึกษาที่ต้องการใช้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้ว่า ความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับสถานศึกษา สถานศึกษามีความรู้อะไรอยู่รูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรที่สถานศึกษาจำเป็นต้องมี ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง อันจะทำให้การจัดการความรู้มีจุดเน้น ไม่สับสน

3.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง การได้มาซึ่งความรู้ ทำให้เกิดความรู้ใหม่ อาจเป็นการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก เช่น การศึกษาองค์ความรู้จากวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หรือการรักษาความรู้เก่า จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้และพิจารณาความรู้ที่ไม่จำเป็นทิ้งไป สำหรับปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จคือบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา

3.3 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง สิ่งที่สำคัญที่สุด ในการเผยแพร่และกระจายถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้มีมุมมองต่อความรู้ที่กว้างขึ้น โดยอาจแบ่งออกได้ 2 รูปแบบ คือ 1) ในกรณีเป็น Explicit knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ 2) กรณีเป็น Tacit knowledge อาจจัดเป็น ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

3.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และปรับภาษาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้

3.5 การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ หมายถึง การการรวบรวมองค์ความรู้และจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ ซึ่งโดยทั่วไปการเข้าถึงความรู้หรือการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ 1) การป้อนความรู้ (Push) คือ การส่งข้อมูลความรู้ให้ผู้รับ โดยผู้รับไม่ได้ร้องขอ เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น 2) การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งองค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ “Push” และ “Pull” เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูลหรือความรู้

3.6 การประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยก่อให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือพัฒนางานและสถานศึกษา ซึ่งควรมีการตรวจสอบ การอภิปรายผล การพัฒนาและการนำผลไปใช้เพื่อค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่หมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 หมายถึง หน่วยงานราชการที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 35 แห่ง

6. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

7. ครู หมายถึง ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินงานวิจัย โดยรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
   - 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้
   - 2.2 ความหมายของการจัดการความรู้
   - 2.3 ความสำคัญของการจัดการความรู้
   - 2.4 เป้าหมายของการจัดการความรู้
3. การจัดการความรู้ในสถานศึกษา
   - 3.1 การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา
   - 3.2 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา
   - 3.3 ประโยชน์ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา
   - 3.4 ปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา
   - 3.5 กระบวนการการจัดการความรู้ในสถานศึกษา
   - 3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การพัฒนาแนวทาง
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
   - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษา ดังนี้

ภาควิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลทั้งหลายร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ และคำว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียนศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียน วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาเรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดนโยบายใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

หวน พินธุพันธ์ (2545) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งเป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิดความสามารถ ความเป็นคนดีที่หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีวินัยและอื่น ๆ

สรุปความหมายได้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน ๆ นับตั้งแต่ด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม ผ่านการจัดการเรียนการสอน

การจัดกิจกรรม การวัดผลประเมินผล ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่มบุคคล ตลอดจนอาศัยทรัพยากร กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผนอย่างเหมาะสม

2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษา ดังนี้

Good (1973) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การอำนวยการ การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ และหมายถึงการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอนสื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

กิติมา ปรีดีดิลก (2542) ได้ให้ความหมายการบริหารการสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนและนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542) ได้ให้ความหมายการบริหารการสถานศึกษาว่า การบริหารการศึกษาแนวใหม่ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในขอบเขตที่ รับผิดชอบโดยให้ประชาชน องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการบริหารที่มุ่งให้ภารกิจทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติ บรรลุจุดมุ่งหมายโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2545) ได้ให้ความหมายการบริหารการสถานศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจำเป็นต้องอาศัยองค์กรในการปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กระทำการปฏิรูปได้ อย่างที่มีประสิทธิภาพ

จิรานุช บุญสิน (2552) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน

อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชน ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม เจตคติที่ดีงามที่สังคมต้องการ

ปัญญา พรหมบุตร (2552) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันให้การศึกษาแก่สมาชิกที่อยู่ในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการอย่างมีระบบ มีการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว โดยคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาต้องใช้หลักการบริหารงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการบริหารวิชาการที่เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา บริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

สรุปการบริหารสถานศึกษาได้ว่า เป็นดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษาของกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบของโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะกำหนดให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัย สั่งการ อำนายการ ควบคุม และการจัดการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม เจตคติที่ดีงาม โดยการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ได้นั้น ต้องใช้หลักการบริหารงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการบริหารวิชาการที่เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา บริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

3. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นการบริหารสถานศึกษายังต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการจัดการศึกษาให้ความรู้ ประสบการณ์และอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของชาติ เป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้ความรู้ ประสบการณ์ และอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของชาติ

4. หลักการบริหาร (Administration Principles)

Fayol (1923) เห็นว่านักบริหารจะต้องทำหน้าที่ทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) ประการที่สองนักบริหารจะต้องทราบถึงหลักการบริหารที่สำคัญ ๆ ซึ่ง Fayol ได้นำเสนอหลักการบริหารที่มีประสิทธิผลของ Fayol ที่มีอยู่ 14 ข้อดังนี้ ดังนี้คือ

1. หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ในการบริหารนั้นจะมีงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังนั้นนักบริหารจะต้องแบ่งงานที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากให้บุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์การรับเอางานไปทำ โดยเน้นความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรที่อยู่ในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

2. หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ในการบริหารนั้นบุคลากรผู้ที่ได้รับมอบหมายงานให้ทำจะเกิดความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา ในลักษณะของความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นในการที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จจะต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่บุคลากรมี

3. หลักของความมีระเบียบวินัย (Discipline) ระเบียบวินัยคือข้อตกลง กติกาที่ใช้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ระเบียบวินัยจะเป็นกรอบในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) บุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์การนั้น จะต้องฟังคำสั่งจากเจ้านายเพียงคนเดียวเพื่อป้องกันความสับสนในการปฏิบัติงาน การสั่งงานใด ๆ ต้องเป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา

5. หลักของการมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) ในการทำงานนั้นบุคลากรขององค์การจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นกิจกรรมการทำงานของบุคลากรทุกคนจะต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน

6. หลักของผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of Individual to the General Interest) ผลประโยชน์ของบุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์การมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ ดังนั้นในการทำงานสมาชิกองค์การจะต้องทุ่มเทเสียสละในยามที่องค์การต้องการความช่วยเหลือทั้งในยามปกติ และในยามวิกฤต

7. หลักของการกำหนดค่าตอบแทนและวิธีการจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration and Methods) การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรขององค์การ ควรที่จะให้มีความยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจ ทั้งของสมาชิกองค์การและผู้บริหารเท่าที่จะพึงทำได้

8. หลักของการรวมอำนาจ (Centralization) ในการบริหารนั้น อำนาจในการตัดสินใจควรที่จะรวมไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อที่จะให้สามารถควบคุมส่วนต่าง ๆ ไว้ได้ เช่น อำนาจในการอนุมัติเงิน อำนาจในการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

9. หลักการจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) จะต้องมีการจัดสายการบังคับบัญชาในการบริหารงานองค์การ เพื่อที่จะให้ทราบถึงลักษณะของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนไปถึงลักษณะของการติดต่อสื่อสาร

10. หลักของความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) ในการบริหารนั้นจะต้องมีการจัดสถานที่ทำงาน ตลอดจนวัสดุสิ่งของให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเสริมสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าทำงาน

11. หลักของความเสมอภาค (Equity) ในการบริหารงานนั้นคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการแบ่งงานให้ทำ การพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงาน

12. หลักของความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure) สำหรับการบริหารงานนั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกว่าตัวของเขามีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานซึ่งกำหนดระยะเวลาในการจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรม การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าทำงานและการจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

13. หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารที่เก่งและฉลาดจะต้องรู้จักนำเอาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์ในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจได้มาจากการระดมสมอง หรือการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน

14. หลักของความสามัคคี (Esprit de Corps) ในการบริหารงานนั้น ในการที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องมีการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งอาจจะทำได้โดยการจัดให้มีกิจกรรมระหว่างสมาชิกร่วมกัน เช่น การนัดงานกีฬา การจัดทัศนศึกษาดูงาน การจัดงานเลี้ยง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะทางการบริหาร และมีการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับบุคคลทุกกลุ่ม

5. กระบวนการบริหาร

กระบวนการทางการศึกษาเป็นแนวทาง เทคนิคหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย มีนักทฤษฎีหลายท่านจำแนกกระบวนการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกัน ดังนี้

Fayol (1923) เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial actives) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่าง หรือที่เรียกชื่อย่อว่า POCCC ซึ่งเป็นการรวมอักษรตัวแรกของหน้าที่ แต่ละด้าน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติขึ้นไว้เป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง การสั่งงานต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจปฏิบัติงานด้วยตลอดจนเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และไปสู่เป้าหมายเดียวกันในที่สุด

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้แล้ว

Gulick และ Urwick (1973) โดยเสนอแนวคิดกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีเชื่อว่า “POSDCORB” อันเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ

1. Planning หมายถึง การวางแผนหรือการกำหนดโครงการไว้ว่า จะทำอะไรในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหลักสำคัญขั้นพื้นฐานของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักเสมอว่า แผนงานเป็นหลักและเป็นรากฐานของการปฏิบัติงานทั้งปวง ถ้าปราศจากแผนงานแล้ว โอกาสที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลมีน้อยเหลือเกิน การวางแผนอาจจัดทำเป็นแผนระยะสั้น หรือแผนระยะยาวก็ได้ รูปแบบของการวางแผนควรประกอบด้วยนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวปฏิบัติ หรือวิธีการดำเนินการ มาตรฐานของงานในการวางแผนนั้น ผู้บริหารการศึกษาจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่า จะทำอะไร (What) จะมอบให้ใครทำ (Who) จะทำที่ไหน (Where) จะทำเมื่อไร (When) และจะทำอย่างไร (How) นอกจากนั้นผู้บริหารจะต้อง

คำนึงถึงสภาพแวดล้อมสภาพภูมิศาสตร์ ดินฟ้าอากาศ คุณค่าทางสังคม พฤติกรรมของบุคคล ตลอดจนธรรมเนียมประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของบุคคลในกลุ่มนั้น ๆ ด้วย

2. Organization หมายถึง การจัดองค์การ หรือ การจัดหน่วยงานโดยการจัดแบ่งงานขององค์การเป็นงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนกำหนดสายงานการควบคุมบังคับบัญชาในลักษณะของหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วย ตามปกติช่วงการบังคับบัญชาจะอยู่ระหว่าง 3-15 หน่วยงานย่อย การจัดองค์การเป็นเรื่องสำคัญมาก ถ้าจัดองค์การได้ดีจะเกิดความราบรื่นในองค์การ การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในแผนภูมิเพื่อให้เกิดการสื่อสาร ความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา การติดต่อ สื่อสาร การจัดแผนภูมิ

3. Staffing หมายถึง การดำเนินการบริหารงานบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงาน เป็นกระบวนการวางนโยบาย ระเบียบ กรรมวิธีในการดำเนินเกี่ยวกับตัวบุคคล โดยได้บุคคลที่เหมาะสม (Put the Right man on the right job) การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การพัฒนาคนที่บรรจุแล้ว การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นเลื่อนระดับ การพิจารณาโทษ ตลอดจนการให้พ้นจากงาน และการดูแลเรื่องสวัสดิการ

4. Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การสั่งการเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการบริหาร และเป็นบทบาทที่สำคัญของนักบริหาร เพราะการสั่งการ คำสั่งของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การหรือหน่วยงานอาจจะเป็นไปตามแผน หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้ การสั่งการเป็นการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ การตัดสินใจจึงเป็นการเลือกทิศทางเดินขององค์การ ในการสั่งการนั้นผู้บริหารอาจเลือกได้ 2 วิธี คือ การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร และการสั่งการด้วยวาจา

5. Coordinating หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงาน หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการส่งเสริม ชักจูง ตักเตือน และช่วยเหลือให้ทุกหน่วยงานรับเอาหน้าที่ขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นทิศทางและใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นทางเลือกสำหรับบังคับตนเอง และรวมระบบย่อยให้เป็นระบบใหญ่ที่เข้มแข็ง ดังนั้น การประสานงานจึงเป็นการจัดให้คนขององค์การทำงานให้ประสานกันโดยยึดถือหน้าที่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การเป็นหลัก ทั้งนี้ให้องค์การเป็นปึกแผ่นและก้าวหน้าอยู่เสมอ

6. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานและการประชาสัมพันธ์ขององค์การ การบริหารการศึกษา ผู้บริหารจะต้องดำเนินการตามกระบวนการบริหาร เริ่มตั้งแต่

การวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การประสานงาน ต่อจากนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องติดตามผลว่าการที่ได้สั่งการหรือมอบหมายงานไปนั้น ผลการปฏิบัติงานรุดหน้าไปด้วยดีหรือมีอุปสรรคข้อขัดแย้งประการใด ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายของหน่วยงานหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อจะได้เป็นการประเมินผลของหน่วยงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานด้วย และจะได้เป็นข้อมูลในการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาและการเป็นประชาสัมพันธ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

7. Budgeting หมายถึง การบริหารงบประมาณการเงิน เงินเป็นปัจจุบันสำคัญประเภทหนึ่งในการบริหารงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ด้วยวิธีการที่ง่ายรวดเร็ว ได้งานปริมาณมาก งานมีคุณภาพสูง และใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด จากหลักดังกล่าว การวางแผนใช้เงินในหน่วยงานซึ่งมีความสำคัญมาก ทำอย่างไรจึงจะได้งานมากแต่ใช้เงินน้อย ดังนั้นในหน่วยงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนใช้เงิน การตรวจสอบควบคุมการบัญชี นอกจากจะเป็นไปอย่างประหยัดแล้ว ยังต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายของทางราชการโดยเคร่งครัดอีกด้วย ในสถานศึกษาจะต้องแบ่งสันปันส่วนเงินทั้งงบประมาณและเงินบำรุงการศึกษา ให้เหมาะสมทุกๆ หน่วยงาน ในเรื่อง Budgeting นี้ นอกจากจะวางแผนใช้เงินที่มีอยู่ และเงินที่ได้รับจัดสรรให้แล้ว ยังต้องวางแผนที่จะได้เงินมาเพื่อสนับสนุนงานตามแผนและโครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาว

Sears (1959) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษานั้น จะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการริหาร (PODCC) ซึ่งมี 5 ขั้น ดังนี้

1. Planning การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า

2. Organization การจัดองค์การ เป็นการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน

3. Directing การสั่งการเป็นการพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน

4. Coordinating การประสานงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. Controlling การควบคุม เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

Gregg (1967) ได้สรุปว่า กระบวนการบริหารการศึกษา (DPOCICE) มี 7 ขั้น คือ

1. Decision Making การวินิจฉัยสั่งการ ผู้บริหารควรตัดสินใจด้วยความรอบคอบรวดเร็ว โดยอาศัยข้อมูลและระเบียบแบบแผนประกอบ

2. Planning การวางแผน ผู้บริหารจะต้องทำงานอย่างมีแผน มีการคิดเตรียมการที่แก้ปัญหาล่วงหน้า

3. Organizing การจัดองค์การ ผู้บริหารจะต้องจัดองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

4. Communication การติดต่อสื่อสารผู้บริหารจะต้องจัดช่องทางในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การให้ทั่วถึงสะดวก รวดเร็ว

5. Influencing การจูงใจ ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการจูงใจในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

6. Coordinating การประสานงาน ผู้บริหารจะต้องจัดการประสานงานให้ได้เน้นที่ตัวผู้บริหารควรเป็น Coordinator ชั้นดี

7. Evolution การประเมินผล ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการติดตามประเมินผลงานที่ดี

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารตามที่ได้เสนอมาเป็นลำดับขั้นตอนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักรที่หมุนเวียนตลอดเวลา และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทุกทิศทาง แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

6. หลักการบริหารการศึกษา

ในฐานะนักบริหารต้องสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้น ทำให้เกิดพลังในการที่จะเอาชนะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และภารกิจที่ซับซ้อนนั้นได้ด้วยศักยภาพที่สูงสุด เกิดภาพการทำงานในลักษณะที่เป็นการรวมพลังของทุกคนในองค์กร ซึ่งได้แก่ พลังความคิดที่ทุกคนได้ร่วมคิด สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกิดพันธะกิจ และร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ จะสร้างพันธะสัญญาผูกพัน (Commitment) ให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กร ทำให้เกิดพลังในการจัดการกับกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สามารถพัฒนาศักยภาพให้กับคนในองค์กรได้อย่างเท่าเทียมกัน และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่นั้น มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Based Management) ที่มีทั้งผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ ที่สามารถวัดและจับต้องได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ และผลสัมฤทธิ์ของงานจะเกิดขึ้นได้ จึงต้องอาศัยแนวคิดในการบริหารจัดการศึกษาดังนี้ (ถวิล มาตรเลี่ยม, 2545)

1. การยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (Site-Based Making) หรือ (School Based-Decision-Making) ที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองได้ โดยยึดประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการผลิต (Profit Center) โดยผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพมีมาตรฐานขั้นสูง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สามารถดำรงตนในสังคมที่มีการแข่งขันสูง และสามารถร่วมมือในโลกนานาชาติได้

3. การมีส่วนร่วมและร่วมคิดร่วมทำ (Participation & Collaboration) เพราะการศึกษาเป็นเรื่องของทุกคนในสังคมที่จะต้องร่วมกันพัฒนา ไม่ใช่เป็นความรับผิดชอบของผู้ใดผู้หนึ่ง

4. การกระจายอำนาจ โดยคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่อยู่ใกล้เด็ก ได้แก่ โรงเรียน ผู้บริหาร ครูและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษาที่เชื่อว่า ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการศึกษาหรือผู้อยู่ใกล้ชิดเด็ก สามารถจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนผู้สอนและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปได้ว่า หลักการบริหารการศึกษานั้น ผู้บริหารต้องมีศักยภาพ ต้องใช้ความสามารถและความพยายามเป็นอย่างมากในการนำหลักการบริหารการศึกษาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เช่น การยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง การกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นต้น ซึ่งหลักการบริหารเหล่านี้จะนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

7. หลักการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือ เป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ เช่นเดียวกับสถานศึกษาไม่เป็นนิติบุคคล ส่วนอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นในฐานะ นิติบุคคล กำหนดไว้ใน มาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่นรวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้น ผลของการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้น จึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลไว้ 4 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

1. การบริหารวิชาการงานวิชาการ

เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2560 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการ ความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารงานและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะจัดการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จากระบบงานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน อันได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป

พุทธ ปณ ฑิโต ชีเว

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

1.1 ความหมายของความรู้

Nonaka และ Kanno (1998) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความรู้ว่า ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่จะเริ่มจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีการเรียนรู้อยู่เสมอ ดังนั้น หากทำให้ความรู้เฉพาะบุคคลส่งต่อไปยังบุคคลอื่นและสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ ก็จะทำให้เกิดคุณค่าสำหรับองค์การ องค์การจึงต้องสร้างสรรค์กิจกรรมการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอในทุกระดับขององค์การ ซึ่งบางครั้งอาจเกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจหรือไม่ได้คาดการณ์มาก่อนก็ได้

Brooking (1999) ความรู้ หมายถึง สารสนเทศที่ได้ผ่านการประมวลผลแล้วอย่างมีความเข้าใจ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

Little, Quintas และ Ray (2002) ได้ร่วมกันให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้เป็นพลวัตร (Dynamic) ซึ่งเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคคล หรือบุคคลกับองค์การหรือองค์การกับองค์การ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกในคน และความรู้เปิดเผย ในรูปแบบต่าง ๆ ภายใต้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอกับการพัฒนาองค์การทั้งในมิติของการสร้างความรู้ การเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการนำความรู้ไปใช้

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า การรับรู้ของบุคคลผ่านประสบการณ์การเรียนรู้จากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า แล้วจัดเป็นระบบโครงสร้างของความรู้ที่ผสมผสานระหว่างความจำ (ข้อมูล) กับสภาพจิตใจ ความรู้จึงเป็นกระบวนการภายในที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์ต่อไป

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ (Knowledge) เป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ เกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ เป็นความสามารถในการระลึกนึกออกในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี คือ ความรู้รอบตัวและความรู้ในแต่ละสาขาวิชาชีพ ความรู้ที่องค์การสร้างขึ้นหรือต้องการใช้ในการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้นคือ ความรู้ใหม่ซึ่งจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของคนให้เพิ่มพูนอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้โดยการอ่านและการคิด

วิริยาภรณ์ เปรมโพธิ์ (2547) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า การรับรู้เรื่องราว ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ สถานที่ สิ่งของหรือบุคคลที่เกิดประสบการณ์จริงทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือเป็นความจำที่มนุษย์ได้สะสมรายละเอียดเรื่องราวต่าง ๆ และแสดงพฤติกรรมที่เรียกสิ่งที่จำได้ออกมาปรากฏและสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้

ฉัตรแก้ว ธีระเดชากุล (2551) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า เป็นการรับรู้เรื่องราวของข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ สถานที่ สิ่งของ หรือบุคคลที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าหรือประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือเป็นความจำที่มนุษย์ที่ได้สะสมรายละเอียดของเรื่องราวต่าง ๆ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เรียกเอาสิ่งที่จำได้มาให้ปรากฏให้สังเกตและวัดได้ (10)

จากความหมายของความรู้ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ผลที่ได้จากการเรียนรู้อย่างมีความเข้าใจ ซึ่งเกิดจากการศึกษาค้นคว้า การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือเป็นความจำของมนุษย์ที่ได้สะสมรายละเอียดของเรื่องราวต่าง ๆ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าและนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ให้แก่ตนเองและองค์การได้

1.2 ประเภทของความรู้

Nickols (2000) ได้แบ่งประเภทความรู้ 2 ประเภท คือ

1. ความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่มองเห็นไม่ชัดเจน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นภายใน อาจเกิดจากประสบการณ์หรือสัญชาติญาณของแต่ละบุคคล ทั้งนี้การสื่อสารออกมาเป็นคำพูด หรือตัวหนังสือทำได้ยาก เช่น ทักษะการทำงาน กระบวนการในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น โดยที่ความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่มองเห็นไม่ชัดมีประมาณร้อยละ 80 ของความรู้ในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะดึงความรู้ส่วนที่อยู่ภายในของแต่ละคนออกมาให้อยู่ในรูปของความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด

2. ความรู้ที่ชัดแจ้งหรือความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรตามสื่อต่าง ๆ ได้ เช่น คู่มือการทำงานของพนักงานใหม่ หนังสือสัญญา MOU ระหว่างบริษัท ข้อมูลจากเครือข่าย อินเตอร์เน็ตเป็นต้น

Takeuchi และ Nonaka (2001) ได้ทำการศึกษาการสร้างทฤษฎีใหม่ของการสร้างสรรค์ความรู้ในองค์การว่ามี 2 ประเภท คือ Tacit knowledge เป็นความรู้ที่รู้ได้เฉพาะบุคคล ยากที่จะสื่อสารให้เป็นรูปแบบได้ ส่วน Explicit knowledge เป็นความรู้ที่ประมวลแล้วสามารถถ่ายทอดเป็นภาษาที่เป็นรูปแบบและเป็นระบบได้ โดยความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้ ไม่สามารถแยกจากกันอย่างเด็ดขาดและมีความสัมพันธ์กันและสามารถแปลงความรู้กันได้

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้แบ่งประเภทของความรู้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit knowledge) ฝังอยู่ในความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่คนได้มาจากประสบการณ์ ข้อสังเกตที่สั่งสมมานานจากการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงจนเป็นความรู้ที่เปิดเผยได้ทั้งหมด แต่จะต้องเกิดจากการเรียนรู้ผ่านความเป็นชุมชน เช่น การสังเกตการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำงาน

2. ความรู้ที่เปิดเผย (Explicit knowledge) หรือ ความรู้ชัดแจ้งรู้กันทั่วไป พบเห็นได้โดยทั่วไปในหนังสือ ตำรา สื่อต่าง ๆ เป็นต้น การเข้าถึงและแลกเปลี่ยนเป็นไปได้ยาก

3. ความรู้ที่แฝงในองค์การ (Embedded knowledge) แฝงอยู่ในรูปกระบวนการทำงาน คู่มือ กฎเกณฑ์ กติกา ข้อตกลง ตารางการทำงาน บันทึกจากการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ได้แบ่งประเภทความรู้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

2. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

ธีระ รุญเจริญ (2550) แบ่งประเภทของความรู้ไว้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ความรู้ที่เด่นชัด (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารหรือวิชาการ อยู่ในตำรา คู่มือปฏิบัติงาน โดยเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบและตีความได้ และอาจเกิดความรู้ใหม่ สรุป อ้างอิงต่อไป

2. ความรู้ซ่อนเร้น (Implicit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวตน เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญา ความรู้ประเภทนี้เน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้การแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความรู้ใหม่ต่อไป

สรุปได้ว่า ประเภทของความรู้สามารถแบ่งได้ใหญ่ ๆ 2 ประเภท คือ 1) ความรู้เด่นชัด/ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้แบบรูปธรรม ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสาร ตำรา คู่มือต่าง ๆ 2) ความรู้ซ่อนเร้น/ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้แบบนามธรรม ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็นประสบการณ์ หรือสัญชาติญาณของแต่ละบุคคล โดยที่ความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน การจัดการ “ความรู้เด่นชัด” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบและตีความ ซึ่งเมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป (วงจรด้านซ้าย) ส่วนการจัดการ “ความรู้ซ่อนเร้น” นั้น จะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่ แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ (วงจรด้านขวา) ปรากฏดังภาพประกอบ 2

ที่มา : กรมพัฒนาที่ดิน (2542)

ภาพประกอบ 2 แสดงประเภทของความรู้

1.3 ระดับความรู้

การแบ่งระดับความรู้จะมีได้หลากหลายแล้วแต่การตีความ ในที่นี้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระดับของความรู้ ดังนี้

Quinn (1998) ได้แบ่งระดับความรู้ไว้ 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 รู้ว่าคืออะไร (Know-What) เป็นความรู้ในเชิงรับรู้

ระดับที่ 2 วิธีการ (Know-How) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

ระดับที่ 3 รู้เหตุผล (Know-Why) เป็นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเชิงเหตุผลที่สลับซับซ้อนอันอยู่ภายใต้เหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้ในระดับนี้สามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา และการอภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ 4 ใส่ใจกับเหตุผล (Care-Why) เป็นความรู้ในลักษณะการสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเอง บุคคลที่มีความรู้ ในระดับนี้มีเจตจำนง แรงจูงใจ และปรับตัวเพื่อความสำเร็จ

วิจารณ์ พานิช (2547) และเข็มชาติ ไชยโวหาร (2548) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระดับของความรู้เป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 Know-What (รู้ว่าคืออะไร) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วน ๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญามาใหม่ ๆ เมื่อนำเอาความรู้เหล่านี้ไปใช้งานก็จะได้ผลบ้าง

ไม่ได้ผลบ้างหรือเป็นลักษณะความรู้ในเชิงการรับรู้ ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานตามข้อมูลที่มีอยู่ซึ่งต้องใช้เวลาในการรวบรวมความรู้และการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ

ระดับที่ 2 Know-How (รู้วิธีการ) หรือกลวิธี เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงบริบทเปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาและมีประสบการณ์การทำงานระยะหนึ่ง เช่น 2-3 ปี ก็จะมีความรู้ในลักษณะที่รู้จักปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท หรือเป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ระดับที่ 3 Know-Why (รู้เหตุผล) เป็นความรู้ในระดับอธิบายเหตุผลได้ว่าทำไมความรู้นั้นจึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง หรือเป็นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเชิงเหตุผลที่สลับซับซ้อน ความรู้ในระดับนี้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและการอภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น และมีกลยุทธ์การทำงานของตนเอง สามารถหยั่งรู้และมีความเข้าใจในบริบทของงาน และองค์กรอย่างเป็นภาพรวมทั้งหมด มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการพัฒนา

ระดับที่ 4 Care-Why (ใส่ใจกับเหตุผล) เป็นความรู้ในระดับคุณค่าความเชื่อซึ่งจะเป็นแรงขับมาจากภายในจิตใจให้ต้องกระทำสิ่งนั้น ๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์ หรือเป็นความรู้ในลักษณะสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเอง บุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะมีเจตจำนง แรงจูงใจ และการปรับตัวเพื่อความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ทุกองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้อยู่ในทุกระดับข้างต้น องค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีระดับความรู้ในระดับที่ 3 และ 4 มาก ๆ หรืออย่างน้อยในระดับที่ 2 ขึ้นไป องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จมาก เพราะเป็นความรู้ประเภทฝังลึกในคนที่มีการนำออกมาแลกเปลี่ยนและใช้เพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายในองค์กร

1.4 แนวคิดการจัดการความรู้

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดการจัดการความรู้ไว้แตกต่างกัน ผ่านโมเดลการจัดการความรู้ ดังนี้

Nonaka และ Takeuchi (1995) ได้นำเสนอโมเดลการจัดการความรู้ เรียกว่าโมเดลเซกิ (SECI Model) มีลักษณะเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์การหลอมรวมความรู้ในองค์กรระหว่าง ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ใน 4 กระบวนการ เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร เริ่มจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) การควบรวมความรู้ (Combination) และการผนึกฝังความรู้ (Internalization) และวนกลับมาเริ่มต้นทำซ้ำที่กระบวนการแรก เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้เป็นงานประจำที่ยั่งยืน

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) S : Tacit to Tacit

กระบวนการที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ด้วยกันเป็นการแบ่งปันประสบการณ์แบบเผชิญหน้าระหว่างผู้รู้ เช่น การประชุม การระดมสมองที่มาจากความรู้ การเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เฉพาะเรื่อง เฉพาะพื้นที่ แล้วนำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ที่มิใช่เป็นเพียงการอ่านหนังสือ คู่มือ หรือตำรา

2. การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) E : Tacit to Explicit

กระบวนการที่ 2 อธิบายความสัมพันธ์กับภายนอกในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจเป็นการนำเสนอในเวทีวิชาการ หรือบทความตีพิมพ์ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ที่ถูกฝังอยู่ในความรู้ฝังลึก ให้สื่อสารออกไปภายนอก อาจเป็นแนวคิดแผนภาพ แผนภูมิ เอกสารที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารระหว่างผู้เรียนรู้ด้วยกัน ที่เข้าใจได้ง่าย ซึ่งความรู้ฝังลึกจะถูกพัฒนาให้ตกผลึกและถูกกลั่นกรอง แล้วนำไปสู่การแบ่งปัน เปลี่ยนเป็นฐานความรู้ใหม่ที่ถูกนำไปใช้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ในกระบวนการใหม่

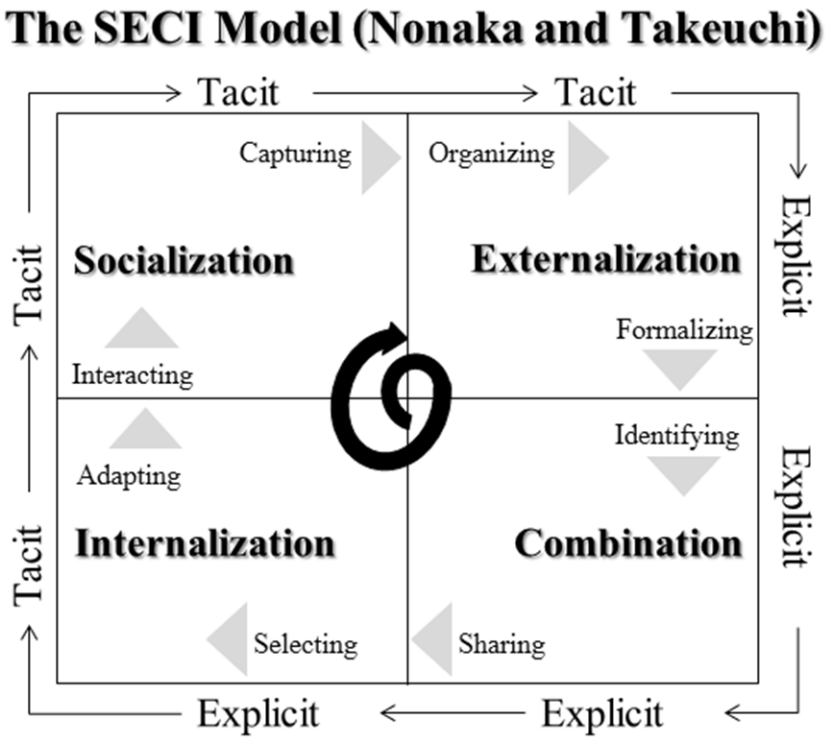
3. การควบรวมความรู้ (Combination) C : Explicit to Explicit

กระบวนการที่ 3 อธิบายความสัมพันธ์การรวมกันของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่ผ่านการจัดระบบ และบูรณาการความรู้ที่ต่างรูปแบบเข้าด้วยกัน เช่น นำความรู้ไปสร้างต้นแบบใหม่ ไปสร้างสรรค์งานใหม่ ได้ความรู้ใหม่โดยความรู้ชัดแจ้งได้จากการรวบรวมความรู้ภายในหรือภายนอก องค์กร แล้วนำมารวมกัน ปรับปรุง หรือผ่านกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ แล้วความรู้ใหม่ จะถูกเผยแพร่แก่สมาชิกในองค์กร

4. การผนึกฝังความรู้ (Internalization) I : Explicit to Tacit

กระบวนการที่ 4 อธิบายความสัมพันธ์ภายในที่มีการส่งต่อความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) สู่ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) แล้วมีการนำไปใช้ในระดับบุคคล ครอบคลุมการเรียนรู้ และลงมือทำ ซึ่งความรู้ชัดแจ้งถูกเปลี่ยนเป็นความรู้ฝังลึกในระดับบุคคล แล้วกลายเป็นทรัพย์สินของ องค์กรลักษณะของโมเดลเซกิ (SECI Model) ปรากฏดังภาพประกอบ 3

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



ที่มา : ธนัฐวัสส์ วงศ์ทิมารัตน์ (2560)

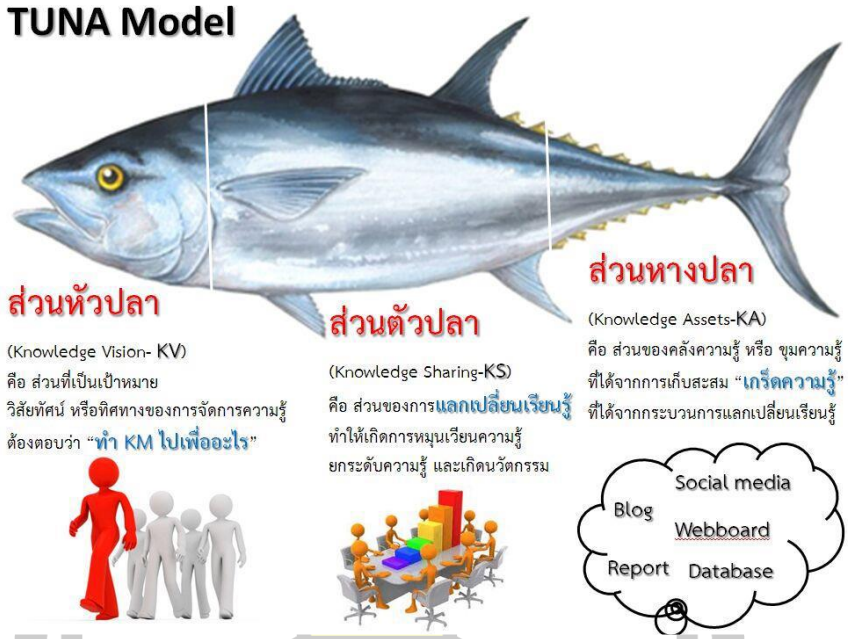
ภาพประกอบ 3 โมเดลการจัดการความรู้ SECI

ประพนธ์ ผาสุกยืด (2548) ได้คิดค้นโมเดลปลาทูหรือทูนาโมเดล (Tuna Model) ซึ่งแนวทางเบื้องต้นในการจัดการความรู้ และในการทำความเข้าใจ 3 ส่วนหลักของการจัดการความรู้ว่าสัมพันธ์กับบุคคล 3 กลุ่ม ในการดำเนินการจัดการความรู้ เปรียบการจัดการความรู้เหมือนกับปลาทูหนึ่งตัวที่มี 3 ส่วน คือ

1. หัวปลา หมายถึง เป้าหมายหลักของการดำเนินการจัดการความรู้ สะท้อน “วิสัยทัศน์ความรู้ หรือหัวใจของความรู้ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนที่เป็นเป้าหมายวิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่าเราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร” โดย "หัวปลา" จะต้องเป็น “คุณกิจ” หรือผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด บุคคลที่มีความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดหัวปลาที่ชัดเจน คือ “คุณเอื้อ (ระบบ)”

2. ตัวปลา หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการแบ่งปันความรู้ (KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคคลสำคัญในการส่งเสริมให้เกิด “ตัวปลา” ที่ทรงพลังคือ “คุณอำนวย” ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่ซ่อนเร้นที่อยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกระดับความรู้และเกิดนวัตกรรม

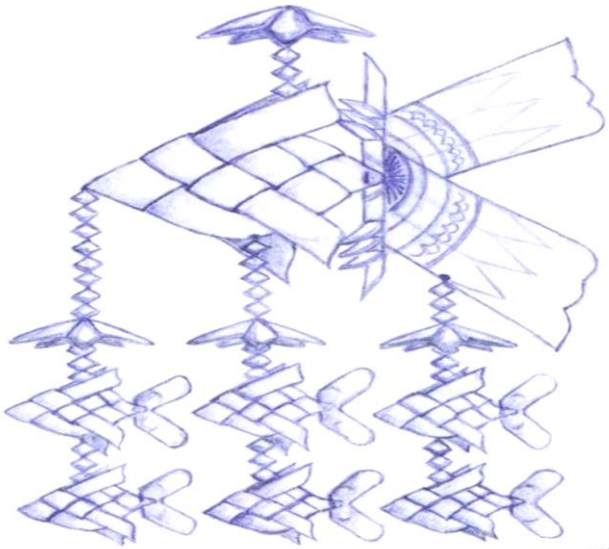
3. หางปลา หมายถึง ขุมความรู้ (KA) ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้สกัดขุมความรู้ ออกมาจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบันทึกไว้ใช้งานต่อ คือ “คุณกิจ” โดยที่การจดบันทึกขุมความรู้อาจมี “คุณลิขิต” เก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัดนำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป



ที่มา : ประพนธ์ ผาสุกยืด (2548)

ภาพประกอบ 4 โมเดลปลาทูหรือทูนาโมเดล (Tuna Model)

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548) ได้กล่าวถึงแนวคิดการจัดการความรู้ตามแนวคิดการพัฒนาตัวแบบทูน่าเป็นตัวแบบฝูงปลาตะเพียน โดยมองว่าองค์กรที่หน่วยงานย่อยอาจมีความแตกต่างกัน รูปแบบความรู้และหน่วยจึงต้องปรับให้เหมาะสมกับบริษัทของตน แต่ทั้งฝูงปลาจะหันหน้าไปในทิศทางเดียวกัน



ที่มา : ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548)

ภาพประกอบ 5 การจัดการความรู้ในโมเดลปลาตะเพียน

โมเดลปลาตะเพียนที่ใช้เป็นโมบายปลาตะเพียน ลักษณะเป็นปลาตะเพียนตัวแม่และลูกแขวนเป็นพวง 3-4 ชั้น เป็นสัญลักษณ์บอกว่า เป้าหมาย/วิสัยทัศน์ของหน่วยงานย่อยต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย/วิสัยทัศน์ของหน่วยงานใหญ่ เป้าหมายของการจัดการความรู้ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังแสดงในภาพโมบายปลาตะเพียนที่ปลาทุกตัวหันหน้าหรือว่ายน้ำไปในทิศทางเดียวกัน หัวปลาหันไปทางเดียวกัน แสดงว่าต้องมีเป้าหมายเดียวกัน หรืออาจขยายความว่าปลาทุกตัวต้องช่วยเหลือกันเปรียบเสมือนการแบ่งปันความรู้ข้ามหน่วยงานข้ามฝ่ายในองค์กรหรือบางกรณีออกไปนอกองค์กร

2. ความหมายของการจัดการความรู้

Davenport และ Prusak (1998) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้นั้นเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ได้มาซึ่งความรู้ (Capture) นำมาแบ่งปันและเผยแพร่ (Share and Dissemination) รวมถึงการใช้ความรู้นั้น (Utilization) ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)

Binder (1999) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการต่าง ๆ และเป็นระบบหลาย ๆ ระบบที่มีการรวบรวม แลกเปลี่ยนเครื่องมือต่าง ๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ เพื่อเพิ่มผลในการปฏิบัติงานในระดับบุคคล กลุ่มและในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

Horwitch และ Amacost (2002) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็นการสร้าง การกำหนดและรวบรวม การถ่ายโอนและการเข้าถึงความรู้และสารสนเทศ เมื่อต้องการตัดสินใจที่ดีขึ้น เพื่อกระทำการใด ๆ ที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์ธุรกิจ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ ความรู้เกิดจากการประมวลสังเคราะห์ และจำแนกแยกแยะ เพื่อนำไปสู่การตีความและทำความเข้าใจกับสารสนเทศเหล่านั้นจนกลายเป็นความรู้ ซึ่งความรู้นี้ครอบคลุมทั้งส่วนของความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) ที่ซ่อนอยู่ในความคิดของพนักงาน และที่ฝังตัวอยู่ในองค์กรกับความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) ที่ปรากฏในเอกสารบันทึก หรือรายงานต่าง ๆ ขององค์กรจัดการความรู้ การจัดการความรู้ทั้งสองประเภทนี้ให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้คนที่ต้องการเข้าถึงได้ง่าย และดึงออกมาใช้งานได้โดยสะดวก การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นในระดับทีมงาน หรือระดับกลุ่ม ในองค์กรที่ต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกแต่ละคน เพราะการจัดการความรู้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีม ซึ่งอาจเป็นปฏิสัมพันธ์บนเครือข่าย Cyber Space หรืออาจผ่านการพบปะพูดคุยกันหน้าต่อหน้าก็ได้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2548) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้าง ไม่สามารถให้คำนิยามด้วยถ้อยคำสั้น ๆ ได้ ต้องให้นิยามหลายข้อ จึงจะครอบคลุมความหมาย ซึ่งได้แก่

1. การจัดการความรู้มีความหมายรวมถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

2. การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ความพยายามในการจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิธีปฏิบัติ มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ ประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้

3. การจัดการความรู้ต้องการผู้ทรงความรู้ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งสำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและดี การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และการดึงคนมีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

4. การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่า องค์กร มีการจัดการความรู้อย่างได้ผลหรือไม่

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่อยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการเชิงแข่งขันสูงสุด

ฉลาด จันทรสมบัติ (2550) การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันขององค์กร กลุ่มชุมชน มีการสร้างความรู้อย่างเหมาะสม ตั้งโจทย์ร่วมกัน วิจัยร่วมกัน ร่วมเรียนรู้ จัดความรู้ให้อยู่ในรูปที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ จัดการให้การสร้างความรู้ และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติสำเร็จผล ประเมินผลการปฏิบัติ นำไปสู่ปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบการจัดเก็บความรู้ และการเข้าถึงข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้าง และประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้ หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาคน และองค์กร

จากการศึกษาความหมายของการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการการจัดการทรัพยากรความรู้อย่างเป็นระบบ โดยการดำเนินการร่วมกันของคนในองค์กรเกี่ยวกับการการรวบรวมองค์ความรู้ที่อยู่ในองค์กรมากลั่นกรองและจัดเก็บให้เป็นระบบ โดยทุกคนสามารถสืบค้นและเข้าหาความรู้ได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อให้เกิดการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

3. ความสำคัญของการจัดการความรู้

นฤมล พฤกษ์ศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ (2543) สรุปว่า การที่องค์การต้องมีการจัดการความรู้ เนื่องด้วยความต้องการในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันให้

สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ รวมทั้งปรับปรุงเทคนิคและกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) สรุปว่า องค์การที่ต้องการความสำเร็จจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คนที่มีความรู้จะกลายเป็นกลุ่มคนที่มีพลังในองค์การ และตลาดแรงงาน ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานก็จะเปลี่ยนไปด้วย การจัดการความรู้จึงเข้ามามีบทบาทและมีความสำคัญในองค์การมากขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้ เป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ ก็คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือกำลังพัฒนาก็ตาม โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ คือ

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่
3. เพื่อปรับปรุงเทคนิค กระบวนการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์

ประชุม โพธิกุล (2548) ได้ให้ความสำคัญการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษามีหลักของการจัดการความรู้มี 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง สถานศึกษาตระหนักดีว่าความสำคัญของการจัดองค์การ คือ รู้ว่าองค์การรู้อะไร สถานศึกษาทุกแห่งมีการเก็บ เข้าถึง และส่งมอบความรู้อยู่แล้ว โดยการจัดการความรู้มาแบ่งปัน และส่งมอบจากสถานศึกษาสู่ผู้เรียน ในอีกส่วนหนึ่งเป็นการจัดการความรู้ที่อำนวยประโยชน์ของความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการความรู้ของสถานศึกษาจึงเป็นการเสาะหา ค้นพบ จับความรู้มาเก็บ กลั่นกรอง จัดเตรียมแบ่งปันและใช้ความรู้ทั่วทั้งองค์การ สามารถร่วมแรงร่วมใจ แบ่งปันและให้ความรู้ในทุกส่วนของสถานศึกษาจึงเป็นการให้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค (2554) ได้ให้ความสำคัญการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

1. เป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างความรู้จนนำไปสู่การผลิตและพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและประเทศชาติซึ่งส่งผลทำให้ได้เปรียบการแข่งขันในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และระบบการศึกษา

2. เป็นระบบที่ช่วยพัฒนาระบบการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม องค์กรและประเทศชาติ โดยเป็นรูปแบบที่ช่วยในการแสวงหาความรู้ของบุคคลสามารถทำได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการจัดการความรู้ช่วยทำให้องค์กรต่าง ๆ สามารถจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไว้อย่างเป็นระบบและอยู่ในลักษณะของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

3. เป็นระบบที่มีการเผยแพร่ความรู้ของบุคคลภายในองค์กรจนนำไปสู่การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่ทำหน้าที่ในการแบ่งบันความรู้และประสบการณ์

โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มและความรู้ขององค์กรซึ่งเป็นศูนย์กลางสำหรับการจัดการความรู้

4. เป็นระบบที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการเชื่อมโยงความรู้ข้ามเขตแดนระหว่างองค์กรกับองค์กร องค์กรกับบุคคล และบุคคลกับบุคคล โดยการติดต่อสื่อสารกันในระบบเฉพาะเพื่อช่วยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ระบบงานและการบริการต่าง ๆ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก หากนำข้อมูลสารสนเทศมาพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรู้จักสะสมแสวงหาความรู้ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ นำความรู้ถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงาน ใช้องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำความรู้ที่สั่งสมมาสร้างประโยชน์จะทำให้องค์กรพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้ เป็นวิธีการนำความรู้มาผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ แล้วนำมากลั่นกรอง จัดเก็บอย่างเป็นระบบ โดยมีการแบ่งปันและให้ความรู้ในทุกส่วนขององค์กร และเป็นองค์ความรู้ที่ศึกษาได้ตลอดเวลา จึงเป็นการให้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก หากนำองค์ความรู้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. เป้าหมายของการจัดการความรู้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) ได้กล่าวถึงเป้าหมายไว้ว่า การใช้ประโยชน์จากความรู้เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือกำลังพัฒนาก็ตาม โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ คือ

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ
3. เพื่อปรับปรุงเทคนิคกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์

รัตน์ เที่ยงตรง (2548) ได้กล่าวถึงเป้าหมายไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ที่ยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้คือ พนักงานทุกระดับแต่ที่ได้ประโยชน์มากที่สุดคือ พนักงานชั้นระดับกลาง

3. เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบากหรือความไม่แน่นนอนในอนาคตได้ดีขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2552) กล่าวว่า การจัดการความรู้มีเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

2. เพื่อพัฒนาคนคือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานซึ่งในที่นี้ ได้ประโยชน์มากที่สุด คือ ข้าราชการชั้นผู้น้อย

3. เพื่อพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงานหรือทุนปัญญาขององค์กรซึ่งช่วยทำให้องค์กรลดความยากลำบากหรือความไม่แน่นอนในอนาคตลง

สรุปเป้าหมายของการจัดการความรู้ ได้ว่า เพื่อเพิ่มพูนทุนความรู้ขององค์กรให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยผ่านการนำไปพัฒนาคนและพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ดียิ่งขึ้น ที่จะนำพาองค์กรให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย

การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

1. การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

สถาบันศึกษาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่พัฒนาคนให้เกิดความรู้ และพัฒนาทักษะชีวิต ซึ่งเป็นความสามารถที่มนุษย์มีติดตัวตั้งแต่กำเนิด เพราะเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งต่อตนเองและสังคม การพัฒนาทักษะชีวิตในขั้นพื้นฐานนั้นเป็นหน้าที่ของครู พ่อ แม่ ผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูมีหน้าที่รับผิดชอบในการศึกษาแก่ผู้เรียนต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการแนะนำทักษะชีวิตไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีพื้นฐานทางคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์

วันทนา เมืองจันทร์ และคณะ (2548) สถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาเนื่องจากโรงเรียนมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะต่ำหรือสูงจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องอาศัยความรู้และกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ ซึ่งจะต้องดำเนินงานร่วมกับนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และชุมชน ทั้งในฐานะผู้ปฏิบัติ ผู้นำ ผู้ร่วมมือ ดังนั้น บทบาทในการจัดการความรู้ของครูจึงอาจกล่าวได้ดังนี้

1. การจัดการความรู้ของตนเอง เป็นการจัดการความรู้ในระดับบุคคล ในฐานะผู้นำในการจัดการเรียนการสอนและทำงานร่วมกับผู้เรียน ครูผู้อื่นในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และชุมชน

2. การจัดการความรู้ในชั้นเรียน เป็นการจัดการความรู้ร่วมกับผู้เรียนในชั้นเรียน โดยเป็นผู้นำ ผู้สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การจัดการความรู้ของโรงเรียน เป็นการจัดการความรู้ระดับองค์กร โดยร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และนักเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. การจัดการความรู้ในชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญของชุมชนมีบทบาทหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของชุมชน รวมทั้งมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ครูจึงมีบทบาทร่วมกับโรงเรียนในการจัดการความรู้ในชุมชน

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ดังนี้

1. บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องเป็นแบบอย่างในการแสวงหาความรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการเผยแพร่ความรู้ที่ตนได้ศึกษาให้แก่กัน เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ การอ่าน เพราะการอ่านเป็นการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศที่เป็นความรู้ความคิดที่หลากหลาย

2. โมเดลของความคิด (Mental Model) ทุกคนในสถานศึกษาต้องเปิดใจให้กว้าง ไว้ใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน แนวทางการทำงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งเหตุผล โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาและดำเนินการโดยใช้ทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อให้การจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตกลงกัน

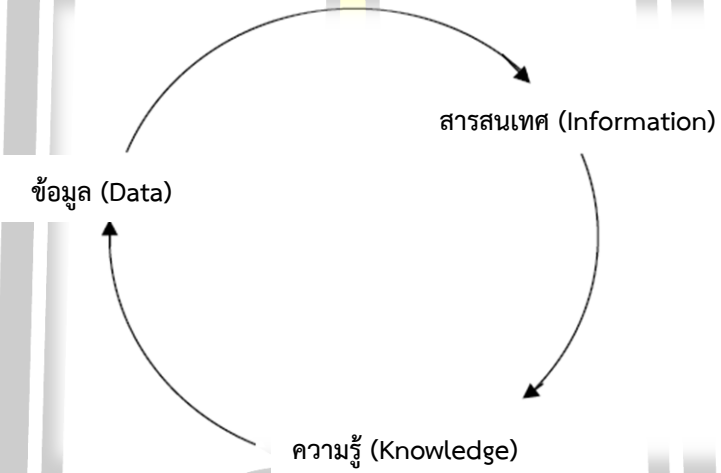
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ทุกคนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นภาพอนาคตที่ควรจะเป็นของสถานศึกษา ที่ทุกคนใช้หลักเหตุผลบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติได้จริง

4. ทีมแห่งการเรียนรู้ (Team Learning) สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ใช้การปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการแก้ปัญหาด้วยกัน เป็นการสร้างทีมงานแห่งการเรียนรู้

5. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) สถานศึกษาต้องให้บุคคลและทีมงานทุกคนเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือ การใช้ข้อมูลย้อนกลับจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตส่งเสริมให้ทุกคนคิดอย่างสร้างสรรค์ คือ การคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ขึ้น อาจจะสร้างขึ้นใหม่ทั้งหมดหรือสร้างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่เช่น เพิ่มเติม ตัดทอน ดัดแปลง ขยาย ย่อส่วนเปลี่ยนรูปแบบ ฯลฯ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ดังนี้

การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพผู้เรียนที่พึงประสงค์ (Educational Outcomes) คือ ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร และพันธกิจของสถานศึกษานั้น วงจรข้อมูลสารสนเทศและความรู้ เป็นวงจรที่มีผลกระทบซึ่งกันและกัน และเป็นวงจรที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร และพันธกิจของสถานศึกษา นับเป็นวงจรที่ทำให้เกิดการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ปรากฏดังภาพประกอบ 6



ที่มา : สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554)

ภาพประกอบ 6 วงจรการจัดการความรู้ (The Knowledge Management Continuum)

ข้อมูล (Data) หมายถึง การขยายฐานของข้อเท็จจริงหรือการจัดเชิงปริมาณเกี่ยวกับสิ่งที่สามารถวัดได้ในสถานศึกษา ข้อมูลกระจายเป็นสารสนเทศ (Information) เมื่อถูกนำมาจัดกระทำให้เป็นระบบโดยผ่านการตีความ แปลความ เช่น การรายงานผล การจัดทำเป็นเอกสาร สารสนเทศ เช่น การวางแผนยุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปแลกเปลี่ยนกับสารสนเทศของสถานศึกษาอื่นที่สนใจ ส่วนความรู้ (Knowledge) คือความเข้าใจที่พัฒนาขึ้นมาจากข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อให้ครูผู้สอนและผู้บริหารสามารถมีปฏิกิริยาโต้ตอบและใช้ความรู้ที่มีคุณค่าต่อตัวเขาให้เป็นประโยชน์

GotoKnow (2002) การจัดการความรู้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นเป็นนวัตกรรมที่สถานศึกษาควรบริหารจัดการให้มีการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อให้เป้าหมายในการจัดการความรู้ (Desired State) ที่ตั้งไว้บรรลุผล โดยคณะผู้จัดการความรู้ซึ่งจะต้องมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธานจะต้องมาร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ เพื่อให้วิสัยทัศน์

และพันธกิจของสถานศึกษาบรรลุผล อาจจะเลือกกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้จากยุทธศาสตร์ใดยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษามาพัฒนา และกำหนดเป็นเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นก่อนที่จะมีการจัดการความรู้ ผู้จัดการความรู้ และคณะผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษา ควรได้ทำความเข้าใจเรื่องของคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาก่อน เพื่อให้มองเห็นภาพรวม (Concept) ในการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นแนวทางไปสู่การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ทั้งที่เป็นความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังลึกในตัว (Tacit Knowledge)

จากการศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีการจัดการความรู้ โดยทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ วางแผนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ประเมินผล และมีทีมการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

มีผู้นักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องการจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

สถาบันพัฒนาผู้บริหาร (2548) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องไว้ว่า

1. บทบาทของ CKO (Chief Knowledge Officer) ผู้บริหารทุก ๆ ระดับจะต้องผลักดัน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ในด้านต่างๆ คือ

1.1 การแลกเปลี่ยนภูมิปัญญาของทรัพยากรมนุษย์

1.2 จัดให้มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้

1.3 การฝึกอบรมให้ครูและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้

1.4 มีระบบการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.5 มีการสื่อสารการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.6 มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

1.7 มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผู้บริหารระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดี

1.8 มีการประเมินผลการจัดการความรู้

1.9 มีการจัดตั้งคณะทำงานจัดการความรู้

1.10 มีการจัดมุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.11 มีการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้อต่อการจัดการความรู้

1.12 มีการประกวดคำขวัญในการจัดการความรู้

1.13 มีเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้

2. บทบาทของคณะทำงาน KM Team

2.1 ผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานต้องศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการและขั้นตอนการนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานศึกษา

2.2 คณะทำงาน KM จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมการจัดการความรู้

2.3 เยี่ยมชมองค์กรที่ประสบความสำเร็จในเรื่องการจัดการความรู้

2.4 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ เพราะกิจกรรมทุกอย่างที่ทำจะต้องสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน

2.5 ดำเนินการจัดการความรู้ตามขั้นตอน

3. บทบาทของสมาชิกในสถานศึกษา

3.1 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2 นำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน

3.3 มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการความรู้มี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดความรู้ ผู้บริหารจัดให้มีการวิเคราะห์สภาพความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการความรู้ เพื่อสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ เตรียมแผนการจัดการความรู้เพื่อรองรับนโยบายจากหน่วยงานเบื้องต้นในด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร หลังจากนั้นผู้บริหารและครูประชุมจัดทำแผนการจัดการความรู้ กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ทิศทางในการจัดการความรู้

2. ด้านการแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ ผู้บริหารจัดให้มีการวิเคราะห์หาจุดบกพร่องในเรื่องทักษะของบุคลากร และใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง จัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย และนำไปแก้ไขวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ มีการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ จากภายนอกสถานศึกษามาให้ความรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการส่งเสริมบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3. ด้านการจัดเก็บความรู้ จัดเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ สร้างเครือข่าย โครงสร้างพื้นฐานช่วยสนับสนุนในการติดต่อสื่อสาร จัดทำ Website ของสถานศึกษาและมีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบัน จัดทำเอกสารความรู้ หลักวิธีการและกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงข้อมูลและแนวปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. ด้านการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน จัดให้มีการประชุมหรือสัมมนา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและสื่อสาร มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ให้กับบุคลากร

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

1. ขั้นการกำหนดความรู้ ครูต้องมีส่วนร่วมในการในการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแต่ละระดับ เพื่อนำมากำหนดความรู้ที่ต้องการให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนและบุคลากรอื่นในการวางแผน

2. ขั้นการแสวงหาความรู้ ครูต้องตระหนักถึงความสำคัญของการแสวงหาความรู้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ให้เข้าถึงความรู้โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเพื่อนร่วมงานโดยยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

3. ขั้นการสร้างความรู้ ครูต้องเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างความรู้ นวัตกรรมของสถานศึกษา เข้าร่วมประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น

4. ขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูต้องเข้าร่วมเป็นสมาชิกของเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ และเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สมาคมหรือชมรมทางวิชาชีพครูที่จัดขึ้นอยู่เสมอ

5. ขั้นการเก็บความรู้ ครูต้องพยายามให้มีความรู้ความสามารถเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการเก็บความรู้ในรูปแบบเว็บไซต์ วีดีทัศน์ แถบบันทึกเสียงและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ครูต้องมีการจัดทำแฟ้มพัฒนางาน จัดทำเอกสารประกอบการสอน

6. ขั้นการนำความรู้ไปใช้ ครูต้องเข้าร่วมกิจกรรมโดยการนำเสนอความรู้ในโอกาสต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การประชุมสัมมนาหรือการประชุมนำเสนอผลงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา เกิดการผสมผสานการทำงาน โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาต้องศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการและขั้นตอนการนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ในด้านต่างๆ และนอกจากนี้ต้องมีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพมารองรับการจัดการความรู้ได้อย่างเหมาะสมและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง มีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

3. ประโยชน์ของการจัดการความรู้

Bacha (2000) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์การสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงาน หรือการลาออกจากงาน เป็นต้น

2. เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ ประเภท คุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึงความรู้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือการแทรกแซงมากนัก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน

4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์การมีความเข้าใจลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ ช่วยให้สามารถลดช่องว่าง และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

5. การพัฒนาทรัพย์สิน เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์การในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น

6. การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และบริการ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้นอีกด้วย

7. การบริการลูกค้า การศึกษาความสนใจ และความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้างความพึงพอใจ เพิ่มยอดขาย และสร้างรายได้ให้แก่องค์การ

8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันโดยผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการเป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์การในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ ตัวอย่างเช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาได้รวดเร็ว โดยค้นคว้าจากผลการจัดการความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ทางสื่อ (อินเทอร์เน็ต) เพื่อศึกษาค้นหาว่าแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยทำสำเร็จมาแล้ว ซึ่งได้มีการรวบรวมเก็บไว้บนฐานเครือข่ายคอมพิวเตอร์นั้นมีแนวทางและวิธีแก้ปัญหาอย่างไร วิธีนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติที่มีปัญหาสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในเรื่องที่ตนประสบปัญหาได้โดยตรง จึงเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดเวลาและประหยัดงบประมาณในการทำงาน เพราะสามารถแสวงหาความรู้ได้โดยสะดวกรวดเร็วทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้

2. การจัดการความรู้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูกก่อนทำงาน ถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นจากบทเรียนในอดีตได้ก่อน เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ก็จะทำให้ช่วยประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานได้มากกว่าและไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูกอีก

3. การจัดการความรู้ที่ได้มาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกันก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ในเรื่องเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. สถานศึกษาที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดีจะทำให้ผู้ที่จะแสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบ Internet ทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลาเป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูผู้สอนเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) โดยการเรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังในตัวตน (Tacit Knowledge) ของผู้สอนที่มีประสบการณ์สอนมาก่อน

6. สถานศึกษาไม่ต้องเสียเวลาทำวิจัยและพัฒนาในเรื่องบางเรื่อง เพราะสามารถใช้ความรู้ที่ได้มาจากการสะสมไว้แล้วจากบุคคล (Tacit Knowledge) หรือจากส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อนำมาต่อยอดความรู้ได้เลย

7. ทำให้เกิดแหล่งความรู้ในสถานศึกษา ที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและเผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่นได้รับรู้และได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป

8. งานบางเรื่องผู้สอนไม่ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตนเอง เพราะบางทีจะเกิดผลเสียมากกว่าเพราะต้องลองผิดลองถูก แต่ถ้าเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูต้นแบบและความสำเร็จในการสอนมาก่อนก็จะช่วยย่นระยะเวลาในการทำงานได้มากกว่า

9. “การจัดการความรู้” จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อวัฒนธรรมการทำงานของคนในสถานศึกษาปรับเปลี่ยนจากเดิมมาสู่การมีวินัยในตนเอง มีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ตลอดชีวิต ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีพลังในการคิดสร้างสรรค์ มีความขยัน อดทน มีจิตสำนึกของการเป็น“ผู้ให้” และมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ดังนั้นการจัดการความรู้จะสำเร็จได้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับ“การจัดการความรู้”

สายันต์ แสงสุริยันต์ (2552) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

2. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญา ในกรณีที่บุคคลากรเกษียณอายุ ลาออกหรือเสียชีวิต

3. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด

4. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มากับคนอื่น ๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กร

5. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็วและดีขึ้น เพราะมีสาระสนเทศ หรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการเหตุผล และน่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ

6. ผู้บังคับบัญชาสามรถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน

7. เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทันท่วงที

8. แปรรูปความรู้ให้เป็นทุน ซึ่งเป็นการสร้างความท้าทายให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการจากความรู้ที่มีเพื่อเพิ่มคุณค่า และรายได้ให้กับองค์กร

9. เพื่อการสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายของจินตนาการที่ยิ่งใหญ่

10. เปลี่ยนวัฒนธรรม จากวัฒนธรรมอำนาจในแนวดิ่ง ไปสู่วัฒนธรรมความรู้ในแนวราบ ซึ่งทุกคนมีสิทธิในการเรียนรู้เท่าเทียมกัน

จากที่กล่าวมา สรุปประโยชน์ในการจัดการความรู้ได้ว่า เป็นการป้องกันความรู้สูญหาย เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ เนื่องจากมีแหล่งความรู้ที่มีหลักการเหตุผล และน่าเชื่อถือในการช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ ช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการประหยัดเวลาในการทำงาน เพราะสามารถแสวงหาความรู้ได้สะดวก โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องลองผิดลองถูก อีกทั้งทำให้เกิดแหล่งความรู้ในสถานศึกษา สามารถเรียกใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลา และเกิดการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้มีวินัยในตนเอง มีการศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. ปัญหาของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

Agrawa (2001) พบว่า องค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้เนื่องมาจากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น คือ

1. การขาดแคลนผู้บริหารระดับสูงในการสนับสนุนการจัดการความรู้

2. ขาดการผลักดันในการที่จะจัดการความรู้

3. ไม่มีเจ้าของงานรับผิดชอบเมื่อเกิดกรณีการทำงานข้ามสายงาน

4. โครงสร้างขององค์การเป็นอุปสรรคต่อการจัดการความรู้

5. ระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมักจะมุ่งไปที่ผลงานที่จับต้องได้และเห็นผลที่รวดเร็วมากกว่า

ยุทธนา แซ่เตียว (2547) ได้กล่าวถึงปัญหาการจัดการความรู้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร คือ วัฒนธรรมขององค์กรในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลภายในองค์กรด้วยกัน สิ่งหนึ่งที่มักจะเป็นปัญหาอยู่เสมอคือ ผู้ที่มีความรู้นั้นไม่อยากถ่ายทอด ซึ่งอาจเป็นเพราะการมีความรู้ดังกล่าวอาจทำให้คนนั้นมีอำนาจ การไม่สนับสนุนบุคลากรอย่างทั่วถึง ในขณะเดียวกันด้านผู้รับความรู้เกิดปัญหาไม่ยอมรับในตัวผู้ถ่ายทอดความรู้ โดยเฉพาะเป็นบุคคลในระดับเดียวกัน และปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมีลักษณะบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และมักจะมีแนวโน้นที่ถดถอยลงเมื่ออายุสูงขึ้น เมื่อสังคมหล่อหลอมคนมาเป็นเช่นนี้ ส่งผลให้แนวคิดในสังคมกลายเป็นแนวคิดในที่ทำงานอีกด้วย

เกศราภรณ์ ภักดีวงศ์ (2548) กล่าวถึงอุปสรรคในการจัดการความรู้ว่า มีสาเหตุดังนี้

1. ไม่มีแรงจูงใจและแรงกระตุ้น ไม่เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้เพียงพอ
2. ไม่มีการกำหนดองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับธุรกิจและงานขององค์กร ขณะทำและจัดการความรู้
3. ผู้นำระดับสูงไม่เข้าใจไม่สนับสนุน
4. ค่านิยมองค์กรและการปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้
5. การจัดการความรู้ไม่ได้เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร
6. ไม่มีระบบที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

อนันต์ เพียรพานิชย์ (2550) กล่าวไว้ว่า

1. ปัญหาที่เกิดมาจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรกับสถานศึกษาปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ เช่น การส่งข้าราชการไปสัมมนา หรือฝึกอบรม แต่หลังจากที่กลับมาแล้วก็เก็บความรู้เอาไว้คนเดียวหรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบเพียงเท่านั้น แต่ข้าราชการ บุคลากรคนอื่นอีกหลายคนในสถานศึกษาที่ไม่ได้ไปฝึกอบรมหรือสัมมนาจะไม่รู้เลยว่าคนที่ไปฝึกอบรมหรือสัมมนาในครั้งนั้นได้อะไรกลับมา เพราะไม่มีการเก็บบันทึกรายงานหรือสิ่งที่น่าสนใจที่ได้จากการอบรมหรือสัมมนาในครั้งนั้น ๆ ไว้ในฐานข้อมูล ในอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ ถ้าหากสถานศึกษาไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องเช่นนี้ก็จะทำให้การลงทุนในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาอาจจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า
2. ปัญหาที่เกิดจากการจัดเก็บความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดเก็บไว้หลากหลายแห่งหลายรูปแบบมีทั้งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ กระจัดกระจายในเวลาที่ต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจแบบเร่งด่วนไม่สามารถกระทำได้ เพราะต้องใช้เวลารวบรวมข้อมูลทำให้เสียผลประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3. ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำความรู้ของสถานศึกษามาสร้างความสามารถในการแข่งขัน หรือก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เพราะในสถานศึกษามีความรู้มากมายที่ได้จากการวิจัย หรือประสบการณ์จากการทำงาน แต่วิจัยแล้วก็ไม่นำไปประยุกต์เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อไป หรือไม่มีการสานต่อหรือสถานศึกษามีผู้รู้ มีครูผู้เชี่ยวชาญที่สามารถออกไปเป็นวิทยากรให้สถานศึกษาอื่นให้ประสบความสำเร็จ มีความรู้แต่ในขณะเดียวกันบุคคลเหล่านั้นไม่มีเวลาพอที่จะพัฒนาคนในสถานศึกษาเดียวกันเลยกลายเป็นความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นได้

4. ปัญหาจากการสร้างความรู้ใหม่ จะไม่เกิดขึ้นถ้าสถานศึกษาไม่มีการสะสมความรู้ที่มีอยู่เดิมอย่างเป็นระบบ เมื่อไม่มีความรู้ใหม่อีกทั้งความรู้เดิมไม่ได้เก็บไว้ด้วยแล้ว สถานศึกษาก็จะไม่มีการสะสมความรู้ไว้ให้ครู บุคลากรรุ่นต่อไป

5. ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำความรู้ภายนอกมาปรับใช้ ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันตามสถานการณ์โลก และตามคู่แข่งขันไม่ทัน

6. ปัญหาที่เกิดจากความรู้ในสถานศึกษา ความรู้ที่นำมาใช้ไม่เชื่อมโยงกับงานและไม่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาจะมีปัญหาและอุปสรรค คือ การไม่ถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งอาจเกิดจากการหวงความรู้ การไม่ยอมรับผู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ถ่ายทอดและผู้รับความรู้ หรืออีกลักษณะหนึ่ง คือ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ที่ไม่เป็นระบบยากต่อการเข้าถึง การไม่นำความรู้มาใช้ประโยชน์ การไม่สะสมความรู้เดิมทำให้ไม่สามารถสร้างความรู้ใหม่ได้ การไม่นำความรู้มาปรับใช้และไม่เชื่อมโยงกับงานหรือบริบทในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สถานศึกษาที่จะจัดการความรู้จึงจะต้องปรับเปลี่ยนและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ที่ส่งผลให้สถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จในการจัดการความรู้

5. กระบวนการการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

หน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอกระบวนการจัดการความรู้ไว้หลากหลายแนวทาง ดังนี้

Marquardt (1996) ได้นำเสนอแนวความคิด เกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Acquisition)
2. การสร้างความรู้ (Creation)
3. การจัดเก็บความรู้ (Storage)
4. การวิเคราะห์และการทำข้อมูล (Analysis and Data Mining)
5. การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ (Transfer and Dissemination)

6. การประยุกต์ใช้และการทำข้อมูลให้ถูกต้อง (Application and Validation)

Kucza (2001) ได้นำเสนอรูปแบบของกระบวนการในทางปฏิบัติของการจัดการความรู้ ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การระบุถึงความต้องการความรู้ (Identification of Need for Knowledge)
2. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Pull)
3. การส่งมอบ ถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Push)
4. การสร้างความรู้ (Creation of Knowledge)
5. การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ (Knowledge Collection and Storage)
6. การปรับปรุงความรู้ (Knowledge Update)

Marali (2001) เสนอว่า กระบวนการการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความรู้
2. การสร้างความรู้
3. การเก็บความรู้
4. การแลกเปลี่ยนความรู้
5. การแสวงหาความรู้ใหม่

Probst, Raub และ Romhardt (2000) ได้จำแนกกระบวนการจัดการความรู้ออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความรู้และแหล่งความรู้ (Knowledge Acquiescing)
2. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)
3. การพัฒนาและการสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Development)
4. การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer)
5. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storing)
6. การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Utilization)

บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้กล่าวกระบวนการการจัดการความรู้ไว้ 5 ขั้นตอน

1. กำหนดชนิดของทุนปัญญา (Define)
2. การสร้างทุนปัญญา (Create)
3. การเสาะหาและการจัดเก็บ (Capture)
4. การแบ่งปัน (Share)
5. การใช้ประโยชน์ (Use)

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้สรุปกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Process) จากการศึกษากรอบความคิดของการจัดการความรู้ของนักวิชาการด้านการจัดการความรู้หลาย ๆ ท่าน ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการจัดการความรู้ได้ 7 ขั้นตอน ดังนี้คือ

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

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้เสนอกระบวนการจัดการเพื่อให้มีการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define)
2. การเสาะหา และยึดกุมความรู้ (Capture)
3. การสร้างความรู้ (Create)
4. การกลั่นกรอง (Distill)
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share)
6. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Use)

สุภาภรณ์ อินทมาตย์ (2552) ได้นำเสนอองค์ประกอบของกระบวนการการจัดการความรู้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้
2. การสร้างความรู้
3. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้
4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้นำเสนอองค์ประกอบของกระบวนการการจัดการความรู้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้
2. การสร้างและแสวงหาความรู้
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้

5. การเข้าถึงความรู้

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

7. การเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอองค์ประกอบของกระบวนการการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้

2. การสร้างและแสวงหาความรู้

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้

5. การเข้าถึงความรู้

6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7. การเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ รายละเอียดปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้

หน่วยงาน/นักการศึกษา / องค์ประกอบ	Marquardt (1996)	Probst, Raub and Romhardt (2000)	Kucza (2001)	Malari (2001)	ปทินทร์ วิจารณ์ (2548)	บุญดี บุญญากิจ (2548)	วิจารณ์ พานิช (2548)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี คณะเศรษฐศาสตร์ (2552)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553)	ความถี่
1. การค้นหาความรู้/การบ่งชี้ความรู้/การกำหนดความรู้		√	√	√	√	√	√	√	√	8
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ						√		√	√	3

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน/นักการศึกษา / องค์ประกอบ	Marquardt (1996)	Probst , Raub and Romhardt (2000)	Kucza (2001)	Malari (2001)	บดินทร์ วิจารณ์ (2548)	บุญดี บุญญากิจ (2548)	วิจารณ์ พานิช (2548)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553)	ความถี่
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ /การวิเคราะห์และการทำข้อมูล	√					√	√	√	√	5
5. การจัดเก็บความรู้/การเข้าถึงความรู้	√	√	√	√	√	√		√	√	8
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9
7. การเรียนรู้/การประยุกต์ใช้ความรู้/การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	√	√	√		√	√	√	√	√	9
8. การปรับปรุงความรู้			√							1
9. การแสวงหาความรู้ใหม่		√								1

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการการจัดการความรู้ตามแนวคิดของหน่วยงานและนักการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 9 ประกอบ ได้แก่ 1) การค้นหาความรู้/การบ่งชี้ความรู้/การกำหนดความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้/การวิเคราะห์และการทำข้อมูล 5) การจัดเก็บความรู้/การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้/การประยุกต์ใช้ความรู้/การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 8) การปรับปรุงความรู้ 9) การแสวงหาความรู้ใหม่ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และนำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้

หน่วยงาน/นักการศึกษา / องค์ประกอบ	Marquardt (1996)	Probst , Raub and Romhardt (2000)	Kucza (2001)	Malari (2001)	บดินทร์ วิจารณ์ (2548)	ปุญดี บุญญากิจ (2548)	วิจารณ์ พานิช (2548)	สุกาญจน์ อินทมาตย์ (2552)	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เศรษฐศาสตร์ (2552)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553)	พงษ์พรรณ แสงนาโก (2559)	ความถี่
1. การกำหนดความรู้		√	√	√	√	√	√		√	√	√	8
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	9
3. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	9
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	√					√	√		√	√	√	5
5. การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	8
6. การประยุกต์ใช้ความรู้	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	9

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ 6) การประยุกต์ใช้ความรู้

หน่วยงาน/นักการศึกษาได้อธิบายนิยามความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบของกระบวนการการจัดการความรู้ในโรงเรียน แต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดความรู้

หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอนิยาม ความหมาย แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

Probst, Raub และ Romhardt (2000) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับการกำหนดความรู้และแหล่งความรู้ (Knowledge Acquiescing) ว่าหมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรว่ามีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใดและความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร

ที่จะทำให้องค์กรแตกต่างและเหนือกว่าคู่แข่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องในเรื่องการทำให้ลูกค้าประทับใจการลดเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ และความเป็นเลิศในการปฏิบัติการ

Kucza (2001) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับ การกำหนดความรู้ ว่าเป็นการระบุถึงความต้องการความรู้ (Identification of Need for Knowledge) ซึ่งประกอบด้วย การระบุความต้องการ (Identification of needs) และการกำหนดความต้องการ (Identification of requirements)

Marali (2001) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับการกำหนดความรู้ ว่าเป็นการระบุหรือกำหนดความรู้ที่องค์การต้องการใช้เพื่อการพัฒนา โดยเป็นความรู้ที่ได้จากภายนอกองค์การทั้งปัญหาและโอกาสที่จะสามารถนำมาใช้ ในการพัฒนาองค์การได้

บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับ การกำหนดชนิดของทุนปัญญา(Define) ว่าเป็นการกำหนดองค์ความรู้เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงานหรือองค์ความรู้หลักๆ ที่ต้องการขององค์กรว่าคืออะไร (Core Competency)

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับ การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) ว่าเป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งจะทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง โดยทั่วไปองค์กรสามารถใช้แผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) เพื่อหาว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร จัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรวางขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้แผนที่ความรู้ยังช่วยทำให้เห็นภาพรวมของคลังความรู้ขององค์กร ทำให้องค์กรทราบว่ามีความรู้ทับซ้อนกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ หรือไม่ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองในการรวบรวมและจัดเก็บและทำให้บุคลากรทุกคนทราบว่าองค์กรมีความรู้อะไรและจะหาความรู้ที่ตนเองต้องการได้ที่ไหน และยังใช้เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางความรู้ที่องค์กรสามารถใช้เป็นฐานในการต่อยอดความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งใช้เพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและเคลื่อนย้ายแหล่งความรู้ต่อระบบต่าง ๆ ในองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับ การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) ว่าเป็นการนำความมุ่งมั่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดความรู้ ที่ต้องการใช้เพื่อให้มีการจัดการความรู้มีจุดเน้น ไม่สับสน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับ การบ่งชี้ความรู้ ว่าเป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบ่งชี้ประเด็นความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การพิจารณา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การกำหนดความรู้ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร มากำหนดความรู้ขององค์กรที่ต้องการใช้ เพื่อให้องค์กรสามารถวางขอบเขตของการจัดการความรู้ ว่าความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร องค์กรมีความรู้อะไรอยู่รูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งจะทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง อันจะทำให้การจัดการความรู้มีจุดเน้น ไม่สับสน

2. การสร้างและแสวงหาความรู้

หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอนิยาม ความหมาย แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

Marquardt (1996) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับ การสร้างและแสวงหาความรู้ ว่าการแสวงหาความรู้ เป็นการเลือกข้อมูลและ สารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการสร้างความรู้ (Creation) เป็นการพัฒนาความรู้ใหม่หรือนวัตกรรม ซึ่งเกิดขึ้นได้จากความสามารถในการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ใหม่ โดยมีการเชื่อมโยงกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของความรู้และผสมผสานกันอย่างมีเหตุผลตามวิธีการสรุปจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวม

Probst, Raub และ Romhardt (2000) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) ว่าหมายถึง การสรรหาความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งอาจหาได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การจ้างผู้มีความรู้มาเป็นที่ปรึกษาจากภายนอกองค์กร หรือการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น เป็นต้น และได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับการพัฒนาและการสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Development) ว่าหมายถึง การใช้ประโยชน์ที่มีอยู่แล้วในองค์กร เป็นการสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วยการส่งผู้ปฏิบัติงานไปศึกษาเพิ่มเติม หรือการสอนงานภายในองค์กรซึ่งเป็นการเพิ่มทุนความรู้หรือทุนปัญญา

Kucza (2001) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความรู้ (Creation of Knowledge) ว่ามีกระบวนการย่อย ๆ คือ มีการระบุถึงความคิดใหม่ ๆ การประเมินความคิดใหม่ ๆ การรวบรวม การประเมินและการคัดเลือกผู้ที่อยู่ในข่ายที่มีความคิดใหม่ ๆ และการสร้างความรู้

Marali (2001) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความรู้ว่า การสร้างความรู้ เพื่อให้ได้กลวิธีที่จะใช้ในการแก้ปัญหาและเพื่อการพัฒนางาน ความรู้ที่สร้างขึ้นนี้ควรเป็นความรู้ใหม่ที่องค์การยังไม่เคยมีและอาจได้มาจากความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) โดยอาจใช้วิธีการระดมความคิดหรือด้วยวิธีการที่หลากหลายที่ให้ได้ความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) ออกมาให้มากที่สุด

บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับ การสร้างทุนปัญญา (Create) เป็นการสร้างทุนปัญญาหรือการค้นหาใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วส่งไปศึกษาต่อการสอนภายในองค์กร ถ้าเป็นองค์ความรู้ใหม่อาจใช้วิธีการเรียนรู้จากความสำเร็จขององค์กรอื่น การเทียบเคียงและจากที่ปรึกษาภายนอกองค์กร

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับ การสร้างหรือแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) ว่า จากการทำแผนที่ความรู้องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องใช้มีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรจะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้แล้วจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องใช้แต่องค์กรยังไม่มีนั้นองค์กรอาจต้องสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ องค์กรจะต้องพิจารณาความรู้ที่ไม่จำเป็นและล้าสมัยทิ้งไป เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น หัวใจที่สำคัญของขั้นตอนนี้คือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการและดักจับความรู้ดังกล่าวให้ได้ สำหรับปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จคือบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับ การสร้างและแสวงหาความรู้ว่า เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการเสาะหา และยึดกุมความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดทักษะ ความชำนาญในการเสาะหา และยึดกุมแหล่งของความรู้ที่จะเสาะหาอาจจะมาจากภายนอกหรือจากผู้ที่ทำงานด้วยกันในองค์กร และการสร้างความรู้ (Create) ในมุมมองเดิม ความรู้จะต้องสร้างโดยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในมุมมองใหม่ ความรู้เกิดขึ้นทุกจุดของการทำงาน โดยทุกคนที่ทำงาน เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในสมองซึ่งอาจจะพูดออกมาไม่ได้ การสร้างความรู้อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือระหว่างการทำงานและสรุปประมวลประสบการณ์ หลังจากการทำงาน ในการสร้างความรู้ ไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10–20 % ก็ได้

มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ ว่าเป็นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การทำให้เกิดความรู้ใหม่ อาจเป็นการแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า และการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

สรุปได้ว่า การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง การได้มาซึ่งความรู้ทำให้เกิดความรู้ใหม่ อาจเป็นการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก เช่น การศึกษา

องค์ความรู้จากวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หรือการรักษาความรู้เก่า จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้ และพิจารณาความรู้ที่ไม่จำเป็นทิ้งไป สำหรับปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จคือบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อการสร้างความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา

3. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอนิยาม ความหมาย แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

Marquardt (1996) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ (Transfer and Dissemination) ว่าหมายถึง เทคนิค วิธีการสื่ออิเล็กทรอนิกส์และภายในบุคคลที่มีการเคลื่อนย้ายข้อมูลสารสนเทศและความรู้ ทั้งมีเป้าหมายและไม่มีเป้าหมายทั้งหมดในองค์กร

Probst, Raub และ Romhardt (2000) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) ว่าหมายถึง การกระจายความรู้ เพื่อให้ผู้อื่นได้ประโยชน์ทั้งความรู้ที่แฝงในตัวคนในรูปของประสบการณ์หรือความรู้ที่เปิดเผยในรูปของสื่อต่างๆ

Kucza (2001) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Pull) ว่าเป็นจุดประสงค์หลักประการหนึ่งของการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและยุ่งยาก และจัดการความรู้ที่มีคุณค่าที่องค์กรค้นพบควรถูกถ่ายทอด

Marali (2001) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ว่าเป็นการนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์การได้นำไปใช้เพื่อการแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนางาน การแลกเปลี่ยนความรู้จะช่วยให้ องค์การได้ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นมาอีก

บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ว่า เป็นการแบ่งปัน การแลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจายถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดสัมมนา การสอนงาน หรือการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรือระบบ e-learning เป็นต้น

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ว่าองค์กรแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้โดยการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้งทำสมุดหน้าเหลืองโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว ซึ่งวิธีการดังกล่าวใช้ได้ดีสำหรับความรู้ประเภทชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เท่านั้น สำหรับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลนั้นจะต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม ดังนั้นการแบ่งปันความรู้ประเภทนี้ สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการ และวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการผสมผสานเพื่อให้บุคลากรได้เลือกใช้ตามความถนัดและสะดวก ซึ่งมีวิธีการหลัก ๆ มีดังนี้ คือ

1. ทีมข้ามสายงาน (Cross–Functional Team)
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice : CoP)
3. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
4. การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation)
5. การยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment)
6. เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum)

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกัน ต้องมาแลกเปลี่ยน มิฉะนั้นจะเก็บอยู่ภายในตัวไม่มีการยกระดับความรู้ ถ้าขาดการแลกเปลี่ยน ความรู้ที่มีอยู่จะเก่า ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ไม่งอกงาม ยิ่งแลกเปลี่ยนมาก ก็ยิ่งได้กำไรมาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสิ่งยากที่สุด คนไม่อยากแลกเปลี่ยนเพราะกลัวขาดทุน กลัวเสียเปรียบ ต้องสร้างเงื่อนไขและกติกาที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ และไม่ให้ผลประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมกักตุน หรือปกปิดความรู้

มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธี โดยในกรณีเป็น Explicit knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit knowledge จัดเป็นระบบทีมเข้าสายงานกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ไว้ว่า หมายถึง การนำความรู้มาแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ซึ่งถ้าเป็นความรู้แบบชัดแจ้งจะทำเป็นเอกสาร หรืออยู่ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือถ้าเป็นความรู้ฝังลึก อาจใช้เครื่องมือการจัดการความรู้มาช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การตั้งชุมชนผู้ปฏิบัติ การจัดพี่เลี้ยง การจัดเพื่อนช่วยเพื่อน

สรุปได้ว่า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเผยแพร่และกระจายถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้มีมุมมองต่อความรู้ที่กว้างขึ้น โดยอาจแบ่งออกได้ 2 รูปแบบ คือ 1) ในกรณีเป็น Explicit knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ 2) กรณีเป็น tacit knowledge อาจจัดเป็น ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้

หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอนิยาม ความหมาย แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ว่าองค์กรจำเป็นต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่ายซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ ดังนี้คือ

1. การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร จะช่วยทำให้การป้อนข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับจัดเก็บ ค้นหา และใช้ความรู้ทำได้สะดวกรวดเร็ว

2. การใช้ “ภาษา” เดียวกันทั่วทั้งองค์กรนั้นคือ องค์กรควรจัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความของคำต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันซึ่งจะช่วยให้การป้อนข้อมูล/ความรู้ การแบ่งประเภทและการจัดเก็บเป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. การเรียบเรียง ตัดต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่ต่าง ๆ เช่น ความครบถ้วน เที่ยงตรง ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ว่า การกลั่นกรองความรู้บางอย่าง เป็นสิ่งล้าสมัยบางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จำเป็นต้องมีการกลั่นกรอง เพื่อให้นำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้

มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ไว้ว่า หมายถึง การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกันทำให้เนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์

สรุปได้ว่า การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและปรับภาษาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้องความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้

5. การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้

หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอนิยามความหมาย แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

Marquardt (1996) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้ (Storage) ว่าหมายถึง การจัดระบบข้อมูลและการนำไปจัดเก็บไว้สร้างคุณค่าของความรู้ให้ง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกเวลาและทุกสถานที่

Probst, Raub และ Romhardt (2000) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storing) ว่าหมายถึง การนำความรู้ที่สร้างใหม่หรือที่มีอยู่แล้วมาจัดเก็บให้เป็นระบบทั้งความรู้ที่เปิดเผยซึ่งอยู่ในรูปของสื่อต่าง ๆ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่อยู่ในรูปแบบประสบการณ์ (Tacit Knowledge)

Kucza (2001) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ (Knowledge Collection and Storage) ว่ามีกระบวนการย่อย คือ การระบุถึงความรู้ การประเมินความรู้ การออกแบบสิ่งที่ใช้เก็บความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ การบูรณาการความรู้ การปรับปรุงแผนที่ความรู้ให้ทันสมัย

Marali (2001) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้ ว่าเป็นการนำความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) มาจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้ การเก็บความรู้ในขั้นตอนนี้จะทำให้ได้ความรู้ประเภทความรู้เปิดเผย (Explicit Knowledge) ออกมา

บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ ว่าเป็นการเสาะหาและการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ทั้งความรู้ที่มีอยู่ในรูปสื่อต่าง ๆ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่อยู่ในรูปประสบการณ์ (Tacit Knowledge) เพื่อเป็นทุนสำหรับองค์กรในการยกการะดับความรู้และขยายความรู้ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) โดยทั่วไปการเข้าถึงความรู้หรือการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ

1. การป้อนความรู้ (Push) คือ การส่งข้อมูลความรู้ให้ผู้รับ โดยผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือต้องการหรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นแบบผู้รับความรู้ไม่ได้แสดงความต้องการหรือไม่ได้ร้องขอเรียกว่า “Supply-based” เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ หรือข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ หรือบริการขององค์กร เป็นต้น

2. การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งทำให้ลดปัญหาการได้รับข้อมูลหรือความรู้ที่ไม่ต้องการมากเกินไป การกระจายความรู้แบบนี้เป็นแบบ “Demand-based” ซึ่งองค์กรควรทำให้

เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ “Push” และ “Pull” เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูลหรือความรู้

มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเข้าถึงความรู้ ว่าเป็นการให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การทำให้ผู้ที่ต้องใช้ความรู้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวก เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ เป็นการการรวบรวมองค์ความรู้และจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ ซึ่งโดยทั่วไปการเข้าถึงความรู้หรือการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ 1) การป้อนความรู้ (Push) คือ การส่งข้อมูลความรู้ให้ผู้รับ โดยผู้รับไม่ได้ร้องขอ เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น 2) การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการเท่านั้น ซึ่งองค์กรควรทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการกระจายความรู้แบบ “Push” และ “Pull” เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้ข้อมูลหรือความรู้

6. การประยุกต์ใช้ความรู้

หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอนิยาม ความหมาย แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

Marquardt (1996) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า เป็นการนำไปการประยุกต์ใช้และการทำข้อมูลให้ถูกต้อง (Application and Validation) โดยการใช้และการประเมินผลความรู้โดยบุคลากรในองค์กร ซึ่งความสำเร็จสามารถพิจารณาได้จากความต่อเนื่องหมุนเวียนและการใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์สำหรับความรู้และประสบการณ์ที่มากมายขององค์กร

Probst, Raub และ Romhardt (2000) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า เป็นการนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Utilization) โดยการที่ผู้ปฏิบัติงานนำความรู้จากคลังความรู้ขององค์กรไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงองค์กร เป็นการยกระดับความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

Marali (2001) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ การนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์การได้นำไปใช้เพื่อการแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนางาน การแลกเปลี่ยนความรู้จะช่วยให้องค์การได้ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นมาอีก

บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ว่าเป็นการนำไปประยุกต์ใช้งานก่อให้เกิดประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ขึ้น สามารถขยายระดับความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และปรับปรุงองค์กร หากบุคลากรขององค์กรไม่ได้มีการเรียนรู้และไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้เหล่านี้จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ อีกเป็นวงจรที่ไม่มีสิ้นสุดที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้”

วิจารณ์ พานิช (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ (Use) ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการ พัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาสมาชิกองค์กร

มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ไว้ว่าหมายถึง การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำและมีการทำให้วงจรการจัดการความรู้หมุนต่อเนื่องไป ขยายไปสู่ทุกหน่วยในองค์กรและในกระบวนการทำงานทุกอย่างขององค์กร

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ความรู้เป็นการนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยก่อให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา หรือพัฒนางานและองค์กร ซึ่งควรมีการตรวจสอบ การอภิปรายผลการพัฒนาและการนำผลไปใช้เพื่อค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่หมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลายตามทัศนะแต่ละคนที่ได้ศึกษาไว้ ดังนี้

Senge (1990) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์กรที่ซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม

และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่ความคิดใหม่ๆ และแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับ เอาใจใส่ และเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

Garvin (1993) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้าง สรรหา และถ่ายโอน องค์ความรู้ และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้และความรู้ใหม่ ๆ

ประภัสสร บุญมี (2542) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าหมายถึงองค์กรที่สามารถเรียนรู้และสร้างความรู้ เพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมองค์กร

เบญจวรรณ ใยสวรรค์ (2544) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างศักยภาพของปัจเจกชนและองค์กรในการสรรหาและถ่ายโอนองค์ความรู้ เพื่อสร้างศักยภาพขององค์กรและบุคคลในองค์กรต่าง ๆ เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

ยงยศ โกยกุล (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์กรที่มีการดำเนินการให้บุคคล ทีม หรือกลุ่มในองค์กร ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ในการปรับเปลี่ยนตนเอง ทั้งนี้ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การเรียนรู้ต้องเป็นไปอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างพร้อมเพรียงทั่วทั้งองค์การ

อาภรณ์ ลามะนา (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์การที่มีการดำเนินการให้ บุคคล ทีมงาน มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนตนเอง และนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้เกิดการรับรู้ในรูปแบบต่าง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ภายในองค์การอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการดำเนินการให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสในการเรียนรู้ สร้างความรู้ ถ่ายโอนความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร และนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่ใช้ทัศนะการมององค์กรแบบองค์รวม คือปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งทรัพยากรบุคคลต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้

และใช้ทักษะ (จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์, 2540) และใช้ทุกสิ่งจากการทำงาน เป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับการใช้กลยุทธ์การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้และการใช้ความร่วมมือกันอย่างเนื่อง ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการจากแบบดั้งเดิม เช่น จากการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานเป็นครั้งคราวหรือการส่งบุคคลไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นราย ๆ กลายเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และเนื้อหาของการเรียนรู้ไม่เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังเรียนรู้ข้ามสายงาน เรียนรู้ภายในองค์กร เรียนรู้ภาวะที่แท้จริงขององค์กร เรียนรู้แนวโน้มและโอกาส และเรียนรู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผล ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นฐานความคิดที่สำคัญสำหรับทุกคนในองค์กรที่จะยึดถือเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สืบไป (พิมพันธ์ เตชะคุปต์, 2543)

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันและสนับสนุนกัน กล่าวคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีความสามารถในการจัดการความรู้ ซึ่งองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นและต่อเนื่องเมื่อมีการจัดการความรู้ที่ดี ในขณะเดียวกันจะเกิดการจัดการความรู้ที่ดีได้ ก็ต่อเมื่อมีการให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหลักการที่เกี่ยวข้องกันอย่างยิ่ง เรียกได้ว่า ถ้าหากจะทำสิ่งหนึ่งก็ต้องทำสิ่งหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นความพยายามที่จะทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาทั้งในแง่ของบุคลากรในองค์กรและในภาพรวมขององค์กร (เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2552)

การมองความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้เปรียบเสมือนเหรียญสองด้าน กล่าวคือ การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548)

การพัฒนาแนวทาง

1. ความหมายของการพัฒนา

Good (1973) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “การพัฒนา” ทางการศึกษาว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางด้านความสามารถนั้น ๆ อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำด้วยตัวเอง หรือผู้อื่นจัดให้

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

คำหมาน คนไค (2542) ได้ให้ความหมายถึงการพัฒนา หมายถึง การทำให้ครูประจำการมีคุณภาพ และมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542) ได้ให้ความหมายการพัฒนาไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น 2) การทำให้เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลมาจากการทำให้เกิดขึ้น หรือทำสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการต่าง ๆ

2. หลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวกับแนวทาง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พุทธศักราช 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว และเนื่องจากความหมายของแนวทางมีผู้กล่าวไว้ค่อนข้างน้อย ซึ่งคำว่า รูปแบบ มีความหมายใกล้เคียงกันกับแนวทาง โดยมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Stoner และ Wankel (1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมา แนวทาง หมายถึง แบบอย่างในการปฏิบัติ ที่วางไว้เพื่อใช้เป็นหลักการแนวคิด ในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

จึงสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทาง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลมาจากการทำให้เกิดขึ้น หรือทำสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ที่วางไว้เพื่อใช้เป็นหลักการ แนวคิด ในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. ความสำคัญของการพัฒนาแนวทาง

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหาร

ทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจเพื่อให้สถานศึกษามีความคล้องตัว มีอิสรภาพในการบริหารจัดการ และเพื่อความเข้มแข็งของสถานศึกษา รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา และเนื่องจากบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน แนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งควรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาแนวทางที่กล่าวมาพบว่าแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งควรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งแนวปฏิบัติที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ยังขาดขั้นตอนที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อใช้ในการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตั้งอยู่เลขที่ 134 ถนนเลี่ยงเมืองมหาสารคาม ตำบล แวงน่าง อำเภอ เมืองมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000 โทรศัพท์ 043-777-987 เว็บไซต์ https://www.ses26.go.th/

2. ข้อมูลโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด 35 โรง โดยแยกตามขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 8 โรง ขนาดใหญ่จำนวน 3 โรง ขนาดกลางจำนวน 5 โรง และขนาดเล็กจำนวน 19 โรง จำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 2,067 คน จำนวนนักเรียน 31,276 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีทั้งสิ้น 61 คน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26

ชื่อโรงเรียน	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา (คน)	จำนวนครูผู้สอน (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 19 แห่ง			
1. มหาวิชานุกูล	1	22	91
2. มหาชัยพิทยาคาร	1	26	230
3. แกดำวิทยาคาร	1	23	274
4. มิตรภาพ	2	20	262
5. เขื่อนพิทยาสรรค์	1	20	217
6. โพนงามพิทยานุกูล	1	16	84
7. วังยาวศึกษาวิทย์	1	15	91
8. เขวาใหญ่พิทยาสรรค์	1	20	67
9. กู่ทองพิทยาคม	1	11	115
10. กุดรังประชาสรรค์	1	13	87
11. เหล่ายาววิทยาคาร	1	15	193
12. โนนแดงวิทยาคม	1	21	254
13. ยางวิทยาคม	1	19	227
14. โนนราษีวิทยา	1	19	80
15. หนองม่วงวิทยาคาร	1	19	100
16. ปอพานพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	1	21	177
17. ดงใหญ่วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	1	35	340
18. ประชาพัฒนา	1	33	179
19. ดงบังพิสัยนวการนุสรณ์	2	33	331
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 แห่ง			
20. กันทรวิชัย	1	49	687
21. นาโพธิ์พิทยาสรรพ์	2	27	436
22. ชื่นชมพิทยาคาร	1	40	520

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อโรงเรียน	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา (คน)	จำนวนครูผู้สอน (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
23. นาภูพิทยาคม	1	31	361
24. มัธยมยางสีสุราช	0	45	520
โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 แห่ง			
25. เขวาไร่ศึกษา	2	65	1,189
26. เชียงยืนพิทยาคม	2	72	1,531
27. นาดูนประชาสรรพ์	2	69	1,173
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 แห่ง			
28.สารคามพิทยาคม	5	258	3,853
29. ผดุงนารี	4	205	3,848
30. โกสุมวิทยาสรรค์	3	125	2,039
31. บรบือ	2	93	1,978
32. บรบือวิทยาคาร	2	120	2,216
33. นาเชือกพิทยาสรรค์	3	89	1,828
34. พยัคฆภูมิวิทยาคาร	5	141	2,686
35. วาปีปทุม	5	176	3,012
รวม	61	2,006	31,276

3. วิสัยทัศน์/พันธกิจ

3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่บริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน สู่ความเป็นสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

3.2 พันธกิจ (Mission)

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม การบูรณาการการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

4. เป้าประสงค์ (Goal)

4.1 ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เน้นการทำงานแบบบูรณาการมีเครือข่ายการบริหารจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

4.6 มีการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.7 มีงานวิจัยที่สามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

5. นโยบายผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

5.1 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมาพัฒนาศักยภาพของ ครู บุคลากรและนักเรียน

5.2 ยกระดับคุณภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

5.3 ยกระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) วางรากฐานองค์ความรู้ ทักษะต่างๆ ที่สำคัญในการเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน

5.4 ยกระดับคุณภาพของผู้เรียนทุกคน ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบทุกประการและมีสมรรถนะสำคัญครบทุกด้าน

5.5 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกกลุ่มสาระ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นร้อยละ 3

5.6 พัฒนากลไกในการบริหารจัดการใหม่ บริหารโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนใช้หลักธรรมาภิบาลและการประกันคุณภาพภายใน

5.7 พัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้ SBM

5.8 ยกระดับมาตรฐาน สนับสนุน ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล รวมทั้งมีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

5.9 พัฒนาการอ่านของนักเรียนที่อ่านไม่ได้ เขียนไม่ได้ และอ่านไม่คล่อง เขียนไม่ได้

5.10 ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. กลยุทธ์/จุดเน้น

6.1 กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 5 เร่งรัดวินัยเข้มแข็ง วิชาการเข้มข้น บนความพอเพียง

6.2 จุดเน้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ สู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนระดับมัธยมศึกษา มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาที่สมดุลเหมาะสมกับวัยและเรียนรู้อย่างมีความสุข

1.1.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.1.3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา มีความสามารถด้านภาษา อ่านออกเขียนได้ ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

1.1.4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนวทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ

(ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า สถานประกอบการ) และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสม ตามช่วงวัย

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1.2.1 นักเรียนมัธยมศึกษาใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

1.2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง

1.2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ตามหลักวิชา

1.3.2 เด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น และการศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครอง และช่วยเหลือเยียวยา ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.6 เด็กวัยเรียนในถิ่นทุรกันดาร ได้รับการศึกษาและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

2.1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

2.1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

2.1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.1.5 ครูจัดการเรียนการสอน ให้สอดรับกับการเป็นประชาคมอาเซียน

2.1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.4 องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตามและประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลัก ให้โรงเรียน ทำแผนพัฒนาเป็นรายโรง ร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับติดตามตรวจสอบ การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชิดชูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลงอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.2 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7. สภาพการดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ยังขาดการทำความเข้าใจและมอบหมายนโยบายเรื่องการจัดการความรู้ให้สถานศึกษาในสังกัดจึงไม่เกิดการดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ แก่คณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคคลากรทางการศึกษาขาดความรู้และขาดความเข้าใจในการจัดการความรู้ ทำให้สถานศึกษานำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาน้อยตามไปด้วย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นไปในรูปแบบของการจัดการความรู้เป็นกรณีไป ยังไม่เป็นระบบที่เห็นเป็นรูปธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุธาสินี พรมแตง และคณะ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ สร้างรูปแบบ และประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครู จำนวน 339 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นที่ 2 การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้นตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบการจัดการความรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นที่ 3 การประเมินรูปแบบ โดยนำไปทดลองใช้กับสถานศึกษาจำนวน 1 โรงเรียน และประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยสอบถามความพึงพอใจและความสำเร็จในการใช้รูปแบบ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร 3 คน ครู 42 คน และบุคลากรทางการศึกษา 5 คน รวม 50 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า มีสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับการปฏิบัติอันดับสูงสุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้ รองลงมาได้แก่ การระบุความรู้ และระดับการปฏิบัติอันดับต่ำสุด ได้แก่ การจัดเก็บความรู้ สำหรับปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ระดับการปัญหาการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้แต่ละองค์ประกอบโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับปัญหาที่พบอันดับสูงสุด ได้แก่ การระบุความรู้ รองลงมาได้แก่ การจัดเก็บความรู้ และระดับปัญหาที่พบอันดับต่ำสุด ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ 2) รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ 1. หลักการและเหตุผล 2. แนวคิดของรูปแบบ 3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4. กระบวนการของรูปแบบ ประกอบด้วยกระบวนการในการจัดการความรู้ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการวางแผน มี 5 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 4 แนวทางปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีองค์ประกอบการจัดการความรู้ 6 ด้าน คือ การระบุความรู้ มี 5 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 7 แนวทางปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ มี 6 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 8 แนวทางปฏิบัติ การสร้างความรู้ มี 7 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 9 แนวทางปฏิบัติ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มี 6 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 9 แนวทางปฏิบัติ การจัดเก็บความรู้ มี 4 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 9 แนวทางปฏิบัติ และการนำความรู้ไปใช้มี 8 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 10 แนวทางปฏิบัติ และขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตามและประเมินผล มี 4 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 5 แนวทางปฏิบัติ และ 5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ มีผลการประเมินความเที่ยงตรงของรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่าความพึงพอใจต่อรูปแบบและคู่มือการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความพึงพอใจอันดับสูงสุด ได้แก่ รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำคู่มือและกิจกรรมอื่น ๆ ได้ รองลงมาได้แก่คู่มือการจัดการความรู้นำไปใช้จัดการความรู้ในสถานศึกษาได้ และระดับความพึงพอใจอันดับต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้เป็นประจำเพื่อให้เป็นชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ และพบว่าความสำเร็จในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความสำเร็จอันดับสูงสุดได้แก่ ผู้บริหาร ครู ฯลฯ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในความรู้ที่ได้มาจนเกิดเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ฯลฯ สร้างองค์ความรู้จากข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนได้ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ และระดับความสำเร็จอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำและส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

ปาริชาติ ปรียาโชติ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนปรียาโชติ อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้ จำนวน 5 คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนารูปแบบโดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยนำร่างรูปแบบมาทดลองใช้ในโรงเรียนปรียาโชติเป็นเวลา 1 ภาคเรียน และการตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารโรงเรียนเอกชน ผู้เชี่ยวชาญด้านนักวิชาการการจัดการความรู้และผู้เชี่ยวชาญจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จำนวน 9 คน ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชนกรณีศึกษาโรงเรียนปรียาโชติ อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย 1) ขั้นให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ความรู้ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์บริบทเดิม การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของงานร่วมกัน 2) ดำเนินการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) 7 ขั้นตอน ได้แก่ การระบุความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ ซึ่งทั้ง 7 ขั้นตอน เป็นการดำเนินการภายใต้การบริหารงานโรงเรียนเอกชนตามแผนปฏิบัติงานโครงการ กิจกรรมซึ่งนำไปสู่นวัตกรรม ความพึงพอใจและสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการเผยแพร่นวัตกรรมต่อไป โดยในขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน จะมีการนำเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้อย่างเหมาะสมมาใช้ 3) ปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจัดการความรู้ ได้แก่ ภาวะผู้นำและทีมงาน กลยุทธ์เทคโนโลยี บรรยากาศในองค์การและการสื่อสารจนเกิดผลสำเร็จ เกิดความพึงพอใจและสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาการบริหารงานอื่นให้ประสบผลสำเร็จกลับเข้าสู่วัฏจักรเดิม โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทเดิมเป็นไปตามรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชนต่อไป

ธนพงษ์ อมฤตวิสุทธิ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน (2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน (3) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน และ (4) เพื่อจัดหาคู่มือการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการจัดการความรู้ ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน จำนวน 341 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. โรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหาและความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ด้านกิจกรรมการประมวลและกลั่นกรองความรู้มากที่สุด ส่วนในด้านของความต้องการพัฒนาในการดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการพัฒนาด้านบุคลากรมากที่สุด 2. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน ได้เสนอร่างรูปแบบการจัดการความรู้ที่มีกิจกรรมการจัดการความรู้ 7 กิจกรรม ประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่านตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) 3. การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ของผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ได้รูปแบบการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเล็ก ที่ประกอบด้วยกิจกรรมการจัดการความรู้ 5 กิจกรรมหลัก โดยมีกิจกรรมย่อยที่ส่งเสริมให้เกิดผลตามกิจกรรมหลักของการจัดการความรู้ 4. การจัดหาคู่มือการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการจัดการความรู้ ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มีองค์ประกอบเนื้อหาของคู่มือ คือ บทสนทนา รูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนบน นิยามศัพท์เฉพาะ แนวทางการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ของโรงเรียน ตามรูปแบบการจัดการความรู้ โดยแยกออกเป็นรายกิจกรรม และมีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการจัดกิจกรรม และการประเมินผลหลังจัดกิจกรรม

บุญอารีย์ จำเริญเนาว์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานคราราชสีมา เขต 7 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 วิธีดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา พื้นที่และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดการความรู้สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการวิจัยจำแนกออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ระยะที่ 2 สภาพศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานคราราชสีมา เขต 7 ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การแลกเปลี่ยนความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ 2. สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยรวมการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานคราชสีมา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์และการดูร่องรอยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของโรงเรียนสามารถวิเคราะห์การสัมภาษณ์และการศึกษาดูร่องรอยการจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ทำความเข้าใจกับผู้บริหารและคณะครู 2) สร้างทีมสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน

พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ และขนาดของ

โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .30-.79 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธัญญารัตน์ เกื้อหนุน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 2. เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 836 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 316 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 24 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 32 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 260 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 6 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบตัวชี้วัดการจัดการความรู้ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า สภาพปัจจุบัน การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่า $\overline{X}$ = 3.58, S.D. = 0.77 สภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่า $\overline{X}$ = 4.60, S.D = 0.58 2. แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ เห็นว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประเมินความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.57 มีความเหมาะสมในรายด้าน ระดับมากที่สุด จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการกำหนดความรู้ ตามลำดับ และการประเมินความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.70 มีความเป็นไปได้ในรายด้าน ระดับมากที่สุด จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการแสวงหาความรู้ ตามลำดับ

พจมาลย์ กิจเจริญไชย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดความรู้ของโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุดและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 132 คน โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ตามตาราง Krejcie and Morgan โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า 0.98 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.42-0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ผลการวิจัย พบว่า 1. การจัดการความรู้ของโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ ด้านการนำความรู้ไปใช้

และด้านการจัดหาความรู้ที่ต้องการ 2. ผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของโรงเรียนวัดโสธรวรารามวรวิหาร จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเก็บรวบรวมความรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในด้านการเก็บรวบรวมความรู้ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีสูงกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกำหนดความรู้ที่ต้องการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี สูงกว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี สูงกว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

พัชนี กาสุริย์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 275 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยสู่คูวามสำเร็จของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำโครงสร้างพื้นฐาน การยกย่องและให้รางวัล วัฒนธรรมองค์กร บุคคลและชุมชน และเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การสร้างความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ และ 3) เป้าหมายของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย คุณภาพงาน คุณภาพคน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

นภาพร ทองคำ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสาละวิน อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสาละวิน อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูผู้สอนจำนวน 90 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 101 คน ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสาละวิน อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 11 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสาละวิน อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ การจัดการความรู้ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสาละวิน อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า สถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรแต่ละคนมีการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้แก่บุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ พบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาและผู้บริหารยังประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรในการจัดการความรู้ พบว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในค้นการใช้เทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอน และใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ในกลุ่มสาระของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ และด้านการวัดผลการจัดการความรู้ พบว่า ครูผู้สอนมีการเปรียบเทียบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิศรุจ สารจุม (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ 2) พัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ขอบเขตด้าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 24 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 448 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 24 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 206 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 182 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน (Yamane) การวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 2 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบตัวชี้วัดการจัดการความรู้ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 3. แนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด และ 69 แนวทาง

งานวิจัยต่างประเทศ

Lethwood, Leonard และ Sharratt (1998) ศึกษาเรื่องสถานศึกษาที่มีการส่งเสริมการจัดการความรู้ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าโครงสร้างของสถานศึกษาเหล่านั้น จะมีลักษณะที่ยืดหยุ่น ยอมให้มีการตัดสินใจร่วมของคณะครูอาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง และต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบร่วมมือกัน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่านิยมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดของเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความกล้าในการสร้างผลงานใหม่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ การยินดีกับความสำเร็จร่วมกันมุ่งความต้องการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างเป็นทางการ รวมทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

Hlupic, Pouloudi และ Rzevski (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์การในการจัดการความรู้ พบว่า องค์การจะประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้จะต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ บรรยากาศองค์การ การใช้และการลงทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คนและวัฒนธรรมองค์การ โดยคนและวัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการจัดการความรู้มากที่สุด

Steyn (2003) ศึกษาเรื่อง การสร้างความรู้ผ่านการบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการสำรวจการจัดการความรู้ในโปรแกรมทางการศึกษา โดยใช้วิธีการออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะได้เข้าใจในการรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับบทบาทในการสร้างความรู้ในโรงเรียนหรือองค์กร โดยประยุกต์จากการจัดการความรู้ในหน่วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้เรียนที่ลงทะเบียนในหน่วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 76 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรและผู้เชี่ยวชาญมีการพัฒนาทักษะการจัดการความรู้ ทักษะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และทักษะในการแก้ไขปัญหา ด้านการแบ่งปันความรู้ในโรงเรียน พบว่า มีการแบ่งปันความรู้และทักษะการปฏิบัติด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การทำงานเป็นทีม การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ และด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า การพัฒนาองค์กรเกิดขึ้นจากการได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเกิดการพัฒนาในโรงเรียน

Orr และ Persson (2003) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในองค์กรต่าง ๆ อาทิ อิริคสัน (ERISSON) ฮิวเล็ท เพคการ์ด (HEWLETTPACKARD) เคพีเมจี (KPMG) ซีเมนส์ (SIEMENS) และซีร็อซ์ (XEROX) พบว่า องค์ประกอบการจัดการความรู้ในองค์การที่ทำการศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ขององค์การที่มีการกำหนดร่วมกันโดยมีการใช้ความรู้เป็นฐานในการกำหนด 2) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ 3) องค์ประกอบด้านการมีผู้นำที่สามารถและเข้าใจ

กระบวนการจัดการความรู้ 4) องค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะต้องเปิดโอกาสและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและความสามารถเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์การอย่างสร้างสรรค์ 5) องค์ประกอบด้านการลงทุนและการใช้เทคโนโลยีความรู้จะแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วก็ด้วยการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอและเหมาะสมกับองค์การโดยองค์ประกอบเหล่านี้จะต้องมีการผสมผสานกันอย่างสมดุล

Chen (2004) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันองค์การที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์การ โดยองค์การเหล่านั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย

Azmi และคณะ (2015) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาอุปสรรคการจัดการความรู้ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (การประเมินค่า) องค์กร : สู่การให้บริการที่มีคุณภาพ การศึกษาตัวแปรอิสระประกอบด้วย การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การต้องการทำงานอย่างอิสระ การเงินที่จำกัด การจำกัดการเข้าถึงความรู้ เอกสาร การมีพนักงานที่จำกัด ความขัดแย้งในการจัดอันดับความสำคัญ ความขัดแย้งระหว่างพนักงาน นโยบายองค์กร ขาดการสนับสนุนด้านไอที การมีเวลาที่จำกัด อายุ รุ่น วัฒนธรรมองค์กร และวิสัยทัศน์องค์กร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ตอบการสัมภาษณ์ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ แต่ยอมรับว่ามีบางส่วนใช้องค์ประกอบการจัดการความรู้โดยเหตุผลในการดำเนินการส่วนใหญ่เพื่อบรรลุการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจากการระบุอุปสรรคทั้งหมด 14 อุปสรรคได้แก่ 1. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 2. ต้องการทำงานอย่างมีอิสระ 3. การเงินที่จำกัด 4. จำกัดการเข้าถึงความรู้/เอกสาร 5. พนักงานที่จำกัด 6. ความขัดแย้งในการจัดลำดับความสำคัญ 7. ความขัดแย้งระหว่างพนักงาน 8. นโยบายองค์กร 9. ขาดการสนับสนุนด้านไอที 10. มีเวลาที่จำกัด 11. อายุ/รุ่น 12. วัฒนธรรมองค์กร 13. วิสัยทัศน์องค์กร 14.ความตระหนักและความเข้าใจ มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร รวมถึงข้อจำกัดทางการเงินและความขัดแย้งในการจัดลำดับความสำคัญองค์กรส่วนใหญ่ถูกควบคุมเงินทุนและงบประมาณรายจ่ายที่จัดสรรเพียงเล็กน้อยสำหรับการสำรวจเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรก็มีส่วนจากปริมาณงานที่หนักและปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้พนักงานต้องลำดับความสำคัญงานและกำหนดเวลา ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้เป็นอุปสรรคภายในที่ต้องเอาชนะ โดยทิศทางการเปลี่ยนแปลงต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการบรรลุผลซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติ

Karami และคณะ (2015) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญสำหรับการดำเนินการจัดการความรู้ โดยใช้เครื่องมือเชิงคุณภาพและปริมาณ (กรณีศึกษา : อุตสาหกรรม

Bahman Automobile) เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ที่ได้จากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญจากภายในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 11 คน และการตอบแบบสอบถามอีก 13 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายและกลยุทธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยย่อยทั้งหมด 26 ปัจจัยมีแนวคิดที่คล้ายกัน โดยปัจจัยหลัก ทั้ง 5 มิติ มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถควบคุมกิจกรรมในการจัดการความรู้และคู่มือสำหรับการจัดการ 5 ปัจจัยหลักในวิธีที่ดีกว่า ซึ่งผลจากการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยความสำเร็จ โดยการใช้การทดสอบ คือ 1. วัฒนธรรมองค์กร 2. ปัจจัยด้านองค์กร 3.เทคโนโลยีสารสนเทศ 4. เป้าหมายและกลยุทธ์ และ 5. ทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่า จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้เป็นวิธีการ พัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรได้อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนการสอน หรืองานด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ชัดเจน ที่เป็นไปตามแนวทางเดียวกันกับนโยบายที่กำหนดไว้ และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในด้านการจัดการความรู้ ทั้งนี้ จากการศึกษา ผู้วิจัยสามารถนำแนวทางการปฏิบัติหรือผลที่เกิดขึ้นมาเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บทที่ 3

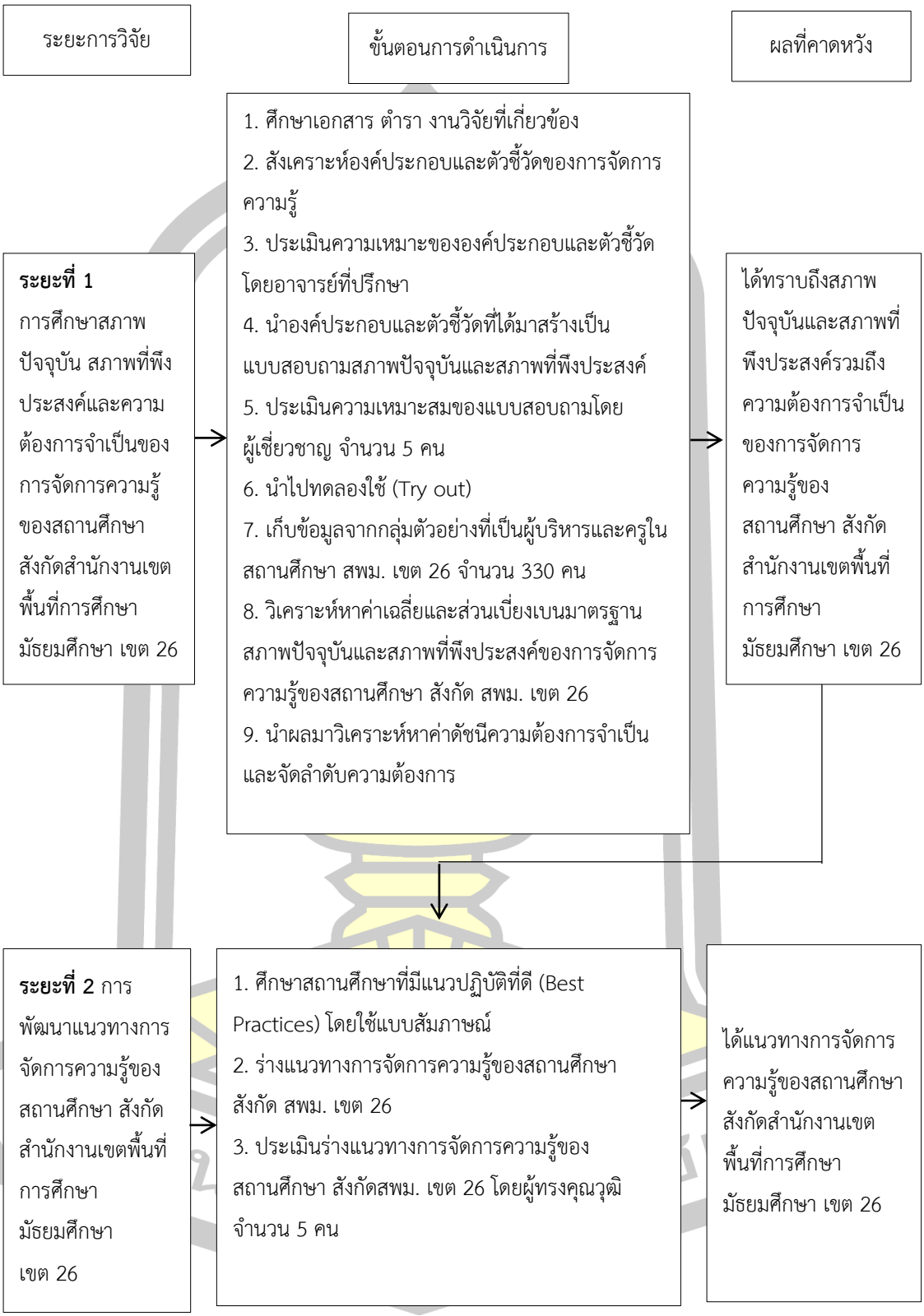
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาพประกอบ 7 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
3. ประเมินความเหมาะขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
5. ประเมินความเหมาะขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน
6. นำไปทดลองใช้ (Try out)
7. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 330 คน
8. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
9. นำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 2,006 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 35 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,067 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น จำนวน 330 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 319 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 19 โรง	21	401	422	4	64	68
2	โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 โรง	5	192	197	1	31	32
3	โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรง	6	206	212	1	33	34
4	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรง	29	1,207	1,236	5	191	196
รวม		61	2,006	2,067	11	319	330

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับด้านสถานภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert, Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การจัดความรู้ของสถานศึกษา เพื่อสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด

2. ร่างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำร่างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)

เกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา การวัดผลการศึกษา การวิจัยการศึกษา สารสนเทศ หลักสูตรและการสอน หรือจิตวิทยา

2. มีตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ หรือบุคลากรทางการศึกษา ระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือเทียบเท่า

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (กศ.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤทัย นิ่มน้อย อาจารย์ภาควิชาสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก Ph.D. ; Library and Information Science, Osmania University, India

3. นางภานิชา อินทร์ช้าง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปริญญาโท (กศ.ม) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. ดร.ไพทูล พรมมากุล ผู้อำนวยการโรงเรียนนาดูนประชาสรรค์ ปริญญาเอก (ปร.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

5. นางยิ้มรมัย พลศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกันทรวิชัย ปริญญาโท (กศ.ม.) หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ทำการประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60–1.00 ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item Total correlation) และนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.20-1.00 มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

เกณฑ์ที่กำหนด คือตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) 0.546–0.861 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.977

2. แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) 0.684–0.922 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.991

6. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามผ่านระบบ Google from และจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อม QR CODE สำหรับการเข้าไปตอบแบบสอบถาม ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อลงในระบบ AMSS แจ้งไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดในระบบ Google from เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

1) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ถูกต้อง

2) จัดเรียงแบบสอบถามโดยการกำหนดรหัส สำหรับนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย

4.51 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

ค่า $PNI_{modified} = (I - D)/D$

ค่า $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ความรู้/ทักษะ/เจตคติ ที่คาดหวัง

D หมายถึง ความรู้/ทักษะ/เจตคติ ที่มีในปัจจุบัน

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แล้ว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาสร้างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและการประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น มาสรุป วิเคราะห์ สังเคราะห์ และศึกษาแนวทางของหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ไว้ดังนี้

1.1 เป็นสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice)

1.2 เป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้ทำให้ครูมีวิทยฐานะสูงขึ้น ครูได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 3 คน จากสถานศึกษา 3 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งได้แก่

1. โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ดร.นันทพร ภาวะสี ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

2. โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 นายชุมพล ชารีแสน ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

3. โรงเรียนกมลาไสย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 นางสาวกล่อมจิต ดอนภิรมย์ ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู เกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อมากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

3) สร้างแบบสัมภาษณ์

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้คำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริง แล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยประสานกับสถานศึกษาและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยติดต่อนัดหมาย วันเวลา ในการสัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการลงพื้นที่สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

1) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2) จัดเรียงแบบสัมภาษณ์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สังเกตการดำเนินงาน ศึกษาเอกสาร มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง และนำไปใช้ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและการประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 ความต้องการจำเป็น และการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มาดำเนินการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 และประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ หรือบุคลากรทางการศึกษา ระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือเทียบเท่า

1.2 มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

1.3 มีประสบการณ์ในการทางานในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.4 เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤทัย นิ่มน้อย อาจารย์ภาควิชาสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก Ph.D. ; Library and Information Science, Osmania University, India

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร กศ.บ. สาขาวิชาสังคมศึกษา สังกัดภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ดร.นันทนา กองผาพา ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปริญญาเอก ค.ด. การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. ดร.สำอางค์ จันทนนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนกันทรวิชัย พธ.ด. พระพุทธศาสนา มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

5. นายพีรนนท์ เหล่าสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 ความต้องการจำเป็นและการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มาสังเคราะห์ เพื่อจัดทำร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมิน จากเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4) นำแบบประเมินที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3.2 ผู้วิจัยประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อจัดส่งแบบประเมิน

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบประเมินทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

1) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบประเมินทั้งหมดจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2) จัดเรียงแบบสอบถามโดยการกำหนดรหัส สำหรับนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์คะแนนจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ดรรชนีความสอดคล้อง

สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนก

สูตร

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

$\sum X$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายด้าน

$\sum Y$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ

$\sum X^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายด้านแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างรายด้านกับรายข้อ

N แทน จำนวนทั้งหมด

1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

สูตร

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ

$\sum S_i^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

สูตร

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นค่าร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตร

$$\overline{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D)

สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

$\sum X$ แทน ผลรวม

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 5-12

ตาราง 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	144	43.60
หญิง	186	56.40
รวม	330	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	52	15.80
30 – 40 ปี	110	33.30
41 – 50 ปี	100	30.30
51 ปีขึ้นไป	68	20.60
รวม	330	100.00
3. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	11	3.33
ครูผู้สอน	319	96.67
รวม	330	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำว่าปริญญาตรี	3	0.91
ปริญญาตรี	213	64.55
ปริญญาโท	103	31.21
ปริญญาเอก	11	3.33
รวม	330	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	67	20.30
5-10 ปี	83	25.15
10 ปีขึ้นไป	180	54.55
รวม	330	100
6. ขนาดสถานศึกษา		
โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)	68	20.61
โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)	32	9.70
โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)	34	10.30
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	196	59.39
รวม	330	100

จากตาราง 5 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้รับกลับคืนมาจำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.40) จำแนกตามอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30–40 ปี (ร้อยละ 33.30) จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 96.67) จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.55) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 54.55) จำแนกตามสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) (ร้อยละ 59.39)

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้	2.89	0.97	ปานกลาง	4.48	0.55	มาก
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	2.88	0.96	ปานกลาง	4.47	0.56	มาก
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	2.80	0.95	ปานกลาง	4.43	0.59	มาก
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	2.84	0.92	ปานกลาง	4.43	0.58	มาก
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้	2.87	0.90	ปานกลาง	4.47	0.56	มาก
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	2.89	0.96	ปานกลาง	4.49	0.55	มาก
โดยรวม	2.86	0.94	ปานกลาง	4.46	0.57	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.86) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้ ($\overline{X}$ = 2.90) อันดับที่ 2 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\overline{X}$ = 2.89) และอันดับที่ 3 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ($\overline{X}$ = 2.88)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\overline{X}$ = 4.49) อันดับที่ 2 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้ ($\overline{X}$ = 4.48) และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ($\overline{X}$ = 4.47) และ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ ($\overline{X}$ = 4.47)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการกำหนดความรู้

ด้านการกำหนดความรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้	2.87	1.10	ปานกลาง	4.54	0.55	มากที่สุด
2. มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	2.97	0.91	ปานกลาง	4.48	0.57	มาก
3. มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	2.88	0.93	ปานกลาง	4.46	0.54	มาก
4. มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้	2.88	0.96	ปานกลาง	4.45	0.53	มาก
5. มีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	2.87	0.94	ปานกลาง	4.47	0.55	มาก
โดยรวม	2.89	0.97	ปานกลาง	4.48	0.55	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการกำหนดความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 2) มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 2.97) อันดับที่ 2 มี 2 ข้อ ได้แก่ 3) มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 2.88) 4) และมีการประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้ ($\overline{X}$ = 2.88) และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้ ($\overline{X}$ = 2.87) 5) และมีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 2.87)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับที่ 1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้ อันดับที่ 2 มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อ คือ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา และมีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน	2.96	0.94	ปานกลาง	4.52	0.54	มากที่สุด
2. มีการรักษาความรู้เดิม และกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว	2.84	0.91	ปานกลาง	4.42	0.62	มาก
3. มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่	2.91	0.94	ปานกลาง	4.50	0.55	มาก
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.86	1.01	ปานกลาง	4.48	0.55	มาก
5. มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	2.86	0.96	ปานกลาง	4.45	0.56	มาก
6. มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้	2.82	1.00	ปานกลาง	4.43	0.53	มาก
โดยรวม	2.88	0.96	ปานกลาง	4.47	0.56	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 1) มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 2.96) อันดับที่ 2 3) มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่ ($\overline{X}$ = 2.91) และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อ ได้แก่ 4) บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.86) และ 5) มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 2.86)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 1) มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.52) อันดับที่ 2 ได้แก่ 3) มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่ ($\overline{X}$ = 4.50) และอันดับที่ 3 ได้แก่ 4) บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.48)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร	2.82	0.95	ปานกลาง	4.41	0.57	มาก
2. มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้	2.83	0.97	ปานกลาง	4.45	0.56	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
3. มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.83	0.99	ปานกลาง	4.48	0.54	มาก
4. จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง	2.80	0.95	ปานกลาง	4.45	0.58	มาก
5. จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน	2.74	0.88	ปานกลาง	4.37	0.68	มาก
6. จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	2.76	0.93	ปานกลาง	4.44	0.59	มาก
โดยรวม	2.80	0.95	ปานกลาง	4.43	0.59	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 มี 2 ข้อ ได้แก่ 2) มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้ ($\overline{X}$ = 2.83) และ 3) มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 2.83) อันดับที่ 2 ได้แก่ 1) มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร ($\overline{X}$ = 2.82) และอันดับที่ 3 ได้แก่ 4) จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง ($\overline{X}$ = 2.80)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 3) มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\overline{X}$ = 4.48) อันดับที่ 2 มี 2 ข้อ ได้แก่ 2) มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้ ($\overline{X}$ = 4.45) และ 4) จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง ($\overline{X}$ = 4.45) และอันดับที่ 3 ได้แก่ 6) จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.44)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้	2.82	0.92	ปานกลาง	4.46	0.57	มาก
2. มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	2.83	0.90	ปานกลาง	4.42	0.60	มาก
3. มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย	2.87	0.93	ปานกลาง	4.42	0.57	มาก
โดยรวม	2.84	0.92	ปานกลาง	4.43	0.58	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 3) มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย ($\overline{X}$ = 2.87) อันดับที่ 2 ได้แก่ 2) มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ($\overline{X}$ = 2.83) และอันดับที่ 3 ได้แก่ 1) มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ($\overline{X}$ = 2.82)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่

1) มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ($\overline{X}$ = 4.46) และอันดับที่ 2 มี 2 ข้อ ได้แก่ 2) มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.42) และ 3) มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้องเข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย ($\overline{X}$ = 4.42)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้

ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้	2.82	0.94	ปานกลาง	4.45	0.56	มาก
2. มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน อย่างเป็นระบบ	2.88	0.88	ปานกลาง	4.46	0.56	มาก
3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	2.87	0.89	ปานกลาง	4.47	0.57	มาก
4. มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน	2.90	0.89	ปานกลาง	4.46	0.56	มาก
5. มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้	2.90	0.87	ปานกลาง	4.48	0.58	มาก
6. มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง	2.87	0.94	ปานกลาง	4.49	0.55	มาก
โดยรวม	2.87	0.90	ปานกลาง	4.47	0.56	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ อันดับที่ 1 มี 2 ข้อ ได้แก่ 4) มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 2.90) และ 5) มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ ($\overline{X}$ = 2.90)

อันดับที่ 2 ได้แก่ 2) มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน อย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 2.88) และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อ ได้แก่ 3) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 2.87) และ 6) มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 2.87)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 6) มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.49) อันดับที่ 2 ได้แก่ 5) มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ ($\overline{X}$ = 4.48) และอันดับที่ 3 ได้แก่ 3) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.47)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้

ด้านการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ	2.91	0.93	ปานกลาง	4.48	0.57	มาก
2. มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา	2.91	0.93	ปานกลาง	4.52	0.52	มากที่สุด
3. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง	2.93	0.94	ปานกลาง	4.46	0.53	มาก
4. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น	2.83	0.96	ปานกลาง	4.46	0.56	มาก
5. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน	2.86	0.99	ปานกลาง	4.49	0.56	มาก
6. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	2.90	0.97	ปานกลาง	4.50	0.55	มาก
7. มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง	2.92	0.97	ปานกลาง	4.47	0.56	มาก
8. มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น	2.82	0.96	ปานกลาง	4.49	0.57	มาก
โดยรวม	2.89	0.96	ปานกลาง	4.48	0.55	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 1) มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 2.93) อันดับที่ 2 ได้แก่ 7) มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 2.92) และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 2.91) และ 2) มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 2.91)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 2) มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.52) อันดับที่ 2 ได้แก่ 6) มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.50) และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อ ได้แก่ 5) มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.49) และ 8) มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = 4.49)

1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีรายละเอียดดังตาราง 13-19

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้	2.89	4.48	0.550	6
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	2.88	4.47	0.552	5
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	2.80	4.43	0.582	1
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	2.84	4.43	0.560	2
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้	2.87	4.47	0.557	3
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	2.89	4.49	0.554	4
โดยรวม	2.86	4.46	0.559	-

จากตาราง 13 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.582) อันดับที่ 2 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.560) อันดับที่ 3 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.557) อันดับที่ 4 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.554) อันดับที่ 5 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.552) และอันดับที่ 6 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.550)

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการกำหนดความรู้

ด้านการกำหนดความรู้	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้	2.87	4.54	0.582	1
2. มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	2.97	4.48	0.508	5
3. มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	2.88	4.46	0.549	3
4. มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้	2.88	4.45	0.545	4
5. มีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	2.87	4.47	0.557	2
โดยรวม	2.89	4.48	0.550	-

จากตาราง 14 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการกำหนดความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ

เพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.582) อันดับที่ 2 ได้แก่ 5) จัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.557) และอันดับที่ 3 ได้แก่ 3) มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.549)

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน	2.96	4.52	0.527	5
2. มีการรักษาความรู้เดิม และกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว	2.84	4.42	0.556	3
3. มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่	2.91	4.50	0.546	4
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.86	4.48	0.566	2
5. มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	2.86	4.45	0.556	3
6. มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้	2.82	4.43	0.571	1
โดยรวม	2.88	4.47	0.552	-

จากตาราง 15 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 6) และมีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.571) อันดับที่ 2 ได้แก่ 4) บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = 0.566) และอันดับที่ 3 มีสองข้อ ได้แก่ 2) มีการรักษาความรู้เดิมและกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว ($PNI_{modified}$ = 0.556) และ 5) มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}$ = 0.556)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร	2.82	4.41	0.564	6
2. มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้	2.83	4.45	0.572	5
3. มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.83	4.48	0.583	4
4. จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง	2.80	4.45	0.589	3
5. จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน	2.74	4.37	0.595	2
6. จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	2.76	4.44	0.609	1
โดยรวม	2.80	4.43	0.582	-

จากตาราง 16 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 6) จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ($PNI_{modified}$ = 0.609) อันดับที่ 2 ได้แก่ 5) จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน

($PNI_{modified}$ = 0.595) และอันดับที่ 3 ได้แก่ 4) จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง ($PNI_{modified}$ = 0.589)

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้	2.82	4.46	0.582	1
2. มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	2.83	4.42	0.562	2
3. มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย	2.87	4.42	0.540	3
โดยรวม	2.84	4.43	0.560	-

จากตาราง 17 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 1) มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ($PNI_{modified}$ = 0.582) อันดับที่ 2 ได้แก่ 2) มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ($PNI_{modified}$ = 0.562) และอันดับที่ 3 ได้แก่ 3) มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย ($PNI_{modified}$ = 0.540)

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้

ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้	2.82	4.45	0.578	1
2. มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน อย่างเป็นระบบ	2.88	4.46	0.549	4
3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	2.87	4.47	0.557	3
4. มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน	2.90	4.46	0.538	6
5. มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้	2.90	4.48	0.545	5
6. มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง	2.87	4.49	0.564	2
โดยรวม	2.87	4.47	0.557	-

จากตาราง 18 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 1) มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.578) อันดับที่ 2 ได้แก่ 6) และมีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified}$ = 0.564) และอันดับที่ 3 ได้แก่ 3) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified}$ = 0.557)

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้

ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ	2.91	4.48	0.540	6
2. มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา	2.91	4.52	0.553	4
3. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง	2.93	4.46	0.522	8
4. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น	2.83	4.46	0.576	2
5. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน	2.86	4.49	0.570	3
6. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	2.90	4.50	0.551	5
7. มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง	2.92	4.47	0.531	7
8. มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น	2.82	4.49	0.592	1
โดยรวม	2.89	4.49	0.554	-

จากตาราง 19 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ 8) มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น ($PNI_{modified}$ = 0.592) อันดับที่ 2 ได้แก่ 4) มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น ($PNI_{modified}$ = 0.576) และอันดับที่ 3 ได้แก่ 5) มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน ($PNI_{modified}$ = 0.570)

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2.1 ผลการศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการจัดการความรู้

ผู้วิจัยได้ลงภาคสนามเพื่อสัมภาษณ์ สังเกต เกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การกำหนดความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5. การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ 6. การประยุกต์ใช้ความรู้ ของสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 3 คน จากสถานศึกษา 3 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งได้แก่

1. โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ไปศึกษาและสัมภาษณ์ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 08.30–15.30 น.

2. โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ไปศึกษาและสัมภาษณ์ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 08.30–15.30 น.

3. โรงเรียนกมลาไสย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ไปศึกษาและสัมภาษณ์ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 08.30–15.30 น.

ผลการศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการจัดการความรู้ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดความรู้

การให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการกำหนดความรู้ ดังคำให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“การกำหนดความรู้ โรงเรียนจะมีการประชุมกันเพื่อให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อที่จะนำมาเป็นตัวที่กำหนดความรู้โรงเรียนต้องใช้ และต้องมีการบันทึกสิ่งที่โรงเรียนต้องรู้ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นกรอบในการแสวงหาความรู้”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 1, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การกำหนดความรู้ โรงเรียนมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อมาทำหน้าที่ในการจัดการความรู้ และในส่วนของการกำหนดความรู้ โรงเรียนมีการร่วมกันวิเคราะห์องค์กรว่าองค์กรมีเป้าหมายอย่างไรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และร่วมกันกำหนดองค์ความรู้ที่นำพาองค์กรไปสู่

เป้าหมายว่ามีอะไรบ้าง และมีการลำดับสำคัญขององค์ความรู้ก่อนหลัง เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 2, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การกำหนดความรู้ ทางโรงเรียนได้แต่งตั้งคณะทำงานในการกำกับดูแลวางแผนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของโรงเรียน เพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดองค์ความรู้ที่ต้องใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้

การให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านการกำหนดความรู้ ดังคำให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“การสร้างและแสวงหาความรู้ โรงเรียนมีการประชุมวางแผนในการสร้างและแสวงหาความรู้ ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่นสนับสนุนครูให้มีการไปสัมมนา ศึกษาดูงาน หรือมีการเชิญบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะเรื่องมาให้ความรู้”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 1, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การสร้างและแสวงหาความรู้ โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น ประชุม สัมมนา หรือแม้แต่มีการจัดช่วงเวลาให้ครูมาเสวนากัน เช่น มีช่วง coffee time ให้ครูได้รู้สึกผ่อนคลายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 2 วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การสร้างและแสวงหาความรู้ โรงเรียนมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนในการสร้างและแสวงหาความรู้ที่ชัดเจน โดยในการสร้างความรู้เป็นการสรุปประมวลประสบการณ์ของบุคคลที่ได้จากการไปประสบพบเจอจากการทำงาน หรืออื่นๆ โดยไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด อาจจะเริ่มจาก 10-20% ก่อน ซึ่งในการแสวงหาความรู้นั้น ทางโรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีการให้บุคลากรได้เปิดประสบการณ์จากการไปศึกษาดูงานนอกโรงเรียน หรืออบรม ประชุม สัมมนา เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

องค์ประกอบที่ 3 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

การให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการกำหนดความรู้ ดังคำให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ของโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นไปในรูปแบบของ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากเป็นการเผยแพร่ความรู้ที่ทุกคนสามารเข้าถึงได้ในทุกที่ทุกเวลา และสามารถเข้าไปปรับปรุงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ซึ่งก็คือเป็นการทำเป็นฐานความรู้ออนไลน์ และสามารถลิงค์กับฐานข้อมูลอื่นๆ ที่มีความสำคัญกับสถานศึกษา”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 1, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ของโรงเรียนมีหลายวิธีด้วยกัน เช่น ช่องทางที่ต้องมีการเผยแพร่ความรู้ คือบนเว็บไซต์ของโรงเรียนที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ หรือยิ่งไปกว่านั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่อย่างใกล้ชิดเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่เราจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง เช่น ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน โดยคนที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ถ่ายทอดงาน นอกจากนั้นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันโดยกับประชุม เสวนาก็มีความสำคัญที่โรงเรียนสนับสนุนให้เกิด”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 2, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ของโรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีการแบ่งปันความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนที่สามารถเข้าไปสืบค้นข้อมูลได้ง่าย หรือที่โรงเรียนจะมีการจัดทำเป็นฐานการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ทุกคนสามารถเข้าไปศึกษาค้นคว้าได้”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

องค์ประกอบที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้

การให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการกำหนดความรู้ ดังคำให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“การประมวลและกลั่นกรองความรู้รวบรวมความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาตั้งประเด็นเพื่อทำการสังเคราะห์ และเตรียมจัดเก็บตามลักษณะของข้อมูลซึ่งจะต้องทำให้อยู่ในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 1, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การประมวลและกลั่นกรองความรู้ โรงเรียนมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อมาทำการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ เพื่อจัดเก็บในฐานความรู้ โดยต้องมีการปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ถูกต้อง และเข้าใจได้ง่าย เพื่อง่ายต่อการจัดเก็บและการค้นหา”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 2, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การประมวลและกลั่นกรองความรู้ โรงเรียนมีการประชุมเพื่อให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งประเด็นที่จะทำการสังเคราะห์ ทั้ง Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge อาจเป็นการประชุมกลุ่มใหญ่ และแยกเป็นกลุ่มย่อยก็ได้ เมื่อได้ได้ข้อมูลมาแล้วก็เก็บไว้ในฐานข้อมูลของโรงเรียนที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์และฐานข้อมูลที่จับต้องได้ และที่สำคัญคือการแยกเก็บเอกสารให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อให้สามารถค้นคืนได้ง่าย”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

องค์ประกอบที่ 5 การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้

การให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านการกำหนดความรู้ ดังคำให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ โรงเรียนมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ คือ เว็บไซต์ ซึ่งจะง่ายต่อการเข้าถึงความรู้ โดยการนำองค์ความรู้มาอยู่ในเว็บไซต์นั้นก็ต้องมีการปรับแต่งและตรวจสอบคุณภาพของเอกสารเสียก่อนว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อผู้ที่เข้ามาใช้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไม่เสียหาย”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 1, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ โรงเรียนมีการวางโครงสร้างของการเก็บเอกสารทั้งเอกสารที่จับต้องได้ ทางโรงเรียนก็มีสถานที่สำหรับรองรับเอกสารที่ผ่านการประมวลและกลั่นกรอง โดยเป็นสถานที่ที่โปร่ง และเพียงพอต่อการเก็บ นอกจากนี้การจัดเก็บข้อมูลผ่านเว็บไซต์ก็มีความสำคัญมากในยุคนี้ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างทันที ซึ่งทางโรงเรียนก็เล็งเห็นความสำคัญและมีการนำเอาองค์ความรู้ของโรงเรียนนำเสนอผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียนด้วย”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 2, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ โรงเรียนมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดเก็บองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้ง online และ offline สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจัดเก็บเอกสารคือความสะดวกในการค้นหาและนำไปใช้ อาจจะเก็บโดยจำแนกตามกลุ่มงาน หรือตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งในทุกวันนี้โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้ก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน ซึ่งต้องมีการปรับปรุงองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

องค์ประกอบที่ 6 การประยุกต์ใช้ความรู้

การให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้านการกำหนดความรู้ ดังคำให้สัมภาษณ์ ต่อไปนี้

“ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้นั้นสามารถทำได้หลากหลายวิธีด้วยกัน นำไปใช้ในการแก้ปัญหา พัฒนางาน พัฒนาตัวเอง พัฒนาสถานศึกษา สิ่งที่ควรคำนึงถึงคือการนำความรู้มาใช้อาจจะต้องมีการปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกัน และเกิดแนวคิดในการพัฒนาที่หลากหลายมากขึ้น อันจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ได้โดยง่าย”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 1, วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“การนำความรู้ไปใช้นั้นเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการความรู้ เมื่อเรามีองค์ความรู้อยู่ในตัวเราต้องนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กร ไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเมื่อนำความรู้ไปใช้แล้วนั้นเราต้องกลับมาตรวจสอบว่า เราใช้องค์ความรู้แล้วประสบความสำเร็จอย่างไรและเกิดปัญหาอย่างไร ให้ร่วมกันอภิปราย แล้วร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาและวางแผน วางแนวทางเพื่อพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 2, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

“องค์ความรู้ที่สถานศึกษามีนั้นจะมีประโยชน์ได้เมื่อบุคลากรทุกคนสามารถสืบค้นและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้บริหารต้องเป็นหลักในการชี้นำให้บุคลากรในองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนา อาจเริ่มจากการพัฒนาตัวเองก่อนเพื่อที่จะสามารถไปพัฒนาผู้อื่นต่อได้ ซึ่งการนำองค์ความรู้มาใช้อาจเป็นนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายมาประสมประสานกัน เพราะการที่จะบรรลุสู่เป้าหมายได้ไม่อาจเกิดจากการรู้แค่เรื่องใด

เรื่องหนึ่ง และการกำหนดเวลาในการบรรลุสู่เป้าหมายก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เรามองเห็นเป้าหมายอย่างชัดเจนขึ้น และมีผลักในการทำให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น”

(ครูที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คนที่ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 : การสัมภาษณ์)

2.2 ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้สร้างร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 รายละเอียดปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้	- ผู้บริหารมีนโยบายการศึกษา โดยให้บุคลากรศึกษาคู่มือการจัดการความรู้ด้วยตนเองให้เข้าใจอย่างชัดเจน จัดให้มีการเรียนรู้แบบรวมกลุ่มกันโดยลักษณะเป็นทีมแห่งการเรียนรู้ (Team Learning) จากนั้นจึงมีการประชุมเพื่อให้มีการกระจายความรู้ และมีความเข้าใจที่เหมือนกัน - จัดหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการจัดการความรู้เข้ามาเป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้และช่วยแนะนำวิธีการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้กับผู้บริหาร และบุคลากรภายในสถานศึกษา - แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ให้ชัดเจน โดยจัดทั้งทีมบริหาร และทีมปฏิบัติการที่มีองค์ความรู้ โดยคำนึงถึงการจัดคนให้เหมาะกับงาน

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	- ทีมบริหารกำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมองค์ความรู้ ภายใน 2 สัปดาห์ - ทีมปฏิบัติการสำรวจองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา ย้อนหลัง 3 ปี โดยการบันทึกข้อมูลหรือสถิติ ให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ชื่อองค์ความรู้ แหล่งองค์ความรู้ รูปภาพแหล่งความรู้ ที่อยู่แหล่งความรู้ ความสำคัญขององค์ความรู้ ประโยชน์ขององค์ความรู้
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	- ทีมปฏิบัติการจัดทำทะเบียนรายชื่อองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา - ทีมปฏิบัติการจัดทำสารสนเทศองค์ความรู้ของสถานศึกษา ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดทำผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้	- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันวิเคราะห์รายงานการประเมินคุณภาพภายใน (SAR) และผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) ของสถานศึกษา โดยนำมากำหนดเป็นจุดประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งการวิเคราะห์อาจทำได้หลายวิธี เช่น วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน (SWOT) หรือวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎี SIPOC Model เป็นต้น - คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันกำหนดองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาด้วย

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันจัดเรียงลำดับองค์ความรู้ตามความสำคัญก่อนและหลัง โดยคำนึงถึงสถานการณ์ และความเร่งด่วน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน	- ทีมบริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน ควรแบ่งออกเป็นเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาว มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน โดยต้องสอดคล้องกับสอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และความสมเหตุสมผล สามารถปฏิบัติได้ โดยเมื่อตั้งเป้าหมายได้แล้ว จะพบว่ารายการไหนต้องการทำก่อนหลัง รายการไหนจำเป็นมาน้อยเพียงใด รวมถึงรายการไหนต้องเตรียมวางแผนตั้งแต่เนิ่น ๆ แล้วเลือกจัดเรียงแบ่งประเภทแล้วทำการวางแผน - ทีมบริหารประชุมวางแผน ในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อาจใช้หลักการต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการวางแผน เช่น PDCA POLC POSDCORB เป็นต้น
ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการรักษาความรู้เดิม และกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว	- ทีมปฏิบัติการ รักษาความรู้เดิมที่สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ไว้ในระบบฐานข้อมูล - คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ มีการทบทวนและทำความเข้าใจกับบุคลากร ในการแยกความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้วออกไป โดยอาจเป็นความรู้ที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือล้าสมัย เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ หรืออื่น ๆ ที่ถูกประกาศยกเลิกไป เป็นต้น เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่	- บุคลากรของสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อเกิดปัญหาและได้ดำเนินแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จแล้ว จึงทำการบันทึกสรุปวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเป็นความรู้ใหม่ โดยการสร้างความรู้อาจเป็นการสรุปประมวลประสบการณ์ ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังจากทำงาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10-20% ก็ได้ - บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้ไปสร้างต้นแบบใหม่ สร้างสรรค์งานใหม่ และสรุปประมวลประสบการณ์เป็นความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อองค์กร โดยอาจใช้เวทีการประชุมทางวิชาการของสำนักงานเขต เป็นต้น
ตัวชี้วัดที่ 2.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	- ทีมบริหาร จัดให้มีการประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคคลากรในสถานศึกษาในประเด็นต่าง ๆ โดยทีมปฏิบัติการเป็นผู้บันทึกองค์ความรู้ต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในทุก ๆ 3 เดือน - ทีมบริหาร จัดให้มีการศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ตามกรอบงาน หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 3 โรงเรียน ต่อปี - มีการเรียนรู้จากการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศทางอินเตอร์เน็ต โดยอาจเป็นแหล่งข้อมูลหรือฐานความรู้ที่ทันสมัย ซึ่งสิ่งสำคัญคือ ต้องศึกษา และทำความเข้าใจในการเข้าใช้ จึงจะสามารถสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 2.5 มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	- ทีมบริหาร จัดให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเชิญบุคคลที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ มาเป็นที่ปรึกษาในการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหา
ตัวชี้วัดที่ 2.6 มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้	- ทีมบริหาร ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยการให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ หรืออาจสร้างบรรยากาศจัดให้มีช่วง coffee time เป็นต้น
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร	- ให้บุคลากรมีการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบที่เป็นเอกสารที่จับต้องได้ เช่น หนังสือ รายงาน งานวิจัย ผลการสำรวจ ผลงานประจำปี เป็นต้น และเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) เพื่อเป็นการลดปัญหาการสิ้นเปลืองกระดาษ และประหยัดงบประมาณ
ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้	- ทีมปฏิบัติการ วิเคราะห์เนื้อหาขององค์ความรู้เพื่อจัดทำฐานความรู้ - ทีมปฏิบัติการ ระบุคำสำคัญหรือคำค้นหา เขียนสาระสำคัญ เขียนแหล่งอ้างอิงของคำสำคัญ - ทีมปฏิบัติการ ดำเนินการสร้างระบบฐานความรู้ภายในสถานศึกษา ที่มีความทันสมัย ใช้งานง่าย และเข้าถึงได้ง่าย ทำให้เชื่อมโยงกับฐานความรู้อื่น ๆ นอกสถานศึกษา เช่น ฐานความรู้ของรัฐบาล กระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่ - ทีมปฏิบัติการ กำหนดช่องทางการเผยแพร่ฐานความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศออนไลน์

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ทีมปฏิบัติการ นำฐานความรู้มาเผยแพร่โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. เทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น internet intranet 2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เช่น โปรแกรมการทำงานเป็นกลุ่มหรือกรุ๊ปแวร์ (Groupware) 3. เทคโนโลยีการจัดเก็บความรู้ เช่นระบบการจัดการฐานข้อมูล เหมืองข้อมูล (Data Mining)
ตัวชี้วัดที่ 3.4 จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง	- ทีมบริหารสนับสนุนในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยเป็นระบบพี่เลี้ยง ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถในแต่ละงาน และสามารถสอนงาน ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้ - โดยพี่เลี้ยงกำหนดขั้นตอน วิธีการให้ผู้ปฏิบัติงาน - พี่เลี้ยงมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด - เมื่อเกิดปัญหา พี่เลี้ยงชี้แจงปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมข้อเสนอแนะ และร่วมกันแก้ไขปัญหา - มีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในทุก ๆ งาน อย่างสม่ำเสมอ
ตัวชี้วัดที่ 3.5 จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน	- ทีมบริหารสนับสนุนในการให้บุคลากรได้เรียนรู้งานหลากหลาย ตามความสามารถ สอดคล้องกับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยมีการสับเปลี่ยนงานระหว่างกลุ่มงาน ซึ่งอาจอยู่ในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และไม่น่าเบื่อ

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
	- โดยผู้เชี่ยวชาญอบรมให้ความรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากตัวต้นแบบ - ผู้เชี่ยวชาญกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน - ผู้เชี่ยวชาญมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด - มีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในทุกๆงาน อย่างสม่ำเสมอ
ตัวชี้วัดที่ 3.6 จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	- จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการณ์อย่างสม่ำเสมอ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนผลงาน และมีการนำเสนอผลงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีหลักการสำคัญ ๆ ได้แก่ การเล่าเรื่อง (story telling) การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) การสะท้อน (reflection) การแลกเปลี่ยน (sharing)
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 4.1 มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้	- ใช้เวทีประชุมของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งประเด็นที่จะทำการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้ง Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge - ทีมปฏิบัติการ เก็บรวมรวมข้อมูลองค์ความรู้ตามประเด็นที่กำหนดไว้ - ทีมปฏิบัติการ ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์โดยการแยกแยะ ข้อมูลหรือรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลข้างต้น ตามประเภทหรือลักษณะของข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 4.2 มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	- ทีมปฏิบัติการ จัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร เพื่อให้การป้อนข้อมูล การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวกและรวดเร็ว

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 4.3 มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย	- ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้ภาษา โดยให้ใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กร และมีการจัดทำคำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่างๆ ที่สถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจตรงกัน - ทีมปฏิบัติการ มีการพัฒนาปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ เหมาะสม ถูกต้อง เข้าใจง่าย และนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้	- ทีมปฏิบัติการเตรียมคัดแยกเอกสาร - ทีมปฏิบัติการสร้างโครงสร้างในการจัดเก็บเอกสาร - ทีมปฏิบัติการแสกนเอกสาร - ทีมปฏิบัติการปรับแต่งและตรวจสอบคุณภาพของเอกสาร - ทีมปฏิบัติการนำเอกสารเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ - ทีมปฏิบัติการจัดเอกสารต้นฉบับในสภาพเดิม
ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน อย่างเป็นระบบ	- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้มีการจัดสถานที่ในการเก็บเอกสารอย่างเป็นสัดส่วนและเพียงพอ - คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้จัดหาสถานที่ที่โปร่ง มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มองเห็นง่ายคนพลุกพล่านเพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ง่ายขึ้น - ทีมบริหารแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำห้องที่มีความชำนาญในการเก็บเอกสาร ดูแลเอกสาร และเพื่อให้คำแนะนำในการสืบค้นเอกสารได้
ตัวชี้วัดที่ 5.3 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	- ทีมปฏิบัติการ จัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ไฟล์ข้อมูล เว็บไซต์ ระบบจัดการฐานข้อมูล ระบบแฟ้มข้อมูลเอกสาร เครือข่ายสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 5.4 มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน	- ทีมปฏิบัติการ พิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาองค์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กันจัดให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน - ทีมปฏิบัติการ จัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้จำแนกตามกลุ่มงานของแต่ละกลุ่ม
ตัวชี้วัดที่ 5.5 มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้	- ทีมปฏิบัติการ จัดเรียงชื่อขององค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการให้หมายเลขขององค์ความรู้ และจัดทำดัชนีเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหา - ทีมปฏิบัติการ กำหนดคำสำคัญขององค์ความรู้แต่ละเรื่อง เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูล - นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการสืบค้นข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 5.6 มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง	- บุคลากรมีการบันทึกผลจากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง ในทุก ๆ 3 เดือน - มีการตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องขององค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ ในทุก ๆ 3 เดือน
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ	- ผู้ปฏิบัติทำการค้นหาและวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ต้องการใช้ประกอบการตัดสินใจ - ผู้ปฏิบัติกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจหลายๆ ทาง - ผู้ปฏิบัติคาดคะเนผลกระทบล่วงหน้าเพื่อหาทางแก้ไข - ผู้ปฏิบัติตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง หรือหลายแนวทางประสมประสานกันให้เหมาะสม - ผู้ปฏิบัติติดตามประเมินผลของการตัดสินใจ
ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา	- ผู้ปฏิบัติระบุปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน - ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา - ผู้ปฏิบัตินำองค์ความรู้มากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
	- ผู้ปฏิบัติเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง	- ผู้ปฏิบัติสำรวจพิจารณาตนเองถึงสภาพปัญหาหรือความต้องการของตน - ผู้ปฏิบัติกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่จะพัฒนา - ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา - ผู้ปฏิบัตินำองค์ความรู้มากำหนดเทคนิควิธีการที่เหมาะสมและวางแผน - ผู้ปฏิบัติทดลองตามระยะเวลาที่กำหนด - ผู้ปฏิบัติประเมินผลและปรับปรุงพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น	- ผู้ปฏิบัติการสำรวจปัญหา หรือความต้องการของผู้อื่น - ผู้ปฏิบัติกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย - ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้เพื่อใช้ในการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว - ผู้ปฏิบัติดำเนินการพัฒนาตามที่วางแผนไว้ตามระยะเวลาที่กำหนด - ผู้ปฏิบัติติดตามและประเมินผลตามแผนงานวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้
ตัวชี้วัดที่ 6.5 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน	- ผู้ปฏิบัติกำหนดเป้าหมายของงาน - ผู้ปฏิบัติจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนและหลัง - ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้เพื่อใช้ในการวางแผนกระบวนการปฏิบัติงาน จากฐานข้อมูล -ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด - ประเมิน เพื่อตรวจดูความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคของกระบวนการทำงาน และปรับปรุงแผนทุกระยะ

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 6.6 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	- มีการวินิจฉัยองค์กร ในขั้นนี้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารและที่ปรึกษาที่จะต้องร่วมกันวินิจฉัยถึงโครงสร้าง หน้าที่ และปัญหาขององค์กร - ผู้บริหารและที่ปรึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร - ผู้บริหารและที่ปรึกษามีการนำองค์ความรู้มาวางแผนปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับสิ่งที่สถานศึกษาต้องการจะพัฒนา - ผู้บริหารและที่ปรึกษา มีการสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์กร และสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยอาจจะจัดให้มีชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนปัญหา หรือแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างทีม อาจเป็นการพบปะกลุ่มย่อย (PLC) หรือ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์บนเครือข่าย Cyber Space ซึ่งสามารถติดต่อกันได้ทุกที่ทุกเวลา - ผู้บริหารและที่ปรึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลและติดตามผล ในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ว่าผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อการปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานการพัฒนาองค์กร
ตัวชี้วัดที่ 6.7 มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง	- ผู้บริหารและบุคลากรร่วมประชุมอภิปรายโดยอาจมีการส่งตัวแทนของทีมเพื่อเป็นผู้อภิปราย และมีผู้บริหารเป็นประธานในการอภิปราย ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินการอภิปรายให้เป็นไปตามระเบียบวาระ ซึ่งอาจเป็นการอภิปรายแบบกลุ่ม 5-10 คน หรือเป็นการอภิปรายในที่ประชุมก็ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
	- การอภิปราย ผู้ที่จะอภิปรายต้องการกล่าวถึงเรื่องที่จะอภิปราย พร้อมบอกถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงนำข้อค้นพบมาอธิบายหรือขยายความ เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่จากการใช้องค์ความรู้ ว่าประสบความสำเร็จอย่างไร ปัญหาที่พบคืออะไร - หลังจากอภิปรายแล้ว ผู้อภิปรายต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น และซักถามข้อสงสัยจนเข้าใจเรื่องที่อภิปรายอย่างดี จึงสรุปข้อยุติที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน และถือเป็นมติของที่ประชุม - มีการบันทึกผลการอภิปราย โดยอาจเป็นทั้งรายงานและการบันทึกเทป เพื่อนำผลการอภิปรายไปเก็บไว้ในฐานข้อมูลต่อไป
ตัวชี้วัดที่ 6.8 มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น	- ผู้บริหารและบุคลากรนำผลการอภิปรายมาค้นหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ - ใช้องค์ความรู้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาในอนาคตเป็นแผนในระยะ 3-5 ปี

2.4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏผลดังตาราง 21-27

ตาราง 21 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้	4.76	0.43	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	4.87	0.34	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	4.85	0.36	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.87	0.35	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้	4.85	0.36	มากที่สุด	4.89	0.31	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	4.79	0.41	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	4.82	0.38	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82)

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 22 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการกำหนดความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้						
- ผู้บริหารมีนโยบายการศึกษา โดยให้บุคลากรศึกษาคู่มือการจัดการความรู้ด้วยตนเองให้เข้าใจอย่างชัดเจน จัดให้มีการเรียนรู้แบบรวมกลุ่มกันโดยลักษณะเป็นทีมแห่งการเรียนรู้ (Team Learning) จากนั้นจึงมีการประชุมเพื่อให้มีการกระจายความรู้และมีความเข้าใจที่เหมือนกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- จัดหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการจัดการความรู้เข้ามาเป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้และช่วยแนะนำวิธีการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้กับผู้บริหาร และบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ให้ชัดเจน โดยจัดทั้งทีมบริหาร และทีมปฏิบัติการที่มีองค์ความรู้ โดยคำนึงถึงการจัดคนให้เหมาะกับงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.87	0.35	มากที่สุด	4.87	0.35	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา						
- ทีมบริหารกำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมองค์ความรู้ ภายใน 2 สัปดาห์	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการสำรวจองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา ย้อนหลัง 3 ปี โดยการบันทึกข้อมูลหรือสถิติ ให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ชื่อองค์ความรู้ แหล่งองค์ความรู้ รูปภาพแหล่งความรู้ ที่อยู่แหล่งความรู้ ความสำคัญขององค์ความรู้ ประโยชน์ขององค์ความรู้	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา						
- ทีมปฏิบัติการจัดทำทะเบียนรายชื่อองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการจัดทำสารสนเทศองค์ความรู้ของสถานศึกษา ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดทำผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.42	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้						
- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันวิเคราะห์รายงานการประเมินคุณภาพภายใน (SAR) และผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) ของสถานศึกษา โดยนำมากำหนดเป็นจุดประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งการวิเคราะห์อาจทำได้หลายวิธี เช่น วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน (SWOT) หรือวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎี SIPOC Model เป็นต้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันกำหนดองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาด้วย	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.90	0.32	มากที่สุด	4.80	0.28	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา						
- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันจัดเรียงลำดับองค์ความรู้ตามความสำคัญก่อนและหลัง โดยคำนึงถึงสถานการณ์ และความเร่งด่วน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.76	0.43	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการกำหนดความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.84)

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 23 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน						
- ทีมบริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน ควรแบ่งออกเป็นเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายระยะยาว มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน โดยต้องสอดคล้องกับสอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และความสมเหตุสมผล สามารถปฏิบัติได้ โดยเมื่อตั้งเป้าหมายได้แล้ว จะพบว่ารายการไหนต้องการทำก่อนหลัง รายการไหนจำเป็นมาน้อยเพียงใด รวมถึงรายการไหนต้องเตรียมวางแผนตั้งแต่เนิ่นๆ แล้วเลือกจัดเรียงแบ่งประเภทแล้วทำการวางแผน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ทีมบริหารประชุมวางแผน ในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อาจใช้หลักการต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการวางแผน เช่น PDCA POLC POSDCORB เป็นต้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการรักษาความรู้เดิม และกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว						
- ทีมปฏิบัติการ รักษาความรู้เดิมที่สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ไว้ในระบบฐานข้อมูล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ มีการทบทวนและทำความเข้าใจกับบุคลากร ในการแยกความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้วออกไป โดยอาจเป็นความรู้ที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือล้าสมัย เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ อื่นๆ ที่ถูกประกาศยกเลิกไป เป็นต้น เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.70	0.48	มากที่สุด	4.90	0.32	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่						
- บุคลากรของสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อเกิดปัญหาและได้ดำเนินแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จแล้ว จึงทำการบันทึกสรุปวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเป็นความรู้ใหม่ โดยการสร้างความรู้อาจเป็นการสรุปประมวลประสบการณ์ ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังจากทำงาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10-20% ก็ได้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
- บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้ไปสร้างต้นแบบใหม่ สร้างสรรค์งานใหม่ และสรุปประมวลประสบการณ์เป็นความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อองค์กร โดยอาจใช้เวทีการประชุมทางวิชาการของสำนักงานเขต เป็นต้น	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
รวม	4.60	0.52	มากที่สุด	4.50	0.53	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 2.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
- ทีมบริหาร จัดให้มีการประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ของบุคคลากรในสถานศึกษาในประเด็นต่าง ๆ โดยทีมปฏิบัติการเป็นผู้บันทึกองค์ความรู้ต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในทุกๆ 3 เดือน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
- ทีมบริหาร จัดให้มีการศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ตามกรอบงานหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 3 โรงเรียนต่อปี	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
- มีการเรียนรู้จากการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศทางอินเตอร์เน็ต โดยอาจเป็นแหล่งข้อมูลหรือฐานความรู้ที่ทันสมัย ซึ่งสิ่งสำคัญคือ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจในการเข้าใช้ จึงจะสามารถสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.53	0.52	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 2.5 มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ						
- ทีมบริหาร จัดให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเชิญบุคคลที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ มาเป็นที่ปรึกษาในการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ และแก้ไขปัญหา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 2.6 มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้						
- ทีมบริหาร ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยการให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ หรืออาจสร้างบรรยากาศจัดให้มีช่วง coffee time เป็นต้น	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.87	0.34	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.87) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71)

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ตาราง 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร						
- ให้บุคลากรมีการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบที่เป็นเอกสารที่จับต้องได้ เช่น หนังสือ รายงาน งานวิจัย ผลการสำรวจ ผลงานประจำปี เป็นต้น และเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) เพื่อเป็นการลดปัญหาการสิ้นเปลืองกระดาษ และประหยัดงบประมาณ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้						
- ทีมปฏิบัติการ วิเคราะห์เนื้อหาขององค์ความรู้เพื่อจัดทำฐานความรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการ ระบุคำสำคัญหรือคำค้นหา เขียนสาระสำคัญ เขียนแหล่งอ้างอิงของคำสำคัญ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการ ดำเนินการสร้างระบบฐานความรู้ภายในสถานศึกษา ที่มีความทันสมัย ใช้งานง่าย และเข้าถึงได้ง่าย ทำให้เชื่อมโยงกับฐานความรู้อื่น ๆ นอกสถานศึกษา เช่น ฐานความรู้ของรัฐบาล กระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการ กำหนดช่องทางการเผยแพร่ฐานความรู้ โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศออนไลน์	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
- ทีมปฏิบัติการ นำฐานความรู้มาเผยแพร่โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. เทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น internet intranet 2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เช่น โปรแกรมการทำงานเป็นกลุ่มหรือกรุ๊ปแวร์ (Groupware) 3. เทคโนโลยีการจัดเก็บความรู้ เช่นระบบการจัดการฐานข้อมูล เหมืองข้อมูล (Data Mining)	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 3.4 จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง						
- ทีมบริหารสนับสนุนในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งโดยเป็นระบบพี่เลี้ยง ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถในแต่ละงาน และสามารถสอนงาน ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- โดยพี่เลี้ยงกำหนดขั้นตอน วิธีการให้ผู้ปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- พี่เลี้ยงมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- เมื่อเกิดปัญหา พี่เลี้ยงชี้แจงปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมข้อเสนอแนะ และร่วมกันแก้ไขปัญหา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- มีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในทุกๆงาน อย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.88	0.33	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 3.5 จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน						
- ทีมบริหารสนับสนุนในการให้บุคลากรได้เรียนรู้งานหลากหลาย ตามความสามารถ สอดคล้องกับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยมีการสับเปลี่ยนงานระหว่างกลุ่มงาน ซึ่งอาจอยู่ในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เกิดความคิดสร้างสรรค์และไม่น่าเบื่อ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- โดยผู้เชี่ยวชาญอบรมให้ความรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากตัวต้นแบบ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้เชี่ยวชาญกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้เชี่ยวชาญมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- มีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในทุกๆงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.88	0.33	มากที่สุด	4.92	0.28	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 3.6 จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา						
- จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการณ์อย่างสม่ำเสมอโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนผลงาน และมีการนำเสนอผลงาน ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา มีหลักการสำคัญ ๆ ได้แก่ การเล่าเรื่อง (story telling) การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening)การสะท้อน (reflection) การแลกเปลี่ยน (sharing)	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.85	0.36	มากที่สุด	4.86	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.85) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86)

ตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 4.1 มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้						
- ใช้เวทีประชุมของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งประเด็นที่จะทำการสังเคราะห์องค์ความรู้ ทั้ง Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
- ทีมปฏิบัติการ เก็บรวมรวมข้อมูลองค์ความรู้ตามประเด็นที่กำหนดไว้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการ ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์โดยการแยกแยะ ข้อมูลหรือรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลข้างต้น ตามประเภทหรือลักษณะของข้อมูล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.87	0.35	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 4.2 มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน						
- ทีมปฏิบัติการ จัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร เพื่อให้การป้อนข้อมูล การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวก และรวดเร็ว	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 4.3 มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย						
- ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้ภาษา โดยให้ใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กร และมีการจัดทำคำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่าง ๆ ที่สถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจตรงกัน	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการ มีการพัฒนาปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ เหมาะสม ถูกต้อง เข้าใจง่าย และนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	0.42	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.87	0.35	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.87) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.80)

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ตาราง 26 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้						
- ทีมปฏิบัติการเตรียมคัดแยกเอกสาร	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการสร้างโครงสร้างในการจัดเก็บเอกสาร	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการแสกนเอกสาร	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการปรับแต่งและตรวจสอบคุณภาพของเอกสาร	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการนำเอกสารเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการจัดเอกสารต้นฉบับในสภาพเดิม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.73	0.45	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน อย่างเป็นระบบ						
- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้มีการจัดสถานที่ในการเก็บเอกสารอย่างเป็นสัดส่วนและเพียงพอ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้จัดหาสถานที่ที่โปร่ง มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มองเห็นง่ายคนพลุกพล่าน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ง่ายขึ้น	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ทีมบริหารแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำห้องที่มีความชำนาญในการเก็บเอกสาร ดูแลเอกสาร และเพื่อให้คำแนะนำในการสืบค้นเอกสารได้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 5.3 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ						
- ทีมปฏิบัติการ จัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ไฟล์ข้อมูล เว็บไซต์ ระบบจัดการฐานข้อมูล ระบบแฟ้มข้อมูลเอกสาร เครือข่ายสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 5.4 มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน						
- ทีมปฏิบัติการ พิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาองค์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กันจัดให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการ จัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้จำแนกตามกลุ่มงานของแต่ละกลุ่ม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 5.5 มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้						
- ทีมปฏิบัติการ จัดเรียงชื่อขององค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการให้หมายเลของค์ความรู้ และจัดทำดัชนีเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ทีมปฏิบัติการ กำหนดคำสำคัญขององค์ความรู้แต่ละเรื่อง เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูล	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการสืบค้นข้อมูล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.93	0.26	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 5.6 มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง						
- บุคลากรมีการบันทึกผลจากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง ในทุก ๆ 3 เดือน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- มีการตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้ององค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ ในทุก ๆ 3 เดือน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.42	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	4.85	0.36	มากที่สุด	4.89	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.85) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.89)

ตาราง 27 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ						
- ผู้ปฏิบัติทำการค้นหาและวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ต้องการใช้ประกอบการตัดสินใจ	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจหลายๆ ทาง	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติคาดคะเนผลกระทบล่วงหน้าเพื่อหาทางแก้ไข	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งหรือหลายแนวทางประสมประสานกันให้เหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติติดตามประเมินผลของการตัดสินใจ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด	4.96	0.20	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา						
- ผู้ปฏิบัติระบุปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัตินำองค์ความรู้มากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด	4.95	0.22	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง						
- ผู้ปฏิบัติสำรวจพิจารณาตนเองถึงสภาพปัญหาหรือความต้องการของตน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่จะพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัตินำองค์ความรู้มากำหนดเทคนิควิธีการที่เหมาะสมและวางแผน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติทดลองตามระยะเวลาที่กำหนด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติประเมินผลและปรับปรุงพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น						
- ผู้ปฏิบัติการสำรวจปัญหา หรือความต้องการของผู้อื่น	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้เพื่อใช้ในการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติดำเนินการพัฒนาตามที่วางแผนไว้ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติติดตามและประเมินผลตามแผนงานวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.68	0.48	มากที่สุด	4.64	0.49	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 6.5 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน						
- ผู้ปฏิบัติกำหนดเป้าหมายของงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนและหลัง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
- ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้เพื่อใช้ในการวางแผนกระบวนการปฏิบัติงาน จากฐานข้อมูล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
-ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
- ประเมิน เพื่อตรวจดูความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคของกระบวนการทำงาน และปรับปรุงแผนทุกระยะ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 6.6 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา						
- มีการวินิจฉัยองค์กร ในขั้นนี้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารและที่ปรึกษาที่จะต้องร่วมกันวินิจฉัยถึงโครงสร้าง หน้าที่ และปัญหาขององค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้บริหารและที่ปรึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้บริหารและที่ปรึกษามีการนำองค์ความรู้มาวางแผนปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับสิ่งที่สถานศึกษาต้องการจะพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ผู้บริหารและที่ปรึกษา มีการสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์กร และสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยอาจจะจัดให้มีชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนปัญหา หรือแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างทีม อาจเป็นการพบปะกลุ่มย่อย (PLC) หรือเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์บนเครือข่าย Cyber Space ซึ่งสามารถติดต่อกันได้ทุกที่ทุกเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
- ผู้บริหารและที่ปรึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลและติดตามผลในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ว่าผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อการปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานการพัฒนาองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.92	0.28	มากที่สุด	4.92	0.28	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 6.7 มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง						
- ผู้บริหารและบุคลากรร่วมประชุมอภิปรายโดยอาจมีการส่งตัวแทนของทีมเพื่อเป็นผู้อภิปราย และมีผู้บริหารเป็นประธานในการอภิปราย ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินการอภิปรายให้เป็นไปตามระเบียบวาระ ซึ่งอาจเป็นการอภิปรายแบบกลุ่ม 5-10 คน หรือเป็นการอภิปรายในที่ประชุมก็ได้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มากที่สุด
- การอภิปราย ผู้ที่จะอภิปรายต้องการกล่าวถึงเรื่องที่จะอภิปราย พร้อมบอกถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงนำข้อค้นพบมาอธิบายหรือขยายความ เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่จากการใช้องค์ความรู้ ว่าประสบความสำเร็จอย่างไร ปัญหาที่พบคืออะไร	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
- หลังจากอภิปรายแล้ว ผู้อภิปรายต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัยจนเข้าใจเรื่องที่อภิปรายอย่างดี จึงสรุปข้อยุติที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันและถือเป็นมติของที่ประชุม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
- มีการบันทึกผลการอภิปราย โดยอาจเป็นทั้งรายงาน และการบันทึกเทป เพื่อนำผลการอภิปรายไปเก็บไว้ในฐานข้อมูลต่อไป	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.65	0.49	มากที่สุด	4.55	0.51	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 6.8 มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น						
- ผู้บริหารและบุคลากรนำผลการอภิปรายมาค้นหาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
- ใช้องค์ความรู้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาในอนาคตเป็นแผนในระยะ 3-5 ปี	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.79	0.41	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79)

จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อเสนอแนะซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงร่างแนวทางให้มีความสมบูรณ์ และใช้เป็นแนวทางทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 34 ตัวชี้วัด และ 81 แนวทาง มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 28 แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้	1.1.1 ผู้บริหารมีนโยบายการศึกษา โดยให้บุคลากรศึกษาคู่มือการจัดการความรู้ด้วยตนเองให้เข้าใจอย่างชัดเจน อาจจัดให้มีการเรียนรู้แบบรวมกลุ่มกันโดยลักษณะเป็นทีม แห่งการเรียนรู้ (Team Learning) จากนั้นจึงมีการประชุมเพื่อให้มีการกระจายความรู้ และมีความเข้าใจที่เหมือนกัน 1.1.2 จัดหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการจัดการความรู้เข้ามาเป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้และช่วยแนะนำวิธีการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้กับผู้บริหาร และบุคลากรภายในสถานศึกษา 1.1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ให้ชัดเจน โดยจัดทั้งทีมบริหาร และทีมปฏิบัติการ ที่มีองค์ความรู้ โดยคำนึงถึงการจัดคนให้เหมาะกับงาน
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	1.2.1 ทีมบริหารกำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมองค์ความรู้ ภายใน 1 เดือน 1.2.2 ทีมปฏิบัติการสำรวจองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา ย้อนหลัง 3 ปี โดยการบันทึกข้อมูลหรือสถิติ ให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ชื่อองค์ความรู้ แหล่งองค์ความรู้ รูปภาพแหล่งความรู้ ที่อยู่แหล่งความรู้ ความสำคัญขององค์ความรู้ ประโยชน์ขององค์ความรู้
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	1.3.1 ทีมปฏิบัติการจัดทำทะเบียนรายชื่อองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา 1.3.2 ทีมปฏิบัติการจัดทำสารสนเทศองค์ความรู้ของสถานศึกษาที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดทำผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้	1.4.1 คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันวิเคราะห์รายงานการประเมินคุณภาพภายใน (SAR) และผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) ของสถานศึกษา โดยนำมากำหนดเป็นจุดประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งการวิเคราะห์อาจทำได้หลายวิธี เช่น วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน (SWOT) หรือวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎี SIPOC Model เป็นต้น 1.4.2 คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันกำหนดองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาด้วย
ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	1.5.1 คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้ทั้งหมด เพื่อจัดเรียงลำดับองค์ความรู้ 1.5.2 คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันจัดเรียงลำดับองค์ความรู้ตามความสำคัญก่อนและหลัง โดยคำนึงถึงสถานการณ์ และความเร่งด่วน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน	2.1.1 ทีมบริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน ควรแบ่งออกเป็นเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายระยะยาว มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน โดยต้องสอดคล้องกับสอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และความสมเหตุสมผล สามารถปฏิบัติได้ โดยเมื่อตั้งเป้าหมายได้แล้วจะพบว่ารายการไหนต้องการทำก่อนหลัง

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
	รายการไหนจำเป็นมาน้อยเพียงใด รวมถึงรายการไหนต้องเตรียมวางแผนตั้งแต่เนิ่นๆ แล้วเลือกจัดเรียงแบ่งประเภทแล้วทำการวางแผน 2.1.2 ทีมบริหารประชุมวางแผน ในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อาจใช้หลักการต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการวางแผน เช่น PDCA POLC POSDCORB เป็นต้น
ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการรักษาความรู้เดิมและกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว	2.2.1 ทีมปฏิบัติการ รักษาความรู้เดิมที่สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ไว้ในระบบฐานข้อมูล 2.2.2 คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ มีการทบทวนและทำความเข้าใจกับบุคลากร ในการแยกความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้วออกไป โดยอาจเป็นความรู้ที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือล้าสมัย เช่น ระเบียบข้อบังคับ หรืออื่น ๆ ที่ถูกประกาศยกเลิกไป เป็นต้น เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น
ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่	2.3.1 บุคลากรของสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อเกิดปัญหาและได้ดำเนินแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จแล้ว จึงทำการบันทึกสรุปวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเป็นความรู้ใหม่ โดยการสร้างความรู้อาจเป็นการสรุปประมวลประสบการณ์ ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังจากทำงาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10-20% ก็ได้ 2.3.2 บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้ไปสร้างต้นแบบใหม่ สร้างสรรค์งานใหม่ และสรุปประมวลประสบการณ์เป็นความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อองค์กร โดยอาจใช้ทั้งเวทีภายในและเวทีภายนอกสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสมของแต่ละเวที เช่น เวทีภายในใช้รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือคู่มือ เวทีภายนอกใช้การนำเสนอบทความ เป็นต้น

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 2.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.4.1 ทีมบริหาร จัดให้มีการประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคคลากรในสถานศึกษาในประเด็นต่างๆ โดยทีมปฏิบัติการเป็นผู้บันทึกองค์ความรู้ต่างๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในทุก ๆ 3 เดือน 2.4.2 ทีมบริหาร จัดให้มีการศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ตามกรอบงาน หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 โรงเรียน ต่อปี 2.4.3 มีการเรียนรู้จากการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต โดยอาจเป็นแหล่งข้อมูลหรือฐานความรู้ที่ทันสมัย ซึ่งสิ่งสำคัญคือต้องศึกษา และทำความเข้าใจในการเข้าใช้ จึงจะสามารถสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
ตัวชี้วัดที่ 2.5 มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	2.5.1 ทีมบริหาร จัดให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเชิญบุคคลที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ มาเป็นที่ปรึกษา หรือฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ในการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหา 2.5.2 คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ติดตาม และประเมินผล ว่าการเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร
ตัวชี้วัดที่ 2.6 มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้	2.6.1 ทีมบริหาร ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยการให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ หรืออาจสร้างบรรยากาศจัดให้มีช่วง coffee time เป็นต้น 2.6.2 คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ติดตาม และประเมินผล ว่าบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร	3.1.1 ให้บุคลากรมีการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบที่เป็นเอกสารที่จับต้องได้ เช่น หนังสือ รายงาน งานวิจัย ผลการสำรวจ ผลงานประจำปี เป็นต้น 3.1.2 ให้บุคลากรมีการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบที่เป็นเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) เพื่อเป็นการลดปัญหาการสิ้นเปลืองกระดาษ และประหยัดงบประมาณ
ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้	3.2.1 ทีมปฏิบัติการ วิเคราะห์เนื้อหาขององค์ความรู้เพื่อจัดทำฐานความรู้ 3.2.2 ทีมปฏิบัติการ ระบุคำสำคัญหรือคำค้นหา เขียนสาระสำคัญ เขียนแหล่งอ้างอิงของคำสำคัญ 3.2.3 ทีมปฏิบัติการ ดำเนินการสร้างระบบฐานความรู้ภายในสถานศึกษา ที่มีความทันสมัย ใช้งานง่าย และเข้าถึงได้ง่าย โดยกำหนดช่องทางการเผยแพร่ฐานความรู้ โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศออนไลน์ และทำให้เชื่อมโยงกับฐานความรู้อื่น ๆ นอกสถานศึกษา เช่น ฐานความรู้ของรัฐบาล กระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่
ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ทีมปฏิบัติการ นำฐานความรู้มาเผยแพร่โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 3.3.1 เทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น internet intranet 3.3.2 เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เช่น โปรแกรมการทำงานเป็นกลุ่มหรือกรุ๊ปแวร์ (Groupware) 3.3.3 เทคโนโลยีการจัดเก็บความรู้ เช่นระบบการจัดการฐานข้อมูล เหมืองข้อมูล (Data Mining)

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 3.4 จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง	3.4.1 ทีมบริหารสนับสนุนในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยเป็นระบบพี่เลี้ยง ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถในแต่ละงาน และสามารถสอนงาน ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้ 3.4.2 โดยพี่เลี้ยงกำหนดทิศทาง แนะนำวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด เมื่อเกิดปัญหาพี่เลี้ยงชี้แจงปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมข้อเสนอแนะ และร่วมกันแก้ไขปัญหา 3.4.3 มีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในทุกๆงาน อย่างสม่ำเสมอ
ตัวชี้วัดที่ 3.5 จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน	3.5.1 ทีมบริหารสนับสนุนในการให้บุคลากรได้เรียนรู้งานหลากหลาย ตามความสามารถ สอดคล้องกับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยมีการสับเปลี่ยนงานระหว่างกลุ่มงาน ซึ่งอาจอยู่ในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และไม่น่าเบื่อ 3.5.2 โดยผู้เชี่ยวชาญอบรมให้ความรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากตัวต้นแบบ และคอยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด 3.5.3 มีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในทุกๆงาน อย่างสม่ำเสมอ
ตัวชี้วัดที่ 3.6 จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.6.1 จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการณ์อย่างสม่ำเสมอโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนผลงาน และมีการนำเสนอผลงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น มีกิจกรรม “show and share” หรือกิจกรรมการประกวดผลงาน โดยมีหลักการสำคัญ ๆ ได้แก่ การเล่าเรื่อง (story telling) การฟังอย่าง

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
	ลึกซึ้ง (deep listening) การสะท้อน (reflection) การแลกเปลี่ยน (sharing) 3.6.2 บุคลากรมีการสรุปองค์ความรู้ที่เกิดจากการประชุมเชิงปฏิบัติการณ์ทุกครั้ง 3.6.3 มีการติดตามและประเมินผลในการนำความรู้ไปใช้อย่างสม่ำเสมอ
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 4.1 มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้	4.1.1 ใช้เวทีประชุมของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งประเด็นที่จะทำการสังเคราะห์องค์ความรู้ ทั้ง Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge 4.1.2 ทีมปฏิบัติการ เก็บรวมรวมข้อมูลองค์ความรู้ตามประเด็นที่กำหนดไว้ 4.1.3 ทีมปฏิบัติการ ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยการแยกแยะ ข้อมูลหรือรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลข้างต้น ตามประเภทหรือลักษณะของข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 4.2 มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.2.1 ทีมปฏิบัติการ จัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร เพื่อให้การป้อนข้อมูล การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวก และรวดเร็ว 4.2.2 ทีมปฏิบัติการมีการควบคุมเอกสาร เพื่อใช้ในการควบคุมเอกสารและบันทึกให้มีรูปแบบเหมือนกันทั้งองค์กร และเพื่อยืนยันว่าได้มีการจัดทำ ตรวจสอบ อนุมัติอย่างเหมาะสม ตลอดจนเพื่อให้เอกสารในระบบการจัดการความรู้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 4.3 มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย	4.3.1 ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้ภาษา โดยให้ใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กร และมีการจัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ หรือความหมายของคำต่างๆ ที่สถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจตรงกัน 4.3.2 ทีมปฏิบัติการ มีการพัฒนาปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ เหมาะสม ถูกต้อง เข้าใจง่าย และนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้	5.1.1 ทีมปฏิบัติการเตรียมคัดแยกเอกสาร เพื่อออกแบบและพัฒนาโครงสร้างในการจัดเก็บเอกสาร 5.1.2 ทีมปฏิบัติการแสกนเอกสาร ทั้งนี้ ในการจัดการความรู้นั้นควรอยู่ในลักษณะเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-document) ก่อนมาถึงทีมปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ไม่เป็นการเพิ่มภาระงานของทีมปฏิบัติ 5.1.3 ทีมปฏิบัติการปรับแต่งและตรวจสอบคุณภาพของเอกสาร และนำเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-document) เข้าสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และจัดเอกสารต้นฉบับในสภาพเดิม
ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงานอย่างเป็นระบบ	5.2.1 คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้มีการจัดสถานที่ในการเก็บเอกสารอย่างเป็นสัดส่วนและเพียงพอ โดยเป็นสถานที่ที่โปร่ง มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มองเห็นง่ายคนพลุกพล่าน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ง่ายขึ้น 5.2.2 ทีมบริหารแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำห้องที่มีความชำนาญในการเก็บเอกสาร ดูแลเอกสาร และเพื่อให้คำแนะนำในการสืบค้นเอกสารได้

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 5.3 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	5.3.1 ทีมปฏิบัติการ จัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ไฟล์ข้อมูล เว็บไซต์ ระบบจัดการฐานข้อมูล ระบบแฟ้มข้อมูลเอกสาร เครือข่ายสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร 5.3.2 ทีมบริหาร มีการจัดตั้งทีมพัฒนาระบบ ให้มีการบำรุงรักษาระบบ ให้มีความสะดวกและคล่องตัว ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศอยู่เสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
ตัวชี้วัดที่ 5.4 มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน	5.4.1 ทีมปฏิบัติการ พิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาองค์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กันจัดให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน 5.4.2 ทีมปฏิบัติการ จัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้จำแนกตามกลุ่มงานของแต่ละกลุ่ม
ตัวชี้วัดที่ 5.5 มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้	5.5.1 ทีมปฏิบัติการ จัดเรียงชื่อขององค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการให้หมายเลขขององค์ความรู้ และจัดทำดัชนีเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหา 5.5.2 ทีมปฏิบัติการ กำหนดคำสำคัญขององค์ความรู้แต่ละเรื่องเพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูล โดยมีการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการสืบค้นข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 5.6 มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง	5.6.1 บุคลากรมีการบันทึกผลจากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรสามารถกำหนดกรอบระยะเวลาการบันทึกผลตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเร็วหรือช้าแตกต่างกันตามการใช้ 5.6.2 มีการตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องขององค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ ในทุก ๆ 3 เดือน

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ	6.1.1 ผู้ปฏิบัติทำการค้นหาและวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ต้องการใช้จากฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจหลายๆ ทาง โดยมีการคาดคะเนผลกระทบล่วงหน้าเพื่อหาทางแก้ไข จากนั้นตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งหรือหลายแนวทางประสมประสานกันให้เหมาะสม 6.1.2 ผู้ปฏิบัติติดตามประเมินผลของการตัดสินใจ
ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา	6.2.1 ผู้ปฏิบัติระบุปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน จากนั้นรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และนำองค์ความรู้มากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา 6.2.2 ผู้ปฏิบัติเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง	6.3.1 ผู้ปฏิบัติสำรวจพิจารณาตนเองถึงสภาพปัญหา หรือความต้องการของตน แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่จะพัฒนา โดยรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลมากำหนดเทคนิควิธีการที่เหมาะสมและวางแผนและทดลองตามระยะเวลาที่กำหนด 6.3.2 ผู้ปฏิบัติประเมินผลและปรับปรุงพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น	6.4.1 ผู้ปฏิบัติสำรวจปัญหา หรือความต้องการของผู้อื่นเพื่อมากำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่จะพัฒนา โดยรวบรวมองค์ความรู้จากฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จากนั้นดำเนินการพัฒนาตามที่วางแผนไว้ตามระยะเวลาที่กำหนด 6.4.2 ผู้ปฏิบัติติดตามและประเมินผลตามแผนงาน วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 6.5 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน	6.5.1 ผู้ปฏิบัติกำหนดเป้าหมายของงาน และจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนและหลัง และรวบรวมองค์ความรู้จากฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนกระบวนการปฏิบัติงาน แล้วปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด 6.5.2 ประเมิน เพื่อตรวจดูความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคของกระบวนการทำงาน และปรับปรุงแผนทุกระยะ
ตัวชี้วัดที่ 6.6 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	6.6.1 มีการวินิจฉัยองค์กร ในขั้นนี้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารและที่ปรึกษาที่จะต้องร่วมกันวินิจฉัยถึงโครงสร้าง หน้าที่ และปัญหาขององค์กร 6.6.2 ผู้บริหารและที่ปรึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กรมาวางแผนปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับสิ่งที่สถานศึกษาต้องการจะพัฒนา 6.6.3 ผู้บริหารและที่ปรึกษา มีการสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์กรและสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยอาจจะจัดให้มีชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนปัญหาหรือแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างทีม อาจเป็นการพบปะกลุ่มย่อย (PLC) หรือ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์บนเครือข่าย Cyber Space ซึ่งสามารถติดต่อกันได้ทุกที่ทุกเวลา 6.6.4 ผู้บริหารและที่ปรึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลและติดตามผล ในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ว่าผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อการปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานการพัฒนาองค์กร

ตาราง 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
ตัวชี้วัดที่ 6.7 มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง	6.7.1 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมประชุมอภิปรายโดยอาจมีการส่งตัวแทนของทีมเพื่อเป็นผู้อภิปราย และมีผู้บริหารเป็นประธานในการอภิปราย ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินการอภิปรายให้เป็นไปตามระเบียบวาระ ซึ่งอาจเป็นการอภิปรายแบบกลุ่ม 5-10 คน หรือเป็นการอภิปรายในที่ประชุมก็ได้ 6.7.2 การอภิปราย ผู้ที่จะอภิปรายต้องการกล่าวถึงเรื่องที่จะอภิปราย พร้อมบอกถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงนำข้อค้นพบมาอธิบายหรือขยายความ เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่จากการใช้องค์ความรู้ ว่าประสบความสำเร็จอย่างไร ปัญหาที่พบคืออะไร 6.7.3 หลังจากอภิปรายแล้ว ผู้อภิปรายต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น และซักถามข้อสงสัยจนเข้าใจเรื่องที่อภิปรายอย่างดี จึงสรุปข้อยุติที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน และถือเป็นมติของที่ประชุม 6.7.4 มีการบันทึกผลการอภิปราย โดยอาจเป็นทั้งรายงาน และการบันทึกเทป เพื่อนำผลการอภิปรายไปเก็บไว้ในฐานข้อมูลต่อไป
ตัวชี้วัดที่ 6.8 มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น	6.8.1 ผู้บริหารและบุคลากรนำผลการอภิปรายมาค้นหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ 6.8.2 ใช้องค์ความรู้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาในอนาคตเป็นแผนในระยะ 3-5 ปี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.40) จำแนกตามอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30–40 ปี (ร้อยละ 33.30) จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 96.67) จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.55) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 54.55) จำแนกตามสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) (ร้อยละ 59.39)

สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.86) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้ ($\overline{X}$ = 2.90) อันดับที่ 2 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\overline{X}$ = 2.89) และอันดับที่ 3 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ($\overline{X}$ = 2.88)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\overline{X}$ = 4.49) อันดับที่ 2 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้ ($\overline{X}$ = 4.48) และอันดับที่ 3 มี 2 ข้อ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ($\overline{X}$ = 4.47) และ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ ($\overline{X}$ = 4.47)

1.2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.582) อันดับที่ 2 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.560) อันดับที่ 3 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.557)

2. ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

การประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถนำสู่การอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า

สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และมีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ไม่มากนักและมีความประสงค์ที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุจ สารจูม (2562) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษาในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และต้องการให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในระดับมาก และสอดคล้องกับ บุญอารีย์ จำเริญเนาว์ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ซึ่งผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และต้องการให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุด

จากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันเท่าที่ควรและต้องการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งถ้าขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็จะส่งผลให้การนำองค์ความรู้มากลั่นกลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดเก็บน้อยตามไปด้วย โดยอาจทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกัน ต้องมาแลกเปลี่ยน มิฉะนั้นจะเก็บอยู่ภายในตัวไม่มีการยกระดับความรู้ ถ้าขาดการแลกเปลี่ยน ความรู้ที่มีอยู่จะเก่า ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ไม่งอกงาม ยิ่งแลกเปลี่ยนมากก็ยิ่งได้กำไรมาก และจำเป็นต้องมีการกลั่นกรอง และจัดเก็บเพื่อให้นำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้

2. ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 34 ตัวชี้วัด และ 81 แนวทาง สามารถนำสู่ผลการอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้ โดยผู้บริหารมีนโยบายการศึกษา จัดหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการจัดการความรู้เข้ามาเป็นที่ปรึกษา จัดให้มีการเรียนรู้แบบรวมกลุ่มกันโดยลักษณะเป็นทีมแห่งการเรียนรู้ (Team Learning) และจัดทั้งทีมบริหาร และทีมปฏิบัติการ ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา ทีมบริหารกำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมองค์ความรู้ ทีมปฏิบัติการสำรวจองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยการบันทึกข้อมูลหรือสถิติ ให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ขององค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยทีมปฏิบัติการจัดทำทะเบียนรายชื่อองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และจัดทำสารสนเทศองค์ความรู้ของสถานศึกษาที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้ โดยคณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันวิเคราะห์รายงานการประเมินคุณภาพภายในและคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา โดยนำมากำหนดเป็นจุดประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา และร่วมกันกำหนดองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาด้วย ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา โดยคณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้ทั้งหมดเพื่อจัดเรียงลำดับองค์ความรู้ และร่วมกันจัดเรียงลำดับองค์ความรู้ตามความสำคัญก่อนและหลัง โดยคำนึงถึงสถานการณ์ และความเร่งด่วน ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เพราะแนวทางการกำหนดความรู้เป็นการเตรียมพร้อมทั้งด้านวิธีการขั้นตอนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้เกิดความพร้อม ซึ่งจะต้องประกอบด้วยผู้มีส่วนร่วมต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2547) ได้อธิบายถึง การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) ว่าเป็นการนำความมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อให้การจัดการความรู้มีจุดเน้น ไม่สับสน สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) ว่าเป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรที่องค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งจะทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง ความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กร จัดลำดับความสำคัญของความรู้เหล่านั้น เพื่อให้องค์กรวางขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังช่วยทำให้เห็นภาพรวมของคลังความรู้ขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้นำเสนอนิยามเกี่ยวกับ การบ่งชี้ความรู้ ว่าเป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ

ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ประกอบไปด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน โดยทีมบริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แบ่งออกเป็นเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายระยะยาว มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน มีการประชุมวางแผน ในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการรักษาความรู้เดิม และกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว โดยทีมปฏิบัติการรักษาความรู้เดิมที่สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ไว้ในระบบฐานข้อมูล และมีการทบทวนและทำความเข้าใจกับบุคลากร ในการแยกความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้วออกไป ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่ โดยบุคลากรของสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง หรือไปสร้างต้นแบบใหม่ สร้างสรรค์งานใหม่ และสรุปประมวลประสบการณ์เป็นความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 2.5 มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ในการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ และแก้ไขปัญหา ตัวชี้วัดที่ 2.6 มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ที่ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ ไว้ว่า เป็นการทำให้เกิดความรู้ใหม่ อาจเป็นการแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่าและการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ที่ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ไว้ว่า เป็นการพัฒนาความสามารถในการสร้างและเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอก รวมทั้งการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เอื้อบุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้รวดเร็ว

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ประกอบไปด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร โดยให้บุคลากรมีการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบที่เป็นเอกสารที่จับต้องได้ และเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้ โดยทีมปฏิบัติการวิเคราะห์เนื้อหา

ขององค์ความรู้เพื่อจัดทำฐานความรู้ ระบุคำสำคัญหรือคำค้นหา ดำเนินการสร้างระบบฐานความรู้ภายในสถานศึกษาและเชื่อมโยงกับฐานความรู้อื่น ๆ นอกสถานศึกษา พร้อมกำหนดช่องทางการเผยแพร่ฐานความรู้ โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศออนไลน์ ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ นำฐานความรู้มาเผยแพร่โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 3.4 จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยงโดยทีมบริหารสนับสนุนในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละงาน มากำหนดทิศทาง และแนะนำวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด เมื่อเกิดปัญหาสามารถชี้แจงปัญหารวมทั้งวิธีการแก้ไข และร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในทุก ๆ งาน ตัวชี้วัดที่ 3.5 จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน ทีมบริหารสนับสนุนในการให้บุคลากรได้เรียนรู้งานหลากหลาย โดยผู้เชี่ยวชาญอบรมให้ความรู้ กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด โดยมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในทุกๆงาน อย่างสม่ำเสมอ ตัวชี้วัดที่ 3.6 จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการณ์อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนผลงาน และมีการนำเสนอผลงาน เช่น มีกิจกรรม “show and share” หรือกิจกรรมการประกวดผลงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ว่า เป็นการแบ่งปัน การแลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจายถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดสัมมนา การสอนงาน หรือการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรือระบบ e-learning เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ว่าองค์กรแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้โดยการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้รวมทั้งทำสมุดหน้าเหลืองโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว ซึ่งวิธีการดังกล่าวใช้ได้ดีสำหรับความรู้ประเภทชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เท่านั้น สำหรับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัยหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลนั้นจะต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม ดังนั้นการแบ่งปันความรู้ประเภทนี้ สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการ และวัฒนธรรมขององค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการผสมผสานเพื่อให้บุคลากรได้เลือกใช้ตามความถนัดและสะดวก ซึ่งมีวิธีการหลัก ๆ มีดังนี้คือ 1) ทีมข้ามสายงาน (Cross–Functional Team) 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice : CoP) 3) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) 4) การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) 5) การยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน (Secondment) 6) เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Forum) และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การนำความรู้มาแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ซึ่งถ้าเป็นความรู้แบบชัดแจ้ง

จะทำเป็นเอกสาร หรืออยู่ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือถ้าเป็นความรู้ฝังลึก อาจใช้เครื่องมือการจัดการความรู้มาช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การตั้งชุมชนผู้ปฏิบัติการจัดพี่เลี้ยง การจัดเพื่อนช่วยเพื่อน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ประกอบไปด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 4.1 มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้ โดยใช้เวทีประชุมของสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งประเด็นที่จะทำการสังเคราะห์องค์ความรู้ ทั้ง Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ซึ่งทีมปฏิบัติการเป็นเก็บรวมรวมข้อมูลองค์ความรู้ตามประเด็นที่กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ตามประเภทหรือลักษณะของข้อมูล ตัวชี้วัดที่ 4.2 มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การป้อนข้อมูล การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวก และรวดเร็ว โดยทีมปฏิบัติการมีการควบคุมเอกสาร เพื่อใช้ในการควบคุมเอกสารและบันทึกให้มีรูปแบบเหมือนกันทั้งองค์กร และเพื่อยืนยันว่าได้มีการจัดทำ ตรวจสอบ อนุมัติอย่างเหมาะสม ตลอดจนเพื่อให้เอกสารในระบบการจัดการความรู้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ตัวชี้วัดที่ 4.3 มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย โดยตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้ภาษา โดยให้ใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กร และมีการจัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ หรือความหมายของคำต่างๆ ที่สถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจตรงกัน และทีมปฏิบัติการ มีการพัฒนาปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ เหมาะสม ถูกต้อง เข้าใจง่าย และนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย สอดคล้องกับ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ว่าองค์กรจำเป็นต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่ายซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ ดังนี้คือ 1) การจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร จะช่วยทำให้การป้อนข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ สำหรับจัดเก็บ ค้นหา และใช้ความรู้ทำได้สะดวกรวดเร็ว 2) การใช้ “ภาษา” เดียวกันทั่วทั้งองค์กรนั้นคือ องค์กรควรจัดทำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความของคำต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งจะช่วยให้การป้อนข้อมูล/ความรู้ การแบ่งประเภทและการจัดเก็บเป็นมาตรฐานเดียวกัน 3) การเรียบเรียง ตัดต่อ และปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีในแง่ต่าง ๆ เช่น ความครบถ้วน เที่ยงตรง ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้ และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกันทำให้เนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ ประกอบไปด้วย 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ทีมปฏิบัติการเตรียมคัดแยกเอกสาร ออกแบบและพัฒนาโครงสร้างในการจัดเก็บเอกสาร แสกนเอกสาร ปรับแต่งและตรวจสอบคุณภาพของเอกสาร นำเอกสารเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และปฏิบัติการจัดเอกสารต้นฉบับในสภาพเดิม ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน อย่างเป็นระบบ คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้มีการจัดสถานที่ในการเก็บเอกสารอย่างเป็นสัดส่วนและเพียงพอ จัดหาสถานที่ที่โปร่ง มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มองเห็นง่ายคนพลุกพล่าน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ง่ายขึ้น ทีมบริหารแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการเก็บเอกสาร ดูแลเอกสาร และเพื่อให้คำแนะนำในการสืบค้นเอกสาร ตัวชี้วัดที่ 5.3 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ โดยทีมปฏิบัติการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ไฟล์ข้อมูล เว็บไซต์ ระบบจัดการฐานข้อมูล ระบบแฟ้มข้อมูลเอกสาร เครือข่ายสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร และทีมบริหาร มีการจัดตั้งทีมพัฒนาระบบให้มีการบำรุงรักษาระบบ ให้มีความสะดวกและคล่องตัว ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศอยู่เสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตัวชี้วัดที่ 5.4 มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน ทีมปฏิบัติการ พิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาองค์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กันจัดให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน จัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้จำแนกตามกลุ่มงานของแต่ละกลุ่ม ตัวชี้วัดที่ 5.5 มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ โดยทีมปฏิบัติการ จัดเรียงชื่อขององค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการให้หมายเลของค์ความรู้ จัดทำดัชนี และกำหนดคำสำคัญขององค์ความรู้แต่ละเรื่อง เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ตัวชี้วัดที่ 5.6 มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง โดย บุคลากรมีการบันทึกผลจากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง และมีการตรวจสอบปรับปรุงความถูกต้องขององค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้ (Storage) ว่าเป็นการจัดระบบข้อมูลและการนำไปจัดเก็บไว้สร้างคุณค่าของความรู้ให้ง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ ว่าเป็นการเสาะหาและการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ทั้งความรู้ที่มีอยู่ในรูปสื่อต่าง ๆ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่อยู่ในรูปประสบการณ์ (Tacit Knowledge) เพื่อเป็นทุนสำหรับองค์กรในการยกการะดับความรู้และขยายความรู้ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ไว้ว่าเป็นการทำให้ผู้ที่ต้องใช้ความรู้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวก เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม

องค์ประกอบที่ 6 การประยุกต์ใช้ความรู้ ประกอบไปด้วย 8 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติทำการค้นหาและวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ต้องการใช้จากฐานข้อมูล เพื่อกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจหลาย ๆ ทาง โดยคาดคะเนผลกระทบล่วงหน้าเพื่อหาทางแก้ไข และตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งหรือหลายแนวทางประสมประสานกันให้เหมาะสม และติดตามประเมินผลของการตัดสินใจ ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา โดยผู้ปฏิบัติระบุปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา นำองค์ความรู้มากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง โดยผู้ปฏิบัติสำรวจพิจารณาตนเองถึงสภาพปัญหาหรือความต้องการของตน พร้อมกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่จะพัฒนา รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลในการพัฒนา นำองค์ความรู้มากำหนดเทคนิควิธีการที่เหมาะสมและวางแผนทดลองตามระยะเวลาที่กำหนด ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนา ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น โดยผู้ปฏิบัติการสำรวจปัญหา หรือความต้องการของผู้อื่น กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวบรวมองค์ความรู้จากฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผน ดำเนินการพัฒนาตามที่วางแผนไว้ตามระยะเวลาที่กำหนด ติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัดที่ 6.5 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน โดยผู้ปฏิบัติกำหนดเป้าหมายของงาน จัดลำดับความสำคัญของงานก่อนและหลัง รวบรวมองค์ความรู้จากฐานข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนกระบวนการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ประเมิน เพื่อตรวจดูความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคของกระบวนการทำงาน และปรับปรุงแผนทุกระยะ ตัวชี้วัดที่ 6.6 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยมีการวินิจฉัยองค์กร ในขั้นนี้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือผู้บริหารและที่ปรึกษาที่จะต้องร่วมกันวินิจฉัยถึงโครงสร้าง หน้าที่ และปัญหาขององค์กร มีการรวบรวมองค์ความรู้จากฐานข้อมูลขององค์กร โดยนำองค์ความรู้มาวางแผนปฏิบัติงาน มีการสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์กร และสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลและติดตามผล ในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อการปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ 6.7 มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารและบุคลากรร่วมประชุมอภิปรายโดยอาจมีการส่งตัวแทนของทีมเพื่อเป็นผู้อภิปราย และมีผู้บริหารเป็นประธานในการอภิปราย อาจเป็นการอภิปรายแบบกลุ่ม 5-10 คน หรือเป็นการอภิปรายในที่ประชุมก็ได้ ในการอภิปราย ผู้ที่จะอภิปรายต้องการกล่าวถึงเรื่องที่จะอภิปราย พร้อมบอกถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงนำข้อค้นพบมาอธิบายหรือขยายความ เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่จากการใช้องค์ความรู้ ว่าประสบความสำเร็จอย่างไร ปัญหาที่พบคืออะไร

หลังจากอภิปรายแล้ว ผู้อภิปรายต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น และซักถามข้อสงสัยจนเข้าใจเรื่องที่อภิปรายอย่างดี จึงสรุปข้อยุติที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน และถือเป็นมติของที่ประชุม มีการบันทึกผลการอภิปราย โดยอาจเป็นทั้งรายงาน และการบันทึกเทป เพื่อนำผลการอภิปรายไปเก็บไว้ในฐานข้อมูลต่อไป ตัวชี้วัดที่ 6.8 มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารและบุคลากรนำผลการอภิปรายมาค้นหาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และใช้องค์ความรู้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาในอนาคตเป็นแผนในระยะ 3-5 ปี สอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ว่าวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และปรับปรุงองค์กร หากบุคลากรขององค์กรไม่ได้มีการเรียนรู้และไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้เหล่านี้จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ อีกเป็นวงจรที่ไม่มีสิ้นสุดที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ว่าเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ (Use) ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการ พัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาสมาชิกองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอความคิดเกี่ยวกับการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ไว้ว่าหมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนได้เรียนรู้ซึ่งการใช้ความรู้ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ปัญหาและปรับปรุงโรงเรียนตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์กับงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ควรมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ควรมีการประมวลและกลั่นกรองความรู้อย่างสม่ำเสมอ

1.3 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำเป็นต้องมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้อย่างเป็นระบบ

1.4 ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ในด้านต่าง ๆ และกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ วางแผนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ประเมินผลของการจัดการความรู้ และมีทีมการทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2.2 ควรศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาที่ดิน. (2542). *การจัดการความรู้*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http : //kmi.or.th/kmi-articles/prof-vicharn-panich/28-0001-intro-to-km.html. [สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2563].

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของ สป. ฉบับที่12 (พ.ศ. 2560–2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2542). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *คุณลักษณะและภาพอนาคตคนไทยที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ.

เกศราภรณ์ ภักดีวงศ์. (2548). ต้นทุนต่อหน่วยบริการของโรงพยาบาลบ้านตาก จังหวัดตาก ปีงบประมาณ 2546. *พุทธชินราชเวชสาร*, 22(2), 135-145..

เข็มชาติ ไชยโวหาร. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คำหมาน คนไค. (2542). *ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ : การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์. (2540). *วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท.

จิรานุช บุญสิน. (2552). *ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2552). *นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉลาด จันทรสมบัติ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฉัตรแก้ว ธีระเดชากุล. (2551). *การบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ถวิล มาตรเลี่ยม. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา : โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ SBM.* กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *องค์กรแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ.* พิมพ์ครั้ง 2. กรุงเทพฯ : แซทโฟร์พริ้นติ้ง.

ธนพงษ์ อมฤตวิสุทธิ์. (2559). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนัฐวัสส์ วงศ์ทิมารัตน์. (2561). *การจัดทำแผนผังองค์ความรู้และรายงานการจัดการความรู้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://kmfda.fda.moph.go.th/KM/Data/manuals_KM_2561.pdf. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 ธันวาคม 2563].

ธัญญารัตน์ เกื้อหนุน. (2560). *การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจัญ และสัมมา รธนิธย์. (2545). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจัญ และสัมมา รธนิธย์. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส.

นภาพร ทองคำ. (2561). *การจัดการความรู้ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสาละวิน อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

นฤมล พฤกษศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ. (2543). การจัดการความรู้: Knowledge Management. *รังสิตสารสนเทศ*, 6(1), 60-71.

น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). *การจัดการความรู้กับคลังความรู้.* กรุงเทพฯ : เอสอาร์ พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก : ตระกูลไทย.

นิพนธ์ กินาวงศ์. (2547). *เกร็ดความรู้เชิงการบริหารและการศึกษานานาทัศนะ.* พิษณุโลก : ตระกูลไทย.

บดินทร์ วิจารณ์. (2547). *การจัดการความรู้...สู่ปัญญาปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : จิรวัฒน์เอ็กซ์เพรส.

บุญอารีย์ จำเริญเนาว์. (2559). *การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 7.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เบญจวรรณ ใยสวรรค์. (2544). *การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ประชุม โพธิกุล. (2548). สถานศึกษาของท่าน ควรมีการ “จัดการความรู้” แล้วหรือ?. *วารสารพัฒนาผู้บริหารการศึกษา*, 22(4), 3-5.

ประพนธ์ ผาสุกยืด. (2548). *การจัดการความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

ประภัสสร บุญมี. (2542). *พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปัญญา พรหมบุตร. (2552). *ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ปาริชาติ ปรียาโชติ. (2558). รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษา : โรงเรียนปรียาโชติ อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 47-62.

พจมาลย์ กิจเจริญไชย. (2560). *การจัดการความรู้ของโรงเรียนวัดโสธรวราราม วรวิหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้.* กรุงเทพฯ : ธรรกมลการพิมพ์.

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค. (2554). *รายงานการวิจัยการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก*. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

พวงพรรณ แสงนาโก. (2559). *การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชนี กาสุริย์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2543). *สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.* ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐ์ศาสตร์. (2552). *การจัดการความรู้.* [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.edu.ru.ac.th/index.php/2014-04-17-04-16-53> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 3 เมษายน 2563].

ยงยศ โกยกุล. (2553). *องค์การแห่งการเรียนรู้.* [ออนไลน์]. ได้จาก : http://kc.hri.tu.ac.th/index.php?title=องค์การแห่งการเรียนรู้. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 23 กรกฎาคม 2563].

ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). *ความเป็นครู.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ยุทธนา แซ่เตียว. (2547). *การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

รัตน์ เที่ยงตรง. (2548). *รายงานการวิจัยการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 กรณีศึกษา : โรงเรียนอนุบาลดารารัศมี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542.* กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

วันทนา เมืองจันทร์ และคณะ. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

วิจารณ์ พานิช. (2547). *การจัดการความรู้.* กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).

วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

วิจารณ์ พานิช. (2552). *การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ : เชาวน์ทางปัญญา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรสานต่อที่ท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ : เซ็นเตอร์ดิสคัฟเวอรี่.

วิริยาภรณ์ เปรมโพธิ์. (2547). *ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ต่อการนำระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ทิพยสุทธิ์.

วิศรุจ สารจูม. (2562). *การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารศึกษา. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2543). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : มิตรภาพ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). *คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

สายันต์ แสงสุริยันต์. (2552). *ประโยชน์ของการจัดการความรู้ การจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศ.* [ออนไลน์]. ได้จาก : http://portal.in.th/inno-sayan/pages/1139/. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 13 เมษายน 2563].

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรม การบริหารการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธาสินี พรมแตง และคณะ. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 20(1), 232-246.

สุภาภรณ์ อินทมาตย์. (2552). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2533). *การสื่อสารกับสังคม.* กรุงเทพฯ : คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา.* มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

หวน พินธุพันธ์. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน.* กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อนันต์ เพียรพานิช. (2550). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบครูและชุมชนมีบทบาท หลักตามความคิดเห็นของครูและนำชุมชนกลุ่มโรงเรียนขามใหญ่พัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2549). *การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มมูลค่า.* [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.hrcenter.co.th/HrknowView.asp?id=242. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 12 เมษายน 2563].

อาภรณ์ ลามะนา. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และผลการดำเนินงานของสาขาธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Agrawa, N.M. (2001). *Creating Organizational Culture for Knowledge Management.* Photocopied : Indian Institute of Management Bangalore.

Azmi, A.S. and others. (2015). Knowledge Management Obstacles in Real Estate (Valuation) Organizations : Towards quality property services. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 202, 159-168.

Bacha, N.N. (2000). Developing Learners' Academic Writing Skills in Higher Education: A study for Educational Reform. *International Journal of Arabic-English* Studies, 2(2), 239–68.

Binder, C. (1999). *Handbook of Human Performance Technology*. San Francisco : Jossey-Bass.

Brooking, A. (1999). *Corporate Memory : Strategy for Knowledge Management.* London : Practice Hall.

Chen, Y. (2004). Paying Customers to Switch. *Journal of Economics & Management Strategy,* 6, 877–897, April.

Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know.* Cambridge, MA : Harvard Business School Press.

Fayol, H. (1923). *Industrial and General Administration*. New Jersey : Clifton.

Garvin, D. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, 71(1), 778–779.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education.* New York : McGraw–Hill.

GotoKnow. (2002). *การพัฒนา KM ในสถานศึกษา.* [ออนไลน์]. ได้จาก : http://webcache. googleusercontent.com. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 ตุลาคม 2563].

Gregg, R.T. (1967). *The Administrative Process*. New York : Harper and Row.

Gulick, L. and Urwick, L. (1973). *Paterson the Science of Administration.* New York : Columbia University.

Hlupic, V., Pouloudi, A. and Rzevski, G. (2002). Toward an Integrated Approach to Knowledge Management: Hard, Soft and Abstract Issues. *Knowledge and Process Management,* 9(2), 91-102.

Horwitch, M. and Armacost, J. (2002). Helping Knowledge management be all it can be. *The Journal of Business Strategy*, 23(3), 26-31.

Karami, M. and others. (2015). M Determination of Critical Success Factors for Knowledge Management Implementation, Using Qualitative and Quantitative Tools (Case study : Bahman Automobile Industry). *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 8(2), 181-201.

Kucza, T. (2001). *Knowledge Management Process Model.* [online]. Available from : http://www.Inf.vtt.f/pdf/publication/2001/pp.455.pdf. [accessed 12 December 2020].

Lethwood, K., Leonared, L. and Sharratt, L. (1997). Conditions Fostering Organizational Learning in School. *Educational Administration Quarterly,* 34(2), 243-276, April.

Little, S., Quintas, P. and Ray, T. (2002). *Managing knowledge: an essential reader.* London : SAGE.

Marali, Y. (2001). *Building and Developing Capabilities : A Cognitive Congruence Framework. In Knowledge Management and Organizational Competence.* New York : University Press.

Marquardt, M. and Reynold, A. (1996). *The Global Learning Organization.* New York : Irwin.

Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization: A System Approach to. Quantum Improvement and Global Success*. New York : McGraw-Hill.

Nickols, F.W. (2000) The Knowledge in Knowledge Management. In: Woods, J.A. and Cortada, J.W., Eds., *The Knowledge Management Yearbook*, pp 89-107. Boston : Butterworth-Heinemann.

Nonaka, I. and Konno, N. (1998) The Concept of Ba Building a Foundation for Knowledge Creation. *California Management Review*, 40, 40-54.

Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company.* New York : Oxford University Press.

Orr, E. and Persson, M. (2003). *Performance Indicators for Measuring Performance of Activities in Knowledge Management Projects.* Master's Thesis, University of Gothenburg.

Probst, G., Raub, S. and Romhardt, K. (2000). *Managini Knowledge Building Blocks for Success*. England : John Willey & Sons.

Quinn, J.B. (1998). *The Strategy Process*. London : Prentice-Hall.

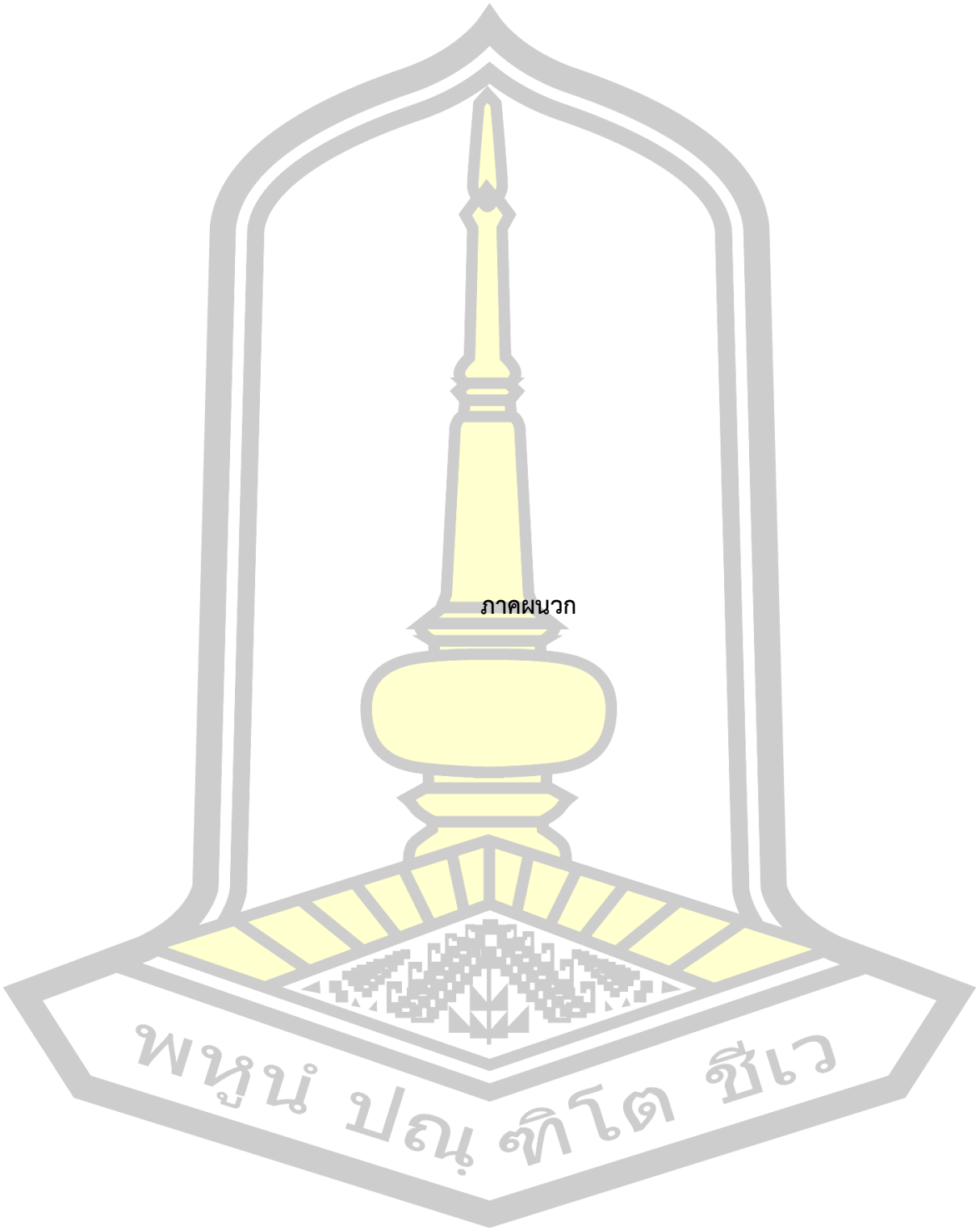
Sears, J.B. (1959). *The Nature of Administration Process*. New York : McGraw–Hill.

Senge, P. (1990). *The fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization.* New York : Doubleday Currency.

Steyn, G.M. (2003). Creating knowledge through management education: A case study of human resource management. *Education 00131172*, 123(3), 514-532.

Stoner, A.F. and Wankel, C. (1986). *Management.* 3rd ed. New Delhi : Prentice–Hill.

Takeuchi, H. and Nonaka, I. (2001). *Classic Work : Theory of Organizational Knowledge Creation in Knowledge Management : Classic and Contemporary Works.* London : The MIT Press.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และโรงเรียนต้นแบบ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤทัย นิ่มน้อย อาจารย์ภาควิชาสารสนเทศศาสตร์
   คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก Ph.D. ;
   Library and Information Science, Osmania University, India
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร
   กศ.บ. สาขาวิชาสังคมศึกษา สังกัดภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
   มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
   สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. ดร.นันทนา กองผาพา ผู้ประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานรับรองมาตรฐาน
   และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปริญญาเอก ค.ด. การบริหารจัดการการศึกษา
   มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. ดร.สำอางค์ จันทนนตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนกันทรวิชัย พธ.ด. พระพุทธศาสนา
   มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
5. นายพีรนนท์ เหล่าสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ ประกาศนียบัตรบัณฑิต
   (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

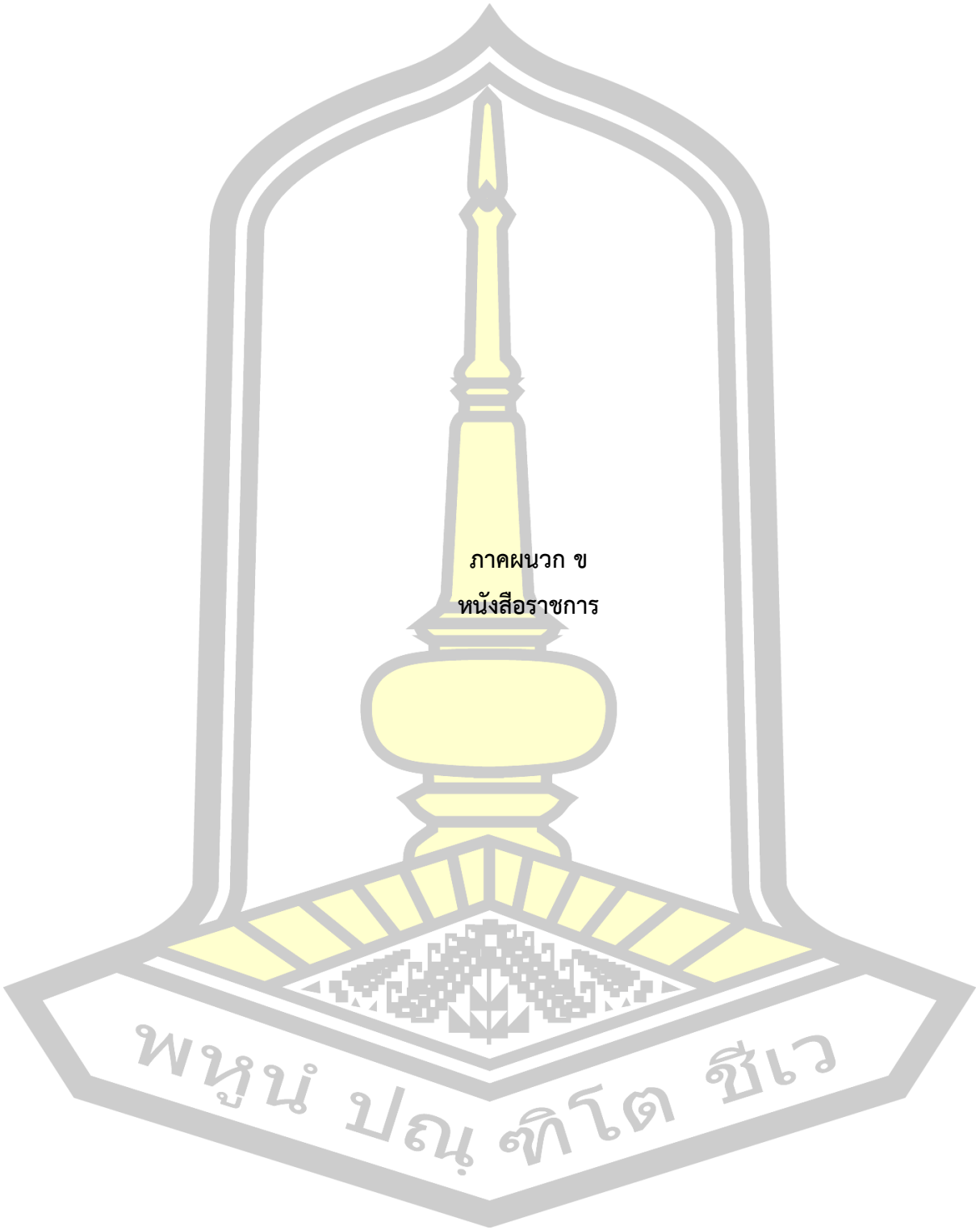
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
   มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (กศ.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤทัย นิ่มน้อย อาจารย์ภาควิชาสารสนเทศศาสตร์
   คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก Ph.D. ;
   Library and Information Science, Osmania University, India
3. นางภานิชา อินทร์ช้าง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
   ปริญญาโท (กศ.ม) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ดร.ไพทูล พรมมากุล ผู้อำนวยการโรงเรียนนาดูนประชาสรรค์ ปริญญาเอก
   (ปร.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5). นางยิ้มรมัย พลศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกันทรวิชัย ปริญญาโท
   (กศ.ม.) หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โรงเรียนต้นแบบ

1. โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
3. โรงเรียนกมลาไสย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

พหูน ปณฺ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ข

หนังสือราชการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว2731 วันที่ 9 กันยายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤทัย นิ่มน้อย

ด้วย นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พหูน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ที่ อว 0605.5(2)/ว3314 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสมเด็จพิทยาคม

ด้วย นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174

ที่ อว 0605.5(2)/ว17 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 มกราคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ด้วย นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0633829991

ที่ อว 0605.5(2)/ว398

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย

ด้วย นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0633829991

ที่ อว 0605.5(2)/ว575

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

24 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.นันทนา กองผาพา

ด้วย นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

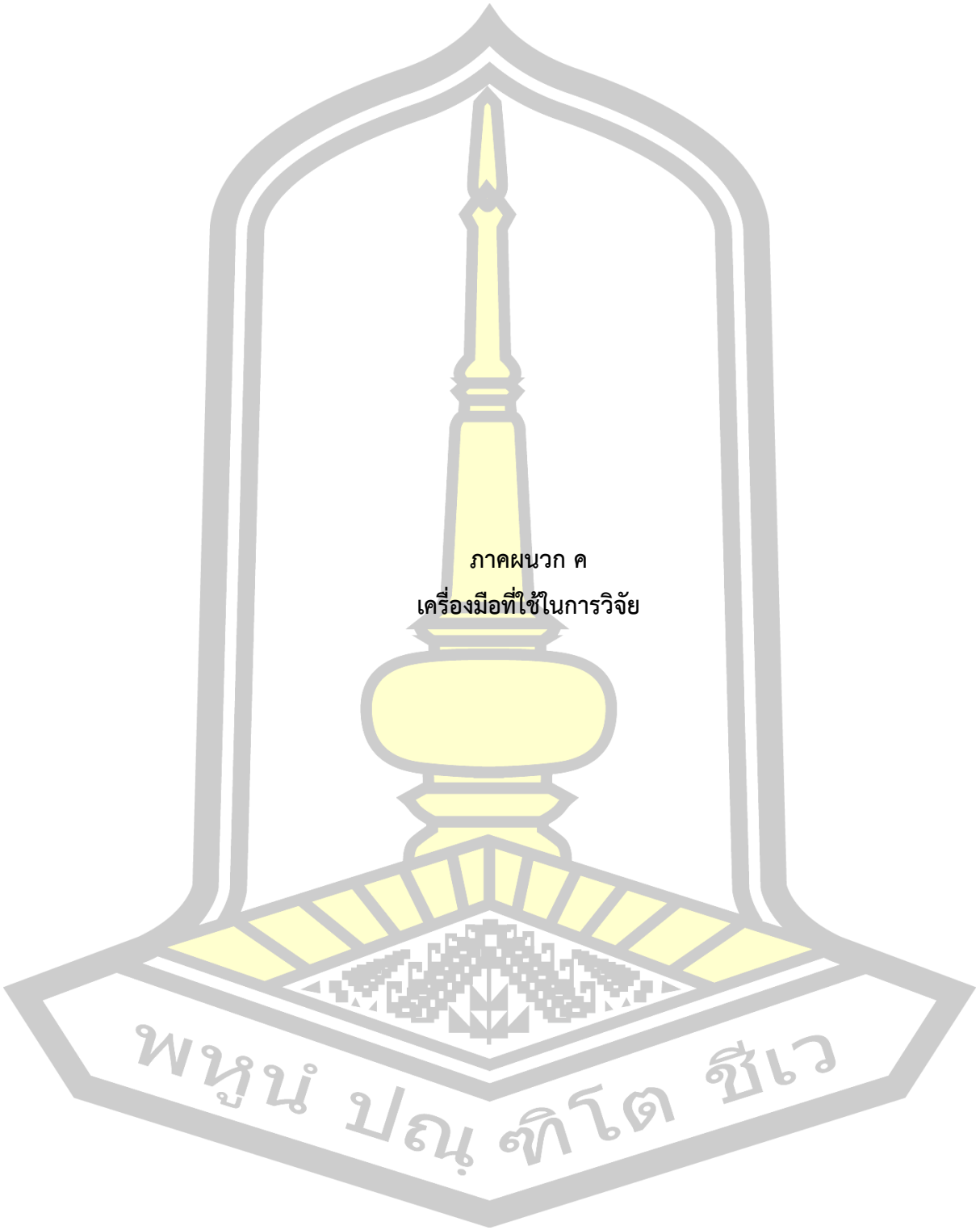
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0633829991



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป และผลการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

ขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 30 ปี ( ) 30 – 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งปัจจุบัน

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( ) ครูผู้สอน

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี

( ) 10 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา

( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)

( ) โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)

( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)

( ) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริง โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้											
1)	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้										
2)	มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา										
3)	มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา										
4)	มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้										
5)	มีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา										
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้											
1)	มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน										
2)	มีการรักษาความรู้เดิม และกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว										
3)	มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่										
4)	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน										
5)	มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ										
6)	มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้										

ข้อ	การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้											
1)	มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร										
2)	มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้										
3)	มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ										
4)	จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง										
5)	จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน										
6)	จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา										
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้											
1)	มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้										
2)	มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน										
3)	มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย										
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้											
1)	มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้										
2)	มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน อย่างเป็นระบบ										
3)	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ										
4)	มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน										

ข้อ	การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5)	มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้										
6)	มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง										
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้											
1)	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ										
2)	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา										
3)	มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง										
4)	มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น										
5)	มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน										
6)	มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา										
7)	มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง										
8)	มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น

คำชี้แจง : โปรดให้ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

พหูน ปณ ศิโต ชีเว

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จากสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการความรู้
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
   ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
4. ขอความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์ที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยข้อมูลในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านเสียสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.2 วุฒิการศึกษา.....

1.3 ประสบการณ์การทำงาน.....

1.3 ตำแหน่ง.....

1.4 สถานศึกษา.....

1.5 สังกัด.....

1.7 ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์.....

1.8 สถานที่สัมภาษณ์.....

1.9 วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

2.1 สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ **ด้านการกำหนดความรู้** อย่างไรบ้าง

2.1.1 การดำเนินงาน

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้

.....

.....

.....

2. การสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา

.....

.....

.....

3. การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา

.....

.....

.....

4. การประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้

.....

.....

.....

5. การจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา

.....

.....

.....

2.1.2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน

( ) ไม่มี เพราะ

.....

.....

.....

( ) มี เพราะ

.....

.....

.....

2.1.3 แนวทางการดำเนินงานแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

2.2 สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ **ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้** อย่างไรบ้าง

2.2.1 การดำเนินงาน

1. มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน

.....

.....

.....

2. มีการรักษาความรู้เดิม และกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว

.....

.....

.....

3. มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่

.....

.....

.....

4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

5. มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

6. มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้

.....

.....

.....

2.2.2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน

( ) ไม่มี เพราะ

.....

.....

.....

( ) มี เพราะ

.....

.....

.....

2.2.3 แนวทางการดำเนินงานแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

2.3 สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ **ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้** อย่างไรบ้าง

2.3.1 การดำเนินงาน

1. มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร

.....

.....

.....

2. มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้

.....

.....

.....

3. มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

.....

.....

.....

4. จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง

.....

.....

.....

5. จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน

.....

.....

.....

6. จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

.....

.....

.....

2.3.2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน

( ) ไม่มี เพราะ

.....

.....

.....

( ) มี เพราะ

.....

.....

.....

2.3.3 แนวทางการดำเนินงานแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

2.4 สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ **ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้** อย่างไรบ้าง

2.4.1 การดำเนินงาน

1. มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้

.....

.....

.....

2. มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

.....

.....

.....

3. มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย

.....

.....

.....

2.4.2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน

( ) ไม่มี เพราะ

.....

.....

.....

( ) มี เพราะ

.....

.....

.....

2.4.3 แนวทางการดำเนินงานแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

2.5 สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ **ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้** อย่างไรบ้าง

2.5.1 การดำเนินงาน

1. มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้

.....

.....

.....

2. มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน อย่างเป็นระบบ

.....

.....

.....

3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ

.....

.....

.....

4. มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน

.....

.....

.....

5. มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้

.....

.....

.....

6. มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง

.....

.....

.....

2.5.2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน

( ) ไม่มี เพราะ

.....

.....

.....

( ) มี เพราะ

.....

.....

.....

2.5.3 แนวทางการดำเนินงานแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

พหุน ปญฺ ฑิโต ชีว

2.6 สถานศึกษามีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ **ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้** อย่างไรบ้าง

2.6.1 การดำเนินงาน

1. มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ

.....

.....

.....

2. มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา

.....

.....

.....

3. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

4. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น

.....

.....

.....

5. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน

.....

.....

.....

6. มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

.....

.....

7. มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

.....

.....

.....

8. มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น

.....

.....

.....

2.6.2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน

( ) ไม่มี เพราะ

.....

.....

.....

( ) มี เพราะ

.....

.....

.....

2.6.3 แนวทางการดำเนินงานแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

2.7 อื่นๆ

.....

.....

.....

2.8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัย

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อการประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2. โปรดพิจารณาแนวทางแต่ละข้อ แล้วประเมินผลด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 5 คะแนน หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ให้ 4 คะแนน หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ให้ 3 คะแนน หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ให้ 2 คะแนน หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ให้ 1 คะแนน หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมิน

นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้										
ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้										
- ผู้บริหารมีนโยบายการศึกษา โดยให้บุคลากรศึกษาคู่มือการจัดการความรู้ด้วยตนเองให้เข้าใจอย่างชัดเจน จัดให้มีการเรียนรู้แบบรวมกลุ่มกันโดยลักษณะเป็นทีมแห่งการเรียนรู้ (Team Learning) จากนั้นจึงมีการประชุมเพื่อให้มีการกระจายความรู้ และมีความเข้าใจที่เหมือนกัน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- จัดหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการจัดการความรู้เข้ามาเป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้และช่วยแนะนำวิธีการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้กับผู้บริหาร และบุคลากรภายในสถานศึกษา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ให้ชัดเจน โดยจัดทั้งทีมบริหาร และทีมปฏิบัติการ ที่มีองค์ความรู้ โดยคำนึงถึงการจัดคนให้เหมาะกับงาน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา										
- ทีมบริหารกำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมองค์ความรู้ ภายใน 2 สัปดาห์	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการสำรวจองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา ย้อนหลัง 3 ปี โดยการบันทึกข้อมูลหรือสถิติ ให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ชื่อองค์ความรู้ แหล่งองค์ความรู้ รูปภาพแหล่งความรู้ ที่อยู่แหล่งความรู้ ความสำคัญขององค์ความรู้ ประโยชน์ขององค์ความรู้	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา										
- ทีมปฏิบัติการจัดทำทะเบียนรายชื่อองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการจัดทำสารสนเทศองค์ความรู้ของสถานศึกษา ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น การจัดทำผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้										
- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันวิเคราะห์รายงานการประเมินคุณภาพภายใน (SAR) และผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) ของสถานศึกษา โดยนำมากำหนดเป็นจุดประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาให้ชัดเจน ซึ่งการวิเคราะห์อาจทำได้หลายวิธี เช่น วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน (SWOT) หรือวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎี SIPOC Model เป็นต้น - คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันกำหนดองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาด้วย	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา										
- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ ร่วมกันจัดเรียงลำดับองค์ความรู้ตามความสำคัญก่อนและหลัง โดยคำนึงถึงสถานการณ์ และความเร่งด่วน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้										
ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน										
- ทีมบริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน ควรแบ่งออกเป็นเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายระยะยาว มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน โดยต้องสอดคล้องกับสอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และความสมเหตุสมผล สามารถปฏิบัติได้ โดยเมื่อตั้งเป้าหมายได้แล้ว จะพบว่ารายการไหนต้องการทำก่อนหลัง รายการไหนจำเป็นมาน้อยเพียงใด รวมถึง										

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
รายการไหนต้องเตรียมวางแผนตั้งแต่เนิ่นๆ แล้วเลือกจัดเรียงแบ่งประเภทแล้วทำการวางแผน - ทีมบริหารประชุมวางแผน ในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อาจใช้หลักการต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการวางแผน เช่น PDCA POLC POSDCORB เป็นต้น	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...
ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการรักษาความรู้เดิม และกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว										
- ทีมปฏิบัติการ รักษาความรู้เดิมที่สถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ไว้ในระบบฐานข้อมูล - คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้ มีการทบทวนและทำความเข้าใจกับบุคลากร ในการแยกความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้วออกไป โดยอาจเป็นความรู้ที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือล้าสมัย เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ อื่นๆ ที่ถูกประกาศยกเลิกไป เป็นต้น เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...
ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่										
- บุคลากรของสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อเกิดปัญหาและได้ดำเนินแก้ไขปัญหานั้นจนสำเร็จแล้ว จึงทำการบันทึกสรุปวิธีการแก้ไขปัญหานั้นเป็นความรู้ใหม่ โดยการสร้างความรู้อาจเป็นการสรุปประมวลประสบการณ์ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังจากทำงาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10-20% ก็ได้ - บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้ไปสร้างต้นแบบใหม่ สร้างสรรค์งานใหม่ และสรุปประมวลประสบการณ์เป็นความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อองค์กร โดยอาจใช้เวทีการประชุมทางวิชาการของสำนักงานเขต เป็นต้น	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...	... ...

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 2.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน										
- ทีมบริหาร จัดให้มีการประชุม สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคคลากรในสถานศึกษาในประเด็นต่างๆ โดยทีมปฏิบัติการเป็นผู้บันทึกองค์ความรู้ต่างๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ในทุกๆ 3 เดือน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมบริหาร จัดให้มีการศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ตามกรอบงาน หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 3 โรงเรียน ต่อปี	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- มีการเรียนรู้จากการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศทางอินเตอร์เน็ต โดยอาจเป็นแหล่งข้อมูลหรือฐานความรู้ที่ทันสมัย ซึ่งสิ่งสำคัญคือ ต้องศึกษา และทำความเข้าใจในการเข้าใช้ จึงจะสามารถสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 2.5 มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ										
- ทีมบริหาร จัดให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเชิญบุคคลที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ มาเป็นที่ปรึกษาในการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ และแก้ไขปัญหา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 2.6 มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้										
- ทีมบริหาร ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยการให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ หรืออาจสร้างบรรยากาศจัดให้มีช่วง coffee time เป็นต้น	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้										
ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร										
- ให้บุคลากรมีการจัดเก็บองค์ความรู้ในรูปแบบที่เป็นเอกสารที่จับต้องได้ เช่น หนังสือ รายงาน งานวิจัย ผลการสำรวจ ผลงานประจำปี เป็นต้น และเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) เพื่อเป็นการลดปัญหาการสิ้นเปลืองกระดาษ และประหยัดงบประมาณ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้										
- ทีมปฏิบัติการ วิเคราะห์เนื้อหาขององค์ความรู้เพื่อจัดทำฐานความรู้	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการ ระบุคำสำคัญหรือคำค้นหา เขียนสาระสำคัญ เขียนแหล่งอ้างอิงของคำสำคัญ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการ ดำเนินการสร้างระบบฐานความรู้ภายในสถานศึกษา ที่มีความทันสมัย ใช้งานง่าย และเข้าถึงได้ง่าย ทำให้เชื่อมโยงกับฐานความรู้อื่น ๆ นอกสถานศึกษา เช่น ฐานความรู้ของรัฐบาล กระทรวง สำนักงานเขตพื้นที่	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการ กำหนดช่องทางการเผยแพร่ฐานความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศออนไลน์	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ										
- ทีมปฏิบัติการ นำฐานความรู้มาเผยแพร่โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. เทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น internet intranet 2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เช่น โปรแกรมการทำงานเป็นกลุ่มหรือกรุ๊ปแวร์(Groupware) 3. เทคโนโลยีการจัดเก็บความรู้ เช่นระบบการจัดการฐานข้อมูล เหมืองข้อมูล (Data Mining)	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 3.4 จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง										
- ทีมบริหารสนับสนุนในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง โดยเป็นระบบพี่เลี้ยง ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถในแต่ละงาน และสามารถสอนงาน ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- โดยพี่เลี้ยงกำหนดขั้นตอน วิธีการให้ผู้ปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- พี่เลี้ยงมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- เมื่อเกิดปัญหา พี่เลี้ยงชี้แจงปัญหา รวมทั้งวิธีการแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมข้อเสนอแนะ และร่วมกันแก้ไขปัญหา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- มีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในทุกๆงาน อย่างสม่ำเสมอ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 3.5 จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน										
- ทีมบริหารสนับสนุนในการให้บุคลากรได้เรียนรู้งานหลากหลาย ตามความสามารถ สอดคล้องกับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โดยมีการสับเปลี่ยนงานระหว่างกลุ่มงาน ซึ่งอาจอยู่ในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และไม่น่าเบื่อ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- โดยผู้เชี่ยวชาญอบรมให้ความรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากตัวต้นแบบ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้เชี่ยวชาญกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้เชี่ยวชาญมอบหมายงาน และกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- มีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในทุกๆงาน อย่างสม่ำเสมอ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 3.6 จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา										
- จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการณ์อย่างสม่ำเสมอ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนผลงาน และมี										

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การนำเสนอผลงาน ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษามีหลักการสำคัญ ๆ ได้แก่ การเล่าเรื่อง (story telling) การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening)การสะท้อน (reflection) การแลกเปลี่ยน (sharing)	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้										
ตัวชี้วัดที่ 4.1 มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้										
- ใช้เวทีประชุมของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งประเด็นที่จะทำการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้ง Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge										
- ทีมปฏิบัติการ เก็บรวมรวมข้อมูลองค์ความรู้ตามประเด็นที่กำหนดไว้	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการ ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ โดยการแยกแยะ ข้อมูลหรือรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลข้างต้น ตามประเภทหรือลักษณะของข้อมูล	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 4.2 มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน										
- ทีมปฏิบัติการ จัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร เพื่อให้การป้อนข้อมูล การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวก และรวดเร็ว	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 4.3 มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย										
- ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้ภาษา โดยให้ใช้ภาษาเดียวกันทั่วทั้งองค์กร และมีการจัดทำคำอภิธานศัพท์ของคำจำกัดความ ความหมายของคำต่างๆ ที่สถานศึกษาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจตรงกัน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการ มีการพัฒนาปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ เหมาะสม ถูกต้อง เข้าใจง่าย และนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้										
ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้										
- ทีมปฏิบัติการเตรียมคัดแยกเอกสาร	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการสร้างโครงสร้างในการจัดเก็บเอกสาร	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการแสกนเอกสาร	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการปรับแต่งและตรวจสอบคุณภาพของเอกสาร	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการนำเอกสารเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการจัดเอกสารต้นฉบับในสภาพเดิม	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน อย่างเป็นระบบ										
- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้มีการจัดสถานที่ในการเก็บเอกสารอย่างเป็นสัดส่วนและเพียงพอ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- คณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้จัดหาสถานที่ที่โปร่ง มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มองเห็นง่ายคนพลุกพล่าน เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ง่ายขึ้น	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมบริหารแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำห้องที่มีความชำนาญในการเก็บเอกสาร ดูแลเอกสาร และเพื่อให้คำแนะนำในการสืบค้นเอกสารได้	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 5.3 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ										
- ทีมปฏิบัติการ จัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ไฟล์ข้อมูล เว็บไซต์ ระบบจัดการฐานข้อมูล ระบบแฟ้มข้อมูลเอกสาร เครือข่ายสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 5.4 มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน										
- ทีมปฏิบัติการ พิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาองค์ความรู้ที่มีความสัมพันธ์กันจัดให้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการ จัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้จำแนกตามกลุ่มงานของแต่ละกลุ่ม	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 5.5 มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้										
- ทีมปฏิบัติการ จัดเรียงชื่อขององค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการให้หมายเลของค์ความรู้ และจัดทำดัชนีเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ทีมปฏิบัติการ กำหนดคำสำคัญขององค์ความรู้แต่ละเรื่อง เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูล	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการสืบค้นข้อมูล	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 5.6 มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง										
- บุคลากรมีการบันทึกผลจากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง ในทุก ๆ 3 เดือน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- มีการตรวจสอบและปรับปรุงความถูกต้องขององค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ ในทุก ๆ 3 เดือน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้										
ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ										
- ผู้ปฏิบัติทำการค้นหาและวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ต้องการใช้ประกอบการตัดสินใจ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจหลายๆ ทาง	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติคาดคะเนผลกระทบล่วงหน้าเพื่อหาทางแก้ไข	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง หรือหลายแนวทางประสมประสานกันให้เหมาะสม	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติติดตามประเมินผลของการตัดสินใจ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา										
- ผู้ปฏิบัติระบุปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัตินำองค์ความรู้มากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง										
- ผู้ปฏิบัติสำรวจพิจารณาตนเองถึงสภาพปัญหา หรือความต้องการของตน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่จะพัฒนา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัตินำองค์ความรู้มากำหนดเทคนิควิธีการที่เหมาะสมและวางแผน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติทดลองตามระยะเวลาที่กำหนด	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติประเมินผลและปรับปรุงพัฒนา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น										
- ผู้ปฏิบัติการสำรวจปัญหา หรือความต้องการของผู้อื่น	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้เพื่อใช้ในการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติดำเนินการพัฒนาตามที่วางแผนไว้ตามระยะเวลาที่กำหนด	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติติดตามและประเมินผลตามแผนงานวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 6.5 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน										
- ผู้ปฏิบัติกำหนดเป้าหมายของงาน	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนและหลัง	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้ปฏิบัติรวบรวมองค์ความรู้เพื่อใช้ในการวางแผนกระบวนการปฏิบัติงาน จากฐานข้อมูล	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ประเมิน เพื่อตรวจดูความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคของกระบวนการทำงาน และปรับปรุงแผนทุกระยะ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 6.6 มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา										
- มีการวินิจฉัยองค์กร ในขั้นนี้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารและที่ปรึกษาที่จะต้องร่วมกันวินิจฉัยถึง โครงสร้าง หน้าที่ และปัญหาขององค์กร	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้บริหารและที่ปรึกษามีการรวบรวมองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้บริหารและที่ปรึกษามีการนำองค์ความรู้มาวางแผนปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับสิ่งที่สถานศึกษาต้องการจะพัฒนา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้บริหารและที่ปรึกษา มีการสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์กรและสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยอาจจะจัดให้มีชั่วโมงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนปัญหา หรือแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างทีม อาจเป็นการพบปะกลุ่มย่อย (PLC) หรือ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์บนเครือข่าย Cyber Space ซึ่งสามารถติดต่อกันได้ทุกที่ทุกเวลา	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ผู้บริหารและที่ปรึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลและติดตามผล ในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ว่าผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อการปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานการพัฒนาองค์กร	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 6.7 มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง										
- ผู้บริหารและบุคลากรร่วมประชุมอภิปรายโดยอาจมีการส่งตัวแทนของทีมเพื่อเป็นผู้อภิปราย และมีผู้บริหารเป็นประธานในการอภิปราย ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินการอภิปรายให้เป็นไปตามระเบียบวาระ ซึ่งอาจเป็นการอภิปรายแบบกลุ่ม 5-10 คน หรือเป็นการอภิปรายในที่ประชุมก็ได้	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
- การอภิปราย ผู้ที่จะอภิปรายต้องการกล่าวถึงเรื่องที่จะอภิปราย พร้อมบอกถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงนำข้อค้นพบมาอธิบายหรือขยายความ เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่จากการใช้องค์ความรู้ ว่าประสบความสำเร็จอย่างไร ปัญหาที่พบคืออะไร	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- หลังจากอภิปรายแล้ว ผู้อภิปรายต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอภิปราย เสนอแนะ แสดงความคิดเห็น และซักถามข้อสงสัยจนเข้าใจเรื่องที่อภิปรายอย่างดี จึงสรุปข้อยุติที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน และถือเป็นมติของที่ประชุม	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- มีการบันทึกผลการอภิปราย โดยอาจเป็นทั้งรายงานและการบันทึกเทป เพื่อนำผลการอภิปรายไปเก็บไว้ในฐานข้อมูลต่อไป	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ตัวชี้วัดที่ 6.8 มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น										
- ผู้บริหารและบุคลากรนำผลการอภิปรายมาค้นหาจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
- ใช้องค์ความรู้ในการกำหนดแนวทางพัฒนาในอนาคตเป็นแผนในระยะ 3-5 ปี	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

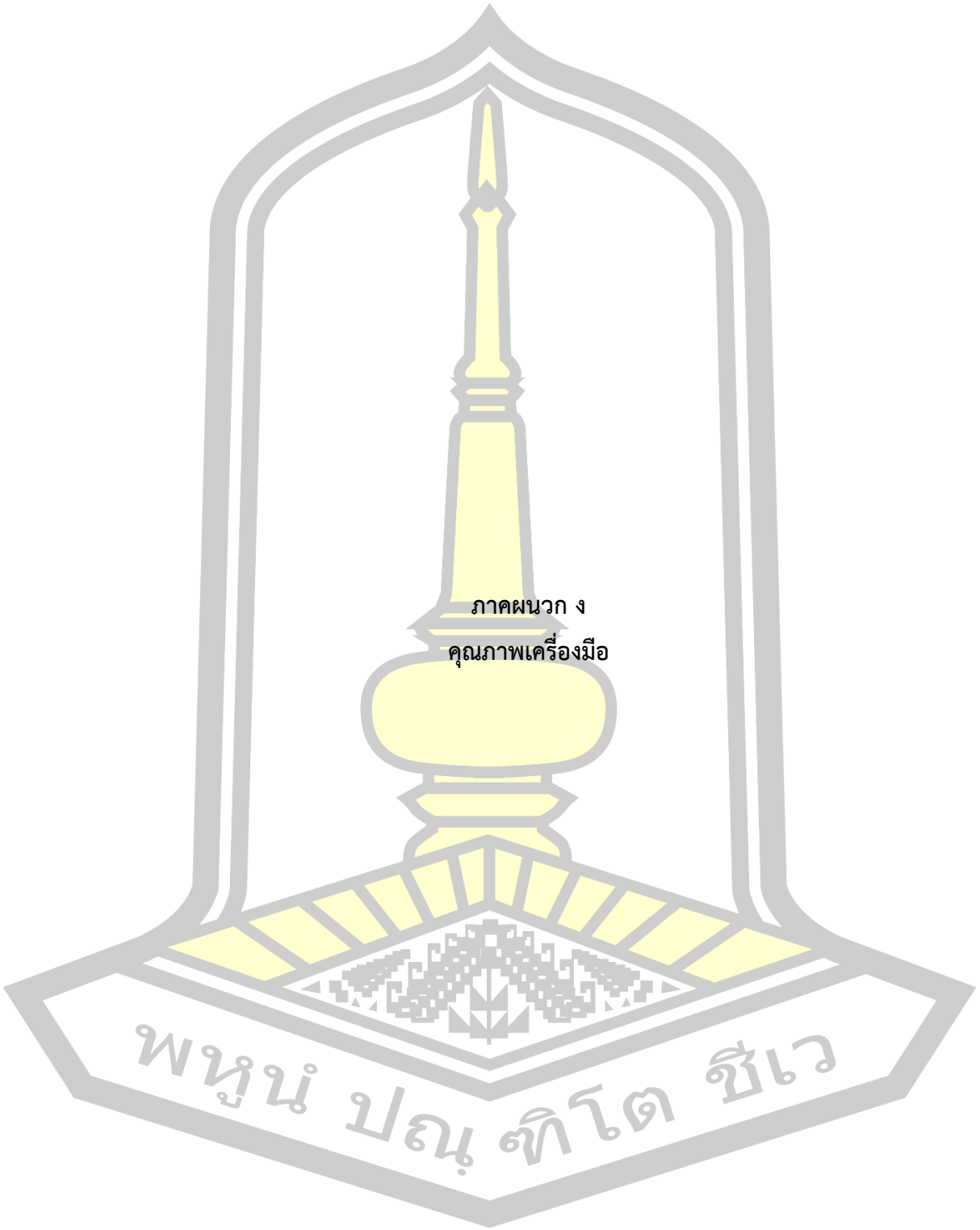
.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....



ภาคผนวก ง

คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 29 ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

ข้อ	การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการกำหนดความรู้									
1)	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2)	มีการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่สถานศึกษาต้องการใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5)	มีการจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้									
1)	มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการสร้างและแสวงความรู้ที่ชัดเจน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2)	มีการรักษาความรู้เดิม และกำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3)	มีการนำความรู้เดิมมาสร้าง และต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากองค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) การสืบค้นข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5)	มีการเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6)	มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการเสวนาแบ่งปันความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้									
1)	มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นเอกสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	มีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการจัดทำเป็นฐานความรู้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3)	มีการแบ่งปันความรู้โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4)	จัดให้มีการสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5)	จัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
6)	จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้									
1)	มีการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการวิเคราะห์สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ ซึ่งคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครบถ้วน ทันสมัย และตรงตามความต้องการของผู้ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	มีการประมวลความรู้มาจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3)	มีการปรับปรุงภาษาและเนื้อหาให้ถูกต้อง เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้									
1)	มีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่ได้จากการประมวลและกลั่นกรองความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2)	มีสถานที่เพื่อใช้ในการจัดเก็บเอกสาร หลักฐาน ผลงาน ชิ้นงาน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3)	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4)	มีการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5)	มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
6)	มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้									
1)	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
2)	มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3)	มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4)	มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาผู้อื่น	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
5)	มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6)	มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7)	มีการตรวจสอบและอภิปรายผลการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8)	มีการนำผลการอภิปรายไปค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.672	.684
2	.837	.884
3	.621	.799
4	.720	.774
5	.804	.922
6	.546	.922
7	.756	.884
8	.738	.730
9	.739	.782
10	.800	.922
11	.826	.922
12	.734	.884
13	.736	.922
14	.718	.894
15	.784	.922
16	.667	.826
17	.620	.922
18	.861	.737
19	.860	.922
20	.804	.737
21	.546	.786
22	.756	.922
23	.738	.922
24	.680	.772

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
25	.620	.922
26	.723	.922
27	.769	.922
28	.797	.884
29	.773	.884
30	.739	.922
31	.800	.922
32	.826	.884
33	.734	.884
34	.736	.922

จากตาราง 30 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .546-.861 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .684-.922

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .977 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .991

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาววรัญญา โพธิ์สุวรรณ
วันเกิด	วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 136 หมู่ที่ 2 ตำบลบัวค้อ อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนกันทรวิชัย ตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2551 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนผดุงนารี จังหวัดมหาสารคาม
	พ.ศ. 2554 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนผดุงนารี จังหวัดมหาสารคาม
	พ.ศ. 2559 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
	พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว