



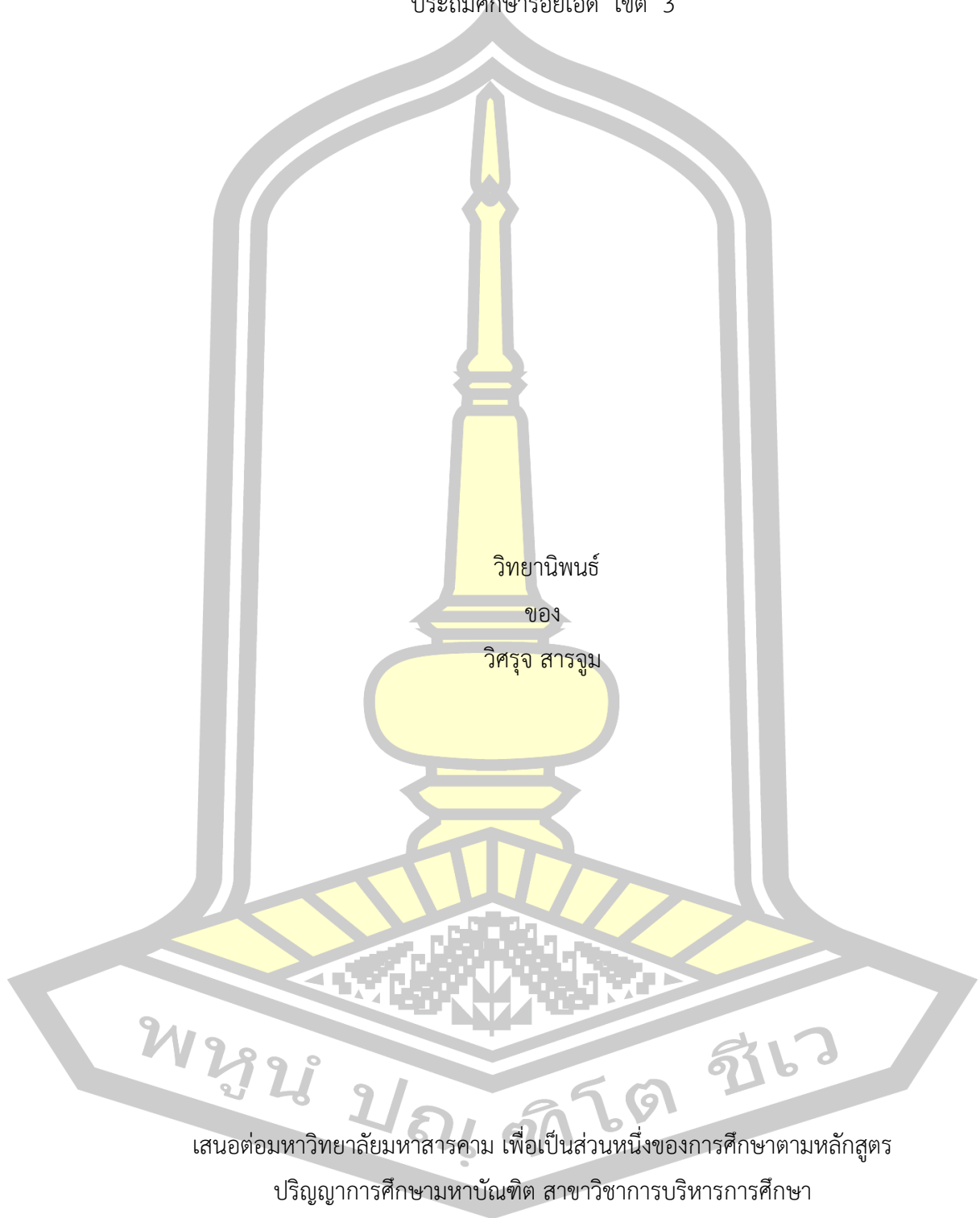
การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
วิศรุจ สารจุม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

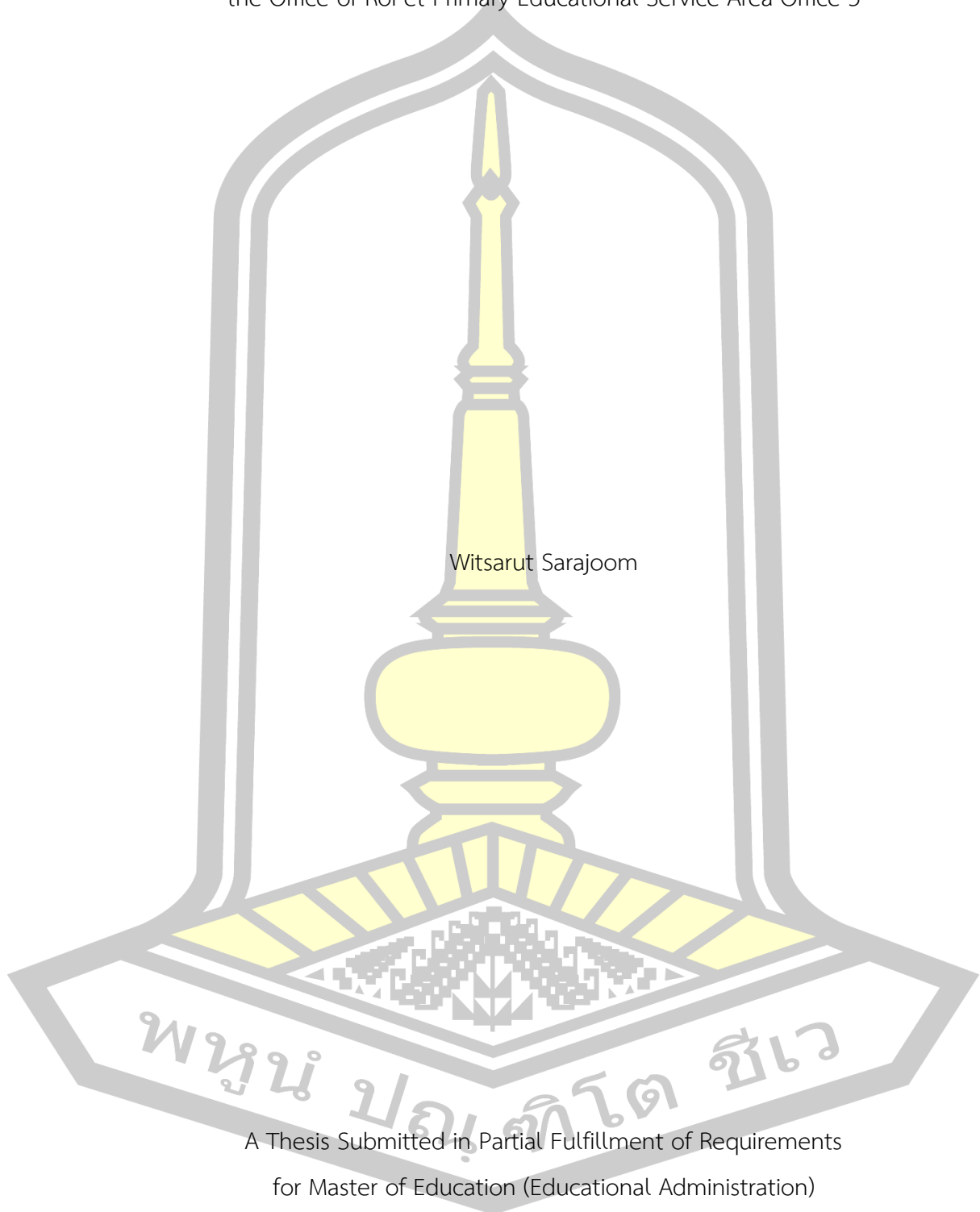


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development Guidelines of Knowledge Management of Private School under
the Office of Roi-et Primary Educational Service Area Office 3



Witsarut Sarajoom

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration)

February 2019

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายวิศรุจ สารจุม แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

.....กรรมการ

(ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3		
ผู้วิจัย	วิศรุจ สารจุม		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนนท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2562

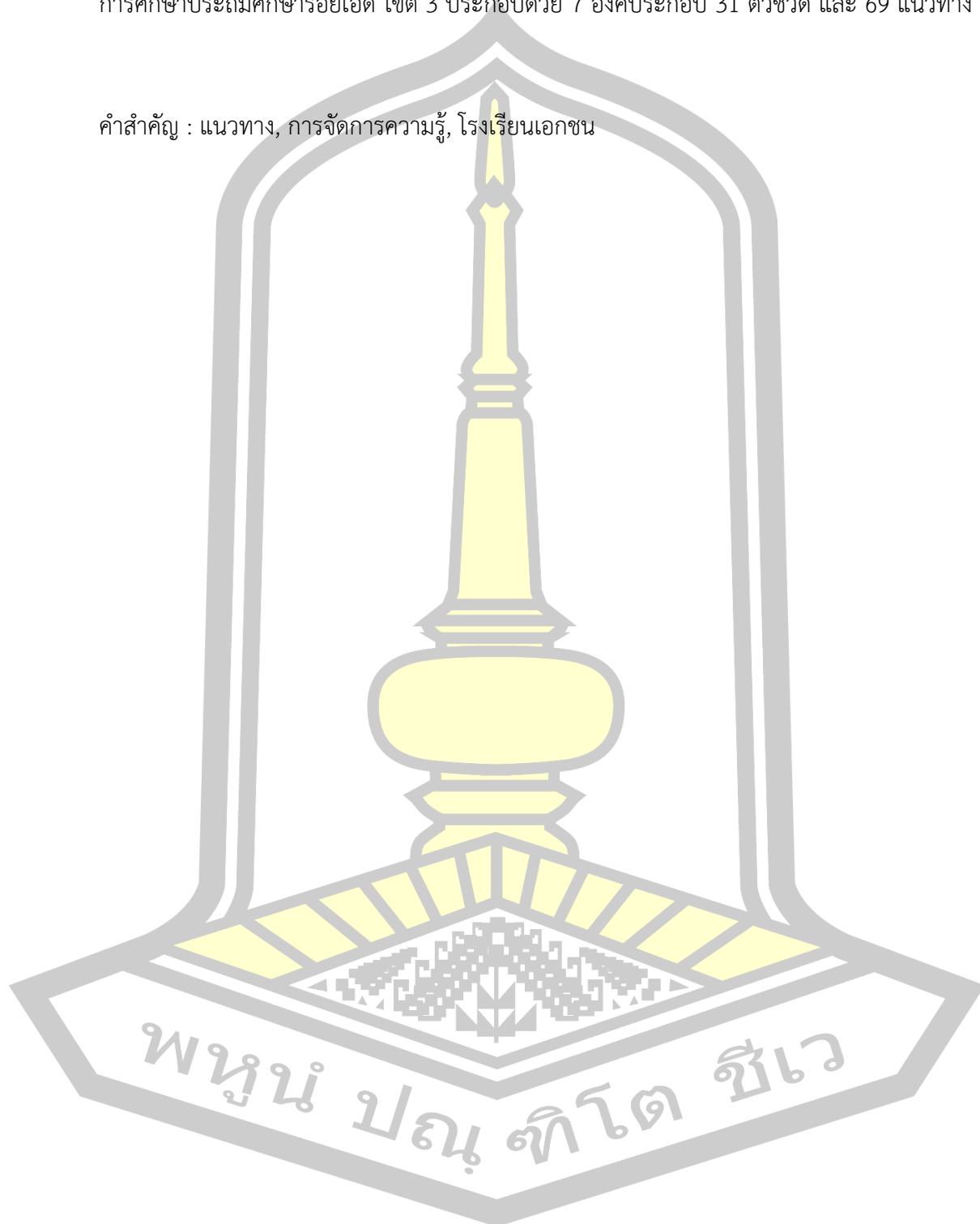
บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 2) พัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด
2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 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

คำสำคัญ : แนวทาง, การจัดการความรู้, โรงเรียนเอกชน



TITLE	Development Guidelines of Knowledge Management of Private School under the Office of Roi-et Primary Educational Service Area Office 3		
AUTHOR	Witsarut Sarajoom		
ADVISORS	Assistant Professor Thatchai Chiranun , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2019

ABSTRACT

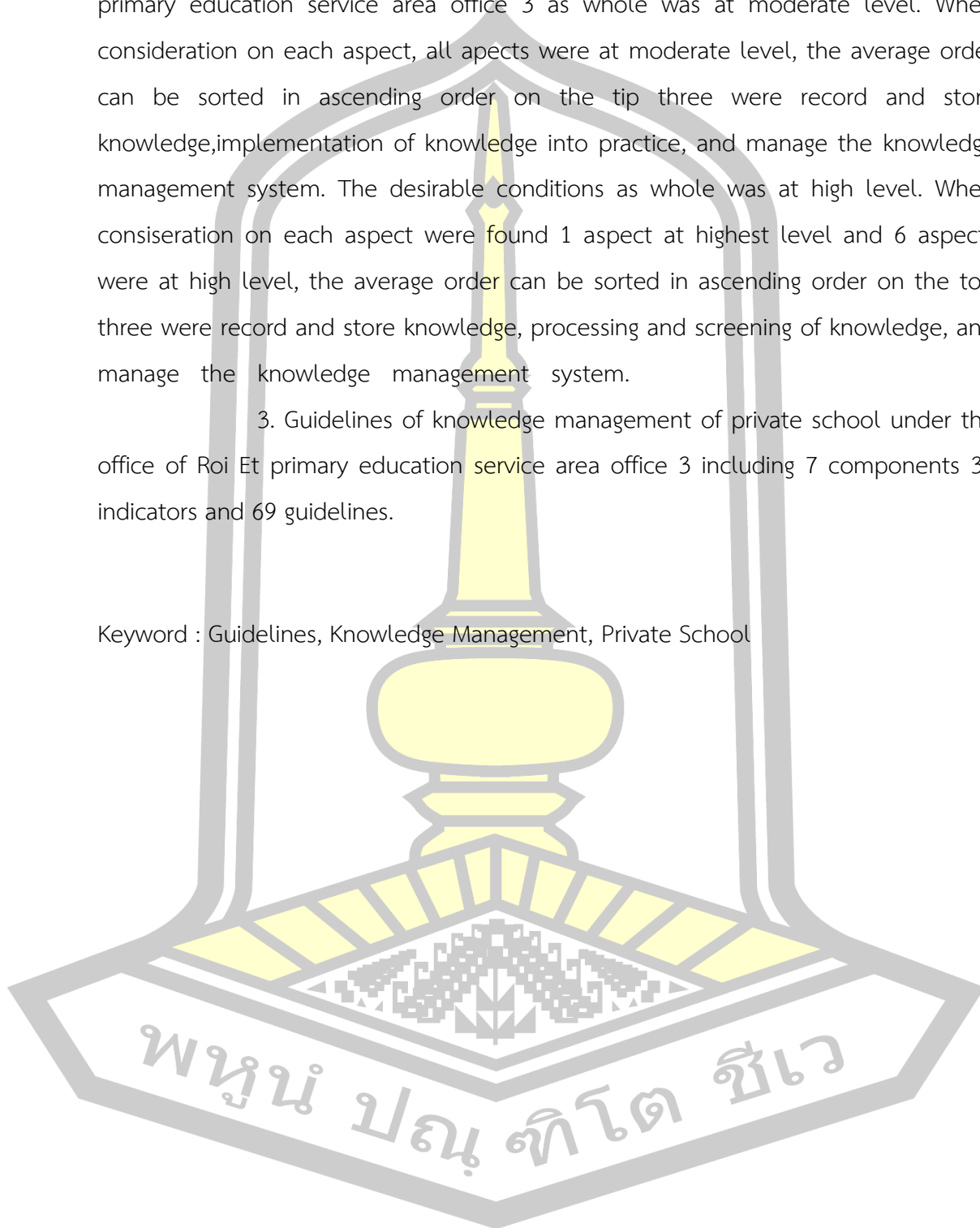
This study aimed to 1) Investigate the indicators of components of knowledge management of private school under the office of Roi Et primary education service area office 3 and study the current state and desirable state of knowledge management of private school under the office of Roi Et primary education service area office 3. 2) Develop Guidelines of knowledge management of private school under the office of Roi Et primary education service area office 3. The study was divided into 2 phases, the first phase were study indicators of components of knowledge management of private school under the office of Roi Et primary education service area office 3 and study the current state and desirable state of knowledge management of private school under the office of Roi Et primary education service area office 3, the second phase was development guidelines of knowledge management of private school under the office of Roi Et primary education service area office 3. Descriptive statistics used in this study were average, mainly percentage and modified priority needs index. The study were found:

1. The indicators of components of knowledge management of private school under the office of Roi Et primary education service area office 3 including 7 components 31 indicators.
2. The result of current conditions and desirable conditions. The current

conditions of knowledge management of private school under the office of Roi Et primary education service area office 3 as whole was at moderate level. When consideration on each aspect, all aspects were at moderate level, the average order can be sorted in ascending order on the top three were record and store knowledge, implementation of knowledge into practice, and manage the knowledge management system. The desirable conditions as whole was at high level. When consideration on each aspect were found 1 aspect at highest level and 6 aspects were at high level, the average order can be sorted in ascending order on the top three were record and store knowledge, processing and screening of knowledge, and manage the knowledge management system.

3. Guidelines of knowledge management of private school under the office of Roi Et primary education service area office 3 including 7 components 31 indicators and 69 guidelines.

Keyword : Guidelines, Knowledge Management, Private School



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญและคณะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้การตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนต้นแบบ และโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกคน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อสนเทศในการแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้งานวิจัยสำเร็จลงด้วยดี

ขอขอบคุณ กำลังใจที่ดีจากบิดา มารดา พี่ชาย ญาติ ๆ และครอบครัว คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ของตนเองและประเทศชาติสืบต่อไป

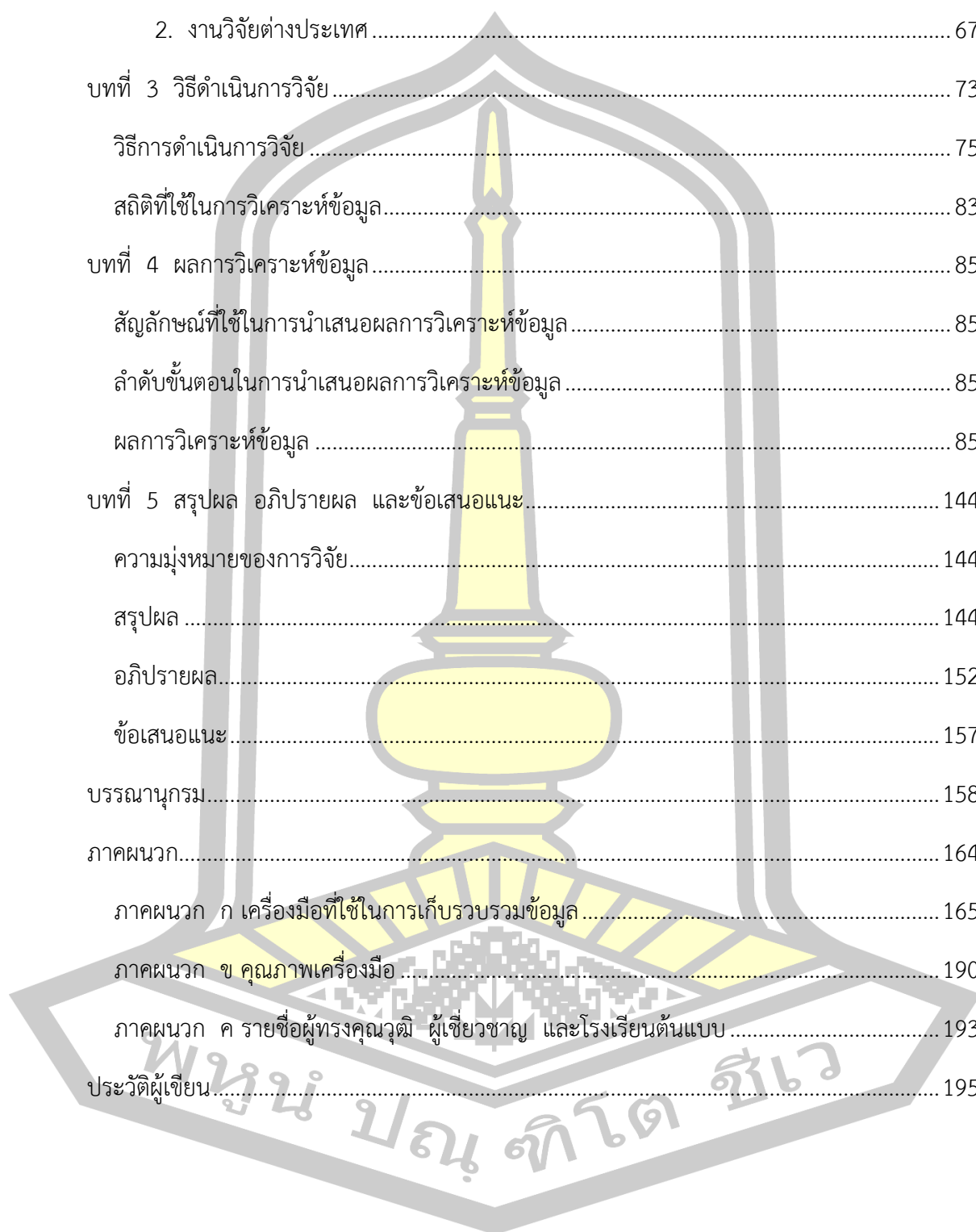
วิศรุจ สารจุม

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การบริหารจัดการ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้.....	13
การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI).....	37
การสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	51
บริบทของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60

1. งานวิจัยในประเทศ	60
2. งานวิจัยต่างประเทศ	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	73
วิธีการดำเนินการวิจัย	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	144
ความมุ่งหมายของการวิจัย	144
สรุปผล	144
อภิปรายผล	152
ข้อเสนอแนะ	157
บรรณานุกรม	158
ภาคผนวก	164
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	165
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ	190
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และโรงเรียนต้นแบบ	193
ประวัติผู้เขียน	195

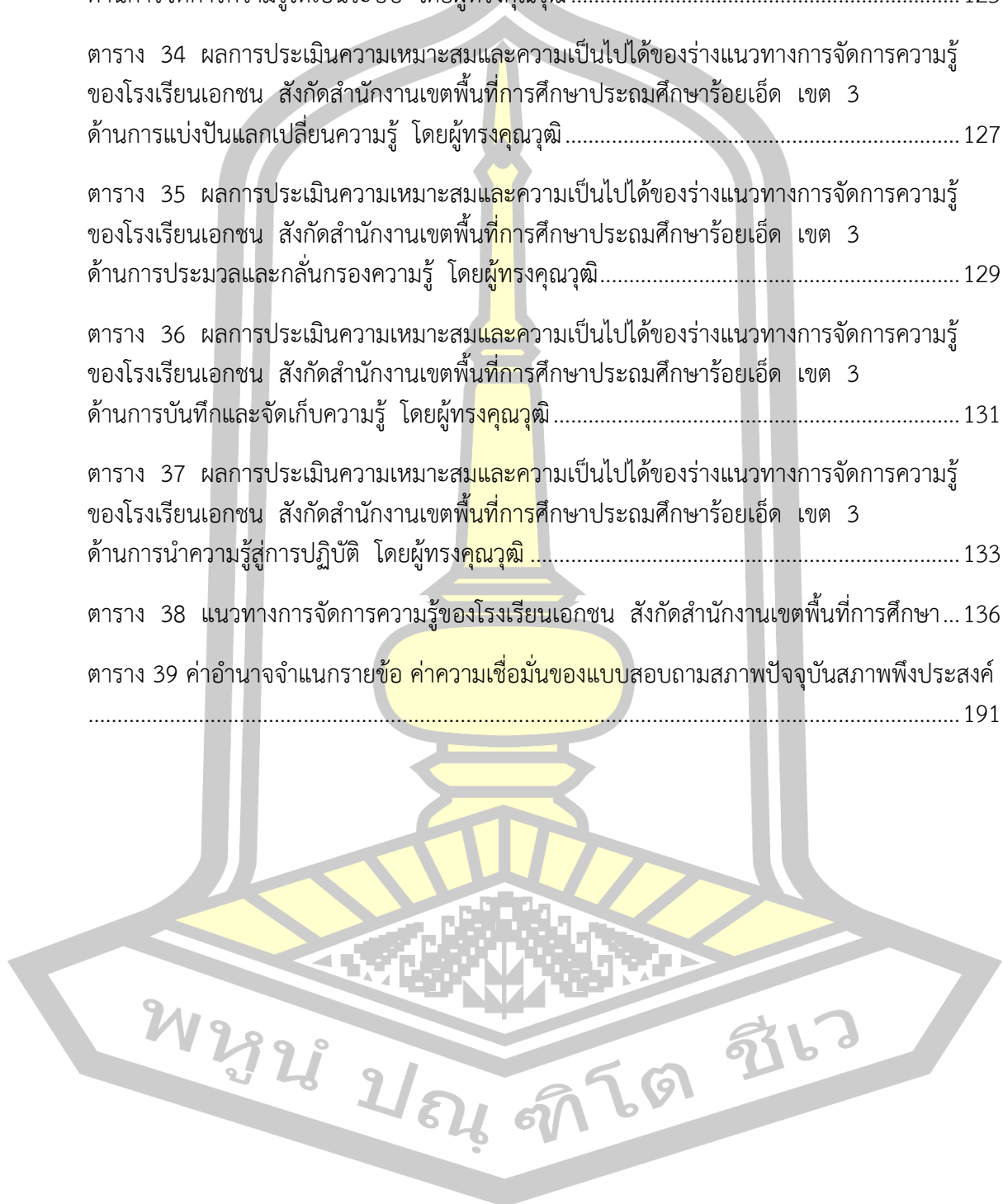


สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียน.....	30
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียน.....	31
ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
ตาราง 4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมและรายด้าน.....	87
ตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการบ่งชี้ประเด็นความรู้.....	88
ตาราง 6 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้.....	89
ตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ.....	90
ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้.....	91
ตาราง 9 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้.....	92
ตาราง 10 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้.....	93
ตาราง 11 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ.....	94

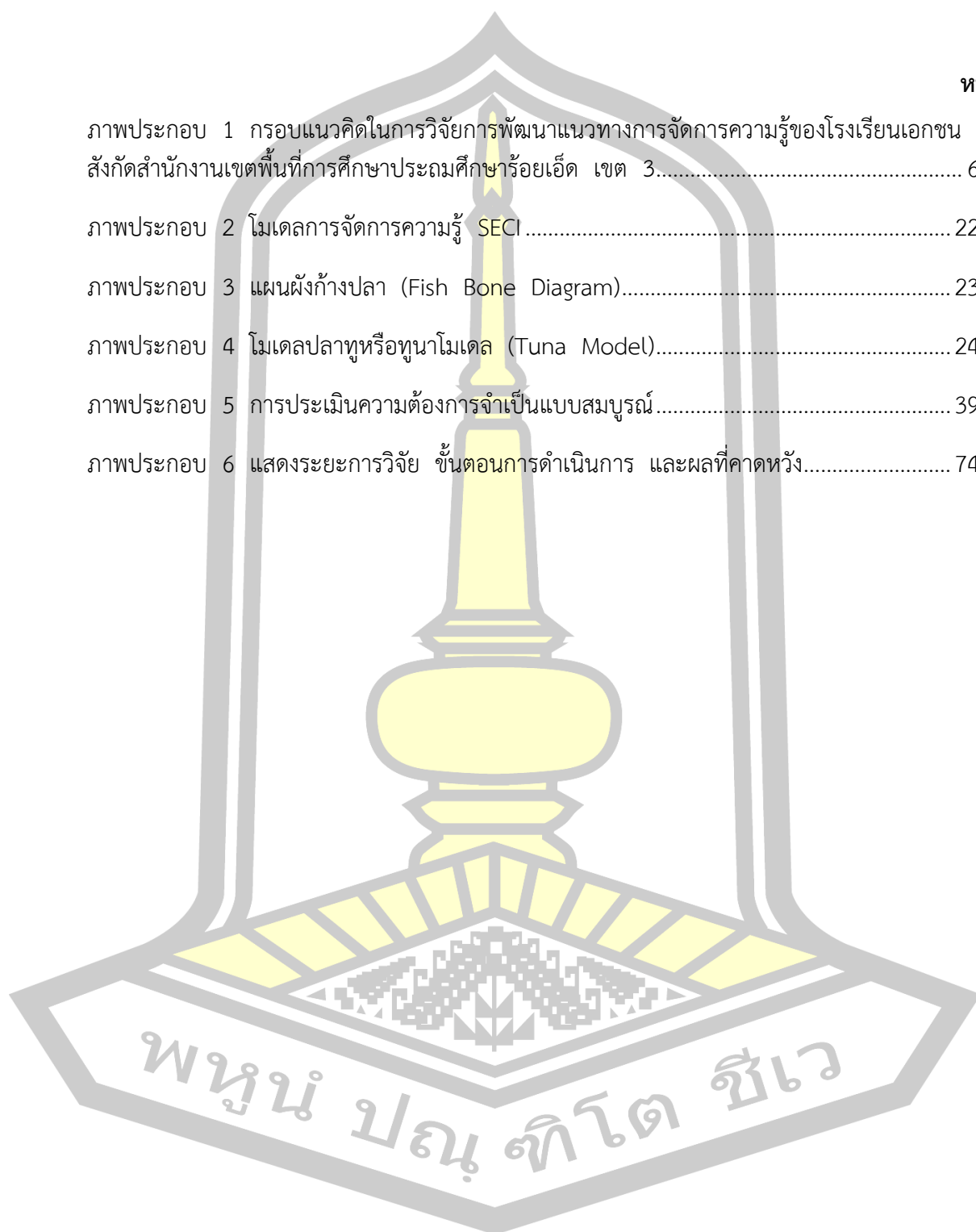
ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการสร้างและ แสวงหาความรู้.....	106
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ.....	107
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้.....	108
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการประมวลและ กลั่นกรองความรู้.....	109
ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบันทึกและ จัดเก็บความรู้.....	110
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการนำความรู้สู่ การปฏิบัติ.....	111
ตาราง 29 องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	112
ตาราง 30 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	119
ตาราง 31 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบ่งชี้ประเด็นความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	120
ตาราง 32 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	123

ตาราง 33 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	125
ตาราง 34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	127
ตาราง 35 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	129
ตาราง 36 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	131
ตาราง 37 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	133
ตาราง 38 แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา...	136
ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพพึงประสงค์	191



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	6
ภาพประกอบ 2 โมเดลการจัดการความรู้ SECI.....	22
ภาพประกอบ 3 แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram).....	23
ภาพประกอบ 4 โมเดลปลาทุหรือทูนาโมเดล (Tuna Model).....	24
ภาพประกอบ 5 การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์.....	39
ภาพประกอบ 6 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	74



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทานเกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว” (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559) ในภาพรวมของประเทศ ช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้บุคคลและสังคมปรับตัวตามไม่ทันส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนาในหลายลักษณะ ปัจจุบันปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เกิดขึ้นในประเทศไทย สะท้อนให้เห็นถึงความอ่อนแอและขาดความเป็นตัวของตัวเองของสังคมไทย อันเนื่องมาจากการขาดความสมดุลแห่งการเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย เพราะถูกรอบงำจากภูมิปัญญาสากลจัดการศึกษาในปัจจุบัน มีเนื้อหาด้านภูมิปัญญาสากลมากกว่าภูมิปัญญาไทย ทำให้การถ่ายทอดภูมิปัญญาไทยในระบบโรงเรียนน้อยลง คนไทยไม่สนใจศึกษาภูมิปัญญาไทย เป็นผลทำให้สังคมไทยต้องเผชิญกับวิกฤตทางปัญญาซึ่งเห็นได้ชัดเจนคือพึ่งตนเองในการแก้ปัญหาไม่ได้ ต้องยอมรับว่าขณะนี้ภูมิปัญญาไทยมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในวงกว้าง (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2555)

การสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงถือว่ามีความสำคัญและจำเป็น ทุกองค์กรจะต้องสร้างความเข้มแข็ง ความสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรทุกคน เพราะพลังแห่งความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะทำให้เกิดการพัฒนาไปได้อย่างมั่นคงในสภาพสังคมปัจจุบัน Knowledge Management หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า KM นั้นก็คือแนวทางการบริหารแนวทางการทำงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการนิยามความรู้ขององค์กรขึ้นและทำการรวบรวม, สร้าง, และกระจายความรู้ขององค์กร ไปให้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้, นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรขึ้น คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการสร้างภูมิปัญญาขององค์กรที่ดีอย่างหนึ่ง (คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์, 2559) การจัดการความรู้คือเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไป เป็นองค์กรเรียนรู้ บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน โดยใช้การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัว บุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถใน แข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจ ในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม 2) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่าน วิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้ แบบรูปธรรม (คณะวารสารและสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561) การจัดการ ความรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้คนรู้จักหาความรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) อยู่ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้เป็นคนที่มีโลก ทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไรไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รับรู้ถึงข้อดีข้อเสีย จากการเลือกปฏิบัติในแนวทางใดทางหนึ่ง ซึ่งความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้เองที่จะสะท้อนถึงคุณค่า (Value) ของตนเองในฐานะผู้ปฏิบัติงาน และช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้นต่อไป (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2558)

การจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีการทำความเข้าใจและมอบหมาย นโยบายเรื่องการจัดการความรู้ให้สถานศึกษาเอกชนในสังกัดได้นำไปดำเนินการเพื่อพัฒนาองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการให้ความรู้แก่ ผู้จัดการความรู้และคณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษาก่อนเป็นอันดับแรก สถานศึกษาควรได้มีการทำความเข้าใจในเรื่องของการจัดการความรู้ เรื่อง คุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานการศึกษา และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้มองเห็นภาพรวมในการจัดการศึกษาและเป็นแนวทางไปสู่การจัดการความรู้ในสถานศึกษาทั้งที่ เป็นความรู้แบบชัดเจน (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกในตัวคน (Tacit Knowledge) สถานศึกษาในสังกัดมีการดำเนินงานในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมการจัดการ ความรู้ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ ด้านมาตรการการจัดการความรู้ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ใน การดำเนินงานของสถานศึกษาที่นำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษานั้น มาจาก การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้และขาดความเข้าใจในการจัดการความรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการความรู้ของและพบข้อค้นพบที่สำคัญ ที่ว่า การจัดการความรู้ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังเช่น การศึกษาของ Wheeler (2003) ศึกษาเรื่อง Building a Learning Organization:

A Native American Experience โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อสำรวจการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ระบบการศึกษาแบบอเมริกัน โดยใช้แนวคิดของ Senge ผลการวิจัยพบว่า (1) ครู เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง (2) การนำวินัย 5 ประการไปใช้ ทำให้เกิดการพัฒนารับปรุงแผนของ โรงเรียนเป็นอย่างมาก และ (3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มุ่งไปที่ วินัย 5 ประการ ซึ่งครูจะให้ความร่วมมือและสามารถพัฒนาพันธกิจของโรงเรียนร่วมกันได้ โดยการศึกษาครั้งนี้ยังได้เสนอแนะว่า คุณค่าของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็นพื้นฐานสำหรับสนับสนุนสถาบันการศึกษาให้มีความ สมดุลต่อไป ดังนั้น บุคคลอื่น ๆ สามารถ นำผลของการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการเรียนรู้ของครูและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ มาใช้ให้เกิดผลสำเร็จต่อไปได้ และผล การศึกษาของ ปารีชาติ ปรียาโชติ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการ บริหารโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนปรียาโชติ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนปรียาโชติ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะ พัฒนาการบริหารงานอื่นให้ประสบผลสำเร็จ

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดการ ความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อ จะได้ทราบถึงแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สูงกว่าโรงเรียนในภาครัฐ ว่ามีการบริหารจัดการและได้มีการจัดการ ความรู้หรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จะเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการ ความรู้ให้กับผู้บริหารองค์กร สถานศึกษา รวมถึงผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการนำ ข้อมูลมาต่อยอดในการดำเนินการจัดการความรู้ การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ของสถานศึกษา หน่วยงานและองค์กร เพื่อใช้เป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ไทยให้ได้มาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศผ่านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ต่อไป อีกทั้งการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเป็นที่นิยมมากในหมู่ผู้ปกครองสมัยใหม่และผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียน

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีอะไรบ้าง และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน และทราบข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ สำหรับผู้บริหาร ผู้สนใจ และหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานต่อไป
2. ได้แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สำหรับโรงเรียนเอกชน โรงเรียนที่สนใจ ผู้บริหาร และผู้ที่สนใจ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางหรือเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ เป็นพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549; ประมวล ศรีขวัญใจ, 2550; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553; ศิริลักษณ์ เส็งมี, 2555; พวงพรรณ แสงนาโก, 2559) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 1.1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้
 - 1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้
 - 1.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ
 - 1.4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
 - 1.5 การประมวลและกลั่นกรองความรู้
 - 1.6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้
 - 1.7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ
2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 24 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และ ครู จำนวน 424 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 448 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวนโรงเรียน 24 โรง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และ ครู จำนวน 205 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 229 คน ที่ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. ศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการทำงานเป็นทีมจากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ โรงเรียนหนองพอกวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และ โรงเรียนอนุบาลบุญทิววัฒนาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

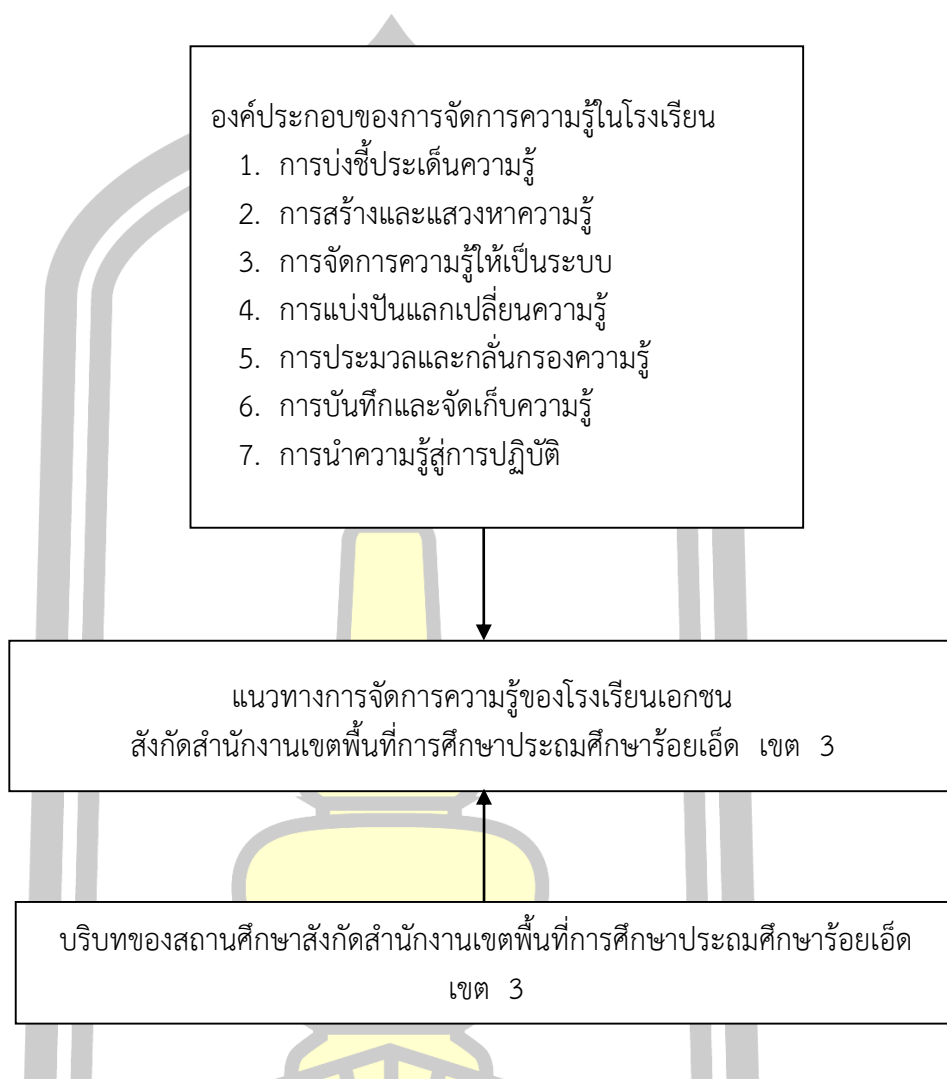
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดำเนินการวิจัยภายใต้กรอบแนวคิดในการวิจัย (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549; ประมวล ศรีขวัญใจ, 2550; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553; ศิริลักษณ์ เส็งมี, 2555; พวงพรรณ แสงนาโก, 2559) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การบ่งชี้ประเด็นความรู้
2. การสร้างและแสวงหาความรู้
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ
4. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
5. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
6. การบันทึกและจัดเก็บความรู้
7. การนำความรู้สู่การปฏิบัติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการรวบรวมความรู้ ความคิด ที่เกิดจากการกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้และจัดเก็บใน ลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ ซึ่งความรู้นั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรต่อไป

2. การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างแนวปฏิบัติสำหรับการ ดำเนินการด้านการจัดการความรู้ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของ

โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งดำเนินการพัฒนาตามกรอบองค์ประกอบของการจัดการความรู้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้ หมายถึง การสำรวจหรือรวบรวมปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา วิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร กำหนดหรือร่วมกันระดมสมองเพื่อกำหนด Best Practice เพื่อเป็นแนวทางศึกษาการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา และกำหนดวิธีการจัดเก็บและนำข้อมูลไปใช้

2.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ หรือการศึกษาองค์ความรู้จากวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยมีการวางแผนดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผน ตรวจสอบผลการดำเนินการ และสะท้อนผลโดยตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และคุณค่าของสิ่งที่ค้นพบ

2.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การวางแผนโครงสร้างการดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเก็บความรู้สำหรับการจัดกิจกรรมเรียนรู้แต่ละครั้ง โดยกำหนดผู้ปฏิบัติงานและบทบาทหน้าที่ เวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และวางระบบสำหรับการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหาเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนางานต่อไป

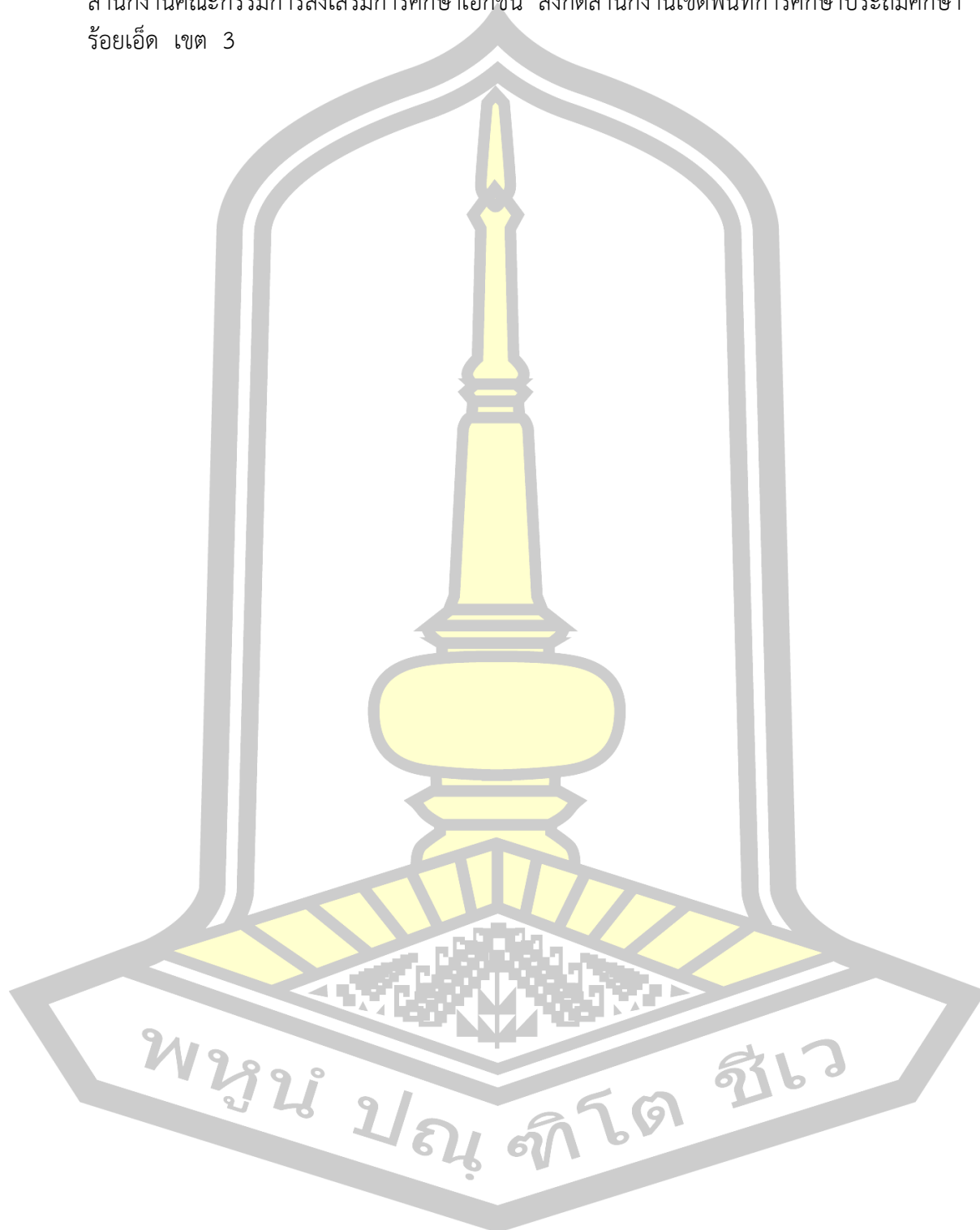
2.4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี ซึ่งเป็น Best Practice ซึ่งจะนำมาถ่ายทอดเพื่อแบ่งปันความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน โดยในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย คือ ผู้ทำหน้าที่ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควบคุมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ คุณกิจ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าของ Best Practice คุณลิขิต คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่จดบันทึกผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสรุปผลท้ายกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.5 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยปรับภาษาให้ถูกต้องสอดคล้องกัน สรุปประเด็นปัญหาหรือสิ่งที่ประเด็นต้องการพัฒนา สรุปวิธีการและผลที่ได้ว่าสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและต่อยอดความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

2.6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้และจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ โดยมีการจัดเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ บันทึกข้อมูลครบถ้วน มีระบบการสืบค้นข้อมูลที่ดี และมีการบันทึกข้อมูลผู้เป็นเจ้าของ Best Practice เพื่อเป็นหลักฐานผู้ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความต้องการพัฒนาองค์กรของสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ

2.7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือที่ได้จากฐานข้อมูลองค์ความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน โดยควรมีการตรวจสอบ การอภิปรายผลการพัฒนาและการนำผลไปใช้เพื่อค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการบันทึกผลอย่างเป็นระบบ และประเมินผล การนำไปใช้เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงานและองค์กร

3. โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กระบวนการวิจัย และการพัฒนาแนวทาง โดยแบ่งเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1. การบริหารจัดการ
2. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้
3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI)
4. การสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ
5. บริบทของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารจัดการ

1. ความหมายของการบริหารจัดการ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้

Drucker (2006) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

เสนาะ ดิยาวี (2551) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าการบริหาร หมายถึง กิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าการบริหาร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายขององค์กรโดยการอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าการบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

Schermerhorn (2000) ได้ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า การบริหารจัดการนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการทำงานกับบุคคลอื่นและผ่านบุคคลอื่นให้บรรลุประสิทธิภาพที่มีประสิทธิภาพ ในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากร และกิจการอื่น ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Griffin (2002) ได้ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า การจัดการ หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ผลสำเร็จของการจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

Rue และ Byars (2002) ได้ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า การจัดการ หมายถึง รูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร อันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Robbins และ DeCenzo (2005) ได้ให้ความหมายของการจัดการไว้ว่า การจัดการ หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ด้วยคนและทรัพยากรขององค์กร ซึ่งตามความหมายนี้ องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ จึงได้แก่ ขบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขบวนการ (Process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผนการจ้ดองค์กร การโน้มนำองค์กร และการควบคุม

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างน้อยสองคนขึ้นไป โดยการบริหารทรัพยากร คน งบประมาณและวิธีการทำงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทำการวางแผน การจ้ดองค์กร การโน้มนำองค์กร และการควบคุม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2. หลักการบริหารจัดการ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้นำเสนอหลักการบริหารจัดการไว้ดังนี้

การบริหารเชิงระบบ (System Theory) เป็นการบริหารที่พัฒนาขึ้น โดยตั้งอยู่บนฐานความคิดว่าองค์กรหนึ่ง ๆ เป็นระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัยป้อนเข้า (Input) เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Processes) เป็นการนำศักยภาพทางการบริหารและเทคโนโลยีขององค์กร เพื่อเปลี่ยนปัจจัยป้อนเข้าเป็นปัจจัยป้อนออก (Outputs) ที่ประกอบด้วยผลผลิต การให้บริการ หรือผลลัพธ์อื่น ๆ ที่องค์กรผลิตขึ้น และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยที่ระบบแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ระบบเปิดและระบบปิด

การบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Theory) เป็นหลักการบริหารที่เชื่อว่า หลักการบริหารที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์หนึ่ง ๆ เท่านั้น ไม่สามารถนำเอาชุดของหลักการที่กำหนดไว้เป็นแบบสำเร็จรูปไปใช้อย่างได้ผลในทุกสถานการณ์

การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) เป็นการบริหารที่เน้นความสำคัญไปที่ความรับผิดชอบต่อหรือการให้บริการที่มีคุณภาพร่วมกัน เน้นความมีพันธะผูกพันขององค์กร บูรณาการความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารแบบเน้นวัตถุประสงค์ (Management Theory) เป็นหลักการบริหารที่จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบต่ออย่างเต็มที่ มีทิศทางในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีการทำงานเป็นทีม

สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ (2545; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) ได้นำเสนอหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี ดังนี้

1. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ความดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
2. หลักนิติธรรม หมายถึง การกำหนด กฎ กติกา ที่ถูกต้องเป็นธรรม และปฏิบัติตามกฎ กติกา ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก
3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส
4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ
5. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่และความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะและการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และกล้ายอมรับผลดีผลเสียจากการกระทำของตน
6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารจัดการมีหลักการแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์บริบทขององค์กร ระยะเวลาในการดำเนินงานนั้น อาจใช้หลักการบริหารหลายลักษณะตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน หรือยึดหลักการบริหารลักษณะหนึ่งเป็นหลักสำหรับทั้งองค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับวิจรณ์ญาณของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรนั้น

3. ปัจจัยในการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) (จันทราณี สงวนนาม, 2553) การบริหาร

การศึกษาจะประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพและมีปริมาณมากพอ มีเงิน มีวัสดุ อุปกรณ์ตามต้องการ มีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2534) โดยปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ต้องมีมากพอ เหมาะสมกับสภาพขององค์กรสามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านคุณภาพ ผลผลิต กระบวนการ จัดการ และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาของประเทศทัดเทียมมาตรฐานสากล สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้ โดยมีปัจจัยพื้นฐานทั้ง 4 ประการ ผนึกกำลังกันเป็นหนึ่งเดียวให้เกิดเป็นพลังผลักดันให้เกิดการปฏิรูปทั้งโรงเรียน

3.1 ปัจจัยที่ 1 คน

ปัจจัยการบริหารอันดับแรกคือ คนหรือทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะว่าเป็นผู้กระทำกับปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่มีคนดำเนินการกับปัจจัยอื่น ๆ ก็จะทำให้ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการบริหารการศึกษา คนที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินการของสถานศึกษาคือ บุคลากรที่ทำงานร่วมกันทั้งภายในภายนอก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน นักการภารโรง ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรทางศาสนา และบุคคลทั่วไปในชุมชน ดังนั้นจึงถือได้ว่าบุคลากรมีความสำคัญที่สุดและผู้ที่ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ ให้ร่วมกันจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (กรมวิชาการ, 2543)

3.2 ปัจจัยที่ 2 เงิน

ปัจจัยการบริหารพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นประการหนึ่ง คือ เงินที่ต้องมีมาก และเพียงพอตามแผนงานโครงการขององค์กรหรือหน่วยงาน ได้แก่ เงินหรือสิ่งที่ใช้แทนเงินในการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่ ที่ให้กระจายอำนาจไปยังกรมผู้ดูแลการจัดการศึกษาและสถานศึกษา ครอบคลุมทุกฝ่ายงาน โดยแต่ละฝ่ายงานสามารถกำหนดความต้องการงบประมาณของตนตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้ การบริหารงบประมาณและทรัพยากรโดยจัดสรรให้เกิดความคุ้มค่าและครอบคลุมทุกภารกิจของสถานศึกษา และรองรับการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.3 ปัจจัยที่ 3 วัสดุอุปกรณ์

การดำเนินกิจกรรมตามแผนงานโครงการขององค์กรหรือสถานศึกษานั้น วัสดุอุปกรณ์เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานของแผนงานโครงการและวัสดุอุปกรณ์เหล่านั้นควรหาง่ายใช้สะดวก มีคุณภาพและทันสมัย เพื่อให้กระบวนการบริหารสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรัพยากรหรือปัจจัยการบริหารที่เป็นวัสดุอุปกรณ์นั้น ได้แก่ วัสดุที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน วัสดุที่ใช้ในการฝึกให้เกิดทักษะกระบวนการต่าง ๆ วัสดุในการทดสอบ เช่น กระดาษ หนังสือ หมึกพิมพ์ สมุด ปากกา ดินสอ เป็นต้น หรือเป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง เครื่องบันทึกเสียงรวมถึงพัสดุ ครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง เช่น อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.4 ปัจจัยที่ 4 การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารต้องบริหารปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการ ทฤษฎี ทักษะ กระบวนการบริหารและการนิเทศติดตาม ทั้งที่เป็นศาสตร์และเป็นศิลป์อย่างหลากหลาย เช่น ทักษะการบริหาร

ทักษะการบริหาร การบริหารโดยทั่วไปผู้บริหารมักประสบปัญหาต่าง ๆ เนื่องจากขาดทักษะจำเป็นสำหรับการบริหารที่มีอยู่หลายประการ แต่ที่เป็นที่ยอมรับกันมี 3 ทักษะคือ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551)

1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็น ที่ผู้บริหารได้มาจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเขียนกลอน การใช้คอมพิวเตอร์ การทำอาหาร เป็นต้น

2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) คือ ความสามารถในการตัดสินใจทำงานร่วมกับคนอื่นและทำให้คนอื่นร่วมมือในการปฏิบัติงาน เช่น การจูงใจ การประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหาร

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) คือ ความสามารถในการมองภาพองค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้องค์กรมีความสมบูรณ์โดยรวม โดยทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร

Malinowski (ม.ป.ป.; อ้างถึงใน สุวณี ธีระ, 2545) ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทั้งสามประการ คือ มนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ และเงิน ไว้ว่า การศึกษาควรให้โอกาสแก่บุคคลในสังคมอย่างเสมอภาค สถาบันควรจัดเงินทุน เงินอุดหนุน วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน การจัดการศึกษาแต่ละระดับต้องมีความแตกต่างกัน และผู้บริหารการศึกษาพึงสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารที่เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี คือ ความสามารถในการใช้ทักษะที่ผู้บริหารได้มาจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม ทักษะด้านมนุษย คือ ทักษะในการใช้ภาวะผู้นำประกอบกับหลักการด้านจิตวิทยา และพฤติกรรมมนุษย์มาใช้ในการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้

1. ความเป็นมาของการจัดการความรู้
การจัดการความรู้ หรือ KM มาจากคำ Knowledge Management หรือ ที่เรียกสั้น ๆ ว่า KM คือแนวทางการบริหารแนวทางการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการนิยามความรู้ขององค์กรขึ้น และทำการรวบรวม สร้าง และกระจายความรู้ขององค์กรไปให้ทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์รวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่ง

การเรียนรู้ภายในองค์กรขึ้น คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความหมายและความสำคัญของการจัดการความรู้

2.1 ความหมายของการจัดการความรู้

Nonaka และ Takeuchi (2004) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์กรและนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริการ เทคโนโลยี และระบบใหม่ ๆ

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร (2550) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาจากระบบข้อมูลไปสู่สารสนเทศเพื่อให้เกิดความรู้และปัญญาในที่สุด การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่าง ๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดง และกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร

ประเวศ วะสี (2550) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ต่อกันให้ง่ายต่อการใช้สอย และมีประโยชน์เพิ่มขึ้นมีการต่อยอดให้คงงามและใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะ มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน

ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ เพราะต้องอาศัยองค์ประกอบ หลายอย่างและอาศัยกิจกรรม หลายกิจกรรมแตกต่างกัน มาผสมผสานเข้าด้วยกันด้วยเครื่องมือและเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

เจษฎา นกน้อย (2552) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบ ในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการรวบรวมความรู้ ความคิด ที่เกิดจากการกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้ และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ ซึ่งความรู้นั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ได้แพร่ขยาย โดยผ่านเข้ามาทางธุรกิจอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ หรือโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ ซึ่งทำให้หลาย ๆ คน เข้าใจกันว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology-IT) คือ ไม่ใช่การบริหารจัดการทั่วไป แต่ในความเป็นจริงแล้วเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเท่านั้นเอง การจัดการความรู้เกิดขึ้นได้แม้แต่ในการดำเนินชีวิตประจำวันมี “การถ่ายทอดความรู้กัน” (Knowledge Transfer) ด้วยการตอบคำถามและอธิบายในเรื่องต่าง ๆ จากผู้รู้ไปยังผู้ที่ไม่รู้ (ผู้ถาม) พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ ก็ถือเป็น “การแบ่งปันความรู้กัน” (Knowledge Sharing) แม้แต่การอ่านหนังสือพิมพ์หรือบทความเชิงวิชาการต่าง ๆ ก็เป็น “การได้มาซึ่งความรู้” (Knowledge Acquisition)

Sohlussel (2009) ได้ให้เหตุผลว่า “ทำไมการจัดการความรู้จึงมีความสำคัญ”

ไว้ดังนี้

ผู้ต้องการรู้

และจัดเก็บความรู้

1. บุคลากรใช้เวลาร้อยละ 20-30 ของเวลาทำงานไปในการค้นหาข้อมูล
2. อัตราการเข้าออกของบุคลากรจะสูงถึงร้อยละ 50 ในอีก 5 ปีข้างหน้า
3. พลังการเพิ่มพูนปัญญาขององค์กรเกิดจากการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างผู้รู้กับ
4. การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ซ้ำ
5. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างความรู้ ถ่ายโอนความรู้
6. ปรับปรุงผลงานองค์กรและลดต้นทุน
7. สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนนักปฏิบัติ (Communication of Practice)

ทั้งนี้ Sohlussel (2009) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ คน (80%) กระบวนการจัดการความรู้ (10%) และ เทคโนโลยี (10%)

Editoreye (2015) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการความรู้ว่า สำหรับการพัฒนาและสร้างความเจริญเติบโตแก่กิจการเป็นหัวใจหลัก เนื่องจากเป็นองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และสามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงองค์ประกอบด้านคน ด้านกระบวนการจัดการความรู้และด้านเทคโนโลยี

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2558) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้คนรู้จักหาความรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) อยู่ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้เป็นคนที่มีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไรไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รับรู้ถึงข้อดีข้อเสียจากการเลือกปฏิบัติในแนวทางใดทางหนึ่ง ซึ่งความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้เองที่จะสะท้อนถึงคุณค่า (Value) ของตัวคุณเองในฐานะของพนักงานอาจไม่เห็นผลชัดเจนในช่วงเวลานี้ แต่หากคุณเติบโตก้าวหน้าเป็นผู้บริหารแล้ว ความสามารถต่าง ๆ จะทำให้คุณมีข้อได้เปรียบเหนือกว่าคนอื่น และหมายความว่า คุณจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากปัจจุบันการเติบโตขององค์กรต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการจัดการความรู้ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงทั้งความรู้จากแหล่งเรียนรู้

ต่าง ๆ และความรู้จากตัวคน การจัดการความรู้เป็นหนทางให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน

3. ลักษณะของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด การจัดการความรู้ได้กำหนดความรู้ไว้ว่ามี 2 ประเภท คือ

3.1 ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

3.2 ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

คณะวารสารและสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2561) ได้อธิบายเกี่ยวกับคำว่า “การจัดการความรู้” สำหรับนักปฏิบัติตามแนวคิดของวิจารณ์ พานิช ไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

1. บรรลุเป้าหมายของงาน
2. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้
4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

4.1 การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร

4.2 การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

4.3 การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน

4.4 การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน

4.5 การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

4.6 การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้นโดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดเจน อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง

(เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียวเนื่องจากชื่อว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิดเริ่มดำเนินการ โดยรีเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ออกเป็น 4 ส่วน คือ

4.6.1 การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้าสนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น การตอบสนองความต้องการของพนักงาน และการตอบสนองความต้องการของสังคมส่วนรวม

4.6.2 การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

4.6.3 ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กร และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร และ

4.6.4 ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึง สัดส่วนระหว่างผลลัพธ์กับต้นทุนที่ลงไป การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อยแต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง เป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง ที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้น เป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาววิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย สัมมาทิฐิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว การจัดการที่ริเริ่มดำเนินการ การฝึกอบรม โดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง การจัดการระบบการจัดการความรู้ แรงจูงใจในการริเริ่มดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจแท้ต่อ การดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้วเป็นเงื่อนไขสำคัญ ในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทย มีมากมายหลายแบบที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำเพราะถูกบังคับตามข้อกำหนด ทำตามแฟชั่นแต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างแท้จริง

4. โครงสร้างสำคัญของการจัดการความรู้

วิทยาลัยดุสิตธานี (2556) ได้นำเสนอโครงสร้างของการจัดการความรู้ ตามแนวคิดของวิจารณ์ พานิช ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ

4.1 “คน” ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

4.2 “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น

4.3 “กระบวนการความรู้” นั้น เป็นการบริหารจัดการ เพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุง และนวัตกรรม

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล การจัดการความรู้ของกรมการปกครอง จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขต KM ที่ได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่า มีความสำคัญเร่งด่วนในขณะนี้ คือ การจัดการองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ และได้กำหนดเป้าหมาย (Desired State) ของ KM ที่จะดำเนินการในปี 2549 คือ มุ่งเน้นให้อำเภอ/กิ่งอำเภอ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในพื้นที่ที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม คือ อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีข้อมูลผลสำเร็จ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการในศูนย์ปฏิบัติการฯ ไม่น้อยกว่าศูนย์ละ 1 เรื่อง และเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ได้จัดให้มีกิจกรรมกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) และกิจกรรมกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่กันไป โดยมีความคาดหวังว่าแผนการจัดการความรู้นี้จะเริ่มจุดเริ่มต้นสำคัญสู่การปฏิบัติราชการในขอบเขต KM และเป้าหมาย KM ในเรื่องอื่น ๆ และนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ต่อไป

5. กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน วิทยาลัยดุสิตธานี (2556) คือ

5.1 การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

5.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

5.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

5.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5.5 การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

5.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

5.7 การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

6. หัวใจของการจัดการความรู้

มีผู้รู้ได้กล่าวถึง KM หลายแง่หลายมุมที่อาจารย์รวบรวมมาซึ่งคำตอบว่า หัวใจของ KM อยู่ที่ไหนได้ โดยอาจกล่าวเป็นลำดับขั้นหัวใจของ KM เหมือนกับลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ McGregor ได้ โดยเริ่มจากข้อสมมติฐานแรกที่เป็นสากลที่ยอมรับทั่วไปว่าความรู้คือพลัง (DOPA KM Team)

6.1 Knowledge is Power : ความรู้คือพลัง

6.2 Successful knowledge transfer involves neither computers nor documents but rather in interactions between people. (Thomas H Davenport)
ความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร แต่อยู่ที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน

6.3 The great end of knowledge is not knowledge but action :
จุดหมายปลายทางสำคัญของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้ แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ

6.4 Now the definition of a manager is somebody who makes knowledge productive : นิยามใหม่ของผู้จัดการ คือ ผู้ซึ่งทำให้ความรู้ผลิตดอกออกผลจะเห็น ว่า จากข้อความที่กล่าวถึง ความรู้ดังกล่าว พอทำให้มองเห็นหัวใจของ KM เป็นลำดับขั้นมาเริ่มแต่ข้อความแรกที่ว่า ความรู้คือพลังหรือความรู้คืออำนาจซึ่งเป็นข้อความที่เป็นที่ยอมรับที่เป็นสากลทั้งภาคธุรกิจ เอกชน และภาคราชการ จากการยอมรับดังกล่าวมาสู่การเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ของคนว่ามีความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้กว่าเครื่องมือหรือเอกสารใดและมักกล่าวถึงว่า แม้ความรู้จะถูกจัดระบบและง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคล ต่าง ๆ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้ามีความรู้เกิดความรู้ขึ้นแล้วหากไม่นำไปใช้ประโยชน์ก็ไม่ใช่จุดหมายปลายทางของความรู้และที่ชัดเจนก็คือ ประโยคสุดท้ายที่เน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดมรรคผลมีคุณค่าประโยชน์เป็นรูปธรรมว่า นั่นเป็นนิยามใหม่ของผู้นำหน้าที่เป็นผู้จัดการเลยทีเดียว ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าหัวใจของ KM อยู่ที่การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

7. เครื่องมือในการจัดการความรู้

กรมการปกครองได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ซึ่งปรากฏอยู่ในเอกสาร “คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549” ซึ่งได้ส่งให้ ก.พ.ร.

เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2549 แล้วเมื่อพิจารณาเฉพาะเนื้อหาสาระในแผนดังกล่าว จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ

7.1 แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

7.2 แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ซึ่งทั้ง 2 ส่วน จะมีความสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาความยากจนตามขอบเขต และเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล ขณะเดียวกันในแต่ละส่วนก็จะมีโครงการและกิจกรรมของแต่ละสำนัก กอง รองรับ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งขณะนี้ มีอยู่ไม่น้อยกว่า 15 โครงการ/กิจกรรม การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของกรมการปกครอง เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่ง ที่ต้องการพลังการมีส่วนร่วมของทุก ๆ ส่วน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และจะเป็นอีกก้าวหนึ่ง ที่สำคัญในการที่จะก่อเกิดการรวบรวมสะสม องค์ความรู้ การใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้ ในการแก้ไขปัญหาความยากจน

การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลัก ๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหา ความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (1) เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit (2) เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit ซึ่งต้องอาศัยการถ่ายทอด โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นหลัก ในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่ง คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

8. โมเดลการจัดการความรู้

Nonaka และ Takeuchi (1995) ได้นำเสนอโมเดลการจัดการความรู้ เรียกว่า โมเดลเซกิ (SECI Model) มีลักษณะเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์การหลอมรวมความรู้ใน องค์กรระหว่าง ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ใน 4 กระบวนการ เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร เริ่มจากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) การรวบรวมความรู้ (Combination) และการผนึกฝังความรู้ (Internalization) และวนกลับมาเริ่มต้นทำซ้ำที่ กระบวนการแรก เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้เป็นงานประจำที่ยั่งยืน

8.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) S : Tacit to Tacit

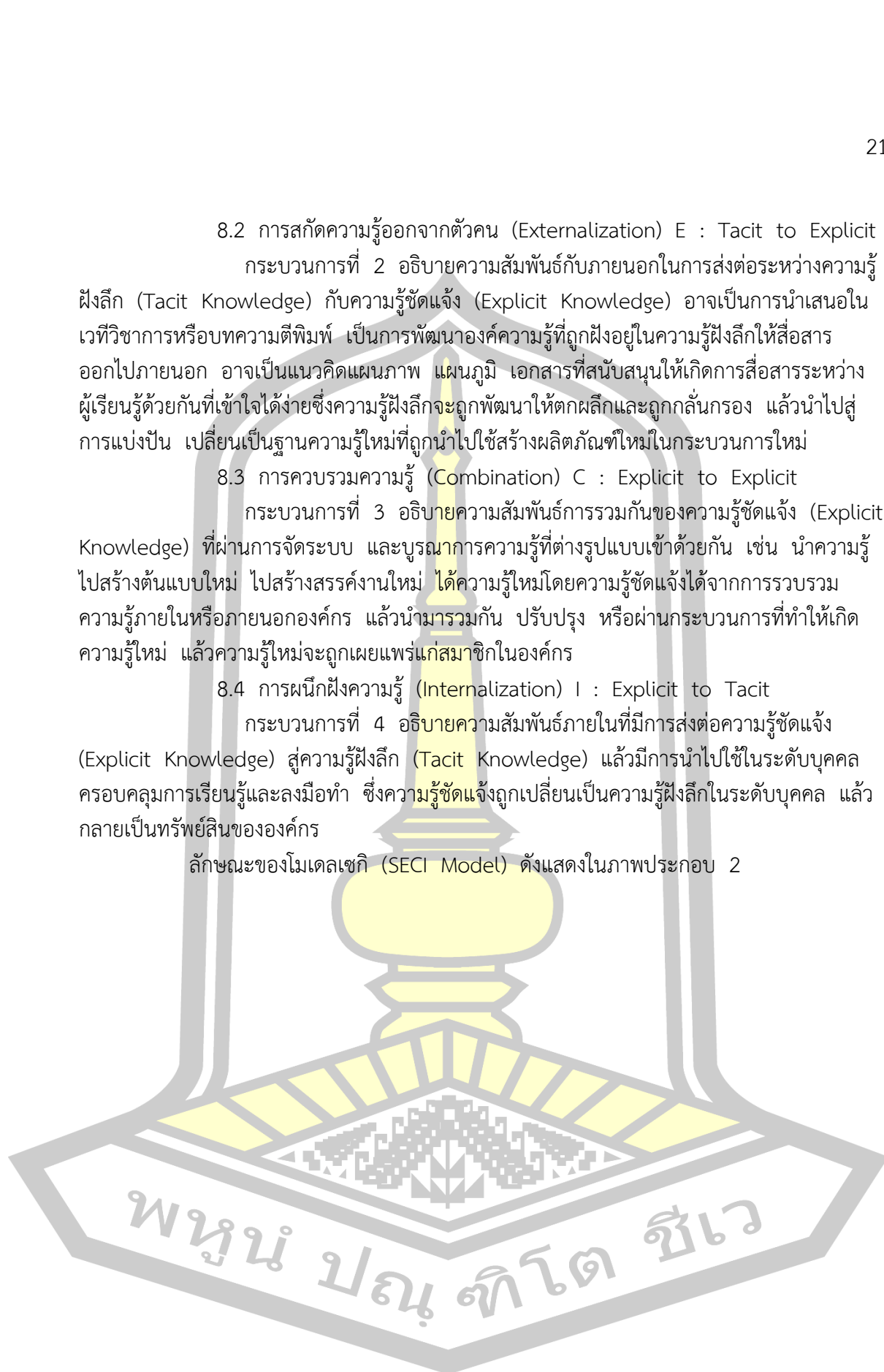
กระบวนการที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝัง ลึก (Tacit knowledge) ด้วยกันเป็นการแบ่งปันประสบการณ์แบบเผชิญหน้าระหว่างผู้รู้ เช่น การประชุม การระดมสมองที่มาจากความรู้ การเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เฉพาะ เรื่อง เฉพาะพื้นที่ แล้วนำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ที่มีใช่เป็นเพียง การอ่านหนังสือ คู่มือ หรือตำรา

8.2 การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) E : Tacit to Explicit
 กระบวนการที่ 2 อธิบายความสัมพันธ์กับภายนอกในการส่งต่อระหว่างความรู้
 ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจเป็นการนำเสนอใน
 เวทวิชชาการหรือบทความตีพิมพ์ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ที่ถูกฝังอยู่ในความรู้ฝังลึกให้สื่อสาร
 ออกไปภายนอก อาจเป็นแนวคิดแผนภาพ แผนภูมิ เอกสารที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารระหว่าง
 ผู้เรียนรู้ด้วยกันที่เข้าใจได้ง่ายซึ่งความรู้ฝังลึกจะถูกพัฒนาให้ตกผลึกและถูกกลั่นกรอง แล้วนำไปสู่
 การแบ่งปัน เปลี่ยนเป็นฐานความรู้ใหม่ที่ถูกนำไปใช้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ในกระบวนการใหม่

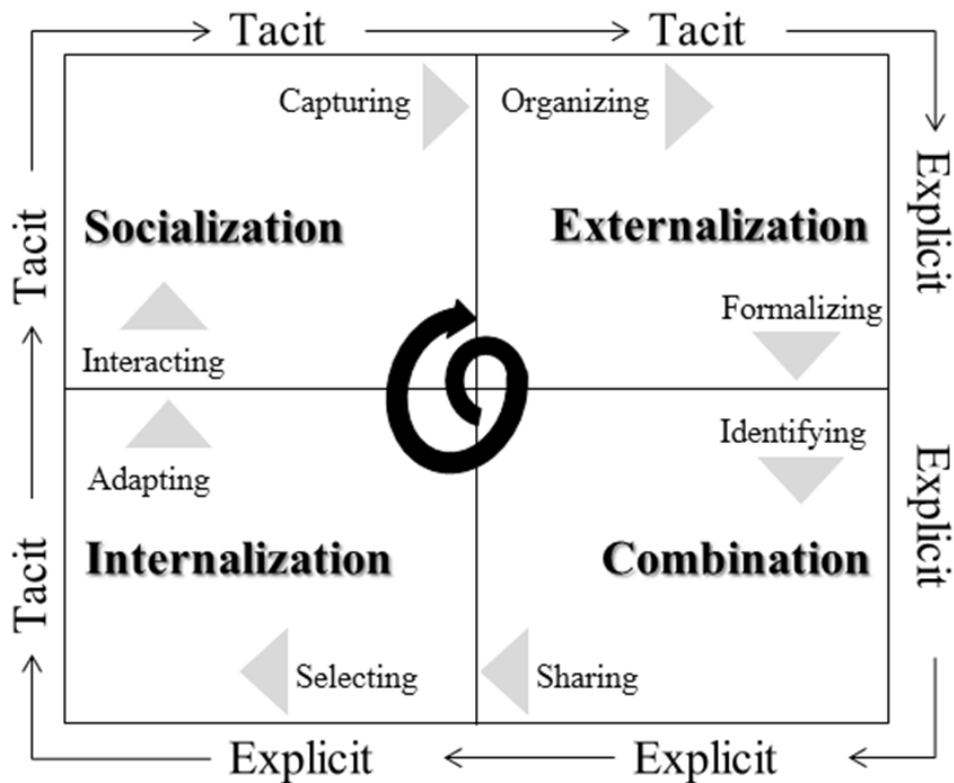
8.3 การรวบรวมความรู้ (Combination) C : Explicit to Explicit
 กระบวนการที่ 3 อธิบายความสัมพันธ์การรวมกันของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit
 Knowledge) ที่ผ่านการจัดระบบ และบูรณาการความรู้ที่ต่างรูปแบบเข้าด้วยกัน เช่น นำความรู้
 ไปสร้างต้นแบบใหม่ ไปสร้างสรรค์งานใหม่ ได้ความรู้ใหม่โดยความรู้ชัดแจ้งได้จากการรวบรวม
 ความรู้ภายในหรือภายนอกองค์กร แล้วนำมารวมกัน ปรับปรุง หรือผ่านกระบวนการที่ทำให้เกิด
 ความรู้ใหม่ แล้วความรู้ใหม่จะถูกเผยแพร่แก่สมาชิกในองค์กร

8.4 การผนึกฝังความรู้ (Internalization) I : Explicit to Tacit
 กระบวนการที่ 4 อธิบายความสัมพันธ์ภายในที่มีการส่งต่อความรู้ชัดแจ้ง
 (Explicit Knowledge) สู่ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) แล้วมีการนำไปใช้ในระดับบุคคล
 ครอบคลุมการเรียนรู้และลงมือทำ ซึ่งความรู้ชัดแจ้งถูกเปลี่ยนเป็นความรู้ฝังลึกในระดับบุคคล แล้ว
 กลายเป็นทรัพย์สินขององค์กร

ลักษณะของโมเดลเซกิ (SECI Model) ดังแสดงในภาพประกอบ 2



The SECI Model (Nonaka and Takeuchi)



ภาพประกอบ 2 โมเดลการจัดการความรู้ SECI
(ที่มา : ชาญวิทย์ วรงค์ทิมารัตน์, 2560)

แผนผังก้างปลา

แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram) เรียกเป็นทางการว่า แผนผังสาเหตุและผล (Cause and Effect Diagram) เป็นแผนผังที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหา (Problem) กับสาเหตุทั้งหมดที่เป็นไปได้ที่อาจก่อให้เกิดปัญหานั้น (Possible Cause) โดยแผนผังนี้มีลักษณะเหมือนก้างปลาที่เหลือแต่ก้าง จึงเรียกว่าผังก้างปลา หรือเรียกว่าแผนผังอิชิกาวา (Ishikawa Diagram) ตามชื่อผู้พัฒนาแผนผังก้างปลาได้รับการพัฒนาครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1943 (พ.ศ. 2486) โดย ศาสตราจารย์คาโอริ อิชิกาวา แห่งมหาวิทยาลัยโตเกียว สำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรมแห่งญี่ปุ่น (JIS) ได้นิยามความหมายของผังก้างปลานี้ว่า “เป็นแผนผังที่ใช้แสดงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างสาเหตุหลายสาเหตุที่เป็นไปได้ ที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาหนึ่งปัญหา”

การกำหนดปัจจัยบนก้างปลา

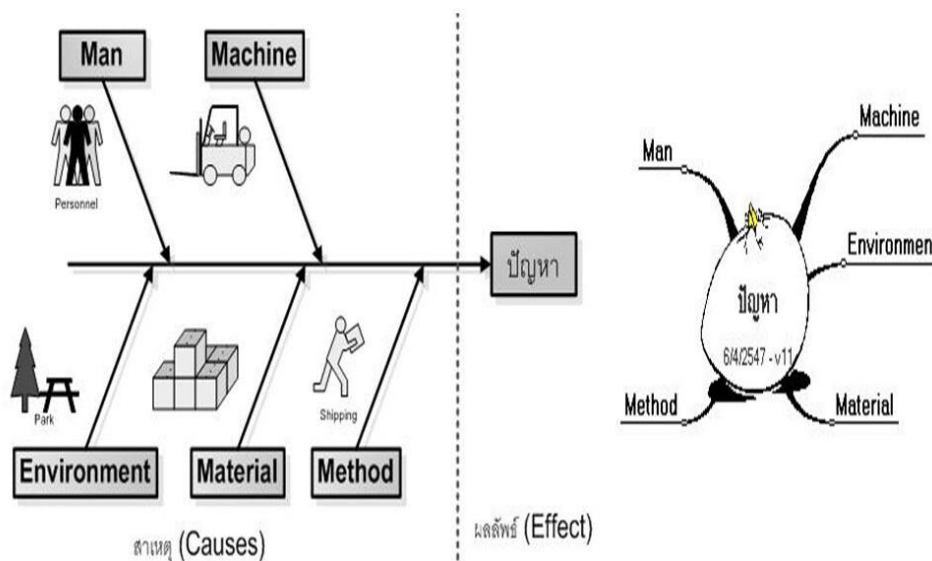
หลักการ 4M 1E เป็นกลุ่มปัจจัย (Factors) เพื่อจะนำไปสู่การแยกแยะสาเหตุต่าง ๆ

1. Man คนงาน หรือพนักงาน หรือบุคลากร

2. Machine เครื่องจักรหรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวก
3. Material วัตถุดิบหรืออะไหล่ อุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการ
4. Method กระบวนการทำงาน
5. Environment อากาศ สถานที่ ความสว่าง และบรรยากาศ

การทำงาน

Fish Bone Diagram or Ishikawa Diagram



ภาพประกอบ 3 แผนผังก้างปลา (Fish Bone Diagram)

(ที่มา : ธนัฐวิมล วังศ์ทิมารัตน์, 2560)

โมเดลปลาหูหรือทูนาโมเดล (Tuna Model)

โมเดลปลาหู (Tuna Model : Thai-UNAids Model) คิดขึ้นโดย ดร.ประพนธ์ ผาสุกยัต เป็นแนวทางเบื้องต้นในการจัดการความรู้ และในการทำความเข้าใจ 3 ส่วนหลักของการจัดการความรู้ว่า สัมพันธ์กับบุคคล 3 กลุ่ม ในการดำเนินการจัดการความรู้เปรียบการจัดการความรู้ เหมือนกับปลาหูหนึ่งตัวที่มี 3 ส่วนคือ

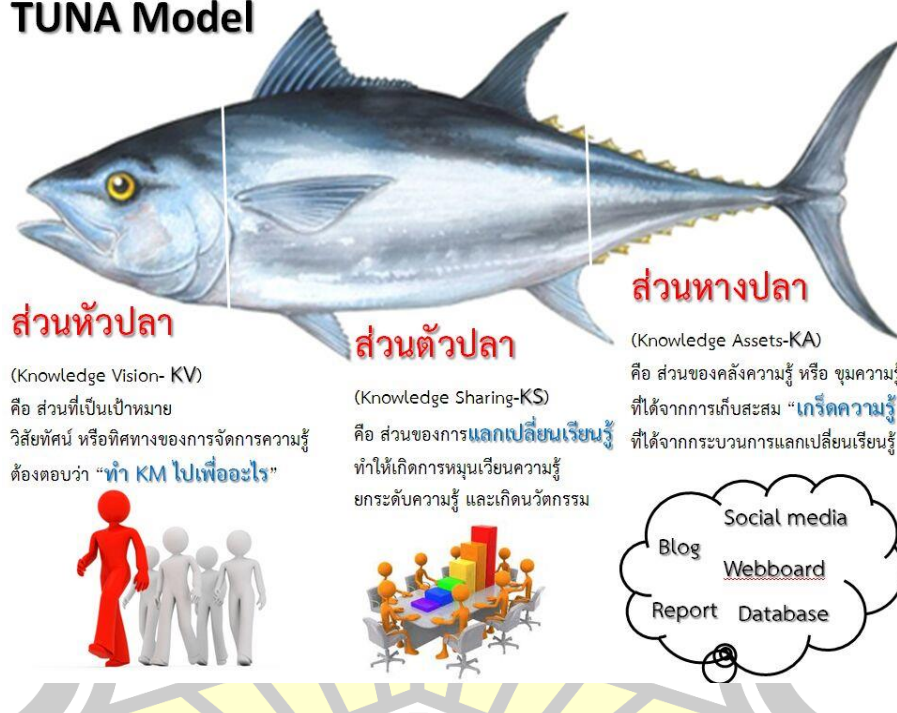
1. หัวปลา หมายถึง เป้าหมายหลักของการดำเนินการจัดการความรู้ สะท้อน “วิสัยทัศน์ความรู้” หรือหัวใจของความรู้ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนที่เป็นเป้าหมายวิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่า เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร โดย “หัวปลา” จะต้องเป็น “คุณกิจ” หรือผู้ดำเนินกิจกรรม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

2. ตัวปลา หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการแบ่งปันความรู้ (KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคคลสำคัญในการส่งเสริมให้เกิด “ตัวปลา” ที่ทรงพลังคือ

“คุณอำนวย” ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ที่ซ่อนเร้นที่อยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกระดับความรู้และเกิดนวัตกรรม

3. หางปลา หมายถึง ชุมความรู้ (KA) ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้สกัด ชุมความรู้ ออกมาจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบันทึกไว้ใช้งานต่อ คือ “คุณกิจ” โดยที่ การจดบันทึกชุมความรู้อาจมี “คุณลิขิต” เก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งอาจเก็บส่วนของ “หางปลา” ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัดนำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ ยกระดับต่อไป

TUNA Model



ภาพประกอบ 4 โมเดลปลาทูหรือทูนาโมเดล (Tuna Model)

(ที่มา : ชาญวิทย์ วรงค์ทิมารัตน์, 2560)

9. บุคคลผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้
บุคคลผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ ได้แก่ คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ
คุณประสาน ซึ่งมีรายละเอียดและความเกี่ยวข้องกันดังนี้

9.1 ผู้บริหารสูงสุด (CEO) สำหรับวงการจัดการความรู้ ถ้าผู้บริหารสูงสุดเป็น
แชมเปียน (เห็นคุณค่า และดำเนินการผลักดัน KM) เรื่องที่ว่ายากทั้งหลายก็ง่ายขึ้น ผู้บริหาร
สูงสุดควรเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)”
ของ KM ซึ่งควรเป็นผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิบดี, รองผู้อำนวยการใหญ่

9.2 คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO) ถ้าการริเริ่มมาจากผู้บริหารสูงสุด “คุณเอื้อ” ก็สลายไปเปลาะหนึ่ง แต่ถ้าการริเริ่มที่แท้จริงไม่ได้มาจากผู้บริหารสูงสุด บทบาทแรกของ “คุณเอื้อ” ก็คือ นำเป้าหมาย/หัวปลาไปขาย ผู้บริหารสูงสุดให้ผู้บริหารสูงสุดกลายเป็นเจ้าของ “หัวปลา” ให้ได้บทบาทต่อไปของ “คุณเอื้อ” คือ การหา “คุณอำนวย” และร่วมกับ “คุณอำนวย” จัดให้มีการกำหนด “เป้าหมาย/หัวปลา” ในระดับย่อย ๆ ของ “คุณกิจ/ผู้ปฏิบัติงาน” คอยเชื่อมโยง “หัวปลา” เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร จัดบรรยากาศแนวราบและการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (Empowerment) ร่วม Share ทักษะในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้โดยตรง และเพื่อแสดงให้เห็น “คุณกิจ” เห็นคุณค่าของทักษะดังกล่าว จัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมจัดการความรู้พร้อมเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร ติดตามความเคลื่อนไหวของการดำเนินการให้คำแนะนำบางเรื่อง และแสดงท่าทีชื่นชมในความสำเร็จ อาจจัดให้มีการยกย่องในผลสำเร็จ และให้รางวัลที่อาจไม่เน้นสิ่งของแต่เน้นการสร้าง ความภาคภูมิใจในความสำเร็จ

9.3 คุณอำนวย (Knowledge Facilitator, KF) เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำคัญของ “คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”) เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กรกับภายนอกองค์กรโดยหน้าที่ที่ “คุณอำนวย” ควรทำ คือ – ร่วมกับ “คุณเอื้อ” จัดให้มีการกำหนด “หัวปลา” ของ “คุณกิจ” อาจจัด “มหกรรมหัวปลา” เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ “หัวปลา” จัดตลาดนัดความรู้ เพื่อให้คุณกิจ นำความสำเร็จมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดความรู้ออกมาจากวิธีทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จนั้น เพื่อการบรรลุ “หัวปลา” จัดการดูงาน หรือกิจกรรม “เชิญเพื่อนมาช่วย” (Peer Assist) เพื่อให้บรรลุ “หัวปลา” ได้ง่าย หรือเร็วขึ้น โดยที่ผู้นั้นจะอยู่ในหรือนอกองค์กรก็ได้ เรียนรู้วิธีทำงานจากเขา เชิญเขามาเล่าหรือสาธิต จัดพื้นที่เสมือนสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสำหรับเก็บรวบรวมความรู้ที่ได้ เช่น ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศซึ่งรวมทั้งเว็บไซต์ เว็บบอร์ด เว็บบล็อก อินทราเน็ต จดหมายข่าว เป็นต้น ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแนวปฏิบัติ (CoP-Community of Practice) ในเรื่องที่เป็นความรู้ หรือเป็นหัวใจในการบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร เชื่อมโยงการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร กับกิจกรรมจัดการความรู้ภายนอกเพื่อสร้างความคึกคักและเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก

9.4 คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP) “คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นพระเอกหรือนางเอกตัวจริง ของการจัดการความรู้ เพราะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ ประมาณร้อยละ 90-95 ของทั้งหมด “คุณกิจ” เป็นเจ้าของ “หัวปลา” โดยแท้จริง และเป็นผู้ที่มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ที่ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ หา สร้าง แปลงความรู้เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย/หัวปลา” ที่ตั้งไว้

9.5 คุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่ยคอยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

10. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้

นักวิชาการได้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548; อ้างถึงใน ธนัฐวิสุทธิ์ วงศ์ทิมารัตน์, 2560)

ได้นำเสนอปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการความรู้จะไม่ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่นถ้าปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร ประโยชน์ข้างต้นจะเป็นคำกล่าวที่ไม่เป็นความจริง และกิจกรรมทางด้านการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง สิ่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

3. เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้นนอกจากนี้แล้วระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยในการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การวัดผล องค์กรจะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบัน และองค์กรจะไม่มีทางทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้นการวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ

เจษฎา นกน้อย (2552) ได้นำเสนอปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและเหมาะสมกับการแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกอยากที่จะหาความรู้ใหม่ ๆ จัดเก็บความรู้และเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ให้แก่พนักงานคนอื่นในองค์กร

2. โครงสร้างขององค์กร การสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น การกระจายอำนาจ มีการพัฒนาความรู้ในองค์กร มีการเข้าถึงความรู้ได้ง่าย มีการกำหนดบทบาทของคน และกลุ่มคนให้ชัดเจนในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

3. มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน องค์กรจะต้องกำหนดจุดประสงค์และประโยชน์ต่อองค์กรที่ชัดเจน เช่นช่วยประหยัดงบประมาณ หรือช่วยทำให้เกิดรายได้แก่บริษัท เพื่อให้พนักงานทราบเป้าหมายเดียวกัน

4. ผู้นำความรู้ องค์กรต้องมีผู้นำความรู้หรือผู้อำนวยการ ที่จะเป็นคนผลักดัน โครงการจัดการความรู้เป็นจริงโดยการสร้างระบบความผูกพันและความกระตือรือร้นให้เกิดกับพนักงานทุกคนในองค์กร

5. มีกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ องค์กรต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ โดยให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับผู้ใช้และผู้จัดหาสารสนเทศ โดยจะต้องสร้างกระบวนการจัดการความรู้ที่ชัดเจนตั้งแต่กระบวนการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ ถ่ายทอดความรู้ และการใช้ประโยชน์

6. ระบบการบริหารงานและการให้รางวัล ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบติดตามและประเมินผล การคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน หรือการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการติดตามผลอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอจึงมีผลต่อการจัดการความรู้

7. เทคโนโลยี เนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การจัดการความรู้แพร่หลายและมีความเป็นไปได้มากขึ้น ปัจจุบันความรู้สมัยใหม่ไม่สามารถแยกจากเทคโนโลยีสารสนเทศเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่ความรู้ ช่วยในการวัด ควบคุม ประสานความรู้ และเป็นหลักประกันว่า ความรู้ที่ได้ถูกต้องและโดยใช้วิธีที่ถูกต้อง

8. ผู้นำ ผู้นำจะให้การสนับสนุนด้านนโยบาย การใช้ทรัพยากร การสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลแก่พนักงานที่สร้างประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร ผู้นำยังมีบทบาทช่วยพิจารณาว่า การจัดการความรู้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรหรือไม่ รวมทั้งมีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

พรรณิ สวนเพลง (2552) ปัจจัยที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมที่ทำให้องค์กรสามารถจัดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ได้ประสบผลสำเร็จ มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นการกำหนดทิศทาง ความเชื่อมโยง และค่านิยม เพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นรวมทั้งองค์กร และการประเมินผลลัพธ์จากที่คาดหวังไว้

2. โครงสร้างเป็นรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเสริมการจัดการความรู้ต้องกำหนดและแสดงออกเป็นพฤติกรรม เป็นวัฒนธรรม มุ่งสู่องค์กรการเรียนรู้ และแบ่งปันองค์ความรู้ด้วยกัน

3. เทคโนโลยีและกระบวนการ สิ่งที่สำคัญคือ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อให้การจัดการข้อมูลสารสนเทศและองค์กรความรู้ ก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและง่ายต่อการใช้งาน

4. การให้รางวัลและการยอมรับ เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพราะการที่ผู้เชี่ยวชาญทางองค์กรจะแบ่งปันหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนออกมา ควรเกิดจากความสมัครใจเป็นหลัก และจะเป็นจริงได้ ต้องมีแรงเกื้อหนุนและแรงจูงใจเป็นสำคัญ

5. การวัดและประเมินผล หากไม่มีการวัดและการประเมินผลเราไม่สามารถจัดการหรือปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้นได้

6. ความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ ของทีมงานเกี่ยวข้องกับการจัดการองค์ความรู้

7. การจัดการ เป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมสร้างให้ทุนปัญญาในองค์กรที่มีระดับสูง ดังนั้นการจัดการองค์ความรู้จึงเป็นเกณฑ์การพิจารณาและเป็นภารกิจขององค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งทุกส่วนล้วนเป็นสิ่งสำคัญและขาดมิได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารในองค์กรควรมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้
2. มีเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่ชัดเจน ซึ่งเป้าหมายนี้จะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร
3. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อองค์กรแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร
4. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ เช่น ค้นหาความรู้ วิเคราะห์ข้อมูล จัดระเบียบและดึงเอาความรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม
5. ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับ และบุคลากรต้องตระหนักถึงความสำคัญและเห็นถึงคุณค่าของการจัดการความรู้
6. มีการวัดผลของการจัดการความรู้ซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบถึงสถานะ และความคืบหน้าของการจัดการความรู้ ทำให้สามารถทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์ รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7. มีโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับหรือเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้

8. มีการพัฒนาการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

11. องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียน

หน่วยงานและนักการศึกษาหลายท่าน ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้

ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ 7 ชั้น ดังนี้

1. การค้นหาความรู้
2. การสร้างและแสวงหาความรู้
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
5. การเข้าถึงความรู้
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
7. การเรียนรู้

ประมวล ศรีขวัญใจ (2550) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการแสวงหาความรู้
2. ด้านการสร้างความรู้
3. ด้านการจัดเก็บความรู้
4. ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ 7 ชั้น ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้
2. การสร้างและแสวงหาความรู้
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
5. การเข้าถึงความรู้
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
7. การเรียนรู้

ศิริลักษณ์ เส็งมี (2555) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ 7 ชั้น

ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์การจัดการความรู้
2. ปฏิบัติการจัดการความรู้จนเป็นนิสัย
3. จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ
4. พบปะแลกเปลี่ยนความรู้
5. นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
6. บันทึกวิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ
7. ชั้นการเผยแพร่ความรู้

พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ 7

ชั้น ดังนี้

1. การค้นหาความรู้
2. การสร้างและเสาะแสวงหาความรู้
3. การจัดระบบความรู้
4. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้
5. การเข้าถึงความรู้
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
7. การเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ รายละเอียดดังในตาราง

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียน

หน่วยงาน/นักการศึกษา องค์ประกอบ	สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ	ประมวล ศิริขวัญใจ	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาาระบบราชการ	ศิริลักษณ์ เสงี่ยม	พวงพรรณ แสงนโก	ความถี่
	2549	2550	2553	2555	2559	
1. การค้นหาความรู้ / การแสวงหา ความรู้ / การบ่งชี้ความรู้	✓	✓	✓		✓	4
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ / การสร้างวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ / การสร้างและเสาะแสวงหาความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ / การจัดเก็บความรู้ / จัดเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบ / การจัดระบบความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	✓		✓		✓	3
5. การเข้าถึงความรู้ / ด้านการใช้ ประโยชน์ความรู้ / นำความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ / ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / พบปะ แลกเปลี่ยนความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5
7. การเรียนรู้ / นำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติ	✓		✓	✓	✓	4
8. การปฏิบัติการจัดการความรู้จน เป็นนิสัย				✓		1
9. บันทึกวิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ				✓		1
10. ขั้นตอนการเผยแพร่ความรู้				✓		1

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ใน
โรงเรียน ตามแนวคิดของหน่วยงานและนักการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 10

องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การค้นหาความรู้ / การแสวงหาความรู้ / การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ / การสร้างวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ / การสร้างและเสาะแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ / การจัดเก็บความรู้ / จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ / การจัดระบบความรู้ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ / ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ / นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ / ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้ / นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ 8) การปฏิบัติการจัดการความรู้จนเป็นนิสัย 9) บันทึกวิถีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และ 10) ขั้นตอนการเผยแพร่ความรู้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และนำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในโรงเรียน

องค์ประกอบ	หน่วยงาน/นักรการศึกษา	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ	ประมวล ศรีขวัญใจ	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบราชการ	ศิริลักษณ์ เส็งมี	พวงพรรณ แสงนภัก	ความถี่
		2549	2550	2553	2555	2559	
1. การบ่งชี้ประเด็นความรู้		✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การสร้างและแสวงหาความรู้		✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ		✓	✓	✓	✓	✓	5
4. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้		✓		✓	✓	✓	4
5. การประมวลและกลั่นกรองความรู้		✓		✓		✓	3
6. การบันทึกและจัดเก็บความรู้		✓	✓	✓	✓	✓	5
7. การนำความรู้สู่การปฏิบัติ		✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบ่งชี้ประเด็นความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 6) การบันทึกและจัดเก็บความรู้ 7) การนำความรู้สู่การปฏิบัติ

หน่วยงาน/นักรการศึกษาได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดการความรู้ในโรงเรียน แต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การบ่งชี้ประเด็นความรู้ หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบ่งชี้ประเด็นความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การวางขอบเขตของการจัดการความรู้ ได้แก่ การระบุความรู้ที่โรงเรียนมี และการกำหนดความรู้ที่โรงเรียนต้องการ

ประมวล ศรีขวัญใจ (2550) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบ่งชี้ประเด็นความรู้ ไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ความรู้จากบุคลากรต้นแบบ ความรู้ภายในครอบครัว ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้จากชุมชน ความรู้จากห้องสมุดหรือห้องศูนย์วิทยากรต่าง ๆ ความรู้จากสื่อสารมวลชน ซึ่งได้แก่ สื่อ สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์ ความรู้จากเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้แก่ โซตทัศน์ศึกษา อินเทอร์เน็ต ความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ บทความ คู่มือ ตำรา เอกสาร คำสอน หลักสูตร รายงานการวิจัย โดยมีการแสวงหาความรู้ในรูปของการถาม การฟัง การอ่าน การดู การค้นคว้า การทดลอง การท่องเที่ยว การประชุม การระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ การสัมมนา การฝึกอบรม การอภิปราย การสอนงาน รวมทั้งการแสวงหาความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบ่งชี้ประเด็นความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การพิจารณา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศิริลักษณ์ เส็งมี (2555) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบ่งชี้ประเด็นความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การที่บุคคลในสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น ข้อด้อยของสถานศึกษาเพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นเป้าหมายของสถานศึกษาที่จะใช้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบ่งชี้ประเด็นความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตรงกับความต้องการใช้ของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนแต่ละโรงเรียนจะต้องค้นหาว่ามีความรู้อะไรบ้างมีความรู้รูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรบ้างที่โรงเรียนจำเป็นต้องมี ทำให้ทราบว่าโรงเรียนนั้นขาดความรู้อะไรบ้าง หรือที่เรียกว่า การทำแผนที่ความรู้

สรุปได้ว่า การบ่งชี้ประเด็นความรู้ หมายถึง การสำรวจหรือรวบรวมปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา วิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร กำหนดหรือร่วมกันระดมสมองเพื่อกำหนด Best Practice เพื่อเป็นแนวทางศึกษาการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา และกำหนดวิธีการจัดเก็บและนำข้อมูลไปใช้

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การพัฒนาปรับปรุงความรู้ที่มีอยู่เดิมและการสร้างความรู้ใหม่

ประมวล ศรีขวัญใจ (2550) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ ไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและนวัตกรรมต่าง ๆ จากความรู้ ทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของตนเอง ด้วยวิธีการฝึกปฏิบัติ การทดลอง การทำโครงการ การวิจัย การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ โดยมีการสร้างความรู้ขึ้นใหม่ในรูปแบบของการแสดงผลงานต่าง ๆ ได้แก่ ผลงานทางวิชาการของบุคคลหรือผลงานของกลุ่ม ผลการทำโครงการ ผลการวิจัย และผลการสร้างนวัตกรรม สื่อการสอน และวิธีการสอน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ ไว้ว่าหมายถึง ทำให้เกิดความรู้ใหม่ อาจเป็นการแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า และการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

ศิริลักษณ์ เส็งมี (2555) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การสร้างลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน มีพฤติกรรมในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอจนเป็นบรรทัดฐานหรือกิจกรรมประจำในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การพัฒนาความสามารถในการสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอก รวมทั้งการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เอื้อบุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้อย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ หรือการศึกษาค้นคว้าความรู้จากวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยมีการวางแผน ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผน ตรวจสอบผลการดำเนินการ และสะท้อนผลโดยตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และคุณค่าของสิ่งที่ค้นพบ

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ไว้ว่าหมายถึง การจัดทำรายการความรู้และการจัดทำระบบสืบค้นความรู้เพื่อการค้นหาและการนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

ประมวล ศรีขวัญใจ (2550) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการนำความรู้ที่สร้างขึ้นหรือที่ได้มาจัดเก็บและบันทึกไว้ในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การจัดเก็บโดยการจดจำด้วยสมองของตนเอง การบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ เช่น สมุดบันทึก แฟ้มสะสมผลงาน หนังสือ คู่มือ ตำรา และหลักสูตร การจัดเก็บโดยทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ การจัดเก็บโดยการบันทึกทางคอมพิวเตอร์ การทำโฮมเพจ การทำเว็บบล็อก (Web Blog) และการทำเว็บไซต์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมาย เกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ไว้ว่าหมายถึง การวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

ศิริลักษณ์ เส็งมี (2555) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ไว้ว่าหมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาการจัดระบบการจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ของสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสืบค้นอ้างอิง ด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่น การเก็บในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ การจัดเก็บเป็นสารสนเทศ เป็นแฟ้มจัดเก็บเอกสาร เป็นต้น

พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ไว้ว่าหมายถึง การจัดเก็บความรู้ที่สร้างใหม่หรือความรู้ที่มีอยู่เดิมให้เป็นหมวดหมู่และเก็บลงในฐานข้อมูล ซึ่งการนำไปจัดเก็บไว้นั้นได้สร้างคุณค่าของความรู้ให้ง่ายต่อการเข้าถึงของบุคลากร เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การวางแผนโครงสร้างการดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเก็บความรู้สำหรับการจัดกิจกรรมเรียนรู้แต่ละครั้ง โดยกำหนดผู้ปฏิบัติงานและบทบาทหน้าที่ เวลา สถานที่ วัสดุอุปกรณ์งบประมาณ และวางระบบสำหรับการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหาเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนางานต่อไป

4. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การถ่ายทอดความรู้ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การจัดระบบพี่เลี้ยงและการจัดเวทีสำหรับแลกเปลี่ยน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การนำความรู้มาแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ซึ่งถ้าเป็นความรู้แบบชัดแจ้งจะทำเป็นเอกสาร หรืออยู่ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือถ้าเป็นความรู้แฝงลึก อาจใช้เครื่องมือการจัดการความรู้มาช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การตั้งชุมชนผู้ปฏิบัติ การจัดพี่เลี้ยง การจัดเพื่อนช่วยเพื่อน

ศิริลักษณ์ เส็งมี (2555) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้แฝงเร้นหรือความรู้แบบแฝงลึก (Tacit Knowledge) ที่จะนำไปสู่การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Explicit เป็นวิธีที่นิยม เช่น การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้หรือ การจัดทำสมุดหน้าเหลือง โดย

นำ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ 2) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Tacit สามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความต้องการของโรงเรียน เช่น ทีมงานข้ามสาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัวบุคลากรมาใช้งานและเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้

สรุปได้ว่า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี ซึ่งเป็น Best Practice ซึ่งจะนำมาถ่ายทอดเพื่อแบ่งปันความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน โดยในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย คือ ผู้ทำหน้าที่ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควบคุมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ คุณกิจ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าของ Best Practice คุณลิขิต คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่จดบันทึกผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสรุปผลท้ายกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การจัดทำมาตรฐานเอกสารให้มีรูปแบบเดียวกันทั้งโรงเรียนและจัดทำมาตรฐานคำสำคัญที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกันทำให้อ่านเข้าใจต้องสมบูรณ์

พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ไว้ว่าหมายถึง โรงเรียนต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและสามารถใช้ได้ง่าย ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ คือ การจัดทำรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ เรียบเรียงตัดต่อและปรับปรุงเนื้อหาเอกสารให้มีคุณภาพดี และเป็นมาตรฐานเดียวกันในแง่ต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียน

สรุปได้ว่า การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยปรับภาษาให้ถูกต้องสอดคล้องกัน สรุปประเด็นปัญหาหรือหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา สรุปวิธีการและผลที่ได้ว่าสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและต่อยอดความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

6. การบันทึกและจัดเก็บความรู้ หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การจัดเก็บและกระจายความรู้ในโรงเรียน ได้แก่ การจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ในรูปเอกสาร และการจัดทำฐานข้อมูล

ประมวล ศรีขวัญใจ (2550) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการนำความรู้ที่สร้างขึ้นหรือที่ได้มาจัดเก็บและบันทึกไว้ในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การจัดเก็บโดยการจดจำ

ด้วยสมองของตนเอง การบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ เช่น สมุดบันทึก แฟ้มสะสมผลงาน หนังสือ คู่มือ ตำรา และหลักสูตร การจัดเก็บโดยทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ การจัดเก็บโดยการบันทึกทางคอมพิวเตอร์ การทำโฮมเพจ การทำเว็บบล็อก (Web Blog) และการทำเว็บไซต์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การทำให้ผู้ที่ต้องใช้ความรู้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวก เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม

ศิริลักษณ์ เสงี่ยม (2555) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ไว้ว่าหมายถึง การจัดเก็บวิธีการและแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จที่ดีในสถานศึกษาที่ได้จากการนำการจัดการความรู้ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการสืบค้นอ้างอิงและถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ของสถานศึกษา หรือบุคคลภายนอกสถานศึกษาเพื่อสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ไว้ว่าหมายถึง วิธีการในการจัดเก็บความรู้และกระจายความรู้ซึ่งความรู้ชัดเจนและความรู้ซ่อนเร้น โดยทั่วไปการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การป้อนความรู้ (Push) เป็นการส่งข้อมูล/ความรู้ให้กับผู้รับด้วยความเต็มใจโดยผู้รับไม่ต้องร้องขอ 2) การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) เป็นการที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการจำเป็นเท่านั้น

สรุปได้ว่า การบันทึกและจัดเก็บความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้และจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ โดยมีการจัดเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ บันทึกข้อมูลครบถ้วน มีระบบการสืบค้นข้อมูลที่ดี และมีการบันทึกข้อมูลผู้เป็นเจ้าของ Best Practice เพื่อเป็นหลักฐานผู้ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร เป็นการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความต้องการพัฒนาองค์กรของสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ

7. การนำความรู้สู่การปฏิบัติ หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2549) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ไว้ว่าหมายถึง การนำความรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ การคิดค้นทำในสิ่งใหม่ ๆ และการนำไปใช้ประโยชน์

ประมวล ศรีขวัญใจ (2550) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการขยายและนำความรู้ที่ได้จากการจัดเก็บมาขยายและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้สู่ตัวบุคคลหรือตามสถานศึกษาด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว เอกสาร จุลสาร วารสาร หนังสือ บทความ คู่มือ ตำรา โฮมเพจและบล็อก การจัดนิทรรศการ การวางแผนการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การวัดและประเมินผลงาน การปรับปรุงแก้ไขงาน การนำเสนองาน การจัดประชุม การอบรม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน การให้บริการความรู้แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรหรือสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ไว้ว่าหมายถึง การทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ และมีการทำให้งจรการจัดการความรู้หมุนต่อเนื่องไป ขยายไปสู่ทุกหน่วยในองค์กร และในกระบวนการทำงานทุกอย่างขององค์กร

ศิริลักษณ์ เส็งมี (2555) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ไว้ว่าหมายถึง การนำความรู้ที่เกิดจากการจัดการความรู้ในสถานศึกษาไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน

พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ไว้ว่าหมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนได้เรียนรู้ซึ่งการใช้ความรู้ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ปัญหาและปรับปรุงโรงเรียน ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์กับงาน

สรุปได้ว่า การนำความรู้สู่การปฏิบัติ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือที่ได้จากฐานข้อมูลองค์ความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน โดยควรมีการตรวจสอบ การอภิปรายผลการพัฒนาและการนำผลไปใช้เพื่อค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการบันทึกผลอย่างเป็นระบบ และประเมินผลการนำไปใช้เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงานและองค์กร

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI)

1. การประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) เป็นสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน เป็นความแตกต่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (What Should De) ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) นั้นเป็นกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อใช้ในการศึกษาความแตกต่าง (Discrepancy) หรือการศึกษาช่องว่าง (Gap) ระหว่างสภาพที่เป็นจริง (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What Should De) นำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนที่จะเลือกช่องว่างหรือความต้องการจำเป็น (Needs) ที่สำคัญที่สุดไปดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป (คมศร วงษ์รักษา, 2540)

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้อธิบายนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง และประเภทที่สอง การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา

2.1 การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก กำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใด จึงจะถือว่าเป็น “ความต้องการจำเป็น” กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการ

จำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความจำเป็นได้รับการตอบสนองหรือความเสียหาย หรือผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง นิยามตามโมเดลนี้ เรียกว่า “Performance Needs”

2.2 การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิดหรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์ นิยามโมเดลนี้ เรียกว่า “Treatment Needs”

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่าง ความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากรโดยนำความสามารถมาตรฐาน (สิ่งที่ควรจะเป็น) ในการดำเนินงานลบด้วยความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง (สิ่งที่เป็นอยู่) จะได้ ความสามารถ ที่ต้องการพัฒนา (ความแตกต่าง) ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

Kaufman และ English (1979) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการหาความต้องการที่เป็นผลสุดท้ายหรือผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่ได้

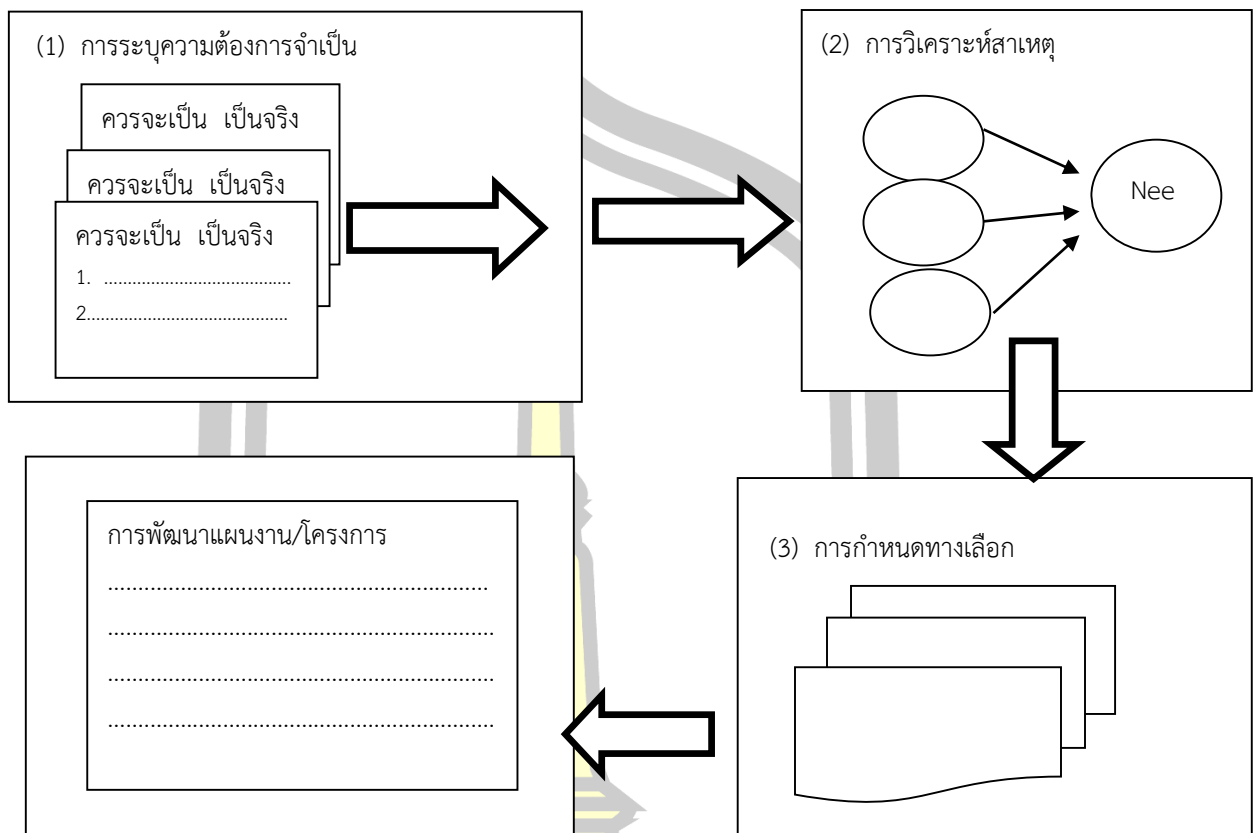
2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการสังเกต ทดลอง เพื่อต้องการหาผลผลิตมาเทียบกับเกณฑ์แสดงให้เห็นถึงการพัฒนากการ

3. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผลที่ได้กับผลที่ต้องการแล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนนำไปปฏิบัติ Witkin (วิชัย เสวกงาม, 2552) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า คือกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและการตัดสินใจ จากความหมายของความต้องการจำเป็นดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการค้นหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว หรือเป็นอยู่แล้วกับสิ่งที่ควรจะเป็นหรืออยากให้เป็น แล้วนำผลของความแตกต่างไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางไม่ให้เกิดความแตกต่างหรือทำให้มีความแตกต่างน้อยที่สุด

3. ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ มีกระบวนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุความต้องการจำเป็น 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และ 3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น ดังในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช (2550)

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความจำเป็นของหลักสูตรไว้ ดังนี้ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงการประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร คือผู้ประเมินจะต้องพิจารณาถึงจุดมุ่งหมาย และสภาพแวดล้อมหรือบริบทของการประเมิน รวมทั้งลักษณะของการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผลที่จะได้ในการประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร สรุปได้ดังนี้

1. ขั้นตอนการประเมิน (Reassessment) ในขั้นแรกนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การวางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

1.2 การนิยามหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป สำหรับการประเมิน ความ

ต้องการจำเป็น

1.3 กำหนดขอบเขตหลักของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและประเด็น

ที่ต้องการประเมิน

1.4 กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่ จะประเมิน

ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน

1.5 ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น และการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

2. ขั้นประเมิน (Assessment) หลังจากสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้ว ในขั้นนี้เป็นขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

2.1 สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นนี้ยอมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย

2.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระดับแรก

2.4 วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา

2.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผลที่ได้ในขั้นประเมินคือความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระดับแรก

3. ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้ว ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การทำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วย

3.1 จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญและทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์

3.2 พิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหาจากข้อที่ 1 ทำให้ทราบปัญหาที่เร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหาก็จะสูญเปล่าในการทำการประเมิน ดังนั้น จึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกสำหรับแก้ปัญหา

3.3 พัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป

3.4 ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.5 รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2549) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นสรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
2. การกำหนดคำถามและขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น
3. กำหนดการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.1 การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
 - 3.2 การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล
 - 3.3 การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.5 การจัดทำรายงาน
 - 3.6 การใช้ผลประเมิน

4. ประเภทของวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้แบ่งประเภทของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นการวิจัยประเภทความต้องการจำเป็นที่ใช้การวิเคราะห์ปฐมมาน ได้แก่ การวิจัยสำรวจ การวิจัยอนาคต การวิจัยบรรยาย กลุ่มที่สอง เป็นการวิจัยหุติยมาน เป็นการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์หุติยมาน กลุ่มที่สาม เป็นการวิจัย เพื่อประเมินงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Meta Evaluation of Needs Assessment Research) เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จึงเสนอสังเขปของวิธีการที่ใช้ในการประเมินความจำเป็นของแต่ละวิธี ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การสำรวจ การระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการกันส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจ เรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เมื่อกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทของความต้องการจำเป็นได้แล้ว จึงทำการออกแบบการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญสำหรับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง (Discrepancy) หรือนิยามการแก้ไขปัญหา (Solution Definition) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

4.2 การใช้แบบสอบถาม วิธีการที่ใช้การเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถือว่า เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กร ไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถนำไปใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตรฐานค่า ซึ่งมีทั้งรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) และรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์จะให้

4.3 การสัมภาษณ์ วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์ เป็นวิธีหนึ่งที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้ เช่นเดียวกับแบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีการสัมภาษณ์สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ทั้งนี้ต้องเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กร หรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการ

จำเป็น นอกจากนี้ก็วิจัยต้องมั่นใจในคุณภาพของผู้สัมภาษณ์ว่า มีทักษะความสามารถในการซักถามความจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

4.4 กระบวนการกลุ่ม เป็นวิธีการที่สามารถให้คำตอบแบบองค์รวมได้วิธีหนึ่งและสามารถนำไปใช้ได้หลายบริบท สามารถปฏิบัติได้ง่าย ใช้เวลาไม่มากนัก เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการจำเป็น หลักการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้กระบวนการกลุ่ม คือ การทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน อันจะส่งผลต่อการนำผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์

4.5 การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Technique : FGT) เป็นวิธีการหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการฟังและการเรียนรู้จากกลุ่มผู้เข้าประชุม วิธีเก็บข้อมูลแบบนี้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์โดยการเผชิญหน้ากัน ทำให้เกิดพลวัตของกลุ่ม เพื่อไปกระตุ้นความคิดเห็นของตนเองและความคิดเห็นของผู้อื่นออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจในขณะดำเนินการ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด ลึกซึ้ง ลึก และมีแง่มุมต่าง ๆ ของความคิดและประสบการณ์ของคนในกลุ่ม สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว ประหยัดเวลา กระบวนการกลุ่มจะทำให้เกิดการสื่อสารกันภายในกลุ่มระหว่างสมาชิกผู้เข้าร่วมกับผู้ดำเนินการอภิปราย และระหว่างสมาชิกด้วยกันเอง สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดปัญหา การวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล การสนทนากลุ่มเริ่มด้วยการชี้แจงจุดมุ่งหมาย การเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มจากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึก ใช้คำถามง่าย ไม่ลำเอียงแต่เจาะจง การกำหนดและเลือกผู้เข้าร่วมกระบวนการที่มีภูมิหลังคล้ายกัน การเตรียมสถานที่ประชุมที่มีความเงียบ บทบาทของผู้ดำเนินการสนทนา คือต้องเป็นผู้ฟังที่ดีไม่เข้าไปมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่น หลังจากได้ข้อมูลแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดคำสำคัญ จัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นหลัก จัดกลุ่มคำตอบที่เป็นกลาง คำตอบทางลบ คำตอบทางบวก และข้อเสนอแนะแปลความหมาย ในการรายงานผลจะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนผู้เห็นด้วย และข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสะท้อนความรู้สึก อารมณ์ ประเด็นสำคัญ คือต้องระวังเรื่องการเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรระบุว่าความคิดเห็นที่นำเสนอเป็นความเห็นหรือคำพูดของใคร

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น อาจสรุปได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. เทคนิคที่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็น การสำรวจความต้องการจำเป็นเป็นการระบุหรือแยกแยะว่าความต้องการจำเป็นอะไรเกิดขึ้นบ้าง โดยการสำรวจความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือการสำรวจสภาพปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับว่าความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เป็นความต้องการจำเป็นประเภทใด วิธีที่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ทั้งวิธีการเชิงสำรวจกระบวนการกลุ่ม และเทคนิคเชิงอนาคต ดังนี้

1.1 วิธีการเชิงสำรวจ เช่น สัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การค้นคว้าจากเอกสาร การทดสอบ การวิเคราะห์งาน เทคนิคเหตุการณ์วิกฤต เป็นต้น

1.2 กระบวนการกลุ่ม เช่น กลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control) กลุ่มสมมติ (Nominal Group Technique) อาศรมความคิด (Community Forum) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) การระดมสมอง (Brainstorming) ประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เดคัม (DACUM) การสร้างแผนที่มโนทัศน์ (Concept Mapping) เป็นต้น

1.3 เทคนิคเชิงอนาคต ได้แก่ เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) วิชาฉายภาพอนาคต (Scenarios) เทคนิควงล้ออนาคต (Future Wheel) และการศึกษาแนวโน้ม (Trend Studies) เป็นต้น โดยรายละเอียดของแต่ละวิธี ดังต่อไปนี้

1.3.1 การใช้แบบสอบถาม การสำรวจความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นวิธีที่คุ้นเคยและประหยัด สามารถรวบรวมข้อมูลจากคนจำนวนมาก ๆ ได้ การคำนวณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทำได้ง่าย ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพราะไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้เก็บข้อมูล การใช้แบบสอบถามอาจจำแนกได้หลายประเภทตามวัตถุประสงค์ของการใช้ เช่น แบบสอบถามที่มีรูปแบบการตอบที่แตกต่างกัน ได้แก่ การตอบแบบเดี่ยว และการตอบแบบพหุ เป็นต้น

1.3.2 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการสำรวจความต้องการจำเป็นที่ง่าย อาศัยการเผชิญหน้าโต้ตอบระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ ทำให้เห็นบุคลิก ท่าทาง ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์สามารถถามถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางแก้ไขปัญหา ทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นของบุคคลเหล่านั้น การสัมภาษณ์ใช้รวบรวมข้อมูลได้จากผู้ให้ข้อมูลทุกระดับแม้จะอ่านเขียนไม่ได้ เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการใช้คำถามมีความยืดหยุ่นสูง แต่การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลานานและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูง หากต้องสัมภาษณ์บุคคลเป็นจำนวนมาก ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ยากในการลงสรุปผล เพราะมาจากบุคคลที่หลากหลาย มีความแตกต่างกันทางความคิด วิธีการสัมภาษณ์อาจกระทำได้วิธี เช่น

1.3.2.1 วิธีสัมภาษณ์แบบอิสระ โดยปล่อยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลจำนวนมาก แต่ค่อนข้างยากในการรวบรวมข้อมูล

1.3.2.2 วิธีสัมภาษณ์แบบกำหนดแนวทางข้อคำถามไว้ล่วงหน้า ทำให้ได้ข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้สัมภาษณ์แต่อาจไม่ได้ข้อมูลที่มีความสำคัญ

1.3.3 การสังเกต เป็นวิธีการสำรวจความต้องการจำเป็นที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล จดบันทึกพฤติกรรมลงในเครื่องมือที่สร้างขึ้น เช่น แบบวัดความถี่ของการมีส่วนร่วมในกิจกรรม แบบตรวจสอบพฤติกรรมในการทำงาน ประเภทของการสังเกตสามารถแบ่งได้หลายประเภทตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1.3.3.1 แบ่งตามการใช้เครื่องมือ ได้แก่ การสังเกตอย่างมีโครงสร้าง และการสังเกตอย่างไม่มีโครงสร้าง

1.3.3.2 แบ่งตามบทบาทของผู้สังเกต ได้แก่ การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม และการสังเกตอย่างไม่มีส่วนร่วม

1.4 การค้นคว้าจากเอกสาร เป็นวิธีการสำรวจที่ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ เช่น รายงานการประชุม บันทึก เอกสาร และหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษรต่าง ๆ เช่น นโยบายองค์กร รายงานประจำปี บันทึกรายงานการประชุม ประวัติพนักงาน เป็นต้น เอกสารเหล่านี้จะให้ข้อมูลใน 3 ลักษณะ คือ

1.4.1 สิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ภาระหน้าที่ โครงสร้าง นโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติงาน ตลอดจนจำนวนบุคลากรและทรัพยากรอื่น

1.4.2 สิ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ได้แก่ ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานด้าน การเข้า ออกงาน การขาดงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ข้อร้องทุกข์ การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

1.4.3 สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานและสายทางเดินของงาน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับการ ขึ้น ลง ของผลงาน ค่าใช้จ่ายในการผลิต ความสิ้นเปลือง เป็นต้น ในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรระดับประเทศจะต้องมีการวิเคราะห์ตัวหลักสูตรเดิมเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรที่ใช้อยู่มีอะไรที่บกพร่องล้าสมัย ผลจากการวิเคราะห์จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ นอกจากนี้ก็ต้องวิเคราะห์ข้อมูล หรือประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ได้แก่ จำนวนผู้เรียนทั้งหมด จำนวนผู้เรียนแจกแจงตามเพศและอายุแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น หรือลดลง อัตราการมาเรียน อัตราการลาออกกลางคัน อัตราการเรียนต่ออัตราของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปี คะแนนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ได้จากการค้นคว้าเอกสาร ซึ่งเป็นรายงานการศึกษาของโรงเรียน

1.4.4 การทดสอบ เป็นวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวัดความสามารถ ความถนัด ความสนใจของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน ทำให้ทราบความต้องการจำเป็นที่ชัดเจนในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เช่น การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียน สำหรับพ่อแม่ในชุมชนเกษตรกรรมชนบท จะต้องประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบทดสอบความรู้เรื่องการเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนของพ่อแม่ในชุมชนว่ามีเพียงพอถูกต้องแล้วหรือไม่ หรือการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับครู ประถมศึกษาผู้สร้างหลักสูตรจะต้องประเมินความต้องการจำเป็นโดยศึกษาว่าครูประถมศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ถูกต้อง เพียงพอหรือไม่ ก็ต้องสร้างแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์สำหรับครูประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ทดสอบมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบทดสอบความถนัด แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบทดสอบการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.4.5 การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและกิจกรรมในการทำงาน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.4.5.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร

1.4.5.2 ระบุตำแหน่งงานที่จะวิเคราะห์

1.4.5.3 เก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งอาจใช้เทคนิคการสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบบันทึก การปฏิบัติงานการทดลองลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และการใช้วิธีผสมผสาน

1.4.5.4 วิเคราะห์งานซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลออกมา 2 ส่วน คือ คำอธิบายงาน (Job Description) และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน

1.4.6 เทคนิคเหตุการณ์วิกฤต (CIT) ใช้กับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในการอธิบายถึงเหตุการณ์วิกฤตของงานที่เกิดขึ้นว่าปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพ ในการอธิบายถึงเหตุการณ์นั้นจะใช้การสอบถามเพื่อให้บุคคลอธิบายว่ามีอะไรที่จะนำไปสู่สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมภายใต้ความสามารถของการควบคุม เช่น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนให้แก่ครูประถมศึกษา อาจประเมินความต้องการจำเป็นโดยให้ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์เขียนบรรยายพฤติกรรมการสอนหรือสมรรถภาพด้านการสอนของครูที่ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ประทับใจและ และไม่ประทับใจออกมาเพื่อกำหนดเป็นสมรรถภาพด้านการสอนสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมครูต่อไป

1.4.7 กลุ่มควบคุมคุณภาพ เป็นวิธีการหาความต้องการจำเป็น โดยมีหลักการว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด กลุ่มควบคุมคุณภาพมีขั้นตอนของการดำเนินงานโดยใช้กลุ่มพนักงานประมาณ 10 คน ที่มีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมกระบวนการกลุ่มโดยรวมกันระบุปัญหาในการทำงานวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นทุกสัปดาห์ ๆ ละ 1 ครั้ง โดยกลุ่มพนักงานจะเลือกปัญหาขึ้นมาวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นร่วมกันหาสาเหตุของปัญหา แล้วเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมแนะนำวิธีการในการแก้ปัญหาจนได้ข้อสรุปของการแก้ปัญหา ข้อดีของเทคนิคนี้ คือ ข้อมูลที่ได้สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ตรงจุดและช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ข้อจำกัดของเทคนิคนี้คือ ผู้นำกลุ่มต้องมีความสามารถในกระบวนการสูง ผู้เข้าร่วมกระบวนการควรมีทักษะในการวัดผลที่ดี การกำหนดและการวิเคราะห์ปัญหาอาจทำให้หลักสูตรได้ชัดเจน ปัญหาที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคนี้ไม่ควรมีความซับซ้อนมากเกินไป

1.4.8 เทคนิคกลุ่มสมมติ (Nominal Group technique) เป็นเทคนิคที่พัฒนาขึ้นโดย Andre L. Delbecq และ Andrew H. Van Deven ใน ค.ศ. 1968 มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมแนวความคิดที่หลากหลายในเวลาอันสั้น ใช้การประชุมแบบมีโครงสร้างให้ผู้เข้าร่วมกลุ่มประมาณ 7 – 10 คน เขียนแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามที่ชัดเจน นำความคิดเห็นเหล่านั้นเข้าสู่กลุ่มเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนและทำความเข้าใจในความคิดเห็นของแต่ละบุคคล แล้วลงมติโดยการประมาณค่า (Rating) หรือจัดเรียงลำดับความสำคัญ ส่วนจะตัดสินใจเลือกใช้วิธีใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับว่ามีความคิดที่ต้องการหา ฉันทามติจำนวนมากหรือน้อย ถ้ามีจำนวนน้อยเพียงไม่กี่ข้อวิธีที่เหมาะสมก็คือ วิธีจัดเรียงลำดับความสำคัญ แต่ถ้ามีจำนวนมากหรืออาจมากกว่า 10 ข้อ วิธีการที่เหมาะสมคือวิธีประเมินค่า ส่วนใหญ่จะนำเทคนิคกลุ่มสมมติไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อระบุจำแนกหรือจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

1.4.9 อาศรมความคิด เป็นเทคนิควิธีการที่ดีวิธีหนึ่งสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นเหมาะสำหรับกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมากประมาณ 50 คน การใช้อาศรมความคิดสามารถใช้ในกระบวนการสำรวจความต้องการในขั้นก่อนการประเมินจุดดีของเทคนิคนี้ คือ การกำหนดเป้าหมายและทำให้ได้ความคิดที่หลากหลาย

1.4.10 การสนทนากลุ่ม เป็นกระบวนการกลุ่มที่เคยนำมาใช้โดยนักการตลาดเพื่อประเมินผลผลิตและพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาด และต่อมาถูกนำมาใช้ด้านการให้บริการทางสังคม การสนทนากลุ่มทำให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกในประเด็นที่ต้องการ โดยมีผู้ดำเนินการ เป็นผู้กระตุ้นความคิดของผู้ร่วมสนทนา เหมาะสำหรับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก 8-12 คน ผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มคือ ความคิดและแนวทางหรือประเด็นปัญหาความต้องการที่หลากหลายซึ่งผ่านการกลั่นกรองอภิปรายกลุ่ม

1.4.11 การระดมสมอง เป็นวิธีการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีสร้างสรรค์ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยไม่มีการประเมินคุณค่าของความคิดเห็นโดยสมาชิกในกลุ่ม หลักการอยู่ที่ให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับหัวข้อที่จะอภิปรายทุกคน โดยไม่คำนึงว่าจะถูกต้องหรือไม่ ต่อเมื่อได้ระดมสะสมความคิดเห็นไว้เป็นจำนวนมากแล้วจึงมาอภิปรายเลือกเพื่อกันต่อไป ตามกลุ่มที่เห็นว่าดีและเหมาะสม เช่น คณะทำงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรอาจใช้วิธีการประชุมระดมความคิดเห็นหรือระดมสมอง ในเรื่องสภาพปัญหา และความต้องการต่าง ๆ

1.4.12 ประชาพิจารณ์ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนจากกลุ่มตัวอย่างเป็นการสำรวจเกี่ยวกับการเมือง สังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตของประชาชนเพื่อหยั่งความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินกิจกรรมหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ

1.4.13 เทคนิคเดคัม (Developing A Curriculum : DACUM) เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีขนาดเล็ก ประมาณ 8-12 คน ที่ใช้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้อภิปรายแสดงความคิดเห็น โดยมีหลักการที่สำคัญ คือผู้ที่ปฏิบัติงานย่อมมีความเชี่ยวชาญในงานนั้นมากที่สุด กระบวนการที่สำคัญของเทคนิคนี้มี 3 ขั้นตอนหลัก คือ การระดมสมองการอภิปรายแสดงความคิดเห็นและการหาฉันทมติจากผู้เข้าร่วมกระบวนการกลุ่ม โดยระบุความจำเป็นของงานที่มีความสำคัญลงบนแผนภูมิเดคัม จัดลำดับความสำคัญของงานภายในแผนภูมิ เทคนิคเดคัมเป็นเทคนิคที่ช่วยให้มองเห็นภาพและทิศทางของการดำเนินงานได้ชัดเจนและเป็นเทคนิคที่ช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณในการดำเนินการขัดจำกัดของเทคนิคอยู่ที่ การวิเคราะห์งานไม่ค่อยได้รายละเอียดเท่ากับกระบวนการอื่น รวมทั้งผู้นำกลุ่มต้องมีความสามารถในกระบวนการสูง

1.4.14 การสร้างแผนที่มโนทัศน์ หมายถึง กระบวนการสร้างมโนทัศน์เชิงโครงสร้างอย่างเป็นระบบจากกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สนใจ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบสเกลพหุมิติ (Multidimensional Scaling) หรือ MDS และการวิเคราะห์กลุ่มแบบลำดับชั้น (Hierarchical Analysis) หรือ CA วิเคราะห์จัดกลุ่มความคิดของทุกคนและแสดงออกมาเป็นภาพบนแผนที่เรียกว่า แผนที่มโนทัศน์ กระบวนการสร้างแผนที่มโนทัศน์มีหลักการดังนี้ 1) เน้นการมีส่วนร่วม 2) ใช้หลักการอนุมาณ 3) ทุกขั้นตอนมีความต่อเนื่องตามหลักของเหตุผล 4) แสดงออกมาให้เห็นได้เป็น ภาพที่เรียกว่า แผนที่มโนทัศน์ ซึ่งง่ายต่อการนำเสนอและการทำความเข้าใจ

1.4.15 เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการหาความต้องการจำเป็นโดยใช้การระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่เปิดเผยชื่อและไม่มีการเผชิญหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อทำนายเหตุการณ์หรือความเป็นไปได้ในอนาคตโดยอาศัยฉันทมติ (Consensus) จากผู้เชี่ยวชาญ ข้อสรุป

จากฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ จึงเป็นข้อสรุปที่ปราศจากการครอบงำทางความคิดที่เกิดจากการตอบแบบสอบถามประมาณ 2-4 รอบ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถทบทวนคำตอบและมีโอกาสกลั่นกรองความคิดของตนอย่างรอบคอบ ข้อจำกัดของเทคนิคนี้คือ ผู้เชี่ยวชาญอาจไม่รู้สภาพที่แท้จริงขององค์กร การตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญหลายรอบ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความเบื่อหน่าย การสร้างความเข้าใจในประเด็นปัญหาให้ตรงกันและการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในกระบวนการที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริงทำได้ยาก

1.4.16 วิธีฉายภาพอนาคต เป็นการสำรวจความเป็นไปได้ในอนาคต จากจินตนาการ ซึ่งเป็นภาพของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การฉายภาพอนาคตเป็นการจินตนาการภาพเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตจะทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในปัจจุบัน คือถ้าการตัดสินใจนั้นจะทำให้ผลที่เกิดขึ้นในอนาคตก็ทำให้เลือกที่จะทำเช่นนั้น แต่ถ้าผลที่เกิดขึ้นไม่ดีก็จะหลีกเลี่ยงการกระทำเช่นนั้น

1.4.17 การศึกษาแนวโน้ม คือการศึกษาข้อมูลทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีผลต่อการพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้แค่ไหนเพียงใด ใช้วิธีเก็บข้อมูลจากตำราซึ่งบรรยายเหตุการณ์ปัจจุบันหรือสภาพการณ์เหล่านั้นที่เกิดในช่วงเวลาต่าง ๆ กันกับในอดีต นำข้อมูลมาศึกษาเปรียบเทียบใช้เทคนิคการวิจัย พยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาแนวโน้มมีความจำเป็นต่อการวางแผนโครงการแผนการศึกษา และการเตรียมแก้ปัญหาอันเกิดจากอัตราการเพิ่มของประชากร เป็นต้น

1.4.18 เทคนิควงล้ออนาคต เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพยากรณ์แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาจากสิ่งที่คิดว่าเป็นปัญหาหรือสิ่งที่เป็นแนวทางแก้ไขเพื่อพิจารณาว่าเมื่อเกิดปัญหานี้แล้วจะมีผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมต่อไป

1.5 เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ เป็นขั้นตอนสำคัญระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลกับการพิจารณาแนวทางที่เป็นไปได้ในการวางแผนหรือพัฒนาหลักสูตร ทำให้สามารถพิจารณาเลือกแนวทางในการวางแผนหรือการพัฒนาหลักสูตรได้ดีขึ้น วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุมีหลายวิธี ส่วนใหญ่จะใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่ม เนื่องจากเป็นวิธีการที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ และมีความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูลสูง นอกจากนี้พลวัตของกลุ่มยังช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะหลากหลายและละเอียดมากขึ้น ด้วยวิธีการวิเคราะห์สาเหตุที่ใช้กระบวนการกลุ่มช่วยใน การวิเคราะห์ ได้แก่ เทคนิคการวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี (Fault Tree Analysis) การวิเคราะห์แผนภูมิก้างปลา (Fish boning Technique) การวิเคราะห์สาเหตุและผลที่ตามมา (Cause and Consequence Analysis) ซึ่งรายละเอียดของแต่ละเทคนิคมีดังนี้

1.5.1 การวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรี เป็นเทคนิคการวิเคราะห์สาเหตุโดยใช้แผนภาพที่เริ่มต้นด้วยเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และจะมีสาเหตุของเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ออกเป็นกิ่งก้านเหมือนต้นไม้ ซึ่งการวิเคราะห์สาเหตุนี้จะทำเป็นลำดับขั้น โดยสามารถพิจารณาสาเหตุจากค่าความน่าจะเป็นลำดับขั้นโดยทั่วไปจะใช้การวิเคราะห์แบบฟอลท์ทรีได้ไม่ต่ำกว่า 50

สาเหตุ การวิเคราะห์แบบพอลท์ทรีเป็นเทคนิคที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในเรื่องที่ต้องการนำมาวิเคราะห์สาเหตุผลที่ได้จากเทคนิคนี้คือ สาเหตุเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

1.5.2 การวิเคราะห์แผนภูมิแก๊งปลา เป็นเทคนิคที่ใช้ระบุสาเหตุของความ ต้องการจำเป็นที่เป็นอยู่โดยใช้แผนภูมิที่มีลักษณะเป็นแก๊งปลา ส่วนหัวจะเป็นความต้องการจำเป็น หรือปัญหาแล้ววิเคราะห์สาเหตุใหญ่ของความต้องการจำเป็นหรือปัญหานั้น ๆ และเขียนแสดงเป็น เส้นเหมือนแก๊งปลา แต่ละสาเหตุใหญ่ ๆ ก็จะมีแขนงของสาเหตุย่อย ๆ เทคนิคนี้จะทำให้สมาชิก ทุกฝ่ายรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยให้สมาชิกประมาณ 10-12 คน

1.5.3 การวิเคราะห์สาเหตุและผลที่ตามมา เป็นเทคนิคที่ใช้กลุ่มและใช้การ อภิปรายเช่นเดียวกับการระดมสมอง แต่มีขั้นตอนที่เป็นระบบและยากกว่าเล็กน้อย โดยจะมีกรอบ ในการให้กลุ่มช่วยระบุความต้องการจำเป็นสาเหตุและผล ความยากง่ายในการแก้ไขความต้องการ จำเป็นนั้น ๆ ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจแก้ไขความต้องการจำเป็นที่ตรงประเด็นและมี ความชัดเจนขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัดเนื่องจากการระบุความต้องการจำเป็นครั้งละหลาย ๆ ความต้องการ จำเป็นทำให้สามารถระบุสาเหตุและผลของความต้องการจำเป็นต่าง ๆ ได้น้อย และไม่ได้แสดงถึง ความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้

1.6 เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การ จัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการประเมิน ความต้องการจำเป็น ซึ่งจะทำการประเมินมีความสมบูรณ์ได้ผลนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการ ต่อไปได้ ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจะต้องพิจารณาทั้งด้านความเที่ยงตรงหรือความ ตรง (Validity) และความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพ ด้วยการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น มีหลายวิธี แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้ดังนี้

1.6.1 การจัดจากข้อมูลที่มีการตอบสนองเดียว (Single Response) เป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากชุดของความต้องการจำเป็นหรือข้อ รายการ หลาย ๆ ข้อที่ได้มาจากแบบสอบถามของผู้ประเมินซึ่งในแต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบ ให้ตอบเพียงส่วนเดียว หลังจากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญจาก ความสำคัญมากไปสู่ความสำคัญน้อยหรือจากความสำคัญน้อยไปสู่ความสำคัญมากก็ได้ วิธีการจัด เรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้ ได้แก่

1.6.1.1 การจัดอันดับ (Ranking) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นที่ง่ายและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด โดยการให้เปรียบเทียบ ความสำคัญของข้อรายการแล้วให้หมายเลขตามความสำคัญของข้อนั้น ๆ ซึ่งมีรูปแบบคำสั่งที่ใช้ อยู่หลายแบบ เช่น ให้เลือกข้อรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด ให้เรียงอันดับข้อรายการตาม ความสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขมา 3 อันดับ (อาจจะเป็น 4, 5, 6, 7.... อันดับ) หรือให้เรียง ข้อรายการตามอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (เรียงหมดทุกข้อรายการ) เป็นต้น จากนั้นนำผลการจัดเรียงลำดับของทุกคนมานับคะแนนความถี่ของลำดับความสำคัญในแต่ละข้อ รายการแล้วจัดความต้องการจำเป็นตามลำดับ

1.6.1.2 การประมาณค่าตามสเกล (Rating by Scales) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมแพร่หลาย ในการวัดทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ เพราะเข้าใจได้ง่ายได้ซับซ้อน ส่วนมากใช้มาตรประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยให้ผู้ประเมินกำหนดน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละข้อ แล้วนำมาคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย จากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น

1.6.1.3 การจัดเรียงบัตรรายการ (Card Sort) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้การเรียงบัตรรายการตามความสำคัญของข้อรายการ ทำให้ผู้ประเมินเกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ซึ่งได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในการวัดทางจิตวิทยา เช่น การจัดเรียงบัตรอาชีพ (Vocational Card Sort) ที่สนใจ เป็นต้น วิธีการคือจัดเรียงบัตรรายการตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น แล้วนับความถี่ของอันดับที่ในแต่ละความต้องการจำเป็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

1.6.1.4 การให้น้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired – Weighting Procedures : PWP) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยการเปรียบเทียบความสำคัญ และให้น้ำหนักคะแนนรายข้อทีละคู่ เลือกข้อรายการที่มีความสำคัญกว่าในคู่ นั้น จากนั้นมีการนับความถี่ในการเลือกความต้องการจำเป็นในแต่ละข้อรายการ แล้วนำไปจัดเรียงลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น

1.6.1.5 มาตรการประมาณขนาด (Magnitude Estimation Scaling : MES) เป็นกระบวนการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างข้อรายการทั้งหมดกับข้อเกณฑ์ ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนนไว้แล้ว แล้วให้น้ำหนักคะแนนที่แสดงถึงความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เมื่อเทียบกับข้อรายการเกณฑ์ นำน้ำหนักคะแนนที่ได้มาคำนวณ แล้วนำไปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

1.6.2 การจัดจากข้อมูลหลายชุด (Multiple Data Sets) เป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการนำคำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่มีสองส่วนในแต่ละข้อคำถามมาเปรียบเทียบกันแล้ว จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามคะแนนที่คำนวณได้ ถ้าความต้องการจำเป็นข้อใดมีค่าผลต่างสูงที่สุด แสดงว่าข้อนั้นมีความสำคัญสูงสุด ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องนั้นเป็นประจำ หรือมีความรู้เกี่ยวกับการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นบ้าง โดยสรุปเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทคนิคที่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็น เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและเทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญนั้น การใช้เทคนิคเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้ที่เหมาะสมกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

5. การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้เสนอการจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น

การวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็นจากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลาย ๆ แบบ วิธีการที่ดีควรจะเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทั้งในระยะยาวและระยะสั้น เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองแบบเดี่ยวและรูปแบบ การตอบสนองแบบคู่ ทุกวิธีมีการดำเนินการคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับตามความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองแบบเดี่ยวมีวิธีการจัดลำดับ 4 วิธี ได้แก่ วิธีการจัดเรียงลำดับตามมัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired – Weighting Procedure) และวิธีการจัดเรียงลำดับด้วยการคัด (Card Sort) สำหรับเทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ มีวิธีการจัดลำดับ 3 วิธี ได้แก่

5.1 กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ประกอบด้วยวิธี Mean Difference Method (MDF) วิธี Priority Needs Index (PNI) วิธี Priority Needs index แบบปรับปรุง (PNImodified) และวิธีการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis)

5.2 กลุ่มวิธีใช้หลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ ประกอบด้วย 2 กลุ่มวิธี ได้แก่ กลุ่มวิธีสถิติเดลหรือเดล-เอ็น (Del-N) และกลุ่มวิธีกำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็น (Weighted Needs Index : WNI) การวิจัยนี้ใช้เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่โดยใช้วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNImodified) มาใช้ในการจัดลำดับสูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ $PNI_{modified} = (I-D) / D$ โดย I (Importance) หมายถึงระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด และ D (Degree of Success) หมายถึงระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งในการวิจัยนี้กำหนดความคาดหวัง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 5 ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจ ต้องพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถดำเนินการบริหารวิชาการให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพตามแนวคิดการพัฒนารูปแบบที่ยั่งยืนของ OLSF ได้จะต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนารูปแบบที่ยั่งยืนที่พึงประสงค์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีในการกำหนดกลยุทธ์ 2 วิธี วิธีแรกคือ การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิธีที่สองคือ การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้ว SWOT เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารวิชาการที่พึงประสงค์ในการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการพัฒนารูปแบบที่ยั่งยืน

การสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์คือการสนทนากันอย่างมีทิศทาง จุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์โดยทั่วไปก็คือการทำความเข้าใจบุคคลที่นักวิจัยสัมภาษณ์ในด้านมุมต่าง ๆ ของเขาหรือเธอ การสัมภาษณ์ที่ทำได้ผลดังที่นักวิจัยประสงค์ ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพในงานสวัสดิการสังคม การสัมภาษณ์ทำให้นักวิจัยเชิงคุณภาพมีโอกาสในการเรียนรู้และเข้าใจในเรื่องราว ประสบการณ์ พฤติกรรม ความรู้สึก และความคิดเห็นต่าง ๆ ของบุคคลที่นักวิจัยจะไม่มีทางล่วงรู้ได้จากการเพียงสังเกตอยู่ห่าง ๆ ยิ่งไปกว่านั้น การสัมภาษณ์ยังช่วยให้นักวิจัยสามารถประเมินลึกซึ้งไปถึงการรับรู้ของบุคคลว่ามีความสำคัญต่อบุคคลผู้นั้นอย่างไร การสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเช่นเดียวกับการสัมภาษณ์อื่น ๆ คือประกอบด้วยชุดของความสัมพันธ์เชิงพลวัตที่มีความสลับซับซ้อนระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งในกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพนิยมเรียกว่า “ผู้วิจัยกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย” (Researcher and Research Participant) หรือ “ผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลการวิจัย” (Researcher and Research Informant) (กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2554)

คุณภาพของข้อมูล จำนวนปริมาณข้อมูล หรือประเภทของข้อมูลที่รวบรวมนั้น จะเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นตัวกำหนดลักษณะและประเภทของข้อมูลที่ต้องการจะเก็บ จำนวนปริมาณข้อมูล ตลอดจนคุณภาพของข้อมูลที่จะจัดเก็บ อย่างไรก็ตามคุณภาพของข้อมูลและสาระที่นักวิจัยเชิงคุณภาพจะจัดเก็บนั้น ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ของนักวิจัย ทักษะความชำนาญในการสัมภาษณ์ ตลอดจนความฉับไวในการรับรู้ (Sensitivities) ของนักวิจัยด้วยเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อไม่นานมานี้ได้มีความตระหนักในหมู่นักวิจัยเชิงคุณภาพว่า กระบวนการสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการกระตุ้น เราให้ผู้ถูกสัมภาษณ์หรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้เปลี่ยนแปลงตนเองในระดับส่วนบุคคลและเปลี่ยนแปลงสังคมได้อีกด้วย (Tutty, Rothery, & Grinnell, 1996) ยิ่งไปกว่านั้น ยังได้มีความตระหนักยิ่งขึ้นในหมู่นักวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องของพลวัตในการทำงานกับความแตกต่างอย่างหลากหลายของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย อาทิ ความแตกต่างในเรื่องของเพศภาวะ (Gender) เชื้อชาติ (Race) เผ่าพันธุ์ (Ethnicity) สถานภาพทางสังคม (Social Status) ตลอดจนแบบแผนการดำเนินชีวิต (Lifestyles) ความตระหนักดังกล่าวได้นำไปสู่ทิศทางการพัฒนาการสัมภาษณ์ของการวิจัยเชิงคุณภาพทั้งในส่วนของแนวความคิดและการดำเนินการ ที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ

1. ความพยายามที่จะจัดวางความสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ให้มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันยิ่งขึ้น ในปัจจุบันนี้ ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่ใช่ “ตัวอย่าง” หรือ “วัตถุในการศึกษาทดลอง” อีกต่อไป ทว่าเป็นผู้ที่มีความเท่าเทียมกันกับผู้สัมภาษณ์ในงานวิจัย โดยนักวิจัยจะเรียกผู้ถูกสัมภาษณ์ว่า “ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย” หรืออย่างน้อยก็เป็น “ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย”

2. ในต่างประเทศได้คำนึงถึงการรักษาสีทิวส่วนบุคคลของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยมากขึ้น ก่อนจะเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์ นักวิจัยจะต้องยื่นข้อเสนอหรือเค้าโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัย (Ethical Review Committee) ของสถาบันการศึกษาเสียก่อน คณะกรรมการนี้จะพิจารณาว่านักวิจัยดำเนินการสัมภาษณ์อย่างละเมิดสิทธิส่วนบุคคลหรือสร้างความเสียหายแก่ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือไม่ เมื่อคณะกรรมการลงความเห็นว่า การเก็บรวบรวมและการดำเนินงานวิจัยดังกล่าวไม่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย จึงจะอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยได้ หากคณะกรรมการไม่มั่นใจก็จะเชิญนักวิจัยให้เข้าพบชี้แจงและปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

3. การปิดบังสถานภาพที่แท้จริงของนักวิจัยหรือโครงการวิจัย ไม่ให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทราบ เช่น การแสดงตนให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเข้าใจผิดว่า นักวิจัยมีอาชีพและสถานะความเป็นอยู่เช่นเดียวกับเขา อาทิ การปลอมตนเป็นผู้ติดยาเสพติด การปลอมตนเป็นผู้ติดเชื้อเอชไอวี หรือการปลอมตนเป็นหญิงหรือเป็นชายที่มีอาชีพบริการทางเพศ เหล่านี้ก็คือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลที่ร้ายแรง นอกจากนี้ นักวิจัยยังต้องอธิบายเค้าโครงการวิจัยของตนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยอย่างเคร่งครัด มีการขออนุญาตใช้เครื่องอัดเสียง เครื่องบันทึกภาพและเสียง หรือถ่ายรูปอย่างมีลายลักษณ์อักษรชัดเจน มีการชี้แจงสิทธิที่จะไม่ให้ความร่วมมือ สิทธิที่จะฟ้องร้องไม่ให้มีการตีพิมพ์ผลงานวิจัยนั้น และมีการลงนามในแบบฟอร์มแสดงการยินยอม (Informed Consent Form) ก่อนที่จะเข้าร่วมในการวิจัย

2. ประเภทของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพมีหลายประเภท การเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้อย่างมีคุณภาพและปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทางเลือกประเภทของการสัมภาษณ์ด้วย ในแต่ละประเภทก็มีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งที่แตกต่างกัน และนักวิจัยจะต้องทำความเข้าใจ นอกจากนั้น การเตรียมการสำหรับการสัมภาษณ์ในแต่ละประเภทก็มีรายละเอียดและมีปริมาณงานที่จะต้องดำเนินการอย่างแตกต่างกันด้วย บางครั้งในงานวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องหนึ่ง นักวิจัยอาจจะใช้การสัมภาษณ์หลายประเภทประกอบกันตามความเหมาะสม (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2554)

โดยปกติ การตัดสินใจเลือกว่าจะใช้การสัมภาษณ์ประเภทใดนั้น นักวิจัยต้องทำการตัดสินใจตั้งแต่ระยะแรกของกระบวนการวิจัย คือ ในระยะการวางแผนการวิจัย อย่างไรก็ตาม นักวิจัยอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ อาจจะเลือกประเภทการสัมภาษณ์ใหม่เมื่อข้อมูลข่าวสารที่นักวิจัยได้รับกระทบต่อแผนการสัมภาษณ์ นักวิจัยอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสัมภาษณ์เสียใหม่ การเลือกประเภทของการสัมภาษณ์อาจจะขึ้นอยู่กับขนาดของโครงการวิจัย จำนวนของผู้ที่จะสัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์หรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และอาจจะขึ้นอยู่กับทางเลือกที่จะสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล หรือเลือกสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Group Interview) หรือการใช้กลุ่มสนทนาประเด็นเฉพาะ (Focus Group) ซึ่งมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน หรือนักวิจัยอาจจะต้องสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยคนเดียวมากกว่า 1 ครั้ง ในการสัมภาษณ์เชิงลึก นักวิจัยอาจจะต้องพบและสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยคนหนึ่งมากมายหลายครั้ง จึงจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งเพียงพอสำหรับการนำไปวิเคราะห์และเรียบเรียง ถ้านักวิจัยออกแบบงานวิจัยในลักษณะที่ต้องเก็บข้อมูลมากมายหลายครั้งต่อผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหนึ่งคน เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลามาก นักวิจัยจึงต้อง

เลือกประเภทการสัมภาษณ์ที่เหมาะสม นักวิจัยเชิงคุณภาพต้องเข้าใจชัดเจนว่า แม้ว่าจำนวนผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่มากนัก แต่จำนวนข้อมูลที่ได้ก็อาจจะมีปริมาณมากมายมหาศาลเลยทีเดียว ผู้สัมภาษณ์อาจจะทำงานคนเดียว หรือทำงานเป็นทีม โดยทีมงานแต่ละคนจะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจำนวนหนึ่ง แล้วเอาข้อมูลมาสมทบรวมกัน นอกจากนี้ นักวิจัยอาจจะใช้ผู้สัมภาษณ์ 2 คนเข้าไปพูดคุยกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เพื่อช่วยกันสังเกตและสัมภาษณ์ในคราวเดียวกัน การสัมภาษณ์โดยใช้ผู้สัมภาษณ์ 2 คนในคราวเดียวกันมักจะเป็นเหตุผลด้านความปลอดภัย ด้านการป้องกันปัญหาการละเมิดจรรยาบรรณ หรือเหตุผลด้านการจัดเก็บข้อมูลให้รอบด้านและต้องการรายละเอียดจากการสังเกตลึกซึ้ง โดยที่ไม่สามารถใช้การบันทึกภาพและเสียงได้ (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2554)

ผู้สัมภาษณ์ 2 คนอาจจะสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยคนหนึ่งต่างระยะเวลากัน เพื่อต้องการข้อมูลที่มีแง่มุมต่างกัน หรือเพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล หรือเพื่อต้องการสังเกตผลที่แตกต่างกัน อันเกิดจากผู้สัมภาษณ์ 2 คน อาทิ ผู้สัมภาษณ์เป็นชายและผู้สัมภาษณ์เป็นหญิงดำเนินการสัมภาษณ์ในผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยคนเดียวกันต่างวาระ เพื่อความละเอียดอ่อนต่อการรับรู้ประเด็นความเป็นหญิงความเป็นชาย เป็นต้น

โดยทั่วไป การสัมภาษณ์ในฐานะเครื่องมือหรือวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน (Structured or Standardized Interviews) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิด (Unstructured or Open-ended Interviews) และ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or Guided Interviews) (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2554)

2.1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง บางครั้งนิยมเรียกว่าการสัมภาษณ์แบบมาตรฐาน กล่าวคือเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามเฉพาะเจาะจงและชัดเจน หลักการและเหตุผลของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ การพยายามทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนได้รับชุดคำถามชุดเดียวกัน เพื่อว่าจะสามารถเปรียบเทียบคำตอบของแต่ละคนได้สะดวกขึ้น การสัมภาษณ์ประเภทนี้ตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานว่า

2.1.1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนั้นสามารถที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตรงตามเรื่องที่นักวิจัยศึกษา

2.1.2 ชุดคำถามในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนั้นสามารถทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจคำถามได้อย่างชัดเจน และ

2.1.3 ความหมายของคำถามแต่ละข้อนั้นเป็นความหมายที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนจะเข้าใจตรงกัน ในการตัดสินใจเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐานนั้น หากนักวิจัยจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจำนวนมากและต้องใช้ผู้สัมภาษณ์หลายคน ตลอดจนต้องการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแต่ละรายมาเปรียบเทียบกัน การตัดสินใจเลือกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างน่าจะมีความเหมาะสม นอกจากนี้ นักวิจัยที่ไม่ใครมีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์มาก่อนหรือเป็นนักวิจัยมือใหม่ โดยเฉพาะเมื่อนักวิจัยมือใหม่พิจารณาว่าการเดินทางไปพบผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือการมีโอกาส

สัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยบ่อยครั้งเป็นไปได้ยากลำบาก นักวิจัยมือใหม่จึงนิยมเลือกสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จนเมื่อนักวิจัยมีประสบการณ์มากขึ้น มีความชำนาญ และมีความมั่นใจในกระบวนการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์มากขึ้น อาจพิจารณาเลือกการสัมภาษณ์แบบอื่น ๆ ที่ดูเป็นธรรมชาติมากกว่าและเปิดโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้มากยิ่งขึ้น

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน มีทั้งจุดที่เป็นประโยชน์และเป็นข้อจำกัด ในด้านที่เป็นประโยชน์ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างทำให้นักวิจัยเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนอย่างที่ต้องการ เนื่องจากต้องจัดเตรียมชุดของข้อคำถามมาอย่างละเอียด โดยในคำถามบางข้อ ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอาจจะไม่สามารถตอบได้ทันที นักวิจัยก็อาจจะให้เวลา หรือถามในข้ออื่น ๆ ก่อนแล้วย้อนกลับมาถามใหม่ในข้อที่ยังตอบไม่ได้ ซึ่งถ้าไม่ได้เตรียมข้อคำถามไปแบบมีโครงสร้าง เมื่อถามไปข้ออื่น ๆ พลวัตของการสนทนาและการสัมภาษณ์อาจจะทำให้นักวิจัยลืมกลับมาถามและไม่ได้เก็บข้อมูลไปอย่างครบถ้วน

ในส่วนที่เป็นข้อจำกัด ซึ่งนับเป็นเหตุผลสำคัญที่นักวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์ไม่นิยมใช้ก็คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมักทำให้นักวิจัยขาดความละเอียดอ่อนในการสังเกตอารมณ์ความรู้สึกของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เนื่องจากนักวิจัยจะเกร็งกับการไล่ถามไปตามชุดคำถามที่เตรียมมามากเกินไป ทำให้การถามมา-ตอบไปมีลักษณะเป็นกลไกที่หยาบและแข็งกระด้างอย่างมาก และในหลายกรณี ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะรู้สึกว่ามีการเพ่งพรางกั้นการสนทนาระหว่างเขาหรือเธอกับนักวิจัยได้ง่ายมาก

นักวิจัยเชิงคุณภาพบางท่านถึงกับมองว่า การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนั้นไม่เหมาะกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหลายคน หรือบางท่านก็ว่าไม่เหมาะสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยสิ้นเชิง เราจึงมักพบว่า การวิจัยเชิงคุณภาพส่วนใหญ่ไม่นิยมใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน

2.2 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง หรือแบบปลายเปิด

การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือบางครั้งก็เรียกกันว่าการสัมภาษณ์แบบปลายเปิดนั้น ถือว่าเป็นวิธีการเก็บข้อมูลที่เหมาะสมที่สุดในการเก็บรวบรวมสาระด้านการรับรู้โลก และประสบการณ์ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ทั้งนี้ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิดมีลักษณะตรงกันข้ามกับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐานโดยสิ้นเชิง ในขณะที่การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างดูหยาบและแข็งกระด้าง การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างดูยืดหยุ่นและลื่นไหลไปตามสถานการณ์ได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างไม่ได้ใช้ข้อคำถามที่กำหนดไว้ตายตัว แต่จะมีลักษณะรวบรวมชุดของคำถามที่สำคัญ ๆ ที่มีที่มาจากข้อสันนิษฐานอันหลากหลายกว่าการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นักวิจัยที่ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างมักไม่ต้องการกำหนดข้อสันนิษฐานที่ตายตัวไว้ล่วงหน้า หรือนักวิจัยอาจจะไม่ทราบเลยว่าข้อสันนิษฐานของสิ่งที่จะเก็บรวบรวมนั้นเป็นประการใดบ้าง นักวิจัยอาจไม่ทราบล่วงหน้าว่า คำถามที่นักวิจัยจำเป็นต้องถามนั้นคือคำถามอะไรบ้าง ดังนั้น การสัมภาษณ์ของนักวิจัยจึงมีลักษณะเป็นการสืบค้นหาข้อมูลอย่างแท้จริง ยิ่งไปกว่านั้น นักวิจัยที่นิยมการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างยังเชื่อว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนจะมีการรับรู้และเข้าใจความหมายของข้อ

คำถามที่มีโครงสร้างหรือมีมาตรฐานอย่างแตกต่างกัน ไม่มีทางที่คนหลายคนจะเข้าใจคำถาม แม้ว่าจะมีมาตรฐานเพียงใด ได้อย่างเหมือนกันโดยสิ้นเชิง (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2554)

ในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิด นักวิจัยจะพิจารณาสร้างคำถาม ปรับคำถาม และพัฒนาคำถามให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ขณะเดียวกันก็พยายามปรับให้คำถามนั้นเปิดรับกับการทำให้ได้ข้อมูลที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วย ตัวอย่างเช่น ในการสัมภาษณ์เด็กเร่ร่อนที่ให้บริการทางเพศในพื้นที่แห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานคร นักวิจัยพบว่าเด็กเร่ร่อนบางคนกล้าเปิดเผยเรื่องราวของตนได้ไม่ยากนัก ในขณะที่เด็กเร่ร่อนกลุ่มเดียวกันอีกหลายคน เริ่มด้วยการปฏิเสธว่า ตนไม่ได้ค้าประเวณี จนนักวิจัยต้องสร้างความไว้วางใจอีกระยะเวลาหนึ่ง เด็กจึงเริ่มกล้าที่จะบอกความจริงที่ละเอียดละออ หากนักวิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน น่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ได้ข้อมูลที่มากพอในการสัมภาษณ์ครั้งนั้น นักวิจัยต้องใช้เวลาปรับเปลี่ยนคำถามและท่าทีอยู่นานพอสมควร จึงจะได้รับคำตอบที่เพียงพอและมีคุณค่าต่อการวิจัยอย่างมาก สำหรับนักวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประสบการณ์น้อยมาก มักจะวิตกกังวลในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และเลือกที่จะใช้แบบสัมภาษณ์มาตรฐานที่เตรียมมาแล้วอย่างละเอียดมากกว่า อย่างไรก็ตาม นักวิจัยเชิงคุณภาพมือใหม่อาจจะต้องเริ่มต้นด้วยความตั้งใจจริง ความรู้สึกอยากรู้ อยากเห็นในข้อมูลที่ไม่เคยล่วงรู้มาก่อน คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล และการให้ความเคารพในประสบการณ์ที่หลากหลายของแต่ละบุคคล เหล่านี้ จะทำให้เราเริ่มต้นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างได้ราบรื่นขึ้นและมีความมั่นใจยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2554)

การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิด แม้ว่าจะคล้ายคลึงกับการสัมภาษณ์ในการให้การปรึกษา (Counseling) และการสัมภาษณ์ในการทำงานสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย (Social Casework) ซึ่งผู้ให้การปรึกษาหรือนักสังคมสงเคราะห์อาจจะต้องรวมศูนย์การสัมภาษณ์ไปที่สถานการณ์ปัญหาที่ผู้ใช้บริการประสบ การที่นักสังคมสงเคราะห์ตอบสนองต่อเรื่องราวที่ผู้ใช้บริการเล่ามา จะช่วยให้ผู้ใช้บริการขยายความในรายละเอียดมากยิ่งขึ้นและในที่สุดก็จะเกิดการฉุกคิดหรือเริ่มพอจะมองเห็นโอกาสและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาของตนเอง ในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างของนักวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการข้อมูลที่สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามในการวิจัยเป็นหลัก

กระนั้นก็ตาม ในการวิจัยด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง เราพบว่าสถานการณ์ปัญหาของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหลายกรณีเป็นสิ่งที่เมื่อพูดคุยสัมภาษณ์แล้ว มีผลในเชิงการให้ความช่วยเหลือในเชิงการสังคมสงเคราะห์เฉพาะรายหรือการให้การปรึกษาไปพร้อมกัน นอกจากนี้ ในบางสถานการณ์นักวิจัยอาจพิจารณาให้ความช่วยเหลือ โดยพื้นฐานของจริยธรรมทางวิชาชีพหรือโดยมนุษยธรรมของนักวิจัยแต่ละบุคคล เช่น นักวิจัยผู้หนึ่งไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มสนทนาประเด็นเฉพาะ (Focus Group) ในกลุ่มประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอแห่งหนึ่งของจังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยนั้นเป็นเรื่องราวของประชาชนที่มีความเดือดร้อนจากที่ดินทำกินซึ่งถูกทางราชการประกาศว่าเป็นเขตป่าสงวนแห่งชาติ ห้าง ๆ ที่ประชาชนอาศัยทำมาหากินมานานกว่า 70 ปี นักวิจัยไปเก็บข้อมูล ทว่าไปพบกรณีเด็กหญิงคนหนึ่งในบ้านนี้กำลังเดือดร้อนเพราะพ่อแม่เพิ่งเสียชีวิตด้วยโรคเอดส์ ทำให้เด็กต้อง

ออกจากโรงเรียนกลางคัน เพราะไม่มีผู้ใดส่งเสียให้เล่าเรียน นักวิจัยประเมินว่าเด็กหญิงขาดโอกาสทางการศึกษาอย่างแน่นอน และอาจเสี่ยงต่อการถูกชักจูงไปดำเนินชีวิตอย่างไม่เหมาะสม นักวิจัยจึงได้ติดต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือด้านทุนการศึกษาแก่เด็กหญิงผู้นี้

โดยสรุป นักวิจัยเชิงคุณภาพควรที่จะเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิด เมื่อพิจารณาว่าตนต้องการข้อมูลที่มีความลึกซึ้ง มีรายละเอียดมาก และต้องการทำความเข้าใจกับโลกและประสบการณ์ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างจริงจัง

2.3 การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือบางครั้งนิยมเรียกว่าการสัมภาษณ์แบบชี้นำ (Guided Interview) เป็นประเภทที่อยู่ตรงกลางระหว่างการสัมภาษณ์สองประเภทข้างต้น คืออยู่ระหว่างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์สองประเภทแรกดูเหมือนจะเป็นการสุดขั้วสุดโต่งไปสองทาง และแต่ละประเภทก็มีจุดแข็งและจุดอ่อนทั้งสิ้น การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างดูหยาบและแข็งกระด้าง ขณะเดียวกันการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างยืดหยุ่นและเปิดกว้างมาก ต้องอาศัยนักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์ที่มีประสบการณ์ความชำนาญพอสมควร (กิติพัฒน์ นนทปัทมะตุลย์, 2554)

การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือแบบชี้นำนี้โดยปกตินักวิจัยจะกำหนดคำถามที่พอจะตัดสินใจได้ว่าจะถามอะไรบ้าง หรือใช้คำสำคัญ (Keywords) เป็นเครื่องชี้้นำการสัมภาษณ์ ตัวอย่างเช่น ในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้พิการสายตาที่เป็นนวมิกยานท่าพระจันทร์ นักวิจัยกำหนดคำถามที่ไม่แน่นอนตายตัว แต่เป็นคำถามที่มีคำสำคัญเกี่ยวกับสภาพของความพิการของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ประวัติและสาเหตุที่พิการ ประวัติครอบครัว การประกอบอาชีพ การได้รับสวัสดิการจากรัฐ องค์กรของคนพิการ องค์กรเอกชน ฯลฯ นักวิจัยที่ศึกษาเรื่องนี้ค่อนข้างเป็นนักวิจัยมือใหม่ ทว่าไม่ได้สร้างแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ขณะเดียวกันก็ไม่ได้ใช้การสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง นักวิจัยไม่ได้ร่างคำถามที่ชัดเจนแน่นอนในแต่ละประเด็น ทว่าสิ่งที่นักวิจัยดำเนินการก่อนการสัมภาษณ์คือการเตรียมหัวข้อคำถามอย่างหลวม ๆ ในลักษณะกึ่งโครงสร้าง คือการร่างคำถามปลายเปิดที่มีคำสำคัญที่ต้องการ พร้อมกับมีความยืดหยุ่น พร้อมจะปรับเปลี่ยนถ้อยคำให้สอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยแต่ละคนและสถานการณ์การสัมภาษณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (กิติพัฒน์ นนทปัทมะตุลย์, 2554)

สรุปได้ว่า การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือแบบชี้นำจึงเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับนักวิจัยที่ต้องการเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหลาย ๆ คน พร้อม ๆ กับต้องการความเข้าใจลึกซึ้งในโลกและประสบการณ์ของแต่ละคน การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นการจุดจุดอ่อนของทั้งการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบไม่มีโครงสร้าง การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างหรือแบบชี้นำ จึงเป็นที่นิยมในหมู่นักวิจัยเชิงคุณภาพไม่น้อยไปกว่าการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ส่วนการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างน่าจะเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณมากกว่าในการวิจัยเชิงคุณภาพ

บริบทของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตั้งอยู่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้อาคารสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพนทอง และอาคารโรงเรียนอนุบาลโพนทอง จำนวน 1 หลัง เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ด 48 กิโลเมตร มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมเขตพื้นที่การปกครอง 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอโพนทอง อำเภอเสลภูมิ อำเภอหนองพอก อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอเมยวดี รวมทั้งสิ้น 54 ตำบล 706 หมู่บ้าน ประชากร 375,394 คน มีพื้นที่ประมาณ 2,648 ตารางกิโลเมตร

มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอกุฉินารายณ์และกิ่งอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์
อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภออาจสามารถ อำเภอพนมไพร อำเภอเชียงขวัญ

จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอเมืองยโสธร
อำเภอกุดชุม อำเภอทรายมูล และอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธรและอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอกมลาไสย อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ 130 – 160 เมตร มีภูเขาทางตอนเหนือซึ่งติดต่อกับเทือกภูพาน บริเวณตอนกลางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นที่ราบลูกคลื่น บริเวณตอนล่างมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำยังและแม่น้ำชี

ภูมิอากาศ ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ สภาพภูมิอากาศจึงอยู่ในประเภทฝนเมืองร้อน ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 1,196.8 ลูกบาศก์มิลลิเมตร ฝนตกชุกในเดือนมิถุนายนถึงกันยายน อากาศร้อนแห้งแล้งในเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน

สถานที่ท่องเที่ยวและแหล่งศึกษาเรียนรู้

อำเภอโพนทอง แหลมพยอม เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อยู่บริเวณทิศตะวันออกเฉียงของบึงโพนทอง ซึ่งเป็นแหล่งน้ำกว้างใหญ่ เนื้อที่ประมาณ 20 ไร่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอโพนทองไปทางทิศตะวันออก (ถนนสายอำเภอโพนทอง-ถนนสายอำเภอหนองพอก) ระยะทางประมาณ 2 กิโลเมตร

อำเภอเสลภูมิ บึงเกลือ (บุงเกลือ) อยู่ในพื้นที่ตำบลเมืองไพร อำเภอเสลภูมิ ห่างจากตัวอำเภอเสลภูมิไปทางทิศตะวันออกประมาณ 10 กิโลเมตร เป็นแหล่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 7,500 ไร่ ริมบึงมีหาดทรายขาวสะอาดกว้างขวาง ในวันหยุดจะมีนักท่องเที่ยว มาพักผ่อนจำนวนมาก

อำเภอหนองพอก วนอุทยานผาน้ำย้อย อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอ หนองพอก เดินทางโดยรถยนต์สายร้อยเอ็ด-อำเภอโพนทอง-อำเภอหนองพอก ระยะทาง 62 กิโลเมตรจากตัวอำเภอเมืองร้อยเอ็ด ผาน้ำย้อยเป็นผาน้ำขนาดใหญ่ ซึ่งมีน้ำไหลตกและซึมตลอดปี อยู่บนภูเขาเขียว บ้านโคกกลาง ตำบลโคกสว่าง มีเนื้อที่รอบ ๆ บริเวณหน้าผามีพื้นที่ประมาณ 20,000 ไร่ เป็นป่าไม้เนื้อแข็งนานาชนิด มีสัตว์ป่าอาศัยอยู่หลายชนิด บริเวณเชิงเขามีวัดที่สร้างในพื้นที่ประมาณ 2,500 ไร่ มีศาลาที่ใหญ่โต ชื่อ “วัดผาน้ำทิพย์เทพประสิทธิ์วราราม” โดยมีพระอาจารย์ศรี มหาวิโร ซึ่งเป็นศิษย์ของพระอาจารย์มั่น ภูริทัตโต เป็นผู้ดำเนินการก่อสร้าง นอกจากนี้ยังมี “พระมหาเจดีย์ชัยมงคล” เป็นพระมหาเจดีย์ที่สูงอยู่ในระดับต้น ๆ ของเจดีย์ในประเทศไทย มีความกว้าง 101 เมตร สูง 101 เมตร ความสูงรวมยอดทองคำ 109 เมตร เฉพาะยอดใช้ทองคำหนัก 60 กิโลกรัม ภายในองค์พระมหาเจดีย์ ชัยมงคลมี 5 ชั้น

ในพื้นที่อำเภอหนองพอก ยังมีสวนพฤกษศาสตร์วรรณคดี ซึ่งปลูกต้นไม้แบ่งตามวรรณคดี มีสวนสมุนไพร เขตห้ามล่าสัตว์ป่าถ้ำผาน้ำทิพย์ เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ด้วยป่าไม้ สัตว์ป่า จุดน่าสนในบริเวณนี้ได้แก่ ผาพยอม เป็นจุดชมพระอาทิตย์ขึ้น และผาน้ำทิพย์ เป็นจุดที่ใช้ชมพระอาทิตย์ตกดิน น้ำตกถ้ำโสดา เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีน้ำตกขนาดใหญ่ มีความสูง 50 เมตร และเป็นที่ตั้งของสำนักสงฆ์ถ้ำโสดา

ข้อมูลโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด 211 โรง 6 สาขา โรงเรียนขยายโอกาสจำนวน 84 โรงเรียน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา 2,271 คน พนักงานราชการ 19 คน ครูอัตราจ้าง 63 คน จำนวนนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา 5,118 คน ระดับประถมศึกษา 21,224 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 2,495 คน รวม 27,837 คนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีทั้งสิ้น จำนวน 90 คน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้วางนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณตามบริบทของหน่วยงาน โดยอยู่ภายใต้กรอบกลยุทธ์และกิจกรรมเพื่อนำสู่เป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ไปในทางเดียวกัน มีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน

ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลเป้าประสงค์ (Goals) เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงกำหนดเป้าประสงค์ดังนี้

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และสมดุลงานนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

6. พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ กลยุทธ์การ พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต จุดมุ่งหมายและจุดเน้น ข้างต้นสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงกำหนดกลยุทธ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท
- กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

วัฒนธรรมองค์กร ROJET 3

R = Research วิจัย นำทาง

O = Organic สร้างองค์กรมีชีวิตและคุณค่า

I = Information พัฒนาด้วยระบบสารสนเทศแจ่มชัด

E = Evaluation วัดและประเมินผลตามหลักวิชาการ

T = Team ทำงานเป็นทีมอย่างมีศักดิ์ศรี

3 = ดี เก่ง มีสุข ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข

การดำเนินการด้านการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีการทำความเข้าใจและ

มอบหมายนโยบายเรื่องการจัดการความรู้ให้สถานศึกษาเอกชนในสังกัดได้นำไปดำเนินการเพื่อพัฒนาองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการให้ความรู้แก่ ผู้จัดการความรู้และคณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนเป็นอันดับแรก สถานศึกษาควรได้มีการทำความเข้าใจในเรื่องของการจัดการความรู้ เรื่องคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษามาตรฐานการศึกษา และจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้มองเห็นภาพรวมในการจัดการศึกษาและเป็นแนวทางไปสู่การจัดการความรู้ในสถานศึกษาทั้งที่เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) และความรู้ฝังลึกในตัวตน (Tacit knowledge) สถานศึกษาในสังกัดมีการดำเนินงานในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านกระบวนการจัดการความรู้
2. ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้
3. ด้านวัฒนธรรมการจัดการความรู้
4. ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้
5. ด้านมาตรการการจัดการความรู้

ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่นำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษานั้น มาจากการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้และขาดความเข้าใจในการจัดการความรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์ (2550) ศึกษาการพัฒนาแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู 2) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการจัดการความรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู ขั้นตอนการดำเนินการมีดังนี้ 1) ศึกษาสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วย นักศึกษาครูจำนวน 960 คน และอาจารย์นิเทศจำนวน 130 คนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 7 แห่ง โดยสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ประกอบด้วยนักศึกษาครูและอาจารย์นิเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านการเตรียมการสอนและการวางแผนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลางส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นอาจารย์นิเทศกับนักศึกษาครูเกี่ยวกับสมรรถนะการสอนของนักเรียนครูทั้ง 3 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการจัดการความรู้ ซึ่งได้รับการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญที่ระดับมากที่สุด รูปแบบนี้มีลักษณะเด่น คือ การบูรณาการการจัดการความรู้ กระบวนการกลุ่ม และเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แนวสร้างสรรค์นิยม การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลตามสภาพจริง 3) การนำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบการจัดการความรู้ไป

ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาครุมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ในรายวิชาการพัฒนาความเป็นครูวิชาชีพ จำนวน 60 คน : กลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ t-test พบว่า กลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสมรรถนะการสอนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากรูธรรม ฤทธิเพชร (2552) ศึกษากระบวนการจัดการความรู้และปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ส่วนที่ 1 การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้และปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของโรงเรียนกรณีศึกษา มีผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารและครู เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการศึกษาเอกสารแบบสังเกตสภาพโรงเรียน แบบสังเกตกิจกรรมการจัดการความรู้ และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนที่ 2 การศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 330 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครู เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ตั้งแต่ 0.791 – 0.982 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลลิสมัล ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) กระบวนการจัดการความรู้ของโรงเรียน มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ มี 4 ขั้นตอนย่อย คือ 1) โรงเรียนจัดประชุมผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อวางแผนงานการทำงาน 2) โรงเรียนจัดประชุมครูทั้งโรงเรียนเพื่อ กำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของโรงเรียนร่วมกัน 3) กลุ่มสาระการเรียนรู้จัดประชุมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของ กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของโรงเรียน 4) กลุ่มสาระการเรียนรู้นำเสนอโครงการและแนวทางในการนำการจัดการความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน ขั้นตอนที่ 2 การแสวงหาความรู้มี 3 ขั้นตอนย่อย คือ 1) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีการแสวงหาความรู้ 2) โรงเรียนจัดเตรียมเทคโนโลยีและแหล่งความรู้สำหรับการแสวงหาความรู้ 3) ครูมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อย่างอิสระ ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มี 3 ขั้นตอนย่อย คือ 1) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) โรงเรียนจัดเตรียมเทคโนโลยีและสถานที่ สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ขั้นตอนที่ 4 การสร้างความรู้ มี 4 ขั้นตอนย่อย คือ 1) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) ครูนำความรู้จากประสบการณ์เดิมผนวกกับความรู้ใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรม 3) ครูนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอน 4) ครูพัฒนานวัตกรรมให้มีความสมบูรณ์ ขั้นตอนที่ 5 การจัดเก็บความรู้ มี 5 ขั้นตอนย่อย คือ 1)โรงเรียนสนับสนุนให้ครูจัดเก็บความรู้ในรูปแบบของบล็อก 2) โรงเรียนจัดการประชุมปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้ในรูปของบล็อกแก่ครูในโรงเรียน 3) โรงเรียนจัดเตรียม เทคโนโลยีและสถานที่

สำหรับการจัดเก็บความรู้ 4) ครูนำความรู้ไปจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ 5) โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการจัดเก็บความรู้ ขั้นตอนที่ 6 การใช้ประโยชน์จากความรู้มี 4 ขั้นตอนย่อย คือ 1) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูใช้ประโยชน์จากความรู้ในการจัดการเรียนการสอน 2) ครูนำความรู้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3) ครูปรับปรุงความรู้และนวัตกรรมอยู่เสมอ 4) ครูนำความรู้และนวัตกรรมไปเผยแพร่/แลกเปลี่ยนเรียนรู้/จัดเก็บ นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารความเข้มแข็งของทีมงานจัดการความรู้ การมีสิ่งกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจ การช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอก การวางแผนงานและกิจกรรมการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนมีบรรยากาศและสถานที่ เอื้อต่อการจัดการความรู้และมีงบประมาณที่เพียงพอ 2.โมเดลเชิงสาเหตุของความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยภาพรวมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($X^2=26.32, df=65, p=1.00, GFI=0.99, AGFT=0.97$) โดยตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน และตัวแปรการติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ของโรงเรียนมีอิทธิพลรวมสูงสุด ต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน ตัวแปรโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 88

ชำนาญ เหล่ารักผล (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการความรู้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเอื้อต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยจำนวน 15 สถาบัน เก็บข้อมูลโดยใช้การจัดสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ และการให้ตอบแบบสอบถาม เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ ส่วนการตรวจสอบคุณภาพของยุทธศาสตร์โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารโรงเรียนประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามจากผู้บริหาร ผู้ร่วมบริหาร ครูและบุคลากรอื่น ๆ ตามองค์ประกอบการจัดการความรู้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเอื้อต่อการจัดการความรู้ ที่สร้างจากแนวคิด ทฤษฎี และการนิยามเชิงปฏิบัติการของการจัดการความรู้ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test และ ANOVA ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ในภาพรวมสภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการปฏิบัติมากคือด้านการแสวงหาความรู้ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ คือด้านการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ ส่วนปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ สภาพของปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเอื้อต่อการจัดการความรู้ที่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศและด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดที่ควรปรับปรุง คือด้านการวัดและประเมินผล ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะ เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดทำแผน ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ในทุกระดับขององค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาโรงเรียนในเครือ มูลนิธิฯ ในเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมโครงสร้าง การบริหาร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างเครือข่ายภายในและภายนอก เพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้แต่ละยุทธศาสตร์ มียุทธศาสตร์ย่อย และนโยบาย/แนวทางการ ดำเนินการ ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพและผ่านการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ โดยมีค่าเฉลี่ยความ คิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมากที่สุด คือในช่วงระดับคะแนน 4.51-5.00 และการประเมินความ เป็นไปได้ในการนำไปใช้กับโรงเรียน โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยความ คิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด คือในช่วงระดับคะแนน 4.51-5.00

พัทธนันท์ ชาญกิจ (2554) วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการระบบการจัดการความรู้” การบริหารจัดการระบบการจัดการความรู้มีวัตถุประสงค์ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านความไม่เป็นเอกภาพ ของระบบบริหารจัดการความรู้เนื่องจากแต่ละหน่วยงานต่างทำการรวบรวม และกระจายองค์ความรู้ ในรูปแบบที่แตกต่างกันการค้นคว้าแบบอิสระนี้ จึงศึกษาออกแบบแนวทางการบริหารจัดการ ระบบ การจัดการความรู้ให้มีคุณภาพ มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ และมีระบบการสนับสนุนช่วยเหลือ การกำกับดูแลระบบการ จัดการความรู้เพื่อทำหน้าที่ในการส่งเสริมจัดทำปรับปรุงระบบการจัดการ ความรู้แบบครบวงจร ทั้งในการออกแบบระบบ การจัดหาหมวดหมู่องค์ความรู้การให้บริการเผยแพร่ กระจาย แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถค้นหาข้อมูลได้อย่าง สะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา ในการค้นคว้าแบบอิสระนี้ ได้นำแนวทางการบริหาร 7's Model มาปรับใช้กับระบบ บริหาร จัดการระบบการจัดการความรู้ จากการทดสอบพบว่าแนวทางตาม 7's Model สามารถใช้กับ การบริหารจัดการระบบการจัดการความรู้ได้ผลตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการบริหารจัดการระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยพัฒนาและออกแบบด้วย Microsoft Share Point

ณลินี ธนสันติ (2554) วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารด้านการสอนงานและ มอบหมายงานของผู้บริหารสายสนับสนุนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษารูปแบบการ จัดการความรู้ที่สอดคล้องในการพัฒนา สมรรถนะบริหารด้านการสอนงานและมอบหมายงานของ ผู้บริหารสายสนับสนุนและบริบทของ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการวิจัยใน ครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาคือ กลุ่ม ผู้บริหาร กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน และ กลุ่มบุคลากรภายนอก จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ 1) แบบสัมภาษณ์ ปลายเปิดไม่มีโครงสร้างแน่นอน (Unstructured Interview) 2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) สถิติ ที่ใช้คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ เป็นโมเดลต้นแบบชื่อ Coaching Model เป็นรูปแบบที่มีรูปแบบ กลไก วิธีการ กิจกรรม และการประเมินผล 8 ขั้นตอนคือ ดังนี้ 1)

Collaboration การพูดคุยหารือร่วมกัน 2) O-Objective การกำหนดวัตถุประสงค์/เป้าหมาย/กิจกรรม/ ระยะเวลา/ผลผลิต/ผลลัพธ์ 3) A-Action (ลงมือปฏิบัติ) 4) C-Check (การประเมิน) 5) H-Holism แนวคิดองค์รวม 6) I-Innovation (การถอดองค์ความรู้มาเป็นเอกสาร) 7) N-Networking (การจัดตั้ง กลุ่มที่เลี้ยงด้านต่าง ๆ) 8) G-Goal for Resultant การพัฒนาคนสู่คนสู่องค์กรในการนำเข้าสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดีพัฒนา ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นต้นแบบของบุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาประสิทธิภาพ สมรรถนะบริหารด้านการสอนงานและมอบหมายงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นสูงสุดในจำนวนสมรรถนะบริหารทั้ง 10 ด้านของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยการสร้างรูปแบบการจัดการ ความรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรอื่น ๆ ในสำนักงานอธิการบดี โดยขับเคลื่อนในการ สร้างเครือข่ายในการสอนงานและมอบหมายงานให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่นำไปสู่บรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้

กัตติกา ศรีมหาวโร (2555) วิจัยเรื่อง “การใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสระบัว” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2) ศึกษาผลการใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรม ของครู ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้ระบบการจัดการความรู้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างระบบการจัดการความรู้โดยใช้รูปแบบระบบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และการวิเคราะห์ หลักการจัดการจัดการความรู้ ทฤษฎีการ บริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ และได้กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า 7Ts และนำระบบการจัดการความรู้ ไปทดลองใช้กับครู ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 12 คน โรงเรียนบ้านสระบัว ช่วงเดือน พฤษภาคม 2554 – เมษายน 2555 ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากผลการทดสอบของโรงเรียนเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 4.67 และ 3.27 และจากผลการ ทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 3.63 และ 2.55 ตามลำดับ ความรู้ความเข้าใจ ของครูเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้ก่อนและหลังการดำเนินงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ครูมีสารสนเทศและนวัตกรรมเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจของครูต่อการใช้ระบบการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ระดับมาก

เอนก ไชโย (2556) วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ขั้นที่ 3

การสร้างรูปแบบการ จัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ชั้นที่ 4 การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้ใน โรงเรียน 2) ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 192 คนและ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ในโรงเรียน จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า 1.รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและแสวงหาความรู้ มี 2 กิจกรรม ขั้นตอนที่ 2 การเข้าถึงความรู้มี 2 กิจกรรม ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้ มี 3 กิจกรรม ขั้นตอนที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ มี 2 กิจกรรม ขั้นตอนที่ 5 การจัดเก็บความรู้ มี 4 กิจกรรม ขั้นตอนที่ 6 การนำความรู้ไปใช้ มี 7 กิจกรรม 2.รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีความถูกต้องเหมาะสมและ เป็นไปได้ ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย

เฉลิมชัย วรรณสาร (2556) ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาครู และแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 108 โรงเรียน โดยใช้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 86 คน ประชากรครูผู้สอน จำนวน 297 คน รวมทั้งสิ้น 383 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามแบบปลายเปิดและการสัมภาษณ์เชิงลึกนำเสนอผลการวิจัยโดยการบรรยาย ผลการวิจัยการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า

1. สภาพการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย
2. แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ควรให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้ง ภายในและนอกโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของครู ส่วนผู้บริหารโรงเรียนควรให้สนับสนุน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้ครูมีการนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานต่อไป

สุธาสิณี พรหมแดง และคณะ (2557) วิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41” การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย

เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ สร้างรูปแบบ และประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครู จำนวน 339 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นที่ 2 การสร้างรูปแบบ การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยการประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้น ตรวจสอบความเที่ยงตรงของ รูปแบบการจัดการความรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นที่ 3 การประเมินรูปแบบ โดยนำไปทดลองใช้กับ สถานศึกษาจำนวน 1 โรงเรียนและประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยสอบถามความพึงพอใจและความสำเร็จในการใช้รูปแบบ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร 3 คน ครู 42 คนและบุคลากรทาง การศึกษา 5 คน รวม 50 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า มีสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับการปฏิบัติอันดับสูงสุด ได้แก่ การแสวงหาความรู้ รองลงมาได้แก่ การระบุมความรู้ และระดับการปฏิบัติอันดับ ต่ำสุด ได้แก่ การจัดเก็บความรู้ สำหรับปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ระดับการปัญหาการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้แต่ละ องค์ประกอบโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับปัญหาที่พบ อันดับสูงสุด ได้แก่ การระบุมความรู้ รองลงมาได้แก่ การจัดเก็บความรู้ และระดับปัญหาที่พบ อันดับต่ำสุด ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ 2) รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 41 ที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบ สำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิดของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) กระบวนการ ของรูปแบบ ประกอบด้วยกระบวนการใน การจัดการความรู้ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การ เตรียมการวางแผน มี 5 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 4 แนวทางปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ จัดการความรู้ โดยมีองค์ประกอบจัดการความรู้ 6 ด้าน คือ การระบุมความรู้ มี 5 ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ 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 แนวทาง ปฏิบัติ และการนำความรู้ไปใช้มี 8 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 10 แนวทางปฏิบัติ และขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตามและประเมินผล มี 4 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 5 แนวทางปฏิบัติ และ 5) ผลที่ คาดว่าจะได้รับ มีผลการประเมินความเที่ยงตรงของรูปแบบการ จัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก 3) ผลการประเมิน รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ความพึงพอใจต่อรูปแบบและคู่มือการจัดการความรู้ใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความพึง พอใจอันดับสูงสุด ได้แก่ รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 41 นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำคู่มือและ กิจกรรมอื่น ๆ ได้ รองลงมาได้แก่ คู่มือการจัดการความรู้นำไปใช้จัดการความรู้ในสถานศึกษาได้ และระดับความพึงพอใจอันดับต่ำสุด ได้แก่ สถานศึกษามีกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้จากการ สอบถามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้เป็นประจำ เพื่อให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และพบว่าความสำเร็จในการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 อยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าระดับความสำเร็จอันดับสูงสุดได้แก่ ผู้บริหาร ครู ฯลฯ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในความรู้ที่ได้มาจนเกิดเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ผู้บริหาร ครู ฯลฯ สร้างองค์ความรู้จากข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนได้ความรู้และนวัตกรรม ใหม่ ๆ และระดับ ความสำเร็จอันดับต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำและส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างทั่วถึง

ปาริชาติ ปรียาโชติ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหาร โรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนปรียาโชติ อำเภอตากคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ สร้างรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการ ความรู้จำนวน 5 คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การพัฒนา รูปแบบโดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยนาร่างรูปแบบมาทดลองใช้ในโรงเรียนปรียาโชติ เป็นเวลา 1 ภาคเรียน และการตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนด นโยบาย การวางแผน การบริหารโรงเรียนเอกชน ผู้เชี่ยวชาญด้านนักวิชาการการจัดการความรู้ และผู้เชี่ยวชาญจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จำนวน 9 คน ด้วยเทคนิคการสนทนา กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษา โรงเรียนปรียาโชติ อำเภอตากคลี จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย 1) ชั้นให้ความรู้เรื่องการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management) ความรู้ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์บริบทเดิม การกำหนด วิสัยทัศน์เป้าหมายของงานร่วมกัน 2) ดำเนินการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) 7 ขั้นตอน ได้แก่ การระบุความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลกลับกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ ซึ่งทั้ง 7 ขั้นตอน เป็นการดำเนินการภายใต้การบริหารงาน โรงเรียนเอกชนตามแผนปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรมซึ่งนำไปสู่นวัตกรรม ความพึงพอใจและสังคม แห่งการเรียนรู้ รวมถึงการเผยแพร่นวัตกรรมต่อไป โดยในขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน จะมีการนำเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ที่เหมาะสมมาใช้ 3) ปัจจัยเกื้อหนุนต่อ การจัดการความรู้ ได้แก่ ภาวะผู้นำและทีมงาน กลยุทธ์เทคโนโลยี บรรยากาศในองค์การและการ สื่อสารจนเกิดผลสำเร็จ เกิดความพึงพอใจ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะ พัฒนาการบริหารงานอื่นให้ประสบผลสำเร็จกลับเข้าสู่วัฏจักรเดิม โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์บริบท เดิมเป็นไปตามรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชนต่อไป

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Davenport และ Prusak (1998) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการจัดการความรู้ พบว่ามี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นเงื่อนไขที่สำคัญมากที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและยังเป็นปัจจัยที่สร้างได้ยากที่สุด เพราะมีองค์ประกอบหลายอย่างดังนี้ 1) ต้องมีความโน้มเอียงด้านบวกต่อความรู้ คือ พนักงานทุกคนต้องมีความฉลาด รอบรู้ และเต็มใจที่จะแสวงหาความรู้ได้ อย่างเสรี 2) ไม่มีตัวขัดขวางความรู้ที่อยู่ในวัฒนธรรมองค์การ คือ พนักงานไม่มีความโกรธเกลียดบริษัท ไม่กลัวว่าการแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้ตนเองตกงาน 3) การจัดการความรู้ต้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรม องค์การที่เป็นอยู่ซึ่งปัจจัยที่สำคัญสำหรับการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกสำหรับความรู้ คือ ประเภทของบุคลากรของบริษัทจ้างเข้ามาทำงาน ถ้าได้พนักงานที่ชอบแสวงหาความรู้เข้ามาทำงานก็จะเป็นผลดี อย่างมาก

2. โครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคและโครงสร้างพื้นฐานขององค์การ โดยโครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคเป็นสิ่งที่ยากที่สุดที่จะสร้างขึ้นมาได้ เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการจัดการความรู้โดยเฉพาะในเรื่องของการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ เช่น Lotus, Notes และ World Wide Web เป็นต้น ซึ่งถ้ามีเครื่องมือทางเทคนิคและพนักงานใช้เป็นการดำเนินการก็จะสะดวกมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างอุปกรณ์พื้นฐานของ องค์การเพื่อการจัดการความรู้โดยต้องสร้างกฎระเบียบ ข้อบังคับ ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์การให้มีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้และมีการกำหนดทักษะพิเศษที่โครงการแต่ละประเภทต้องการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ และต้องมีการแต่งตั้งตำแหน่งใหม่ขึ้นมาดูแลเป็นการเฉพาะอีกด้วย

3. ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนเต็มที่ โดยแสดงให้เห็นพนักงานทุกคนรู้ว่าการจัดการความรู้และการเรียนรู้ภายในองค์การเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จขององค์การ มีการปูทางและจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาอุปกรณ์จำเป็นพื้นฐานและมีการกำหนดให้ชัดเจนความรู้ประเภทไหนที่สำคัญที่สุดต่อองค์การมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าทางเศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรม เนื่องจากการดำเนินการจัดการความรู้อาจต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก และประโยชน์ที่ดีที่สุดของความสำเร็จคือการประหยัดงบประมาณและเพิ่มกำไรมีความรู้ขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการอยู่บ้าง จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การมีการมุ่งใจที่ไม่ธรรมดา เนื่องจากความรู้เป็นสิ่งที่ฝังแน่นในจิตใจของมนุษย์ไม่ให้ไหลเวียนไปมาอย่างง่ายดาย จึงต้องมีการกระตุ้นพนักงานในองค์การให้หันมาสร้างความรู้แลกเปลี่ยนความรู้และความรู้กัน สิ่งมุ่งใจที่จะนำมาใช้เป็นรางวัลจะต้องไม่ใช่ของธรรมดาต้องมีคุณค่าพอสำหรับความรู้สึกของพนักงาน กระบวนการสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมด้านความรู้นั้นควรจะเป็นสิ่งตอบแทนระยะยาว หรืออยู่ในรูปที่ปรากฏให้คนทั่วไปเห็นชัดเจน เช่น การมอบรางวัลผู้สร้างความรู้ดีเด่น เป็นต้น

Leitch และ Rosen (2001) และ Collison และ Parcell (2004) ได้ศึกษาผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ พบว่า ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ซึ่งเกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างของคน (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology) โดยองค์ประกอบทั้งสามจะมีส่วนของความสำเร็จร่วมกัน ไม่สามารถแยกจากกันได้

1. ด้านคน (People) การจัดการความรู้จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากขาดคน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่จะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อองค์การโดยคนจะเป็นทั้งผู้สร้างเครือข่ายและเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการความรู้ เนื่องจากเทคโนโลยีอย่างเดียวไม่

เพียงพอต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้และทักษะของคนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการความรู้ (Orr and Persson, 2003) โดยในทศวรรษนี้ องค์กรจำเป็นต้องมุ่งที่ความสามารถของคนในการสร้างนวัตกรรม และทำให้องค์กรมีความคล่องตัวพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ด้วยซึ่งองค์การที่ประสบความสำเร็จจะใช้คนเป็นกลยุทธ์หลักที่ใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในองค์กรเป็นอันดับแรก เพราะมองเห็นว่าคนเป็น องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างเครือข่ายและทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และการเชื่อมต่อข้อมูล ออนไลน์หรือบนอีเมล

2. ด้านกระบวนการ (Business Process) ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่าความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์กรแล้วนำความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้างรูปแบบและตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่จะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของ องค์กรว่าต้องการให้บรรลุเป้าหมายอะไรโดยมีขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ (Managing Knowledge) มี 3 ขั้นตอน คือ

2.1 การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ (Knowledge Acquisition) การจัดหาความรู้เป็นขั้นตอนของการพัฒนาและการสร้างความรู้ใหม่ เช่น การวิจัยและพัฒนา มีการจัดหมวดหมู่ความรู้อย่างเป็นระบบ (Classifying Knowledge) เช่น ห้องสมุดทำหน้าที่ในการ จัดหมวดหมู่ความรู้โดยการแบ่งกลุ่มความรู้ออกเป็นหมวดหมู่ตามระบบเลขทศนิยมดิวอี้ หรือตามระบบตัวอักษรเป็นระบบห้องสมุดรัฐสภาอเมริกันทำให้ความรู้ในหมวดเดียวกันอยู่ด้วยกันเพื่อความสะดวกในการจัดเก็บและการค้นหาเพื่อนำมาใช้

2.2 การแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) โดยการให้โอกาสและการสนับสนุนส่งเสริมการแบ่งปันความรู้กันในองค์กรเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร (Liebowitz and Wright)

2.3 การใช้หรือเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Utilization) การเผยแพร่สารสนเทศให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ในองค์กรได้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจและการดำเนินงานที่ไม่ผิดพลาดซ้ำซ้อนตัวอย่างการสร้างคลังความรู้ขององค์กร เช่น

2.3.1 การรวบรวมรายชื่อและเบอร์โทรศัพท์เพื่อติดต่อบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละฝ่าย

2.3.2 การจัดเก็บบทเรียนและประสบการณ์จำแนกเป็นเรื่อง ๆ หรือหัวข้อ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับคนในองค์กรใช้ค้นหาข้อมูลที่ต้องการ

2.3.3 การรวบรวมข่าวสำคัญหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือ ธุรกิจเดียวกัน รวมทั้งข้อมูลของผู้ให้บริการ

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลในเวลาและรูปแบบที่เหมาะสมที่บุคคลนั้นต้องการ การจัดการความรู้จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทั้งคนและเทคโนโลยี (Orr and Persson, 2003)

Sallis และ Jones (2002) ได้ศึกษาองค์ประกอบสำคัญในการจัดการความรู้ในองค์กรพบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำและการจัดการ ทีมงานและทีมการเรียนรู้ กระบวนการในการแบ่งปันความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้และการความชำนาญ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับ การกำหนดความรู้ที่สำคัญไว้ในองค์การ

Coukos-Semmel (2002) นักศึกษาปริญญาเอกแห่ง Florida Atlantic University ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์และกระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ประเมินการใช้ระบบการจัดการความรู้ซึ่งเชื่อมต่อกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัย
- 2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ระบบและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการจัดการความรู้
- 3) พัฒนาแบบจำลอง (Model) ที่สามารถจำแนกประสิทธิภาพของการจัดการความรู้
- 4) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการความรู้เครื่องมือในการวิจัยเป็นมาตรฐานค่าเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และกระบวนการในมิติของการใช้ (Use) และมิติของความสำคัญ (Importance) ซึ่งปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ Arthur Andersen Consulting และ American Productivity and Quality Center มีคุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น 0.96 และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.72 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ในสหรัฐอเมริกา 300 คน จาก 161 สถาบัน (มีอัตราการตอบกลับแบบสอบถามจากประชากร 257 สถาบัน คิดเป็นร้อยละ 62.6)
- 6) พบว่ายุทธศาสตร์และกระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยที่สำคัญมี 5 ประการ ประกอบด้วย
 - 1) มหาวิทยาลัยมีการใช้ยุทธศาสตร์ระดับมาก แต่มีการใช้กระบวนการในระดับน้อย (จากมาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ)
 - 2) เทคโนโลยีเป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้มากที่สุด ส่วนการวัดผลการจัดการความรู้มีน้อยที่สุด
 - 3) ไม่มีความแตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำในยุทธศาสตร์และกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - 4) ยุทธศาสตร์และกระบวนการจัดการความรู้สามารถจำแนกประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ได้ ร้อยละ 76 โดยมีความแปรปรวนของประสิทธิภาพระหว่างร้อยละ 46.6 (ด้านการวัดผล) ถึงร้อยละ 30.1 (ด้านวัฒนธรรม) ประการสุดท้าย ปัจจัยที่มีความวิกฤติมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการความรู้

Conpening (2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การตรวจปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรของการเรียนรู้ของทีมภายในระบบมุ่งเน้นการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาที่นางพยาบาลที่สถานการณการสอนโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ขนาดใหญ่ โดยตัวแปรของการเรียนรู้ของทีมที่ศึกษาประกอบด้วย 1)กระบวนการเรียนรู้ของทีม 2) เงื่อนไขการเรียนรู้ของทีม 3) ผลการเรียนรู้ของทีม 4) เงื่อนไขการเรียนรู้ขององค์กร 5) การมีส่วนร่วมสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ถ้าตัวแปรการเรียนรู้ของทีมแตกต่างกันโดยชนชาติ เพศ สถานภาพการทำงาน แบบเต็มเวลา ชั่วโมงอายุและเงินเดือน ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คนเอเชียมีคะแนนที่สูงกว่าคนผิวขาวในด้านเงื่อนไขการเรียนรู้ของทีม และคนแอฟริกันมีคะแนนสูงกว่าคนผิวขาวด้านการมีส่วนร่วมสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรและถ้ามีความสัมพันธ์เกิดขึ้นท่ามกลางตัวแปรของการเรียนรู้ของทีม และตัวแปรสามเอนประชากร (อายุการทำงานด้านการพยาบาล เงินเดือนและ

อายุ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตัวแปรการเรียนรู้ของทีมแสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านสำมะโนประชากร (Demographic Variables)

Wheeler (2003) ศึกษาเรื่อง Building a Learning Organization: A Native American Experience โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อสำรวจการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระบบการศึกษาแบบอเมริกัน โดยใช้แนวคิดของ Senge ในวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รูปแบบแผนความคิดในใจ และความคิดเชิงระบบ โดยจะนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินองค์กร เพื่อต้องการขยายความสามารถของครู ซึ่งจะเป็นรากฐานของการศึกษา เพื่อประยุกต์วินัยทั้งหลายและเป็นการเริ่มต้นปรับปรุงในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง (2) การนำวินัย 5 ประการไปใช้ ทำให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงแผนของโรงเรียนเป็นอย่างมาก และ (3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มุ่งไปที่ วินัย 5 ประการ ซึ่งครูจะให้ความร่วมมือและสามารถพัฒนาพันธกิจของโรงเรียนร่วมกันได้การศึกษาครั้งนี้ยังได้เสนอแนะว่า คุณค่าของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นพื้นฐานสำหรับสนับสนุนสถาบันการศึกษาให้มีความสมดุลต่อไป ดังนั้น บุคคลอื่น ๆ สามารถ นำผลของการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการเรียนรู้ของครูและนักเรียนที่ ประสบความสำเร็จ มาใช้ให้เกิดผลสำเร็จต่อไปได้ ในงานวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษเปรียบเทียบการนำแนวคิดของ Senge ในวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รูปแบบแผนความคิดในใจ และความคิดเชิงระบบมาพัฒนาผู้บริหารสายสนับสนุน สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความเหมือนหรือความต่างกันอย่างไร

Davis (2005) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้และมิติของปัจจัยในผลการ ปฏิบัติงาน ในบริษัท (The Learning Organization and its Dimensions as Key Factors in Firm Performance) ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถขององค์กรในการผลิตผลงานและการบริการใหม่ ๆ ที่ ดีเลิศออกมา เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าให้ มากยิ่งขึ้นแก่ลูกค้า และบรรดาหุ้นส่วนควรจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ความสำเร็จ และการอยู่รอดจำเป็นสำหรับองค์กร เพื่อจะกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น พวกเขา จะต้อง หมั่นสร้างสภาพในองค์กร ตลอดจนระบบและโครงสร้างต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้มักจะเป็นหัวข้อที่ได้ศึกษากันบ่อย ๆ แต่ก็ยังไม่มีวิธีการในการศึกษาใด ๆ ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานด้านการเงินของบริษัท โดยประเมินคุณลักษณะ ที่เป็นระบบของบริษัท และกำหนดจำนวนความมากน้อยของการเริ่มต้นเรียนรู้ของบริษัทจากสภาพ ที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมและโครงสร้าง โดยข้อมูลจะชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่มีการเริ่มต้นเรียนรู้มาก่อน จะมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพ เพื่อการปรับใช้สิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้จากลูกค้า ตลาดสินค้า และคู่แข่งกัน เพื่อให้มีการพัฒนาสู่ความสำเร็จและการตลาดเพื่อสินค้าและบริการใหม่ ๆ

Lee และคณะ (2010) ได้ศึกษากระบวนการตามระบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนกรณีศึกษาในไต้หวัน ซึ่งการศึกษา ระบบการจัดการความรู้ หรือ KMSs พบว่า มีข้อจำกัด

เกี่ยวกับการดำเนินการจัดการความรู้เข้าไปในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร มีการทบทวนหรือหาหรือนอกจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้ รูปแบบการจัดการสรุป และรูปแบบของ กระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียน รูปแบบที่นำเสนอการศึกษานี้ใช้ต้นทุนต่ำ เพื่อทดลองผลการใช้ซอฟต์แวร์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อสร้างกระบวนการตามระบบการจัดการความรู้ สำหรับโรงเรียน หรือ PKMSS ซึ่งดำเนินการดำเนินการสังเกต เชิงประจักษ์ 30 วัน กับโรงเรียน มัธยมศึกษาในไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า A PROCESS-BASED KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM FOR SCHOOLS (PKMSS) ช่วยอำนวยความสะดวกใน Externalization และการรวมกันของความรู้ และมีประสิทธิภาพช่วยให้วัตถุประสงค์ของการ แบ่งปัน ความรู้มีความสำคัญ แต่ยังไม่ส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ยังพบ ข้อจำกัดบางอย่างในแง่ของการจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาความรู้ และการทำงาน ของระบบ ผลการวิจัยนี้ ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการประเมินผล และการแนะนำเพื่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

Chi และคณะ (2012) ได้ศึกษาผลความสำเร็จของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และประสิทธิผลองค์กร ในงานวิจัยนี้ได้ใช้รูปแบบการตั้งสมมติฐานในการสำรวจผลกระทบจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) การจัดการความรู้ (KM) และประสิทธิผลขององค์กร (OE) ของสถาบันการวิจัยของมองโกเลีย ผลการศึกษาพบว่า องค์การ การวิจัยและพัฒนา ต้องมีความเกี่ยวข้องกับ KM ที่มีประสิทธิภาพ ส่วน KM ที่มีประสิทธิภาพก็เป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร KM จึง เป็นเครื่องมือที่สำคัญขององค์กรที่จะต้องได้รับการส่งเสริมจากผู้นำองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ มีอิทธิพลที่เป็นบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีส่วนสำคัญที่สุดในการปรับปรุงองค์กรในการวิจัยและพัฒนาองค์กรหรือกล่าวได้ว่าผู้จัดการวิจัยและพัฒนาสามารถ สร้างหรือให้ความรู้ใหม่ในองค์กรและยังส่งเสริมการใช้ความรู้ใหม่ในตลาดภายนอก เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จึงควรส่งเสริมให้ผู้จัดการวิจัยและพัฒนามีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เพื่อสนับสนุนนวัตกรรมด้านการผลิตที่มีคุณภาพ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้เป็นวิธีการพัฒนาองค์กรที่สามารถนำไปประยุกต์กับองค์กรได้อย่างหลากหลาย และประยุกต์ใช้ได้กับหลากหลายวิธีการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการจัดการเรียนการสอนหรืองานด้านการปฏิบัติงานการจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปพัฒนาวัฒนธรรมอันดีในองค์กรให้เกิดขึ้นได้ โดยส่งเสริมให้คนได้มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น คุณธรรมที่ใช้ประกอบกันกับการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การประหยัด ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ซึ่งข้อค้นพบนี้ ผู้วิจัยจะได้นำไปปรับใช้ในการดำเนินการวิจัยต่อไป

บทที่ 3

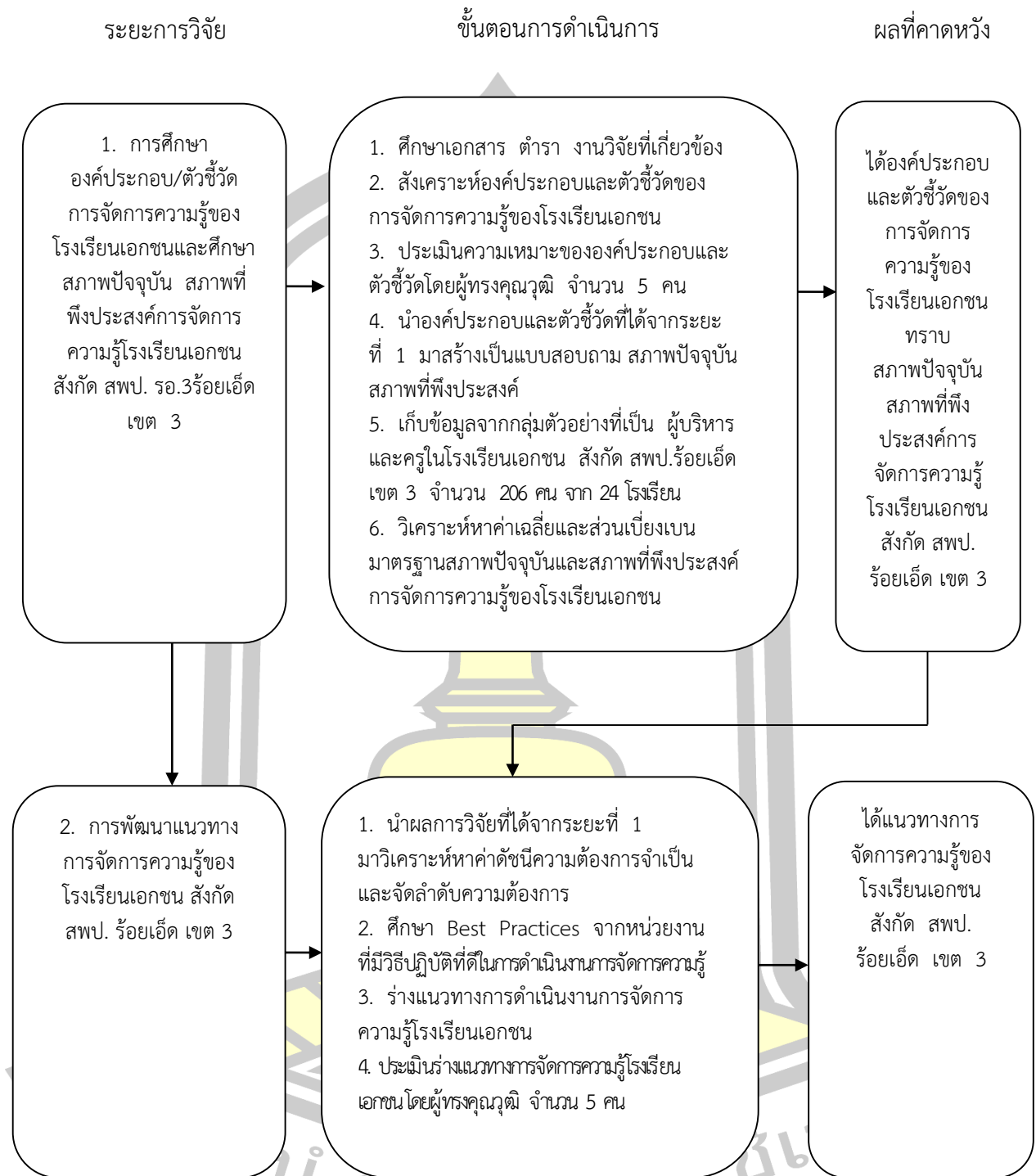
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3





ภาพประกอบ 6 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน

1.1 ขั้นตอนการดำเนินการ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.1.2 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งมาได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

1.1.2.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก

1.1.2.2 มีตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นผู้อำนวยการหรือศึกษานิเทศก์ ระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.1.2.3 เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการความรู้หรือมีประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้ไม่น้อยกว่า 5 ปี ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1) ดร.สัญญา ฮามคำไพ ผู้อำนวยการสถาบันจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

2) นายเรืองเดช ศรีโยธี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมืองสามัคคี ปริญญาโท (ศษ.ม.) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3) นายบุญชู สุนธงศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบก ปริญญาโท (ศษ.ม.) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4) นายขจรศักดิ์ หลักแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ปริญญาโท (กศ.ม.) การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5) นางสมศรี ระบาดรุต ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปริญญาโท (ศษ.ม.) หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชธานี

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 1 ฉบับ

1.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ โดยยึดหลักการ ดังนี้

1.2.2.1 ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

1.2.2.2 สร้างแบบประเมินโดยยึดหลักความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดเป็นหลัก

1.2.2.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

1.3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 จัดเรียงแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดให้พร้อมสำหรับการตรวจให้คะแนน และตรวจสอบความเรียบร้อยของการตอบแบบประเมิน

1.4.2 ตรวจให้คะแนนแบบประเมิน โดยได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) คือ

5 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

1.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลผลการตอบแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลคะแนนประเมินตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51 – 5.00 องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.1 ขั้นตอนการดำเนินการ

2.1.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 (ผลการศึกษางค์ประกอบ และตัวชี้วัด การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3) มาใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์

2.1.2 การเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง

2.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาแนวทาง รูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2560 จำนวน โรงเรียน 24 โรง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และ ครู จำนวน 424 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 448 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2560 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณตามสูตรของทากาโร ยามาเน (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน

2.2.2.2 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนเอกชนทั้ง 24 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 24 คน ครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 182 คน (เก็บข้อมูลจากครู โรงเรียนละ 7-9 คน จนครบ 182 คน) รายประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ประชากร(N)	กลุ่มตัวอย่าง(n)
ผู้บริหารสถานศึกษา	24	24
ครู	424	182
รวม	448	206

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ แบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) คือ

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

2.3.2.1 นำองค์ประกอบที่ได้ มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน

2.3.2.2 นำเครื่องมือแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งมาได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา การวัดผลการศึกษา การวิจัยการศึกษา หรือหลักสูตรและการสอน
- 2) มีตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นผู้อำนวยการหรือครู ระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

2.1) ดร.ศิวะทัศน์ สุขสุวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำโพนสูง วุฒิกการศึกษา ศษ.ด. การวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.2) นายทวีวัฒน์ สิ้นรุพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล
บุญทวีวัฒนาวิทยา วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.3) นายสนธิ จันทน์มหา อดีตผู้อำนวยการชำนาญ ชำนาญ
การพิเศษ วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

2.4) นางลัดดา สีนางกู ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพน
ทองพัฒนาวทยา วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.5) นางอรวิดี หลักแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพน
ทองพัฒนาวทยา วุฒิการศึกษา กศ.ม. การวัดผลและประเมินผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างองค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IC
(Index of Consistency) ของ Rovinelli และ Hambleton (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540; อ้างอิง
มาจาก Rovinelli and Hambleton, 1978) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ระหว่าง
0.60 – 1.00 ทุกข้อ

2.3.2.3 นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมิน
เป็นรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และ
นำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.20 – 1.00 มาวิเคราะห์
หาความเที่ยงตรง ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค
(Cronbach) เกณฑ์ที่กำหนดคือตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบคุณภาพพบว่า

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})
0.331 – 0.861 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (∞) เท่ากับ 0.911

2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})
0.326 – 0.642 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (∞) เท่ากับ 0.903

2.3.2.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

2.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
เพื่อนำไปส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา
ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นตัวอย่าง โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.4.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และทำ
การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในโรงเรียนที่ไม่ไกล

2.4.3 ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 182 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ
88.35

2.4.4 รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.5 การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 การจัดทำข้อมูล

2.5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง

2.5.1.2 จัดเรียงแบบสอบถามให้พร้อมสำหรับนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 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 |

2.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.5.2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) การหาค่าความตรงด้านเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IC (Index of Consistency) ของ Rovinelli และ Hambleton (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540; อ้างอิงมาจาก Rovinelli and Hambleton, 1978)
- 2) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r_{xy})
- 3) หาค่าความเที่ยงตรง ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient (α)) ของครอนบาค (Cronbach)

2.5.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน

(Percentage)

- 1) ร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผู้วิจัยทำการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ได้นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการความจำเป็น โดยการคำนวณสูตรดังต่อไปนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) \div D$$

เมื่อ I = สภาพที่พึงประสงค์ D = สภาพปัจจุบัน

2. การศึกษาวิธีการจัดการความรู้ที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนหนองพอกวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และ โรงเรียนอนุบาลบุญทิววัฒนาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีวิธีการสร้าง ดังนี้

- 2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
- 2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์โดยนำประเด็นที่ได้จากการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น มาใช้กำหนดแนวทางการสัมภาษณ์
- 2.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม
- 2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบตามขั้นตอน ดังนี้

2.6.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำไปส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนต้นแบบในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

2.6.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดการความรู้ โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 จำนวน 3 คน และโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 จำนวน 4 คน รวม 7 คน

2.7 การจัดทำและการจัดการข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยจัดเรียงแบบสัมภาษณ์และสรุปประเด็นและนำไปใช้ ร่าง แนวทางการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. การประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบประเมิน ตามลำดับดังนี้

3.1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแนวทาง

3.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินจากเอกสารตำรา

3.1.3 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

3.1.4 นำแบบประเมินที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นชอบให้นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.1.5 จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3.1.6 นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นคณะผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมกับการประเมินในระยะที่ 1

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดหลักเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1.1 สถิติพื้นฐาน (Percentage)
- 1.2 ร้อยละ (Percentage)
- 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3 ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified})
3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
 - 3.1 การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่า IC (Index of Consistency) ตามสูตรของ Rovinelli และ Hambleton (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540; อ้างอิงมาจาก Rovinelli and Hambleton, 1978) ดังนี้

$$IC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- 3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
n แทน จำนวนข้อมูล
 $\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X

$\sum Y$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง X
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง Y
$\sum XY$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X และ Y คูณกันแต่ละคู่

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

เมื่อ α	แทน	ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
K	แทน	จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวัด
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนเป็นรายข้อ
s^2	แทน	ความแปรปรวนของเครื่องมือวัด

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{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

1. ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน และศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน และศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.1 องค์กรประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

องค์กรประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์กรประกอบ 31 ตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังนี้

องค์กรประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการวิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่มเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้

องค์กรประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้

ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ตามแผน

ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหาความรู้

ตัวชี้วัดที่ 2.4 มีการสะท้อนผลการสร้างและแสวงหาความรู้

องค์กรประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม

ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม

ตัวชี้วัดที่ 3.4 มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม

องค์กรประกอบที่ 4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 4.4 คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

ตัวชี้วัดที่ 4.5 การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย

	องค์ประกอบที่ 5 การประมวลและกลั่นกรองความรู้
	ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา
	ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีการสรุปวิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน
ปฏิบัติงานได้	ตัวชี้วัดที่ 5.3 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการ
ประโยชน์ต่อองค์กรได้	ตัวชี้วัดที่ 5.4 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิด
	องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้
	ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ
	ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้อย่างครบถ้วน
สะดวกต่อการใช้	ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ง่ายและ
เกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ	ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็น
	องค์ประกอบที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ
โดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้	ตัวชี้วัดที่ 7.1 มีการตรวจสอบและติดตามผลการแก้ปัญหาและการพัฒนา
ปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดที่ 7.2 มีการร่วมอภิปรายผลการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการ
ไปอย่างต่อเนื่อง	ตัวชี้วัดที่ 7.3 มีการต่อยอดการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน
	ตัวชี้วัดที่ 7.4 มีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้สู่การปฏิบัติ
	ตัวชี้วัดที่ 7.5 มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ
	1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด
	การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน
	ปรากฏผลดังตาราง 4 - 11

ตาราง 4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้	4.28	0.61	มาก
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้	4.25	0.55	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	4.40	0.68	มาก
องค์ประกอบที่ 4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	4.08	0.76	มาก
องค์ประกอบที่ 5 การประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.25	0.72	มาก
องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้	4.35	0.67	มาก
องค์ประกอบที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ	4.20	0.65	มาก
โดยรวม	3.84	0.66	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้ และ องค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้

ตาราง 5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการบ่งชี้ประเด็นความรู้

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้			
ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.80	0.45	มาก
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการวิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ	4.20	0.45	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่มเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.40	0.55	มาก
ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้	4.20	0.84	มาก
โดยรวม	4.28	0.61	มาก

จากตาราง 5 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบ่งชี้ประเด็นความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ตัวชี้วัด และมีความเหมาะสมในระดับมาก 4 ตัวชี้วัดโดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่มเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน และอันดับสามมีสองข้อ คือ ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการวิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ และตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้

ตาราง 6 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้			
ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้	3.80	0.45	มาก
ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ตามแผน	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหา ความรู้	4.40	0.55	มาก
ตัวชี้วัดที่ 2.4 มีการสะท้อนผลการสร้างและแสวงหา ความรู้	4.20	0.45	มาก
โดยรวม	4.25	0.55	มาก

จากตาราง 6 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการ
ความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายตัวชี้วัดพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ตัวชี้วัด และมีความเหมาะสมในระดับมาก
3 ตัวชี้วัด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 2.2
มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ตามแผน ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการตรวจสอบผลการสร้างและ
แสวงหาความรู้ และตัวชี้วัดที่ 2.4 มีการสะท้อนผลการสร้างและแสวงหาความรู้

ตาราง 7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียน
เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
5 คน ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ			
ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการปฏิบัติ กิจกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับ การปฏิบัติกิจกรรม	4.40	0.55	มาก
ตัวชี้วัดที่ 3.4 มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับ การปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.80	0.84	มาก
โดยรวม	4.40	0.68	มาก

จากตาราง 7 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 ตัวชี้วัด และมีความเหมาะสมในระดับมาก 2 ตัวชี้วัด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม และตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้			
ตัวชี้วัดที่ 4.1 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	3.80	0.84	มาก
ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.71	มาก
ตัวชี้วัดที่ 4.3 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	3.60	0.55	มาก
ตัวชี้วัดที่ 4.4 คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้	4.20	0.84	มาก
ตัวชี้วัดที่ 4.5 การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.08	0.76	มาก

จากตาราง 8 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ตัวชี้วัด และมีความเหมาะสมในระดับมาก 4 ตัวชี้วัด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 4.5 การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ 4.4 คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และตัวชี้วัดที่ 4.2 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 9 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 5 การประมวลและกลั่นกรองความรู้			
ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็น ที่ต้องการพัฒนา	3.80	0.84	มาก
ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีการสรุปวิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการ พัฒนาการปฏิบัติงาน	4.40	0.55	มาก
ตัวชี้วัดที่ 5.3 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานได้	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 5.4 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอด ความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้	4.20	0.84	มาก
โดยรวม	4.25	0.72	มาก

จากตาราง 9 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ตัวชี้วัด และมีความเหมาะสมในระดับมาก 3 ตัวชี้วัด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 5.3 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานได้ ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีการสรุปวิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดที่ 5.4 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

พูน ปณ ทิโต ชเว

ตาราง 10 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของ
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้			
ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ	4.00	0.71	มาก
ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้อย่างครบถ้วน	4.80	0.45	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพง่ายและสะดวกต่อการใช้	4.40	0.89	มาก
ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ	4.20	0.45	มาก
โดยรวม	4.35	0.67	มาก

จากตาราง 10 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ตัวชี้วัด และมีความเหมาะสมในระดับมาก 3 ตัวชี้วัด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้อย่างครบถ้วน ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพง่ายและสะดวกต่อการใช้ และตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 11 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของ
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

องค์ประกอบการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3	ผลการประเมินความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ			
ตัวชี้วัดที่ 7.1 มีการตรวจสอบและติดตามผลการ แก้ปัญหาและการพัฒนาโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการ จัดการความรู้	4.00	0.71	มาก
ตัวชี้วัดที่ 7.2 มีการร่วมอภิปรายผลการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.80	0.84	มาก
ตัวชี้วัดที่ 7.3 มีการต่อยอดการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนาการปฏิบัติงานไปอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.55	มาก
ตัวชี้วัดที่ 7.4 มีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้ สู่การปฏิบัติ	4.60	0.55	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 7.5 มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้ สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	4.20	0.45	มาก
โดยรวม	4.20	0.65	มาก

จากตาราง 11 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการ
ความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย
ตัวชี้วัดพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 1 ตัวชี้วัด และมีความเหมาะสมในระดับมาก 4
ตัวชี้วัด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 7.4
มีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ 7.3 มีการต่อยอดการแก้ไขปัญหา
หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานไปอย่างต่อเนื่อง และตัวชี้วัดที่ 7.5 มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้
สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

1.3 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียน
เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีรายละเอียดดังตาราง 12 - 20

ตาราง 12 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	78	42.86
หญิง	104	57.14
รวม	182	100.00
2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ผู้บริหาร	12	6.59
ครู/บุคลากรทางการศึกษา	170	93.41
รวม	182	100.00
3. ประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้		
1 - 5 ปี	58	31.87
6 - 9 ปี	88	48.35
10 ปี ขึ้นไป	36	19.78
รวม	182	100.00

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.14) มีสถานภาพเป็นครู/บุคลากรทางการศึกษา (ร้อยละ 93.41) และมีประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้ 6-9 ปี (ร้อยละ 48.35)



ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การบ่งชี้ประเด็นความรู้	2.83	1.08	ปานกลาง	4.21	0.95	มาก
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	2.71	0.96	ปานกลาง	4.23	1.01	มาก
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	3.02	1.08	ปานกลาง	4.30	0.96	มาก
4. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	2.65	0.96	ปานกลาง	4.16	1.01	มาก
5. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	3.01	1.14	ปานกลาง	4.35	0.84	มาก
6. การบันทึกและจัดเก็บความรู้	3.22	0.91	ปานกลาง	4.55	0.74	มากที่สุด
7. การนำความรู้สู่การปฏิบัติ	3.13	0.71	ปานกลาง	4.20	1.07	มาก
โดยรวม	2.93	1.00	ปานกลาง	4.28	0.96	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบ่งชี้ประเด็นความรู้

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.13	0.47	ปานกลาง	4.57	0.57	มากที่สุด
2. มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา	2.82	0.96	ปานกลาง	4.23	0.75	มาก
3. มีการวิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้นเพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ	2.42	1.09	น้อย	3.80	1.29	มาก
4. มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่มเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน	2.59	1.17	ปานกลาง	3.98	1.09	มาก
5. มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้	3.19	1.30	ปานกลาง	4.48	0.63	มาก
โดยรวม	2.83	1.08	ปานกลาง	4.21	0.95	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบ่งชี้ประเด็นความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้ มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้ และมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และ ประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้	3.03	0.18	ปาน กลาง	4.53	0.57	มาก ที่สุด
2. มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ ตามแผน	2.77	1.21	ปาน กลาง	3.77	1.19	มาก
3. มีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหา ความรู้	2.58	0.96	ปาน กลาง	4.09	1.25	มาก
4. มีการสะท้อนผลการสร้างและแสวงหา ความรู้	2.47	1.06	น้อย	4.53	0.63	มาก ที่สุด
โดยรวม	2.71	0.96	ปาน กลาง	4.23	1.01	มาก

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้ มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ตามแผน และมีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหาความรู้

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับแรกมีสองข้อ คือ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้ และมีการสะท้อนผลการสร้างและแสวงหาความรู้ อันดับสอง คือ มีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหาความรู้ และอันดับสาม คือ มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ตามแผน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	3.10	1.39	ปานกลาง	4.30	0.95	มาก
2. มีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม	3.11	1.32	ปานกลาง	4.26	0.92	มาก
3. มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม	2.97	0.72	ปานกลาง	4.35	0.92	มาก
4. มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	2.90	0.70	ปานกลาง	4.29	1.03	มาก
โดยรวม	3.02	1.08	ปานกลาง	4.30	0.96	มาก

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ มีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และมีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	2.71	1.03	ปานกลาง	4.51	0.66	มาก
2. ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	2.65	0.76	ปานกลาง	4.01	1.12	มาก
3. ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	2.82	1.04	ปานกลาง	4.37	0.96	มาก
4. คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้ อย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้	2.40	1.01	น้อย	3.85	1.08	มาก
5. การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตาม ประเด็นที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย	2.70	0.91	ปานกลาง	4.05	1.01	มาก
โดยรวม	2.65	0.96	ปานกลาง	4.16	1.01	มาก

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา	3.15	1.25	ปานกลาง	4.53	0.57	มากที่สุด
2. มีการสรุปวิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน	2.88	1.15	ปานกลาง	3.77	1.19	มาก
3. องค์กรความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานได้	3.08	0.97	ปานกลาง	4.57	0.57	มากที่สุด
4. องค์กรความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้	2.93	1.14	ปานกลาง	4.53	0.57	มากที่สุด
โดยรวม	3.01	1.14	ปานกลาง	4.35	0.84	มาก

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา องค์กรความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานได้และองค์กรความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ องค์กรความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานได้ อันดับสองมีสองข้อ คือ มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา และ องค์กรความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ อันดับสาม คือ มีการสรุปวิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ	3.51	0.87	ปาน กลาง	4.52	0.58	มาก ที่สุด
2. มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ อย่างครบถ้วน	2.96	0.43	ปาน กลาง	4.32	0.95	มาก
3. มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูล ที่มีประสิทธิภาพ ง่ายและสะดวกต่อการใช้	3.30	1.00	ปาน กลาง	4.78	0.69	มาก ที่สุด
4. มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็นเกียรติประวัติและ ความภาคภูมิใจ	3.12	1.11	ปาน กลาง	4.58	0.60	มาก ที่สุด
โดยรวม	3.22	0.91	ปาน กลาง	4.55	0.74	มาก ที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ มีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ง่ายและสะดวกต่อการใช้ และ มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ง่าย และสะดวกต่อการใช้ มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็นเกียรติประวัติและ ความภาคภูมิใจ และมีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการตรวจสอบและติดตามผลการ แก้ปัญหาและการพัฒนาโดยใช้องค์ความรู้ ที่ได้จากการจัดการความรู้	2.91	0.50	ปาน กลาง	4.01	1.12	มาก
2. มีการร่วมมือปราชญ์ผลการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน	2.89	0.44	ปาน กลาง	4.39	1.03	มาก
3. มีการต่อยอดการแก้ไขปัญหาหรือการ พัฒนาการปฏิบัติงานไปอย่างต่อเนื่อง	2.88	0.42	ปาน กลาง	3.85	1.08	มาก
4. มีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้ สู่การปฏิบัติ	3.56	0.80	มาก	4.05	1.01	มาก
5. มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้ สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	3.38	0.92	ปาน กลาง	4.68	0.87	มาก ที่สุด
โดยรวม	3.13	0.71	ปาน กลาง	4.20	1.07	มาก

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ มีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้สู่การปฏิบัติ มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ และมีการตรวจสอบและติดตามผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาโดยใช้องค์ความรู้ ที่ได้จากการจัดการความรู้

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ มีการร่วมมือปราชญ์ผลการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

2. ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	D	I	PNI _{modified}	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. การบ่งชี้ประเด็นความรู้	2.83	4.21	0.49	3
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	2.71	4.23	0.56	2
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	3.02	4.30	0.42	5
4. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	2.65	4.16	0.57	1
5. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	3.01	4.35	0.44	4
6. การบันทึกและจัดเก็บความรู้	3.22	4.55	0.41	6
7. การนำความรู้สู่การปฏิบัติ	3.13	4.12	0.32	7

จากตาราง 21 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ อันดับที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้ อันดับที่ 3 การบ่งชี้ประเด็นความรู้ อันดับที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ อันดับที่ 5 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ อันดับที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้ และ อันดับที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบ่งชี้ประเด็น
ความรู้

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	D	I	PNI _{modified}	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน	3.13	4.57	0.46	4
2. มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือ ประเด็นที่ต้องการพัฒนา	2.82	4.23	0.50	3
3. มีการวิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของ ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ	2.42	3.80	0.57	1
4. มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่มเป้าหมาย ในการแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน	2.59	3.98	0.54	2
5. มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการ นำองค์ความรู้ไปใช้	3.19	4.48	0.40	5
โดยรวม	2.83	4.21	0.49	-

จากตาราง 22 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบ่งชี้
ประเด็นความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 มีการวิเคราะห์
ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการ
ปฏิบัติอันดับที่ 2 มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่มเป้าหมาย ในการแก้ไข
ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน อันดับที่ 3 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่
ต้องการพัฒนา

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการสร้างและ
แสวงหาความรู้

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	D	I	PNI _{modified}	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และ ประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้	3.03	4.53	0.49	3
2. มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ ตามแผน	2.77	3.77	0.36	4
3. มีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหา ความรู้	2.58	4.09	0.59	2
4. มีการสะท้อนผลการสร้างและแสวงหา ความรู้	2.47	4.53	0.84	1
โดยรวม	2.71	4.23	0.56	-

จากตาราง 23 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการสร้าง
และแสวงหาความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 มีการ
สะท้อนผลการสร้างและแสวงหาความรู้ อันดับที่ 2 มีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหาความรู้
อันดับที่ 3 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้

พูนุ ปณุกิตโต ชิว

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการจัดการความรู้
ให้เป็นระบบ

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	D	I	PNI _{modified}	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	3.10	4.30	0.39	3
2. มีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม	3.11	4.26	0.37	4
3. มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม	2.97	4.35	0.46	2
4. มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	2.90	4.29	0.48	1
โดยรวม	3.02	4.30	0.42	-

จากตาราง 24 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม อันดับที่ 2 มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม และอันดับที่ 3 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการแบ่งปัน
แลกเปลี่ยนความรู้

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	D	I	PNI _{modified}	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวยปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม	2.71	4.51	0.66	1
2. ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณกิจปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม	2.65	4.01	0.51	4
3. ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิตปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม	2.82	4.37	0.55	3
4. คุณกิจที่เป็น Best Practiceให้ความรู้ อย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้	2.40	3.85	0.61	2
5. การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย	2.70	4.05	0.50	5
โดยรวม	2.65	4.16	0.57	-

จากตาราง 25 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการ
แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ผู้
ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวยปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม อันดับที่ 2 คุณกิจที่เป็น Best Practiceให้
ความรู้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ อันดับที่ 3 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิตปฏิบัติ
หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

พูน ปณ ทิโต ชิว

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการประมวลและ
กลั่นกรองความรู้

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	D	I	PNI_{modified}	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็น ที่ต้องการพัฒนา	3.15	4.53	0.44	3
2. มีการสรุปวิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการ พัฒนาการปฏิบัติงาน	2.88	3.77	0.31	4
3. องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานได้	3.08	4.57	0.48	2
4. องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอด ความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้	2.93	4.53	0.54	1
โดยรวม	3.01	4.35	0.44	-

จากตาราง 26 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้าน
การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้
อันดับที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้
อันดับที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานได้ อันดับที่ 3
มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา

พูน ปณ ทิโต ชิว

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบันทึกและ
จัดเก็บความรู้

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	D	I	PNImodified	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. มีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ	3.51	4.52	0.29	4
2. มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ อย่างครบถ้วน	2.96	4.32	0.46	2
3. มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มี ประสิทธิภาพ ง่ายและสะดวกต่อการใช้	3.30	4.78	0.45	3
4. มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็นเกียรติประวัติและความ ภาคภูมิใจ	3.12	4.58	0.47	1
โดยรวม	3.22	4.55	0.41	-

จากตาราง 27 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการ
บันทึกและจัดเก็บความรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 มี
การยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ อันดับ
ที่ 2 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้อย่างครบถ้วน และอันดับที่ 3 มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มี
ประสิทธิภาพ ง่ายและสะดวกต่อการใช้

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการนำความรู้สู่
การปฏิบัติ

การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	D	I	PNImodified	อันดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. มีการตรวจสอบและติดตามผลการ แก้ปัญหาและการพัฒนาโดยใช้องค์ความรู้ ที่ได้จากการจัดการความรู้	2.91	4.01	0.38	3
2. มีการร่วมมืออภิปรายผลการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน	2.89	4.39	0.52	1
3. มีการต่อยอดการแก้ไขปัญหาหรือการ พัฒนาการปฏิบัติงานไปอย่างต่อเนื่อง	2.88	3.85	0.33	4
4. มีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้ สู่การปฏิบัติ	3.56	4.05	0.14	5
5. มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้ สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	3.38	4.68	0.39	2
โดยรวม	3.13	4.12	0.32	-

จากตาราง 28 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการนำ
ความรู้สู่การปฏิบัติ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 มีการร่วม
อภิปรายผลการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน อันดับที่ 2 มีการจัดเก็บข้อมูลการนำ
ความรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ อันดับที่ 3 มีการตรวจสอบและติดตามผลการแก้ปัญหาและ
การพัฒนาโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้

2.2 ผลการศึกษาโรงเรียนเอกชนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการจัดการ
ความรู้

ผลการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการจัดการความรู้
สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

2.2.1 โรงเรียนต้นแบบที่ 1

โรงเรียนต้นแบบมีการวางแผนงานด้านการจัดการความรู้เป็นรายภาคเรียน
และรายปีการศึกษาโดยให้มีการจัดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง
ผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแล และมีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้

เป็นลายลักษณ์อักษร มีแผนการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนประกอบด้วยคณะกรรมการจากทุกกลุ่มงาน และกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน และมีระบบการจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการ

2.2.2 โรงเรียนต้นแบบที่ 2

การจัดการความรู้ของโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานด้านการจัดการความรู้ โดยนำเข้าเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ เป็นกิจกรรมพบปะพูดคุยกันของแต่ละกลุ่มงานและมีการจัดบันทึกส่วนที่ได้รับผลกระทบและพิจารณาความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนางาน มีการวิเคราะห์วิธีการศึกษาวิธีพัฒนางาน และกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ ได้แก่ ชื่อ หน่วยงานเจ้าขององค์ความรู้ หมายเลของค์ความรู้ค่าสำคัญ กำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติที่เป็น Best Practice ในฐานะที่มีความรู้ความสามารถ และมีการถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยบันทึกเป็นส่วนหนึ่งของการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ที่ได้บันทึกไว้

2.3 ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และโรงเรียนต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้สร้าง ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 29

ตาราง 29 องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน	ร่าง แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
องค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	1.1.1 วางแผนงานด้านการจัดการความรู้ให้ครอบคลุมเป็นรายภาคเรียน และรายปีการศึกษาโดยให้มีการจัดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 1.1.2 ผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแล และทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ในทุกกลุ่มงาน 1.1.3 กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มภาคเรียน 1.1.4 ลงมติเลือกโจทย์ที่ต้องการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา 1 เรื่อง

ตาราง 29 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการ จัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน	ร่าง แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา	1.2.1 นำโจทย์ที่เป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา มาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา 1.2.2 จัดบันทึกข้อมูลประเด็นปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่ต้อง พัฒนา
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการ วิเคราะห์ส่วนที่ได้รับ ผลกระทบของปัญหาหรือ สิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจ เกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบ ของการปฏิบัติ	1.3.1 นำโจทย์ที่เป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา วิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ 1.3.2 จัดบันทึกส่วนที่ได้รับผลกระทบ และพิจารณาความ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อกำหนดกรอบ/ขอบเขตของ การปฏิบัติ
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการ วิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่ม เป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน	1.4.1 วิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่จะให้คำตอบ ซึ่งจะสามารถนำมา แก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานได้ เพื่อกำหนด Best Practice 1.4.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายของการแก้ปัญหาหรือการ พัฒนาการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการ กำหนดวิธีการจัดเก็บและ การนำองค์ความรู้ไปใช้	1.5.1 กำหนดวิธีการ/ขั้นตอนการเข้าถึง Tacit Knowledge 1.5.2 กำหนดวิธีการจัดเก็บข้อมูลที่สะดวกต่อการค้นหาและ การนำไปใช้ 1.5.3 กำหนดลักษณะหรือแนวทางการนำข้อมูลไปใช้
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการ วางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการ สร้างและแสวงหาความรู้	2.1.1 วางแผนการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิต วัน เวลา สถานที่ การปฏิบัติให้มีความกลมกลืน กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เคร่งเครียดหรือเป็นทางการ มากเกินไป 2.1.2 วางแผนวิธีการเข้าถึง Tacit Knowledge 2.1.3 กำหนดเป้าหมายและประเด็นสำคัญที่คาดหวัง ซึ่ง สอดคล้องกับโจทย์และคาดว่าจะป็นคำตอบของโจทย์ เพื่อเป็น ทิศทางในการแสวงหาคำตอบ

ตาราง 29 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการ จัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน	ร่าง
ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการ ดำเนินการสร้างและแสวงหา ความรู้ตามแผน	<p>2.2.1 ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผน โดยมีการยืดหยุ่น ให้บรรยากาศไม่ตึงเครียด</p> <p>2.2.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสอดแทรก การสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและ ความรักองค์กรได้</p>
ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการ ตรวจสอบผลการสร้างและ แสวงหาความรู้	<p>2.3.1 ผู้ร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตรวจสอบ ผลการศึกษาให้ครบถ้วน เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ได้อย่างตรง ประเด็นและชัดเจนโดยพิจารณาร่วมกันที่ละประเด็น</p> <p>2.3.2 เปิดโอกาสให้ซักถามได้ในช่วงเวลาที่เหมาะสม</p>
ตัวชี้วัดที่ 2.4 มีการ สะท้อนผลการสร้างและ แสวงหาความรู้	<p>2.4.1 บันทึกผลการสร้างและแสวงหาความรู้</p> <p>2.4.2 นำผลที่ได้ไปตรวจสอบข้อเท็จจริง ความเป็นไปได้ของ การปฏิบัติ ความคุณค่าและความคุ้มค่าของข้อค้นพบ</p>
องค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	
ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการ กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	<p>3.1.1 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ ของโรงเรียน ประกอบด้วยคณะกรรมการจากทุกกลุ่มงาน</p> <p>3.1.2 กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ในแต่ละครั้ง ได้แก่ คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิต ซึ่งหมุนเวียน สับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม</p>
ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการ จัดเตรียมสถานที่สำหรับ การปฏิบัติกิจกรรม	<p>3.2.1 สถานที่จัดกิจกรรมไม่ควรเป็นทางการมากเกินไปอาจใช้ ห้องพักครู หรือห้องประชุมของกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความ เหมาะสม</p> <p>3.2.2 อาจกำหนดวันเวลาที่แน่นอนในการใช้สถานที่นั้น เช่น ห้องประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ใช้สำหรับกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทุกช่วงพักกลางวันของวันพฤหัสบดี เป็นต้น</p>
ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับ การปฏิบัติกิจกรรม	<p>3.3.1 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการบันทึกข้อมูลและเครื่องเขียน ให้พร้อมสำหรับการใช้งานเสมอ</p> <p>3.3.2 การใช้เครื่องขยายเสียงให้พิจารณาตามจำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม และสภาพของสถานที่ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จำเป็น ที่จะต้องใช้เครื่องขยายเสียงหรือไม่</p>

ตาราง 29 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการ จัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน	ร่าง แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 3.4 มีการ จัดเตรียมงบประมาณสำหรับ การปฏิบัติกิจกรรมอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	3.4.1 ให้ทุกกลุ่มงานจัดตั้งงบประมาณสำหรับงานจัดการ ความรู้ทุกอย่างเพียงพอ 3.4.2 อาจเปิดโอกาสให้มีการเสนอโครงการเกี่ยวกับการจัดการ ความรู้ในช่วงการร่างค่าของงบประมาณของปีงบประมาณถัดไป
องค์ประกอบที่ 4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 4.1 ผู้ปฏิบัติ หน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	4.1.1 คุณอำนวยเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และ มีปฏิภาณไหวพริบในการดำเนินกิจกรรมได้ดี 4.1.2 คุณอำนวยเป็นผู้ที่สามารถดึงเอา Tacit Knowledge ในตัวคนออกมาได้อย่างตรงประเด็นและชัดเจน 4.1.3 คุณอำนวยเป็นผู้ที่สามารถควบคุมการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและเหมาะสม
ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผู้ปฏิบัติ หน้าที่คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม	4.2.1 คุณกิจผู้ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความตั้งใจและ สนใจร่วมกิจกรรม 4.2.2 คุณกิจมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
ตัวชี้วัดที่ 4.3 ผู้ปฏิบัติ หน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม	4.3.1 คุณลิขิต สามารถจัดบันทึกข้อมูลได้อย่างครบถ้วน 4.3.2 คุณลิขิต สามารถสรุปประเด็นที่เป็น Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ได้
ตัวชี้วัดที่ 4.4 คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้ อย่างชัดเจนและสามารถ นำไปสู่การปฏิบัติได้	4.4.1 คุณกิจผู้ถ่ายทอดความรู้ (Best Practice) มีความเต็มใจ และให้ความสนใจที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กร 4.4.2 องค์ความรู้ที่ได้จาก Best Practice สามารถนำไปใช้ ในการปฏิบัติได้
ตัวชี้วัดที่ 4.5 การ ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นที่กำหนด บรรลุผลตามเป้าหมาย	4.5.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีการดำเนินการ ตามประเด็นที่กำหนด อย่างครบถ้วนและครอบคลุม 4.5.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีการตรวจสอบ ระหว่างช่วงท้ายของการสนทนา ว่าผู้ร่วมกิจกรรมได้คำตอบอย่าง ครบถ้วน สมบูรณ์หรือไม่ คุณอำนวยควรตรวจสอบประเด็นที่ ต้องการว่าครบถ้วนหรือไม่ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

ตาราง 29 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการ จัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน	ร่าง แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
องค์ประกอบที่ 5 การประมวลและกลั่นกรองความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการสรุป ประเด็นปัญหาหรือประเด็น ที่ต้องการพัฒนา	5.1.1 สรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาเชื่อมโยง กับคำตอบหรือองค์ความรู้ที่ได้เพื่อพิจารณาว่าได้คำตอบครบถ้วน ถูกต้องหรือไม่ 5.1.2 พิจารณาเชื่อมโยงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ได้รับ ผลกระทบจากการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่
ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีการสรุป วิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการ พัฒนาการปฏิบัติงาน	5.2.1 นำองค์ความรู้มากำหนดวิธีการปฏิบัติให้เข้ากับบริบท ของงาน และสามารถนำไปใช้ได้จริง 5.2.2 วางแผนวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ การตรวจสอบผล ผู้เกี่ยวข้อง งบประมาณ อุปกรณ์ เป็นต้น
ตัวชี้วัดที่ 5.3 องค์ความรู้ ที่สามารถนำไปใช้แก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการ ปฏิบัติงานได้	5.3.1 นำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการ ปฏิบัติงาน โดยมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ 5.3.2 บันทึกผลการใช้องค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัดที่ 5.4 องค์ความรู้ ที่สามารถนำไปใช้ต่อยอด ความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรได้	5.4.1 นำผลการนำองค์ความรู้ไปใช้มาพิจารณาประเด็น ที่สามารถแก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ 5.4.2 นำผลการนำองค์ความรู้ไปใช้มาพิจารณาประเด็น ที่สามารถต่อยอดความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น
องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการจัด หมวดหมู่องค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ	6.1.1 วางระบบการจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ จำแนกตาม กลุ่มงานแต่ละกลุ่ม 6.1.2 จัดเรียงชื่อเรื่องขององค์ความรู้อย่างเป็นระบบ มีการ ให้หมายเลขขององค์ความรู้ และจัดทำดัชนีเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหา 6.1.3 กำหนดคำสำคัญขององค์ความรู้แต่ละเรื่อง เพื่อใช้ในการ สืบค้นข้อมูล และจัดกลุ่ม

ตาราง 29 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการ จัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน	ร่าง แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการ บันทึกข้อมูลองค์ความรู้ อย่างครบถ้วน	6.2.1 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ ได้แก่ ชื่อ หน่วยงาน เจ้าขององค์ความรู้ หมายเลของค์ความรู้ คำสำคัญ กำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6.2.2 มีการบันทึกข้อมูลผู้เข้าร่วมกิจกรรมและบทบาทหน้าที่ อย่างครบถ้วน 6.2.3 บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม ไมโครซอฟท์ออฟฟิศ หรืออาจสร้างโปรแกรมเพื่อใช้งานโดยเฉพาะ
ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีระบบ สืบค้นและรายงานข้อมูลที่มี ประสิทธิภาพ ง่ายและสะดวก ต่อการใช้	6.3.1 สืบค้นข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 6.3.2 กำหนดเงื่อนไขการสืบค้น โดยสามารถสืบค้นจากชื่อเรื่อง คำสำคัญ กลุ่มงานเจ้าของเรื่อง วันเวลา สถานที่ที่จัดกิจกรรม หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการ ยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อ เป็นเกียรติประวัติและ ความภาคภูมิใจ	6.4.1 บันทึกข้อมูล Best Practice และจัดทำสถิติการ ให้ถ่ายทอดความรู้ของแต่ละคนเพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูล 6.4.2 ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติที่เป็น Best Practice ในฐานะที่มีความรู้ความสามารถ และมีการถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนาองค์กร
องค์ประกอบที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ	
ตัวชี้วัดที่ 7.1 มีการ ตรวจสอบและติดตามผล การแก้ไขปัญหาและการพัฒนา โดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จาก การจัดการความรู้	7.1.1 มีการติดตามการพัฒนา/การใช้องค์ความรู้ 7.1.2 มีการตรวจสอบผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ ผลสำเร็จของ การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานจากการจัดการความรู้
ตัวชี้วัดที่ 7.2 มีการร่วม อภิปรายผลการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน	7.2.1 จัดกิจกรรมประชุมเพื่ออภิปรายผลการแก้ไขปัญหา/ การพัฒนาการปฏิบัติงาน 7.2.2 ร่วมลงมติเพื่อสรุปผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนาการปฏิบัติงาน

ตาราง 29 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดการ จัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน	ร่าง แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 7.3 มีการ ต่อยอดการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนาการปฏิบัติงาน ไปอย่างต่อเนื่อง	7.3.1 จัดกิจกรรมร่วมพิจารณาผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหา/ การพัฒนาการปฏิบัติงาน 7.3.2 อภิปรายต่อยอดการแก้ไขปัญหา/พัฒนา การปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดที่ 7.4 มีการ ประเมินผลที่เกิดจากการ นำความรู้สู่การปฏิบัติ	7.4.1 สร้างแบบประเมินผลการจัดการความรู้ในประเด็นดังกล่าว เพื่อประเมินผลการจัดการความรู้ 7.4.2 ดำเนินการประเมินผลการจัดการความรู้ และสะท้อนผล สู่การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินงานการจัดการ ความรู้ครั้งต่อไป
ตัวชี้วัดที่ 7.5 มีการ จัดเก็บข้อมูลการนำความรู้ สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	7.5.1 จัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยบันทึกเป็น ส่วนหนึ่งของการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ที่ได้บันทึกไว้ 7.5.2 สามารถสืบค้นข้อมูลได้โดยสืบค้นจากข้อมูลองค์ความรู้ ได้แก่ ชื่อองค์ความรู้ หน่วยงานเจ้าขององค์ความรู้ หมายเลข องค์ความรู้ คำสำคัญ กำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

3.4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการ
ความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏผลดังตาราง 30 - 37

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 30 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
โดยรวม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การบ่งชี้ประเด็นความรู้	4.55	0.50	มากที่สุด	4.46	0.50	มาก
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	4.49	0.51	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	4.43	0.50	มาก	4.58	0.50	มากที่สุด
4. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	4.35	0.48	มาก	4.44	0.50	มาก
5. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.40	0.50	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด
6. การบันทึกและจัดเก็บความรู้	4.60	0.49	มากที่สุด	4.50	0.51	มาก
7. การนำความรู้สู่การปฏิบัติ	4.44	0.50	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.47	0.50	มาก	4.51	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 30 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ
มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด



ตาราง 31 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ด้านการบ่งชี้ประเด็นความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการสำรวจหรือรวบรวม ประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการ พัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน						
1.1.1 วางแผนงานด้านการจัดการ ความรู้ให้ครอบคลุมเป็นรายภาคเรียน และรายปีการศึกษาโดยให้มีการจัด กิจกรรมด้านการจัดการความรู้อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
1.1.2 ผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแล และ ทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการ จัดการความรู้ในทุกกลุ่มงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.1.3 กำหนดระยะเวลาการสำรวจ หรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็น ที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่ม ภาคเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1.1.4 ลงมติเลือกโจทย์ที่ต้องการแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนา 1 เรื่อง	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
รวม	4.55	0.51	มากที่สุด	4.40	0.50	มาก
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการวิเคราะห์สาเหตุของ ปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา						
1.2.1 นำโจทย์ที่เป็นประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการพัฒนามาวิเคราะห์ หาสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ ต้องการพัฒนา	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2.2 จัดบันทึกข้อมูลประเด็นปัญหา หรือประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
รวม	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการวิเคราะห์ส่วน ที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนด กรอบของการปฏิบัติ						
1.3.1 นำโจทย์ที่เป็นประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาวิเคราะห์ ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือ สิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อ กำหนดกรอบของการปฏิบัติ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3.2 จัดบันทึกส่วนที่ได้รับผลกระทบ และพิจารณาความจำเป็นที่จะต้องได้รับ การพัฒนา เพื่อกำหนดกรอบ/ขอบเขต ของการปฏิบัติ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.60	0.52	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่ม เป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาการปฏิบัติงาน						
1.4.1 วิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่จะให้ คำตอบ ซึ่งจะสามารนำมาแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานได้ เพื่อกำหนด Best Practice	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.4.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายของการ แก้ปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.70	0.48	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด

ตาราง 31 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการกำหนดวิธีการ จัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้						
1.5.1 กำหนดวิธีการ/ขั้นตอน การเข้าถึง Tacit Knowledge	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1.5.2 กำหนดวิธีการจัดเก็บข้อมูล ที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
1.5.3 กำหนดลักษณะหรือ แนวทางการนำข้อมูลไปใช้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
รวม	4.47	0.52	มาก	4.27	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	4.55	0.50	มากที่สุด	4.46	0.50	มาก

จากตาราง 31 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบ่งชี้ประเด็นความรู้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 32 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผน กำหนด เป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการสร้าง และแสวงหาความรู้						
2.1.1 วางแผนการปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิต วัน เวลา สถานที่ การปฏิบัติให้มีความ กลมกลืนกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เคร่งเครียดหรือเป็นทางการมากเกินไป	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.1.2 วางแผนวิธีการเข้าถึง Tacit Knowledge	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.1.3 กำหนดเป้าหมายและประเด็น สำคัญที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับโจทย์ และคาดว่าจะป็นคำตอบของโจทย์ เพื่อ เป็นทิศทางในการแสวงหาคำตอบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.73	0.46	มากที่สุด	4.67	0.49	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการดำเนินการสร้างและ แสวงหาความรู้ตามแผน						
2.2.1 ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแผน โดยมีการยืดหยุ่นให้บรรยากาศ ไม่ตึงเครียด	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สามารถสอดแทรกการสร้าง ความเข้าใจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง บุคลากรและความรักองค์กรได้	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.30	0.48	มาก	4.50	0.53	มาก

ตาราง 32 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการตรวจสอบผลการ สร้างและแสวงหาความรู้						
2.3.1 ผู้ร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันตรวจสอบผลการศึกษาให้ ครบถ้วน เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ได้ อย่างตรงประเด็นและชัดเจนโดยพิจารณา ร่วมกันทีละประเด็น	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3.2 เปิดโอกาสให้ซักถามได้ ในช่วงเวลาที่เหมาะสม	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.30	0.48	มาก	4.50	0.53	มาก
ตัวชี้วัดที่ 2.4 มีการสะท้อนผลการสร้าง และแสวงหาความรู้						
2.4.1 บันทึกรูปภาพการสร้างและแสวงหา ความรู้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2.4.2 นำผลที่ได้ไปตรวจสอบ ข้อเท็จจริง ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติ ความคุณค่าและความคุ้มค่าของข้อค้นพบ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.50	0.53	มาก	4.50	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.49	0.51	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 32 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 33 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน						
3.1.1 จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ ของโรงเรียน ประกอบด้วยคณะกรรมการ จากทุกกลุ่มงาน	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3.1.2 กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการ จัดการความรู้อย่างชัดเจน ในแต่ละครั้ง ได้แก่ คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิต ซึ่งหมุนเวียนสับเปลี่ยนได้ตามความ เหมาะสม	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.30	0.48	มาก	4.50	0.53	มาก
ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการจัดเตรียมสถานที่ สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม						
3.2.1 สถานที่จัดกิจกรรมไม่ควรเป็น ทางกรมมากเกินไปอาจใช้ห้องพักครู หรือ ห้องประชุมของกลุ่มสาระการเรียนรู้ตาม ความเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2.2 อาจกำหนดวันเวลาที่แน่นอนใน การใช้สถานที่นั้น เช่น ห้องประชุมกลุ่ม สาระการเรียนรู้สำหรับกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกช่วงพักกลางวัน ของวันพฤหัสบดี เป็นต้น	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.60	0.52	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด

ตาราง 33 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม						
3.3.1 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการ บันทึกข้อมูลและเครื่องเขียนให้พร้อม สำหรับการใช้งานเสมอ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3.2 การใช้เครื่องขยายเสียงให้ พิจารณาตามจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม และสภาพของสถานที่ว่ามีความเหมาะสม หรือไม่ จำเป็นที่จะต้องใช้เครื่องขยาย เสียงหรือไม่	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.50	0.53	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 3.4 มีการจัดเตรียม งบประมาณสำหรับการปฏิบัติกิจกรรม อย่างเพียงพอและเหมาะสม						
3.4.1 ให้ทุกกลุ่มงานจัดตั้งงบประมาณ สำหรับงานการจัดการความรู้ทุกปีอย่าง เพียงพอ	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
3.4.2 อาจเปิดโอกาสให้มีการเสนอ โครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในช่วง การร่างค่าของงบประมาณของ ปีงบประมาณถัดไป	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.30	0.48	มาก	4.50	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.43	0.50	มาก	4.58	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 33 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 4.1 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม						
4.1.1 คุณอำนวยเป็นผู้ที่มีมนุษย สัมพันธ์อันดี และมีปฏิภาณไหวพริบใน การดำเนินกิจกรรมได้ดี	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
4.1.2 คุณอำนวยเป็นผู้ที่สามารถดึงเอา Tacit Knowledge ในตัวคนออกมา ได้อย่างตรงประเด็นและชัดเจน	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
4.1.3 คุณอำนวยเป็นผู้ที่สามารถ ควบคุมการจัดการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและเหมาะสม	4.00	0.00	มาก	4.20	0.45	มาก
รวม	4.20	0.41	มาก	4.40	0.51	มาก
ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม						
4.2.1 คุณกิจผู้ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้มีความตั้งใจและสนใจร่วมกิจกรรม	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2.2 คุณกิจมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
รวม	4.40	0.52	มาก	4.40	0.52	มาก
ตัวชี้วัดที่ 4.3 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม						
4.3.1 คุณลิขิต สามารถจดบันทึก ข้อมูลได้อย่างครบถ้วน	4.00	0.00	มาก	4.20	0.45	มาก
4.3.2 คุณลิขิต สามารถสรุปประเด็นที่ เป็น Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ได้	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.20	0.42	มาก	4.40	0.52	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 4.4 คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้						
4.4.1 คุณกิจผู้ถ่ายทอดความรู้ (Best Practice) มีความเต็มใจและให้ความสนใจที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
4.4.2 องค์ความรู้ที่ได้จาก Best Practice สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.30	0.48	มาก	4.30	0.48	มาก
ตัวชี้วัดที่ 4.5 การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย						
4.5.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีการดำเนินการตามประเด็นที่กำหนด อย่างครบถ้วนและครอบคลุม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.5.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีการตรวจสอบระหว่างช่วงท้ายของการสนทนา ว่าผู้ร่วมกิจกรรมได้คำตอบอย่างครบถ้วน สมบูรณ์หรือไม่ คุณอำนวยควรตรวจสอบประเด็นที่ต้องการว่าครบถ้วนหรือไม่ เพื่อให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.35	0.48	มาก	4.44	0.50	มาก

จากตาราง 34 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ตาราง 35 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการสรุปประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา						
5.1.1 สรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็น ที่ต้องการพัฒนาเชื่อมโยงกับคำตอบหรือ องค์ความรู้ที่ได้เพื่อพิจารณาว่าได้คำตอบ ครบถ้วนถูกต้องหรือไม่	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
5.1.2 พิจารณาเชื่อมโยงถึงผู้มีส่วน เกี่ยวข้องและผู้ได้รับผลกระทบจากการ พัฒนาหรือแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.30	0.48	มาก	4.50	0.53	มาก
ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีการสรุปวิธีแก้ไขปัญหา หรือวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน						
5.2.1 นำองค์ความรู้มากำหนดวิธีการ ปฏิบัติให้เข้ากับบริบทของงาน และ สามารถนำไปใช้ได้จริง	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
5.2.2 วางแผนวิธีการแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลา ที่ใช้ การตรวจสอบผล ผู้เกี่ยวข้อง งบประมาณ อุปกรณ์ เป็นต้น	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.30	0.48	มาก	4.50	0.53	มาก

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 35 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 5.3 องค์ความรู้ที่ได้สามารถ นำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการ ปฏิบัติงานได้						
5.3.1 นำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการ แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลง อย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
5.3.2 บันทึกผลการใช้องค์ความรู้อย่าง ต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 5.4 องค์ความรู้ที่ได้สามารถ นำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กรได้						
5.4.1 นำผลการนำองค์ความรู้ไปใช้มา พิจารณาประเด็นที่สามารถแก้ไข หรือ ปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่าง สมบูรณ์	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
5.4.2 นำผลการนำองค์ความรู้ไปใช้มา พิจารณาประเด็นที่สามารถต่อยอดความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.30	0.48	มาก	4.50	0.53	มาก
โดยรวม	4.40	0.50	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 35 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 36 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการจัดหมวดหมู่ องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ						
6.1.1 วางระบบการจัดหมวดหมู่ของ องค์ความรู้ จำแนกตามกลุ่มงาน แต่ละกลุ่ม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
6.1.2 จัดเรียงชื่อเรื่องขององค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ มีการให้หมายเลของค์ ความรู้ และจัดทำดัชนีเพื่อให้สะดวก ต่อการค้นหา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
6.1.3 กำหนดคำสำคัญขององค์ความรู้ แต่ละเรื่อง เพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูล และจัดกลุ่ม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
รวม	4.73	0.46	มากที่สุด	4.40	0.51	มาก
ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการบันทึกข้อมูล องค์ความรู้อย่างครบถ้วน						
6.2.1 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ ได้แก่ ชื่อ หน่วยงานเจ้าขององค์ความรู้ หมายเลของค์ความรู้ คำสำคัญ กำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
6.2.2 มีการบันทึกข้อมูลผู้เข้าร่วม กิจกรรมและบทบาทหน้าที่อย่างครบถ้วน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
6.2.3 บันทึกข้อมูลลงในเครื่อง คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม ไมโครซอฟท์ออฟฟิศ หรืออาจสร้าง โปรแกรมเพื่อใช้งานโดยเฉพาะ	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.60	0.51	มากที่สุด	4.60	0.51	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีระบบสืบค้นและรายงาน ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ง่ายและสะดวก ต่อการใช้						
6.3.1 สืบค้นข้อมูล โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
6.3.2 กำหนดเงื่อนไขการสืบค้น โดย สามารถสืบค้นจากชื่อเรื่อง คำสำคัญ กลุ่มงานเจ้าของเรื่อง วันเวลา สถานที่ ที่จัดกิจกรรมหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่/ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการยกย่องเชิดชูผู้นำ แนวคิด (Best Practice) เพื่อ เป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ						
6.4.1 บันทึกข้อมูล Best Practice และจัดทำสถิติการให้ถ่ายทอดความรู้ของ แต่ละคนเพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูล	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
6.4.2 ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติที่ เป็น Best Practice ในฐานะที่มีความรู้ ความสามารถ และมีการถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนาองค์กร	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.30	0.48	มาก	4.30	0.48	มาก
โดยรวม	4.60	0.49	มากที่สุด	4.50	0.51	มาก

จากตาราง 36 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ตาราง 37 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการจัดการความรู้
ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 7.1 มีการตรวจสอบและ ติดตามผลการแก้ปัญหาและการพัฒนา โดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการ ความรู้						
7.1.1 มีการติดตามการพัฒนา/การใช้ องค์ความรู้	4.00	0.00	มาก	4.40	0.55	มาก
7.1.2 มีการตรวจสอบผลการนำ องค์ความรู้ไปใช้ ผลสำเร็จของการแก้ไข ปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน จากการจัดการความรู้	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
รวม	4.20	0.42	มาก	4.30	0.48	มาก
ตัวชี้วัดที่ 7.2 มีการร่วมอภิปรายผลการ แก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน						
7.2.1 จัดกิจกรรมประชุมเพื่ออภิปราย ผลการแก้ไขปัญหา/การพัฒนาการ ปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
7.2.2 ร่วมลงมติเพื่อสรุปผลสำเร็จของ การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด

ตาราง 37 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 7.3 มีการต่อยอดการแก้ไข ปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน ไปอย่างต่อเนื่อง						
7.3.1 จัดกิจกรรมร่วมพิจารณา ผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหา/การ พัฒนาการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
7.3.2 อภิปรายต่อยอดการแก้ไข ปัญหา/การพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	4.70	0.48	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด
ตัวชี้วัดที่ 7.4 มีการประเมินผลที่เกิด จากการนำความรู้สู่การปฏิบัติ						
7.4.1 สร้างแบบประเมินผลการจัดการ ความรู้ในประเด็นดังกล่าวเพื่อประเมินผล การจัดการความรู้	4.20	0.45	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
7.4.2 ดำเนินการประเมินผลการ จัดการความรู้ และสะท้อนผล สู่การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการ ดำเนินงานการจัดการความรู้ครั้งต่อไป	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.30	0.48	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 37 (ต่อ)

แนวทางการจัดการความรู้ ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ 7.5 มีการจัดเก็บข้อมูลการ นำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ						
7.5.1 จัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การ ปฏิบัติ โดยบันทึกเป็นส่วนหนึ่งของการ บันทึกข้อมูลองค์ความรู้ที่ได้บันทึกไว้	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
7.5.2 สามารถสืบค้นข้อมูลได้โดย สืบค้นจากข้อมูลองค์ความรู้ได้แก่ ชื่อ องค์ความรู้ หน่วยงานเจ้าขององค์ความรู้ หมายเลขขององค์ความรู้ คำสำคัญ กำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
รวม	4.30	0.48	มาก	4.30	0.48	มาก
โดยรวม	4.44	0.50	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 37 พบว่า ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติโดยรวม
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ร่างแนวทางการจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงร่างแนวทางให้มีความสมบูรณ์ และใช้เป็นแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 38 แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน	แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
องค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการสำรวจ หรือรวบรวมประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการ พัฒนาการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน	1.1.1 วางแผนงานด้านการจัดการความรู้ให้ครอบคลุม เป็นรายภาคเรียน และรายปีการศึกษาโดยให้มีการจัดกิจกรรม ด้านการจัดการความรู้อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 1.1.2 ผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแล และทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ในทุกกลุ่มงาน ซึ่งคำสั่งควร มีการกำหนดตัวบ่งชี้และระบุเป้าหมายเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ 1.1.3 กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มภาคเรียน 1.1.4 ลงมติเลือกโจทย์ที่ต้องการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา 1 เรื่อง
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา	1.2.1 นำโจทย์ที่เป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา โดยประเด็นปัญหาอาจได้จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาหรือ ผลการสำรวจความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา 1.2.2 จัดบันทึกข้อมูลประเด็นปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่ต้อง พัฒนา
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการ วิเคราะห์ส่วนที่ได้รับ ผลกระทบของปัญหาหรือ สิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจ เกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบ ของการปฏิบัติ	1.3.1 นำโจทย์ที่เป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา วิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ 1.3.2 จัดบันทึกส่วนที่ได้รับผลกระทบ และพิจารณาความ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อกำหนดกรอบ/ขอบเขตของ การปฏิบัติ

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน	แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการ วิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่ม เป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน	1.4.1 วิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่จะให้คำตอบ ซึ่งจะสามารถนำมา แก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานได้ เพื่อกำหนด Best Practice ซึ่งแนวปฏิบัติที่ดี เกิดจากการเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีความใกล้เคียงของบริษัท 1.4.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายของการแก้ปัญหาหรือการ พัฒนาการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการ กำหนดวิธีการจัดเก็บและ การนำองค์ความรู้ไปใช้	1.5.1 กำหนดวิธีการ/ขั้นตอนการเข้าถึง Tacit Knowledge ซึ่งทำได้โดยทางตรงหรือทางอ้อม ได้แก่ การใช้เครื่องมือสำรวจ เช่น แบบสอบถาม หรือการประชุมกลุ่มย่อย 1.5.2 กำหนดวิธีการจัดเก็บข้อมูลที่สะดวกต่อการค้นหาและ การนำไปใช้ 1.5.3 กำหนดลักษณะหรือแนวทางการนำข้อมูลไปใช้
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการ วางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการ สร้างและแสวงหาความรู้	2.1.1 วางแผนการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนด ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิต วัน เวลา สถานที่ การปฏิบัติให้มีความกลมกลืน กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เคร่งเครียดหรือเป็นทางการ มากเกินไป โดยควรมีการปฏิบัติที่มีความสม่ำเสมอทันตลอด ภาคเรียน กำหนดปฏิทินในแผนการปฏิบัติงานระยะสั้น (ราย เดือน) ระยะกลาง (รายไตรมาส) ระยะยาว (ราย 1-3 ปี) 2.1.2 วางแผนวิธีการเข้าถึง Tacit Knowledge 2.1.3 กำหนดเป้าหมายและประเด็นสำคัญที่คาดหวัง ซึ่ง สอดคล้องกับโจทย์และคาดว่าจะเป็คำตอบของโจทย์ เพื่อเป็น ทิศทางในการแสวงหาคำตอบ
ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการ ดำเนินการสร้างและแสวงหา ความรู้ตามแผน	2.2.1 ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผน โดยมีการยืดหยุ่น ให้บรรยากาศไม่ตึงเครียด 2.2.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสอดแทรก การสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและ ความรักองค์กรได้ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการวัดผล ประเมินผลจากแผนที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน	แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการ ตรวจสอบผลการสร้างและ แสวงหาความรู้	2.3.1 ผู้ร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตรวจสอบ ผลการศึกษาให้ครบถ้วน เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ได้อย่างตรง ประเด็นและชัดเจนโดยพิจารณาร่วมกันที่ละประเด็น 2.3.2 เปิดโอกาสให้ซักถามได้ในเวลาที่เหมาะสม
ตัวชี้วัดที่ 2.4 มีการ สะท้อนผลการสร้างและ แสวงหาความรู้	2.4.1 บันทึกผลการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยบันทึกข้อมูล ทั้งทางเอกสาร เช่น การบันทึกข้อความ หรือการสะท้อนเสียง เช่น การเล่าเรื่องราว การบันทึกวิดีโอ การบันทึกเสียง 2.4.2 นำผลที่ได้ไปตรวจสอบข้อเท็จจริง ความเป็นไปได้ของ การปฏิบัติ ความคุณค่าและความคุ้มค่าของข้อค้นพบ
องค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	
ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการ กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	3.1.1 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ ของโรงเรียน ประกอบด้วยคณะกรรมการจากทุกกลุ่มงาน 3.1.2 กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ในแต่ละครั้ง ได้แก่ คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิต ซึ่งหมุนเวียน สับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการ จัดเตรียมสถานที่สำหรับ การปฏิบัติกิจกรรม	3.2.1 สถานที่จัดกิจกรรมไม่ควรเป็นทางการมากเกินไปอาจใช้ ห้องพักครู หรือห้องประชุมของกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความ เหมาะสม 3.2.2 อาจกำหนดวันเวลาที่แน่นอนในการใช้สถานที่นั้น เช่น ห้องประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ใช้สำหรับกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทุกช่วงพักกลางวันของวันพฤหัสบดี เป็นต้น
ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับ การปฏิบัติกิจกรรม	3.3.1 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการบันทึกข้อมูลและเครื่องเขียน ให้พร้อมสำหรับการใช้งานเสมอ 3.3.2 การใช้เครื่องขยายเสียงให้พิจารณาตามจำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม และสภาพของสถานที่ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จำเป็น ที่จะต้องใช้เครื่องขยายเสียงหรือไม่

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน	แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 3.4 มีการ จัดเตรียมงบประมาณสำหรับ การปฏิบัติกิจกรรมอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	3.4.1 ให้ทุกกลุ่มงานจัดตั้งงบประมาณสำหรับงานจัดการ ความรู้ทุกอย่างเพียงพอ โดยควรระบุตัวบ่งชี้ให้ใช้ในการ ประเมินคุณภาพการศึกษาเสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องของ งบประมาณ 3.4.2 อาจเปิดโอกาสให้มีการเสนอโครงการเกี่ยวกับการจัดการ ความรู้ในช่วงการร่างค่าของงบประมาณของปีงบประมาณถัดไป
องค์ประกอบที่ 4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 4.1 ผู้ปฏิบัติ หน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	4.1.1 คุณอำนวยเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และ มีปฏิภาณไหวพริบในการดำเนินกิจกรรมได้ดี 4.1.2 คุณอำนวยเป็นผู้ที่สามารถดึงเอา Tacit Knowledge ในตัวคนออกมาได้อย่างตรงประเด็นและชัดเจน 4.1.3 คุณอำนวยเป็นผู้ที่สามารถควบคุมการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและเหมาะสม โดย ทักษะด้านนี้มาจากบุคลากรระดับอำนวยการ/หัวหน้างานที่มี ความสามารถในการทำการประชุมที่มีประสิทธิผล/ประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผู้ปฏิบัติ หน้าที่คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม	4.2.1 คุณกิจผู้ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความตั้งใจและ สนใจร่วมกิจกรรม 4.2.2 คุณกิจมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
ตัวชี้วัดที่ 4.3 ผู้ปฏิบัติ หน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม	4.3.1 คุณลิขิต สามารถจดบันทึกข้อมูลได้อย่างครบถ้วน โดยบันทึกทั้งในลักษณะข้อเขียน ภาพ เสียง หรือบันทึกวีดิโอ 4.3.2 คุณลิขิต สามารถสรุปประเด็นที่เป็น Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ได้
ตัวชี้วัดที่ 4.4 คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้ อย่างชัดเจนและสามารถ นำไปสู่การปฏิบัติได้	4.4.1 คุณกิจผู้ถ่ายทอดความรู้ (Best Practice) มีความเต็มใจ และให้ความสนใจที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กร 4.4.2 องค์ความรู้ที่ได้จาก Best Practice สามารถนำไปใช้ ในการปฏิบัติได้

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน	แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 4.5 การ ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นที่กำหนด บรรลุผลตามเป้าหมาย	4.5.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีการดำเนินการ ตามประเด็นที่กำหนด อย่างครบถ้วนและครอบคลุม 4.5.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีการตรวจสอบ ระหว่างช่วงท้ายของการสนทนา ว่าผู้ร่วมกิจกรรมได้คำตอบอย่าง ครบถ้วน สมบูรณ์หรือไม่ คุณอำนวยควรตรวจสอบประเด็นที่ ต้องการว่าครบถ้วนหรือไม่ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมกิจกรรมตรวจสอบจากวาระ การประชุม (ถ้ามี)
องค์ประกอบที่ 5 การประมวลและกลั่นกรองความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการสรุป ประเด็นปัญหาหรือประเด็น ที่ต้องการพัฒนา	5.1.1 สรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาเชื่อมโยง กับคำตอบหรือองค์ความรู้ที่ได้เพื่อพิจารณาว่าได้คำตอบครบถ้วน ถูกต้องหรือไม่ 5.1.2 พิจารณาเชื่อมโยงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ได้รับผลกระทบ จากการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่
ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีการสรุป วิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการ พัฒนาการปฏิบัติงาน	5.2.1 นำองค์ความรู้มากำหนดวิธีการปฏิบัติให้เข้ากับบริบท ของงาน และสามารถนำไปใช้ได้จริง และสรุปเป็นแนวทางเพื่อ จะนำไปกำหนดเป็นประเด็นการพัฒนาในครั้งต่อไป 5.2.2 วางแผนวิธีการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ การตรวจสอบผล ผู้เกี่ยวข้อง งบประมาณ อุปกรณ์ เป็นต้น

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน	แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 5.3 องค์ความรู้ ที่สามารถนำไปใช้แก้ไข ปัญหาหรือพัฒนาการ ปฏิบัติงานได้	5.3.1 นำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการ ปฏิบัติงาน โดยมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ 5.3.2 บันทึกผลการใช้องค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัดที่ 5.4 องค์ความรู้ ที่สามารถนำไปใช้ต่อยอด ความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรได้	5.4.1 นำผลการนำองค์ความรู้ไปใช้มาพิจารณาประเด็น ที่สามารถแก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ และรายงานการใช้งานต่อผู้มีส่วนได้เสียต่อองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตัวแทนนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น 5.4.2 นำผลการนำองค์ความรู้ไปใช้มาพิจารณาประเด็น ที่สามารถต่อยอดความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น
องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้	
ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการจัด หมวดหมู่องค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ	6.1.1 วางระบบการจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ จำแนกตาม กลุ่มงานแต่ละกลุ่ม 6.1.2 จัดเรียงชื่อเรื่องขององค์ความรู้อย่างเป็นระบบ มีการ ให้หมายเลขขององค์ความรู้ และจัดทำดัชนีเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหา โดยใช้ความรู้ในการจัดดัชนีบ่งชี้ความรู้ โดยแต่ละชิ้นงานมีการใส่ คำสำคัญ (Keyword) ที่เกี่ยวข้องไว้ 6.1.3 กำหนดคำสำคัญขององค์ความรู้แต่ละเรื่อง เพื่อใช้ในการ สืบค้นข้อมูล และจัดกลุ่ม
ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการ บันทึกข้อมูลองค์ความรู้ อย่างครบถ้วน	6.2.1 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ ได้แก่ ชื่อ หน่วยงาน เจ้าขององค์ความรู้ หมายเลขขององค์ความรู้ คำสำคัญ กำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6.2.2 มีการบันทึกข้อมูลผู้เข้าร่วมกิจกรรมและบทบาทหน้าที่ อย่างครบถ้วน 6.2.3 บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม ไมโครซอฟท์ออฟฟิศ หรืออาจสร้างโปรแกรมเพื่อใช้งานโดยเฉพาะ
ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีระบบ สืบค้นและรายงานข้อมูลที่มี ประสิทธิภาพ ง่ายและสะดวก ต่อการใช้	6.3.1 สืบค้นข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ 6.3.2 กำหนดเงื่อนไขการสืบค้น โดยสามารถสืบค้นจากชื่อเรื่อง คำสำคัญ กลุ่มงานเจ้าของเรื่อง วันเวลา สถานที่ที่จัดกิจกรรม หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน	แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการ ยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อ เป็นเกียรติประวัติและ ความภาคภูมิใจ	6.4.1 บันทึกข้อมูล Best Practice และจัดทำสถิติการ ให้ถ่ายทอดความรู้ของแต่ละคนเพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูล โดย สถานศึกษาควรกำหนดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่สม่ำเสมอในปฏิทินการดำเนินงานรายภาค/รายปี 6.4.2 ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติที่เป็น Best Practice ในฐานะที่มีความรู้ความสามารถ และมีการถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนาองค์กร
องค์ประกอบที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ	
ตัวชี้วัดที่ 7.1 มีการ ตรวจสอบและติดตามผล การแก้ปัญหาและการพัฒนา โดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จาก การจัดการความรู้	7.1.1 มีการติดตามการพัฒนา/การใช้องค์ความรู้ 7.1.2 มีการตรวจสอบผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ ผลสำเร็จของ การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานจากการจัดการความรู้ และสะท้อนผลจากความพึงพอใจของผู้ที่นำองค์ความรู้ไปใช้งานต่อ
ตัวชี้วัดที่ 7.2 มีการร่วม อภิปรายผลการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน	7.2.1 จัดกิจกรรมประชุมเพื่ออภิปรายผลการแก้ไขปัญหา/ การพัฒนาการปฏิบัติงาน 7.2.2 ร่วมลงมติเพื่อสรุปผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนาการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดที่ 7.3 มีการ ต่อยอดการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนาการปฏิบัติงาน ไปอย่างต่อเนื่อง	7.3.1 จัดกิจกรรมร่วมพิจารณาผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหา/ การพัฒนาการปฏิบัติงาน 7.3.2 อภิปรายต่อยอดการแก้ไขปัญหา/การพัฒนา การปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดที่ 7.4 มีการ ประเมินผลที่เกิดจากการ นำความรู้สู่การปฏิบัติ	7.4.1 สร้างแบบประเมินผลการจัดการความรู้ในประเด็นดังกล่าว เพื่อประเมินผลการจัดการความรู้ และวัดจากผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป 7.4.2 ดำเนินการประเมินผลการจัดการความรู้ และสะท้อนผล สู่การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินงานการจัดการ ความรู้ครั้งต่อไป

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของ โรงเรียนเอกชน	แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ตัวชี้วัดที่ 7.5 มีการ จัดเก็บข้อมูลการนำความรู้ สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	7.5.1 จัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยบันทึกเป็น ส่วนหนึ่งของการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ที่ได้บันทึกไว้ 7.5.2 สามารถสืบค้นข้อมูลได้โดยสืบค้นจากข้อมูลองค์ความรู้ ได้แก่ ชื่อองค์ความรู้ หน่วยงานเจ้าขององค์ความรู้ หมายเลข องค์ความรู้ คำสำคัญ กำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- 2) มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา
- 3) มีการวิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ
- 4) มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่มเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน
- 5) มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้
- 2)

มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ตามแผน 3) มีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหาความรู้ 4) มีการสะท้อนผลการสร้างและแสวงหาความรู้

1.3 องค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน 2) มีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม 3) มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม 4) มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม

1.4 องค์ประกอบที่ 4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ตัวชี้วัดที่ 2) ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม 4) คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ 5) การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย

1.5 องค์ประกอบที่ 5 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา 2) มีการสรุปวิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน 3) องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานได้ 4) องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

1.6 องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ 2) มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้อย่างครบถ้วน 3) มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ง่ายและสะดวกต่อการใช้ 4) มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ

1.7 องค์ประกอบที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีการตรวจสอบและติดตามผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ 2) มีการร่วมอภิปรายผลการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน 3) มีการต่อยอดการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานไปอย่างต่อเนื่อง 4) มีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้สู่การปฏิบัติ 5) มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้ และองค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.14) มีสถานภาพเป็นครู/บุคลากรทางการศึกษา (ร้อยละ 93.41) และมีประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้ 6-9 ปี (ร้อยละ 48.35)

สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

3. ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

แนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด และ 69 แนวทาง ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1.1.1 วางแผนงานด้านการจัดการความรู้ให้ครอบคลุมเป็นรายภาคเรียน และรายปีการศึกษาโดยให้มีการจัดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

1.1.2 ผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแล และทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ในทุกกลุ่มงาน ซึ่งคำสั่งควรมีการกำหนดตัวบ่งชี้และระบุเป้าหมายเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

1.1.3 กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มภาคเรียน

1.1.4 ลงมติเลือกโจทย์ที่ต้องการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา 1 เรื่อง

ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา
1.2.1 นำโจทย์ที่เป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนามาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา โดยประเด็นปัญหาอาจได้จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาหรือผลการสำรวจความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา

1.2.2 จัดบันทึกข้อมูลประเด็นปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการวิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ

1.3.1 นำโจทย์ที่เป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา

วิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ

1.3.2 จัดบันทึกส่วนที่ได้รับผลกระทบ และพิจารณาความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อกำหนดกรอบ/ขอบเขตของการปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่มเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

1.4.1 วิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่จะให้คำตอบ ซึ่งจะสามารถนำมาแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนางานได้ เพื่อกำหนด Best Practice ซึ่งแนวปฏิบัติที่ดี เกิดจากการเทียบเคียง สมรรถนะกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีความใกล้เคียงของบริษัท

1.4.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายของการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้

1.5.1 กำหนดวิธีการ/ขั้นตอนการเข้าถึง Tacit Knowledge ซึ่งทำได้โดยตรงหรือทางอ้อม ได้แก่ การใช้เครื่องมือสำรวจ เช่น แบบสอบถาม หรือการประชุม กลุ่มย่อย

1.5.2 กำหนดวิธีการจัดเก็บข้อมูลที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้

1.5.3 กำหนดลักษณะหรือแนวทางการนำข้อมูลไปใช้

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้

2.1.1 วางแผนการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิต วัน เวลา สถานที่ การปฏิบัติให้มีความกลมกลืนกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เคร่งเครียดหรือเป็นทางการมากเกินไป โดยควรมีการปฏิบัติที่มีความสม่ำเสมอทันตลอดภาคเรียน กำหนดปฏิทินในแผนการปฏิบัติงานระยะสั้น (รายเดือน) ระยะกลาง (รายไตรมาส) ระยะยาว (ราย 1-3 ปี)

2.1.2 วางแผนวิธีการเข้าถึง Tacit Knowledge

2.1.3 กำหนดเป้าหมายและประเด็นสำคัญที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับ ใจทย์และคาดว่าจะเป็คำตอบของใจทย์ เพื่อเป็นทิศทางในการแสวงหาคำตอบ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ตามแผน

2.2.1 ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผน โดยมีการยืดหยุ่นให้ บรรยายกาศไม่ตึงเครียด

2.2.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสอดแทรกการสร้าง ความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพที่ีระหว่างบุคลากรและความรักองค์กรได้ มีการดำเนินงานที่สอดคล้อง กับการวัดผลประเมินผลจากแผนที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหาความรู้

2.3.1 ผู้ร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตรวจสอบผลการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ได้อย่างตรงประเด็นและชัดเจนโดยพิจารณาร่วมกันที่ละเอียด

2.3.2 เปิดโอกาสให้ซักถามได้ในเวลาที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 2.4 มีการสะท้อนผลการสร้างและแสวงหาความรู้

2.4.1 บันทึกผลการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยบันทึกข้อมูลทั้งทางเอกสาร เช่น การบันทึกข้อความ หรือการสะท้อนเสียง เช่น การเล่าเรื่องราว การบันทึกวีดีโอ การบันทึกเสียง

2.4.2 นำผลที่ได้ไปตรวจสอบข้อเท็จจริง ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติ ความคุณค่าและความคุ้มค่าของข้อค้นพบ

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

3.1.1 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วยคณะกรรมการจากทุกกลุ่มงาน

3.1.2 กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ในแต่ละครั้ง ได้แก่ คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิต ซึ่งหมุนเวียนสับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม

3.2.1 สถานที่จัดกิจกรรมไม่ควรเป็นทางการมากเกินไปอาจใช้ห้องพักรูหรือห้องประชุมของกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3.2.2 อาจกำหนดวันเวลาที่แน่นอนในการใช้สถานที่นั้น เช่น ห้องประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ใช้สำหรับกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกช่วงพักกลางวันของวันพฤหัสบดี เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม

3.3.1 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการบันทึกข้อมูลและเครื่องเขียนให้พร้อมสำหรับการใช้งานเสมอ

3.3.2 การใช้เครื่องขยายเสียงให้พิจารณาตามจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม และสภาพของสถานที่ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ จำเป็นที่จะต้องใช้อุปกรณ์ขยายเสียงหรือไม่

ตัวชี้วัดที่ 3.4 มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3.4.1 ให้ทุกกลุ่มงานจัดตั้งงบประมาณสำหรับงานการจัดการความรู้ทุกปีอย่างเพียงพอ โดยควรระบุตัวบ่งชี้ให้อยู่ในการประเมินคุณภาพการศึกษาเสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องของงบประมาณ

3.4.2 อาจเปิดโอกาสให้มีการเสนอโครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในช่วงการร่างค่าของงบประมาณของปีงบประมาณถัดไป

องค์ประกอบที่ 4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

4.1.1 คุณอำนวยเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และมีปฏิภาณไหวพริบ
ในการดำเนินกิจกรรมได้ดี

4.1.2 คุณอำนวยเป็นผู้ที่สามารถดึงเอา Tacit Knowledge ในตัว
คนออกมาได้อย่างตรงประเด็นและชัดเจน

4.1.3 คุณอำนวยเป็นผู้ที่สามารถควบคุมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ ให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและเหมาะสม โดยทักษะด้านนี้มาจากบุคลาการระดับอำนาจการ/
หัวหน้างานที่มีความสามารถในการประชุมที่มีประสิทธิผล/ประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

4.2.1 คุณกิจผู้ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความตั้งใจและสนใจ
ร่วมกิจกรรม

4.2.2 คุณกิจมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

4.3.1 คุณลิขิต สามารถดบันทึกข้อมูลได้อย่างครบถ้วน โดยบันทึก
ทั้งในลักษณะข้อเขียน ภาพ เสียง หรือบันทึกวีดีโอ

4.3.2 คุณลิขิต สามารถสรุปประเด็นที่เป็น Tacit Knowledge
และ Explicit Knowledge ได้

ตัวชี้วัดที่ 4.4 คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้อย่างชัดเจนและ
สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

4.4.1 คุณกิจผู้ถ่ายทอดความรู้ (Best Practice) มีความเต็มใจและ
ให้ความสนใจที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4.4.2 องค์ความรู้ที่ได้จาก Best Practice สามารถนำไปใช้ในการ
ปฏิบัติได้

ตัวชี้วัดที่ 4.5 การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนด
บรรลุผลตามเป้าหมาย

4.5.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีการดำเนินการตาม
ประเด็นที่กำหนด อย่างครบถ้วนและครอบคลุม

4.5.2 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีการตรวจสอบระหว่าง
ช่วงท้ายของการสนทนา ว่าผู้ร่วมกิจกรรมได้คำตอบอย่างครบถ้วน สมบูรณ์หรือไม่ คุณอำนวยควร
ตรวจสอบประเด็นที่ต้องการว่าครบถ้วนหรือไม่ เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย
เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมกิจกรรมตรวจสอบจากวาระการประชุม (ถ้ามี)

องค์ประกอบที่ 5 การประมวลและกลั่นกรองความรู้

ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา

5.1.1 สรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาเชื่อมโยงกับ
คำตอบหรือองค์ความรู้ที่ได้เพื่อพิจารณาว่าได้คำตอบครบถ้วนถูกต้องหรือไม่

5.1.2 พิจารณาเชื่อมโยงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ได้รับผลกระทบ
จากการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่

ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีการสรุปวิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน

5.2.1 นำองค์ความรู้มากำหนดวิธีการปฏิบัติให้เข้ากับบริบท
ของงาน และสามารถนำไปใช้ได้จริง และสรุปเป็นแนวทางที่จะนำไปกำหนดเป็นประเด็นการ
พัฒนาในครั้งต่อไป

5.2.2 วางแผนวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้แก่
ระยะเวลาที่ใช้ การตรวจสอบผล ผู้เกี่ยวข้อง งบประมาณ อุปกรณ์ เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ 5.3 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือ
พัฒนาการปฏิบัติงานได้

5.3.1 นำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการ
ปฏิบัติงาน โดยมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ

5.3.2 บันทึกผลการใช้องค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ 5.4 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิด
ประโยชน์ต่อองค์กรได้

5.4.1 นำผลการนำองค์ความรู้ไปใช้มาพิจารณาประเด็นที่สามารถ
แก้ไข หรือปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสมบูรณ์และรายงานการใช้งานต่อผู้มีส่วนได้เสียต่อ
องค์กร ได้แก่ ผู้บริหารผู้ปกครอง ตัวแทนนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ เป็น
ต้น

5.4.2 นำผลการนำองค์ความรู้ไปใช้มาพิจารณาประเด็นที่สามารถต่อ
ยอดความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้

ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ

6.1.1 วางระบบการจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ จำแนกตามกลุ่ม
งานแต่ละกลุ่ม

6.1.2 จัดเรียงชื่อเรื่องขององค์ความรู้อย่างเป็นระบบ มีการให้
หมายเลขขององค์ความรู้ และจัดทำดัชนีเพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาโดยใช้ความรู้ในการจัดดัชนีบ่งชี้
ความรู้ โดยแต่ละชิ้นงานมีการใส่คำสำคัญ (Keyword) ที่เกี่ยวข้องไว้

6.1.3 กำหนดคำสำคัญขององค์ความรู้แต่ละเรื่อง เพื่อใช้ในการ
สืบค้นข้อมูล และจัดกลุ่ม

ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้อย่างครบถ้วน

6.2.1 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ ได้แก่ ชื่อ หน่วยงานเจ้าของ
องค์ความรู้ หมายเลขขององค์ความรู้ คำสำคัญ กำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.2.2 มีการบันทึกข้อมูลผู้เข้าร่วมกิจกรรมและบทบาทหน้าที่อย่าง
ครบถ้วน

6.2.3 บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม ไมโครซอฟท์ออฟฟิศ หรืออาจสร้างโปรแกรมเพื่อใช้งานโดยเฉพาะ

ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ง่ายและ สะดวกต่อการใช้

6.3.1 สืบค้นข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

6.3.2 กำหนดเงื่อนไขการสืบค้น โดยสามารถสืบค้นจากชื่อเรื่อง คำ สำคัญ กลุ่มงานเจ้าของเรื่อง วันเวลา สถานที่ที่จัดกิจกรรมหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อ เป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ

6.4.1 บันทึกข้อมูล Best Practice และจัดทำสถิติการให้ถ่ายทอด ความรู้ของแต่ละคนเพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูล โดยสถานศึกษาคำหนดการจัดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่สม่ำเสมอในปฏิทินการดำเนินงานรายภาค/รายปี

6.4.2 ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติที่เป็น Best Practice ในฐานะ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีการถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร

องค์ประกอบที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 7.1 มีการตรวจสอบและติดตามผลการแก้ปัญหาและการ พัฒนาโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้

7.1.1 มีการติดตามการพัฒนา/การใช้องค์ความรู้

7.1.2 มีการตรวจสอบผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ ผลสำเร็จของการ แก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานจากการจัดการความรู้และสะท้อนผลจากความพึงพอใจของ ผู้ที่นำองค์ความรู้ไปใช้งานต่อ

ตัวชี้วัดที่ 7.2 มีการร่วมอภิปรายผลการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน

7.2.1 จัดกิจกรรมประชุมเพื่ออภิปรายผลการแก้ไขปัญหา/การ พัฒนาการปฏิบัติงาน

7.2.2 ร่วมลงมติเพื่อสรุปผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนาการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 7.3 มีการต่อยอดการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการ ปฏิบัติงานไปอย่างต่อเนื่อง

7.3.1 จัดกิจกรรมร่วมพิจารณาผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหา/การ พัฒนาการปฏิบัติงาน

7.3.2 อภิปรายต่อยอดการแก้ไขปัญหา/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 7.4 มีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

7.4.1 สร้างแบบประเมินผลการจัดการความรู้ในประเด็นดังกล่าวเพื่อ ประเมินผลการจัดการความรู้ และวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป

7.4.2 ดำเนินการประเมินผลการจัดการความรู้ และสะท้อนผล
สู่การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินงานการจัดการความรู้ครั้งต่อไป
ตัวชี้วัดที่ 7.5 มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็น
ระบบ

7.5.1 จัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ โดยบันทึกเป็นส่วน
หนึ่งของการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ที่ได้บันทึกไว้

7.5.2 สามารถสืบค้นข้อมูลได้โดยสืบค้นจากข้อมูลองค์ความรู้
ได้แก่ ชื่อองค์ความรู้ หน่วยงานเจ้าขององค์ความรู้ หมายเลของค์ความรู้ คำสำคัญ กำหนดการ
วัน เวลาและสถานที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถนำสู่การอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด
ได้แก่ 1) การบ่งชี้ประเด็นความรู้ 5 ตัวชี้วัด 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 4 ตัวชี้วัด 3)
การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4 ตัวชี้วัด 4) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 5 ตัวชี้วัด 5) การ
ประมวลและกลั่นกรองความรู้ 4 ตัวชี้วัด 6) การบันทึกและจัดเก็บความรู้ 4 ตัวชี้วัด 7) การนำ
ความรู้สู่การปฏิบัติ 5 ตัวชี้วัด ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก
ไชโย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มี 6 ขั้นตอน
คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและแสวงหาความรู้ ขั้นตอนที่ 2 การเข้าถึงความรู้มี ขั้นตอนที่ 3
การแลกเปลี่ยนความรู้ ขั้นตอนที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ขั้นตอนที่ 5 การจัดเก็บ
ความรู้ และขั้นตอนที่ 6 การนำความรู้ไปใช้ และผลการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดการ
จัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
โดยรวมยังมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการ
ความรู้ของโรงเรียนเอกชน ที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ใน
การศึกษาวิจัยในขั้นตอนต่อไป

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้สำหรับ
สถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัย
ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของ
โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า
สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ

ปานกลางทุกด้าน และมีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ไม่มากนักและมีความต้องการให้เกิดการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย วรรณสาร (2556) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งผลการศึกษาสภาพปัจจุบันพบว่า สภาพการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย และต้องการให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบโดยผ่านการมีส่วนร่วมของครูและการสนับสนุนของผู้บริหาร

3. ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

แนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด และ 69 แนวทาง สามารถนำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยวางแผนงานด้านการจัดการความรู้ ทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ในทุกกลุ่มงาน กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา โดยนำโจทย์ที่เป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนามาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการวิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ โดยบันทึกส่วนที่ได้รับผลกระทบ และพิจารณาความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อกำหนดกรอบ/ขอบเขตของการปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่มเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่จะให้คำตอบ แล้วกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้ โดยกำหนดวิธีการ/ขั้นตอนการเข้าถึง Tacit Knowledge กำหนดวิธีการจัดเก็บข้อมูลที่สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ และกำหนดลักษณะหรือแนวทางการนำข้อมูลไปใช้ เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดและแนวทางการปฏิบัติขององค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้ พบว่าเป็นการกำหนดโจทย์ที่ต้องการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน โดยใช้กระบวนการกลุ่มให้ทุกคนมีส่วนร่วมและลงมติสิ่งที่ต้องการศึกษาหรือต้องการพัฒนา ซึ่งกระบวนการบ่งชี้ประเด็นความรู้นี้ มีความสอดคล้องกับเทคนิคกลุ่มสมมติ (Nominal Group Technique) ซึ่งเป็นเทคนิคที่พัฒนาขึ้นโดย Andre L. Delbecq และ Andrew H. Van Deven ใน ค.ศ. 1968 (ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, 2550) มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมแนวความคิดที่หลากหลายในเวลาอันสั้น ใช้การประชุมแบบมีโครงสร้างให้ผู้เข้าร่วมกลุ่มประมาณ 7 – 10 คน เขียนแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามที่ชัดเจน นำ

ความคิดเหล่านั้นเข้าสู่กลุ่มเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนและทำความเข้าใจในความคิดเห็นของแต่ละบุคคล แล้วลงมติโดยการประมาณค่า (Rating) หรือจัดเรียงลำดับความสำคัญ ส่วนจะตัดสินใจเลือกใช้วิธีใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับว่ามีความคิดที่ต้องการหา ฉันทามติจำนวนมากหรือน้อย ถ้ามีจำนวนน้อยเพียงไม่กี่ข้อวิธีที่เหมาะสมก็คือ วิธีจัดเรียงลำดับความสำคัญ แต่ถ้ามีจำนวนมากหรืออาจจะมากกว่า 10 ข้อ วิธีการที่เหมาะสมคือ วิธีประเมินค่า

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยวางแผนการปฏิบัติ วางแผนวิธีการเข้าถึง Tacit Knowledge และกำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่คาดหวัง ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ตามแผน โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามแผน แบบยืดหยุ่น ภายใต้ความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพอันดีภายในองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหาความรู้ และตัวชี้วัดที่ 2.4 มีการสะท้อนผลการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยแนวทางการปฏิบัติสำหรับองค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิธีเข้าถึงความรู้ และมีการตรวจสอบและสะท้อนผลการสร้างและแสวงหาความรู้ ซึ่งขั้นตอนของแนวทางการจัดการความรู้สำหรับองค์ประกอบที่ 2 นี้ มีส่วนของการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการความรู้ว่า ได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่ วิธีการที่ใช้เหมาะสมหรือต้องมีการปรับปรุงอย่างไร เพื่อนำสู่การปรับปรุงรูปแบบการจัดการความรู้ให้เหมาะสมตรงประเด็นและสอดคล้องกับบริบทของงานมากขึ้น สอดคล้องกับ บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ (2548; อ้างถึงใน ธนรัฐวัสส์ วงศ์ทิมารัตน์, 2560) ได้นำเสนอปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จด้านการวัดผลไว้ว่า องค์กร จะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลย ถ้าไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบัน และองค์กรจะไม่มีทางทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้นการวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถ ทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน โดยจัดทำคำสั่ง และกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการจัดเตรียมสถานที่ สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม โดยใช้สถานที่ที่ไม่เป็นทางการมากเกินไป และกำหนดวันเวลาที่แน่นอน ในการใช้สถานที่เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เข้าถึงวิธีการดำเนินงานของหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม และตัวชี้วัดที่ 3.4 มีการจัดเตรียมงบประมาณ สำหรับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยแนวทางการดำเนินงานตามองค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้เป็นระบบนี้ ประเด็นสำคัญของระบบประกอบด้วยคน สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ ซึ่งการจัดระบบองค์ประกอบทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้เกิดกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ขึ้นในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนผังก้างปลา หรือ เรียกว่าแผนผังอิชิคาว่า (Ishikawa Diagram) ตามชื่อผู้พัฒนาแผนผังก้างปลาได้รับการพัฒนาครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1943 (พ.ศ. 2486) โดย ศาสตราจารย์คาโอริ อิชิคาว่า แห่งมหาวิทยาลัย โตเกียวที่ได้แสดงความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบระหว่างสาเหตุหลายสาเหตุที่เป็นไปได้ ที่ส่งผลกระทบต่อ ให้เกิดปัญหาหนึ่งปัญหาไว้ว่า ประกอบด้วย 4M 1E ได้แก่ 1) Man คนงาน หรือพนักงาน หรือ

บุคลากร 2) Machine เครื่องจักรหรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวก 3) Material วัตถุดิบหรืออะไหล่ อุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการ 4) Method กระบวนการทำงาน 5) Environment อากาศ สถานที่ ความสว่าง และบรรยากาศการทำงาน (ธนัฐวิสัย วงศ์ทิมารัตน์, 2560) สำหรับส่วนประกอบด้านกระบวนการทำงาน (Method) ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในแนวทางการปฏิบัติองค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้ และองค์ประกอบที่ 4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

องค์ประกอบที่ 4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 4.1 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณอำนวย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม โดยมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีปฏิภาณไหวพริบ สามารถดึงความรู้และควบคุมการจัดกิจกรรมให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและเหมาะสม ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม โดยมีความตั้งใจและสนใจร่วมกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตัวชี้วัดที่ 4.3 ผู้ปฏิบัติหน้าที่คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถจับบันทึกและสรุปประเด็นสำคัญได้ดี ตัวชี้วัดที่ 4.4 คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และตัวชี้วัดที่ 4.5 การดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย ผลการวิจัยในองค์ประกอบที่ 4 นี้ ให้ความสำคัญกับบทบาทของบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้ในหน้าที่คุณอำนวย คุณกิจ คุณลิขิต ซึ่งมีบทบาทสำคัญในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งทั้ง 3 บุคคลนี้ ทุกคนต่างรับนโยบายจากผู้บริหารหรือคุณเอื้อ ซึ่งจะเป็นผู้กำกับ ดูแลให้การจัดการความรู้นั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ธนัฐวิสัย วงศ์ทิมารัตน์ (2560) ซึ่งได้นำเสนอเกี่ยวกับบุคคลผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ไว้ว่า ได้แก่ คุณเอื้อ คุณอำนวย คุณกิจ คุณประสาน โดยคุณเอื้อหมายถึงผู้บริหารสูงสุด (CEO) คุณอำนวย (Knowledge Facilitator, KF) เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ ความสำเร็จของ “คุณอำนวย” อยู่ที่การเป็นนักจุดประกายความคิดและการเป็นนักเชื่อมโยง โดยต้องเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติ (“คุณกิจ”) กับผู้บริหาร (“คุณเอื้อ”) เชื่อมโยงระหว่าง “คุณกิจ” ต่างกลุ่มภายในองค์กร, และเชื่อมโยงการจัดการความรู้ภายในองค์กรกับภายนอกองค์กรโดยหน้าที่ที่ คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP) “คุณกิจ” หรือผู้ปฏิบัติงาน และคุณประสาน (Network Manager) เป็นผู้ที่ย่อยประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้และยกระดับความรู้แบบทวีคูณ

องค์ประกอบที่ 5 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีการสรุปวิธีแก้ไขปัญหาหรือวิธีการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 5.3 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานได้ และตัวชี้วัดที่ 5.4 องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ แนวทางการจัดการความรู้ในองค์ประกอบการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ใช้วิธีการประมวลภาษาและกลั่นกรองเพื่อรวบรวมองค์ความรู้และนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้มา สอดคล้องกับ พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอความหมายเกี่ยวกับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ไว้ว่าหมายถึง โรงเรียนต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่

เข้าใจง่ายและสามารถใช้ได้ง่าย ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ คือ การจัดทำรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ เรียบเรียงตัดต่อและปรับปรุงเนื้อหาเอกสารให้มีคุณภาพดี และเป็นมาตรฐานเดียวกันในแง่ต่าง ๆ ทั้งโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอนก ไชโย (2556) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและแสวงหาความรู้ ขั้นตอนที่ 2 การเข้าถึงความรู้มี ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้ ขั้นตอนที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ขั้นตอนที่ 5 การจัดเก็บ ความรู้ ขั้นตอนที่ 6 การนำความรู้ไปใช้

องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ จำแนกตามกลุ่มงานแต่ละกลุ่ม จัดเรียงชื่อเรื่องขององค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และกำหนดคำสำคัญขององค์ความรู้แต่ละเรื่อง ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้อย่างครบถ้วน โดยมีการ บันทึกข้อมูลองค์ความรู้ ข้อมูลผู้เข้าร่วมกิจกรรมและบทบาทหน้าที่อย่างครบถ้วน ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ง่ายและสะดวกต่อการใช้ และตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ โดย พิจารณาตามความเหมาะสม องค์ประกอบการบันทึกและจัดเก็บความรู้นี้ มีความสำคัญสำหรับ หน่วยงานเป็นอย่างมาก เพราะหลังจากที่ได้องค์ความรู้มาแล้ว ต้องนำมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สะดวกต่อการสืบค้นเพื่อใช้งานและการเก็บเป็นข้อมูลอ้างอิง สอดคล้องกับ Sohlussel (2009) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ว่า ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ มีการสร้างความรู้ ถ่ายโอนความรู้ และจัดเก็บความรู้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ

สุธาสิณี พรหมแดง และคณะ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการ ความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41” ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 41 มี องค์ประกอบในส่วนของ กระบวนการของรูปแบบ ประกอบด้วยกระบวนการในการจัดการความรู้ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการวางแผน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบการจัดการความรู้ 6 ด้าน คือ การระบุนโยบาย การแสวงหาความรู้ การสร้าง ความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ และขั้นตอนที่ 3 การกำกับ ติดตามและประเมินผล

องค์ประกอบที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 7.1 มีการตรวจสอบและติดตามผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จาก การจัดการความรู้ ตัวชี้วัดที่ 7.2 มีการร่วมมือปราชญ์ผลการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 7.3 มีการต่อยอดการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานไปอย่าง ต่อเนื่อง ตัวชี้วัดที่ 7.4 มีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้สู่การปฏิบัติ และตัวชี้วัดที่ 7.5

มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ ประเมินผลการใช้ และจัดเก็บองค์ความรู้ โดยมีการร่วมตรวจสอบและอภิปรายผลการแก้ไขหรือพัฒนานั้นเพื่อนำสู่การปรับปรุงต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของบัณฑิต ฉัตรวิโรจน์ (2550) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครู ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ ซึ่งได้รับการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญที่ระดับมากที่สุด มีลักษณะเด่น คือ การบูรณาการการจัดการความรู้ กระบวนการกลุ่มและเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แนวสร้างสรรค์นิยม การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลตามสภาพจริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สำหรับผู้บริหาร การจัดการความรู้เป็นการปรับเปลี่ยนนโยบายขององค์กร มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความร่วมมือของทุกคนในองค์กร โดยผู้บริหารควรแสดงบทบาทในการส่งเสริมและผลักดันให้เป็นนโยบายอย่างชัดเจน
 - 1.2 การพัฒนาการจัดการความรู้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ควรมีการวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกภาคส่วนภายในองค์กร มีการกำกับติดตามควบคุมอย่างเหมาะสม โดยไม่ให้เกิดความเครียด แต่ก็ควรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

ควรมีการศึกษาการพัฒนาระบบการจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนเอกชนเพิ่มเติม เพื่อให้มีความชัดเจนและทราบผลการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ที่ได้นำไปพัฒนาในโรงเรียนอย่างแท้จริง



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

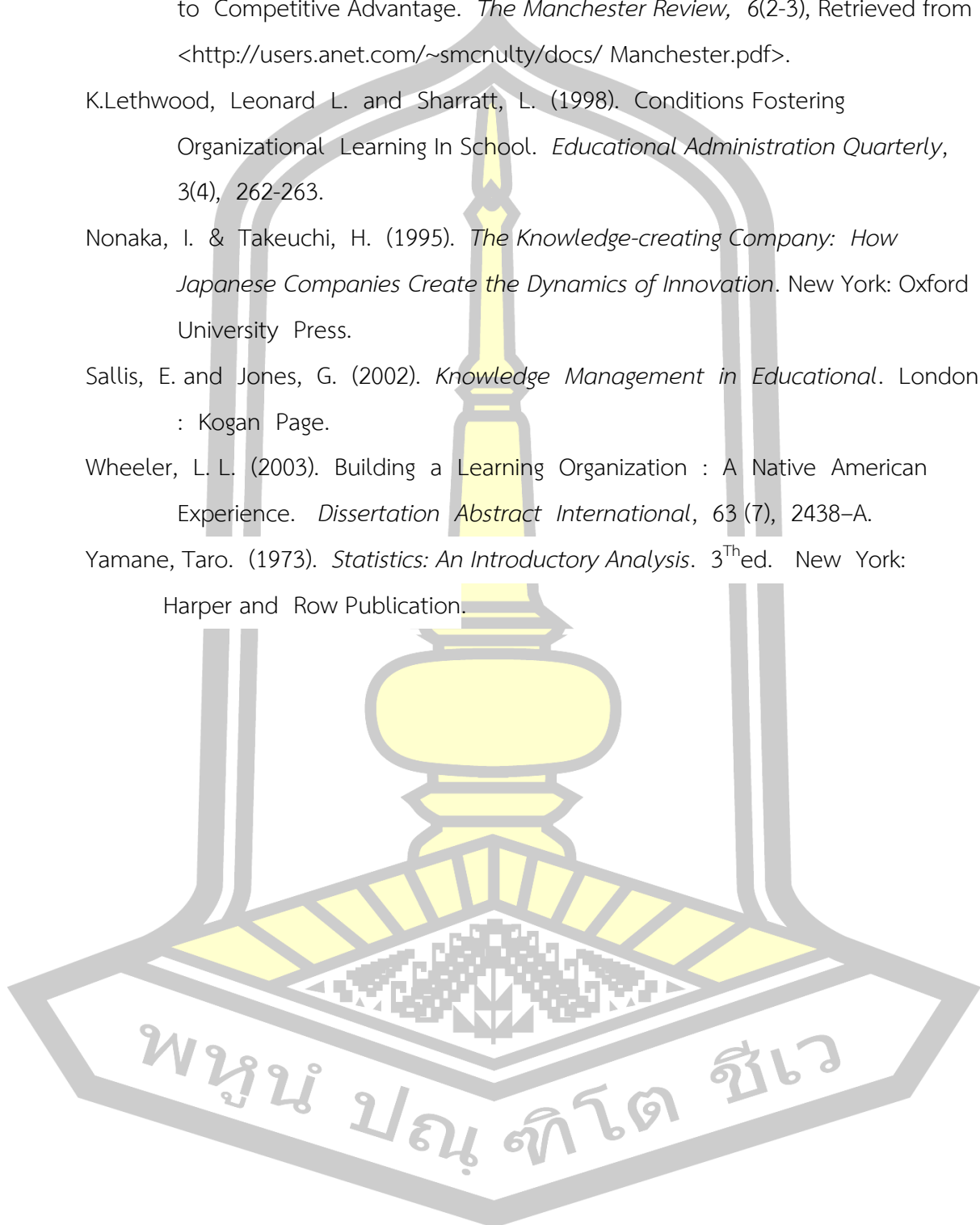
- กัตติกา ศรีมหาวโร. (2555). การใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร วิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชศรีธรรมราช เขต 4 : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสระบัว. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กานต์สุดา มาฆะศิริานนท์. (2546). การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). ความแตกต่างระหว่างการจัดการสารสนเทศกับการจัดการ ความรู้. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2546). สถิติเบื้องต้นทางการศึกษา : เอกสารประกอบการสอน. เชียงใหม่: ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ม.ป.ป.). พระบรมราโชวาท / พระราชดำรัส ของใน หลวง ร.9 ในด้านการศึกษา. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2559. <http://portal.edu.chula.ac.th/edu58/index.php?main_id=28&sub_id=34&news_id=444>.
- คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2559). KM คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2561. <<http://203.131.210.88/km01/index.php/2014-07-05-11-21-31/km>>.
- คมศร วงษ์รักษา. (2540). การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัด เรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2547). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นแอนด์ พับลิชซิง.
- นงนภัส คู่ขวัญ เทียงกมล. (2551). สิ่งแวดล้อมและการพัฒนา เล่ม 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นลินี ธนสันติ. (2554). รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการสอนงาน และมอบหมายงานของผู้บริหารสายสนับสนุนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. รายงานวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม: ประสานการพิมพ์.

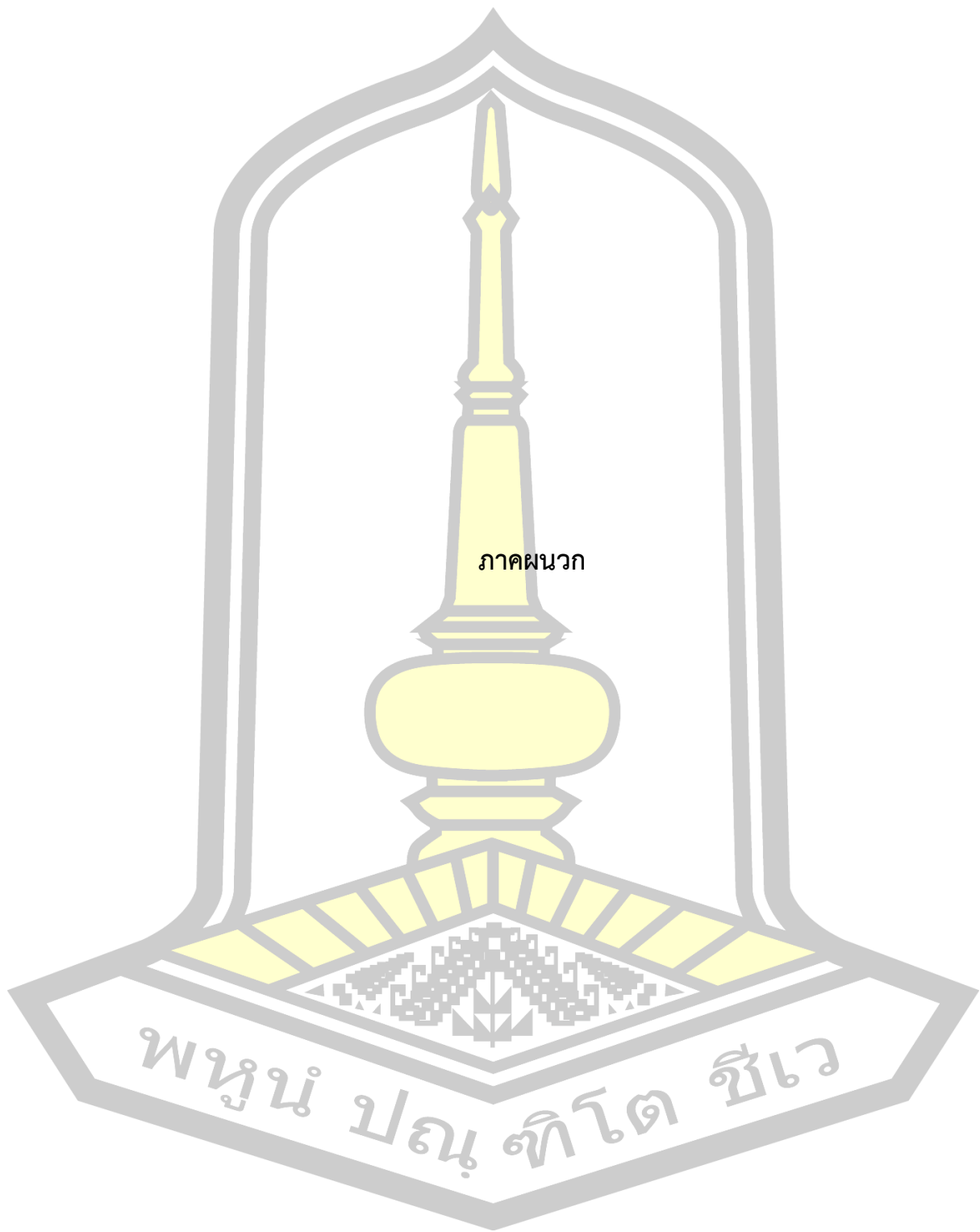
- บุญธรรม โบราณมูล. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. รายงานผลงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เบญจจา ยอดดำเนิน แอ้ตติงส์ และคณะ. (2531). การศึกษาเชิงคุณภาพ และเทคนิคการวิจัย ภาคสนาม : ตำราประกอบการสอนและการวิจัย. นครปฐม: ม.ป.ท.
- ปาริชาติ ปรียาโชติ. (2558). รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษา : โรงเรียนปรียาโชติ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์. วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 9(2), 47-62.
- ประเวศ วะสี. (2545). การจัดการความรู้. สานปฏิรูป, 5(5), 11-16.
- ประมวล ศรีขวัญใจ. (2550). การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนคร ศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม.
- พรรณณี สวนเพลง. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พวงพรรณ แสงนาโก. (2559). การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอ เขาสมิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนัก ทดสอบทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัทธนันท์ ชาญกิจ. (2554). การบริหารจัดการระบบการจัดการความรู้ = Management of Knowledge Management System. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญพักตร์ อุทิศ. (2547). แนวคิดและเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FCG). กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบูลย์ ปะวะเสนะ. (2548). การบริหารการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: หอสมุดบุญชีกลา.
- รัตน์ เทียงตรง. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลดาราภิรมย์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2551). ปรัชญาวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วรภัทร ภูเจริญ. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพฯ: อริยชน.
- วสันต์ ลาจน์ทีก. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). การจัดการความรู้ : ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

- วิจารณ์ พานิช. (2547). *สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิชัย เสวกงาม. (2552). *การจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการอบรม.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2548). *คุณภาพคือการเรียนรู้: องค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). *หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริลักษณ์ เส็งมี. (2555). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2555). *ภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2561. <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=27231&key=news_research>.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). *กรณีศึกษา Best Practices การสร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์กับลูกค้า*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เรดเฟิร์น ครีเอชั่น.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). *เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้*. *ไมโครคอมพิวเตอร์*, 21(215), 103-107.
- สุธาสนี พรหมแดง และคณะ. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. *การวัดผลการศึกษา*, 20(1), 232-246.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2549). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2555). *การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)*. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2559. <http://www.vijai.org/Tool_vijai/12/02.asp>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2559). *การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 Workplace Learning and Performance (WLP)*. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2560.
<http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=528&page=1>
- เอนก ไชโย. (2556). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Chi, Hsin-Kuang, Lan , Chun-Hsiung and Dorjotov, Battogtokh. (2012). The Moderating Effect of Transformational Leadership on Knowledge Management and Organizational Effectiveness. *Social Behavior and Personality*, 40(6), 1015-1024.
- Chris Collison, Geoff Parcell. (2004). *Learning to Fly : Practice Knowledge Management for 20th Century*. London: Harper Collins Business.
- Conpening, Louis. (2003). *Examination of the Interaction of Team Learning Variables within a Systems Focus on Organizational Learning and Learning Organization : A Study of a Nursing of Team at a Large Southeastern Teaching Hospital*. Carolina: North Carolina State University.
- Coukos-Semmel, Eleni Dainne. (2002). Knowledge Management : Process and Strategies used in United States research Universities. *Dissertation Abstracts International*, Retrieved April 22, 2005. <<http://thailis.unit.net.th/DAO/main.nsp>>.
- Davenport, T. H. and Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Davis, Deborah. (2005). The Learning Organization and its Dimensions as Key Factors in Firm Performance. U.S.A.: University of Wisconsin-Madison.
- Kaufman English, F. W. (1979). *Needs Assessment : Concepts and Applications*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1997). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lee, C. L., et al. (2010). A Process – Based Knowledge Management System for Schools : A Case Study in Taiwan. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 9(4), 10-21.

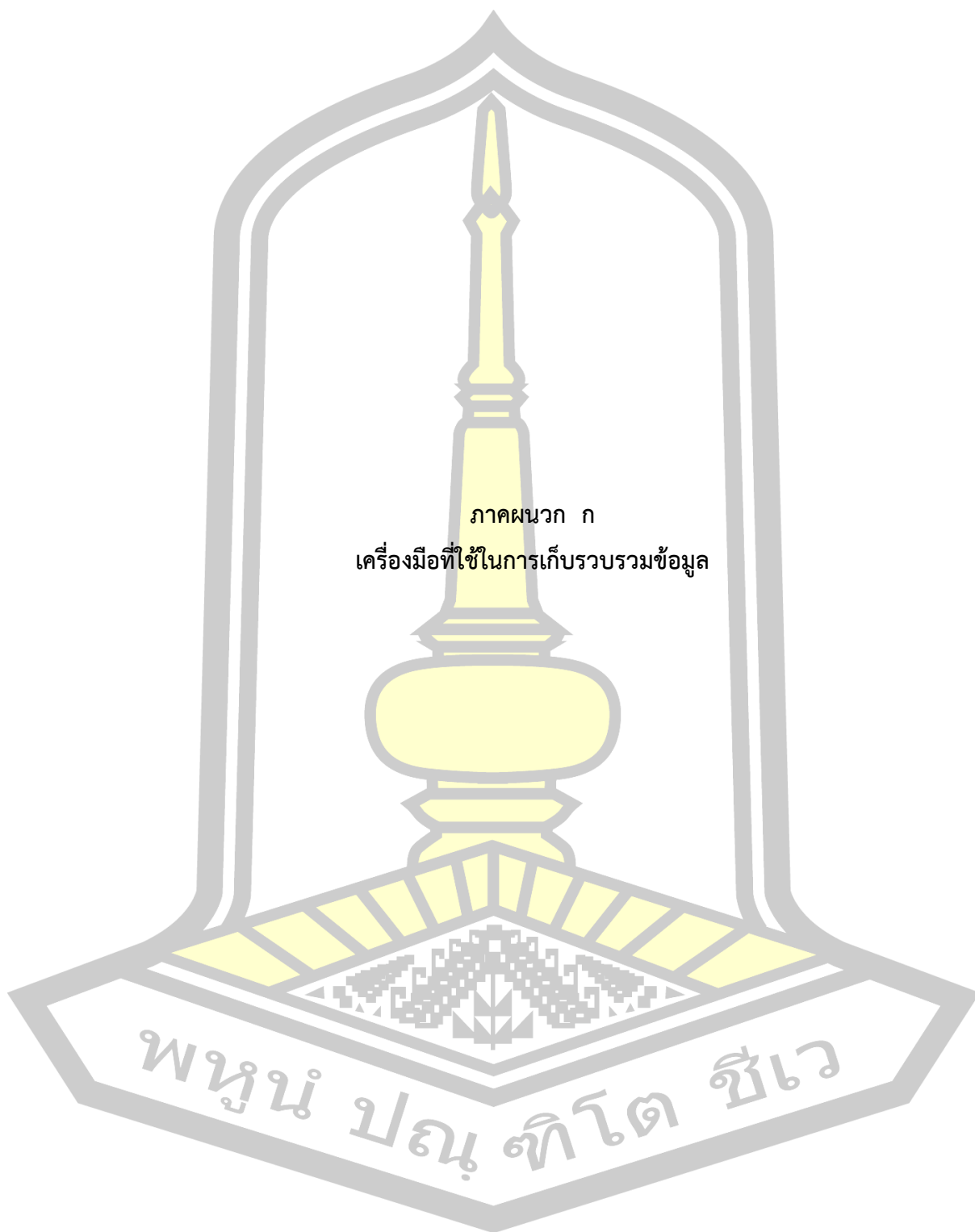
- Leitch, M. and Rosen, P. (2001). Knowledge Management, CKO, and CKM : The Key to Competitive Advantage. *The Manchester Review*, 6(2-3), Retrieved from <[http://users.anet.com/~smcnulty/docs/ Manchester.pdf](http://users.anet.com/~smcnulty/docs/Manchester.pdf)>.
- K.Lethwood, Leonard L. and Sharratt, L. (1998). Conditions Fostering Organizational Learning In School. *Educational Administration Quarterly*, 3(4), 262-263.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Sallis, E. and Jones, G. (2002). *Knowledge Management in Educational*. London : Kogan Page.
- Wheeler, L. L. (2003). Building a Learning Organization : A Native American Experience. *Dissertation Abstract International*, 63 (7), 2438-A.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3Thed. New York: Harper and Row Publication.





ภาคผนวก

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุ ประจักษ์ ชัยเว

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด
การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
2. รายละเอียดของแบบประเมินประกอบด้วย องค์ประกอบและตัวชี้วัด ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดแต่ละข้อ โดยโปรดระบุผลการพิจารณาลงในช่องระดับความเหมาะสม ซึ่งแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
 - 4 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับมาก
 - 3 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
 - 2 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับน้อย
 - 1 คะแนน หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด
3. โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยสามารถเขียนเพื่อชี้แจงรายละเอียดได้ในช่อง ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ

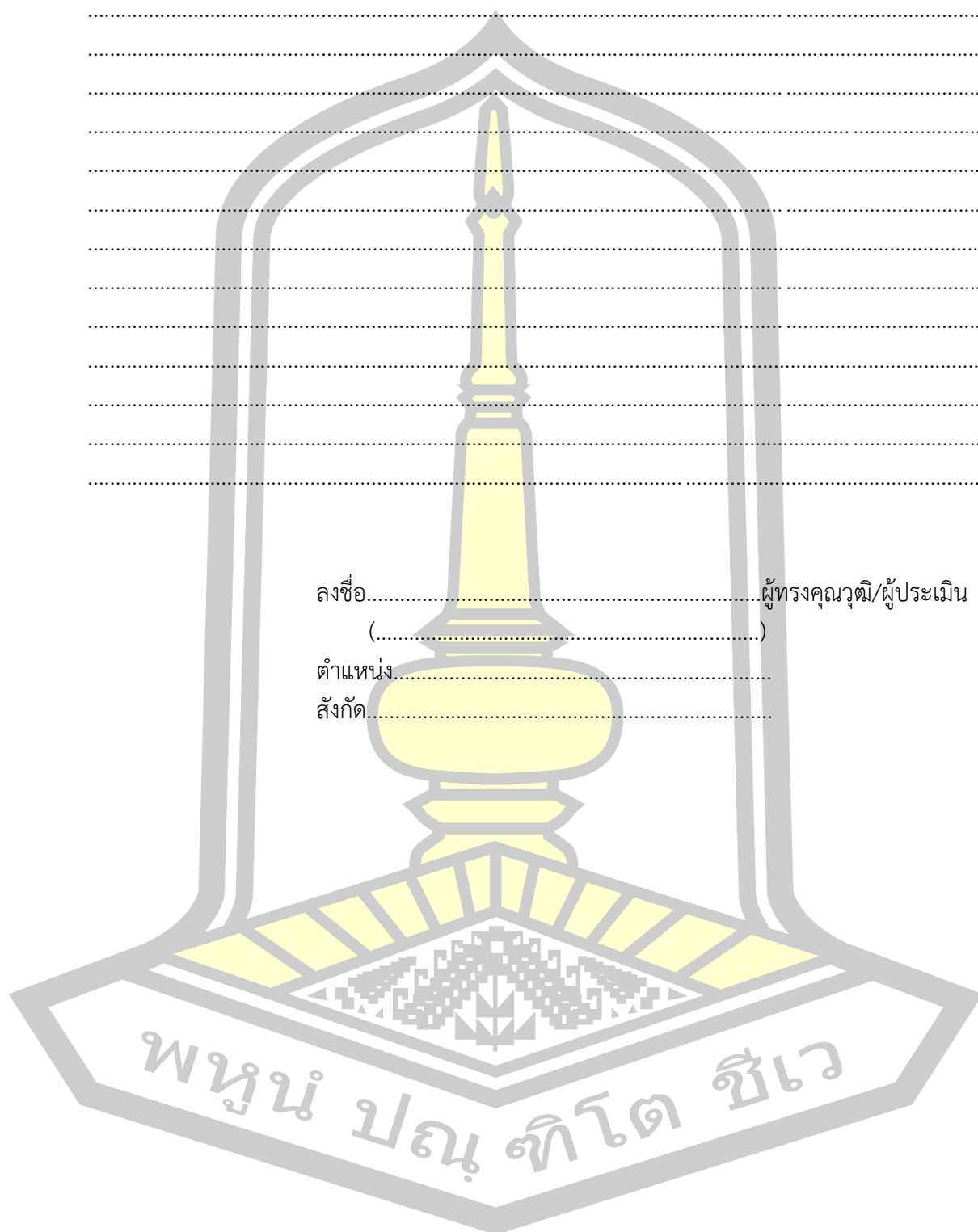
องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
องค์ประกอบที่ 1 การบ่งชี้ประเด็นความรู้ ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา	
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีการวิเคราะห์ส่วนที่ได้รับผลกระทบของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดกรอบของการปฏิบัติ	

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด Best Practice และกลุ่มเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีการกำหนดวิธีการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้	
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างและแสวงหาความรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และประเด็นสำคัญในการสร้างและแสวงหาความรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีการดำเนินการสร้างและแสวงหาความรู้ตามแผน ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการตรวจสอบผลการสร้างและแสวงหาความรู้ ตัวชี้วัดที่ 2.4 มีการสะท้อนผลการสร้างและแสวงหาความรู้	
องค์ประกอบที่ 3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ตัวชี้วัดที่ 3.1 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ตัวชี้วัดที่ 3.2 มีการจัดเตรียมสถานที่สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม ตัวชี้วัดที่ 3.3 มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรม ตัวชี้วัดที่ 3.4 มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
<p>องค์ประกอบที่ 4 การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 4.1 ผู้ปฏิบัติหน้าที่ คุณอำนวย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสม</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 4.2 ผู้ปฏิบัติหน้าที่ คุณกิจ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสม</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 4.3 ผู้ปฏิบัติหน้าที่ คุณลิขิต ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสม</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 4.4 คุณกิจที่เป็น Best Practice ให้ความรู้อย่างชัดเจนและ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 4.5 การดำเนินการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่ กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมาย</p>	
<p>องค์ประกอบที่ 5 การประมวลและ กลั่นกรองความรู้</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีการสรุปประเด็น ปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีการสรุปวิธีแก้ไข ปัญหาหรือวิธีการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 5.3 องค์ความรู้ที่ได้ สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาการปฏิบัติงานได้</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 5.4 องค์ความรู้ที่ได้ สามารถนำไปใช้ต่อยอดความรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้</p>	

องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
<p>องค์ประกอบที่ 6 การบันทึกและจัดเก็บความรู้</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 6.1 มีการจัดหมวดหมู่องค์ความรู้อย่างเป็นระบบ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 6.2 มีการบันทึกข้อมูลองค์ความรู้อย่างครบถ้วน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 6.3 มีระบบสืบค้นและรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ง่ายและสะดวกต่อการใช้</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 6.4 มีการยกย่องเชิดชูผู้นำแนวคิด (Best Practice) เพื่อเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ</p>	
<p>องค์ประกอบที่ 7 การนำความรู้สู่การปฏิบัติ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 7.1 มีการตรวจสอบและติดตามผลการแก้ปัญหาและการพัฒนาโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 7.2 มีการร่วมอภิปรายผลการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 7.3 มีการต่อยอดการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 7.4 มีการประเมินผลที่เกิดจากการนำความรู้สู่การปฏิบัติ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 7.5 มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ</p>	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3**

- คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของ
การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต
3 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ผลการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อ
การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายวิศรุต สารจุม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น พ.27

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - () ผู้บริหาร
 - () ครู/บุคลากรทางการศึกษา
3. ประสบการณ์ด้านการจัดการความรู้
 - () 1 – 5 ปี
 - () 6 – 9 ปี
 - () 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง โปรดพิจารณาการจัดการเรียนรู้แต่ละข้อ แล้วพิจารณาถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

แบบสัมภาษณ์

สำหรับกิจกรรมการสัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบด้านการจัดการความรู้
การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง.....
สถานศึกษา.....
สังกัด.....
ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ นายวิศรุต สารจุม วันที่สัมภาษณ์.....
สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่สัมภาษณ์

1. ท่านมีวิธีดำเนินการด้านการบ่งชี้ประเด็นความรู้อย่างไร การดำเนินการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือไม่ มีเทคนิควิธีการอย่างไร พบปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่และมีวิธีแก้ไขปัญหายังไง
2. ท่านมีวิธีดำเนินการด้านการสร้างและแสวงหาความรู้อย่างไร การดำเนินการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือไม่ มีเทคนิควิธีการอย่างไร พบปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่และมีวิธีแก้ไขปัญหายังไง
3. ท่านมีวิธีดำเนินการด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบอย่างไร การดำเนินการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือไม่ มีเทคนิควิธีการอย่างไร พบปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่และมีวิธีแก้ไขปัญหายังไง
4. ท่านมีวิธีดำเนินการด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างไร การดำเนินการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือไม่ มีเทคนิควิธีการอย่างไร พบปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่และมีวิธีแก้ไขปัญหายังไง
5. ท่านมีวิธีดำเนินการด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้อย่างไร การดำเนินการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือไม่ มีเทคนิควิธีการอย่างไร พบปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่และมีวิธีแก้ไขปัญหายังไง
6. ท่านมีวิธีดำเนินการด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ อย่างไร การดำเนินการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือไม่ มีเทคนิควิธีการอย่างไร พบปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่และมีวิธีแก้ไขปัญหายังไง
7. ท่านมีวิธีดำเนินการด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างไร การดำเนินการที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือไม่ มีเทคนิควิธีการอย่างไร พบปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่และมีวิธีแก้ไขปัญหายังไง

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อการประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. โปรดพิจารณาแนวทางแต่ละข้อ แล้วประเมินผลด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ให้ 5 คะแนน หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ให้ 4 คะแนน หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
- ให้ 3 คะแนน หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
- ให้ 2 คะแนน หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
- ให้ 1 คะแนน หมายถึง แนวทางการจัดการความรู้ มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมิน

นายวิศรุจ สารจุม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น พ.27

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว

แนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 7.5 มีการจัดเก็บข้อมูลการนำความรู้สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ										
7.5.1 จัดเก็บข้อมูลการนำความรู้ สู่การปฏิบัติ โดยบันทึกเป็นส่วนหนึ่งของ การบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ที่ได้บันทึกไว้
7.5.2 สามารถสืบค้นข้อมูลได้โดย สืบค้นจากข้อมูลองค์ความรู้ ได้แก่ ชื่อองค์ความรู้ หน่วยงานเจ้าขององค์ ความรู้ หมายเลของค์ความรู้ คำสำคัญ กำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

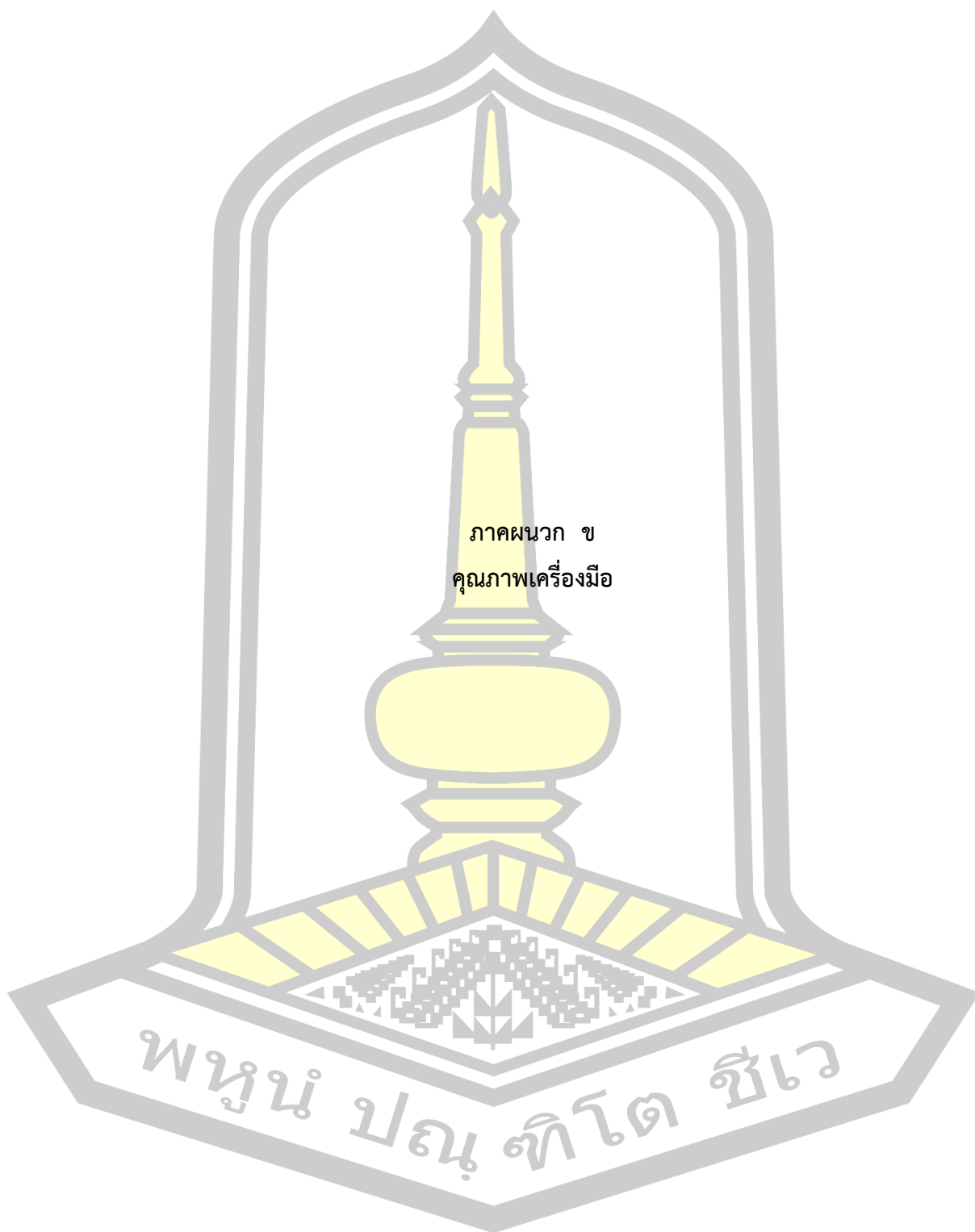
.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
สังกัด.....



ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

พหุบัณฑิต โท ชีวะ

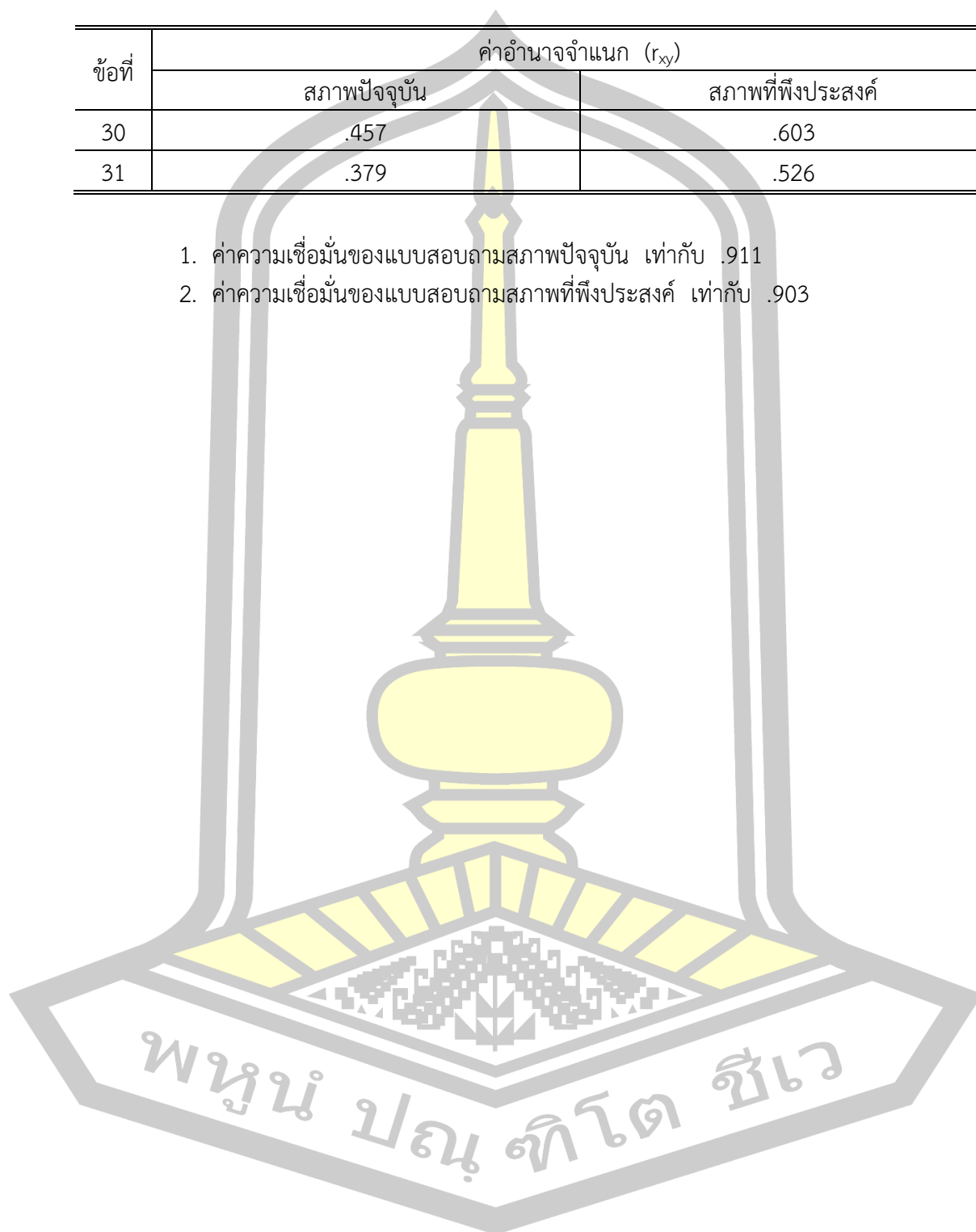
ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพพึงประสงค์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.685	.470
2	.696	.421
3	.696	.421
4	.696	.421
5	.837	.449
6	.713	.542
7	.625	.561
8	.685	.484
9	.713	.332
10	.414	.488
11	.518	.348
12	.680	.410
13	.613	.582
14	.579	.582
15	.381	.511
16	.665	.595
17	.695	.583
18	.832	.598
19	.780	.598
20	.861	.598
21	.844	.642
22	.747	.598
23	.683	.553
24	.821	.631
25	.722	.598
26	.740	.572
27	.331	.326
28	.480	.526
29	.595	.546

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
30	.457	.603
31	.379	.526

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .911
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .903





ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และโรงเรียนต้นแบบ

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.สัญญาชัย ฮามคำไพ ผู้อำนวยการสถาบันจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
2. นายเรืองเดช ศรีโยธี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคูเมืองสามัคคี ปรินญาโท (ศษ.ม.)
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. นายบุญชู สุนทรศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบก ปรินญาโท (ศษ.ม.) บริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. นายจรศักดิ์ หลักแก้ว ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
ร้อยเอ็ด ปรินญาโท (กศ.ม.) การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. นางสมศรี ระดารุด ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปรินญาโท (ศษ.ม.) หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชธานี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.ศิเวทศน์ สุขสุวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำโพนสูง วุฒิกการศึกษา ศษ.ม.
การวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. นายทวีวัฒน์ สินธุ์พันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบุญทวีพัฒนาวิทยา วุฒิกการศึกษา
กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นายสนธิ จันทร์มหา อดีตผู้อำนวยการชำนาญ ชำนาญการพิเศษ วุฒิกการศึกษา
กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
4. นางลัดดา สีนางกู ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพนทองพัฒนาวิทยา วุฒิกการศึกษา
กศ.ม. สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. นางอรวิดี หลักแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพนทองพัฒนาวิทยา วุฒิ
การศึกษา กศ.ม. การวัดผลและประเมินผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โรงเรียนต้นแบบ

1. โรงเรียนหนองพอกวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. โรงเรียนอนุบาลบุญทวีพัฒนาวิทยา คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

พหุบัณฑิต ชีวะ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายวิศรุจ สารจุม
วันเกิด วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 25 หมู่ที่ 6 บ้านดงบัง ตำบลหนองซุนใหญ่
อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45210
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนหนองพอกวิทยาลัย ตำบลรอบเมือง อำเภอหนองพอก
จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45210
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2550 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหนองพอกวิทยาลัย
ตำบลรอบเมือง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2555 ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ ปณุกิตโต ชีวะ