



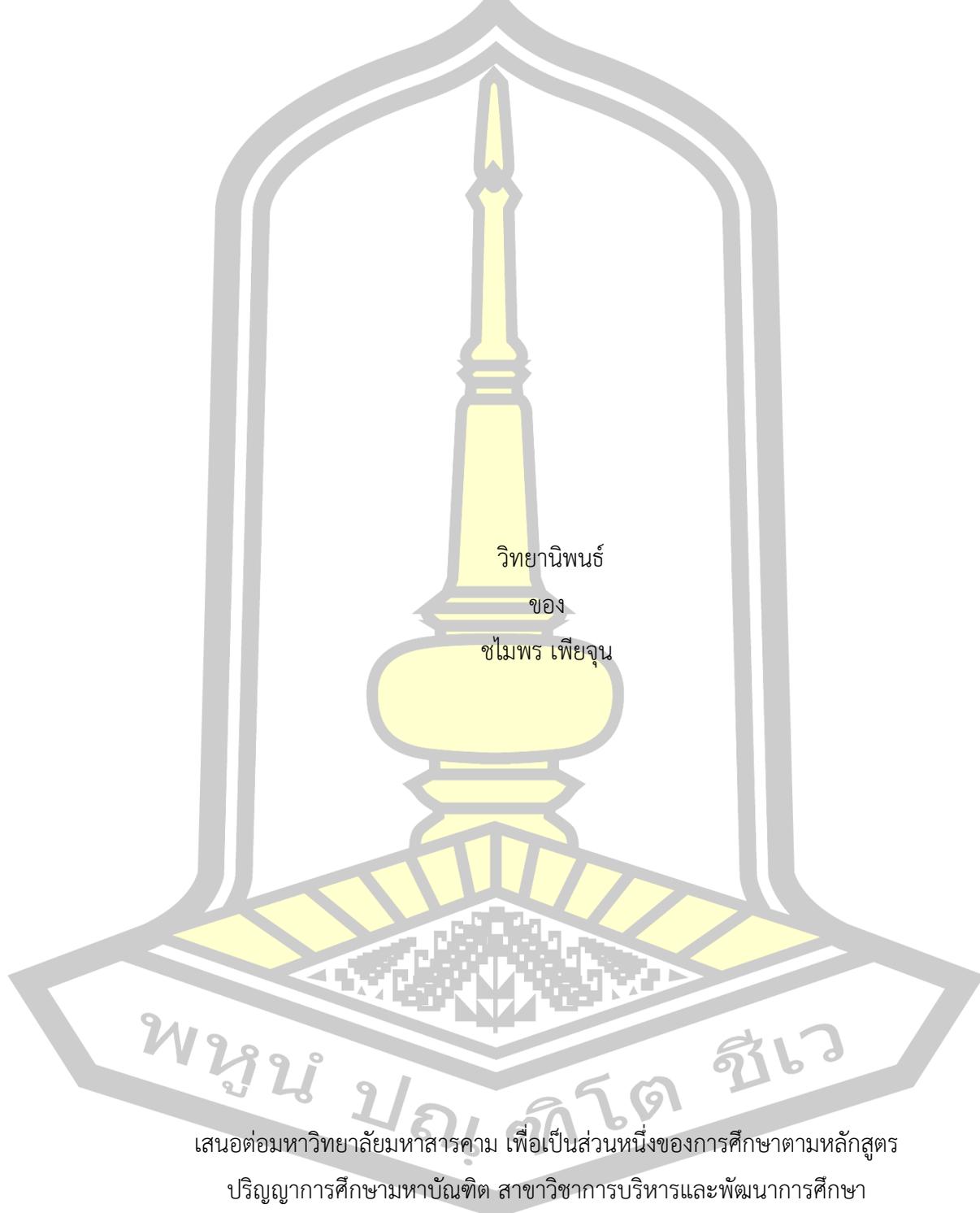
การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

วิทยานิพนธ์
ของ
ชไมพร เพ็ญจุน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5



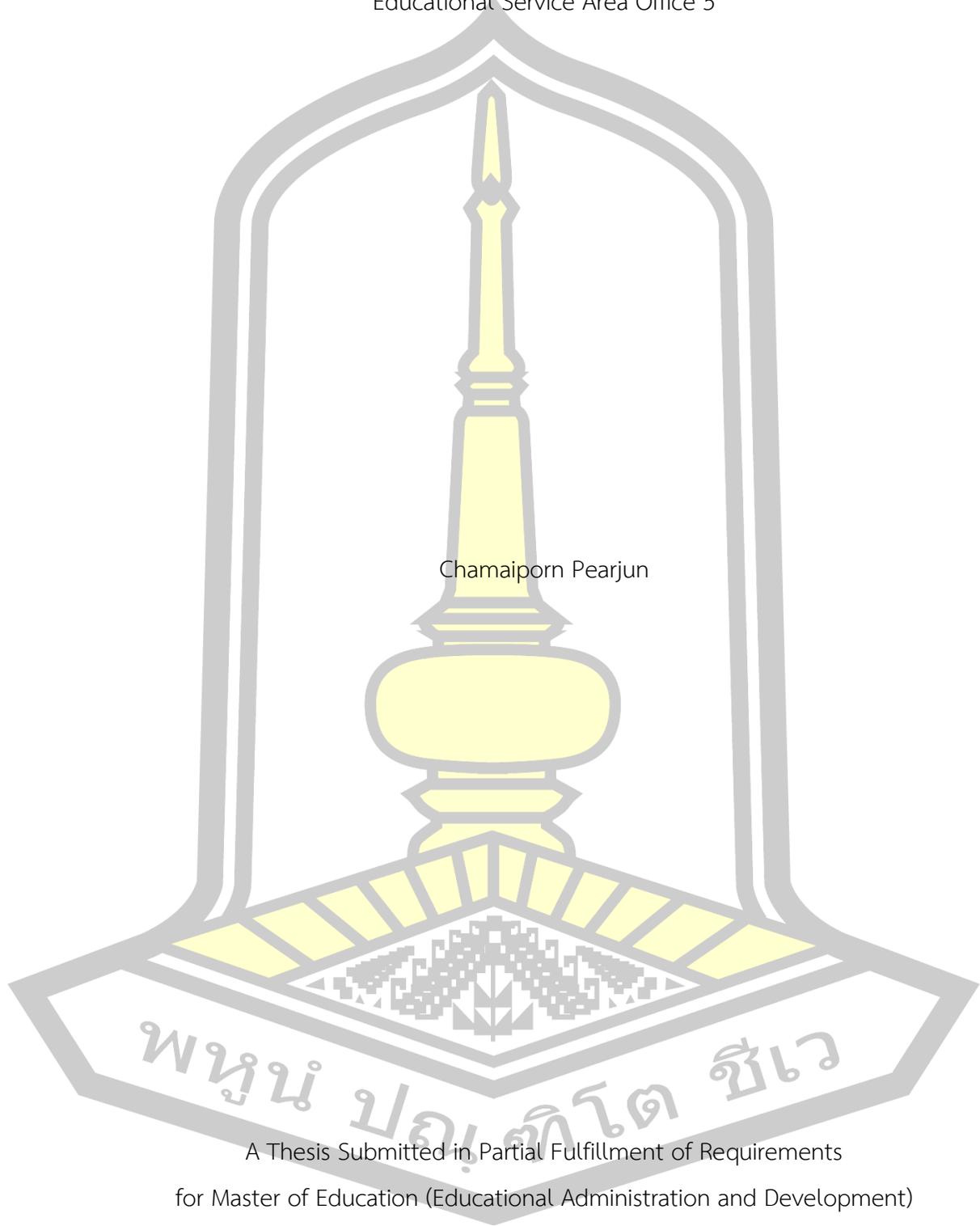
วิทยานิพนธ์
ของ
ชไมพร เพ็ญจุน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development of Knowledge Management in Schools in Khon Kaen Primary
Educational Service Area Office 5



Chamaiporn Pearjun

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

June 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวชไมพร เพ็ญจน
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. รัชชัย จิตรนนท์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอุม്മัดีให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

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

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5		
ผู้วิจัย	ชไมพร เพี้ยจุน		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 347 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2562 เครื่องมือคือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ จากนั้นประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{x} = 4.50$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ระดับมาก 2 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับได้ดังนี้ อันดับแรกมีสองด้านคือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ อันดับสองด้านการกำหนด ด้านการแลกเปลี่ยน และอันดับสามด้านการสร้างความรู้

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่า $\bar{x} = 4.71$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้และ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้

2. ความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ค่า PNI_{modified} มีค่าเท่ากับ 0.376 เรียงลำดับผลต่างจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ การกำหนดความรู้ การสร้างความรู้และการแสวงหาความรู้

3. แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงตามความต้องการจำเป็นและความต้องการพัฒนา ดังนี้ ด้านการจัดเก็บความรู้ 13 แนวทาง ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ 10 แนวทาง ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ 11 แนวทาง ด้านการกำหนดความรู้ 12 แนวทาง ด้านการสร้างความรู้ 8 แนวทาง และด้านการแสวงหาความรู้ 14 แนวทาง

คำสำคัญ : การพัฒนา, แนวทางการจัดการความรู้, สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

พหุบัน ปณ จิต โตะ ชีเว

TITLE	Development of Knowledge Management in Schools in Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5		
AUTHOR	Chamaiporn Pearjun		
ADVISORS	Associate Professor Suwat Junsuwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

The study aimed to 1) study the current condition, desirable condition and necessity of knowledge management in schools in Khon Kaen primary educational service area office 5 and 2) to develop guidelines of knowledge management in schools in Khon Kaen primary educational service area office 5. The study was conducted in 2 phases: phase 1, the current condition and desirable condition were studied from 347 under Khon Kaen primary educational service area office 5 in academic year 2019 using questionnaires as research instrument. During phase 2, the guidelines of knowledge management in schools in Khon Kaen primary educational service area office 5 were developed by the school directors with best practices using interview as research instrument and were assessed by 5 experts.

The findings show that:

1. The result of current conditions and desirable conditions. The current conditions of knowledge management in schools in Khon Kaen primary educational service area office 5 as whole was at high level, $\bar{x} = 4.50$ When consideration on each aspect, were found 4 aspect at highest level and 2 aspects were at high level, can be sorted in ascending order on the tip three were, The first has two aspect Knowledge Acquisition Knowledge Utilization The second has two Knowledge Acquiescing

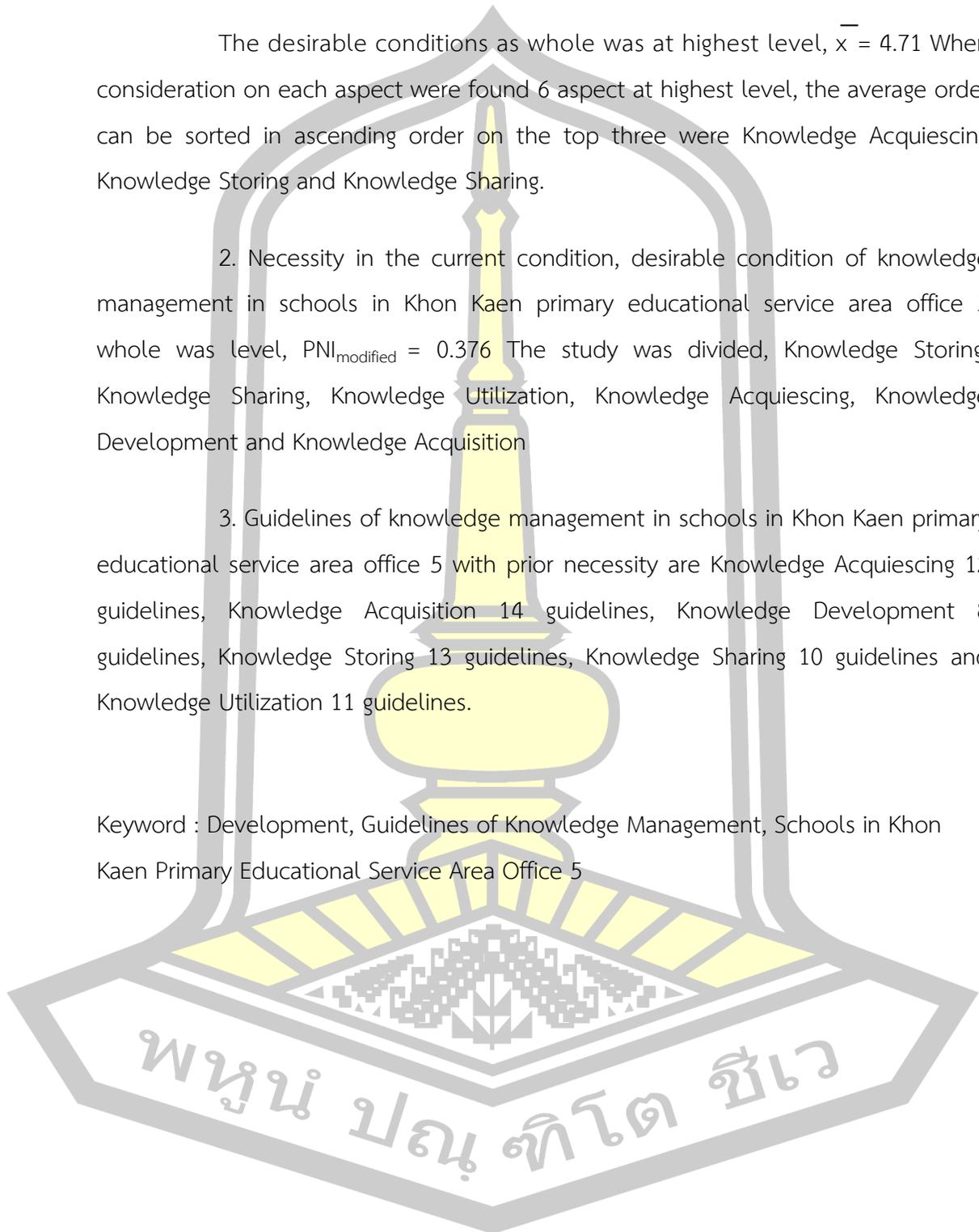
Knowledge Sharing and The third Knowledge Acquiring.

The desirable conditions as whole was at highest level, $\bar{x} = 4.71$ When consideration on each aspect were found 6 aspect at highest level, the average order can be sorted in ascending order on the top three were Knowledge Acquiring Knowledge Storing and Knowledge Sharing.

2. Necessity in the current condition, desirable condition of knowledge management in schools in Khon Kaen primary educational service area office 5 whole was level, $PNI_{\text{modified}} = 0.376$ The study was divided, Knowledge Storing, Knowledge Sharing, Knowledge Utilization, Knowledge Acquiring, Knowledge Development and Knowledge Acquisition

3. Guidelines of knowledge management in schools in Khon Kaen primary educational service area office 5 with prior necessity are Knowledge Acquiring 12 guidelines, Knowledge Acquisition 14 guidelines, Knowledge Development 8 guidelines, Knowledge Storing 13 guidelines, Knowledge Sharing 10 guidelines and Knowledge Utilization 11 guidelines.

Keyword : Development, Guidelines of Knowledge Management, Schools in Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือด้วยความเมตตาเสมอมา กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณท่านอย่างสูงยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ดร.วุฒิชัย วรครบุรี นายพลกฤษณศึกษา นายสมชาย โพธิ์ศรี และดร.ณัฐรงค์ พิริยการ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ขอบพระคุณสถานศึกษาที่มีวิถีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมได้แก่ โรงเรียนชุมชนหนองเรือและโรงเรียนชุมชนชุมแพ ในการวิจัยครั้งนี้ ขอบพระคุณ นายทองสุข เกลี้ยงพร้อม นายประสพโชค เหล่าคุณ นายวัฒนา สมหวัง นางสาวกาญจนาภัสส์ สีดาแหลม และนายศิขริน ต้นเจียง ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินแนวทางขอบพระคุณผู้บริหาร ครู บุคลากร และเจ้าหน้าที่ ทั้งในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา สนับสนุนงานวิจัยสำเร็จด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดาบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ชไมพร เพ็ญจน

พหุบัณฑิต โสโธ ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้.....	9
การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น PNI.....	35
บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
งานวิจัยในประเทศ.....	55
งานวิจัยต่างประเทศ.....	57

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการ ความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5....	63
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	116
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	116
สรุปผล	116
อภิปรายผล.....	118
ข้อเสนอแนะ	123
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และโรงเรียนต้นแบบ	133
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	136
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	151
ภาคผนวก ง ตัวอย่างภาพประกอบการดำเนินการวิจัย.....	156
ภาคผนวก จ ตัวอย่างคู่มือแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.....	160
ภาคผนวก ฉ หนังสือราชการ.....	177
ประวัติผู้เขียน.....	194

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา	24
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา	25
ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	64
ตาราง 4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	79
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน	81
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดความรู้	82
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแสวงหาความรู้	83
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างความรู้	84
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการจัดเก็บ	85
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	86

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้.....	87
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน.....	88
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดความรู้.....	89
ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแสวงหา.....	89
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างความรู้.....	90
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการจัดเก็บ.....	91
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแลกเปลี่ยน.....	92
ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านประยุกต์ใช้.....	93
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	103
ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	104
ตาราง 21 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแสวงหาความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	106

ตาราง 22 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	108
ตาราง 23 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการจัดเก็บความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	110
ตาราง 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแลกเปลี่ยน ความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	112
ตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการประยุกต์ใช้ ความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	114
ตาราง 26 ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	152
ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ พึงประสงค์.....	154



สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	6
ภาพประกอบ 2 โมเดลการจัดการความรู้ SECI	30
ภาพประกอบ 3 โมเดลปลาทูหรือทูนาโมเดล (Tuna Model)	31
ภาพประกอบ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ	48
ภาพประกอบ 5 รูปแบบ NATION MODEL	50
ภาพประกอบ 6 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง	62
ภาพประกอบ 7 รูปควิอาร์โค้ดแบบสอบถาม	67



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทานเกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ความคิด ความประพฤติ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลที่แน่นอน และรวดเร็ว” (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.)

การสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงถือว่ามี ความสำคัญและจำเป็น ทุกองค์กรจะต้องสร้างความเข้มแข็ง ความสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่าง บุคลากรทุกคน เพราะพลังแห่งความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนาไปได้อย่างมั่นคง ในสภาพสังคมปัจจุบัน Knowledge Management หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า KM นั้นก็คือ แนวทางการบริหารแนวทางการทำงานภายในองค์กรเป็นกระบวนการดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่เน้น การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ความรู้เป็นฐานควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ มีกระบวนการ รวบรวม การจัดระบบ การแลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความรู้ โดยอาศัยเทคโนโลยีด้าน ข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้น เพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความสำเร็จ เพิ่มขีดความสามารถเชิง การแข่งขันและให้ได้มุมมองในองค์กรมากขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2547 ; สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550 ; ประเวศ วะสี, 2550 ; ไพโรจน์ ชลารักษ์, 2551 ; เกษฎา นกน้อย, 2552) โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้ จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ง่าย เช่น ทักษะในการ ทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม 2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธี ต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้ แบบรูปธรรม (คณะวารสารและสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561)

การจัดการความรู้คือเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ บรรลุความเป็นชุมชนเป็นหมู่คณะ การจัดการความรู้ร่วมกัน การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ Professional Learning Community (PLC) เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรสู่มาตรฐานการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Senge, 1990)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครูผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อการจัดการความรู้ขององค์กร ตลอดจนการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า PLC เป็นการสร้าง “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่งมองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าวมีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การจัดการความรู้จึงเป็นการสร้างความรู้ และแบ่งปันความรู้จากการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องสร้างและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และบุคลากรได้รับประโยชน์สูงสุด ในกรณีการจัดการความรู้ของโรงเรียนจะมีผลดี คือ โรงเรียนจะได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น สามารถดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งโรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง รวมทั้งมีบรรยากาศที่ดีในการดำเนินงาน ครูได้รับการพัฒนาให้มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญเพิ่มสูงขึ้น (จักรพรรดิ วัฒนา, 2550)

การจัดการความรู้ในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ แต่สถานศึกษาบางแห่งไม่มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ ขาดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ขาดการนำความรู้มาเผยแพร่ให้กับบุคลากรคนอื่น ๆ ด้วยข้อจำกัดการหน้าที่รับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจและแรงกระตุ้น ไม่เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้เพียงพอ การจัดการความรู้ไม่ได้เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร และไม่มีระบบที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การทำงานขาดประสิทธิภาพ เพราะเกิดจากบุคลากรไม่มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ และบุคลากรของโรงเรียนมีอัตราการโยกย้ายทุกภาคเรียน ไม่มีการเผยแพร่ให้บุคลากรคนอื่น ๆ ตลอดจนการประสานงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์ประกอบและ

ตัวบ่งชี้ของการจัดการความรู้ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนา
แนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5 ในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการ
ความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการ
ความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ใช้เป็นข้อมูล
สารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ผู้สนใจ และหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานต่อไป
2. ได้แนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สำหรับสถานศึกษาที่สนใจ ผู้บริหาร และผู้ที่สนใจ เพื่อนำไปใช้เป็น
แนวทางหรือเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากการศึกษาองค์ประกอบจัดการ ความรู้ของนักวิชาการได้แก่ เจนเนตร มณีนาค และคณะ (2546), วิจารย์ พานิช (2547), สุกิจ แตงมีแสง และ ยงยุทธ อิมอุไร (2547), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548), มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552), สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554), วิทยาลัยดุสิตธานี (2556), Wig (1993) และ Marquardt และ Reynolds (1996) สรุปลองค์ประกอบจัดการ ความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดความรู้
2. การแสวงหาความรู้
3. การสร้างความรู้
4. การจัดเก็บความรู้
5. การแลกเปลี่ยนความรู้
6. การประยุกต์ใช้ความรู้

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2562 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 197 คน และ ครู จำนวน 2,904 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 3,101 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2562 จำนวน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครู จำนวน 324 คน รวมกลุ่ม ตัวอย่างทั้งสิ้น 347 คน ที่ได้มาจากวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. ศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ด้านการจัดการความรู้ การดำเนินงานภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และได้รับรางวัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับเขต ตลอดจนระดับชาติ ได้แก่ โรงเรียนชุมชนหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และโรงเรียนชุมชนชุมแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

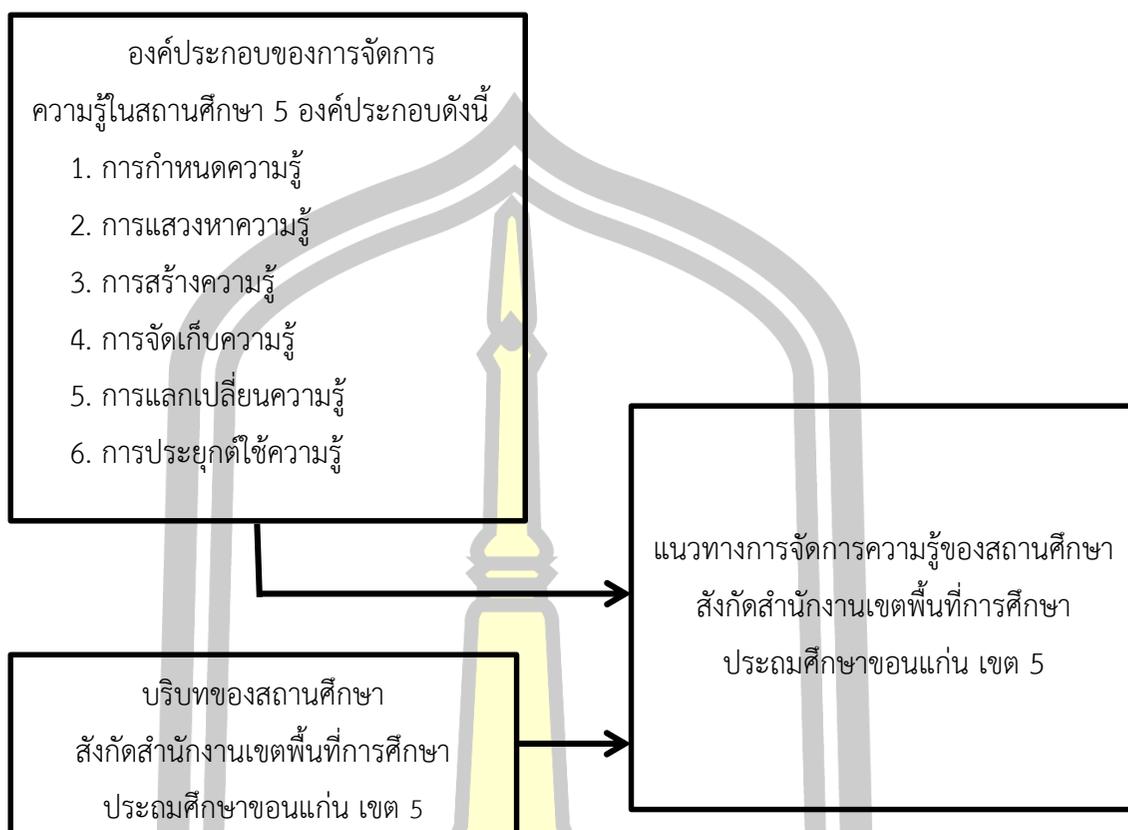
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการพิจารณาความเหมาะสมได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาองค์ประกอบการจัดการความรู้ของนักวิชาการ ได้แก่ เจนเนตร มณีนาถ และคณะ (2546), วิจารย์ พานิช (2547), สุกิจ แต่งมีแสง และ ยงยุทธ อิมอูไร (2547), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548), มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552), สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554), วิทยาลัยดุสิตธานี (2556), Wig (1993) และ Marquardt และ Reynolds (1996) สรุปองค์ประกอบการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดความรู้
2. การแสวงหาความรู้
3. การสร้างความรู้
4. การจัดเก็บความรู้
5. การแลกเปลี่ยนความรู้
6. การประยุกต์ใช้ความรู้

พหุบัน ปณุ สกิต ชีเว



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความรู้ หมายถึง การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ ในการพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พัฒนาค้นและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การกำหนดความรู้ หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในด้าน การกำหนดความรู้ การนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมา กำหนดความรู้ ที่ต้องการใช้ มีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ องค์ความรู้ที่ต้องการใช้ โดยการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็น

1.2 การแสวงหาความรู้ หมายถึง การสำรวจ รวบรวมประเด็นความรู้ภายในและ ภายนอกสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาจากองค์ความรู้ที่เป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

โดยวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบ เพื่อหาแนวทางพัฒนาที่ดีและกำหนดวิธีการจัดเก็บ และนำข้อมูลไปใช้อย่างเป็นระบบ

1.3 การสร้างความรู้ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ ต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผน ดำเนินงาน ตรวจสอบ และสะท้อนผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง การเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 การจัดเก็บความรู้ หมายถึง การรวบรวมและจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ โดยมีการจัดเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ บันทึกข้อมูลครบถ้วน ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสืบค้นที่ดี มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ

1.5 การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการสื่อสารแบบสองทางระหว่างบุคคลกับสื่อบันทึกความรู้ โดยสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องช่วยในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนการสับเปลี่ยนเรียนรู้งานภายในสถานศึกษา

1.6 การประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากฐานข้อมูลองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้อื่น ใช้ในการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา โดยมีการตรวจสอบ การอภิปรายและการนำไปใช้ เพื่อค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาความก้าวหน้า

2. การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างกระบวนการจัดการทรัพยากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการดำเนินงานระหว่างบุคคล เกิดความรู้ที่ได้อย่างความถูกต้อง และระยะเวลาดำเนินการอย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยยึดเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

5. ครู หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

6. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

7. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพ และผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาระบบการทำงาน ช่วยให้องค์กรมี ศักยภาพและการบริหารจัดการที่เป็นระบบ องค์กรดำเนินไปอย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย กระบวนการวิจัย และแนวทางการวิจัย โดยแบ่งได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้
2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น PNI
3. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้

1. ความหมายของการจัดการความรู้

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2550) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การทำให้ความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) กลายเป็นความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) เพื่อเผยแพร่ให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้และปฏิบัติตามได้ ซึ่งความรู้ที่เป็น Explicit และ Tacit สามารถเปลี่ยนสถานะระหว่างกันได้ ทำให้เกิดความงอกงามของความรู้ กลายเป็นองค์ความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการ SECI Model Process (โมเดลการสร้างความรู้ในองค์กร ซึ่งคิดค้นโดย Ikujiro Nonaka และ Takeuchi)

ประเวศ วะสี (2550) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอย และมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดให้คงงามและใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะ มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน

วิจารณ์ พานิช (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใช้ความรู้ในการทำงานเป็นผู้ลงมือกระทำ Knowledge Packing เอง เพราะ Knowledge Packing เกิดขึ้นในผู้ปฏิบัติไม่ใช่เกิดกับนักวิชาการ เช่น “คุณกิจ” คือ ผู้ทำกิจกรรม ใครทำงานอะไรก็ตามต้องทำ KM ไปด้วย เพราะชุดความรู้ที่ใช้ในการทำกิจกรรมต้องเป็นของคน ๆ นั้น ไม่ใช่คนอื่น และในระหว่างที่ทำงานชุดความรู้นั้นก็เปลี่ยนไปเรื่อย ๆ เพราะคนทำงานเก่งขึ้น มีความคิดแหลมคมและเชื่อมโยงกับความรู้อื่นได้มากขึ้น กลไกที่ทำให้ “คุณกิจ” จัดความรู้ได้ดีขึ้นก็คือ Knowledge Sharing (KM) “คุณกิจ” ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ซึ่งหัวใจของ KM คือ การทำให้ KS นั้นมีพลัง การจะทำให้ KS มีพลังและสามารถดักจับความรู้จากการปฏิบัติได้ต้องมีคนสนับสนุน อำนวยความสะดวก ซึ่งเรียกว่า “คุณอำนวย”

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

ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ เพราะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างและอาศัยกิจกรรมหลายกิจกรรมแตกต่างกัน มาผสมผสานเข้าด้วยกันด้วยเครื่องมือและเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

เจษฎา นกน้อย (2552) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการค้นหา รวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กรโดยบุคลากรทุกส่วนมีความเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

2. ความสำคัญของการจัดการความรู้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้คนรู้จักหาความรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) อยู่ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้เป็นคนที่มีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่

กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไรไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รับรู้ถึงข้อดีข้อเสียจากการเลือกปฏิบัติในแนวทางใดทางหนึ่ง ซึ่งความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้เองที่จะสะท้อนถึงคุณค่า (Value) ของตัวคุณเอง ในฐานะของพนักงานอาจไม่เห็นผลชัดเจนในช่วงเวลานี้ แต่หากคุณเติบโตก้าวหน้าเป็นผู้บริหารแล้ว ความสามารถต่าง ๆ จะทำให้คุณมีข้อได้เปรียบเหนือกว่าคนอื่น และหมายความว่าคุณจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปต่าง ๆ และความรู้จากตัวคน การจัดการความรู้เป็นหนทางให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคงและ ยั่งยืน

Sohlssel (2009) ได้ให้เหตุผลว่า “ทำไมการจัดการความรู้จึงมีความสำคัญ ไว้ดังนี้

1. บุคลากรใช้เวลาร้อยละ 20-30 ของเวลาทำงานไปในการค้นหาข้อมูล
2. อัตราการเข้าออกของบุคลากรจะสูงถึงร้อยละ 50 ในอีก 5 ปีข้างหน้า
3. พลังการเพิ่มพูนปัญญาขององค์กรเกิดจากการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างผู้รู้กับ

ผู้ต้องการรู้

4. การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ซ้ำ
5. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างความรู้ ถ่ายโอนความรู้

และจัดเก็บความรู้

6. ปรับปรุงผลงานองค์กรและลดต้นทุน
7. สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนนักปฏิบัติ (Communication of Practice)

ทั้งนี้ Sohlssel (2009) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพขึ้นกับ องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ คน (80%) กระบวนการจัดการความรู้ (10%) และเทคโนโลยี (10%)

Editoreye (2015) ได้นำเสนอเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการความรู้ว่า สำหรับการพัฒนาและสร้างความเจริญเติบโตแก่กิจการเป็นหัวใจหลัก เนื่องจากเป็นองค์ความรู้ที่ ก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และสามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงองค์ประกอบ ด้านคน ด้านกระบวนการจัดการความรู้และด้านเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้เป็นการจัดกระบวนการทำงานอย่างเป็น ระบบ เป็นการแบ่งปันความรู้กัน (Knowledge Sharing) การนำความรู้และประสบการณ์ของบุคคล มาสร้าง แลกเปลี่ยน และจัดเก็บ ก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และสามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงองค์ประกอบ ด้านคน ด้านกระบวนการจัดการความรู้และด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ลักษณะของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มี อยู่ในหน่วยงานซึ่งจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนใน

องค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

คณะวารสารและสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2561) ได้อธิบายเกี่ยวกับ
คำว่า “การจัดการความรู้” สำหรับนักปฏิบัติตามแนวคิดของวิจารณ์ พานิช ไว้ว่า การจัดการ ความรู้
คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่

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

การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

4.1 การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่ม
หรือองค์กร

4.2 การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

4.3 การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน

ของตน

4.4 การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน

4.5 การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มา

แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

4.6 การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและ
ปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น
โดยที่การดำเนินการ 6 ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่
ชัดเจนอยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ที่
ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง
(เหตุผล) และอยู่ในมือและส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็น
กิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียวเนื่องจากชื่อว่า “จัดการ
ความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิดเริ่มดำเนินการ โดยเข้าไปที่ความรู้ คือ เริ่มที่ความรู้ นี่คือการผิดพลาดที่
พบบ่อยมากการจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่
สำคัญ 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 มีชุดความรู้ของตนเองที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตน คนเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งาน จัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก/แฝง หรือในภาษาวิชาการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย

การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย สัมมาทิฐิ : ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว การจัดที่มิริเริ่มดำเนินการฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง การจัดการระบบการจัดการความรู้ แรงจูงใจในการริเริ่ม ดำเนินการจัดการความรู้ แรงจูงใจแท้ต่อการดำเนินการจัดการความรู้ คือ เป้าหมายที่งาน คน องค์กร และความเป็นชุมชนในที่ทำงานดังกล่าวแล้ว เป็นเงื่อนไขสำคัญในระดับที่เป็นหัวใจสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ แรงจูงใจเทียมจะนำไปสู่การดำเนินการจัดการความรู้แบบเทียม และไปสู่ความล้มเหลวของการจัดการความรู้ในที่สุด แรงจูงใจเทียมต่อการดำเนินการจัดการความรู้ในสังคมไทยมีมากมายหลายแบบที่พบบ่อยที่สุด คือ ทำเพียงเพื่อให้ได้ชื่อว่าทำเพราะถูกบังคับ ตามข้อกำหนด ทำตามแฟชั่น แต่ไม่เข้าใจความหมาย และวิธีการดำเนินการจัดการความรู้อย่าง แท้จริง

สรุปได้ว่า ลักษณะของการจัดการความรู้ การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน การพัฒนาคน การพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้และความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

4. องค์ประกอบการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการจัดการความรู้ไว้จากการศึกษากรอบความคิดของการจัดการความรู้มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) เป็นการนำความมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ เพื่อให้การจัดการความรู้มีจุดเน้นไม่สะเปะสะปะ
 2. การเสาะหาและยึดกุมความรู้ (Capture) เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการเสาะหาและยึดกุมความรู้ที่อยู่กระจัดกระจาย หรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดทักษะและความชำนาญในการเสาะหาและยึดกุมแหล่งความรู้ที่จะเสาะหา อาจจะมาจกภายนอกหรือผู้ที่ทำงานอยู่ด้วยกันในองค์กรก็ได้
 3. การสร้างความรู้ (Create) ซึ่งในมุมมองเดิมความรู้ต้องสร้างโดยผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ในมุมมองใหม่ ความรู้เกิดขึ้นทุกจุดของการทำงาน โดยทุกคนที่ทำงานเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในสมอง ซึ่งอาจจะพูดออกมาไม่ได้ การสร้างความรู้อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือทำ ระหว่างการทำงานและสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน ในการสร้างความรู้ไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ ทั้งหมด 100 % อาจเริ่มจาก 10-20 ก็ได้
 4. การกลั่นกรอง (Distil) ความรู้บางอย่างเป็นสิ่งที่มีค่าล้ำสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จึงจำเป็นต้องมีการกลั่นกรองเพื่อนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้
 5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะแต่ละคนมีมุมมองความรู้ที่ไม่เหมือนกันต้องมาแลกเปลี่ยนกัน มิฉะนั้นจะเก็บอยู่ภายในตัว ไม่มีการยกระดับความรู้ถ้าขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จะเก่าล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ไม่อ่องงาม ยิ่งแลกเปลี่ยนมากยิ่งได้กำไรมาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งที่ยากที่สุด คนไม่ยอมแลกเปลี่ยน เพราะกลัวขาดทุน กลัวเสียเปรียบ ต้องสร้างเงื่อนไขและกติกาที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน การแบ่งปันให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมแบ่งปันความรู้และไม่ให้ผลประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรม กักตุนหรือปกปิดความรู้
 6. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Use) ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการ พัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาสมาชิกในองค์กรและมีผลเชิงป้องกันต่อขั้นตอนการจัดการความรู้ตามที่กล่าวข้างต้น ดังนั้น การใช้ความรู้ต้องเน้นการเอาความรู้มาใช้ในการทำงาน ให้มาก ไม่ควรเริ่มด้วยการหาความรู้ที่ใส่ไว้ในคอมพิวเตอร์ซึ่งเสี่ยงมากที่จะไม่เกิดประโยชน์คุ้มค่า
- สุกิจ แต่งมีแสง และยงยุทธ อิมอุไร (2547) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่มีการนำเอาความรู้มาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้

2. การสร้างความรู้ (Create) โดยผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเกิดขึ้นทั้งก่อนลงมือทำงาน ระหว่างการทำงานและสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน โดยจัดทำขึ้นในรูปแบบเอกสาร เช่น บทความ คู่มือ ตำรา เอกสาร คำสอน หลักสูตร รายงานการวิจัยในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ความรู้ เช่น ซอฟต์แวร์ สื่อและอุปกรณ์ และในรูปแบบของกระบวนการ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) การอภิปราย (Discussion)

3. การเสาะหาและยึดกุมความรู้ (Capture) เป็นการเสาะหาและยึดกุมความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์และดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดทักษะและความชำนาญ ซึ่งมีกระบวนการในการเสาะหาและยึดกุมความรู้ ได้แก่

3.1 การสืบค้นและเก็บรวบรวมเอกสารทั่วไปและจากเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่เก็บไว้ในสื่อรูปแบบต่าง ๆ โดยมีช่องทางสำคัญในการเข้าถึงความรู้ประเภทนี้จาก Intranet

3.2 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการสนทนาโดยตรงและจากการสนทนาผ่านทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ กิจกรรมสำคัญที่ได้มาซึ่งความรู้ประเภทนี้ คือ การระดมความคิด การทำงานร่วมกันเป็นทีม การประชุมสัมมนาและการฝึกอบรมการเรียนรู้อย่างใกล้ชิดกับผู้เชี่ยวชาญ

3.3 การเช่า ซื้อและจ้างในรูปแบบของวัตถุ คือ เอกสารและผลิตภัณฑ์

3.4 ความรู้ในรูปแบบของกระบวนการ คือ การขอรับคำปรึกษา ขอเข้ารับ การฝึกอบรม การจัดตั้งระบบเทคโนโลยีและการบำรุงรักษา

4. การกลั่นกรอง (Distill) มีการกลั่นกรองและจัดระบบระเบียบของความรู้ ดังนี้

4.1 จัดทำระบบสารความรู้ ได้แก่ จัดและจำแนกความรู้เป็นประเภท และหมวดหมู่ จัดอันดับและความสัมพันธ์ของความรู้ บงบอกแหล่งความรู้ เช่น สื่อ สถานที่ ผู้รู้

4.2 ประมวลความรู้ ได้แก่ การเลือกและคัดสรรความรู้

4.3 การปรับปรุงแก้ไขความรู้ ได้แก่ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน การตรวจสอบความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ เช่น การ Audit

4.4 การเก็บรักษา โดยเก็บไว้ในฐานความรู้ เพิ่มความรู้และเก็บไว้ในตัวบุคคล คือ ผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญ

5. การแลกเปลี่ยนความรู้ (Sharing) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์การมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การระดมความคิด การทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา การศึกษาดูงาน การเผยแพร่และถ่ายทอด เช่น การพิมพ์เผยแพร่ การบรรยาย การสาธิต การประชุม การอบรม สัมมนา การฝึกทักษะ

6. การใช้ความรู้ (Use) เป็นการให้พนักงานได้มีการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การมาใช้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

6.1 การพัฒนาการเรียนรู้และกระบวนการคิด เช่น การทำงาน การวางแผน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวัดและประเมิน

6.2 การบริการความรู้ เป็นการให้บริการความรู้แก่บุคคลภายในองค์การ และสังคมภายนอก รูปแบบของการให้บริการความรู้ คือ การให้คำปรึกษา การจัดฝึกอบรม การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้กล่าวขั้นตอนในการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการเกิดความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความหมายของความรู้ที่ต้องการจัดการ (Defining Core Competence) เป็นการกำหนดชนิดของทุนปัญญาที่ต้องการ เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กร หรือการปฏิบัติงานหรือการหาว่าองค์ความรู้หลัก ๆ ขององค์กรคืออะไร (Core Competency) และเป็นองค์ความรู้ที่สามารถสร้างความแตกต่างและความได้เปรียบในการแข่งขัน เมื่อเทียบเคียงกับองค์กรอื่นได้อย่างเด่นชัด

2. การสร้างขีดความสามารถทางปัญญา (Create Intellectual Capital) เป็นการสร้างทุนปัญญาหรือการค้นหาใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว ด้วยการส่งไปศึกษาเพิ่มเติม การสอนงานภายในองค์กรหรือหากเป็นองค์ความรู้ใหม่อาจจำเป็นต้องหาจากภายนอกองค์กร จากที่ปรึกษาหรือ จากการเรียนรู้ จากความสำเร็จของผู้อื่นและการเทียบเคียง (Benchmarking)

3. การแสวงหาและการจัดเก็บ (Capture Intellectual Capital) เป็นการเสาะหา และการเก็บองค์ความรู้ขององค์กรให้เป็นระบบทั้งองค์ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อต่าง ๆ (Explicit Knowledge) และในรูปแบบประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ให้เป็นทุนความรู้ขององค์กร ซึ่งพร้อมต่อการยกระดับความรู้และขยายความรู้ให้ทั่วองค์กรได้โดยง่ายต่อไป

4. การนำความรู้ไปแลกเปลี่ยนหรือกระจาย (Share Intellectual Capital) เป็นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเผยแพร่กระจายโอนความรู้ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การสอนงานหรือในรูปแบบอื่น ๆ ที่มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือน (Virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือระบบ e-learning เป็นต้น

5. การใช้ความรู้ (Use Intellectual Capital) เป็นการใช้ประโยชน์การนำไปประยุกต์ใช้ระดับความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

ฉลาด จันทรสุมบัตติ (2550) มีแนวคิดกระบวนการการจัดการความรู้ โดยมีองค์ประกอบ การจัดการความรู้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างความรู้ 2) การจำแนกความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การนำความรู้ไปใช้ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) การประเมินผล

มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้กล่าวขั้นตอนไว้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge management) มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ

1. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อม สำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธี โดยในกรณีเป็น explicit knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น tacit knowledge จัดเป็นระบบ ทีมเข้าสายงานกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
7. การเรียนรู้ ควรทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้กล่าวขั้นตอนไว้ว่า การจัดการความรู้ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ การพิจารณาว่าโรงเรียนขาดความรู้ในเรื่องใด และต้องการความรู้ประเภทใด จะเพิ่มความรู้ความชำนาญของครูโดยความรู้ชนิดใด วิเคราะห์ประโยชน์ ความเหมาะสมที่จะใช้ในโรงเรียน เข้าใจปัญหา โอกาส ยุทธศาสตร์ ทางแก้ การวิเคราะห์ความรู้เป็น ขั้นตอนที่สำคัญต่อความสามารถในการจัดการความรู้ ทำให้รู้ว่าการจัดหาความรู้ และจะนำความรู้ไปใช้อย่างไรให้เหมาะสม

2. การจัดหาความรู้ การได้ความรู้มี 2 ทาง คือ ทางหนึ่งเป็นการเก็บรวบรวมความรู้ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก ทั้งจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สิ่งพิมพ์และบุคคล ทางที่สองก็คือการสร้างสรรคความรู้ในโรงเรียน เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ วิธีการทำงาน ใช้การวิจัย

3. การเก็บรักษา เป้าหมาย คือ ทำความรู้ให้คงอยู่ เข้าถึงได้สะดวกและสะดวกในการนำออกมาใช้

4. การนำไปใช้ เป็นไปเพื่อสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความสามารถในการแข่งขันในสังคมโลกและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข โดยใช้เวลาน้อยที่สุด กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ (วิทยาลัยดุสิตธานี, 2556)

1. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การเยี่ยมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้ จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

Wigg (1993) มีแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ และขั้นตอนสำคัญของกระบวนการความรู้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความรู้ 2) การยึดถือความรู้ 3) การรวมความรู้ไว้ในแหล่งเดียวกัน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้

Marquardt และ Reynolds (1996) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการจัดการความรู้จากการศึกษากรอบความคิดไว้ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Acquisition) หมายถึง การเลือกข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. การสร้างความรู้ (Creation) หมายถึง การพัฒนาความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมซึ่งเกิดขึ้นได้จากความสามารถในการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ใหม่ โดยมีการเชื่อมโยงกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของความรู้และผสมผสานกันอย่างมีเหตุผล ตามวิธีการสรุปจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวม
3. การจัดเก็บความรู้ (Storage) หมายถึง การจัดระบบข้อมูลและการนำไปจัดเก็บไว้สร้างคุณค่าของความรู้ให้ง่ายต่อการเข้าถึงของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่
4. การวิเคราะห์และการทำข้อมูล (Analysis and Data Mining) หมายถึง เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล การปรับโครงสร้างและการตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลต่าง ๆ โดยการทำให้ข้อมูลสามารถทำให้เกิดความเข้าใจความหมายของข้อมูล การจัดกลุ่ม การสรุปหาใจความสำคัญ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล
5. การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ (Transfer and Dissemination) หมายถึง เทคนิค วิธีการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์และภายในบุคคลที่มีการเคลื่อนย้ายข้อมูลสารสนเทศและความรู้ทั้งมีเป้าหมายและไม่มีเป้าหมายทั้งหมดในองค์กร
6. การประยุกต์ใช้และการทำข้อมูลให้ถูกต้อง (Application and Validation) หมายถึง การใช้และการประเมินผลความรู้โดยบุคลากรในองค์กร โดยความสำเร็จสามารถพิจารณาได้จากความต่อเนื่องหมุนเวียนและการใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์สำหรับความรู้และประสบการณ์ที่มากมายขององค์กร

Alavi (1997) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ว่าประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ โดยในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างความรู้และพัฒนาเนื้อหา
2. การสร้างดัชนีความรู้
3. การกลั่นกรอง
4. การเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระบบ การจัดประเภท การรวมและการเชื่อมโยงระหว่างแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร
5. การเผยแพร่ความรู้ โดยการรวบรวมและจัดส่งความรู้ผ่านระบบ

6. การประยุกต์ใช้ความรู้

Devenport, De Long และ Beers (1998) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ว่ามี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การสร้างความรู้ ได้จาก 3 แหล่ง คือ ความรู้จากภายนอก ความรู้และประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร และความรู้จากกิจกรรมองค์การหรือความรู้เปิดเผยที่องค์การสร้างขึ้น
2. การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ มุ่งที่คน กลุ่มคน การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ จะต้องไม่ใช่เฉพาะเทคโนโลยีอย่างเดียว ต้องมีการใช้คนด้วย เช่น การประชุม อบรมสัมมนา การสร้างเครือข่าย การประชุมทางไกล การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ไม่ใช่เป็นเรื่องของธรรมชาติ ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุน และต้องใช้เวลา การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้จะช่วยให้การแก้ปัญหาได้ดี และช่วยเพิ่มพูนความสามารถและทักษะของพนักงานด้วย
3. การยกระดับความรู้ ต้องไม่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด หลักการที่สำคัญของการยกระดับความรู้ก็คือ จะทำอย่างไรจึงจะให้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม
4. การเก็บความรู้ ต้องจัดการให้ความรู้เป็นเสมือนหนึ่งสินทรัพย์ขององค์การ ในฐานะที่ความรู้เป็นสินทรัพย์เช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อการแสดงบุคคล
5. การนำความรู้ไปใช้ ความรู้ที่ถูกจัดเก็บไว้จะไม่ได้ประโยชน์ หากไม่มีการนำไปใช้ ให้แพร่หลายเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถและทักษะของพนักงาน การเพิ่มผลผลิตบริการ และสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้าขององค์การเพิ่มขึ้น

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

กระบวนการจัดการความรู้ของพร็อบส์ รอบ และรอมฮาร์ท เริ่มต้นจากการกำหนดความรู้ที่ต้องใช้เพื่อการปฏิบัติงาน จากนั้นจึงจัดหาตามความต้องการของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่และสร้างความรู้ใหม่ แล้วจึงนำความรู้มาจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการแบ่งปันและกระจายความรู้ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

1. การกำหนดความรู้และแหล่งความรู้ (Knowledge Acquiescing) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรว่ามีความรู้อะไรบ้าง ในรูปแบบใดและความรู้ใดมีความสำคัญสำหรับองค์กรที่จะทำให้องค์กรแตกต่างและเหนือกว่าคู่แข่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องการทำให้ลูกค้าประทับใจการลดเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ และความเป็นเลิศในการปฏิบัติการ

2. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) หมายถึง การสรรหาความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งอาจหาได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การจ้างผู้มีความรู้มาเป็นที่ปรึกษาจากภายนอกองค์กร หรือการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น เป็นต้น

3. การพัฒนาและการสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Development) หมายถึง การใช้ประโยชน์ที่มีอยู่แล้วในองค์กร เป็นการสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วยการส่งผู้ปฏิบัติงานไปศึกษาเพิ่มเติม หรือการสอนงานภายในองค์กรซึ่งเป็นการเพิ่มทุนความรู้หรือทุนปัญญา

4. การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) หมายถึง การกระจายความรู้เพื่อให้ผู้อื่นได้ประโยชน์ ทั้งความรู้ที่แฝงในตัวคนในรูปของประสบการณ์หรือความรู้ที่เปิดเผยในรูปของสื่อต่าง ๆ

5. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storing) หมายถึง การนำความรู้ที่สร้างใหม่หรือที่มีอยู่แล้วมาจัดเก็บให้เป็นระบบทั้งความรู้ที่เปิดเผยซึ่งอยู่ในรูปของสื่อต่าง ๆ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่อยู่ในรูปแบบประสบการณ์ (Tacit Knowledge)

6. การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Utilization) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนำความรู้จากคลังความรู้ขององค์กรไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในแก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงองค์กร เป็นการยกระดับความรู้และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ขององค์กร

Turban และคณะ (2001) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการความรู้มีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสร้างความรู้ (Create)
2. การกำหนดและรวบรวมความรู้ที่มีทั้งในและนอกองค์กร (Capture)
3. การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ (Refine)
4. การจัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ (Store)
5. การจัดการความรู้ที่มีอยู่ (Manage)
6. การเผยแพร่ความรู้ออกไป (Disseminate)

Cumming และ Worley (2001) เสนอทัศนะว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดความรู้ การเก็บรวบรวมความรู้และการแพร่กระจายความรู้ ดังนี้

1. การกำหนดความรู้ (Generating Knowledge) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกชนิดของความรู้ที่จะถูกออกแบบให้มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับองค์กร ซึ่งจะเริ่มขึ้นพร้อมกับการตัดสินใจวางกลยุทธ์การแข่งขันที่มุ่งเน้นการจัดการความรู้ เพื่อชี้เฉพาะว่าส่วนไหนที่ความรู้จะ

สามารถเข้าไปสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการได้มากที่สุด องค์การจึงต้องออกแบบกลไกที่ต้องการเกี่ยวกับความรู้ที่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

2. การเก็บรวบรวมความรู้ (Codification Knowledge) โดยอาศัยเทคโนโลยี โดยเฉพาะความรู้เปิดเผย (Explicit Knowledge) ที่รวบรวมได้จากตัวบุคคล รายงานต่าง ๆ และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ และการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นความรู้ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) ที่ไม่สามารถนำมาจัดเก็บเป็นหมวดหมู่ในระบบคอมพิวเตอร์ได้ แต่จะได้รับการสนทนากการติดต่อสื่อสารโดยตรงและบทสนทนากับผู้ที่มีความรู้

3. การแพร่กระจายความรู้ (Distributing Knowledge) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการแบ่งปัน และการถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสามารถแบ่งวิธีการแพร่กระจายความรู้ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1 วิธี Self-Directed Methods โดยสมาชิกในองค์การควบคุมและริเริ่มการแพร่ความรู้ ซึ่งรวมถึงฐานข้อมูลที่ใช้สำหรับเก็บความรู้และระบบแหล่งที่ตั้งที่จะช่วยสมาชิกค้นหาได้ตามที่ต้องการ เช่น ข้อมูลลูกค้า รายงานการวิเคราะห์ เป็นต้น Locator System จะสามารถวางขอบเขตจากง่ายไปยากได้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการ Pull and Push ของระบบด้วย คือ สมาชิกสามารถดึงข้อมูลที่ต้องการได้หรือการส่งความรู้ที่สมาชิกต้องการไปให้

3.2 วิธี Knowledge Services and Networks เป็นการส่งมอบความรู้ และจัดหาผู้ช่วยเหลือและจัดการช่องทางให้ความรู้ออกจากองค์การในลักษณะของการเป็นเครือข่ายที่มีการออกแบบให้เชื่อมโยงกับสมาชิกทั้งในและนอกองค์การ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาจใช้ Chat room หรือ Intranets ก็ได้

3.3 วิธี Facilitated Transfer จะเกี่ยวข้องกับบุคคลที่สนับสนุนการแพร่กระจายความรู้ ซึ่งได้รับการอบรมในการช่วยหาและถ่ายทอดความรู้เช่นเดียวกับการเข้าฐานข้อมูลและบริการความรู้อื่น ๆ รวมทั้งมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและช่วยสมาชิกในการจัดการความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์การ ทั้งนี้จะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้เอื้อต่อการจัดการความรู้ด้วย

Husel และ Belt (2001) ได้เสนอรูปแบบหลักของกระบวนการจัดการความรู้ คล้ายคลึงกับรูปแบบของธนาคารโลก คือ การสร้างความรู้ (Creating) การเคลื่อนย้ายและกระจายความรู้ (Organizing) และการประยุกต์ใช้ (Applying) แต่จะต้องประกอบด้วยคนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้ 3 ส่วน คือ นักความรู้ (Knowledge Producer) มีหน้าที่ในการสร้างความรู้ ผู้ปฏิบัติงาน (Knowledge Holder) ซึ่งเป็นผู้ให้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยตรงและผู้จัดการความรู้ (Knowledge Organizer) ที่มีหน้าที่คล้ายกับบรรณารักษ์ห้องสมุด

Marali (2001) เสนอว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความรู้ ระบุหรือกำหนดความรู้ที่องค์กรต้องการ ใช้เพื่อการพัฒนา โดยเป็นความรู้ที่ได้จากภายนอกองค์กรทั้งปัญหาและโอกาสที่จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความรู้เพื่อให้ได้กลวิธีที่จะใช้ในการแก้ปัญหาและเพื่อการพัฒนา งาน ความรู้ที่สร้างขึ้นนี้ควรเป็นความรู้ใหม่ที่องค์กรยังไม่มีและอาจได้มาจากความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) โดยอาจใช้วิธีการระดมความคิดหรือด้วยวิธีการที่หลากหลาย ที่ให้ได้รับความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) ออกมาให้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บความรู้ เป็นการนำความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 มาจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้ การเก็บความรู้ในขั้นตอนนี้ จะทำให้ได้ความรู้ประเภทความรู้เปิดเผย (Explicit Knowledge) ออกมา

ขั้นตอนที่ 4 การแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้ บุคลากรในองค์กรได้นำไปใช้เพื่อการพัฒนาหรือเพื่อพัฒนา งาน การแลกเปลี่ยนความรู้จะช่วยให้องค์กรได้ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นมาอีก

ขั้นตอนที่ 5 การแสวงหาความรู้ใหม่ ความรู้ที่องค์กรมีอยู่เมื่อนานไปอาจจะเก่า และใช้ประโยชน์ไม่ได้ อาจไม่ทันสมัยหรือบริบทขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป ไม่เหมาะสมกับความรู้ที่องค์กรมีอยู่เดิม การแสวงหาความรู้ใหม่อาจเริ่มจากความรู้ที่ฝังลึกในคนที่อยู่ในองค์กร

Trapp (2004) ได้นำเสนอแนวคิดกระบวนการของการจัดการความรู้ ดังนี้

1. เป้าหมายความรู้
2. การระบุถึงความรู้
3. การจัดหาความรู้
4. การพัฒนาความรู้
5. การเคลื่อนย้าย/กระจายความรู้
6. การใช้ความรู้
7. การเก็บรักษาความรู้
8. การประเมิน/ทบทวนความรู้
9. การควบคุมความรู้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารของนักวิชาการ นำมาสังเคราะห์

องค์กรประกอบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

หน่วยงาน/ นักการศึกษา	เจนเนตร มณีนาถ และคณะ (2546)	วิจารณ์ พานิช (2547)	สกิจ แตงมีแสง และยงยพธ อิมโอโร (2547)	ฉลุต จันทรสุมัติ (2550)	สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554)	Wig (1993)	Marquardt และ Reynold (1996)	Alavi (1997)	Devenport, De Long and Beers (1998)	Probst, Raub and Romhardt (2000)	Turban และคณะ (2001)	Trapp (2004)	ความถี่
องค์ประกอบ การจัดการความรู้													
1. การกำหนดความรู้		✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	7
2. การแสวงหาและสร้างความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3. การยึดถือความรู้						✓							1
4. การรวมความรู้ไว้ในแหล่งเดียวกัน/ การจัดเก็บความรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
5. การวิเคราะห์และการทำข้อมูล		✓					✓	✓					3
6. การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	9
7. การประยุกต์ใช้และการทำข้อมูลให้ ถูกต้อง	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
8. การสร้างดัชนีความรู้								✓					1
9. การประมวล/การกลั่นกรอง				✓									1
10. การเชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระบบ													
11. การยกระดับความรู้								✓					1

พหุบัน ปณ ทัโต ชีเว

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

องค์ประกอบ การจัดการความรู้	หน่วยงาน/ นักการศึกษา												
	เจนเนตร มณีมาค และคณะ (2546)	วิจารณ์ พานิช (2547)	สุกิจ แตงมีแสง และยงยุทธ อิมอุไร (2547)	ฉลาด จันทรมบัติ (2550)	สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554)	Wig (1993)	Marquardt และ Reynold (1996)	Alavi (1997)	Devenport, De Long and Beers (1998)	Probst, Raub and Romhardt (2000)	Turban และคณะ (2001)	Trapp (2004)	ความถี่
1. การกำหนดความรู้		✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	7
2. การแสวงหาความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3. การสร้างความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
4. การจัดเก็บความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
5. การแลกเปลี่ยนความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
6. การประยุกต์ใช้ความรู้	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11

จากตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่ามีตัวแปรองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) สร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความรู้ 6) การประยุกต์ใช้ความรู้

หน่วยงาน/นักการศึกษาได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบจัดการความรู้ในโรงเรียน แต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การกำหนดความรู้ (Define) หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้นำเสนอความหมาย การกำหนดความรู้ (Define) หมายถึง เป็นการนำความมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ เพื่อให้การจัดการ ความรู้มีจุดเน้นไม่สะเปะสะปะ

สุกิจ แต่งมีแสง และยงยุทธ อิมอุไร (2547) ได้นำเสนอความหมาย การกำหนด ความรู้ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมา กำหนด ความรู้ที่ต้องการใช้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้นำเสนอความหมาย การกำหนดความรู้ หมายถึง เป็นการกำหนดชนิดของทุนปัญญาที่ต้องการ เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ของ องค์กรหรือการปฏิบัติงานหรือการหาองค์ความรู้หลัก ๆ ขององค์กรคืออะไร (Core Competency) และเป็นองค์ความรู้ที่สามารถสร้างความแตกต่างและความได้เปรียบในการแข่งขัน เมื่อเทียบเคียงกับ องค์กรอื่นได้อย่างเด่นชัด

สรุปได้ว่า การกำหนดความรู้ (Define) หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบในด้านการกำหนดความรู้ การนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร มากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ มีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ต้องการใช้ โดยการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็น

2. การแสวงหาความรู้ (Acquisition) หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอ ความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้นำเสนอความหมาย การแสวงหาความรู้ หมายถึง เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการเสาะหาและยึดกุมความรู้ที่อยู่กระจัดกระจาย หรือแฝงอยู่ ตามที่ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดทักษะและความชำนาญในการเสาะหา และยึดกุมแหล่งความรู้ที่จะเสาะหาอาจจะมาจากภายนอกหรือผู้ที่ทำงานอยู่ด้วยกันในองค์กรก็ได้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้นำเสนอความหมาย การแสวงหาความรู้ หมายถึง การจัดหาความรู้ การได้ความรู้มี 2 ทาง คือ ทางหนึ่งเป็นการเก็บรวบรวมความรู้ ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก ทั้งจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สิ่งพิมพ์ และบุคคลทางที่สองก็คือ การสร้างสรรค์ความรู้ในโรงเรียน เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ วิธีการทำงานใช้การวิจัย

Marquardt และ Reynold (1996) ได้นำเสนอความหมาย การแสวงหาความรู้ หมายถึง การเลือกข้อมูลและ สารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ (Acquisition) หมายถึง การสำรวจ รวบรวม ประเด็นความรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนา จากองค์ความรู้ที่เป็นต้นแบบวิธี ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบ เพื่อหาแนวทางพัฒนาที่ดีและ กำหนดวิธีการจัดเก็บและนำข้อมูลไปใช้อย่างเป็นระบบ

3. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอ ความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้นำเสนอความหมาย การสร้างความรู้ หมายถึง ซึ่งในมุมมองเดิมความรู้ต้องสร้างโดยผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ แต่ในมุมมองใหม่ ความรู้เกิดขึ้นทุกจุดของการทำงาน โดยทุกคนที่ทำงานเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในสมองซึ่งอาจจะพูดออกมาไม่ได้ การสร้างความรู้ อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือทำ ระหว่างการทำงานและสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน ในการสร้างความรู้ไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10-20 ก็ได้

สุกิจ แดงมีแสง และยงยุทธ อิมอุไร (2547) ได้นำเสนอความหมาย การสร้างความรู้ หมายถึง ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเกิดขึ้นทั้งก่อนลงมือทำงาน ระหว่างการทำงานและสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน โดยจัดทำขึ้นในรูปแบบเอกสาร เช่น บทความ คู่มือ ตำรา เอกสาร คำสอน หลักสูตร รายงานการวิจัยในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ความรู้ เช่น ซอฟต์แวร์ สื่อและอุปกรณ์ และในรูปแบบของกระบวนการ เช่น การระดมสมอง (Brainstorming) การอภิปราย (Discussion)

สรุปได้ว่า การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ ต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนดำเนินงาน ตรวจสอบ และสะท้อนผลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง การเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ มาให้ความรู้ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้นำเสนอความหมาย การจัดเก็บความรู้ หมายถึง การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้นำเสนอความหมาย การจัดเก็บความรู้ หมายถึง การเก็บรักษาเป้าหมายคือ ทำความรู้ให้คงอยู่เข้าถึงได้สะดวกและสะดวกในการนำออกมาใช้

Devenport, De Long และ Beers (1998) ได้นำเสนอความหมาย การจัดเก็บความรู้ หมายถึง การเก็บความรู้ ต้องจัดการให้ความรู้เป็นเสมือนหนึ่งสินทรัพย์ขององค์กรในฐานะที่ความรู้เป็นสินทรัพย์เช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อการแสดงบุคคล

สรุปได้ว่า การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) หมายถึง การรวบรวมและจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ โดยมีการจัดเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ บันทึกข้อมูลครบถ้วน ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสืบค้นที่ดี มีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ

5. การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) หน่วยงาน/นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้นำเสนอความหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การนำความรู้ไปแลกเปลี่ยนหรือกระจาย (Share Intellectual Capital) เป็นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเผยแพร่กระจายโอนความรู้ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การสอนงานหรือในรูปแบบอื่น ๆ ที่มีการพบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือน (Virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือระบบ e-learning เป็นต้น

สุกิจ แดงมีแสง และยงยุทธ อิมอุไร (2547) ได้นำเสนอความหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การระดมความคิด การทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา การศึกษาดูงาน การเผยแพร่และถ่ายทอด เช่น การพิมพ์เผยแพร่ การบรรยาย การสาธิต การประชุม การอบรมสัมมนา การฝึกทักษะ

สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการสื่อสารแบบสองทางระหว่างบุคคลกับสื่อบันทึกความรู้ โดยสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องช่วยในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนการสับเปลี่ยนเรียนรู้งานภายในสถานศึกษา

6. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Implementation) หน่วยงาน/ นักการศึกษาได้นำเสนอความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้นำเสนอความหมาย การประยุกต์ใช้ความรู้ (Use) หมายถึง ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนา ผลิตภัณฑ์/บริการ พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาสมาชิกในองค์กรและมีผลเชิงป้องกันต่อขั้นตอน การจัดการความรู้ ตามที่กล่าวข้างต้น ดังนั้น การใช้ความรู้ต้องเน้นการเอาความรู้มาใช้ในการทำงานให้มาก ไม่ควรเริ่มด้วยการหาความรู้ที่ใส่ไว้ในคอมพิวเตอร์ซึ่งเสี่ยงมากที่จะไม่เกิดประโยชน์คุ้มค่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ได้นำเสนอความหมาย การประยุกต์ใช้ความรู้ (Use) หมายถึง เป็นการใช้ประโยชน์การนำไปประยุกต์ใช้ระดับความรู้ และขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Implementation) หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากฐานข้อมูลองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้อื่น ใช้ในการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา โดยมีการตรวจสอบ การอภิปรายและการนำผลไปใช้เพื่อค้นหา ประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาความก้าวหน้า

5. แนวคิดการจัดการความรู้

Nanaka และ Takeuchi (1995) ได้นำเสนอโมเดลการจัดการความรู้ เรียกว่า โมเดลเซกิ (SECI Model) มีลักษณะเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์การหลอมรวมความรู้ในองค์กร ระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ใน 4 กระบวนการ เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร เริ่มจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) การรวบรวมความรู้ (Combination) และการผนึกฝังความรู้ (Internalization) และวนกลับมาเริ่มต้นทำซ้ำที่ กระบวนการแรก เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้เป็นงานประจำที่ยั่งยืน

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) S : Tacit to Tacit

กระบวนการที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมในการส่งต่อระหว่างความรู้ ฝังลึก (Tacit Knowledge) ด้วยกันเป็นการแบ่งปันประสบการณ์แบบเผชิญหน้าระหว่างผู้รู้ เช่น การประชุม การระดมสมองที่มาจากความรู้ การเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เฉพาะเรื่อง เฉพาะหน้าที่ แล้วนำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ที่มีใช่เป็นเพียงการอ่าน หนังสือ คู่มือ หรือตำรา

2. การสกัดความรู้จากตัวคน (Externalization) E : Tacit to Explicit

กระบวนการที่ 2 อธิบายความสัมพันธ์กับภายนอก ในการส่งต่อระหว่างความรู้ ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจเป็นการนำเสนอในเวที วิชาการหรือบทความตีพิมพ์ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ที่ถูกฝังอยู่ในความรู้ฝังลึกให้สื่อสารออกไป ภายนอก อาจเป็นแนวคิดแผนภาพ แผนภูมิ เอกสารที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารระหว่างผู้เรียนรู้ ด้วยกันที่เข้าใจได้ง่ายซึ่งความรู้ฝังลึกจะถูกพัฒนาให้ตกผลึกและถูกกลั่นกรอง แล้วนำไปสู่การแบ่งปัน เปลี่ยนเป็นฐานความรู้ใหม่ที่ถูกนำไปใช้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ในกระบวนการใหม่

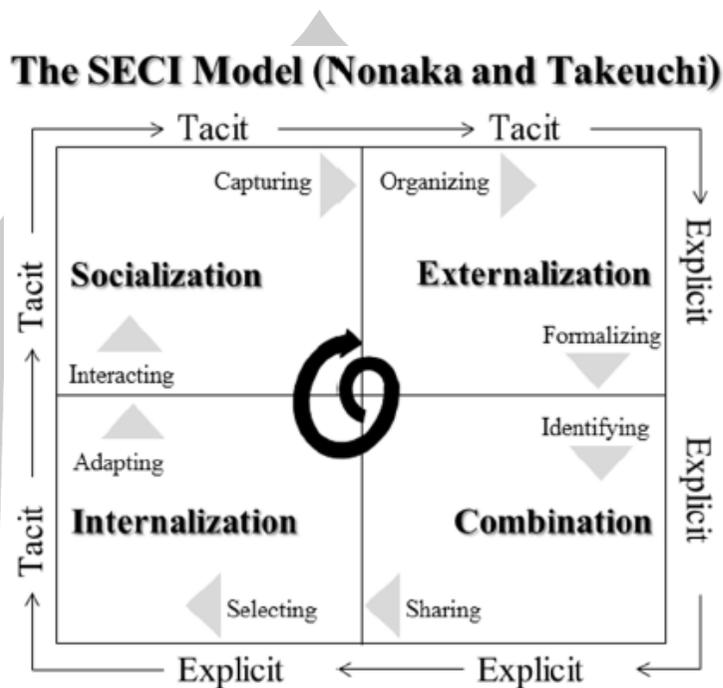
3. การรวบรวมความรู้ (Combination) C : Explicit to Explicit

กระบวนการที่ 3 อธิบายความสัมพันธ์การรวมกันของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่ผ่านการจัดระบบ และบูรณาการความรู้ที่ต่างรูปแบบเข้าด้วยกัน เช่น นำความรู้ ไปสร้างต้นแบบใหม่ไปสร้างสรรค์งานใหม่ ได้ความรู้ใหม่โดยความรู้ชัดแจ้งได้จากการรวบรวมความรู้ ภายในหรือภายนอกองค์กร แล้วนำมารวมกัน ปรับปรุง หรือผ่านกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ แล้วความรู้ใหม่จะถูกเผยแพร่แก่สมาชิกในองค์กร

4. การผนึกฝังความรู้ (Internalization) I : Explicit to Tacit (Explicit

Knowledge) สู่ความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) แล้วมีการนำไปใช้ในระดับบุคคลครอบคลุม การเรียนรู้และลงมือทำ ซึ่งความรู้ชัดแจ้งถูกเปลี่ยนเป็นความรู้ฝังลึกในระดับบุคคล แล้วกลายเป็น ทรัพย์สินขององค์กร

ลักษณะของโมเดลเซกิ (SECI Model) ดังแสดงในภาพประกอบ



ที่มา : Nanaka และ Takeuchi (1995)

ภาพประกอบ 2 โมเดลการจัดการความรู้ SECI

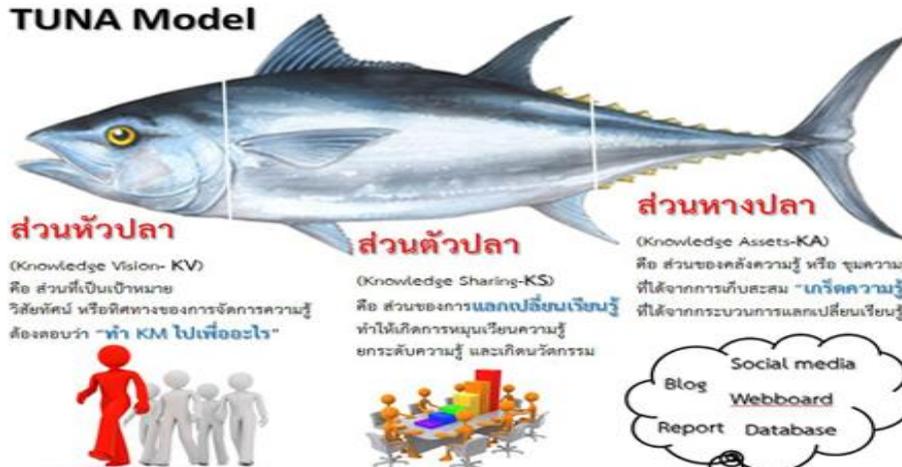
ประพนธ์ ภาสุกยัต (2548) ได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการความรู้ตามโมเดลปลาหู (Tuna Model : Thai-UNAids Model) เป็นแนวทางเบื้องต้นในการจัดการความรู้ และในการทำความเข้าใจ 3 ส่วนหลักของการจัดการความรู้ว่า สัมพันธ์กับบุคคล 3 กลุ่ม ในการดำเนินการจัดการความรู้เปรียบการจัดการความรู้ เหมือนกับปลาหูหนึ่งตัวที่มี 3 ส่วนคือ

1. หัวปลา หมายถึง เป้าหมายหลักของการดำเนินการจัดการความรู้ สะท้อน “วิสัยทัศน์ความรู้ หรือหัวใจของความรู้” เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนที่เป็นเป้าหมายวิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำจัดการความรู้ต้องตอบให้ได้ว่า 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. ทางปลา หมายถึง ชุมความรู้ (KA) ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้สกัด
 ชุมความรู้ ออกมาจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบันทึกไว้ใช้งานต่อ คือ “คุณกิจ”
 โดยที่การจดบันทึกชุมความรู้อาจมี “คุณลิขิต” เก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากกระบวนการ
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ “ตัวปลา” ซึ่งอาจเก็บส่วนของ “ทางปลา” ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ICT ซึ่งเป็น
 การสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัดนำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้
 พร้อมยกระดับต่อไป

TUNA Model



ที่มา : ประพนธ์ ผาสุกยัต (2548)

ภาพประกอบ 3 โมเดลปลาหรือทูนาโมเดล (Tuna Model)

6. เป้าหมายการจัดการความรู้

พริดา วิเชียรปัญญา (2547) ได้กล่าวถึงเป้าหมายไว้ว่า การใช้ประโยชน์จากความรู้
 เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร การจัดการความรู้มี
 ความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตาม โดยมีวัตถุประสงค์ของ
 การจัดการความรู้ คือ

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ
3. เพื่อปรับปรุงเทคนิคกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้
 และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์

วิจารณ์ พาณิช (2547) ได้กล่าวไว้ จุดเน้นการจัดการความรู้มี 4 เป้าหมาย ดังนี้

1. เพื่อให้คนหลายทักษะหลายวิธีคิดสามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
2. เพื่อพัฒนารูปแบบใหม่ ๆ
3. เพื่อการทดลองและเรียนรู้ที่ดีกว่าเดิม
4. เพื่อการนำเข้า Know How อย่างเหมาะสม ซึ่งต้องการความรู้จากภายนอกมาใช้

อย่างเหมาะสม

รัตน์ เทียงตรง (2548) ได้กล่าวถึงเป้าหมายไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืน
2. เพื่อพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้คือ พนักงานทุกระดับ

แต่ที่ได้ประโยชน์มากที่สุดคือ พนักงานชั้นระดับกลาง

3. เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูนพูนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบากหรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า เป้าหมายการจัดการความรู้ การใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาระบบการทำงาน ช่วยให้องค์กรมีศักยภาพและการบริหารจัดการที่เป็นระบบ องค์กรดำเนินไปอย่างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

7. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้

เกศราภรณ์ ภักดีวงศ์ (2548) กล่าวถึงอุปสรรคในการจัดการความรู้ว่ามีสาเหตุ ดังนี้

1. ไม่มีแรงจูงใจและแรงกระตุ้น ไม่เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้เพียงพอ
2. ไม่มีการกำหนดองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับธุรกิจและงานขององค์กรขณะทำ

และจัดการความรู้

3. ผู้นำระดับสูงไม่เข้าใจไม่สนับสนุน
4. ค่านิยมองค์กรและการปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้

5. การจัดการความรู้ไม่ได้เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร
6. ไม่มีระบบที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

อนันต์ เพียรพานิชย์ (2551) กล่าวไว้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ มีดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดมาจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรกับสถานศึกษาปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ เช่น การส่งข้าราชการไปสัมมนา หรือฝึกอบรม แต่หลังจากที่กลับมาแล้วก็

เก็บความรู้เอาไว้คนเดียวหรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบเพียงเท่านั้น แต่ข้าราชการ บุคลากร คนอื่นอีกหลายคนในสถานศึกษาที่ไม่ได้ไปฝึกอบรมหรือสัมมนาจะไม่รู้เลยว่าคนที่ไปฝึกอบรม หรือสัมมนาในครั้งนั้นได้อะไรกลับมา เพราะไม่มีการเก็บบันทึกรายงานหรือสิ่งที่น่าใจที่ได้จากการ อบรมหรือสัมมนาในครั้งนั้น ๆ ไว้ในฐานะข้อมูลในอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ ถ้าหากสถานศึกษาไม่มี นโยบายที่ชัดเจนในเรื่องเช่นนี้ก็จะทำให้การลงทุนในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือ เข้าร่วมสัมมนา อาจจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า

2. ปัญหาที่เกิดจากการจัดเก็บความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดเก็บไว้หลากหลาย แห่งหลายรูปแบบ มีทั้งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ กระจายกระจายในเวลา ที่ต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจแบบเร่งด่วนไม่สามารถกระทำได้เพราะต้องใช้เวลารวบรวมข้อมูล ทำให้เสียผลประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3. ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำความรู้ของสถานศึกษามาสร้างความสามารถในการ แข่งขัน หรือก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เพราะในสถานศึกษามีความรู้มากมายที่ได้จากการวิจัย หรือประสบการณ์จากการทำงาน แต่วิจัยแล้วก็ไม่นำไปประยุกต์เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อไปหรือไม่มีการสานต่อหรือสถานศึกษามีผู้รู้ มีครูผู้เชี่ยวชาญที่สามารถออกไปเป็นวิทยากรให้สถานศึกษาอื่นให้ ประสบความสำเร็จ มีความรู้แต่ในขณะเดียวกันบุคคลเหล่านั้น ไม่มีเวลาพอที่จะพัฒนาคนใน สถานศึกษาเดียวกันเลยกลายเป็นความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นได้

4. ปัญหาจากจากสร้างความรู้ใหม่จะไม่เกิดขึ้นถ้าสถานศึกษาไม่มีการสะสมความรู้ ที่มีอยู่เดิมอย่างเป็นระบบ เมื่อไม่มีความรู้ใหม่อีกทั้งความรู้เดิมไม่ได้เก็บไว้ด้วยแล้ว สถานศึกษา ก็จะไม่มีการสะสมความรู้ไว้ให้ครู บุคลากรรุ่นต่อไป

5. ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำความรู้ภายนอกมาปรับใช้ ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถ ปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันตามสถานการณ์โลก และตามคู่แข่งไม่ทัน

6. ปัญหาที่เกิดจากความรู้ในสถานศึกษา ความรู้ที่นำมาใช้ไม่เชื่อมโยงกับงาน และไม่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ สาเหตุเกิดจากผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน ทุกส่วนมีความเกี่ยวข้องกับการเกิดปัญหาการจัดการความรู้ เช่น ปัญหาที่เกิดมาจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรกับสถานศึกษา ปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ ปัญหาการรวบรวมองค์ความรู้ไม่เป็นระบบ ปัญหาไม่ปรับเปลี่ยนการทำงานตามสถานการณ์ภายนอก เป็นต้น

8. ประโยชน์ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาหรือองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

เจเนเนตร มณีนาค และคณะ (2546) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 8 ประการ

1. ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญและความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุ เปลี่ยนการทำงานหรือการลาออกจากการทำงาน เป็นต้น
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภทคุณภาพและความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของค์การเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจ ต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือมีการแทรกแซงมากนัก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาจิตสำนึก
4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจ ลูกค่านโยบายของการตลาด และการแข่งขันทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กร ในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า เป็นต้น
6. การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้นๆ อีกด้วย
7. การบริการลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้างความพึงพอใจ เพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร
8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสารและการจัดเก็บความรู้ไม่เป็นทางการ เป็นการเพิ่มความสามารถ ให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2549) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจัดการความรู้ไว้ 3 ประการ

1. เป็นเครื่องมือที่ใช้ปรับแนวคิด แลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practices) เพื่อกระตุ้นส่งเสริมและพัฒนาการทำงานของตนเอง
2. เป็นการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันจากความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพศักยภาพการปฏิบัติงาน
3. เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่เรียกว่า Tacit Knowledge มาจัดเก็บอย่างมีระบบพร้อมที่จะให้ผู้อื่น แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ (2554) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 2 ประการ

1. เพื่อเพิ่มพลังความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลต่อพลังความรู้ความสามารถในการเรียนรู้

2. เพื่อส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความรู้ที่มีอยู่ในแต่ละคน Tacit Knowledge ความรู้ที่มีอยู่โดยทั่วไป Explicit Knowledge เพื่อสร้างองค์ความรู้สำหรับบรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนหรือเป้าหมายใด ๆ ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่เป็นระบบ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถในการปรับตัว การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันจากความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรและแสวงหาความรู้ ต่อยอดจากภายนอกองค์กร ตลอดจนความได้เปรียบในโอกาสแข่งขัน

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น PNI

1. การประเมินความต้องการจำเป็น

คมศร วงษ์รักษา (2540) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น (Needs) เป็นสภาพที่ต้องการได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อใช้ในการศึกษาความแตกต่างหรือการศึกษาช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น นำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนที่จะเลือกช่องว่างหรือความต้องการจำเป็น ที่สำคัญที่สุดไปดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Kaufman และ English (1979) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการหาความต้องการที่จำเป็นผลสุดท้ายหรือผลผลิต ผลลัพธ์ที่ได้

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการสังเกต ทดลอง เพื่อต้องการหาผลผลิตมาเทียบกับเกณฑ์แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาการ

3. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

4. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผลที่ได้กับผลที่ต้องการ แล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนนำไปปฏิบัติ

3. ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความจำเป็นของหลักสูตรไว้ดังนี้
 สิ่งที่ต้องคำนึงถึงการประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร คือ ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาถึง
 จุดมุ่งหมาย และสภาพแวดล้อมหรือบริบทของการประเมิน รวมทั้งลักษณะของการตัดสินใจที่
 เกี่ยวข้องกับผลที่จะได้ในการประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร สรุปได้ดังนี้

1. ขั้นตอนการประเมิน (Reassessment) ในขั้นแรกนี้เป็นขั้นการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้
 - 1.1 การวางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 1.2 การนิยามหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป สำหรับการประเมิน
 ความต้องการจำเป็น
 - 1.3 กำหนดขอบเขตหลักของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและประเด็น
 ที่ต้องการประเมิน
 - 1.4 กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน
 ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน
 - 1.5 ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล
 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้น
 สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น และการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3
2. ขั้นประเมิน (Assessment) หลังจากสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ
 แล้วในขั้นนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้
 - 2.1 สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการ
 ประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นนี้ยอมทำให้ทราบ
 ความต้องการของผู้บริการหรือกลุ่มเป้าหมาย
 - 2.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ
 ของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระดับแรก
 - 2.4 วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา
 - 2.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผลที่ได้ในขั้นประเมินคือ
 ความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระดับแรก
3. ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการ
 จำเป็นแล้ว ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้
 (Utilization) ประกอบด้วย

3.1 จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญและทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์

3.2 พิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหาจากข้อที่ 1 ทำให้ทราบปัญหาที่เร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหาก็จะสูญเปล่าในการทำการประเมิน ดังนั้น จึงต้องช่วยกันพิจารณาทางเลือกสำหรับแก้ปัญหา

3.3 พัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป

3.4 ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.5 รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

4. ประเภทของวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้อธิบายนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นออกเป็น

2 ประเภท ประเภทแรก การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง และประเภทที่สอง การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่า ต้องมีความแตกต่างกันเท่าใด จึงจะถือว่าเป็น “ความต้องการจำเป็น” กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช้ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นการต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับ หากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนองนิยามตามโมเดลนี้เรียกว่า “Performance Needs”

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

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นสรุปได้เป็น 3 ประเภท คือ

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

1.1 วิธีการเชิงสำรวจ เช่น สำรวจโดยใช้แบบสอบถาม 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) วิสัยทัศน์อนาคต (Scenarios) เทคนิควงล้ออนาคต (Future Wheel) และการศึกษาแนวโน้ม (Trend Studies) เป็นต้น โดยรายละเอียดของแต่ละวิธี ดังต่อไปนี้

1.3.1 การใช้แบบสอบถาม การสำรวจความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นวิธีที่คุ้นเคยและประหยัด สามารถรวบรวมข้อมูลจากคนจำนวนมาก ๆ ได้ การคำนวณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทำได้ง่าย ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพราะไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้เก็บข้อมูล การใช้แบบสอบถามอาจจำแนกได้หลายประเภทตามวัตถุประสงค์ของการใช้ เช่น แบบสอบถามที่มีรูปแบบการตอบที่แตกต่างกัน ได้แก่ การตอบแบบเดี่ยว และการตอบแบบพหุมติ 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 นโยบาย องค์กร 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 ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานด้านการ เข้า ออกงาน การขาดงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ขอร้องทุกข์ การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

1.4.3 สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานและสายทางเดินของงาน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นลงของผลงาน ค่าใช้จ่ายในการผลิต ความสิ้นเปลือง เป็นต้น ในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรระดับประเทศจะต้องมีการวิเคราะห์ตัวหลักสูตรเดิม เพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรที่ใช้อยู่มีอะไรที่บกพร่องล้ำสมัย ผลจากการวิเคราะห์จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ นอกจากนี้ก็ต้องวิเคราะห์ข้อมูล หรือประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ได้แก่ จำนวนผู้เรียนทั้งหมด จำนวนผู้เรียนแจกแจงตามเพศและอายุแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น หรือลดลง อัตราการมาเรียน อัตราการลาออกกลางคัน อัตราการเรียนต่ออัตราของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา ในแต่ละปี คะแนนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ได้จากการค้นคว้าเอกสาร ซึ่งเป็นรายงานการศึกษาของโรงเรียน

1.4.4 การทดสอบ เป็นวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวัดความสามารถ ความถนัด ความสนใจของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน ทำให้ทราบความต้องการจำเป็นที่ชัดเจนในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เช่น การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียน สำหรับพ่อแม่ในชุมชนเกษตรกรรมชนบท จะต้องประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบทดสอบความรู้เรื่องการเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนของพ่อแม่ในชุมชนว่ามีเพียงพอถูกต้องแล้วหรือไม่ หรือการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์สำหรับครู ประถมศึกษา ผู้สร้างหลักสูตรจะต้องประเมินความต้องการจำเป็น โดยศึกษาว่าครูประถมศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์ถูกต้องเพียงพอหรือไม่ ก็ต้องสร้างแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์

สำหรับครูประถมศึกษา 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) ใช้กับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในการอธิบายถึงเหตุการณ์วิกฤตของงานที่เกิดขึ้นว่าปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพหรือไม่ ประสิทธิภาพ ในการอธิบายถึงเหตุการณ์นั้นจะใช้การสอบถามเพื่อให้บุคคลอธิบายว่ามีอะไรที่จะนำไปสู่สิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ซึ่งเป็นผลมาจากพฤติกรรมภายใต้ความสามารถของการควบคุม เช่น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพด้านการสอนให้แก่ครูประถมศึกษา อาจประเมินความต้องการจำเป็นโดยให้ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์เขียนบรรยายพฤติกรรมการสอนหรือสมรรถภาพด้านการสอนของครูที่ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ประทับใจและ และไม่ประทับใจออกมา เพื่อกำหนดเป็นสมรรถภาพด้านการสอนสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมครูต่อไป

1.4.7 กลุ่มควบคุมคุณภาพ เป็นวิธีการหาความต้องการจำเป็นโดยมีหลักการว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด กลุ่มควบคุมคุณภาพมีขั้นตอนของการดำเนินงานโดยใช้กลุ่มพนักงาน ประมาณ 10 คน ที่มีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมกระบวนการกลุ่มโดยรวมกันระบุนปัญหาในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทุกสัปดาห์ ๆ ละ 1 ครั้ง โดยกลุ่มพนักงานจะเลือกปัญหาขึ้นมาวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นร่วมกันหาสาเหตุของปัญหาแล้วเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมแนะนำวิธีการ ในการแก้ปัญหาจนได้ข้อสรุปของการแก้ปัญหา ข้อดีของเทคนิคนี้ คือ ข้อมูลที่ได้สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ตรงจุดและช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ข้อจำกัดของเทคนิคนี้คือ ผู้นำกลุ่ม ต้องมีความสามารถในกระบวนการสูง ผู้เข้าร่วมกระบวนการควรมีทักษะในการวัดผลที่ดี การกำหนด และการวิเคราะห์ปัญหาอาจทำให้หลักสูตรได้ชัดเจน ปัญหาที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้วย เทคนิคนี้ไม่ควร มีความซับซ้อนมากเกินไป

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 ส่วนจะตัดสินใจเลือกใช้วิธีใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับว่ามีความคิดที่ต้องการหาฉันทามติจำนวนมากหรือน้อย ถ้ามีจำนวนน้อยเพียงไม่กี่ข้อวิธีที่เหมาะสมก็คือวิธีจัดเรียงลำดับความสำคัญ แต่ถ้ามีจำนวนมากหรืออาจมากกว่า 10 ข้อ วิธีการที่เหมาะสมคือวิธีประเมินค่า ส่วนใหญ่จะนำเทคนิคกลุ่มสมมติไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อระบุจำแนกหรือจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

1.4.9 อาศรมความคิด เป็นเทคนิควิธีการที่ดีวิธีหนึ่งสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมากประมาณ 50 คน การใช้อาศรมความคิดสามารถใช้ในกระบวนการสำรวจความต้องการในขั้นก่อนการประเมินจุดดีของเทคนิคนี้ คือการกำหนดเป้าหมายและทำให้ได้ความคิดที่หลากหลาย

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

1.4.11 การระดมสมอง เป็นวิธีการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีสร้างสรรค์ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยไม่มีการประเมินคุณค่าของความคิดเห็นโดยสมาชิกในกลุ่ม หลักการอยู่ที่ให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับหัวข้อที่จะอภิปรายทุกคน โดยไม่คำนึงว่าจะถูกต้องหรือไม่ ต่อเมื่อได้ระดมสะสมความคิดเห็นไว้เป็นจำนวนมากแล้วจึงมาอภิปรายเลือกเพื่อกันต่อไป ตามกลุ่มที่เห็นว่าดีและเหมาะสม เช่น คณะทำงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา หลักสูตร อาจใช้วิธีการประชุมระดมความคิดเห็นหรือระดมสมองในเรื่องสภาพปัญหาและความต้องการต่าง ๆ

1.4.12 ประชาพิจารณ์ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสำรวจเกี่ยวกับการเมือง สังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตของประชาชน เพื่อหยั่งความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินกิจกรรมหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ

1.4.13 เทคนิคเดคัม (Developing A Curriculum : DACUM)

เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีขนาดเล็ก ประมาณ 8-12 คน ที่ใช้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้อภิปรายแสดงความคิดเห็น โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานย่อมมีความเชี่ยวชาญในงานนั้นมากที่สุด กระบวนการที่สำคัญของเทคนิคนี้มี 3 ขั้นตอนหลัก คือ การระดมสมองการอภิปรายแสดงความคิดเห็นและการหาฉันทมติจากผู้เข้าร่วมกระบวนการกลุ่ม โดยระบุความจำเป็นของงานที่มีความสำคัญลงบนแผนภูมิเดคัม จัดลำดับความสำคัญของงานภายในแผนภูมิ เทคนิคเดคัมเป็นเทคนิคที่ช่วยให้มองเห็นภาพและทิศทางของการดำเนินงานได้ชัดเจนและเป็นเทคนิคที่ช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณในการดำเนินการจัดจำกัดของเทคนิคอยู่ที่การวิเคราะห์งานไม่ค่อยได้รายละเอียดเท่ากับกระบวนการอื่น รวมทั้งผู้นำกลุ่มต้องมีความสามารถในการกระบวนการสูง

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

1.4.15 เทคนิคเดลฟาย เป็นวิธีการหาความต้องการจำเป็นโดยใช้การระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่เปิดเผยชื่อและไม่มีการเผชิญหน้าอย่างเป็นระบบเพื่อทำนายเหตุการณ์หรือความเป็นไปได้ในอนาคตโดยอาศัยฉันทมติ (Consensus) จากผู้เชี่ยวชาญ ข้อสรุปจากฉันทมติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้จึงเป็นข้อสรุปที่ปราศจากการครอบงำทางความคิดที่เกิดจากการตอบแบบสอบถามประมาณ 2-4 รอบ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถทบทวนคำตอบและมีโอกาสกลั่นกรองความคิดของตนเองอย่างรอบคอบ ข้อจำกัดของเทคนิคนี้คือ ผู้เชี่ยวชาญอาจไม่รู้สภาพที่แท้จริงขององค์กร การตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญหลายรอบ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความเบื่อหน่าย การสร้างความเข้าใจในประเด็นปัญหาให้ตรงกันและการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในกระบวนการที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริงทำได้ยาก

1.4.16 วิธีฉายภาพอนาคต เป็นการสำรวจความเป็นไปได้ในอนาคตจากจินตนาการซึ่งเป็นภาพของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การฉายภาพอนาคตเป็นการจินตนาการภาพเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตจะทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในปัจจุบัน คือถ้าการตัดสินใจนั้นจะทำให้ผลที่เกิดขึ้นในอนาคตก็ทำให้เลือกที่จะทำเช่นนั้น แต่ถ้าผลที่เกิดขึ้นไม่ดีก็หลีกเลี่ยงการกระทำเช่นนั้น

1.4.17 การศึกษาแนวโน้ม คือการศึกษาข้อมูลทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีผลต่อการพยากรณ์ สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้แค่ไหนเพียงใด ใช้วิธีเก็บข้อมูลจากตำราซึ่งบรรยายเหตุการณ์ปัจจุบัน หรือสภาพการณ์เหล่านั้นที่เกิดในช่วงเวลาต่าง ๆ กันกับในอดีต นำข้อมูลมาศึกษาเปรียบเทียบ ใช้เทคนิคการวิจัยพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาแนวโน้มมีความจำเป็นต่อการวางแผนการศึกษาและการเตรียมแก้ปัญหาอันเกิดจากอัตราการเพิ่มของประชากร เป็นต้น

1.4.18 เทคนิควงล้ออนาคต เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพยากรณ์แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาจากสิ่งที่คิดว่าเป็นปัญหาหรือสิ่งที่เป็นแนวทางแก้ไขเพื่อพิจารณาว่าเมื่อเกิดปัญหานี้แล้วจะมีผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมต่อไป

2. เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์ สาเหตุเป็นขั้นตอนสำคัญระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูลกับการพิจารณาแนวทางที่เป็นไปได้ในการวางแผนหรือพัฒนาหลักสูตร ทำให้สามารถพิจารณาเลือกแนวทางในการวางแผนหรือการพัฒนาหลักสูตรได้ดีขึ้น วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุมีหลายวิธี ส่วนใหญ่จะใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่ม เนื่องจากเป็นวิธีการที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ และมีความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูลสูง นอกจากนี้พลังของกลุ่มยังช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะหลากหลายและละเอียดมากขึ้น ด้วยวิธีการวิเคราะห์สาเหตุที่ใช้กระบวนการกลุ่มช่วยในการวิเคราะห์ ได้แก่ เทคนิคการวิเคราะห์แบบพอลท์ ทรี (Fault Tree Analysis) การวิเคราะห์แผนภูมิก้างปลา (Fish boning Technique) การวิเคราะห์สาเหตุและผลที่ตามมา (Cause and Consequence Analysis) ซึ่งรายละเอียดของ แต่ละเทคนิคมีดังนี้

2.1 การวิเคราะห์แบบพอลท์ทรี เป็นเทคนิคการวิเคราะห์สาเหตุโดยใช้แผนภาพที่เริ่มต้นด้วยเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และจะมีสาเหตุของเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ออกเป็นกิ่งก้านเหมือนต้นไม้ ซึ่งการวิเคราะห์สาเหตุนี้จะทำเป็นลำดับขั้น โดยสามารถพิจารณาสาเหตุจากค่าความน่าจะเป็นลำดับขั้น โดยทั่วไปจะใช้การวิเคราะห์แบบพอลท์ทรีได้ไม่ต่ำกว่า 50 สาเหตุ การวิเคราะห์แบบพอลท์ทรีเป็นเทคนิคที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในเรื่องที่ต้องการนำมา วิเคราะห์สาเหตุผลที่ได้จากเทคนิคนี้คือ สาเหตุเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

2.2 การวิเคราะห์แผนภูมิก้างปลา เป็นเทคนิคที่ใช้ระบุสาเหตุของความต้องการจำเป็นที่เป็นอยู่โดยใช้แผนภูมิที่มีลักษณะเป็นก้างปลา ส่วนหัวจะเป็นความต้องการจำเป็น หรือปัญหา แล้ววิเคราะห์สาเหตุใหญ่ของความต้องการจำเป็นหรือปัญหานั้น ๆ และเขียนแสดงเป็นเส้นเหมือนก้างปลา แต่ละสาเหตุใหญ่ ๆ ก็จะมีแขนงของสาเหตุย่อย ๆ เทคนิคนี้จะทำให้สมาชิกทุกฝ่ายรู้สึกว่ามันมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยให้สมาชิกประมาณ 10-12 คน

2.3 การวิเคราะห์สาเหตุและผลที่ตามมา เป็นเทคนิคที่ใช้กลุ่มและใช้การอภิปรายเช่นเดียวกับการระดมสมอง แต่มีขั้นตอนที่เป็นระบบและยากกว่าเล็กน้อย โดยจะมีกรอบในการให้กลุ่มช่วยระบุความต้องการจำเป็นสาเหตุและผล ความยากง่ายในการแก้ไขความต้องการจำเป็นนั้น ๆ ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจแก้ไขความต้องการจำเป็นที่ตรงประเด็น และมีความชัดเจนขึ้น แต่ก็มีข้อจำกัดเนื่องจากการระบุความต้องการจำเป็นครั้งละหลาย ๆ ความต้องการ จำเป็นทำให้สามารถระบุสาเหตุและผลของความต้องการจำเป็นต่าง ๆ ได้น้อย และไม่ได้แสดงถึง ความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้

3. เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาหรือความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งจะทำให้การประเมินมีความสมบูรณ์ได้ผลนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการต่อไปได้ ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจะต้องพิจารณาทั้งด้านความเที่ยงตรงหรือความตรง (Validity) และความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพด้วยการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น มีหลายวิธี แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้ดังนี้

3.1 การจัดจากข้อมูลที่มีการตอบสนองเดียว (Single Response) เป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากชุดของความต้องการจำเป็นหรือข้อรายการหลาย ๆ ข้อที่ได้มาจากแบบสอบถามของผู้ประเมินซึ่งในแต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบให้ตอบเพียงส่วนเดียว หลังจากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญจากความสำคัญมากไปสู่ความสำคัญน้อยหรือจากความสำคัญน้อยไปสู่ความสำคัญมากก็ได้ วิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้ ได้แก่

3.2 การจัดอันดับ (Ranking) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ง่ายและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด โดยการให้เปรียบเทียบความสำคัญของข้อรายการแล้วให้หมายเลขตามความสำคัญของข้อนั้น ๆ ซึ่งมีรูปแบบคำสั่งที่ใช้อยู่หลายแบบ เช่น ให้เลือกข้อรายการที่มีความสำคัญมากที่สุด ให้เรียงอันดับข้อรายการตามความสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขมา 3 อันดับ (อาจจะเป็น 4, 5, 6, 7 อันดับ) หรือให้เรียงข้อรายการตามอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (เรียงหมดทุกข้อรายการ) เป็นต้น จากนั้นนำผลการจัดเรียงลำดับของทุกคนมานับคะแนนความถี่ของลำดับความสำคัญในแต่ละข้อ รายการแล้วจัดความต้องการจำเป็นตามลำดับ

3.3 การประมาณค่าตามสเกล (Rating by Scales) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมแพร่อย่างหลาย ในการวัดทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ เพราะเข้าใจได้ง่ายได้ซับซ้อน ส่วนมากใช้มาตรประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยให้ผู้ประเมินกำหนดน้ำหนัก ความสำคัญของความต้องการ

จำเป็นในแต่ละข้อ แล้วนำมาคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย จากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น

3.4 การจัดเรียงบัตรรายการ (Card Sort) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้การเรียงบัตรรายการตามความสำคัญของข้อรายการทำให้ผู้ประเมินเกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ซึ่งได้รับความนิยมน้อย่างแพร่หลายในการวัดทางจิตวิทยา เช่น การจัดเรียงบัตรอาชีพ (Vocational Card Sort) ที่สนใจ เป็นต้น วิธีการคือจัดเรียงบัตรรายการตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น แล้วนับความถี่ของอันดับที่ในแต่ละความต้องการจำเป็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3.5 การให้น้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedures : PWP) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยการเปรียบเทียบความสำคัญ และให้น้ำหนักคะแนนรายข้อที่ละคู่ เลือกข้อรายการที่มีความสำคัญกว่าในคู่ นั้น จากนั้นมีการนับความถี่ในการเลือกความต้องการจำเป็นในแต่ละข้อรายการแล้วนำไปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3.6 มาตรฐานประมาณขนาด (Magnitude Estimation Scaling : MES) เป็นกระบวนการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างข้อรายการทั้งหมดกับข้อเกณฑ์ ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนนไว้แล้ว แล้วให้น้ำหนักคะแนนที่แสดงถึงความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เมื่อเทียบกับข้อรายการเกณฑ์น้ำหนักคะแนนที่ได้มาคำนวณ แล้วนำไปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3.7 การจัดจากข้อมูลหลายชุด (Multiple Data Sets) เป็นการจัด เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการนำคำตอบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่มีสองส่วนในแต่ละข้อคำถามมาเปรียบเทียบกัน แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามคะแนนที่คำนวณได้ ถ้าความต้องการจำเป็นข้อใดมีค่าผลต่างสูงที่สุดแสดงว่าข้อนั้นมีความสำคัญสูงสุด ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสำหรับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องนั้นเป็นประจำ หรือมีความรู้เกี่ยวกับการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นบ้าง โดยสรุปเทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทคนิคที่ใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็น เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและเทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับความสำคัญนั้น การใช้เทคนิคเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงขึ้นอยู่กับการใช้ที่เหมาะสมกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผ่องพันธ์ แพงบุตดี (2562) ได้อธิบายถึงบริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ไว้ ดังนี้

1. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้จัดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การให้บริการกลยุทธ์ เป้าหมายความสำเร็จมาตรการ ซึ่งที่ประชุมได้กำหนดทิศทาง การพัฒนาองค์กรและแนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2561-2564 ดังนี้

2. ค่านิยม (Value)

นำสมัย ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม

3. วิสัยทัศน์ (Vision)

ภายในปี 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นองค์กรคุณภาพชั้นนำระดับชาติ โดยน้อมนำศาสตร์พระราชาเป็นแนวทาง

4. พันธกิจ (Missions)

4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R& 8C)

4.2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคให้แก่ประชากรวัยเรียนในการเข้าถึงการศึกษา และการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในรูปแบบที่เหมาะสมทัดเทียมกันตามศักยภาพ ของแต่ละบุคคล

4.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายสู่การเป็นมืออาชีพ

4.4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

4.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาน้อมนำ “ศาสตร์พระราชา” เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน WP

5. เป้าประสงค์ (Goals)

5.1 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในรูปแบบที่เหมาะสมทัดเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

5.2 ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R&8C)

5.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานอย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายสู่การเป็นมืออาชีพ

5.4 สถานศึกษาทุกแห่งมีคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งน้อมนำศาสตร์พระราชากเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. กลยุทธ์ (Strategies)

6.1 เพิ่มโอกาสและความเท่าเทียมทางการศึกษา

6.2 ยกกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

6.3 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.4 บริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

7. โครงการสำคัญ

7.1 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

7.2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่มาตรฐาน

7.3 โครงการพัฒนาจัดการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ที่เน้นทักษะการเรียนรู้ 3R & 8C

7.4 โครงการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

7.5 โครงการยกระดับศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

7.6 โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

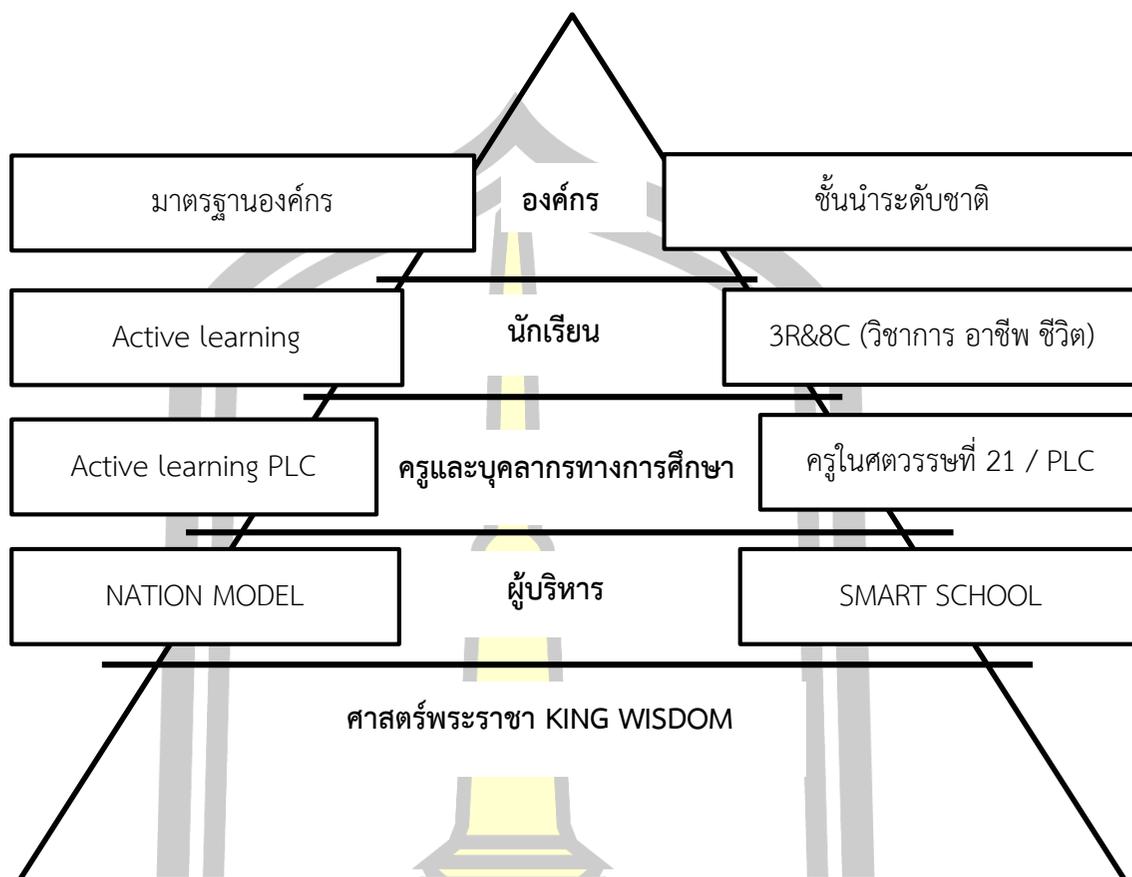
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

7.7 โครงการองค์กรคุณภาพชั้นนำ

7.8 โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการสู่ Thailand 4.0

8. กระบวนการพัฒนาสู่องค์กรคุณภาพชั้นนำระดับชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ภายในปีการศึกษา 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นองค์กรคุณภาพชั้นนำระดับชาติโดยน้อมนำศาสตร์พระราชากเป็นแนวทาง” ภายใต้แนวคิด เน้นพัฒนาครูเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (PLC :3 R&BC) โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการบริหารจัดการ

จากแผนภาพ สามารถอธิบายได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีจุดมุ่งหมาย สุดท้าย คือผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R&8C) ได้แก่ ทักษะทางวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ได้เรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง และมุ่งพัฒนาครู บุคลากรทางการ ศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นการ จัดการเรียนรู้ในรูปแบบ Active learning รวมทั้งพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการ โดยน้อมนำ ศาสตร์พระราชาเป็นแนวทางพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียน ชี้นำ (Smart School) ภายใต้รูปแบบการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาของแก่น เขต 5 ด้วยรูปแบบของ NATION MODEL

9. รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีการศึกษา 2561

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ภายในปีการศึกษา 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 5 เป็นองค์กรคุณภาพชั้นนำระดับชาติ โดยน้อมนำศาสตร์พระราชาเป็นแนวทาง” และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้แนวคิด เน้นพัฒนาครูเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (PLC : 3R88C) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้กำหนดรูปแบบการบริหาร สู่องค์กรคุณภาพชั้นนำระดับชาติ ภายใต้ชื่อ NATION MODEL ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นมา

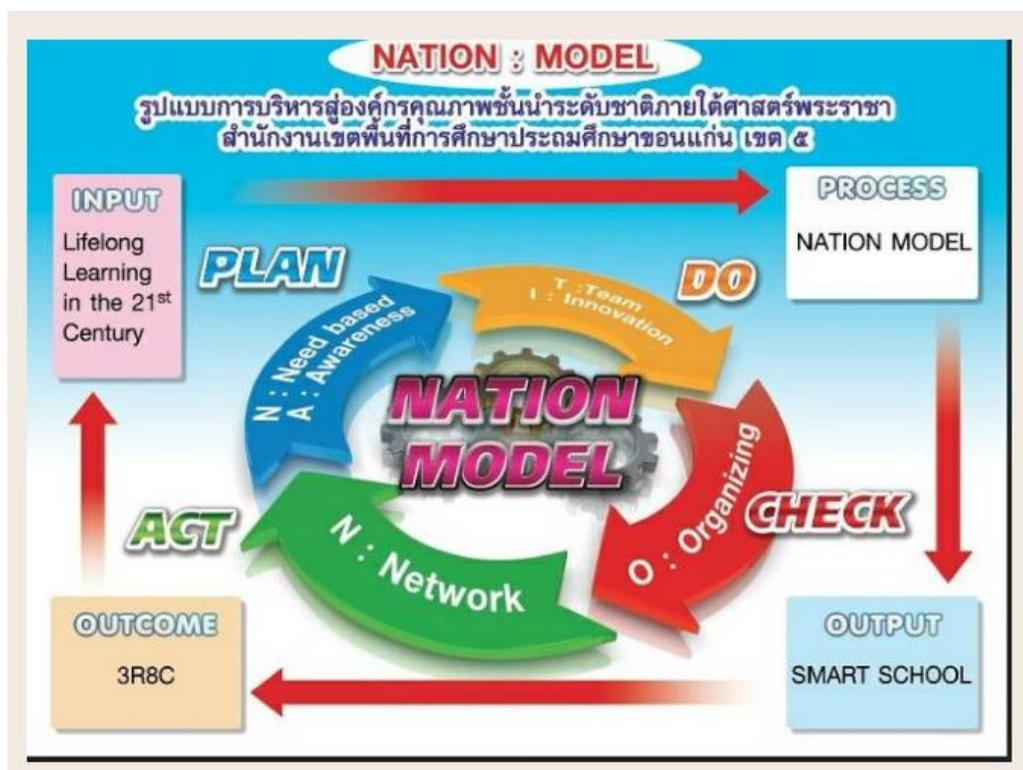
ประเทศไทยได้ประกาศ วิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศของ รัฐบาลโดยมีชื่อว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อพัฒนาทั้งด้านเสถียรภาพความสงบสุขเศรษฐกิจที่ เข้มแข็งด้านการใช้จ่ายจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาประเทศไทยให้มากขึ้น แก้ปัญหาด้าน สาธารณูปโภคการดูแลสุขภาพและการศึกษา วิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” นำไปสู่การพัฒนาให้ คนไทยมีความสุขภายใต้ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และสนองตอบผลประโยชน์แห่งชาติ การจัดการศึกษา

จึงมีความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหาที่มีทักษะชีวิต และมีความสามารถทางเทคโนโลยีซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยยุค ไทยแลนด์ 4.0

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง ปกติสุข “ศาสตร์พระราชา” ถือว่าเป็น “ตำรา แห่งชีวิต” เพราะบันทึกรจากประสบการณ์จากการทรง งานที่ทำให้ประเทศไทย สามารถผ่านวิกฤตการณ์ต่างๆ มาได้ทุกมิติ ซึ่งทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร น้อมนำไปสู่การปฏิบัติอย่างดองแท้และจริงจัง จึงจะทำให้วิสัยทัศน์ของประเทศ ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวิสัยทัศน์ประเทศ ดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จึงกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาไว้ว่า ภายในปี 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นองค์กรคุณภาพชั้นนำระดับชาติ โดยน้อมนำศาสตร์พระราชาเป็นแนวทาง

และเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จึงกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร คุณภาพชั้นนำระดับชาติ ภายใต้ศาสตร์พระราชาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ภายใต้ชื่อ NATION MODEL ซึ่งมีรายละเอียด ปรากฏดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบ NATION MODEL

N : Need based หมายถึง การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งได้แก่ ครู ผู้บริหาร บุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาและเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

A : Awareness หมายถึง การสร้างความตระหนักของปัญหาร่วมกัน เพื่อให้เห็นความสำคัญของการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายและทิศทางเดียวกัน โดยร่วมกันในองค์กร ทำให้เกิดความเป็นหนึ่งใจเดียวกันเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C) และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

T : Teamwork หมายถึง การทำงานเป็นทีม การพัฒนาองค์กรสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรโดยกระจายอำนาจ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม บริหารจัดการเป็นระบบมีขั้นตอนมีมิติเชื่อมโยงกัน ส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมงาน พัฒนาศักยภาพ สมรรถนะความเข้มแข็งของทีม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณภาพชั้นนำสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ (Smart School) และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

I : Innovation หมายถึง การสร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการองค์กร ด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีให้มีคุณภาพหลากหลาย ทันสมัยพอเพียง และพัฒนาต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกของยุคดิจิทัล โดยคนใน องค์กรมีความรู้ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถเป็นแบบอย่างและเผยแพร่ได้

O : Organizing หมายถึง การจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบโดยน้อมนำ ศาสตร์พระราชาเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อพัฒนาเป็นองค์กร ชั้นนำระดับชาติ เป็นแนวหน้า ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ตามรูปแบบ การน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

N : Network หมายถึง การสร้างเครือข่ายและการขยายเครือข่าย การเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบของการจัดการความรู้(KM) และการทำให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพ (PLC) ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้เผยแพร่นวัตกรรมสู่สาธารณชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
 2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโดยการน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาองค์กร
- กรอบแนวคิดการออกแบบ NATION MODEL (Plan)

นวัตกรรม NATION MODEL รูปแบบการบริหารสู่องค์กรคุณภาพชั้นนำระดับชาติ โดยน้อมนำศาสตร์พระราชาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กร และการบริหารเพื่อน้อมนำศาสตร์พระราชา สู่การจัดการเรียนรู้ มาบูรณาการการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ โดยใช้เทคนิคกระบวนการวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) และทฤษฎีระบบ (System Theory) โดยนำแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเรียนรู้ผ่าน เสาหลักด้านการเรียนรู้ 4 เสาหลัก ได้แก่ 1) Learning to Know คือ การเรียนรู้เพื่อให้รู้จักชีวิต รู้จักวิทยาการต่าง ๆ 2) Learning to Do คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการอยู่ในโลก แห่งการทำงาน 3) Learning to Be คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต ความสมดุลของชีวิต ศีลธรรมจรรยาบรรณ 4) Learning to Live คือ การเรียนรู้เพื่อเข้าใจถึงความแตกต่างกันในสังคม และสามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคมที่แตกต่าง

เป้าหมายคุณภาพการบริหาร

SMART SCHOOL : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัดทุกแห่ง
ป็นองค์กรคุณภาพชั้นนำที่สามารถบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและเป็นแบบอย่างได้

ทุกกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกโรงเรียน มีนวัตกรรมอย่างน้อย
1 นวัตกรรม ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนางาน หรือพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพจนสามารถเป็น
แบบอย่างและเผยแพร่ต่อสาธารณชนได้

3R8C หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
สามารถจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21
(3R8C) ดังนี้

3R

1. อ่านออก Reading
2. เขียนได้ (W) Riting
3. คิดเลขเป็น (A) Rithmetics

8C

1. ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา
(Critical Thinking & Problem Solving)
2. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity & innovation)
3. ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ
(Collaboration, teamwork & leadership)
4. ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural
Understanding)
5. ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ : (Communications,
information & media literacy)
6. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
(Computing & ICT Literacy)
7. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career & Learning Skills)
8. ความเมตตา กรุณามีวินัย คุณธรรมจริยธรรม (Compassion)

King wisdom หมายถึง “ศาสตร์พระราชา” ซึ่งถือว่าเป็น “ตำราแห่งชีวิต”
เป็นบันทึกประสบการณ์จากการทรงงานของรัชกาลที่ 9 พระราชดำริและแนวทางพระราชทาน
นานับประการตลอดระยะเวลา 70 ปีที่ผ่านมา รวมทั้งพระราชกรณียกิจที่ทรงปฏิบัติมาสำหรับประยุกต์ใช้
ในการบริหารราชการแผ่นดินที่ทำให้ประเทศไทยสามารถผ่านวิกฤตการณ์ต่าง ๆ มาได้ทุกมิติ

รูปแบบ	แนวทางการดำเนินงาน(Process)		ผลผลิต (output)
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สถานศึกษา	
N : Need Based	<p>1. จัดประชุมครู บุคลากร เจ้าหน้าที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย</p> <p>2. กำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรโดยการประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 3-5 ปี</p>	<p>1. กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 4 ปี</p> <p>2. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นตามสภาพบริบทของแต่ละโรงเรียน</p>	<p>1. มีวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน</p> <p>2. มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน</p>
A : Awareness	<p>ประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งนโยบายและทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความตระหนักเห็นความสำคัญเพื่อร่วมกันไปสู่เป้าหมายเดียวกัน</p>	<p>1. แจ้งเป้าหมายตัวชี้วัดในการพัฒนาในแต่ละปี</p> <p>2. ประชุมชี้แจงทิศทางการพัฒนาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อสร้างการรับรู้และตระหนักร่วมกัน</p>	<p>มาตรการ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติร่วมกันทั้งระดับเขตและระดับโรงเรียน (MOU)</p>
T: Teamwork	<p>1. จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้มีการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจนสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ</p> <p>2. สร้างทีมงานที่หลากหลายพัฒนาทีมงานให้มีความรู้ความเข้าใจใน งานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>3. ประเมินทีมงานและสะท้อนผลการ ทำงาน</p>	<p>1. จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้มีการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจนสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ</p> <p>2. สร้างทีมงานที่หลากหลายพัฒนาทีมงานให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับมอบหมาย</p> <p>3. ประเมินทีมงานและสะท้อนผลการทำงาน</p>	<p>มีคำสั่งมอบหมายงานที่บ่งบอกถึงกระบวนการสร้างทีมงานที่ชัดเจนผลการดำเนินงานมีรูปแบบของการสร้างทีม</p>

รูปแบบ	แนวทางการดำเนินงาน(Process)		ผลผลิต (output)
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	สถานศึกษา	
I: Innovation	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ จัดประชุมอบรมบุคลากร เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีในการพัฒนางาน ส่งเสริมเจ้าหน้าที่สำนักงาน จัดทำ กระบวนการทำงานที่ดีที่สุด (Best practice) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหาร องค์กรสู่ความเป็นเลิศ สนับสนุนทุนการวิจัย และการพัฒนา นวัตกรรม 	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรมและวิจัย ส่งเสริมให้ครูมีนวัตกรรมหรือมี วิจัยการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหาร จัดการที่ดี 	<ol style="list-style-type: none"> กลุ่มงานทุกกลุ่มมีBest practice ของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเขต ผู้บริหารโรงเรียน นวัตกรรมการบริหาร จัดการทุกคน ครูมีนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอน
O: Organizing	<ol style="list-style-type: none"> จัดการองค์การโดยการวางแผนบุคลากร ให้มีโอกาสในการได้ทำงานตามความถนัดและความสามารถ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ บริหารองค์การทุกชั้นตอน 	<p>โรงเรียนบริหารจัดการโดยน้อมนำศาสตร์พระราชา มาใช้ในการบริหารองค์การทุกชั้นตอนมีกระบวนการบริหารการวางแผนบุคลากรการแต่งตั้งคณะทำงาน การนิเทศกำกับติดตาม</p>	<ol style="list-style-type: none"> ทุกกลุ่มในสพป มี กระบวนการบริหารที่ดีที่สุด (Best practice) ทุกโรงเรียนมี กระบวนการบริหารที่ดีที่สุด (Best practice)
	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำตัวชี้วัดคุณภาพองค์การชั้นนำ การแต่งตั้งคณะทำงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจ การนิเทศกำกับติดตาม ให้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> จัดการองค์การโดยน้อมนำ ศาสตร์พระราชามาเป็นแนวทางในการพัฒนา 	
N: Network	<ol style="list-style-type: none"> จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หนึ่งโรงเรียนหนึ่ง ประกวदनวัตกรรม มีการจัดการความรู้ (KM) มีเครือข่ายเี่ยมงมม (KM-Network) มีการสะท้อนผลการทำงาน (PLC) 	<ol style="list-style-type: none"> จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกวदनวัตกรรม มีการจัดการความรู้ (KM) มีเครือข่ายเี่ยมงมม (KM-Network) มีการสะท้อนผลการทำงาน (PLC) 	<ol style="list-style-type: none"> หนึ่งโรงเรียน หนึ่ง นวัตกรรม มีเครือข่ายเี่ยมงมม (KM-Network) ทะเบียนนวัตกรรม เอกสารถอดรหัส บทเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธัญญารัตน์ เกื้อหนุน (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ สังเคราะห์แนวคิดและ ทฤษฎีของนักวิชาการ ประกอบด้วย การจัดการความรู้ 6 ด้าน คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหา ความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายโอนหรือเผยแพร่ความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ขอบเขตประชากร จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 836 คน การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียน ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 6 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่ปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.77 สภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่า $\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.58 แนวทางการจัดการความรู้ ประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57 มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบ คือ ด้านแสวงหา ความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการกำหนดความรู้และการประเมินความเป็นไปได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70 ความเป็นไปได้ในรายด้าน ระดับมากที่สุด จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้ ไปใช้ ด้านการแสวงหาความรู้ ตามลำดับ

นภัสนันท์ จิตรภักดี (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการ ความรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบ การมีส่วนร่วมของครูในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มที่ 13 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการความรู้ใน สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การมีส่วนร่วมในการ กำหนดความรู้ 2) การมีส่วนร่วมในการสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การมีส่วนร่วมในการเก็บความรู้ 4) การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) การมีส่วนร่วมในการนำความรู้ไปใช้

ผลการประเมินรูปแบบพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จตุพร พันธุ์สุภา (2561) ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและ ปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 269 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ตามสัดส่วนของครูในสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมสภาพการจัดการ ความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 อยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นตอนการประยุกต์ใช้ ความรู้ และขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปัญหาของการจัดการ ความรู้ พบว่า ปัญหาในขั้นตอนกำหนดเป้าหมายและแสวงหาความรู้ คือ ขาดการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ปัญหาคือ ขาดการ ถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล ขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ คือ การจัดเก็บความรู้ในรูปแบบเว็บไซต์ของ สถานศึกษาไม่เป็นปัจจุบัน ขั้นตอนการประยุกต์ใช้ความรู้ คือ การขาดการนำความรู้มาสร้าง นวัตกรรมใหม่เพื่อการจัดการเรียนการสอน

วิศรุจ สารจุม (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การจัดการความรู้ การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของโรงเรียน ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทาง การจัดการความรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการ จำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้ของ การจัดการความรู้ 7 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สภาพปัจจุบัน การจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการบันทึกและจัดเก็บ ความรู้ ด้านการนำความรู้สู่การปฏิบัติ และด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบสภาพที่พึงประสงค์ โดนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ใน ระดับมาก 6 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้

ด้านการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการจัดการความรู้ ให้เป็นระบบ แนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด และ 69 แนวทาง

ธีรศักดิ์ นรดี (2562) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา จากผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 300 คน และศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา และตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มี 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการจัดการความรู้ และการสร้างกระบวนการจัดการความรู้ ในแต่ละองค์ประกอบมีสารสนเทศในการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ 1) การวางแผน 2) การดำเนินงาน 3) การตรวจสอบประเมินผล และ 4) การพัฒนาและปรับปรุง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้อู่ในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายวิธีการทำงาน เช่น งานด้านการสอนหรือการบริหารงานในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรในองค์กร กระบวนการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดปฏิสัมพันธ์ ยึดหลักการทำงาน ควบคู่กับคุณธรรมประจำใจ เช่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการดำเนินการวิจัยต่อไป

งานวิจัยต่างประเทศ

Arpie (2015) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์กรที่เน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินขอบข่ายและการดำเนินการขององค์กรที่ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก (PBO) ได้บูรณาการระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เข้ามาใช้บริหารองค์กร เพื่อให้เกิด

ความโปร่งใสในการทำงานและเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการของ Federal Student Aid กระทรวงศึกษาธิการที่มีการบริหารงานที่มีความ ยืดหยุ่นและมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานไปสู่การบริหารจัดการที่เน้นผลการปฏิบัติเป็นหลัก ซึ่งถือว่าประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จะเห็นได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่าย ครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ซึ่งสามารถสรุปขอบเขตของงานวิชาการได้ดังนี้ งานการจัดหลักสูตร งานการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน งานการใช้วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอน งานการวัดผลการเรียนการสอน และการนิเทศการสอน สรุปได้ว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่บุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพราะความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่คอมพิวเตอร์หรือเอกสาร แต่อยู่ที่การมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

Azmi และคณะ (2015) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาอุปสรรคการจัดการความรู้ในธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ (การประเมินค่า) องค์กร : สู่การให้บริการที่มีคุณภาพ การศึกษาตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การต้องการทำงานอย่างอิสระ การเงินที่ จำกัด การจำกัดการเข้าถึงความรู้ เอกสาร การมีพนักงานที่จำกัด ความขัดแย้งในการจัดอันดับ ความสำคัญ ความขัดแย้งระหว่างพนักงาน นโยบายองค์กร ขาดการสนับสนุนด้านไอที การมีเวลาที่ จำกัด อายุ รุ่น วัฒนธรรมองค์กร และวิสัยทัศน์องค์กร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ตอบการสัมภาษณ์ไม่มี ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ แต่ยอมรับว่ามีบางส่วนใช้องค์ประกอบการจัดการความรู้โดยเหตุผล ในการดำเนินการส่วนใหญ่เพื่อบรรลุการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจากการระบุอุปสรรคทั้งหมด 14 อุปสรรค ได้แก่ 1. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 2. ต้องการทำงานอย่างมีอิสระ 3. การเงินที่จำกัด 4. จำกัดการเข้าถึงความรู้/เอกสาร 5. พนักงานที่จำกัด 6. ความขัดแย้งในการ จัดลำดับความสำคัญ 7. ความขัดแย้งระหว่างพนักงาน 8. นโยบายองค์กร 9. ขาดการสนับสนุนด้าน ไอที 10. มีเวลาที่จำกัด 11. อายุ/รุ่น 12. วัฒนธรรมองค์กร 13. วิสัยทัศน์องค์กร 14. ความตระหนัก และความเข้าใจ มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร รวมถึงข้อจำกัดทางการเงินและ ความขัดแย้งในการจัดลำดับความสำคัญขององค์กรส่วนใหญ่ถูกควบคุมเงินทุนและงบประมาณรายจ่าย ที่จัดสรรเพียงเล็กน้อยสำหรับการสำรวจเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งความขัดแย้งระหว่างบุคคลใน องค์กรก็มีส่วนจากปริมาณงานที่หนักและปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้พนักงานต้องลำดับ ความสำคัญงานและกำหนดเวลา ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้เป็นอุปสรรคภายในที่ต้องเอาชนะ โดยทิศทาง การเปลี่ยนแปลงต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการบรรลุผลซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติ

Chou และ Tsai (2004) ศึกษาเรื่อง knowledge creation individual and organizational perspectives การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้ในมุมมองของบุคคลและองค์การและใช้วิธีการออกแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาปัจจัยทางด้าน 1) ผู้ใช้ (user involvement) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคิดของแต่ละบุคคลสะท้อนถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ของผู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการใช้ระบบสารสนเทศ 2) ความรู้ความเข้าใจในความรู้ (cognition) ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ คือ ความเต็มใจในการสืบค้นและความสนใจสารสนเทศใหม่ ๆ รวมถึงกระบวนการในการปฏิบัติ 3) กลไกองค์การ (organizational mechanisms) ซึ่งหมายถึง กลไกที่อำนวยความสะดวกการมีปฏิสัมพันธ์แบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้างระหว่างผู้ใช้เทคโนโลยีและผู้จัดทำเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 271 คน จากองค์การการผลิตการบริการขนส่ง และอุตสาหกรรมบริการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Karami และคณะ (2015) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญสำหรับการดำเนินการจัดการความรู้โดยใช้เครื่องมือเชิงคุณภาพและปริมาณ (กรณีศึกษา : อุตสาหกรรม Bahman Automobile) เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่ได้จากการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างผู้จัดการและผู้เชี่ยวชาญจากภายในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 11 คน และการตอบแบบสอบถามอีก 13 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยหลักได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายและกลยุทธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยย่อยทั้งหมด 26 ปัจจัย มีแนวคิดที่คล้ายกัน โดยปัจจัยหลัก ทั้ง 5 มิติ มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถควบคุมกิจกรรมในการจัดการความรู้และคู่มือสำหรับการจัดการ 5 ปัจจัยหลักในวิธีที่ดีกว่า ซึ่งผลจากการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยความสำเร็จ โดยการใช้การทดสอบ คือ 1. วัฒนธรรมองค์กร 2. ปัจจัยด้านองค์กร 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ 4. เป้าหมายและกลยุทธ์ และ 5. ทรัพยากรมนุษย์

Lethwood ; Leonard และ Sharratt. (1998) ศึกษาเรื่อง สถานศึกษาที่มีการส่งเสริมการจัดการความรู้ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างของสถานศึกษาเหล่านั้นจะมีลักษณะที่ยืดหยุ่น ยอมให้มีการตัดสินใจร่วมของคณะครูอาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง และต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบร่วมมือกัน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่านิยมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดของเพื่อร่วมงาน มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความกล้าในการสร้างผลงานใหม่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ การยินดีกับความสำเร็จร่วมกัน มุ่งความต้องการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างเป็นทางการ รวมทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

Orr และ Persson (2003) ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในองค์กรต่าง ๆ อาทิ อิริคสัน (ERISSON) ฮิวเล็ท แพคการ์ด (HEWLWTT PACKARD) เคพีเมจี (KPMG)

ซีเมนส์ (SIEMENS) และซีรอกซ์ (Xerox) ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบการจัดการความรู้ ในองค์การประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีการกำหนดร่วมกัน โดยมีการใช้ความรู้เป็นฐานในการกำหนด 2. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ 3. องค์ประกอบด้านการมีผู้นำที่สามารถและเข้าใจกระบวนการจัดการความรู้ 4. องค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร และ 5. องค์ประกอบด้านการลงทุนและการใช้เทคโนโลยี

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์การงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยความสำเร็จ โดยการใช้การจัดการความรู้ คือ 1. วัฒนธรรมองค์กร 2. ปัจจัยด้านองค์กร 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ 4. เป้าหมาย และกลยุทธ์ และ 5. ทรัพยากรมนุษย์ โดยทิศทางการเปลี่ยนแปลงต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการบรรลุผลซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

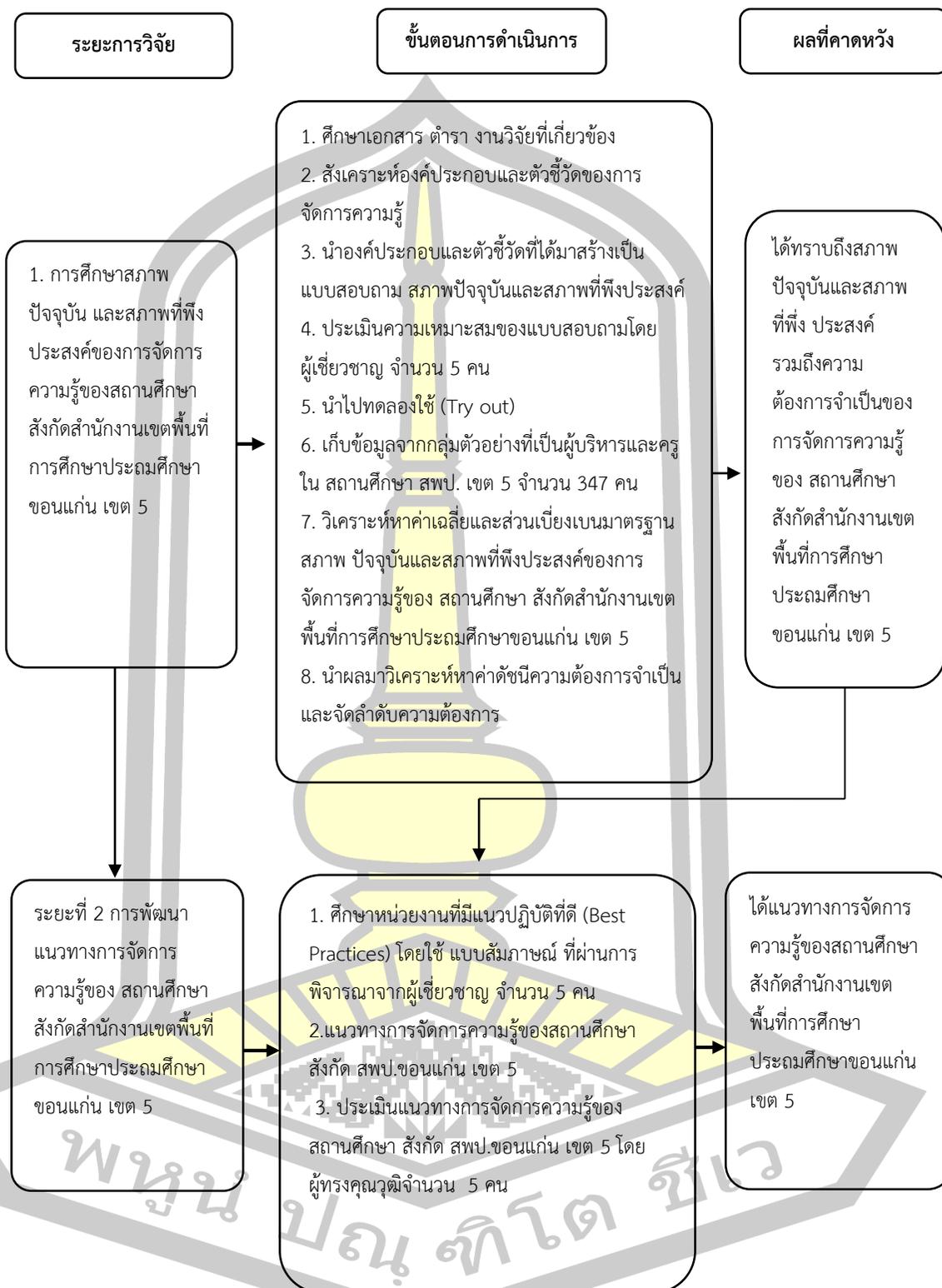
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5



พหุณุ ปณุ สกโตะ สีเว



ภาพประกอบ 6 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ของโรงเรียน
3. นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

และสภาพที่พึงประสงค์

4. ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
5. นำไปทดลองใช้ (Try out)
6. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 347 คน

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 347 คน

7. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของโรงเรียน

8. นำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2562 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 197 คน และ ครู จำนวน 2,904 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 3,101 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2563 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณตามตารางของ Krejcie และ Morgan ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน

2.2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 23 คน ครูโรงเรียน
จำนวน 324 คน

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 161 โรงเรียน	104	1,115	1,219	12	124	136
2	โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 95 โรงเรียน	89	1,568	1,657	10	175	185
3	โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน	4	221	225	1	25	26
	รวม	197	2,904	3,101	23	324	347

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับด้านสถานภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ

ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการจัดการความรู้ของสถานศึกษา เพื่อสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด

2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 แล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามฉบับที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00

เกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา การวัดผลการศึกษา การวิจัยการศึกษา หรือจิตวิทยา
2. มีตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นผู้อำนวยการ ครู หรือศึกษานิเทศก์ ระดับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (กศ.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

2. ดร.วุฒิชัย วรครบุรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดขอนแก่น ปริญญาเอก (กศ.ด.) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

3. นายพลกฤษณ ศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาชุมแสง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. นายสมชาย โพธิ์ศรี ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปรินญาโท วิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ดร.ณัฏฐรงค์ พิริยการ ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกล้วยห้วยชันวิทยาการ ปรินญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.20-1.00 มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เกณฑ์ที่กำหนดคือตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบคุณภาพพบว่า

5.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) 0.546-0.861 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.977

5.2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) 0.685-0.922 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.991

6. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและคิวอาร์โค้ด (QR code) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านตู้ รับ-ส่ง หนังสือราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์



ภาพประกอบ 7 รูปคิวอาร์โค้ดแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดทำข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้ถูกต้อง

4.1.2 จัดเรียงแบบสอบถามโดยการกำหนดรหัส สำหรับนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

คะแนนเฉลี่ย

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
การจัดการความรู้อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
การจัดการความรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูล
ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง
 PNI_{modified} (Modified Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็น ปรับปรุง คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้ (สุวิมล ร่องวานิช, 2558)

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

ค่า	PNI_{modified}	หมายถึง	ดัชนีความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง	ความรู้/ทักษะ/เจตคติ ที่คาดหวัง
	D	หมายถึง	ความรู้/ทักษะ/เจตคติ ที่มีในปัจจุบัน

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 5 แล้ว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาสร้างแนวทางการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในระยะที่ 2 ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง

สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.1.2 ค่าอำนาจจำแนก

สูตร

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

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
 $\sum X$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายด้าน
 $\sum Y$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ
 $\sum X^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายด้านแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อยกกำลังสอง
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างรายด้านกับรายข้อ
 N แทน จำนวนทั้งหมด

5.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

สูตร

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ
 $\sum S_i^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

พหุบัน ภัทร ภัทราธิปไตย ชีวะ

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ร้อยละ

สูตร

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นค่าร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตร

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)

สูตร

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน คะแนนแต่ละตัว
 N แทน จำนวนคนในกลุ่ม
 $\sum X$ แทน ผลรวม

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและการประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น นำข้อมูลมาสรุป วิเคราะห์ สังเคราะห์ และศึกษาแนวทางของหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ไว้ดังนี้

1.1 เป็นสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.1.1 มีการดำเนินงานภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

1.1.2 มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.1.3 ได้รับรางวัลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระดับเขต หรือระดับชาติ

1.2 เป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการพัฒนาครูโดยใช้การจัดการความรู้ ทำให้ครูมีวิทยฐานะสูงขึ้น ครูได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่อง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู เกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อมากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้คำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับจริง แล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยประสานกับสถานศึกษาและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยติดต่อดำเนินการ วัน

เวลา ในการสัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการลงพื้นที่สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

ทั้งหมดจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.1.2 จัดเรียงแบบสอบถามโดยการกำหนดรหัส สำหรับนำไปวิเคราะห์

ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สังเกตการดำเนินงาน ศึกษาเอกสาร
มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและการประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 ความต้องการจำเป็น
และการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มาดำเนินการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และประเมินแนวทาง
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ

ดังนี้

1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์

1.2 มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

1.3 มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.4 เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. นายทองสุข เกลี้ยงพร้อม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปรินญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. นายประสพโชค เหล่าคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนชุมแพ ปรินญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
3. นายวัฒนา สมหวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองเรือ ปรินญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. นางสาวกาญจนภัสส์ สีดาแหลม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปรินญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ
5. นายศิขริน ต้นเจียง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปรินญาโท สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 ความต้องการจำเป็น และการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มาสังเคราะห์ เพื่อจัดทำแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมิน จากเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.2.4 นำแบบประเมินที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.5 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมได้ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

3.2 ผู้วิจัยประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อจัดส่งแบบประเมิน

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบประเมินทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบประเมินทั้งหมด

4.1.2 จัดเรียงแบบสอบถามโดยการกำหนดรหัส สำหรับนำไปวิเคราะห์

จากผู้ทรงคุณวุฒิ
ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์คะแนนจากแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความเหมาะสมของแนวทางฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 ดรรชนีความสอดคล้อง

สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.1.2 ค่าอำนาจจำแนก

สูตร

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

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

$\sum X$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายด้าน

$\sum Y$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ

$\sum X^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายด้านแต่ละตัว ยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างรายด้านกับรายข้อ

N แทน จำนวนทั้งหมด

พหุบัน

บัณฑิต

ศึกษา

5.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

สูตร

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

เมื่อ α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือ
$\sum S_i^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ร้อยละ

สูตร

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

เมื่อ P	แทน	ค่าร้อยละ
f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นค่าร้อยละ
N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตร

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

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

พหุบันฑิต ชีวะ

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D)

สูตร

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน คะแนนแต่ละตัว
 N แทน จำนวนคนในกลุ่ม
 $\sum X$ แทน ผลรวม

พหุบัน ปณ กิโต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 นำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3.2 ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

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

พญณี ปณฺ ภัทฺ โท ชีเว

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	167	48.13
หญิง	180	51.87
รวม	347	100
2. อายุ		
อายุน้อยกว่า 30 ปี	72	20.75
อายุ 30-40 ปี	150	43.23
อายุ 41-50 ปี	45	12.97
อายุ 51 ปีขึ้นไป	80	23.05
รวม	347	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	23	6.63
ครูผู้สอน	324	93.37
รวม	347	100
4.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี		
ปริญญาตรี	150	43.23
ปริญญาโท	163	46.97
ปริญญาเอก	34	9.80
รวม	347	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	68	19.60
5-10 ปี	70	20.17
10 ปีขึ้นไป	209	60.23
รวม	347	100
6. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	161	61.22
ขนาดกลาง	98	37.26
ขนาดใหญ่	4	1.52
ขนาดใหญ่พิเศษ		
รวม	263	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.87) มีอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 43.23) สถานภาพเป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 93.37) ระดับการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 46.97) ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 60.23) และขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก (ร้อยละ 61.22)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดความรู้	4.52	0.53	มากที่สุด	4.77	0.30	มากที่สุด
2. การแสวงหาความรู้	4.53	0.47	มากที่สุด	4.64	0.38	มากที่สุด
3. การสร้างความรู้	4.50	0.33	มาก	4.69	0.34	มากที่สุด
4. การจัดเก็บความรู้	4.45	0.35	มาก	4.75	0.37	มากที่สุด
5. การแลกเปลี่ยนความรู้	4.52	0.41	มากที่สุด	4.73	0.33	มากที่สุด
6. การประยุกต์ใช้ความรู้	4.53	0.32	มากที่สุด	4.81	0.32	มากที่สุด
โดยรวม	4.50	0.08	มาก	4.71	0.03	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ระดับมาก 2 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับได้ดังนี้ อันดับแรกมีสองด้านคือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ และอันดับสอง ด้านการกำหนด ด้านการแลกเปลี่ยน และอันดับสามด้านการสร้างความรู้

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้และด้านการแลกเปลี่ยนความรู้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดความรู้

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้	4.57	0.51	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายในสถานศึกษา	4.74	0.51	มากที่สุด	4.83	0.37	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่นอกสถานศึกษา	4.65	0.58	มากที่สุด	4.79	0.40	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความรู้ที่ต้องการใช้	4.32	0.57	มาก	4.52	0.52	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	4.39	0.54	มาก	4.67	0.17	มากที่สุด
โดยรวม	4.44	0.01	มาก	4.76	0.13	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดความรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในอันดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในอันดับมาก 2 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับแรกสถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายในสถานศึกษา อันดับสองสถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่นอกสถานศึกษา และอันดับสามสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้ สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่งสถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายในสถานศึกษา อันดับสองสถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่นอกสถานศึกษา และอันดับสามสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแสวงหาความรู้

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา	4.52	0.60	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายนอกสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา	4.40	0.60	มาก	4.49	0.50	มาก
3. การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	4.70	0.61	มากที่สุด	4.73	0.44	มากที่สุด
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ของสถานศึกษาถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน	4.51	0.73	มากที่สุด	4.63	0.03	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.07	มากที่สุด	4.57	0.03	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแสวงหาความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในอันดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในอันดับมาก 1 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่งการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) อันดับสองสถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา และอันดับสามสถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในอันดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในอันดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่งการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี

(Best Practice) อันดับสอง สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนาและอันดับสามสถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายนอกสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างความรู้

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ	4.54	0.59	มากที่สุด	4.67	0.60	มาก
2. สถานศึกษาเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความ เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ	4.54	0.66	มากที่สุด	4.66	0.60	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้น ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและ นอกสถานศึกษา	4.43	0.70	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	4.50	0.05	มาก	4.63	0.05	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างความรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในอันดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในอันดับมาก 1 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่งมีสองข้อ สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบและ สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ อันดับสามสถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในอันดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในอันดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่งสถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ อันดับสองสถานศึกษาเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และอันดับสามสถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการจัดเก็บ

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บ ความรู้ที่เป็นระบบ	4.50	0.63	มาก	4.63	0.48	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใน การจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.46	0.70	มาก	4.53	0.52	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวก สืบค้น	4.50	0.71	มาก	4.93	0.29	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่าง ต่อเนื่อง	4.35	0.70	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
โดยรวม	4.46	0.03	มาก	4.75	0.12	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการจัดเก็บอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในอยู่ในอันดับมาก 4 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่งมีสองข้อ สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบและสถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น อันดับสอง สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และอันดับสามสถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น อันดับสองสถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง และอันดับสามสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยน ความรู้ภายในสถานศึกษา	4.75	0.56	มากที่สุด	4.93	0.29	มากที่สุด
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยน ความรู้ภายนอกสถานศึกษา	4.47	0.82	มาก	4.91	0.34	มากที่สุด
3. การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	4.77	0.54	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
4. สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายใน สถานศึกษา	4.24	0.84	มาก	4.61	0.50	มากที่สุด
5. สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงาน ภายนอกสถานศึกษา	4.38	0.87	มาก	4.62	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.52	0.16	มากที่สุด	4.77	0.09	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในอยู่ในอันดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในอันดับมาก 3 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ อันดับสอง สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา และอันดับสาม สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา อันดับสอง สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกสถานศึกษา และอันดับสาม การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน	4.75	0.56	มากที่สุด	4.80	0.39	มากที่สุด
2. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง	4.52	0.61	มากที่สุด	4.70	0.45	มากที่สุด
3. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น	4.54	0.6	มากที่สุด	4.87	0.39	มากที่สุด
4. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ	4.34	0.63	มาก	4.81	0.49	มากที่สุด
5. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา	4.52	0.55	มากที่สุด	4.87	0.36	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.03	มากที่สุด	4.81	0.05	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในอันดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในอันดับมาก 1 ข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่ง การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน อันดับสอง การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น และอันดับสามมี 2 ข้อ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรกได้ดังนี้ อันดับหนึ่งมี 2 ข้อ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ

แก้ปัญหา และอันดับสองการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ และอันดับสามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	D	I	$PNI_{modified}$	อันดับความ ต้องการจำเป็น
1. การกำหนดความรู้	4.52	4.68	0.035	4
2. การแสวงหาความรู้	4.53	4.58	0.011	6
3. การสร้างความรู้	4.50	4.56	0.013	5
4. การจัดเก็บความรู้	4.45	4.75	0.067	1
5. การแลกเปลี่ยนความรู้	4.52	4.72	0.0442	2
6. การประยุกต์ใช้ความรู้	4.53	4.73	0.0441	3
โดยรวม	4.51	4.68	0.376	-

จากตาราง 12 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 การจัดเก็บความรู้ อันดับที่ 2 การแลกเปลี่ยนความรู้ อันดับที่ 3 การประยุกต์ใช้ความรู้ อันดับที่ 4 การกำหนดความรู้ อันดับที่ 5 การสร้างความรู้ และอันดับที่ 6 การแสวงหาความรู้

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดความรู้

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	D	I	PNI _{modified}	อันดับความ ต้องการจำเป็น
1. สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้	4.57	4.72	0.032	4
2. สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ ที่มีอยู่ภายในสถานศึกษา	4.74	4.83	0.019	5
3. สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ ที่มีอยู่ภายนอกสถานศึกษา	4.65	4.79	0.030	3
4. สถานศึกษามีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความรู้ ที่ต้องการใช้	4.32	4.52	0.046	2
5. สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา	4.39	4.67	0.063	1
โดยรวม	4.44	4.76	0.072	-

จากตาราง 13 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดความรู้
เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 อันดับที่ 2 และอันดับที่ 3

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแสวงหา

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	D	I	PNI _{modified}	อันดับความ ต้องการจำเป็น
1. สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา	4.52	4.68	0.035	1

ตาราง 14 (ต่อ)

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	D	I	PNI _{modified}	อันดับความ ต้องการจำเป็น
2. สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ ภายนอกสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา	4.40	4.49	0.020	3
3. การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติ ที่ดี (Best Practice)	4.70	4.73	0.006	4
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ แสวงหาความรู้ของสถานศึกษา ถือว่าการเรียนรู้เป็น หน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน	4.51	4.63	0.026	2
โดยรวม	4.53	4.68	0.026	-

จากตาราง 14 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดความรู้
เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ
รวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา อันดับที่ 2 ครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ของสถานศึกษา ถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่
และความรับผิดชอบของทุกคน และอันดับที่ 3 สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้
ภายนอกสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างความรู้

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	D	I	PNI _{modified}	อันดับความ ต้องการจำเป็น
1. สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อ ยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ	4.54	4.67	0.028	2

ตาราง 15 (ต่อ)

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	D	I	PNI _{modified}	อันดับความ ต้องการจำเป็น
2. สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อ ยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ	4.54	4.66	0.026	3
3. สถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.43	4.58	0.033	1
โดยรวม	4.50	4.63	0.028	-

จากตาราง 15 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างความรู้
เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 สถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากร
กระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา อันดับที่ 2 สถานศึกษามี
กระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ และอันดับที่ 3
สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการจัดเก็บ

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	D	I	PNI _{modified}	อันดับความ ต้องการจำเป็น
1. สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บ ความรู้ที่เป็นระบบ	4.50	4.63	0.028	3
2. สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการ จัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.46	4.53	0.015	4
3. สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น	4.50	4.93	0.095	2
4. สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.35	4.89	0.124	1
โดยรวม	4.46	4.75	0.065	-

จากตาราง 16 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการจัดเก็บเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง อันดับที่ 2 สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้นและอันดับที่ 3 สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแลกเปลี่ยน

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	D	I	PNI _{modified}	อันดับความต้องการจำเป็น
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา	4.75	4.93	0.037	4
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกสถานศึกษา	4.47	4.91	0.098	1
3. การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	4.77	4.80	0.006	5
4. สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายในสถานศึกษา	4.24	4.61	0.087	2
5. สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายนอกสถานศึกษา	4.38	4.62	0.054	3
โดยรวม	4.52	4.77	0.055	

จากตาราง 17 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกสถานศึกษา อันดับที่ 2 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายในสถานศึกษา และอันดับที่ 3 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายนอกสถานศึกษา

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านประยุกต์ใช้

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	D	I	PNI _{modified}	อันดับความ ต้องการจำเป็น
1. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน	4.75	4.80	0.010	5
2. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง	4.52	4.70	0.039	4
3. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น	4.54	4.87	0.072	3
4. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ	4.34	4.81	0.108	1
5. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา	4.52	4.87	0.077	2
โดยรวม	4.53	4.81	0.061	

จากตาราง 18 สรุปได้ว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านประยุกต์ใช้เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ อันดับที่ 1 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ อันดับที่ 2 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และอันดับที่ 3 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น

ผลการศึกษสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ลงภาคสนามเพื่อสัมภาษณ์ สังกัด เกี่ยวกับแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ซึ่งจำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ จำนวน 2 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์ 2 ด้าน คือ เป็นสถานศึกษาที่มีการพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง และเป็นสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกในรอบปัจจุบัน ดังนี้

โรงเรียนต้นแบบที่ 1

1. การกำหนดความรู้

“...ผู้บริหารแต่งตั้งและกำกับดูแลคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ ในทุกกลุ่มงานลงในแผนปฏิบัติการ กำหนดบทบาทหน้าที่แบ่งเป็นระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าระดับสายชั้น กำหนดระยะเวลาที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สถานศึกษามีการ SWOT การจัดการความรู้ของสถานศึกษา ตลอดจนการจดบันทึกข้อมูลประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 2 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

2. การแสวงหาความรู้

“...สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการจัดการความรู้ การอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี โดยมีการแต่งตั้งทีมดำเนินการจัดการความรู้ในการดูแล ช่วยเหลือแก่บุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 2 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

3. การสร้างความรู้

“...สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่ อย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการ PDCA ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานจากบุคลากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ภายนอกแก่บุคลากรภายใน สถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งใน และนอกสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 2 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

4. การจัดเก็บความรู้

“...สถานศึกษามีวิธีการจัดเก็บที่สะดวกและมีประสิทธิภาพในการสืบค้นด้วย เว็บไซต์โรงเรียน ในการจัดเก็บข้อมูล และการจัดทำควารโค้ดเพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมภายใน โรงเรียน ซึ่งมีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่องให้เป็นปัจจุบันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 2 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

5. การแลกเปลี่ยนความรู้

“...สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระ กิจกรรม PLC และการจัดนิทรรศการทางวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานภายในและภายนอกสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 2 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

6. การประยุกต์ใช้ความรู้

“...บุคลากรภายในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาการจัดการ ความรู้ของสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและผลงานวิชาการไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 2 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนต้นแบบที่ 2

1. การกำหนดความรู้

“...สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานด้านการจัดการ ความรู้ โดยนำเข้าเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ มีการวิเคราะห์วิธีการศึกษา วิธีการปฏิบัติ วิธีการ ติดตาม และวิธีการตรวจสอบ ตลอดจนการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ในการวิเคราะห์สาเหตุหรือประเด็นปัญหาด้านการจัดการความรู้ที่ต้องการพัฒนา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 7 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

2. การแสวงหาความรู้

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนการจัดการความรู้ กำหนด หน้าที่รับผิดชอบทุกฝ่าย โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมในการนำเสนอแนวคิด การจัดการความรู้ของสถานศึกษา และการศึกษาองค์ความรู้ที่ได้จาก Best Practice ที่สามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 7 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

3. การสร้างความรู้

“...ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา และต่อยอดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ โดยสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาเชื่อมโยง

กับคำตอบหรือองค์ความรู้ที่ได้เพื่อพิจารณาว่าได้คำตอบครบถ้วน โดยมีการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ใหม่ที่ให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 7 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

4. การจัดเก็บความรู้

“...ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยทีมดำเนินการมีระบบการจัดเก็บความรู้เป็นหมวดหมู่ จำแนกตามกลุ่มงาน จัดทำฐานข้อมูลออนไลน์สะดวกต่อการสืบค้น ทีมดำเนินการจัดการความรู้สรุปรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีดำเนินการและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทราบถึงแหล่งข้อมูลความรู้ของสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 7 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

5. การแลกเปลี่ยนความรู้

“...สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา การจัดตั้งหัวหน้ากลุ่มงานในการกำกับติดตาม และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีระบบ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 7 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

6. การประยุกต์ใช้ความรู้

“...การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบพัฒนางานกิจกรรมต่อยอด การแก้ไขปัญหาพัฒนาการปฏิบัติงาน ประกอบการตัดสินใจ ติดตาม ตรวจสอบการใช้องค์ความรู้ในการจัดการความรู้ และการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงผลงานเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการนำความรู้ไปใช้...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษา, วันที่ 7 เมษายน 2564 : การสัมภาษณ์)

ตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5

ผู้วิจัยได้แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 5 จากผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นและการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ของสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) และเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวทางการกำหนดความรู้ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

- 1.1 สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้
- 1.1.1 สถานศึกษาแต่งตั้งและกำกับดูแลคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ในทุกกลุ่มงาน
- 1.1.2 สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการแสวงหาความรู้ลงในแผนปฏิบัติการ
- 1.2 สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายในสถานศึกษา
- 1.2.1 สถานศึกษาวางแผนงานด้านการจัดการความรู้ ประเด็นหรือปัญหาที่ต้องการพัฒนา มาวิเคราะห์สาเหตุและประเด็นที่ต้องการพัฒนา ให้ครอบคลุม โดยจัดเป็นรายภาคเรียน และรายปีการศึกษา
- 1.2.2 กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษาและลงมติเลือกปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา
- 1.3 สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่นอกสถานศึกษา
- 1.3.1 สถานศึกษาประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน เพื่อวิเคราะห์สาเหตุหรือประเด็นปัญหาด้านการจัดการความรู้ที่ต้องพัฒนา
- 1.3.2 วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) การจัดการความรู้ของสถานศึกษา
- 1.3.3 กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษาและลงมติเลือกปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา
- 1.4 สถานศึกษามีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความรู้ที่ต้องการใช้
- 1.4.1 ประชุมคณะครูตามกลุ่มสาระ เพื่อแก้ปัญหาประกอบการจัดการเรียน การสอนโดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลัก บันทึกข้อมูลประเด็นปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา
- 1.4.2 นำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) มาประกอบการจัดการเรียนความรู้โดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลักโดยลำดับความสำคัญ ไปสู่การลงมือปฏิบัติ

1.5 สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา นำผลการ SWOT มาประกอบการจัดการเรียนความรู้โดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลักโดยลำดับความสำคัญในสู่การลงมือปฏิบัติ

2. แนวทางการแสวงหาความรู้ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

2.1 สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการจัดการความรู้ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมดำเนินการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมในการนำเสนอแนวความคิดใหม่

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย เครื่องช่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเครือข่ายภายในสถานศึกษา (Local area network : LAN) อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ห้องสมุดออนไลน์ คู่มือบันทึกที่จากการทำงาน

2.2 สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายนอกสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทีมดำเนินการจัดการความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้จากการสำรวจข้อมูลความรู้ของบุคลากรภายในของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามแสวงหาความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ลำดับเพื่อวิเคราะห์เรื่องการแสวงหาความรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนทราบ

2.2.3 การอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2.4 ประชุมสัมมนา

2.2.5 ศึกษาดูงาน

2.3 การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

2.3.1 การศึกษาองค์ความรู้ที่ได้จาก Best Practice สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้

2.3.2 วิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่ให้คำตอบ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหหรือพัฒนางาน

2.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ของสถานศึกษา ถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน

2.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการจัดการความรู้ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมงานจัดการความรู้ของสถานศึกษา

2.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทีมงานจัดการความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้ภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยแสวงหาความรู้จากการสำรวจข้อมูลความรู้ของบุคลากรภายในของสถานศึกษาหรือสาขาวิชาที่สอน และปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยใช้แบบสอบถามแสวงหาความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

2.4.3 บันทึกผลการสร้างและแสวงหาความรู้

2.4.4 นำผลที่ได้ไปตรวจสอบข้อเท็จจริง ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติ

3. แนวทางการสร้างความรู้ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่
อย่างเป็นระบบ

3.1.1 วางแผนการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องในหน้าที่ต่าง ๆ

3.1.2 การวางแผนดำเนินงานกระบวนการPDCA

3.1.3 สรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาเชื่อมโยงกับ
คำตอบหรือองค์ความรู้ที่ได้เพื่อพิจารณาว่าได้คำตอบครบถ้วน

3.2 สถานศึกษาเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อ
พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ
และประสบการณ์ในการทำงานจากบุคลากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ภายนอกแก่บุคลากรภายใน
สถานศึกษา

3.2.2 การประชาสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหา และความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จาก
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นเกร็ดความรู้ของทุกคนในสถานศึกษา

3.3 สถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง
ในและนอกสถานศึกษา

3.3.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจ
และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและความรักองค์กรได้

3.3.2 กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน
ซึ่งหมุนเวียนสับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

3.3.3 บุคลากรของสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อพบปัญหาที่ทำการแก้ไขแล้ว สรุปรววิธีแก้ไขปัญหาคือเป็นความรู้ใหม่

4. แนวทางการจัดเก็บความรู้ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

4.1 สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ

4.1.1 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ของ

โรงเรียน ประกอบด้วยคณะกรรมการจากทุกกลุ่มงาน

4.1.2 การรวบรวมข้อมูลการจัดการความรู้ของสถานศึกษาของบุคลากรใน

สถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญและตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่มีอยู่

4.1.3 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเก็บรวบรวมความรู้ที่ได้จาก

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ จัดทำฐานข้อมูลออนไลน์

4.2 สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บความรู้ที่มี

ประสิทธิภาพ

4.2.1 จัดเก็บเป็นเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานทางวิชาการ และเอกสาร

อิเล็กทรอนิกส์ไว้ในเว็บไซต์สถานศึกษา

4.2.2 บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์

ออฟฟิศ หรือสร้างโปรแกรมใช้งานโดยเฉพาะ

4.2.3 วางระบบการจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ จำแนกตามกลุ่มงาน

แต่ละกลุ่มจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์

4.2.4 กำหนดเงื่อนไขการสืบค้น โดยสามารถสืบค้นจากชื่อเรื่อง คำสำคัญ

กลุ่มงาน วันเวลา สถานที่จัดกิจกรรม หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.2.5 ทีมดำเนินการจัดการความรู้จัดทำดัชนีข้อมูลความรู้ของ

แต่ละกลุ่มงาน

4.3 สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น

4.3.1 บุคลากรของสถานศึกษาทำการบันทึกความรู้ใหม่ของตนเองที่สร้าง

ขึ้นในแฟ้มสะสมความรู้

4.3.2 จัดเก็บเป็นสื่อสตัทค์์น (DVD) ข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้ทุกสาขางาน

หรือสาขาวิชานำไปศึกษา และประยุกต์ใช้กับการทำงาน

4.3.3 ทีมดำเนินการจัดการความรู้จัดทำดัชนีข้อมูลความรู้ของ

แต่ละกลุ่มงาน

4.4 สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง

4.4.1 จัดระบบการจัดการสืบค้นข้อมูล จัดเก็บเป็นหลักฐานข้อมูลกลาง เพื่อให้ทุกคนเข้าถึง และมีการปรับปรุง ตรวจสอบความถูกต้องเพิ่มเติมแก้ไขข้อมูลอยู่เสมอ

4.4.2 ทีมดำเนินการจัดการความรู้ สรุปรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงวิธีดำเนินการและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทราบถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ของสถานศึกษา

5. แนวทางการแลกเปลี่ยนความรู้ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

5.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา

5.1.1 สถานศึกษาเผยแพร่ความรู้ของสถานศึกษา โดยจัดทำรายงาน

ประจำปี

5.1.2 จัดโครงการจัดการความรู้ของสถานศึกษา เป็นโครงการวิจัย

ของโรงเรียน เพื่อพัฒนาโครงการและพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการความรู้

5.1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระ

5.2 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกสถานศึกษา

5.2.1 จัดบุคลากรของสถานศึกษาไปศึกษาดูงานตามกลุ่มงาน

หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนา

5.2.2 เอกสารรายงานการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาให้หน่วยงาน

ภายนอกได้ทราบ

5.3 การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมี

ประสิทธิภาพ

การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก

สถานศึกษา

5.4 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายในสถานศึกษา

5.4.1 สถานศึกษามีการจัดตั้งหัวหน้ากลุ่มงานในการกำกับติดตาม

5.4.2 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนสายงานปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

5.5 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายนอกสถานศึกษา

5.5.1 หน่วยงานภายนอก องค์กรต่าง ๆ เข้าศึกษาดูงาน

5.5.2 จัดนิทรรศการทางวิชาการ

6. แนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

6.1 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน

6.1.1 การออกแบบพัฒนากิจกรรม

6.1.2 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและผลงานวิชาการ

6.1.3 การถ่ายทอดความรู้ไว้ในห้องสมุด เว็บไซต์ของสถานศึกษา
เพื่อการสืบค้นที่รวดเร็วเป็น

6.2 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง การพัฒนางานตนเอง
และปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

6.3 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น

6.3.1 จัดกิจกรรมประชุมเพื่ออภิปรายผลการแก้ไขปัญหา การพัฒนางาน

6.3.2 ร่วมลงมติเพื่อสรุปผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการ

ปฏิบัติงาน

6.3.3 การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงผลงานและความภาคภูมิใจในการนำ

ความรู้ไปใช้

6.4 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ

6.4.1 การอภิปรายต่อยอดการแก้ไขปัญหา การพัฒนาการปฏิบัติงาน

ประกอบการตัดสินใจ

6.4.2 สรุปและรายงานผลประโยชน์การนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียน

การสอนของโรงเรียน

6.5 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา

6.5.1 การพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบการใช้องค์ความรู้ในการจัดการ

ความรู้

6.5.2 การตรวจสอบผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ ความสำเร็จของการแก้ไข

ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานจากการจัดการความรู้

ตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้
ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการกำหนดความรู้	4.15	0.52	มาก
2. ด้านการแสวงหาความรู้	4.10	0.65	มาก
3. ด้านการสร้างความรู้	4.32	0.51	มาก
4. ด้านการจัดเก็บความรู้	4.24	0.57	มาก
5. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	4.42	0.53	มาก
6. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	4.56	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	4.29	0.07	มาก

จากตาราง 19 พบว่า แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเฉลี่ย 4.29 เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.42)
ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.53) ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51)
ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.57) ด้านการกำหนดความรู้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.52)
และด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ด้านการกำหนดความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ด้านการกำหนดความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.1 สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบใน ด้านการจัดการความรู้			
1) ผู้บริหารแต่งตั้งและกำกับดูแลคณะกรรมการด้านการ จัดการความรู้ในทุกกลุ่มงาน	4.40	0.54	มาก
2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายใน การแสวงหาความรู้ลงในแผนปฏิบัติการ	3.80	0.84	มาก
1.2 สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายใน สถานศึกษา			
1) การสำรวจ รวบรวมแผนงานด้านการจัดการความรู้ ประเด็นหรือปัญหาที่ต้องการพัฒนา มาวิเคราะห์สาเหตุและ ประเด็นที่ต้องการพัฒนา ให้ครอบคลุม โดยจัดเป็นรายภาคเรียน และรายปีการศึกษา	4.20	0.83	มาก
2) กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษา	4.40	0.55	มาก
3) การลงมติเลือกปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา	4.40	0.55	มาก
1.3 สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่นอก สถานศึกษา			
1) การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ในการวิเคราะห์สาเหตุหรือ ประเด็นปัญหาด้านการจัดการความรู้ ที่ต้องพัฒนา	4.00	0.70	มาก
2) การ SWOT การจัดการความรู้ของสถานศึกษา	3.80	0.44	มาก
3) กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษา	4.40	0.54	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ด้านการกำหนดความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4) การลงมติเลือกปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา	3.80	0.83	มาก
1.4 สถานศึกษามีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความรู้ที่ต้องการใช้			
1) ประชุมคณะครูตามกลุ่มสาระ เพื่อแก้ปัญหาประกอบการ จัดการเรียน การสอนโดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลัก	4.00	0.70	มาก
2) จัดบันทึกข้อมูลประเด็นปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่ต้อง พัฒนา	4.40	0.89	มาก
1.5 สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็น ต่อสถานศึกษา			
นำผลการ SWOT มาประกอบการจัดการเรียนความรู้ โดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลักโดยลำดับความสำคัญในสู่ การลงมือปฏิบัติ	4.20	0.00	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.07	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการกำหนดความรู้ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 แนวทางที่เหมาะสมมาก สามอันดับแรกมีทงแนวทาง คือ
ผู้บริหารแต่งตั้งและกำกับดูแลคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ในทุกกลุ่มงาน ($\bar{X} = 4.40$,
S.D. = 0.54) กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพัฒนาการ
ปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) การลงมติเลือกปัญหาที่ต้องการแก้ไข
หรือพัฒนา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหา
หรือประเด็นที่ต้องพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)
จัดบันทึกข้อมูลประเด็นปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89)

ตาราง 21 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ด้านการแสวงหาความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ด้านการแสวงหาความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.1 สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายใน สถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา			
1) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการจัดการความรู้ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมดำเนินการจัดการ ความรู้ของสถานศึกษา	4.00	0.71	มาก
2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรของ สถานศึกษาเข้าร่วมในการนำเสนอแนวความคิดใหม่	4.60	0.55	มากที่สุด
3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการ แสวงหาความรู้ให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเครือข่ายภายใน สถานศึกษา (Local area network : LAN) อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ห้องสมุดออนไลน์ คู่มือบันทึกที่จากการทำงาน	3.60	0.89	มาก
2.2 สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายนอก สถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา			
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทีมดำเนินการจัดการ ความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้จากการสำรวจข้อมูลความรู้ ของบุคลากรภายในของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม แสวงหาความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน	4.80	0.45	มากที่สุด
2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ ลำดับ เพื่อวิเคราะห์เรื่องการแสวงหาความรู้ ให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนทราบ	3.80	0.80	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ด้านการแสวงหาความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3) การอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
4) ประชุมสัมมนา	4.40	0.55	มาก
5) ศึกษาดูงาน	3.60	0.55	มาก
2.3 การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)			
1) การศึกษาองค์ความรู้ที่ได้จาก Best Practice สามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติได้	3.60	0.55	มาก
2) วิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่ให้คำตอบ ซึ่งสามารถนำมาเป็น แนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน	3.80	0.84	มากที่สุด
2.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสวงหา ความรู้ของสถานศึกษา ถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความ รับผิดชอบของทุกคน			
1) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการจัดการความรู้ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมดำเนินการจัดการ ความรู้ของสถานศึกษา	3.80	0.84	มาก
2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทีมดำเนินการ จัดการความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้ภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย แสวงหาความรู้จากการสำรวจข้อมูลความรู้ของ บุคลากรภายในของสถานศึกษาหรือสาขาวิชาที่สอน และปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยใช้แบบสอบถามแสวงหา ความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานศึกษา	4.20	0.45	มาก
3) บันทึกผลการสร้างและแสวงหาความรู้	4.20	0.84	มาก
4) นำผลที่ได้ไปตรวจสอบข้อเท็จจริง ความเป็นไปได้ของ การปฏิบัติ	4.40	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.02	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแสวงหาความรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 แนวทางที่เหมาะสมมาก สามอันดับแรกมีหกแนวทาง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทีมดำเนินการจัดการความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้จากการสำรวจ ข้อมูลความรู้ของบุคลากรภายในของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามแสวงหาความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) อันดับสองมีสองข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมในการ นำเสนอแนวความคิดใหม่ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) การอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) และอันดับสามมีสองข้อ ประชุมสัมมนา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) และนำผลที่ได้ไป ตรวจสอบข้อเท็จจริง ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54)

ตาราง 22 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ด้านการสร้างความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.1 สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดให้ เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ			
1) วางแผนการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในหน้าที่ต่าง ๆ	4.40	0.55	มาก
2) การวางแผนดำเนินงานกระบวนการ PDCA	4.21	4.40	มาก
3) สรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา เชื่อมโยงกับคำตอบหรือองค์ความรู้ที่ได้เพื่อพิจารณาว่า คำตอบครบถ้วน	4.40	0.55	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ด้านการสร้างความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.2 สถานศึกษาเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ			
1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานจากบุคลากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ภายนอกแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา	4.20	0.80	มาก
2) การประชาสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหา และความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นเกร็ดความรู้ของทุกคนในสถานศึกษา	4.60	0.50	มากที่สุด
3.3 สถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา			
1) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและความรักองค์กรได้	4.20	0.40	มาก
2) กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ซึ่งหมุนเวียนสับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	4.40	0.50	มาก
3) บุคลากรของสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อพบปัญหาที่ทำการแก้ไขแล้ว สรุปวิธีแก้ไขปัญหาคือเป็นความรู้ใหม่	4.20	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	4.33	0.08	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการสร้างความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 แนวทางที่เหมาะสมมาก สามอันดับแรก คือ การประชาสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหา และความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นเกร็ดความรู้ของทุกคนใน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) อันดับสองสามข้อ คือ วางแผน

การปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน้าที่ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) สรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาเชื่อมโยงกับคำตอบหรือองค์ความรู้ที่ได้เพื่อพิจารณาว่าได้คำตอบครบถ้วน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ซึ่งหมุนเวียนสับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.50) และอันดับสาม การวางแผนดำเนินงานกระบวนการ PDCA ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.40)

ตาราง 23 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการจัดเก็บความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางด้านการจัดเก็บความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4.1 สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ			
1) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วยคณะกรรมการจากทุกกลุ่มงาน	4.00	0.70	มาก
2) การรวบรวมข้อมูลการจัดการความรู้ของสถานศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญและตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่มีอยู่	3.80	0.83	มาก
3) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ จัดทำฐานข้อมูลออนไลน์	4.40	0.54	มาก
4.2 สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ			
1) จัดเก็บเป็นเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานทางวิชาการ และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ไว้ในเว็บไซต์สถานศึกษา	4.63	0.54	มากที่สุด
2) บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ ออฟฟิศ หรือสร้างโปรแกรมใช้งานโดยเฉพาะ	4.61	0.54	มากที่สุด
3) วางระบบการจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ จำแนกตามกลุ่มงานแต่ละกลุ่ม จัดทำฐานข้อมูลออนไลน์	4.00	0.70	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ด้านการจัดเก็บความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4) กำหนดเงื่อนไขการสืบค้น โดยสามารถสืบค้นจากชื่อ เรื่อง คำสำคัญ กลุ่มงาน วันเวลา สถานที่จัดกิจกรรม หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.00	0.70	มาก
5) ทีมดำเนินการจัดการความรู้จัดทำดัชนีข้อมูลความรู้ของ แต่ละกลุ่มงาน	3.80	0.44	มาก
4.3 สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น			
1) บุคลากรของสถานศึกษาทำการบันทึกความรู้ใหม่ของ ตนเองที่สร้างขึ้นในแฟ้มสะสมความรู้	4.20	0.44	มาก
2) จัดเก็บเป็นสื่อโสตทัศน (DVD) ข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้ทุก สาขางาน หรือสาขาวิชานำไปศึกษา และประยุกต์ใช้กับการ ทำงาน	4.00	0.70	มาก
3) ทีมดำเนินการจัดการความรู้จัดทำดัชนีข้อมูลความรู้ของ แต่ละกลุ่มงาน	4.60	0.54	มากที่สุด
4.4 สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง			
1) จัดระบบการจัดการสืบค้นข้อมูล จัดเก็บเป็นหลักฐาน ข้อมูลกลาง เพื่อให้ทุกคนเข้าถึง และมีการปรับปรุง ตรวจสอบ ความถูกต้องเพิ่มเติมแก่ข้อมูลอยู่เสมอ	4.40	0.54	มาก
2) ทีมดำเนินการจัดการความรู้ สรุปรายงานผลพร้อม ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีดำเนินการและประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทราบถึงแหล่งข้อมูลความรู้ ของสถานศึกษา	4.80	0.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.28	0.03	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการจัดเก็บความรู้
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 แนวทางที่เหมาะสมมาก สามอันดับแรก คือ

ทีมดำเนินการจัดการความรู้ สรุปรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีดำเนินการ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทราบถึงแหล่งข้อมูลความรู้ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) จัดเก็บเป็นเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานทางวิชาการ และเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ไว้ในเว็บไซต์สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.54) และอันดับสาม บันทึกข้อมูลลงใน เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ ออฟฟิศ หรือสร้างโปรแกรมใช้งานโดยเฉพาะ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54)

ตาราง 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายใน สถานศึกษา			
1) สถานศึกษาเผยแพร่ความรู้ของสถานศึกษา โดยจัดทำ รายงานประจำปี	4.59	0.52	มากที่สุด
2) จัดโครงการการจัดการความรู้ของสถานศึกษา เป็น โครงการวิจัยของโรงเรียน เพื่อพัฒนาโครงการและพัฒนา นวัตกรรมด้านการจัดการความรู้	4.61	0.55	มาก
3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระ	4.40	0.54	มาก
5.2 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอก สถานศึกษา			
1) จัดบุคลากรของสถานศึกษาไปศึกษาดูงานตามกลุ่มงาน หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนา	4.40	0.54	มาก
2) เอกสารรายงานการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาให้ หน่วยงานภายนอกได้ทราบ	4.40	0.54	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5.3 การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่าง มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเชื่อมโยงทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.60	0.52	มากที่สุด
5.4 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายในสถานศึกษา			
1) สถานศึกษามีการจัดตั้งหัวหน้ากลุ่มงานในการกำกับติดตาม	4.40	0.54	มาก
2) สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนสายงาน ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	4.20	0.83	มาก
5.5 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายนอกสถานศึกษา			
1) หน่วยงานภายนอก องค์กรต่าง ๆ เข้าศึกษาดูงาน	4.40	0.54	มาก
2) จัดนิทรรศการทางวิชาการ	4.40	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.52	0.07	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.52 แนวทางที่เหมาะสมมากที่สุด สามอันดับแรก คือ
จัดโครงการการจัดการความรู้ของสถานศึกษา เป็นโครงการวิจัยของโรงเรียน เพื่อพัฒนาโครงการ
และพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.55) การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร
และเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.52) และสถานศึกษาเผยแพร่
ความรู้ของสถานศึกษา โดยจัดทำรายงานประจำปี ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52)

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6.1 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน			
1) การออกแบบพัฒนากิจกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด
2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและผลงานวิชาการ	4.40	0.55	มาก
3) การถ่ายทอดความรู้ไว้ในห้องสมุด เว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อการสืบค้นที่รวดเร็วเป็น	4.44	0.55	มาก
6.2 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง			
การพัฒนางานตนเองและปรับใช้ในชีวิตประจำวัน	4.60	0.00	มากที่สุด
6.3 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น			
1) จัดกิจกรรมประชุมเพื่ออภิปรายผลการแก้ไขปัญหา การพัฒนางาน	4.60	0.54	มากที่สุด
2) ร่วมลงมติเพื่อสรุปผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือการ พัฒนาการปฏิบัติงาน	4.80	0.44	มากที่สุด
3) การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงผลงานและความภาคภูมิใจในการ นำความรู้ไปใช้	4.40	0.54	มาก
6.4 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ			
1) การอภิปรายต่อยอดการแก้ไขปัญหา การพัฒนา การปฏิบัติงาน ประกอบการตัดสินใจ	4.60	0.54	มากที่สุด
2) สรุปและรายงานผลประโยชน์การนำความรู้ไปใช้การจัดการ เรียนการสอนของโรงเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด
6.5 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา			
1) การพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบการใช้ข้อดีความรู้ในการ จัดการความรู้	4.80	0.44	มากที่สุด
2) การตรวจสอบผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ ผลสำเร็จของ การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานจากการจัดการความรู้	4.40	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.57	0.03	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.57 แนวทางที่เหมาะสมมากที่สุด สามอันดับแรก คือ การพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบการใช้อองค์ความรู้ในการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.44$) อันดับสองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งห้าข้อ คือ การออกแบบพัฒนากิจกรรม ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.55$) การพัฒนางานตนเองและปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.00$) จัดกิจกรรมประชุม เพื่ออภิปรายผลการแก้ไขปัญหา การพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.54$) การอภิปรายต่อยอด การแก้ไขปัญหา การพัฒนาการปฏิบัติงาน ประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.54$) สรุปและรายงานผลประโยชน์การนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.54$) และอันดับสาม การถ่ายทอดความรู้ไว้ในห้องสมุด เว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อการสืบค้นที่รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.55$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

สรุปผล

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้แบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้แบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X} = 4.50$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ระดับมาก 2 ด้าน โดยสามารถ

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับได้ดังนี้ อันดับแรกมีสองด้านคือ ด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.47) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.32) และอันดับสองด้านการกำหนด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) ด้านการแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.41) และอันดับสามด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.33)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่า $\bar{X} = 4.71$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกได้ดังนี้ การกำหนดความรู้ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.30) การจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.37) และการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.33)

ความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ค่า $PNI_{modified}$ มีค่าเท่ากับ 0.376 เรียงลำดับผลต่างจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดเก็บความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ การกำหนดความรู้ การสร้างความรู้และการแสวงหาความรู้

2. แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เรียงตามความต้องการจำเป็นและความต้องการพัฒนา ดังนี้

2.1 แนวทางด้านการจัดเก็บความรู้ แนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น และมีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง

2.2 แนวทางด้านแลกเปลี่ยนความรู้ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการสับเปลี่ยนงานภายใน ภายนอกสถานศึกษา และจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายนอกสถานศึกษา

2.3 แนวทางด้านประยุกต์ใช้ความรู้ สถานศึกษามีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง ปรับใช้ในชีวิตประจำวัน การพัฒนาผู้อื่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา

2.4 แนวทางด้านกำหนดความรู้ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้ มีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายใน ภายนอกสถานศึกษา มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความรู้ที่ต้องการใช้ และการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา

2.5 แนวทางด้านสร้างความรู้ สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ สถานศึกษาเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

2.6 แนวทางด้าน

การแสวงหาความรู้ สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจรวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา มีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายนอกสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ตลอดจนครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ของสถานศึกษา ถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถนำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ที่มากและมีการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญรัตน์ เกื้อหนุน (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมพบว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ อมรรัตน์ เขียวรัมย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมพบว่า สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กฤติกา พูลสุวรรณ (2559) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมพบว่า การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สามารถนำสู่การอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดความรู้ โดยมีแนวทาง ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้ โดยผู้บริหารแต่งตั้งและกำกับดูแลคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ในทุกกลุ่มงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการแสวงหาความรู้ลงในแผนปฏิบัติการ 2) สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายในสถานศึกษา โดยการสำรวจ รวบรวมแผนงานด้านการจัดการความรู้ ประเด็นหรือปัญหาที่ต้องการพัฒนา วิเคราะห์สาเหตุและประเด็นที่ต้องการพัฒนาให้ครอบคลุมจัดเป็นรายภาคเรียนและรายปี การศึกษา กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพัฒนา การปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายลงมติเลือกปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือพัฒนา 3) สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่นอกสถานศึกษา โดยการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ในการวิเคราะห์สาเหตุ หรือประเด็นปัญหาด้านการจัดการความรู้ที่ต้องการพัฒนา นำมาสู่การ SWOT เรื่องการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยกำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพัฒนาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) สถานศึกษามีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความรู้ที่ต้องการใช้ โดยประชุมคณะครูตามกลุ่มสาระ เพื่อแก้ปัญหาประกอบการจัดการเรียนการสอนโดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลัก และจัดบันทึกข้อมูลประเด็นปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา 5) สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา โดยนำผลการ SWOT มาประกอบการจัดการเรียนความรู้โดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลักโดยลำดับความสำคัญในสู่การลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2547) ได้อธิบายถึง การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) ว่าเป็นการนำความมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อให้การจัดการความรู้มีจุดเน้น ไม่สับสน สอดคล้องกับแนวคิดของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์ (2552) ได้อธิบาย การบ่งชี้ความรู้เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้อธิบายการกำหนดความรู้ เริ่มต้นการวิเคราะห์ การพิจารณาว่าโรงเรียนขาดความรู้ในเรื่องใด และต้องการความรู้ประเภทใด จะเพิ่มความรู้ ความชำนาญของครูโดยความรู้ชนิดใด วิเคราะห์ประโยชน์ ความเหมาะสมที่จะใช้ในโรงเรียน เข้าใจปัญหา โอกาส ยุทธศาสตร์ ทางแก้ การวิเคราะห์ความรู้เป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อความสามารถในการจัดการความรู้ ทำให้รู้ว่าการจัดหาความรู้ และจะนำความรู้ไปใช้อย่างไรให้เหมาะสม

2.2 ด้านการแสวงหาความรู้ โดยมีแนวทาง ได้แก่ 1) สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ประชุมวางแผนการจัดการความรู้ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมนำเนินการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมในการนำเสนอแนวความคิดใหม่และผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเครือข่ายภายในสถานศึกษา (Local area network : LAN) อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ห้องสมุดออนไลน์ คู่มือบันทึกที่จากการทำงาน 2) สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายนอกสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา โดย ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทีมนำเนินการจัดการความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้จากการสำรวจข้อมูลความรู้ของบุคลากรภายในของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามแสวงหาความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ ลำดับ เพื่อวิเคราะห์เรื่องการแสวงหาความรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนทราบ การอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน 3) การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการศึกษาองค์ความรู้ที่ได้จาก Best Practice สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้ และวิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่ให้คำตอบ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ของสถานศึกษา ถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน โดยผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการจัดการความรู้ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมนำเนินการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทีมนำเนินการจัดการความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้ภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย แสวงหาความรู้จากการสำรวจข้อมูลความรู้ของบุคลากรภายในของสถานศึกษาหรือสาขาวิชาที่สอน และปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยใช้แบบสอบถามแสวงหาความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา บันทึกผลการสร้างและแสวงหาความรู้ และนำผลที่ได้ไปตรวจสอบข้อเท็จจริง ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ที่ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ ไว้ว่าเป็นการพัฒนาความสามารถในการสร้างและเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอก รวมทั้งการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายมารวมไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จ คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เอื้อบุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้รวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ ฉลาด จันทรมบัติ (2550) เสนอแนวคิดกระบวนการจัดการความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้อธิบายการเสาะหาและยึดกุมความรู้ (Capture) เป็นการพัฒนาขีดความสามารถ ในการเสาะหาและยึดกุมความรู้ที่อยู่กระจัดกระจาย หรือแฝงอยู่ตามที่แตกต่างกัน มาใช้ประโยชน์ ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดทักษะและความชำนาญในการเสาะหาและยึดกุมแหล่งความรู้ที่จะเสาะหาอาจจะมาจากภายนอกหรือผู้ที่ทำงานอยู่ด้วยกันในองค์กรก็ได้

2.3 ด้านการสร้างความรู้ โดยมีแนวทาง ได้แก่ 1) สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ โดยวางแผนการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน้าที่ต่าง ๆ การวางแผนดำเนินงานกระบวนการ PDCA และสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาเชื่อมโยงกับคำตอบหรือองค์ความรู้ที่ได้ เพื่อพิจารณาว่าได้คำตอบครบถ้วน 2) สถานศึกษาเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้อื่นๆ และประสบการณ์ในการทำงานจากบุคลากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ภายนอกแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา และการประชาสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหา และความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นเกร็ดความรู้ของทุกคนในสถานศึกษา 3) สถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและความรักองค์กรได้ กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ซึ่งหมุนเวียนสับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และบุคลากรของสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อพบปัญหาที่ทำการแก้ไขแล้ว สรุปวิธีแก้ไขปัญหาเป็นความรู้ใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภักษรณ์ อินทมาตย์ (2552) ได้นำเสนอานิยามเกี่ยวกับการสร้างและแสวงหาความรู้ว่า การแสวงหาความรู้ สถานศึกษาจะมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเข้าเรียนรู้ในกิจกรรม การอบรม การประชุม การสัมมนา และการเสวนาทางวิชาการ ทั้งในและนอกสถานศึกษา และการสร้างความรู้ สถานศึกษาให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เช่น การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน

2.4 ด้านการจัดเก็บความรู้ โดยมีแนวทาง ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ โดยจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย คณะกรรมการจากทุกกลุ่มงาน การรวบรวมข้อมูลการจัดการความรู้ของสถานศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญและตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่มีอยู่ และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์ 2) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดเก็บเป็นเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานทางวิชาการ และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ไว้ในเว็บไซต์สถานศึกษา บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ ออฟฟิศ

หรือสร้างโปรแกรมใช้งานโดยเฉพาะ วางระบบการจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ จำแนกตามกลุ่มงาน แต่ละกลุ่ม จัดทำฐานข้อมูลออนไลน์ กำหนดเงื่อนไขการสืบค้น โดยสามารถสืบค้นจากชื่อเรื่อง คำสำคัญ กลุ่มงาน วันเวลา สถานที่จัดกิจกรรม หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทีมดำเนินการจัดการความรู้จัดทำดัชนีข้อมูลความรู้ของแต่ละกลุ่มงาน 3) สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น โดยบุคลากรของสถานศึกษาทำการบันทึกความรู้ใหม่ของตนเองที่สร้างขึ้นในแฟ้มสะสมความรู้ จัดเก็บเป็นสื่อโสตทัศน (DVD) ข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้ทุกสาขาวิชา หรือสาขาวิชานำไปศึกษา และประยุกต์ใช้กับการทำงาน และทีมดำเนินการจัดการความรู้จัดทำดัชนีข้อมูลความรู้ของแต่ละกลุ่มงาน 4) สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดระบบการจัดการสืบค้นข้อมูล จัดเก็บเป็นหลักฐานข้อมูลกลาง เพื่อให้ทุกคนเข้าถึง และมีการปรับปรุง ตรวจสอบความถูกต้องเพิ่มเติมแก่ข้อมูลอยู่เสมอ และ ทีมดำเนินการจัดการความรู้ สรุปรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีดำเนินการและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทราบถึงแหล่งข้อมูลความรู้ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ว่า เป็นการเสาะหาและการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ทั้งความรู้ที่มีอยู่ในรูปสื่อต่าง ๆ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่อยู่ในรูปประสบการณ์ (Tacit Knowledge) เพื่อเป็นทุนสำหรับองค์กรในการยกระดับความรู้และขยายความรู้ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบันทึกและจัดเก็บความรู้ ว่าเป็นการทำให้ผู้ที่ต้องใช้ความรู้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวก เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม

2.5 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีแนวทาง ได้แก่ 1) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาเผยแพร่ความรู้ของสถานศึกษา โดยจัดทำรายงานประจำปี จัดโครงการการจัดการความรู้ของสถานศึกษา เป็นโครงการวิจัยของโรงเรียน เพื่อพัฒนาโครงการและพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระ 2) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกสถานศึกษา โดยจัดบุคลากรของสถานศึกษาไปศึกษาดูงานตาม และเอกสารรายงานการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาให้หน่วยงานภายนอกได้ทราบ 3) การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 4) สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายในสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีการจัดตั้งหัวหน้ากลุ่มงานในการกำกับติดตาม 5) สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายนอกสถานศึกษา โดยหน่วยงานภายนอก องค์กรต่าง ๆ เข้าศึกษาดูงาน และจัดนิทรรศการทางวิชาการสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2553) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ว่าเป็นหมายถึง การนำความรู้มาแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ซึ่งถ้าเป็นความรู้แบบชัดแจ้ง

จะทำเป็นเอกสาร หรืออยู่ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือถ้าเป็นความรู้ฝังลึก อาจใช้เครื่องมือการจัดการความรู้มาช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การตั้งชุมชนผู้ปฏิบัติการ จัดพี่เลี้ยง การจัดเพื่อนช่วยเพื่อน

2.6 ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยมีแนวทาง ได้แก่ 1) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน โดย การออกแบบพัฒนากิจกรรม การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและผลงานวิชาการ และการถ่ายทอดความรู้ไว้ในห้องสมุด เว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อการสืบค้นที่รวดเร็วเป็น 2) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง โดยการพัฒนางานตนเองและปรับใช้ใน ชีวิตประจำวัน 3) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น โดยจัดกิจกรรมประชุมเพื่ออภิปราย ผลการแก้ไขปัญหา การพัฒนางาน ร่วมลงมติเพื่อสรุปผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือ การพัฒนาการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงผลงานและความภาคภูมิใจในการนำความรู้ ไปใช้ 4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ โดยการอภิปรายต่อยอดการแก้ไขปัญหา การพัฒนาการปฏิบัติงาน ประกอบการตัดสินใจ และสรุปรายงานผลประโยชน์การนำความรู้ไปใช้ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน 5) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา โดยการพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบการใช้องค์ความรู้ในการจัดการความรู้ และการตรวจสอบผลการนำองค์ความรู้ ไปใช้ ผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานจากการจัดการความรู้สอดคล้องกับ แนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2548) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ว่าเป็นการประยุกต์ใช้ ความรู้ (Use) ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการ พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาศาขากองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ พวงพรรณ แสงนาโก (2559) ได้นำเสนอความคิด เกี่ยวกับการนำความรู้สู่การปฏิบัติ ไว้ว่าหมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนได้เรียนรู้ซึ่งการใช้ความรู้ ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ปัญหาและปรับปรุง โรงเรียน ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานโดยใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์กับงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นการพัฒนาแนวทางที่เน้น การพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอย่าง แท้จริง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ควรได้นำไปเป็นแนวทางในการช่วยพัฒนา

สถานศึกษาในชุมชน อันจะช่วยให้เป็นการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรได้อย่างเต็มที่ เพื่อจะสร้าง และพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาที่แท้จริงสำหรับชุมชน

1.1 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้บริหารควรแสดงบทบาทในการส่งเสริมและ ผลักดันให้เป็นนโยบายอย่างชัดเจน

1.2 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ควรมีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ อย่างสม่ำเสมอ

1.3 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำเป็นต้องมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้การจัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้อย่างเป็นระบบ

1.4 ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ กระจาย อำนาจให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ วางแผนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ประเมินผลของการจัดการความรู้ และมีทีมการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

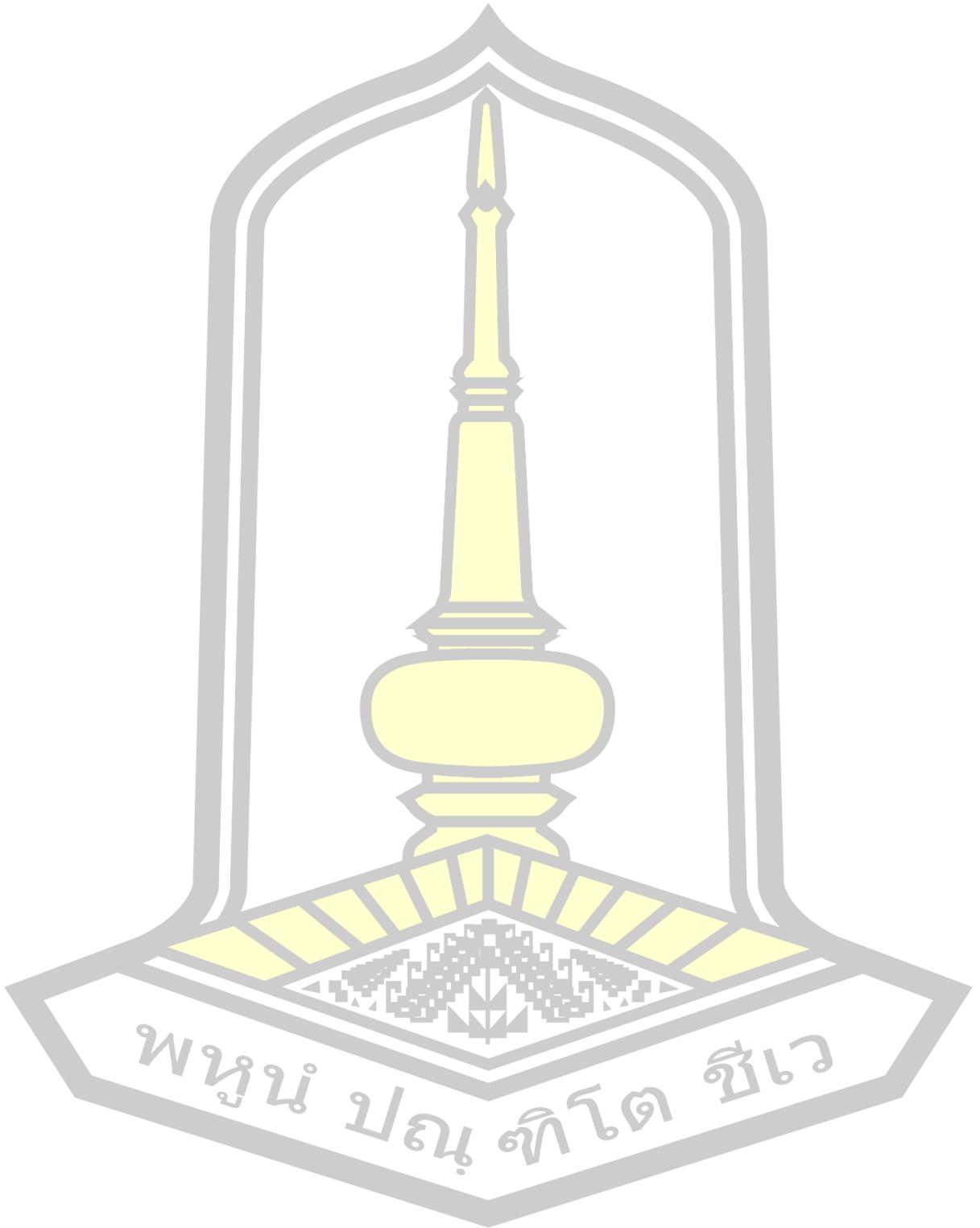
2.1 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดการความรู้ของบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.2 ควรศึกษาผลการนำแนวทางการจัดการความรู้ไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

พหุ ประถมศึกษา

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤติกา พูลสุวรรณ. (2559). *การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- เกศราภรณ์ ภักดีวงศ์. (2548). ต้นทุนต่อหน่วยบริการของโรงพยาบาลบ้านตาก จังหวัดตาก ปีงบประมาณ 2546. *พุทธชินราชเวชสาร*, 22(2), 135-145.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ม.ป.ป.). *พระบรมราชโองการ/พระราชดำรัส ของในหลวง ร.9 ในด้านการศึกษา.* [ออนไลน์]. ได้จาก : http://portal.edu.chula.ac.th/edu58/index.php?main_id=28&sub_id=34&news_id=444. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 กันยายน 2563].
- คณะวารสารและสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2561). *การจัดการความรู้คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มธ.* [ออนไลน์]. ได้จาก : http://203.131.210.100/km/?page_id=2. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 22 เมษายน 2563].
- คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2559). *KM คืออะไร.* [ออนไลน์]. ได้จาก : <Http://203.131.210.88/km01/index.php/2014-07-05-11-21-31/km>>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 22 เมษายน 2563].
- คมศร วงษ์รักษา. (2540). *การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จตุพร พันธุ์สุภา. (2561). *รายงานการวิจัยสภาพและปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาลำปาง เขต 2. ลำปาง : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาลำปาง เขต 2.*
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2550). *การจัดการความรู้ของครู. วารสารวิทยาจารย์*, 106(4), 18-21, กุมภาพันธ์.
- เจนเนตร มณีนาค และคณะ. (2546). *สร้างองค์กรอัจฉริยะในยุคโลกาภิวัตน์.* กรุงเทพฯ : ส.เสริมมิตร.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉลาด จันทรสุมบัตติ. (2550). รายงานการวิจัยการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

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

ธีรศักดิ์ นรดี. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

นภัสนันท์ จิตรภักดี. (2560). รูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

บดินทร์ วิจารณ์. (2547). การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธรรมมลพิมพ์

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

บุญชัย ศิริมหาสาคร. (2550). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

ประพนธ์ ผาสุกยิต. (2548). การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : ไผ่ไหม ครีเอทีฟ กรู๊ป.

ประเวศ วะสี. (2550). การจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพและความสุข. กรุงเทพฯ : กรีนปัญญาญาณ.

ผ่องพันธ์ แผงบุตติ. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยรูปแบบการบริหารสู่องค์กรคุณภาพขั้นนำระดับชาติโดยน้อมนำศาสตร์พระราชเป็นแนวทาง. ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.

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

ไพโรจน์ ชลาธิกษ์. (2551). การจัดการความรู้ : สังกับททางทฤษฎี. นครปฐม : เพชรเกษมพรินต์ติ้ง กรู๊ป.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2549). การจัดการความรู้. มหาสารคาม : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

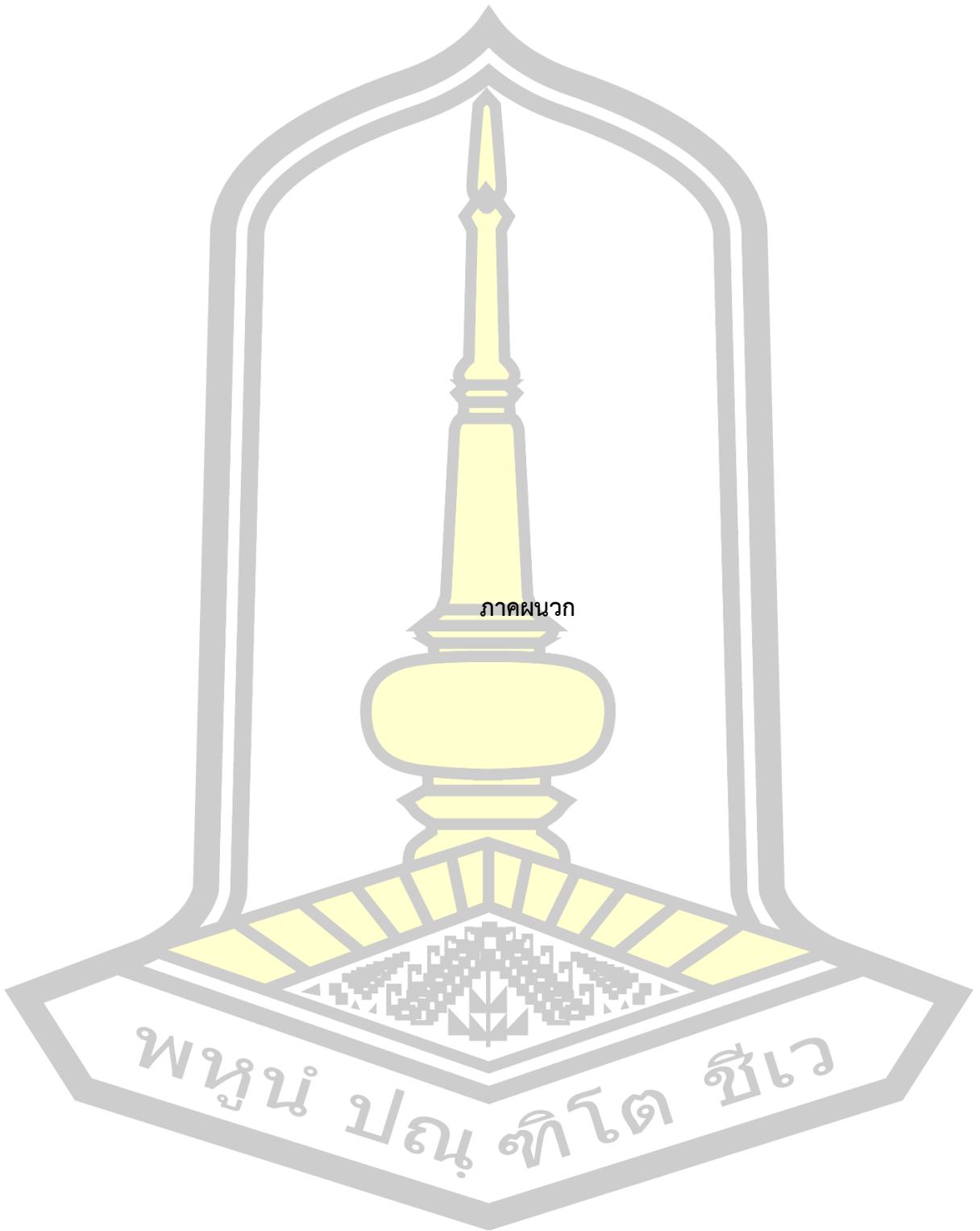
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะเศรษฐศาสตร์. (2552). *การจัดการความรู้*. [ออนไลน์]. ได้จาก : www.k-station.doae.go.th/index.php/2014-04-17-04-16-53. [สืบค้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2563].
- รัตน์ เทียงตรง. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลดงยาวศรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). *สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : รุ่งโรจน์การพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *องค์แห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ตาตาพับบลิเคชัน.
- วิทยาลัยดุสิตธานี. (2556). *คู่มือการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : แผนกการจัดการความรู้ ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยดุสิตธานี.
- วิศรุจ สารจุม. (2562). *การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). *หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.ร.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2550). *การจัดการความรู้*. นครปฐม : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (2562). *รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีงบประมาณ 2562*.
ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). *แนวทางการดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

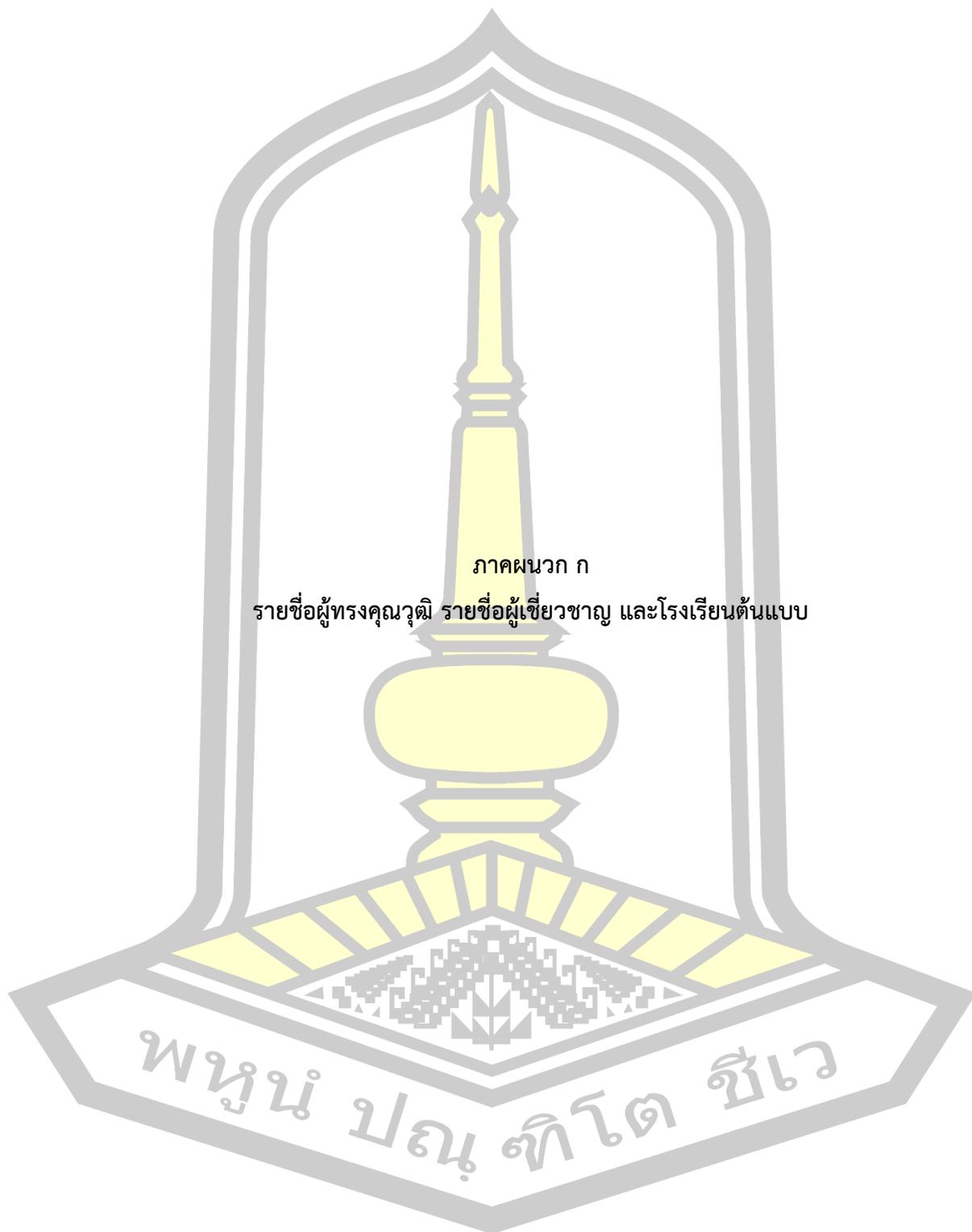
- สุกิจ แดงมีแสง และยงยุทธ อิมอุไร. (2547). *การจัดการความรู้ในองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทยูเอชเอ็ม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาภรณ์ อินทมาตย์. (2552). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ เพียรพาณิชย์. (2551). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบครูและชุมชนมีบทบาทหลัก
ตามความคิดเห็นของครูและผู้นำชุมชนกลุ่มโรงเรียนขามใหญ่พัฒนาอำเภอเมือง จังหวัด
อุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- อมรรัตน์ เชิญรัมย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2559). *การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 Workplace
Learning and Performance (WLP)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=528&page=1. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 22 เมษายน 2563].
- Alavi, M. (1997). *Knowledge management and Knowledge management system*.
[online]. Available from : <http://www.rhsmith.umd.edu/is/malavi/icis-97-KMS/index.htm>. [accessed 22 April 2020].
- Arpie, B. (2015). *Strategic management in a performance based organization*.
[online]. Available from : <http://proquest.umi.com>. [accessed 22 April 2020].

- Azmi, A.S. and others. (2015). Knowledge Management Obstacles in Real Estate (Valuation) Organizations : Towards quality property services. *Procedia– Social and Behavioral Sciences*, 202, 159-168.
- Chou, S.W. and Tsai, Y.H. (2004). Knowledge creation: individual and organizational perspectives. *Journal of Information Science*, 30(3), 205–218.
- Cumming, T. and Worley, C.G. (2001). *Organization Development & Change*. 7th ed. Cincinnati, OH : South-Western College Publishing.
- Davenport, T., De Long, D. and Beers, M. (1998). Successful knowledge management projects. *Sloan Management Review*, 39(2), 43-57.
- Editoreye. (2015). *The Key to Knowledge Management Success*. [online]. Available from : <http://blog.editoreye.com>. [accessed 16 March 2020].
- Housel, T. and Bell, A.H. (2001). *Measuring And Managing Knowledge*. Boston : McGraw-Hill.
- Karami, M. and others. (2015). Determination of Critical Success Factors for Knowledge Management Implementation, Using Qualitative and Quantitative Tools (Case study : Bahman Automobile Industry). *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 8(2), 181-201.
- Kaufman, R. and English, F.W. (1979). *Needs Assessment : Concepts and Applications*. Englewood Cliffs, NJ : Educational Technology Publications.
- Lethwood, K., Leonard, L. and Sharratt, L. (1998). Conditions Fostering Organizational Learning in School. *Education Administration Quarterly*, 34, 243-276.
- Marali, Y. (2001). *Building and Developing Capabilities : A Cognitive Congruence Framework*. In *Knowledge Management and Organizational Competence*. New York : University Press.
- Marquardt, M. and Reynolds, A. (1996). *The Global Learning Organization*. Glenview, Ill : Scott, Foreman.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York : Oxford University Press.

- Orr, E. and Persson, M. (2003). *Performance indicators for measuring performance of activities in knowledge management projects*. Master's Thesis of Economics and Commercial Law, University of Gothenburg, Sweden.
- Probst, G., Raub, S. and Romhardt, K. (2000). *Managing Knowledge Building Blocks for Success*. England : John Willey & Sons.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline :The art and practice of the learning organization*. London : Century Press.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Sohlussel, A. (2009). *What is Knowledge Management? And why we should care*. [online]. Available from : <http://www.slideshare.net/artschlussel/what-is-knowledge-management-2979169>. [accessed 16 March 2020].
- Trapp, H. (2004). *Benefits of an Intranet-based Knowledge Management System Measuring the Effects*. [online]. Available from : <http://www.avinci.de/competence./publikationen/ diplomarbeitHolgertrapp.pdf>. [accessed 16 March 2020].
- Turban, E. and other. (2001). *Introduction to Information Technology*. Toronto : John Wiley & Sons.
- Wigg, K.M. (1993). Knowledge Management in Public Administration. *Journal of Knowledge Management*, 6, 224-239, July.
- Wiig, K. (1993). *Knowledge Management Foundations*. Texas : Schema Press.







ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ และโรงเรียนต้นแบบ

พหุบัณฑิตยาลัย ชัยเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

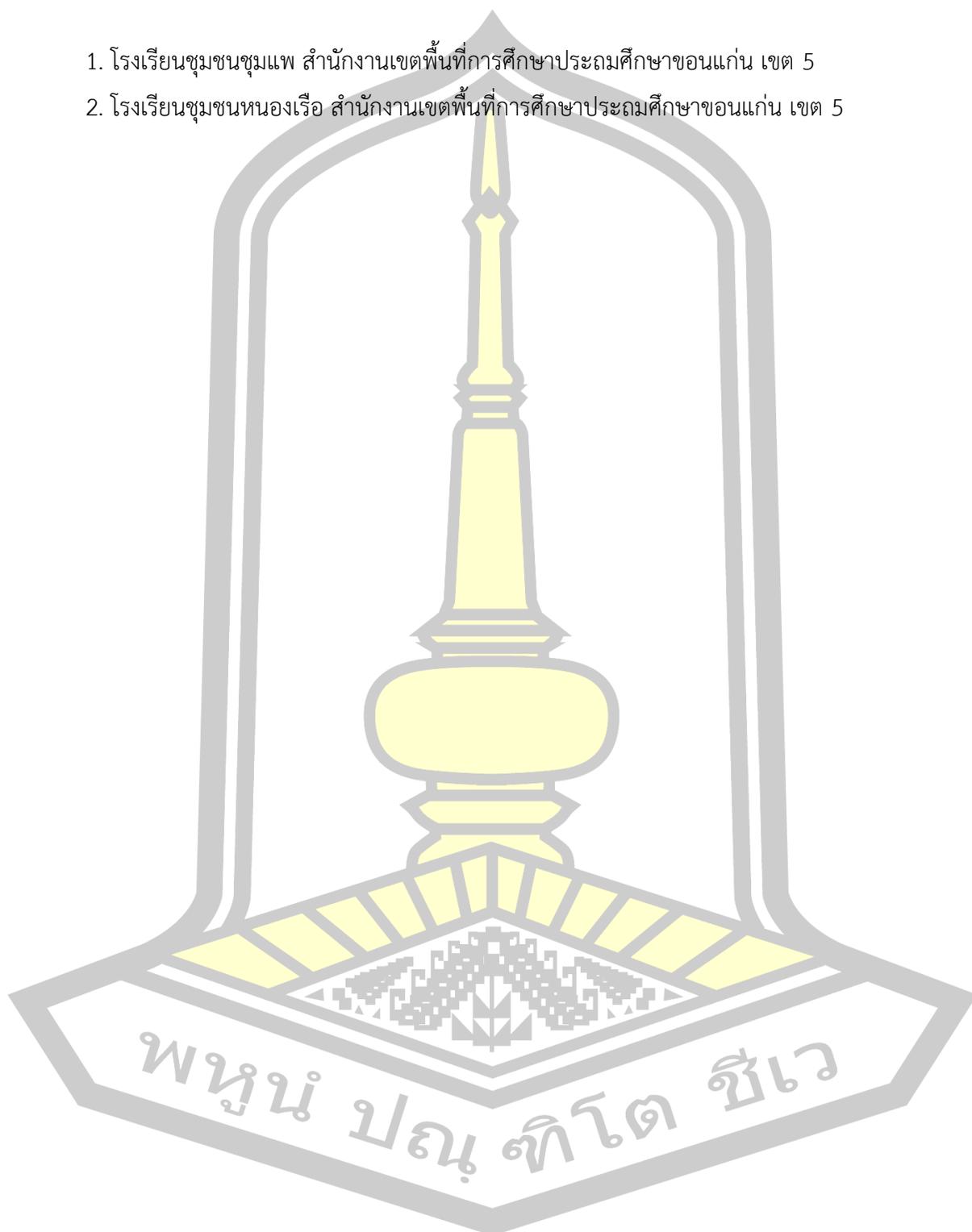
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปริญญาเอก (กศ.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.วุฒิชัย วรครบุรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดขอนแก่น ปริญญาเอก (กศ.ด.) บริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
3. นายพลกฤษณ ศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาชุมแสง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. นายสมชาย โพธิ์ศรี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5 ปริญญาโท วิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ดร.ณัฏฐรงค์ พิริยการ ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกล้วยห้วยชันวิทยาคาร ปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

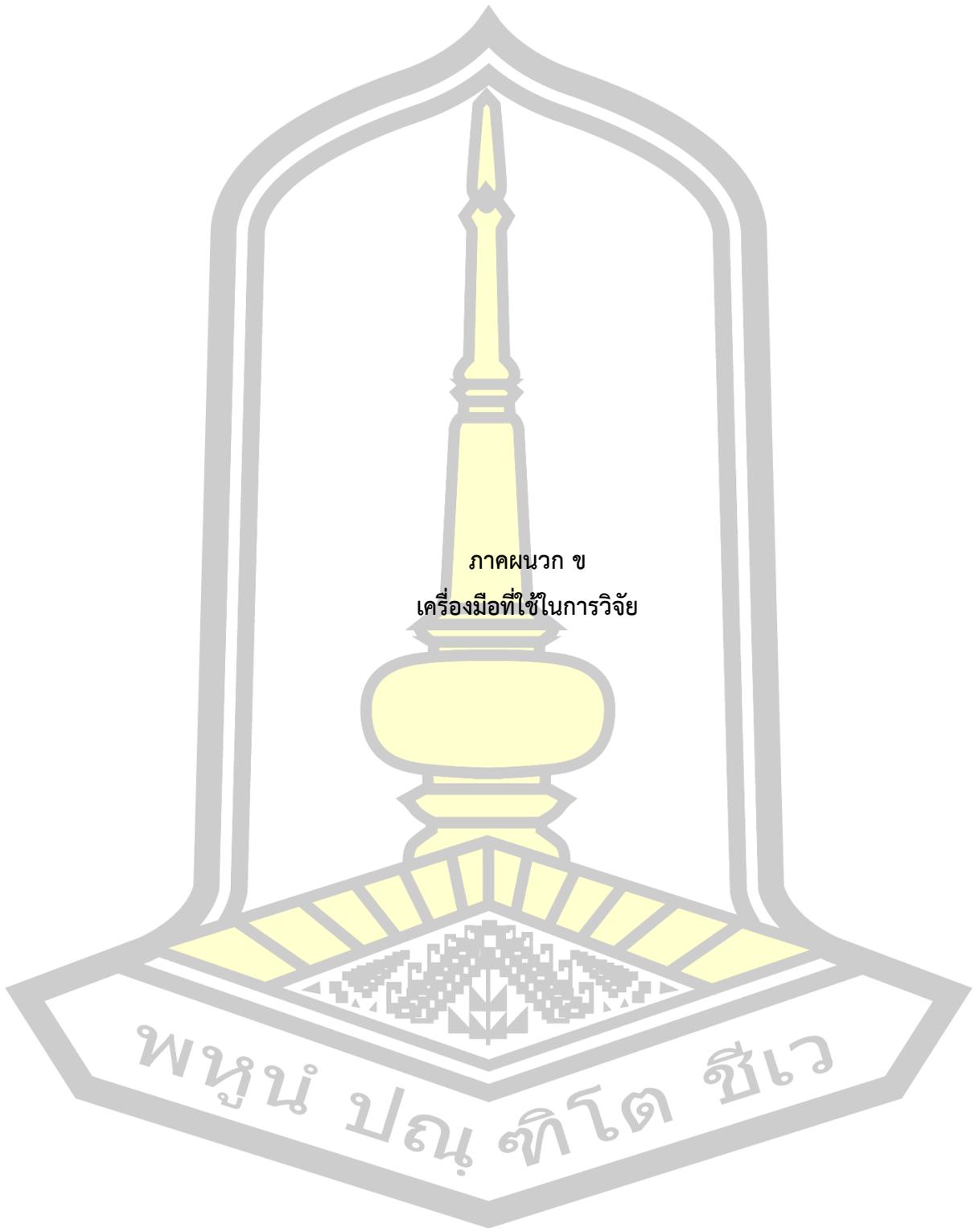
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายทองสุข เกลี้ยงพร้อม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. นายประสพโชค เหล่าคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนชุมแพ ปริญญาโท สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
3. นายวัฒนา สมหวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองเรือ ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. นางสาวกาญจนาภัสร์ สีดาแหลม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
5. นายศิขริน ต้นเจียง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่นเขต 5 ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

โรงเรียนต้นแบบ

1. โรงเรียนชุมชนชุมแพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. โรงเรียนชุมชนหนองเรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณ จิโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

Development Guidelines of Knowledge Management of Schools under Khon
Kaen Primary Educational Service Area Office 5

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป และผลการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวชไมพร เพ็ญจุน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย	() หญิง
---------	----------
2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี	() 30 – 40 ปี
() 41 – 50 ปี	() 51 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่งปัจจุบัน

() ผู้บริหารสถานศึกษา	() ครูผู้สอน
------------------------	---------------
4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี	() ปริญญาตรี
() ปริญญาโท	() ปริญญาเอก
5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี	() 5 – 10 ปี
() 10 ปีขึ้นไป	
6. ขนาดสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก	() ขนาดกลาง
() ขนาดใหญ่	() ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาประเด็นข้อความเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย

ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริง โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5	สถานปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บ ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ										
4.3	สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น										
4.4	สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง										
5. การแลกเปลี่ยนความรู้											
5.1	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายใน สถานศึกษา										
5.2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ ภายนอกสถานศึกษา										
5.3	การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ										
5.4	สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายในสถานศึกษา										
5.5	สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายนอกสถานศึกษา										
6. การประยุกต์ใช้ความรู้											
6.1	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน										
6.2	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง										
6.3	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น										
6.4	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ										
6.5	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา										

พหุ ประถมศึกษา

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีความเป็นเลิศด้านแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา จำนวน 6 ด้านดังนี้
 - 3.1 การกำหนดความรู้
 - 3.2 การแสวงหาความรู้
 - 3.3 การสร้างความรู้
 - 3.4 การจัดเก็บความรู้
 - 3.5 การแลกเปลี่ยนความรู้
 - 3.6 การประยุกต์ใช้ความรู้
4. ขอความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อ และตอบตามสภาพความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปสำหรับข้อมูลในครั้งนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเป็นแนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้เสียสละเวลาในการให้สัมภาษณ์

พนุน ปณ ศิริโชคชัย นางสาวไมพร เพ็ญ
นิสิต ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. วุฒิการศึกษา.....
3. ตำแหน่ง.....
4. วันที่ เดือน พ.ศ.

ตอนที่ 2 คำถามการสัมภาษณ์

1. โรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการกำหนดความรู้ อย่างไร

- 1) การวางแผน

.....

.....

- 2) การดำเนินงาน

.....

.....

- 3) การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

.....

.....

2. โรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการแสวงหาความรู้ อย่างไร

- 1) การวางแผน

.....

.....

- 2) การดำเนินงาน

.....

.....

พหุบัน ษณุ จักโต ชีเว

3) การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

3. โรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการสร้างความรู้อย่างไร

1) การวางแผน

2) การดำเนินงาน

3) การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

4. โรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการจัดเก็บความรู้ อย่างไร

1) การวางแผน

2) การดำเนินงาน

3) การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

5. โรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้
อย่างไร

1) การวางแผน

2) การดำเนินงาน

พัฒนาคุณภาพชีวิต
บัณฑิต ชีวะ

3) การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

.....

.....

6. โรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้
อย่างไร

1) การวางแผน

.....

.....

2) การดำเนินงาน

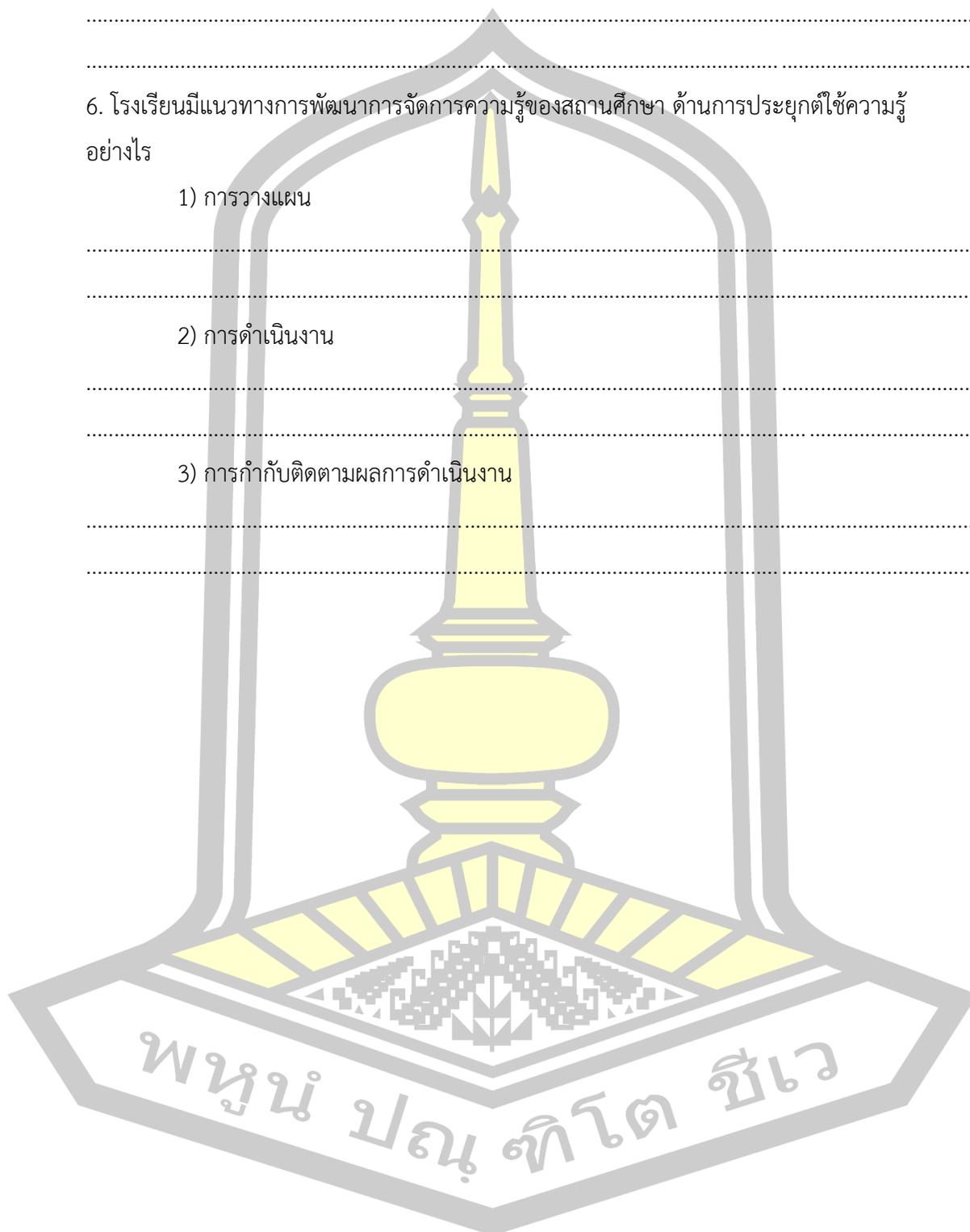
.....

.....

3) การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

.....

.....



ข้อ	องค์ประกอบ แนวทางการดำเนินการ	ความคิดเห็น					สิ่งที่ควรปรับปรุง
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
2. ด้านการแสวงหาความรู้							
2.1 สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา							
1) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการจัดการความรู้ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมงานจัดการความรู้ของสถานศึกษา		
2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมในการนำเสนอแนวความคิดใหม่		
3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเครือข่ายภายในสถานศึกษา (Local area network : LAN) อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ห้องสมุดออนไลน์ คู่มือบันทึกที่จากการทำงาน		
2.2 สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายนอกสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา							
1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทีมงานจัดการความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้จากการสำรวจข้อมูลความรู้ของบุคลากรภายในของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามแสวงหาความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน		
2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ ลำดับเพื่อวิเคราะห์เรื่องการแสวงหาความรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนทราบ		
3) การอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
4) ประชุมสัมมนา		
5) ศึกษาดูงาน		
2.3 การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)							
1) การศึกษาองค์ความรู้ที่ได้จาก Best Practice สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้		
2) วิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่ให้คำตอบ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนางาน		
2.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ของสถานศึกษา ถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน							
1) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการจัดการความรู้ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมงานจัดการความรู้ของสถานศึกษา		

ข้อ	องค์ประกอบ แนวทางการดำเนินการ	ความคิดเห็น					สิ่งที่ควรปรับปรุง
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทีมดำเนินการจัดการความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้ภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย แสวงหาความรู้จากการสำรวจข้อมูลความรู้ของบุคลากรภายในของสถานศึกษา หรือสาขาวิชาที่สอน และปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยใช้แบบสอบถาม แสวงหาความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา		
3) บันทึกผลการสร้างและแสวงหาความรู้		
4) นำผลที่ได้ไปตรวจสอบข้อเท็จจริง ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติ		
3. ด้านการสร้างความรู้							
3.1 สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ							
1) วางแผนการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน้าที่ต่าง ๆ		
2) การวางแผนดำเนินงานกระบวนการPDCA		
3) สรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาเชื่อมโยงกับคำตอบหรือองค์ความรู้ที่ได้เพื่อพิจารณาว่าได้คำตอบครบถ้วน		
3.2 สถานศึกษาเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ							
1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานจากบุคลากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ภายนอกแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา		
2) การประชาสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหา และความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นเกร็ดความรู้ของทุกคนในสถานศึกษา		
3.3 สถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา							
1) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจ และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและความรักองค์กรได้		
2) กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ซึ่งหมุนเวียนสับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม		
3) บุคลากรของสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อพบปัญหาที่ทำการแก้ไขแล้ว สรุปวิธีแก้ไขปัญหาเป็นความรู้ใหม่		

ข้อ	องค์ประกอบ แนวทางการดำเนินการ	ความคิดเห็น					สิ่งที่ควรปรับปรุง
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
4. ด้านการจัดเก็บความรู้							
4.1 สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ							
1) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วยคณะกรรมการจากทุกกลุ่มงาน		
2) การรวบรวมข้อมูลการจัดการความรู้ของสถานศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญและตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่มีอยู่		
3) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ จัดทำฐานข้อมูลออนไลน์		
4.2 สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ							
1) จัดเก็บเป็นเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานทางวิชาการ และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ไว้ในเว็บไซต์สถานศึกษา		
2) บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ออฟฟิศ หรือสร้างโปรแกรมใช้งานโดยเฉพาะ		
3) วางระบบการจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ จำแนกตามกลุ่มงานแต่ละกลุ่ม จัดทำฐานข้อมูลออนไลน์		
4) กำหนดเงื่อนไขการสืบค้น โดยสามารถสืบค้นจากชื่อเรื่อง คำสำคัญ กลุ่มงาน วันเวลา สถานที่จัดกิจกรรม หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		
5) ทีมดำเนินการจัดการความรู้จัดทำดัชนีข้อมูลความรู้ของแต่ละกลุ่มงาน		
4.3 สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น							
1) บุคลากรของสถานศึกษาทำการบันทึกความรู้ใหม่ของตนเองที่สร้างขึ้นในแฟ้มสะสมความรู้		
2) จัดเก็บเป็นสื่อสตัททัศน์ (DVD) ข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้ทุกสาขางานหรือสาขาวิชานำไปศึกษา และประยุกต์ใช้กับการทำงาน		
3) ทีมดำเนินการจัดการความรู้จัดทำดัชนีข้อมูลความรู้ของแต่ละกลุ่มงาน		
4.4 สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง							
1) จัดระบบการจัดการสืบค้นข้อมูล จัดเก็บเป็นหลักฐานข้อมูลกลาง เพื่อให้ทุกคนเข้าถึง และมีการปรับปรุง ตรวจสอบความถูกต้องเพิ่มเติม แก้อัปเดตอยู่เสมอ		

ข้อ	องค์ประกอบ แนวทางการดำเนินการ	ความคิดเห็น					สิ่งที่ควรปรับปรุง
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
2)	ทีมดำเนินการจัดการความรู้ สรุปรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีดำเนินการและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทราบถึงแหล่งข้อมูลความรู้ของสถานศึกษา	
5. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้							
5.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา							
1)	สถานศึกษาเผยแพร่ความรู้ของสถานศึกษา โดยจัดทำรายงานประจำปี	
2)	จัดโครงการการจัดการความรู้ของสถานศึกษา เป็นโครงการวิจัยของโรงเรียน เพื่อพัฒนาโครงการและพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการความรู้	
3)	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระ	
5.2 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกสถานศึกษา							
1)	จัดบุคลากรของสถานศึกษาไปศึกษาดูงานตามกลุ่มงานหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนา	
2)	เอกสารรายงานการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาให้หน่วยงานภายนอกได้ทราบ	
5.3 การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ							
	การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	
5.4 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายในสถานศึกษา							
1)	สถานศึกษามีการจัดตั้งหัวหน้ากลุ่มงานในการกำกับติดตาม	
2)	สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนสายงานปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	
5.5 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายนอกสถานศึกษา							
1)	หน่วยงานภายนอก องค์กรต่าง ๆ เข้าศึกษาดูงาน	
2)	จัดนิทรรศการทางวิชาการ	
6. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้							
6.1 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน							
1)	การออกแบบพัฒนากิจกรรม	
2)	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและผลงานวิชาการ	
3)	การถ่ายทอดความรู้ไว้ในห้องสมุด เว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อการสืบค้นที่รวดเร็วเป็น	

ข้อ	องค์ประกอบ แนวทางการดำเนินการ	ความคิดเห็น					สิ่งที่ควรปรับปรุง
		ความเหมาะสม					
		5	4	3	2	1	
6.2 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง							
การพัฒนางานตนเองและปรับใช้ในชีวิตประจำวัน							
6.3 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น							
1) จัดกิจกรรมประชุมเพื่ออภิปรายผลการแก้ไขปัญหา การพัฒนางาน							
2) ร่วมลงมติเพื่อสรุปผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน							
3) การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงผลงานและความภาคภูมิใจในการนำความรู้ไปใช้							
6.4 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ							
1) การอภิปรายต่อยอดการแก้ไขปัญหา การพัฒนาการปฏิบัติงานประกอบการตัดสินใจ							
2) สรุปและรายงานผลประโยชน์การนำความรู้ไปใช้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน							
6.5 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา							
1) การพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบการใช้องค์ความรู้ในการจัดการความรู้							
2) การตรวจสอบผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ ผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานจากการจัดการความรู้							

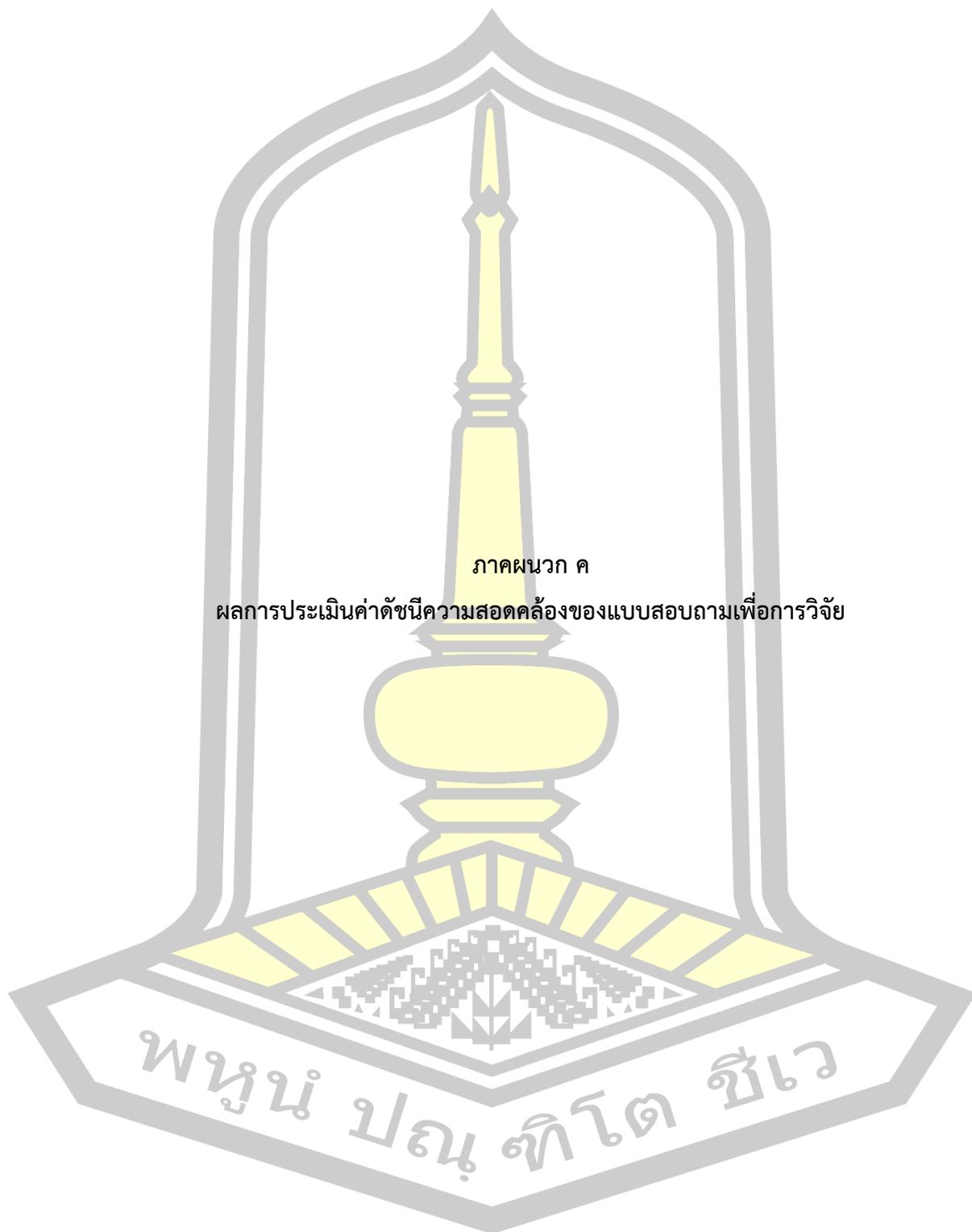
ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

พูน ปณ ภิโต ชีเว



ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

ตาราง 26 ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

	การจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการกำหนดความรู้									
1)	สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อ รับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2)	สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3)	สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ ภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4)	สถานศึกษามีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความรู้ที่ ต้องการใช้	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
5)	สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่ จำเป็นต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
2. ด้านการแสวงหาความรู้									
6)	สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7)	สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ ภายนอกสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8)	การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9)	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการ แสวงหาความรู้ของสถานศึกษา ถือว่าการเรียนรู้เป็น หน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ด้านการสร้างความรู้									
10)	สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อ ยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	+1	0	3	0.06	ใช้ได้
11)	สถานศึกษาเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความ เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	0	0	+1	3	0.06	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

	การจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
12)	สถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4. ด้านการจัดเก็บความรู้									
13)	สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ	+1	0	0	0	+1	2	0.40	ตัด
14)	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
15)	สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
16)	สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5. ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้									
17)	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18)	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
19)	การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
20)	สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายในสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
21)	สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายนอกสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
6. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้									
22)	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
23)	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
24)	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น	+1	0	+1	+1	0	3	0.40	ใช้ได้
25)	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
26)	การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์

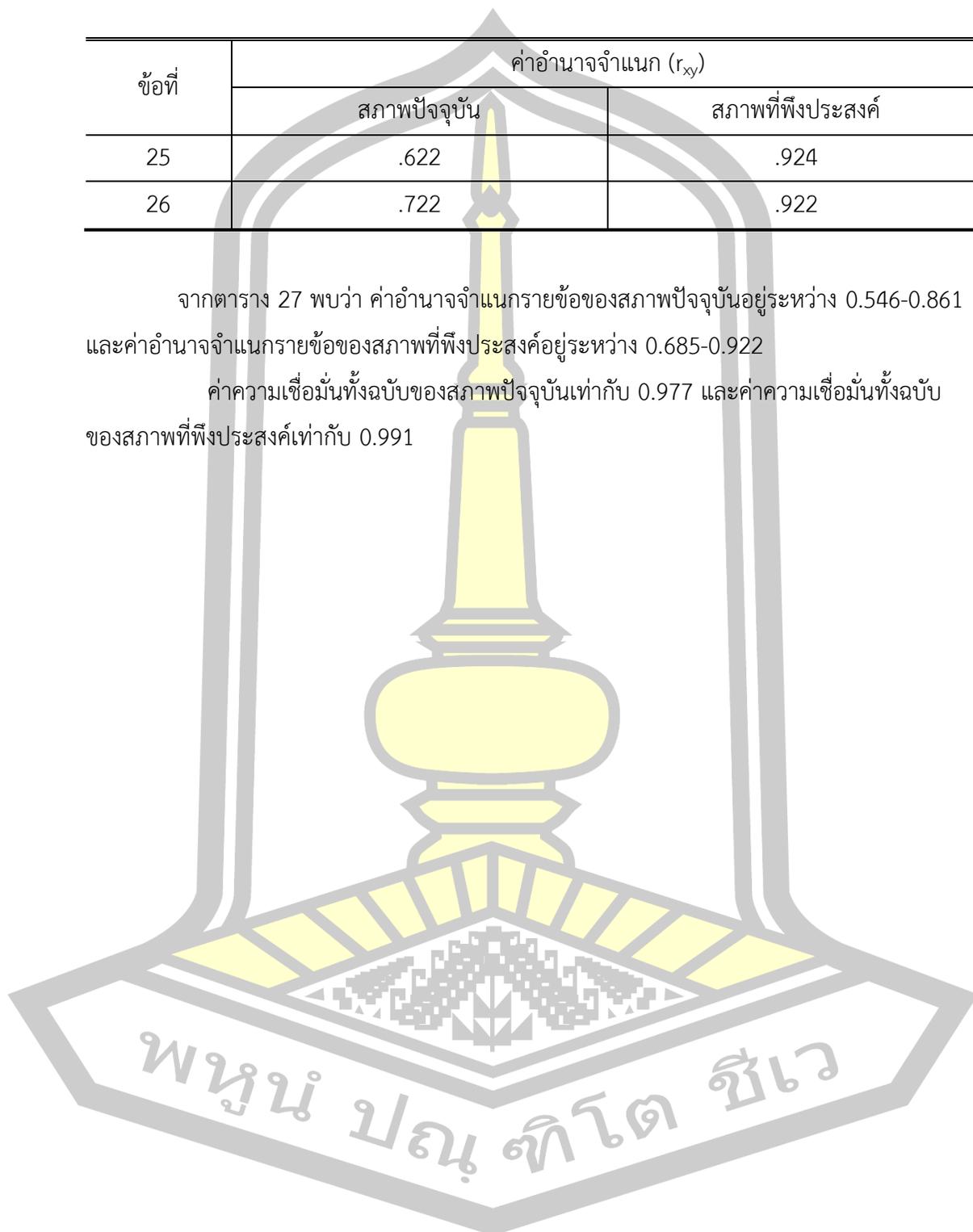
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.673	.685
2	.835	.881
3	.621	.798
4	.719	.773
5	.802	.920
6	.543	.919
7	.755	.883
8	.736	.728
9	.737	.780
10	.800	.922
11	.824	.920
12	.735	.885
13	.738	.924
14	.720	.896
15	.786	.924
16	.669	.828
17	.618	.920
18	.861	.737
19	.862	.924
20	.806	.739
21	.548	.788
22	.758	.924
23	.740	.924
24	.682	.774

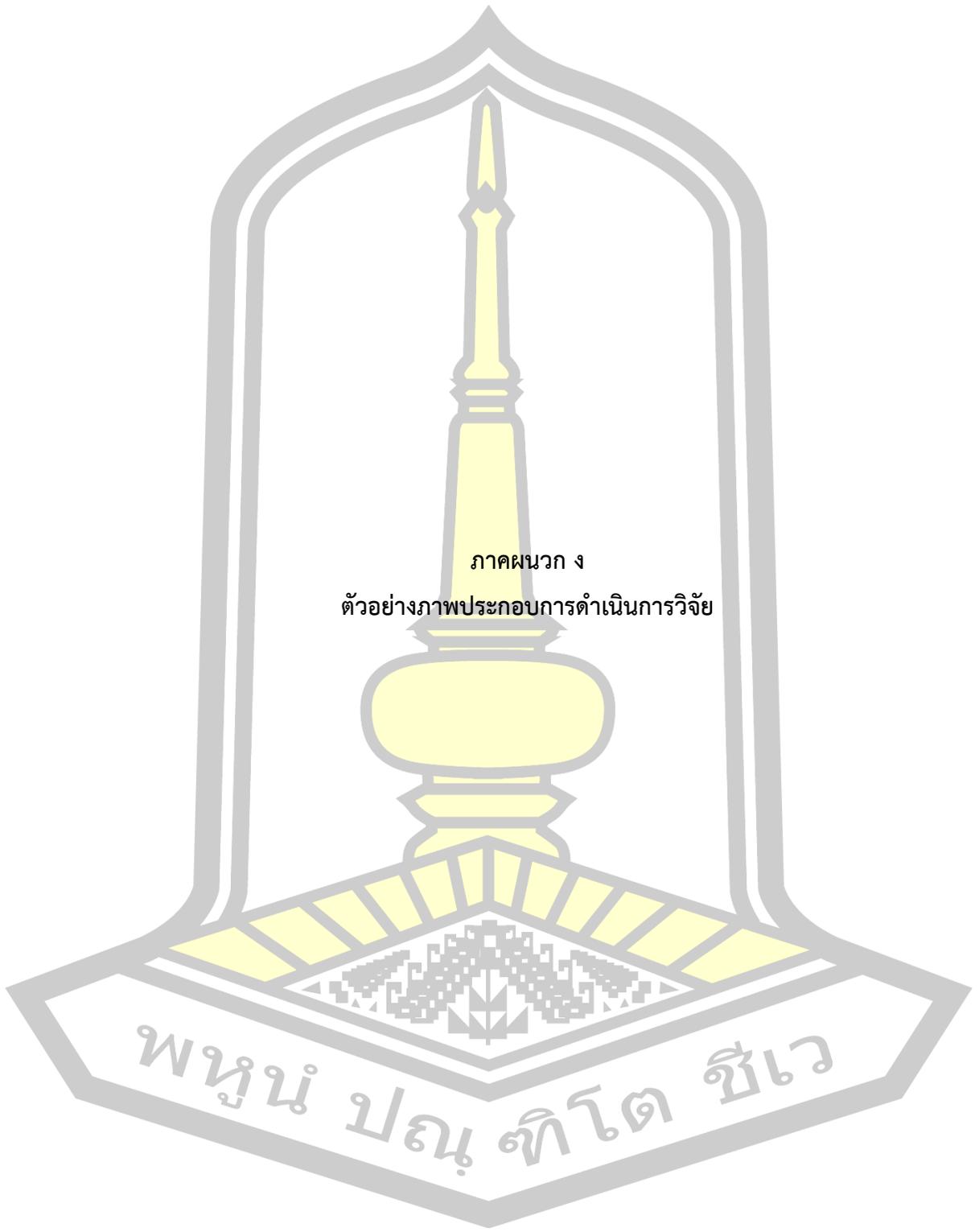
ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
25	.622	.924
26	.722	.922

จากตาราง 27 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.546-0.861 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.685-0.922

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.977 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.991





ภาคผนวก ง

ตัวอย่างภาพประกอบการดำเนินการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

การศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการกำหนดความรู้

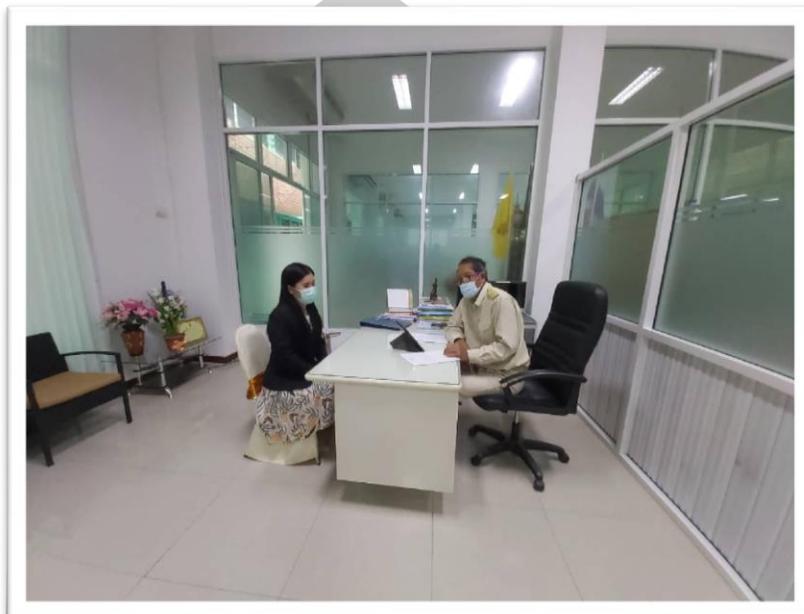


นายประสพโชค เหล่าคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนชุมแพ



นายวัฒนา สมหวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองเรือ

ผู้ทรงคุณวุฒิ



นายทองสุข เกลี้ยงพร้อม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5



นางสาวกาญจนภัสส์ สีดาแหลม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

ผู้ทรงคุณวุฒิ



นายวัฒนา สมหวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองเรือ



นายประสพโชค เหล่าคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนชุมแพ



ภาคผนวก จ

ตัวอย่างคู่มือแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

พหุมนุ ปณุ ทิโต ชีเว

คู่มือ

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

นางสาวชไมพร เพ็ญจุน
นิสิตปริญญาโท

พนม มนุญรัตน์ ชีวะ
สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2564

คำนำ

คู่มือแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีความสนใจจะนำแนวทาง ดังกล่าวนี้ไปทดลองใช้ เอกสารได้นำเสนอสาระที่สำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ ความหมายของการจัดการความรู้ ความสำคัญของการจัดการความรู้ เป้าหมายของการจัดการความรู้ ประโยชน์ของการจัดการความรู้ การจัดการความรู้ในสถานศึกษา กระบวนการจัดการความรู้ใน สถานศึกษา และแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งจะเป็แนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการ จัดการความรู้ของสถานศึกษา ผู้จัดทำขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนทำให้คู่มือฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและหวัง เป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นแนวทางที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้ที้นำแนวทางไปใช้ในการ จัดการความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ คุณภาพผู้เรียนต่อไป

นางสาวชไมพร เพ็ญจน

นิสิตปริญญาโท

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้จัดทำ

พหุบัน ปณ จิต โตะ ชีเว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1) ความหมายของการจัดการความรู้	1
2) ความสำคัญของการจัดการความรู้	2
3) เป้าหมายของการจัดการความรู้	3
4) ประโยชน์ของการจัดการความรู้	3
5) การจัดการความรู้ในสถานศึกษา	5
6) กระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษา	6
7) แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	7
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 5	
8) สรุป	16
9) บรรณานุกรม	17



1) ความหมายของการจัดการความรู้

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

บุรชัย ศิริมหาสาร (2550 : 67) ได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การทำให้ความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) กลายเป็นความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) เพื่อเผยแพร่ให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้และปฏิบัติตามได้ซึ่งความรู้ที่เป็น Explicit และ Tacit สามารถเปลี่ยนสถานะระหว่างกันได้ ทำให้เกิดความงอกงามของความรู้ กลายเป็นองค์ความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการ SECI Model Process (โมเดลการสร้างความรู้ในองค์กร ซึ่งคิดค้นโดย Ikujiro Nonaka และ Takeuchi)

ประเวศ วะสี (2550) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ต่อกันให้เข้าถึงการใช้สอย และมีประโยชน์เพิ่มขึ้นมีการต่อยอดให้คงทนและใช้ได้เหมาะสม กับสภาพความเป็นจริง และกาลเทศะ มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน

วิจารณ์ พานิช (2550 : 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้ใช้ความรู้ในการทำงาน เป็นผู้ลงมือกระทำ Knowledge Packing เอง เพราะ Knowledge Packing เกิดขึ้นในผู้ปฏิบัติไม่ใช่เกิดกับนักวิชาการ เช่น “คุณกิจ” คือ ผู้ทำกิจกรรม ใครทำงานอะไรก็ตาม ต้องทำ KM ไปด้วย เพราะชุดความรู้ที่ใช้ในการทำกิจกรรมต้องเป็นของคน ๆ นั้น ไม่ใช่คนอื่น และในระหว่างที่ทำงานชุดความรู้นั้นก็จะเป็นไปเรื่อย ๆ เพราะคนทำงานเก่งขึ้น มีความคิดแหลมคมและเชื่อมโยงกับความรู้อื่นได้มากขึ้น กลไกที่ทำให้ “คุณกิจ” จัดความรู้ได้ดีขึ้นก็คือ Knowledge Sharing (KM) “คุณกิจ” ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ซึ่งหัวใจของ KM คือ การทำให้ KS นั้นมีพลัง การจะทำให้ KS มีพลังและสามารถดึงจับความรู้จากการปฏิบัติได้ต้องมีคนสนับสนุน อำนาจความสะดวก ซึ่งเรียกว่า “คุณอำนวย”

สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยศิลปากร (2550) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาจากระบบข้อมูลไปสู่สารสนเทศเพื่อให้เกิดความรู้และปัญญาในที่สุด การจัดการความรู้ ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่าง ๆ เพื่อที่จะระบุ สร้างแสดง และกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร

ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ เพราะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างและอาศัยกิจกรรม หลายกิจกรรม แตกต่างกันไป มาผสมผสานเข้าด้วยกันด้วยเครื่องมือและเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

เจษฎา นกน้อย (2552) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบ ในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและการจัดเก็บความรู้

เหมาะสม เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการค้นหา รวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กรโดยบุคลากรทุกส่วนมีความเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

2) ความสำคัญของการจัดการความรู้

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์ (2559) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้คนรู้จักหาความรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) อยู่ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้เป็นคนที่มีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไรไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รับรู้ถึงข้อดีข้อเสียจาก การเลือกปฏิบัติในแนวทางใดทางหนึ่ง ซึ่งความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้เองที่จะสะท้อนถึงคุณค่า (Value) ของตัวคุณเอง ในฐานะของพนักงานอาจไม่เห็นผลชัดเจนในช่วงเวลานี้ แต่หากคุณเติบโต ก้าวหน้าเป็นผู้บริหารแล้ว ความสามารถต่าง ๆ จะทำให้คุณมีข้อได้เปรียบเหนือกว่าคนอื่น และหมายความว่าคุณจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปต่าง ๆ และความรู้จากตัวคน การจัดการความรู้เป็นหนทางให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคงและ ยั่งยืน

Sohlussel (2009) ได้ให้เหตุผลว่า “ทำไมการจัดการความรู้จึงมีความสำคัญ ไว้ดังนี้

1. บุคลากรใช้เวลาร้อยละ 20-30 ของเวลาทำงานไปในการค้นหาข้อมูล
2. อัตราการเข้าออกของบุคลากรจะสูงถึงร้อยละ 50 ในอีก 5 ปีข้างหน้า
3. พลังการเพิ่มพูนปัญญาขององค์กรเกิดจากการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างผู้รู้กับ

ผู้ต้องการรู้

4. การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ซ้ำ
5. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างความรู้ ถ่ายโอนความรู้ และ
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

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้ เป็นการจัดการกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบเป็นการแบ่งปันความรู้กัน (Knowledge Sharing) การนำความรู้และประสบการณ์ของบุคคลมาสร้าง แลกเปลี่ยน และจัดเก็บ ก่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และสามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจได้ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงองค์ประกอบ ด้านคน ด้านกระบวนการจัดการความรู้และด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) เป้าหมายการจัดการความรู้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 41) ได้กล่าวถึงเป้าหมายไว้ว่า การใช้ประโยชน์ จากความรู้ เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตาม โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ คือ

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ
3. เพื่อปรับปรุงเทคนิคกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำ

ความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์

วิจารณ์ พาณิช (2547 : 94) ได้กล่าวไว้ จุดเน้นการจัดการความรู้มี 4 เป้าหมาย ดังนี้

1. เพื่อให้คนหลายทักษะหลายวิธีคิดสามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
2. เพื่อพัฒนารูปแบบใหม่ ๆ
3. เพื่อการทดลองและเรียนรู้ ที่ดีกว่าเดิม
4. เพื่อการนำเข้า Know How อย่างเหมาะสม ซึ่งต้องการความรู้จากภายนอกมาใช้

อย่างเหมาะสม

รัตน์ เทียงตรง (2548 : 17) ได้กล่าวถึงเป้าหมายไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืน
2. เพื่อพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้คือ พนักงานทุกระดับ

แต่ที่ได้ประโยชน์มากที่สุดคือ พนักงานชั้นระดับกลาง

3. เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูนทุน ความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฝ่าความยากลำบากหรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า เป้าหมายการจัดการความรู้ การใช้ประโยชน์จากการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาระบบการทำงาน ช่วยให้องค์กรมีศักยภาพและการบริหารจัดการที่เป็นระบบ องค์กรดำเนินไปอย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4) ประโยชน์ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาหรือองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

เจนเนตร มณีนาค และคณะ (2546 : 103) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 8 ประการ

1. ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญและความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุ เปลี่ยนการทำงานหรือการลาออกจากการทำงาน เป็นต้น
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภทคุณภาพและความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญองค์การเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจ ต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือมีการแทรกแซงมากนัก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาจิตสำนึก
4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจ ลูกค้า แนวโน้มของการตลาด และการแข่งขันทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กร ในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า เป็นต้น
6. การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาทำให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้นๆ อีกด้วย
7. การบริการลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจ เพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสารและการจัดเก็บความรู้ไม่เป็นทางการ เป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2549 : 2) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 3 ประการ

1. เป็นเครื่องมือที่ใช้ปรับแนวคิด แลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อกระตุ้นส่งเสริมและพัฒนาการทำงานของตนเอง
2. เป็นการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันจากความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพ การปฏิบัติงาน
3. เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่เรียกว่า Tacit Knowledge มาจัดเก็บอย่างมีระบบพร้อมที่จะให้ผู้อื่น แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 236) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้

2 ประการ

1. เพื่อเพิ่มพลังความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูให้ส่งผลต่อพลังความรู้ความสามารถในการเรียนรู้
2. เพื่อส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความรู้ที่มีอยู่ในแต่ละคน Tacit Knowledge ความรู้ที่มีอยู่โดยทั่วไป Explicit Knowledge เพื่อสร้างองค์ความรู้สำหรับบรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนหรือเป้าหมายใดๆ ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่เป็นระบบ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถในการปรับตัว การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกันจากความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรและแสวงหาความรู้ ต่อยอดจากภายนอกองค์กร ตลอดจนความได้เปรียบในโอกาสแข่งขัน

5) การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ดังนี้

1. บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องเป็นแบบอย่างในการแสวงหาความรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการเผยแพร่ความรู้ที่ตนได้ศึกษาให้แก่กัน เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ การอ่าน เพราะการอ่านเป็นการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศที่เป็นความรู้ความคิดที่หลากหลาย
2. โมเดลของความคิด (Mental Model) ทุกคนในสถานศึกษาต้องเปิดใจให้กว้างไว้ใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน แนวทางการทำงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งเหตุผล

โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาและดำเนินการโดยใช้ทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อให้การจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาดำเนินการตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตกลงกัน

3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ทุกคนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นภาพอนาคตที่ควรจะเป็นของสถานศึกษา ที่ทุกคนใช้หลักเหตุผลบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติได้จริง

4. ทีมแห่งการเรียนรู้ (Team Learning) สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ใช้การปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการแก้ปัญหาด้วยกัน เป็นการสร้างทีมงานแห่งการเรียนรู้

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

สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีการจัดการความรู้ โดยทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ วางแผนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ ประเมินผล และมีทีมงานทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

6) กระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ ความคิดที่เกิดจากการกระทำ ประสบการณ์ของบุคคล โดยความรู้ต้องถูกต้องและสอดคล้องกับบุคคลและเวลา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ ในการพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พัฒนาคณะ และ พัฒนางค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความรู้
2. การแสวงหาความรู้
3. การสร้างความรู้
4. การจัดเก็บความรู้
5. การแลกเปลี่ยนความรู้
6. การประยุกต์ใช้ความรู้

1. การกำหนดความรู้ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ เพื่อให้การจัดการความรู้มีจุดเน้น มีการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน มาประกอบการจัดการเรียนการสอน โดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลัก

2. การแสวงหาความรู้ หมายถึง การสำรวจ รวบรวมประเด็นที่ต้องการพัฒนา โดยวิเคราะห์หาสาเหตุและผลกระทบ เพื่อหาแนวทางพัฒนาที่ดีและกำหนดวิธีการจัดเก็บและนำข้อมูลไปใช้อย่างเป็นระบบ

3. การสร้างความรู้ หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ จากความรู้ที่เป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยมีการวางแผน ดำเนินงาน ตรวจสอบ และสะท้อนผลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4. การจัดเก็บความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้และจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและการนำไปใช้ โดยมีการจัดเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ บันทึกข้อมูลครบถ้วน มีระบบการสืบค้นที่ดี องค์กรต้องเก็บรักษาการจัดการความรู้ที่ดีที่สุด สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ

5. การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการสื่อสารแบบสองทาง ระหว่างบุคคลกับสื่อบันทึกความรู้ โดยสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องช่วยในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

6. การประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากฐานข้อมูลองค์ความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยมีการตรวจสอบ การอภิปรายและการนำผลไปใช้ เพื่อค้นหาประเด็นหรือสิ่งที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น โดยมีการบันทึก ประเมินผล การนำไปใช้เพื่อตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาความก้าวหน้า

7. แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านการจัดเก็บความรู้ แนวทางการพัฒนาคือ

1.1 สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ

1) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วยคณะกรรมการจากทุกกลุ่มงาน

2) การรวบรวมข้อมูลการจัดการความรู้ของสถานศึกษาของบุคลากรใน สถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญและตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่มีอยู่

3) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ จัดทำฐานข้อมูลออนไลน์

1.2 สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1) จัดเก็บเป็นเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานทางวิชาการ และเอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ไว้ในเว็บไซต์สถานศึกษา

2) บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ ออฟฟิศ หรือสร้างโปรแกรมใช้งานโดยเฉพาะ

3) วางระบบการจัดหมวดหมู่ขององค์ความรู้ จำแนกตามกลุ่มงานแต่ละกลุ่ม จัดทำฐานข้อมูลออนไลน์

4) กำหนดเงื่อนไขการสืบค้น โดยสามารถสืบค้นจากชื่อเรื่อง คำสำคัญ กลุ่มงาน ระยะเวลา สถานที่จัดกิจกรรม หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5) ทีมดำเนินการจัดการความรู้จัดทำดัชนีข้อมูลความรู้ของแต่ละกลุ่มงาน

1.3 สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้ที่สะดวกสืบค้น

1) บุคลากรของสถานศึกษาทำการบันทึกความรู้ใหม่ของตนเองที่สร้างขึ้นในแฟ้ม สะสมความรู้

2) จัดเก็บเป็นสื่อโสตทัศน (DVD) ข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้ทุกสาขางาน หรือ สาขาวิชานำไปศึกษา และประยุกต์ใช้กับการทำงาน

3) ทีมดำเนินการจัดการความรู้จัดทำดัชนีข้อมูลความรู้ของแต่ละกลุ่มงาน

1.4 สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้อย่างต่อเนื่อง

1) จัดระบบการจัดการสืบค้นข้อมูล จัดเก็บเป็นหลักฐานข้อมูลกลาง เพื่อให้ทุกคนเข้าถึง และมีการปรับปรุง ตรวจสอบความถูกต้องเพิ่มเติมแก้ไขข้อมูลอยู่เสมอ

2) ทีมดำเนินการจัดการความรู้ สรุปรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงวิธีดำเนินการและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทราบถึงแหล่งข้อมูลความรู้ ของสถานศึกษา

2 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวทางการพัฒนาคือ

2.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา

1) สถานศึกษาเผยแพร่ความรู้ของสถานศึกษา โดยจัดทำรายงานประจำปี

2) จัดโครงการการจัดการความรู้ของสถานศึกษา เป็นโครงการวิจัยของโรงเรียน เพื่อพัฒนาโครงการและพัฒนานวัตกรรมด้านการจัดการความรู้

3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระ

2.2 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ภายนอกสถานศึกษา

1) จัดบุคลากรของสถานศึกษาไปศึกษาดูงานตามกลุ่มงานหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนา

2) เอกสารรายงานการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาให้หน่วยงานภายนอกได้ทราบ

2.3 การแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.4 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายในสถานศึกษา

1) สถานศึกษามีการจัดตั้งหัวหน้ากลุ่มงานในการกำกับติดตาม

2) สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนสายงานปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

2.5 สถานศึกษาจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานภายนอกสถานศึกษา

1) หน่วยงานภายนอก องค์กรต่าง ๆ เข้าศึกษาดูงาน

2) จัดนิทรรศการทางวิชาการ

3. แนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

3.1 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน

1) การออกแบบพัฒนากิจกรรม

2) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและผลงานวิชาการ

3) การถ่ายทอดความรู้ไว้ในห้องสมุด เว็บไซต์ของสถานศึกษา เพื่อการสืบค้นที่

รวดเร็วเป็น

3.2 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง การพัฒนางานตนเองและปรับ

ใช้ในชีวิตประจำวัน

3.3 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้อื่น

1) จัดกิจกรรมประชุมเพื่ออภิปรายผลการแก้ไขปัญหา การพัฒนางาน

2) ร่วมลงมติเพื่อสรุปผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

3) การจัดกิจกรรมเพื่อแสดงผลงานและความภาคภูมิใจในการนำความรู้ไปใช้

3.4 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ

1) การอภิปรายต่อยอดการแก้ไขปัญหา การพัฒนาการปฏิบัติงาน ประกอบการ

ตัดสินใจ

2) สรุปและรายงานผลประโยชน์การนำความรู้ไปใช้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

3.5 การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา

1) การพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบการใช้องค์ความรู้ในการจัดการความรู้
 2) การตรวจสอบผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ ผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานจากการจัดการความรู้

4. แนวทางการกำหนดความรู้ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

4.1 สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบในด้านการจัดการความรู้
 1) สถานศึกษาแต่งตั้งและกำกับดูแลคณะกรรมการด้านการจัดการความรู้
 ในทุกกลุ่มงาน

2) สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการแสวงหาความรู้ลงในแผนปฏิบัติการ

4.2 สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ภายในสถานศึกษา

1) สถานศึกษาวางแผนงานด้านการจัดการความรู้ ประเด็นหรือปัญหาที่ต้องการพัฒนา มาวิเคราะห์สาเหตุและประเด็นที่ต้องการพัฒนา ให้ครอบคลุม โดยจัดเป็นรายภาคเรียน และรายปีการศึกษา

2) กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษาและลงมติเลือกปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา

4.3 สถานศึกษามีการสำรวจและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่นอกสถานศึกษา

1) สถานศึกษาประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน เพื่อวิเคราะห์สาเหตุหรือประเด็นปัญหาด้านการจัดการความรู้ที่ต้องพัฒนา

2) วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) การจัดการความรู้ของสถานศึกษา

3) กำหนดระยะเวลาการสำรวจหรือรวบรวมประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษาและลงมติเลือกปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา

4.4 สถานศึกษามีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความรู้ที่ต้องการใช้

1) ประชุมคณะครูตามกลุ่มสาระ เพื่อแก้ปัญหาประกอบการจัดการเรียน การสอนโดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลัก บันทึกข้อมูลประเด็นปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา

2) นำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) มาประกอบการจัดการเรียนความรู้โดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลักโดยลำดับความสำคัญในสู่การลงมือปฏิบัติ

4.5 สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อสถานศึกษา

นำผลการ SWOT มาประกอบการจัดการเรียนความรู้โดยยึดเป้าหมายขององค์ความรู้หลักโดยลำดับความสำคัญในสู่การลงมือปฏิบัติ

5. แนวทางการสร้างความรู้ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

5.1 สถานศึกษามีกระบวนการนำความรู้มาพัฒนา ต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ

1) วางแผนการปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน้าที่ต่าง ๆ

2) การวางแผนดำเนินงานกระบวนการPDCA

3) สรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนาเชื่อมโยงกับคำตอบหรือองค์ความรู้ที่ได้เพื่อพิจารณาว่าได้คำตอบครบถ้วน

5.2 สถานศึกษาเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานจากบุคลากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ภายนอกแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา

2) การประชาสัมพันธ์ในการแก้ไขปัญหา และความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเป็นเกร็ดความรู้ของทุกคนในสถานศึกษา

5.3 สถานศึกษามีส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

1) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและความรักองค์กรได้

2) กำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ซึ่งหมุนเวียนสับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

3) บุคลากรของสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เมื่อพบปัญหาที่ทำการแก้ไขแล้ว สรุปวิธีแก้ไขปัญหาเป็นความรู้ใหม่

6. แนวทางการแสวงหาความรู้ สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

6.1 สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการจัดการความรู้และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมนำดำเนินการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถานศึกษาเข้าร่วมในการนำเสนอแนวความคิดใหม่

3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการแสวงหาความรู้ให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเครือข่ายภายในสถานศึกษา (Local area network : LAN) อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด ห้องสมุดออนไลน์ คู่มือบันทึกที่จากการทำงาน

6.2 สถานศึกษามีกระบวนการสำรวจ รวบรวมความรู้ภายนอกสถานศึกษา เช่น การประชุม อบรม สัมมนา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทีมดำเนินการจัดการความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้จากการสำรวจข้อมูลความรู้ของบุคลากรภายในของสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม แสวงหาความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละคน

2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ ลำดับ เพื่อวิเคราะห์เรื่องการแสวงหาความรู้ให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนทราบ

3) การอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4) ประชุมสัมมนา

5) ศึกษาดูงาน

6.3 การศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1) การศึกษาองค์ความรู้ที่ได้จาก Best Practice สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติ

2) วิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่ให้คำตอบ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน

6.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ของสถานศึกษา ถือว่าการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน

1) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการจัดการความรู้ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมดำเนินการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

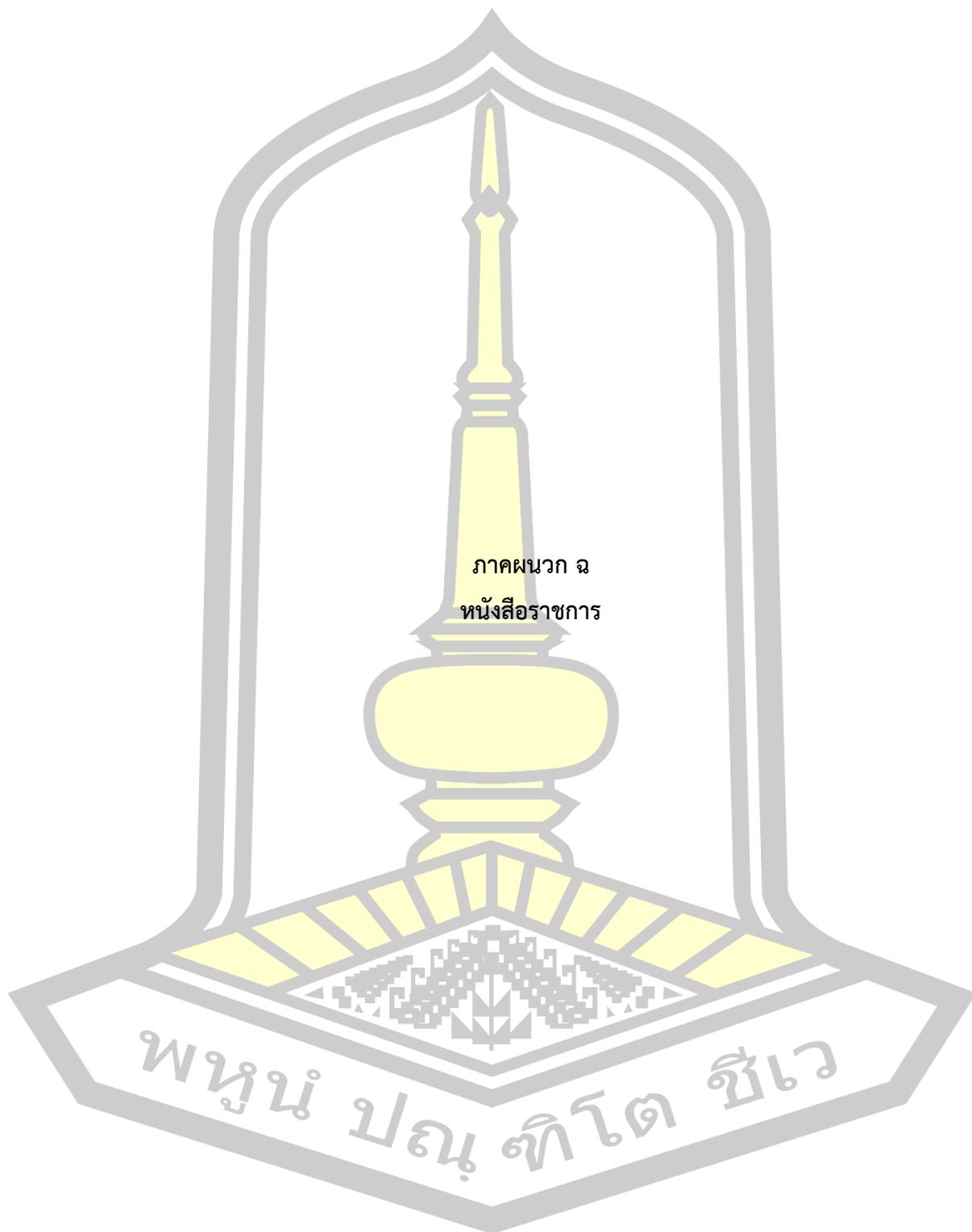
2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทีมดำเนินการจัดการความรู้ให้มีกิจกรรมแสวงหาความรู้ภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยแสวงหาความรู้จากการสำรวจข้อมูลความรู้ของบุคลากรภายในของสถานศึกษาหรือสาขาวิชาที่สอน และปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยใช้แบบสอบถาม แสวงหาความรู้จากจุดเด่น และความถนัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

3) บันทึกผลการสร้างและแสวงหาความรู้

4) นำผลที่ได้ไปตรวจสอบข้อเท็จจริง ความเป็นไปได้ของการปฏิบัติ

บรรณานุกรม

- เจนเนตร มณีนาค และคณะ. (2546). **สร้างองค์กรอัจฉริยะในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ : ส.เสริมมิตร.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). **นันทาทรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2550 ก). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ประเวศ วะสี. (2550). **การจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพและความสุข** กรุงเทพฯ : กรีนปัญญาญาณ.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2551). **การจัดการความรู้ : สังกับททางทฤษฎี**. นครปฐม : เพชรเกษมพรีนติ้ง กรุ๊ป.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2549). **การจัดการความรู้**. มหาสารคาม : กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตน์ เทียงตรง. (2548). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลดารารัศมี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- วิจารณ์ พานิช. (2547). **สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสังคม**. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). **หลักการ ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2559). **การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 Workplace Learning and Performance (WLP)**. สืบค้นเมื่อ เมษายน 2.
http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=528&page=1



ภาคผนวก ฉ
หนังสือราชการ

พหุมนุ ปณู ทักโต ชีเว



ที่ สว 0605.5(2)/ว151

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 มกราคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองเรือ

ด้วย นางสาวชไมพร เพ็ญจุน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิวัฒน์ จุลสุวรรณณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ยอนุญาตให้ นางสาวชไมพร เพ็ญจุน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จรัสรงค์ โยมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ ฮว 0605.5(2)/ว151

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 มกราคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตระดมเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาگانเหนือ

ด้วย นางสาวไมพร เพ็ญจุน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กค.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล จตุสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวไมพร เพ็ญจุน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อ นิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิงสรรค์ โจนชา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ สว 0605.5(2)/ว151

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 มกราคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนชุมแพ

ด้วย นางสาวไมพร เพี้ยจุน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดานหลักสูตร (กศม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวไมพร เพี้ยจุน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จongsak Imaha)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ ฮว 0605.5(2)/ว151

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 มกราคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

ด้วย นางสาวชไมพร เพ็ญจุน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวชไมพร เพ็ญจุน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิงสรรค์ โฉมฮา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว3216 วันที่ 16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ด้วย นางสาวชไมพร เพ็ญจูน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ว3216

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร. วุฒิชัย วรรณบุษี

ด้วย นางสาวฉไมพร เพ็ญจุน นิติปริญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร (กศม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุตสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิติสดจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรมือถือ 0899868401



ที่ ถว 0605.5(2)/ว3216

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายพดกฤษณ์ สีภษา

ด้วย นางสาวชไมพร เพ็ญจูน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิวัฒน์ จุฑสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จongsorn จอมชา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ อว 0605.5(2)/ว3216

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอมอบอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสมชาย โพธิ์ศรี

ด้วย นางสาวไมพร เพ็ญจูน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอมอบอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ ใจมอญ)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ ฮว 0605.5(2)/ว3216

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ พิริยการ

ด้วย นางสาวชไมพร เพ็ญจุน นิติศปริญญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุตสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิติศจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจรรักษ์ โฉมฉาย)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ ฮว 0605.5(2)/ว990

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 เมษายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีวีซีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนหนองเรือ

ด้วย นางสาวไมพร เพ็ญจัน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กค.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีวีซีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จongsorn จอมหา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ อว 0605.5(2)/ว990

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 เมษายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีเยี่ยม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนชุมแพ

ด้วย นางสาวไมพร เพ็ญจูน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กค.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิวัฒน์ จุลสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีเยี่ยม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จรัสรงค์ โยมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ อว 0605.5(2)/ว3220

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวภาณุชนกภัลลี สีดาแพง

ด้วย นางสาวไมพร เพ็ญจุน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กค.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล จตุสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ ฮว 0605.5(2)/ว3220

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายทองฮุก เกษียงพร้อม

ด้วย นางสาวชไมพร เพ็ญจูน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุตสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิงสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ อว 0605.5(2)/ว3220

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวัฒนา สมหวัง

ด้วย นางสาวชไมพร เพ็ญจัน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุตสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิงสวรรค์ โจมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ที่ ฮว 0605.5(2)/3220

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายศิรินทร์ ตันเจียง

ด้วย นางสาวไมพร เพ็ญจน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กคสม.) การบริหารและพัฒนากการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุตสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอลงความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อผลิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วังสวรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401



ที่ ฮว 0605.5(2)/ว3220

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายประสพโชค เหล่าคุณ

ด้วย นางสาวชไมพร เพ็ญจัน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "การพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตร (กศม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุตสุวรรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิงสรรค์ โฉมชา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0899868401

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวชไมพร เพี้ยจุน
วันเกิด	วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 270 หมู่ที่ 4 ตำบลโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40210
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านนาชุมแสง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2552 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านนาชุมแสง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2555 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ์ ปณฺ ฤทฺ โท ชีเว