



การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

พัชนี กาสुरีย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
พัชณี กาสุริย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE DEVELOPMENT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT MODEL IN EDUCATIONAL
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

BY

PATCHANEE KASURI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administrative Innovation
Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2017

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา นวัตกรรม การบริหาร การศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พัทณี กาลสุรีย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.สมเกียรติ พละจิตต์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.บุญมี ก่อบุญ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 10 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือเป็นอย่างดี
ยิ่งจาก ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมเกียรติ
พละจิตต์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา แนะนำ
และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดทั้งเป็นกำลังใจในการทำ
วิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ดร.บุญมี กอบบุญ
ดร.บัณฑิต เดชพันธ์ นายอนุกุล ทองนุ้ย และนายปริญญา อุบลลา ที่ได้กรุณาเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะอันเป็น
ประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครู
โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างรูปแบบ และให้
ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลมาพัฒนารูปแบบการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่ให้คำแนะนำ ถ้ายทอดความรู้ ประสบการณ์และเจตคติ
ในแง่มุมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำศาสตร์การบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เกิด
ประสิทธิผล

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่
กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย
ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
รุ่นที่ 2 ทุกท่าน ขอขอบคุณ ผอ.ดร.สมเกียรติ พละจิตต์ พร้อมคณะครูโรงเรียนชุมชนหัวสูง
สวรรค์ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย สนับสนุนและให้
กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่และญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้กำลังใจด้วยดีเสมอ
มาจนประสบความสำเร็จในวันนี้ คุณทั้งหลายที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัย
น้อมรำลึกบุญคุณพระคุณแก่บุพการี และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้การศึกษากับผู้วิจัย

พัชณี กาสุริย์

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	พัชนี กาสุริย์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ดร.สมเกียรติ พละจิตต์
ปริญญา	ค.ม. (นวัตกรรมการบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 1 โรงเรียน และนำร่างกรอบแนวคิดการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณา ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50-0.98 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 275 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างพื้นฐาน การยกย่องและให้รางวัล วัฒนธรรมองค์กร บุคคลและชุมชน และเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลและ
กลั่นกรองความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การสร้างความรู้ และการนำความรู้ไปใช้
และ 3) เป้าหมายของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย คุณภาพงาน คุณภาพคน และ
องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของการพัฒนารูปแบบการจัด
การความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ การจัดการความรู้, การพัฒนารูปแบบ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE The Development of Knowledge Management Model in Educational Opportunity Expansion Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Office Area 3

AUTHOR Patchanee Kasuri

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Wanphen Nanthasri
Dr. SomKiat Palajit

DEGREE M.Ed. (Educational Administrative Innovation)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2017

ABSTRACT

The objective of this study was to develop and assess the appropriateness of the developed knowledge management model in educational opportunity expansion schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Office Area 3. The study was conducted in 2 phases. The first phase was model development, constructed by studying relevant concepts, theories and documents, as well as conducting a case-study in one best practice school. The draft research framework received close consideration from 5 experts. The second phase was model appropriateness assessment. Data collection was carried out by using a 5-level rating scale questionnaire with discrimination power between 0.50 – 0.98 and reliability value at 0.98. The sample group comprised 275 school directors and teachers in educational opportunity expansion schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Office Area 3, selected through multi-stage random sampling. The tools in this study were interview form and questionnaire. Statistics employed in data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The study yielded the following results:

1. The developed knowledge management model in educational opportunity expansion schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Office Area 3 comprised 3 components, namely 1) success factors on knowledge management: leadership, infrastructure, praises and rewards, organizational culture,

individuals and community, and information technology; 2) knowledge management process, which consisted of 7 steps: knowledge identification, knowledge acquisition, knowledge sharing, knowledge codification and refinement, knowledge organization, knowledge creation and knowledge use; 3) knowledge management goals: quality work, quality people and learning organization.

2. The appropriateness assessment result of the developed model in an overall was at a high level.

Keywords Model Development, Knowledge Management, Educational Opportunity Expansion School

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้	16
	ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดการความรู้	16
	ความหมายของการจัดการความรู้	23
	หลักการและแนวคิดของการจัดการความรู้	29
	ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้	33
	กระบวนการจัดการความรู้	43
	เป้าหมายของการจัดการความรู้	56
	ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้	57
	แนวทางการจัดการความรู้	60
	รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	71
	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	76
	ความหมายของรูปแบบ	76
	ประเภทของรูปแบบ	79
	องค์ประกอบของรูปแบบ	84
	ลักษณะของรูปแบบที่ดี	87
	การพัฒนารูปแบบ	89
	การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในหน่วยงานราชการ	91
	การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ	93
	การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ	95
	ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ	98
3	วิธีดำเนินการวิจัย	105
	ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้	106
	ร่างกรอบแนวคิดการวิจัย	106
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	107
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	107
	การวิเคราะห์ข้อมูล	108
	ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้	108
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	108
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	111
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	113

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	113
	การวิเคราะห์ข้อมูล	114
	ระยะของการวิจัย	115
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
	สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	119
	ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	119
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบ.....	120
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการ	
	ความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	142
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	165
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	165
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	166
	สรุปผลการวิจัย	166
	การอภิปรายผล	176
	ข้อเสนอแนะ	186

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	189
ภาคผนวก	195
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	197
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	201
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	211
ภาคผนวก ง ผลการศึกษาโรงเรียนดีเด่น	245
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง	255
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น	269
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	283
ภาคผนวก ซ รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล	299
ประวัติย่อผู้วิจัย	311

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	รูปแบบความรู้	22
2	การสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการความรู้	42
3	กระบวนการจัดการความรู้	47
4	การสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้	55
5	การสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ	103
6	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	109
7	แผนการดำเนินงานวิจัย	116
8	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของร่างรูปแบบปัจจัยสู่ความสำเร็จของ การจัดการความรู้และความเหมาะสมในการนำไปใช้งาน	130
9	การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง	143
10	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	145
11	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมปัจจัยสู่ความสำเร็จ ของการจัดการความรู้	147
12	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมกระบวนการจัดการความรู้	154
13	ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมเป้าหมายของการจัดการความรู้	161

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2	การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	31
3	ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้	40
4	การจัดการความรู้ของสำนักคณะกรรมการการ ระบบราชการ	46
5	กระบวนการจัดการความรู้ของ Probst, Raub & Romhard	49
6	ลักษณะการเรียนรู้ Knowledge Spiral	51
7	กระบวนการจัดการความรู้ของ Turban	51
8	การจัดการความรู้ของ Bergeron	54
9	กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการจัดการความรู้ในองค์การ ทางการศึกษา	64
10	รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา	66
11	รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เชิงยุทธศาสตร์	70
12	ระยะการดำเนินการวิจัย	115

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ต้องดำเนินไปท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมและบริบททางสังคมรอบด้านส่งผลให้การดำเนินงานหลายเรื่องที่ยังมีปัญหาดังเรื่องพัฒนา ปรับปรุงต่อยอดทั้งในด้านการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู และการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ โดยมีประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งที่ได้ถูกระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) คือ การมุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อการเรียนรู้ไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 4)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ที่ได้ระบุขอบข่ายหน้าที่ของหน่วยงานราชการในเรื่องของการพัฒนาหน่วยงานสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา” ทั้งนี้การเสริมสร้างและแลกเปลี่ยนทักษะประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานจะช่วยสร้างประสิทธิภาพขององค์การเพื่อให้บุคลากรทุกคนพร้อมจะนำความรู้ ทักษะประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์และเก็บรักษาไว้คู่องค์การด้วยการสร้างระบบการจัดการความรู้ที่ดีเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิด

ความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์การ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546, หน้า 4) ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาระบุในพระราชกฤษฎีกาว่า มีขั้นตอนสำคัญคือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นการจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวบุคคลในองค์การแล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล พร้อมทั้งมีการต่อยอดความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมจากการนำความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาประยุกต์ใช้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการเกิดปัญญาาร่วม (Collective Wisdom) ทำให้การแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยากๆ สำเร็จได้โดยง่าย การจัดการความรู้จึงเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management-NPM) ที่ใช้ในการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ ประมวลความรู้ และใช้ความรู้ที่ได้มีการจัดไว้เป็นอย่างดีเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานให้สามารถทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์และก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ (ประเวศ วะสี, 2548, หน้า 51)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นวิธีการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาคนในองค์กรให้มีศักยภาพ มีความรู้ และมีปัญญาที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต อันเป็นหนทางนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการทำงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยอาศัยความรู้และปัญญาเป็นพื้นฐานในการทำงานและสร้างนวัตกรรม เพื่อให้ก้าวทันสังคมโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่ล้วนแข่งขันกันด้วยการสร้างนวัตกรรม ซึ่งการจัดการความรู้เป็นประโยชน์ใช้สอยอย่างเต็มที่จากพลังปัญญาปฏิบัติของบุคคลในการทำงานให้บรรลุผลโดยไม่ต้องรอรับฟังคำสั่งเพียงอย่างเดียว เป็นกระบวนการทำงานโดยเน้นสมรรถนะ ปัญญา และประสบการณ์ปฏิบัติจากผู้ทำงาน ถือเป็นมิติหนึ่งของการกระจายอำนาจไปสู่บุคคลและองค์กร ทั้งนี้จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบงานของสถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารบุคลากร 3) งานบริหารธุรการและการเงิน 4) งานบริหารทั่วไป ซึ่งหมายถึงผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ในงานทั้ง 4 ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งการเน้นด้านการสร้างความคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาในลักษณะสร้างความรู้

ควบคู่ไปกับการปฏิบัติ โดยดึงเอาความรู้จากเอกสาร ตำรา หลักการทฤษฎี จากบุคคลที่มีความรู้อยู่แล้วและความรู้จากประสบการณ์ของบุคคลมาใช้เพื่อเกิดผลดีกับงาน พัฒนางานให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น พัฒนาฐานความรู้หรือแหล่งความรู้ในสถานศึกษา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทุนปัญญาขององค์กรซึ่งจะเป็นตัวช่วยให้องค์กรสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 138)

ปัญหาแนวทางการบริหารองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความแตกต่างกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินงานตามที่กฎหมายในกรอบเดียวกัน คือพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้ระบุไว้ในมาตราที่ 11 ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของข้าราชการให้เป็นคนที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาตอบสนองนโยบายของชาติ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวไว้ว่าการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ได้กำหนดแผนงานโครงการด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐ ต้องจัดให้มีโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดได้ดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนและเป็นองค์กรประสิทธิภาพ อันเป็นสิ่งที่มุ่งหวังให้คุณภาพการศึกษาของชาติมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันหรือเหมือนกัน ซึ่งจุดมุ่งหมายคือมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคน โดยมุ่งให้คนมีความรู้ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นปกติสุขร่วมกัน โดยผู้บริหาร ครูและชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ จำเป็นที่จะต้องสร้างนวัตกรรมของตนเองที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาของตนเองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายและเป้าหมายการศึกษาชาติ ดังนั้นสถานศึกษาทุกแห่งจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ ในการเรียนรู้ในเรื่องการจัดการความรู้

(Knowledge Management) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาด้วยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา (สถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2549, หน้า 9)

ปัญหาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพบว่า แนวทางปฏิบัติในการจัดการความรู้ ยังไม่สามารถดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวได้ประสบผลสำเร็จอาจจะมีสาเหตุจากการขาดแนวทางปฏิบัติที่ดี บางสถานศึกษาไม่สามารถนำการจัดการความรู้มากำหนดในนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ สู่กลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างเป็นธรรมชาติ การประเมินสถานศึกษาพบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นต่ำของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรับรู้และเรียนรู้ในเรื่องการจัดการความรู้ในสถานศึกษา แต่จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่องและนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในสถานศึกษาอย่างจริงจังและประสบผลสำเร็จนั้นมีจำนวนน้อยมาก สถานศึกษาที่ประสบปัญหาสำคัญในการดำเนินการด้านความรู้ เช่น ปัญหาทางด้านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กิจกรรมการจัดการความรู้ในสถานศึกษาก็ยังไม่มี ความชัดเจน ขาดความสนใจที่จะศึกษาและเรียนรู้และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อการพัฒนาความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กรที่จะมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันนั้นยังห่างไกลเป้าหมายอีกมาก และมีความเป็นไปได้ยากเช่นเดียวกัน (ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 45)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี นักการศึกษาที่หลากหลายข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ข้อมูลจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและสังเคราะห์เป็นรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเครื่องมือในการบริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษาและพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะอย่างไร
2. รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ปฏิบัติในโรงเรียนหรือไม่อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พัฒนาขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ได้องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. ได้รูปแบบการจัดการความรู้ที่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มเป้าหมาย คือ โรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสายผู้สอน จำนวน 10 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสม

2.1.1 ประชากร ประกอบด้วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 961 คน 62 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 74 คน ครูสายผู้สอน จำนวน 887 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, หน้า 59 – 67) กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) จำนวน 275 คน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 220 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

2.2 ขอบเขตของเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.2.1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ สังเคราะห์จากสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2548 ก, หน้า 47) ; วิจารย์ พานิช (2548 ข, หน้า 52) ; ประพนธ์ ผาสุกยี่ต (2548 ก, หน้า 121) ; รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2548, หน้า 89) ; บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549, หน้า 59 – 62) ; พยัต วุฒิมรงค์ (2550, หน้า 51 – 54) ; พรธณี สนวนเพลง (2552, หน้า 177 – 178) ;

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2554, หน้า 32) ; Davenport & Prusak (1998, pp. 85 – 86) ; Dave Snowden (2003, p. 132) ; Buckman (อ้างในบุรุษย์ ศิริมหาสาคร, 2550, หน้า 153) ดังนี้

2.2.1.1 ภาวะผู้นำ

2.2.1.2 วัฒนธรรมองค์กร

2.2.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.1.4 บุคคลและชุมชน

2.2.1.5 โครงสร้างพื้นฐาน

2.2.1.6 การยกย่องและให้รางวัล

2.2.2 กระบวนการจัดการความรู้มี 6 ขั้นตอน ดังเคราะห์จากแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2549, หน้า 67 – 69) ; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550, หน้า 86 – 88) ; ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2550, บทคัดย่อ) ; แก้วเวียง นานาผล (2551, หน้า 56) ; กริชเพชร โสภภาพ (2553, บทคัดย่อ) ; Marquardt (2002, pp. 142 – 169) ; Probst, Raub & Romhardt (2000, p. 92) ; Turban (2001, p. 145) ; Bergeron (2003, pp. 83 – 89) ดังนี้

2.2.2.1 การกำหนดความรู้ (Knowledge Identification)

2.2.2.2 การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

2.2.2.3 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

2.2.2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing)

2.2.2.5 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Collection and Storage)

2.2.2.6 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Refine)

2.2.2.7 การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Usage)

2.2.3 เป้าหมายของการจัดการความรู้ เป็นส่วนสำคัญที่สถานศึกษาต้องกำหนดเพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน โดยการสรุปจากแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2548 ข, หน้า 129) ; ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549, หน้า 105) ; บรรจบ บุญจันทร์ (2555, หน้า 114) ดังนี้ 1) คุณภาพงาน 2) คุณภาพคน 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของรูปแบบการจัดการ ความรู้และการสัมภาษณ์โรงเรียนดีเด่น นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนา รูปแบบ และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบ

สังเคราะห์จาก บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 112 – 118) ; วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547, หน้า 73 – 84) ; สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ (2547, หน้า 171) ; กฤษณผล จันทร์พรหม (2548, หน้า 88) ; ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 72 – 79) ; พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2550, หน้า 163 – 175) ; อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2550, หน้า 108 – 122) ; ทิศนา แหมมณี (2551, หน้า 20) ; Willer (19986, p.83) สรุปมี 2 ระยะ ได้แก่ 1) การศึกษารูปแบบและการพัฒนารูปแบบ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของ รูปแบบ

2. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้

สังเคราะห์จากสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2548ก, หน้า 47) ; วิจารณ์ พานิช (2548ข, หน้า 52) ; ประพนธ์ ผาสุกยี่ต (2548ก, หน้า 121) ; รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2548, หน้า 89) ; บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549, หน้า 59 – 62) ; พยัต วุฒิรงค์ (2550, หน้า 51 – 54) ; พรรณี สอนเพลง (2552, หน้า 177 – 178) ; จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2554, หน้า 32) ; Davenport & Prusax (1998, pp. 85 – 86) ; Dave Snowden (2003, p. 132) ; Buckman (อ้างในบูรชัย ศิริมหาสาคร, 2550, หน้า 153) ได้ปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) เทคโนโลยี สารสนเทศ 4) บุคคลและชุมชน 5) โครงสร้างพื้นฐาน 6) การยกย่องและให้รางวัล

3. กระบวนการจัดการความรู้

โดยการสังเคราะห์จาก แนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2549, หน้า 67 – 69) ; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550, หน้า 86 – 88) ; ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2550, บทคัดย่อ) ; แก้วเวียง นานาผล (2551, หน้า 56) ; กริชเพชร โสภภาพ (2553, บทคัดย่อ) ; Marquardt (2002, pp. 142 – 169) ; Probst, Raub & Romhardt (2000, p. 92) ; Turban (2001, p. 145) ; Bergeron (2003, pp. 83–89) ได้กระบวนการ 7

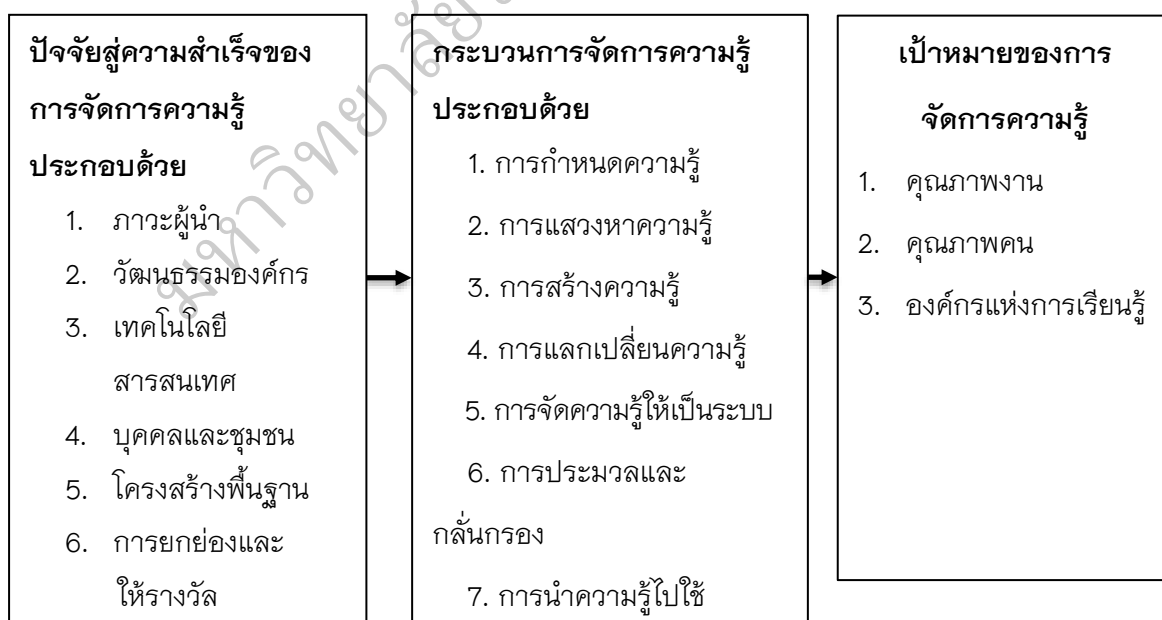
ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การแสวงหาความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 6) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 7) การนำความรู้ไปใช้

4. เป้าหมายของการจัดการความรู้

เป็นส่วนสำคัญที่โรงเรียนต้องกำหนด เพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน โดยการสรุปจากแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2548 ข, หน้า 129) ; ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549, หน้า 105) ; บรรจบ บุญจันทร์ (2555, หน้า 114) ดังนี้ 1) คุณภาพงาน 2) คุณภาพคน และ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็น Best Practice ในด้านการจัดการความรู้ สรุปวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ได้แก่ เพิ่มเติมด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ คือ ปัจจัยด้านบุคคลและชุมชน

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติต่อไป

2. การจัดการความรู้ หมายถึง การดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทำให้องค์กรมีประสิทธิผล

3. รูปแบบการจัดการความรู้ หมายถึง แบบแผนที่มีการจัดทำอย่าง รอบคอบตามหลักการ กรอบแนวความคิด และทฤษฎี โดยมีการจัดองค์ประกอบต่างๆ ให้มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกับผู้ร่วมงานทั้งภายใน ภายนอก โดยมีเป้าหมายของการจัดการความรู้อยู่ที่การพัฒนา งาน พัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กร เพื่อการบริหารจัดการที่ดี

4. รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ผู้วิจัยได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 2 ระยะ คือ 1) การศึกษาร่างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบและ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของ รูปแบบ รูปแบบประกอบด้วย

4.1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ หมายถึง สิ่งที่ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ สร้างองค์ความรู้ในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้

4.1.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากร ในสถานศึกษามีคุณลักษณะทั้งด้านวิถีคิด ทักษะการตัดสินใจ และความรู้ ความสามารถตามลักษณะภาวะผู้นำต่อการจัดการความรู้ มีการสื่อสารอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร

4.1.2 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของคนใน สถานศึกษาที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน

มีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล มีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ มีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดร่วมกัน ส่งเสริมและยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคล และสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือที่สามารถให้ค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้อย่างง่าย และรวดเร็วขึ้น สามารถสนับสนุนการทำงานและเรียนรู้ของคนในองค์กรได้ เข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้สะดวก ทันสมัย และสามารถใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ช่วยสนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้โดยการรวบรวมเป็นมาตรฐานเดียวทั้งระบบ และเผยแพร่ให้บุคลากรได้ทราบทั่วถึง

4.1.4 บุคคลและชุมชน หมายถึง ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้มีส่วนได้เสีย และหน่วยงานอื่นในเขตพื้นที่บริการ ที่มีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการเข้าถึงความรู้โดยใช้สื่อ IT ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ร่วมสนับสนุน ตระหนักและให้ความสำคัญเป็นผู้ปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน

4.1.5 โครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง วิสัยทัศน์ นโยบาย และระบบการบริหารจัดการต่างๆ ที่เป็นองค์การ รูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ต้องกำหนดและแสดงออกเป็นพฤติกรรม มุ่งสู่องค์กรการเรียนรู้ ความมุ่งมั่นความเชื่อร่วมกัน และการแบ่งปันองค์ความรู้ร่วมกัน มีการเข้าถึงความรู้ได้ง่าย และมีการกำหนดบทบาทของคนที่ชัดเจนในกระบวนการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความรู้ มีการนิเทศกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.1.6 การยกย่องและให้รางวัล หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นหรือตอบแทนให้บุคลากร ด้วยการยอมรับนับถือ การส่งเสริมสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การสร้างแรงจูงใจให้หันมาสร้างความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ และใช้ความรู้กัน เช่น การมอบรางวัลผู้สร้างความรู้ดีเด่น การยกย่องด้วยรางวัลเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

4.2 กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีการที่ใช้ในการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ได้จากการสังเคราะห์หลักแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 การกำหนดความรู้ หมายถึง การศึกษาสภาพปัญหาในสถานศึกษา และกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจนที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา นั้นจากการระดมสมอง การเล่าสู่กันฟัง การที่บุคคลในสถานศึกษาร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษาเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นเป้าหมายของสถานศึกษาที่จะใช้กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

4.2.2 การแสวงหาความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้ใหม่ โดยนำความรู้ที่ได้จากเพื่อนครู การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และประสบการณ์ในการทำงาน และใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ใหม่ๆ สร้างแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน มีพฤติกรรมในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอจนเป็นบรรทัดฐานหรือกิจกรรมประจำในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.2.3 การสร้างความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้จากบุคคลในสถานศึกษาจากการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และจากประสบการณ์การทำงาน มาหลอมรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อที่จะสามารถนำกลับไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่หรือการต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีการปฏิบัติที่ดี หรือเป็นการยกระดับความรู้และมีการสรุปความรู้เดิมของตนเองเทียบเคียงกับองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน รู้จักการพัฒนาตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์

4.2.4 การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การหาความรู้ใหม่ แบ่งปันความรู้ที่มีอยู่ในตนเองหรือศึกษาค้นคว้าจากบุคคล สื่อหรือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในชุมชน โดยมีการใช้เครื่องมือต่างๆ ในการค้นหาหรือแบ่งปันความรู้นั้นจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ในการพัฒนางาน ซึ่งนำไปสู่การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

4.2.5 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การที่บุคคลในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาการจัดระบบการจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ของสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสืบค้นอ้างอิงด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเก็บในฐานะข้อมูลคอมพิวเตอร์ การจัดเก็บเป็นสารสนเทศ เป็นแฟ้มจัดเก็บเอกสาร เป็นต้น

4.2.6 การประมวลและกลั่นกรอง หมายถึง รวบรวม คัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้มาใช้ในการสร้างเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีศักยภาพ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

4.2.7 การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง การนำความรู้ที่เกิดจากการตัวบุคคลการจัดการความรู้ในสถานศึกษาไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพงานของสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน โดยมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน มีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถผ่านระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการเผยแพร่ความรู้

4.3 เป้าหมายของการจัดการความรู้ หมายถึง สิ่งที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ ประกอบด้วย 3 เป้าหมาย ดังนี้

4.3.1 คุณภาพงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานกิจกรรมและภารกิจต่างๆ มีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน จัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการวิจัยเป็นฐาน มีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษากำหนด และมีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4.3.2 คุณภาพคน หมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี มีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการปฏิบัติงาน สามารถได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติที่สร้างประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นได้

4.3.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนความรู้ของสถานศึกษา ทำให้องค์กรมีศักยภาพ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม มีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ มีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น มีการเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอก ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นประสิทธิผลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

5. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาล ที่จัดการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษา ตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ที่รับผิดชอบจัดการศึกษาภาคบังคับตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ใน 4 อำเภอของจังหวัดสกลนคร ได้แก่ อำเภอนวนนวิวาส อำเภอคำตากล้า อำเภออากาศอำนวย และอำเภอบ้านม่วง ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 62 โรงเรียน

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

8. ครูสายผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู และบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามสาระและขอบข่ายเนื้อหา ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี หลักการ เกี่ยวกับการจัดการความรู้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดการความรู้
2. ความหมายของการจัดการความรู้
3. หลักการและแนวคิดของการจัดการความรู้
4. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้
5. กระบวนการของการจัดการความรู้
6. เป้าหมายของการจัดการความรู้
7. ประโยชน์ของการจัดการความรู้
8. แนวทางการจัดการความรู้
9. รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา
10. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ
2. ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน
3. องค์ประกอบของรูปแบบ
4. รูปแบบการจัดการความรู้
5. การพัฒนารูปแบบ

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการจัดการความรู้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดการความรู้

1.1 ความเป็นมาของการจัดการความรู้

จากการที่โลกมีการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต ซึ่งสิ่งใหม่ๆ และความเปลี่ยนแปลงที่เข้ามา ไม่สามารถใช้ความรู้เดิมที่มีอยู่มาแก้ปัญหาใหม่ๆ ได้ เช่น ในช่วงทศวรรษที่ 1990 บางองค์การที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจมีความพยายามปรับโครงสร้างองค์การ เช่น การปรับระบบ (Reengineering) และลดคนทำให้ความรู้ขององค์การสูญหายไป จากพนักงานที่ลาออก หรือให้ออก ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การในภายหลัง องค์การขาดความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ทางด้านการผลิตสินค้าและบริการใหม่ๆ สู้ตลาด ซึ่งจากการสอบถามผู้บริหารระดับสูง ในต่างประเทศ พบว่า องค์ความรู้ในองค์การอยู่ในตัวคนที่มีประสบการณ์ร้อยละ 52 ที่เหลืออีกร้อยละ 42 ถูกจัดเก็บในรูปแบบเอกสารและสื่ออื่นๆ หรือองค์ความรู้ที่สามารถหาได้จากภายนอก จากเหตุผลนี้เองการลดค่าใช้จ่ายขององค์การ โดยการลดคนจึงไม่ได้เป็น ทางออกที่ดีที่สุด องค์การจึงหันมาให้ความสนใจการจัดการองค์ความรู้ในองค์การมากขึ้น โดยเฉพาะความรู้ที่เป็นประสบการณ์ที่อยู่กับตัวพนักงานดั่งนั้น “การกระทำจึงสำคัญ ที่สุด” โดยวัดจากการนำสิ่งที่รู้ไปสู่การปฏิบัติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ที่เกิดขึ้นซึ่งเรียกการกระทำนี้ว่า “ปัญญาปฏิบัติ”

ดังนั้นในการกำหนดช่วงหรือยุคของวิวัฒนาการของการจัดการความรู้ ในองค์การอาจมีมุมมองต่างกันแล้วแต่ทัศนะของผู้เชี่ยวชาญหรือ นักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่ หลักการแบ่งยุคมักอิงไปกับวิวัฒนาการระบบคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งเป็นสามยุคเช่นกัน

วิจารณ์ พานิช (2548 ข, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ยุคแรกของการจัดการ ความรู้เกิดขึ้นเมื่อประมาณ พ.ศ. 2521 ซึ่งเชื่อว่า ความรู้สามารถจัดการได้ แต่จะต้องมี การจัดการที่เป็นระบบ มีโครงสร้างตายตัว ในขณะที่นั้นการจัดการความรู้ใช้เฉพาะกับ กระบวนการทางวิศวกรรมเครื่องจักรกลเท่านั้นซึ่งยุคนี้เน้นเทคโนโลยีสารสนเทศ โดย ช่วงแรก เน้นที่การจัดการนำระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายมาใช้ในการเก็บข้อมูลจะมี บริษัทซอฟต์แวร์หลายบริษัทแปลงซอฟต์แวร์ที่มีอยู่ให้มีชื่อในทางการจัดการความรู้ ยุคนี้จึงเป็นยุคของตำแหน่ง CIO (Chief Information Officer) หลังจากนั้นเริ่มเห็นว่าการใช้ IT และเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือหลักในการจัดการองค์ความรู้ในองค์การไม่ประสบ

ผลสำเร็จ การจัดการความรู้ขององค์ความรู้ขององค์การยังไม่ได้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544, หน้า 15 - 18) ได้กล่าวว่า การเริ่มต้นปี ค.ศ. 1995 จึงเริ่มเข้าสู่การจัดการความรู้ เป็นการเริ่มต้นการจัดการความรู้ในยุคที่สองของการจัดการความรู้คือเมื่อประมาณ พ.ศ. 2538 หรือในศตวรรษที่ 21 โดยการนำการจัดการความรู้มาใช้กับมนุษย์ ในช่วงนั้นมี นักวิชาการชาวญี่ปุ่น ชื่อ โนงากะ และทาเกอูชิ (Nonaka & Takeuchi) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Knowledge Creating Company โดยเน้นการสร้างและการกระจายความรู้ในองค์การ ระหว่างความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของสื่อ/เอกสารต่างๆ (Explicit Knowledge) ที่เรียกว่ายุคซีเคอีโมเดล (SECI - Knowledge Conversion) เป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการสร้างและขยายองค์ความรู้ในองค์การ ซึ่งเป็นโมเดลที่รู้จักและใช้งานอย่างแพร่หลาย เกิดรูปแบบ SECI Model (SECI=Socialization, Externalization, Combination และ Internalization) ซึ่งเป็นการนำความรู้ ของมนุษย์มาสู่การบันทึกข้อมูลความรู้ ผ่านกระบวนการ เน้นวงจรระดับ ความรู้แบบฝังลึกและความรู้ที่เปิดเผย ซึ่งเป็นการเอาความรู้ที่เปิดเผยชัดแจ้งมาปฏิบัติ (Internalization) นำเอาความรู้ที่ฝังลึกของตนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Socialization) สร้างความรู้ที่ชัดแจ้งจากความรู้ที่ฝังลึก (Externalization) และนำความรู้ที่ชัดแจ้งมาสังเคราะห์จัดหมวดหมู่หรือผสมผสานสร้างเป็นความรู้ที่ยกระดับขึ้น (Combination) ดังนั้น ในยุคที่สองนี้จึงมุ่งเน้นที่ “คน” เป็นหลักเป็นศูนย์กลางในการจัดการความรู้ในองค์การและใช้ IT เป็นเครื่องมือสนับสนุน ในยุคนี้จะมีตำแหน่ง CKO (Chief Knowledge Officer) เกิดขึ้น

ต่อมาได้มีการจัดการความรู้ในยุคที่สาม ซึ่งหมายถึงในปัจจุบัน มีการพัฒนาแนวความคิดว่า องค์ความรู้ในระดับผู้เชี่ยวชาญที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม (Abstract) นี้ สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ได้ในลักษณะ เสวนา (Dialogue) กัน แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันผ่านทางชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ CoP) ซึ่งสมาชิกในชุมชนที่มีความรู้และประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน มีเป้าหมายและความต้องการที่เหมือนกัน เมื่อเกิดความสัมพันธ์จากสมาชิกแต่ละ CoP จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและถ่ายโอนองค์ความรู้กันอย่างเป็นธรรมชาติทั้งในรูปแบบฝังลึก (Tacit) และแบบชัดแจ้ง (Explicit) จึงเป็นการเน้นความรู้เชิงซ้อน (Complex Knowledge) และการจัดการความรู้ขององค์การ (Organic Knowledge Management) ที่มีการนำศาสตร์แห่งความซับซ้อน ทฤษฎีไร้ระเบียบ (Chaos Theory) ระบบที่ซับซ้อนและปรับตัวมาประยุกต์ใช้ ซึ่งได้

นำมาอธิบายความรู้โดยตั้งอยู่บน พื้นฐานที่ว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาประสิทธิผล (Effectiveness) ของการตัดสินใจและการสร้างเงื่อนไขของ นวัตกรรม ดังนั้นการจัดการความรู้จะไม่ใช้ภาษาของเครื่องคอมพิวเตอร์แต่จะให้ ความสำคัญกับพฤติกรรมของมนุษย์ และต้องใช้ประโยชน์จากมนุษย์ให้มากที่สุด ซึ่งบางครั้งระบบที่ตามตัวมีกฎเกณฑ์มากเกินไปก็ไม่เหมาะสม จึงเน้นการจัดการและ แลกเปลี่ยนความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) จากความรู้และประสบการณ์ของคน ซึ่งจะช่วยในการทำงานการแก้ปัญหาต่างๆ รวดเร็วขึ้น ดังนั้นจึงเป็นยุคของการร่วมมือ ประสานงานกัน (Collaboration) โดยใช้เครือข่ายระบบสนับสนุนทางด้าน IT และซอฟต์แวร์ ทางด้านการประสานงาน (Collaboration)

ดังนั้นการจัดการความรู้ในสามยุคนี้จึงค่อยๆ วิวัฒนาการมาจาก องค์การธุรกิจมาสู่องค์การทางการศึกษา ซึ่งได้นำมาใช้ในประเทศไทย โดยเฉพาะในยุค แห่งการปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ซึ่งในการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based society) มองความรู้ว่าเป็นทุนทางปัญญา หรือทุนความรู้สำหรับใช้สร้างคุณค่าและมูลค่า (Value) ให้เพิ่มขึ้น กล่าวได้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ใช้ทุนปัญญา นำไปสร้างคุณค่า และมูลค่าซึ่งอาจเป็นมูลค่าทางธุรกิจหรือคุณค่าสังคมก็ได้

1.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้

บรูซซี คิริมหาสาคร (2548, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการ จัดการความรู้จะมีคุณค่าที่มีต่อหน่วยงานว่า ทำอย่างไร จะใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มี อยู่ในตัวคน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน โดยไม่ต้องเริ่มจากศูนย์ คนในหน่วยงาน ไม่ต้องทำงานแบบลองผิดลองถูก มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ในการทำงาน ประหยัดแรงงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และได้ผลผลิตมากทั้งปริมาณและคุณภาพ หน่วยงานได้ลงทุนพัฒนา บุคลากรไปแล้ว ความรู้และประสบการณ์ของบุคคลนั้น ยังคงอยู่กับหน่วยงานและสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้อีก ดังนั้นจึงมีนักบริหารมากมายพยายามแสวงหาวิธีการจัดการ ความรู้ที่เหมาะสมที่สุดมาใช้กับหน่วยงานเพื่อ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2548, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้จะ เป็นตัวต่อ ขึ้นสำคัญจะทำให้เกิดการบริหารคุณภาพจะทำให้เป้าหมายผู้บริหารทั้งหลาย ที่ต้องการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นจริง แนวคิดการจัดการความรู้ มีต้นตอจากโลก ตะวันตกแต่มีประโยชน์น่าจะนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของไทย

APQC (อ้างในกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 58 – 59) ได้กล่าวหาว่า ความจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการจัดการความรู้มี 6 ประการ คือ

1. องค์กรธุรกิจจำนวนหนึ่งประกอบธุรกิจด้านการให้บริการหรือสินค้าที่ไม่มีตัวตน และทำรายได้ให้แก่องค์กรสูง โดยที่องค์กรมีความรู้และใช้ความรู้นั้น ให้บริการแก่ลูกค้าได้เหมาะสมกับเวลาและความต้องการ
2. อัตราการออกจากงานของบุคลากรในองค์กรสูงขึ้นมาเรื่อยๆ เมื่อเปรียบเทียบกับในอดีต บางคนลาออกก่อนเกษียณ (Early Retire) และมีการเปลี่ยนงานบ่อยขึ้น เมื่อมีบุคคลออกจากงาน ความรู้ ประสบการณ์และความสัมพันธ์ต่อลูกค้าที่สูญหายไปด้วย
3. องค์กรบางแห่งมีบุคลากรที่ไม่ได้ทำงานในสำนักงานมากขึ้น เปลี่ยนเป็นใช้การทำงานแบบทางไกล (Virtual or Remote Work) ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการให้บุคลากรทำงานในลักษณะนี้ องค์กรสามารถประหยัดเงินได้ระหว่างร้อยละ 25 – 40
4. องค์กรที่มีสาขาในประเทศต่างๆ หรือหน่วยงานย่อยที่ต้องการมีการติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอดประสบการณ์และทักษะกันในเวลาอันรวดเร็ว เช่น องค์กรอเนกมัยโลก ธนาคารโลก หรือองค์กรธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องมีระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5. ในบางองค์กรได้ลดขนาดธุรกิจของตนเองเพื่อความอยู่รอดในช่วงเศรษฐกิจซบเซา การที่มีบุคลากรออกจากงานไปทำให้ความรู้ขององค์กรสูญหายไป ซึ่งมีผลต่อเนื่องทำให้องค์กรอ่อนแอลงอย่างรวดเร็ว
6. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่ช่วยในการทำงานหลายอย่างเป็นไปโดยอัตโนมัติและรวดเร็ว ปรากฏว่าทำให้เกิดปัญหาการสร้างคนไม่ทันเวลาที่จะใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องให้ความสนใจในการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นมาให้เป็นประโยชน์ได้

Alan- Berton-Jons ประธานบริษัทเบอร์เจอร์ Jones and Associates จำกัด ที่ปรึกษาทางด้านกรวางกลยุทธ์ในองค์กร ให้ทัศนะถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ว่า (www.manage.co.th, 2008) มีการเปลี่ยนแปลงมากมาย ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งสิ่งสำคัญ คือ ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้และทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งบริษัทใหญ่ที่มียอดขาย

สูงสุดมีมูลค่าคิดเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ร้อยละ 7 ส่วนทรัพย์สินทางปัญญา 93 บริษัทโคคาโคลา คิดเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ร้อยละ 7 แต่ทรัพย์สินทางปัญญาร้อยละ 93 บริษัทไมโครซอฟท์ มีทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ร้อยละ 8 แต่มีทรัพย์สินทางปัญญาร้อยละ 92 จึงก่อให้เกิดกรอบความคิดใหม่ของการจัดการความรู้ว่ามาจาก 3 ทาง รวมกันคือ

- 1) มนุษย์ (Human) ได้แก่ คน ซึ่งเกิดการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์
- 2) เทคโนโลยี (Technology) ได้แก่ ระบบกระบวนการธุรกิจ การฝึกอบรม การเพิ่มผลผลิต
- 3) ทุนปัญญา (Intellectual Capital) หรือทุนทางปัญญา ได้แก่ คน กับระบบ องค์ความรู้ การสร้างมูลค่า (Value Creation) การชี้วัด ซึ่งต้องมีการเชื่อมโยงเข้ากับงาน พัฒนามนุษย์ (HR) ระบบสารสนเทศ และทุนทางปัญญาและเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ มาสู่การจัดการที่เป็นองค์ความรู้ (Knowledge Management)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการความรู้ดังกล่าวจะมีอยู่ในบริษัททั่วไปขององค์กร แต่สำหรับองค์กรทางการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นการสอนงานหรือฝึกอบรม และนอกจากนี้มีการให้ข้าราชการเกษียณอายุก่อนกำหนดจึงจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ขึ้นหรือในเหตุผลหลายๆ ประการที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

1.3 ความหมายของความรู้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 232) ได้กล่าวว่า ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา

Senge (1990, p. 3) ได้กล่าวว่า ความรู้ คือ อำนาจ (Knowledge is Power) ซึ่งการเรียนรู้สำคัญเกินกว่าที่จะละทิ้งหรือปล่อยโอกาสให้เสียไป (Learning is Too Important to Leave to Chance)

Sallis & Jones (2002, pp. 2 - 7) ได้กล่าวว่า ความรู้ คือ การบูรณาการในส่วนของการเรียนรู้ที่ซับซ้อนของความเป็นมนุษย์ ความรู้เป็นกุญแจแห่งการเข้าถึงความเป็นองค์การที่สร้างและเพิ่มคุณค่าเพื่อผลผลิตขององค์การและบริการขององค์การ ประกอบด้วยความหยั่งรู้ (Insight) และความเข้าใจในการให้ความหมายของสารสนเทศและข้อมูลที่มีการจัดวางในองค์การ ความรู้เริ่มต้นในหัวใจของสาระวิชาความรู้

และการประเมินและตีความตามกรอบแนวคิดที่ได้ให้ไว้โดยประสบการณ์ (Experience), คุณค่า (Value), วัฒนธรรม (Culture) และการเรียนรู้ (Learning) ในบริบทขององค์การ, ความรู้จะอยู่ในลักษณะรูปแบบเอกสาร รวมทั้งกระบวนการ (Process) และแนวดำเนินการ (Produce) ซึ่งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

Tiwana (2000, p. 2) ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เกิดจาก ประสบการณ์, คุณค่าข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่, ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าใจอย่างแท้ และการหยั่งรู้ มีฝังลึกอยู่ในตัวคน และอยู่ในลักษณะที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ และมีกระบวนการการทำงานที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า ความรู้ก็คือ การสังเคราะห์มวลประสบการณ์ กรอบแนวคิดต่างๆ ทักษะ ค่านิยมเป็นข้อมูลสังสมในตัวบุคคลที่พร้อมจะนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

1.4 รูปแบบของความรู้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2548, หน้า 34) ได้กล่าวว่า รูปแบบของความรู้แบ่งประเภทความรู้ในเชิงพุทธศาสตร์ โดยแบ่งความรู้เป็นแบบปริยัติ แบบปฏิบัติ และแบบปฏิเวธ ขยายความได้ว่า ปริยัติ คือ รู้ในสมอง ไม่ได้ลงมือทำ รู้แบบเป็นเอกสารอ้างอิง ปฏิบัติ คือ รู้แบบลงมือทำ ทำได้ แต่อธิบายออกมาเป็นปริยัติไม่ได้ เขียนมาเป็นลายลักษณ์อักษรให้เข้าใจไม่ได้ แต่ลงมือปฏิบัติเอง จึงจะรู้และเข้าใจ ปฏิเวธ คือ บรรลุแล้ว เข้าใจอย่างแท้แล้วเป็นผู้เชี่ยวชาญ สามารถสร้างองค์ความรู้แบบต่อยอดได้ หมดความสงสัยแล้ว จึงกล่าวได้ว่าความรู้ สันทรัพย์ทางปัญญาเกิดจากการที่มีข้อมูล แล้วนำมาพัฒนาเป็นสารสนเทศเกิดการเรียนรู้เป็นความรู้และเมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นจนกลายเป็นภูมิปัญญาซึ่งมีอยู่ในตัวของมนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 14) ได้กล่าวว่าประเภทของความรู้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่เป็นวิทยาการ (Explicit Knowledge) 2) ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาและประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ซึ่งความรู้ที่เป็นวิทยาการ (Explicit Knowledge) เป็นหลักวิชา หลักการทฤษฎี ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าแล้วนำมาบันทึกในรูปสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ จนเป็นที่ปรากฏได้อย่างชัดเจน และได้มีการจัดเป็นกลุ่มหมวดหมู่ เพื่อให้สะดวกในการสืบค้น และใช้ประโยชน์ ดังจะเห็นได้จากห้องสมุดหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ส่วนความรู้ที่เป็นภูมิปัญญา และประสบการณ์ (Tacit Knowledge) เสนอว่าเป็นความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ของบุคคล เช่น วิธีการหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้กฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติงาน และวิธีการแก้ปัญหา ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เราสามารถจำแนกประเภทความรู้ได้ดังนี้

ตาราง 1 รูปแบบความรู้

Explicit Knowledge	Tacit Knowledge
*วิชาการ หลักวิชา	*ภูมิปัญญา เคล็ดวิชา
*ทฤษฎี (Theory) ปรัชญา	*ปฏิบัติ (Practice) ประสบการณ์
*มาจากการสังเคราะห์วิจัย	*มาจากวิจารณ์ญาณ
ใช้สมอง (Intellectual)	ใช้ปฏิภาณ (Intelligent)
*เป็นกฎเกณฑ์ วิธีการ	*เป็นเทคนิคเฉพาะตัว
ขั้นตอนที่ผ่านการพิสูจน์	เป็นลูกเล่นของแต่ละคน

ที่มา : ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2550)

Brown & Dugaid (1998, p. 12) ได้กล่าวว่า ประเภทของความรู้ ในองค์การมี 2 ประเภท คือ ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้ที่แจ่มชัด (Explicit Knowledge)

1. ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่มีมาจากงานของนักปรัชญา ชื่อโพไลเนีย ซึ่งเป็นผู้เขียน The Tacit Dimension in 1966 และ Personal Knowledge ในปี ค.ศ.1973 ได้ข้อสรุปว่าความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) แตกต่างจากความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยใช้คำนิยามสั้นๆ ว่า เรารู้มากกว่าที่เราสามารถบอกได้ หมายถึงว่า การจะบอกให้คนอื่นรู้หรือการแบ่งปันความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคล และองค์การเรื่องยากเพราะความรู้ที่ฝังลึกนั้นจะรวมหรือเชื่อมโยงไปถึง การรู้สึกล่วงหน้า (Hunches) การหยั่งรู้ (Insight) ปัญญาญาณ (Intuitions) ความรู้สึก (Feeling) ภาพจินตนาการ (Imagery) และอารมณ์ (Emotion)

2. ความรู้ที่แจ่มชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ถูกบันทึกไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรหรือความรู้ที่จับต้องได้ ซึ่งเป็นประเภทสิ่งของต่างๆ ซึ่งเรียกอีกอย่างว่า Critical Knowledge หรือ Codified หรือ Declarative Knowledge ซึ่งเป็นการอธิบายความรู้อย่างเป็นทางการ (Formal Knowledge) เช่น เอกสาร, สิ่งพิมพ์ฐานข้อมูล, ไปรษณีย์

Electronics, Website, บทเรียน E – Learning, จดหมายข่าว, คู่มือ, แนวทางการดำเนินการ (Procedure Manuals), สมการทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Equations), สิทธิบัตร (Patent) และรายงานเชิงเทคนิค (Technical Reports)

สรุปได้ว่า การจัดประเภทของความรู้ มี 2 ประเภท คือ ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้ที่แจ้งชัด (Explicit Knowledge) ซึ่งในองค์การทางการศึกษาจะเรียกว่า ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาและประสบการณ์ (Tacit Knowledge) และความรู้ที่เป็นวิทยาการ (Explicit Knowledge) ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาเป็นความรู้แบบฝังลึกจะจับต้องไม่ได้เพราะจะฝังอยู่ในตัวบุคคล แต่สามารถถ่ายทอดออกมาผ่านการพูดหรือเล่าเรื่อง ส่วนความรู้ที่เป็นวิทยาการ เป็นความรู้ที่แจ้งชัดที่สามารถมองเห็นและจับต้อง ได้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือหลักฐานปรากฏ ได้แก่ หนังสือ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์

2. ความหมายของการจัดการความรู้

ในโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศมากมาย มีช่องทางให้เข้าถึงและเผยแพร่แสวงหาความรู้ได้อย่างกว้างขวาง แหล่งความรู้มีให้เลือกสืบค้นมากมายทุกเรื่อง คนในปัจจุบันมีหน้าที่ต้องเลือก คัดกรอง และจัดระบบในการบริโภคข้อมูลข่าวสารข้อมูลความรู้ให้ใช้ได้ตรงกับความต้องการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีประสิทธิภาพจึงเข้ามามีบทบาทอย่างมากในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา การจัดการความรู้มีลักษณะที่ต้องได้รับการมีส่วนร่วมจากหลายๆ ฝ่าย ได้แก่ บุคลากรภายในหน่วยงานและประชาชนผู้มาใช้บริการจึงจะประสบความสำเร็จได้ยิ่งไปกว่านั้น การจัดการความรู้ควรจะต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการเสริมสร้างการกระบวนกรจัดการความรู้ให้มีความเป็นระบบเพื่อให้สะดวกและง่ายต่อการนำไปใช้งานเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของหลายๆ ฝ่ายทั้งบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐในฐานะผู้ให้บริการ และประชาชนในฐานะผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพทุกคนในหน่วยงานต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาได้มีผู้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้หลายท่านดังนี้

ปณิตา พันภัย (2547, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลผลสารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำ

ความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ก็จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ

วิจารณ์ พานิช (2547 ก, หน้า 31 – 32), เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547, หน้า 63) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ไว้สอดคล้องกัน โดยสามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ นั้นเป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานย่อยขององค์การ เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดีขึ้น กว่าเดิม ซึ่งเป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงานไม่ใช่กิจกรรมของนักวิชาการหรือนักทฤษฎีแต่นักวิชาการหรือนักทฤษฎี อาจเป็นประโยชน์ในฐานะแหล่งความรู้ (Resource Person) การจัดการความรู้จึงเป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป็นกระบวนการใดๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมาจากความรู้ภายในองค์การซึ่ง เปรียบเสมือนสินทรัพย์ (Assets) อย่างเป็นระบบโดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนางานและการพัฒนาคนโดยมีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ช่วยดำเนินการให้เกิด ประสิทธิภาพในองค์การไม่ใช่เป็นเป้าหมายขององค์การเป็นการเพิ่มมูลค่าหรือเพิ่มคุณค่า ของกิจการขององค์การ กลุ่มบุคคลหรือเครือข่าย โดยต้องดำเนินการในลักษณะที่บูรณา การอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำ ไม่ได้แยกจากงานประจำ คือ ต้องดำเนินการ โดยไม่ทำ ให้สมาชิกขององค์การรู้สึกว่ามีภาระเพิ่มขึ้น และนอกจากนี้ยังเป็นการเรียนรู้แบบใหม่ ที่เรียนรู้จากการปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเกิดจากการประมวล สังเคราะห์และจำแนกแยกแยะ สารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การตีความและทำความเข้าใจกับ สารสนเทศ หรือเป็นระบบในการ สรรหาความรู้ที่ถูกต้อง สำหรับบุคคลที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสมและช่วยให้มีการ แบ่งปันความรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุง ความสามารถในการ ดำเนินงานขององค์การ

วิจารณ์ พานิช (2547 ก, หน้า 41 – 42) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเครื่องมือที่มีการใช้กันอย่างแพร่หลายในภาคเอกชน มาก่อน ต่อมาด้วยอิทธิพลของแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management – NPM) ได้มีส่วนผลักดันให้ภาครัฐต้องแสวงหาวิธีการจัดการหน่วยงานให้ เป็นไปอย่างบรรลุผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น การจัดการความรู้นับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญประการ หนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐนำมาใช้เพื่อช่วยให้หน่วยงานของตนบรรลุผลสัมฤทธิ์ในแง่ของ

ผลผลิต ผลลัพธ์ รวมตลอดทั้งการพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ภาครัฐยังมุ่งหวังที่จะให้หน่วยงานมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สามารถปรับตัวได้ทันต่อที่และสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนต้องศึกษาวิเคราะห์เพื่อบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยต้องมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นต่างๆ นอกจากนี้ การจัดการความรู้ยังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ต้องอาศัยผู้ทรงความรู้ ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การซึ่งเป็นต้นทุนทางปัญญา

ประเวศ วะสี (2548, หน้า 14) ได้กล่าวว่า “การจัดการ” อาจทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ค่อยดีนักในสังคมไทย เพราะเหมือนจะไปใช้อำนาจจัดการอะไรๆ แต่คำว่า จัดการความรู้ (Knowledge Management) มีความหมายจำเพาะว่าหมายถึงการจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอยและมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดให้คงามและใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะยิ่งขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน ข้อสำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการก่อให้เกิดปัญญาร่วม (Collective Wisdom) ทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยากๆ ได้สำเร็จ

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548, หน้า 10) และวันทนา เมืองจันทร์ (2548, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ว่า เป็นการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้ความรู้ที่มีอยู่ในตัวคนหรือที่เรียกว่า Tacit Knowledge ได้แสดงออกเป็นความรู้ที่แจ่มชัด (Explicit Knowledge) ในรูปแบบของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อเก็บรวบรวมไว้เป็นขุมความรู้ หรือที่ใช้คำว่า Knowledge Assets ขององค์กร ให้บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้พัฒนางานต่อไป และมาจากประสบการณ์การทำงาน ทักษะและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกัน แล้วมีการจัดการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติ เมื่อรวบรวมได้แล้ว ก็มีการนำความรู้ที่ได้มาใช้วิธีการนี้เรียกว่า การสังเคราะห์ (Synthesis) หรือจัดระบบใหม่ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเผยแพร่ความรู้ ด้วยสื่อ 2 ประเภท คือ ทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เพื่อเป็นการต่อยอด สร้างประโยชน์และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

สถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2548 ข, หน้า 19 – 20) ได้กล่าว
ว่า นิยามการจัดการความรู้ว่าไม่ได้มีความหมายเพียงแค่การนำ “ความรู้” มา “จัดการ”
แต่มีความหมายจำเพาะและลึกซึ้งกว่านั้นมาก ได้แก่ การรวบรวม การจัดระบบ
การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้ ส่วนเทคโนโลยีด้านข้อมูลและ
คอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ นอกจากนี้การจัดการความรู้
ยังเป็นการแบ่งปัน ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ ความพยายามในการจัดการความรู้จะไม่
ประสบความสำเร็จ และพฤติกรรมภายในองค์การเกี่ยวกับ วัฒนธรรม พลวัตและวิธี
ปฏิบัติ ก็มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ รวมทั้งประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคม

วิฑูรย์ ลิ้มโชคดี (2548, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการ
ความรู้หรือการจัดการความรู้ คือ ระบบหรือกระบวนการในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้อง
เหมาะสมในองค์การ ภายในเวลาที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันความรู้
เพื่อปรับปรุงเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานและเพื่อพัฒนาองค์การซึ่งในการ
ดำเนินชีวิตประจำวัน มีการถ่ายทอดความรู้กัน (Knowledge Transfer) หรือแม้แต่การอ่าน
หนังสือพิมพ์หรือบทความทางวิชาการก็เป็นการได้มาซึ่งความรู้ (Knowledge Acquisition)
ดังนั้นแนวความคิดการบริหารจัดการความรู้จึงเป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ
(Corporate Culture) และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยอาศัย
ความรู้เป็นแกนหลัก

ประศักดิ์ หอมสนิท และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2548, หน้า 45)
ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ
องค์การโดยการแสวงหามาสร้างเป็นองค์ความรู้ขององค์การแล้วเก็บรักษาไว้ให้ทุกคน
เข้าถึงความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2548 ก, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้
“หากเปรียบเทียบ ความรู้กับลักษณะของภูเขาน้ำแข็ง” คนส่วนใหญ่จะคิดว่า คนเราจะรู้
2 อย่าง คือ รู้ว่าเราจะรู้อะไร (ยอดภูเขาน้ำแข็ง) และรู้ว่าเราไม่รู้อะไร (ฐานภูเขาน้ำแข็ง)
แต่ยังมีส่วนที่เราไม่รู้ คือภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีพื้นที่มากที่สุด
ของภูเขาน้ำแข็ง ดังนั้นการจัดการความรู้จึงต้องจัดการ ส่วนที่ไม่รู้ด้วย ซึ่งความไม่รู้
เหล่านั้นอาจเกิด จากการไม่ทันทางความคิดหรือไม่มีทิศทาง ไม่มีชัดเจน ไม่ทันหรือ
กระจางในเรื่องของประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้น

ธีระ รุญเจริญ (2549, หน้า 161 – 162) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้

หมายถึง กระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจการขององค์กร กลุ่มบุคคลหรือองค์กร เป็นเครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคล องค์กร เครือข่าย และพัฒนาสังคมในภาพรวมในยุคสังคมเศรษฐกิจบนฐานความรู้ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3 ประการไปพร้อมๆ กัน คือ การบรรลุเป้าหมายของงาน การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคน และการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้มีอยู่แล้วตามธรรมชาติในทุกคน ทุกเครือข่าย และทุกสังคม แต่เป็นการจัดการความรู้ที่ทำโดยไม่มีระบบแบบแผน ขาดพลัง

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน

แก้วเวียง นานาผล (2551, หน้า 109) ได้กล่าวว่า ความหมายของการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่กิจกรรมของนักวิชาการหรือนักทฤษฎี แต่นักวิชาการหรือนักทฤษฎี อาจเป็นประโยชน์ในฐานะแหล่งความรู้ (Resource Person) การจัดการความรู้จึงเป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป็นกระบวนการใดๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมากับความรู้ภายในองค์กรซึ่งเปรียบเสมือนสินทรัพย์ (Assets) อย่างเป็นระบบโดยมีเป้าหมาย คือการพัฒนาคนและพัฒนาคน โดยมีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่ช่วยดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร ไม่ใช่เป็นเป้าหมายขององค์กร เป็นการเพิ่มมูลค่าหรือเพิ่มคุณค่าของกิจการองค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่าย โดยต้องดำเนินการในลักษณะที่บูรณาการอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำ ไม่ได้แยกจากงานประจำ คือต้องดำเนินการโดยไม่ทำให้สมาชิกขององค์กรรู้สึกว่ามีภาระเพิ่มขึ้น และนอกจากนี้ยังเป็น การเรียนรู้แบบใหม่ที่เรียนรู้จากการปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเกิดจากการประมวลสังเคราะห์และจำแนกแยกแยะสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การตีความและทำความเข้าใจกับสารสนเทศหรือเป็นระบบในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้อง สำหรับบุคคลที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสมและช่วยให้มีการแบ่งปันความรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร

Marquardt (1993, p. 21) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ว่าเป็นหนึ่งใน

องค์ประกอบของการนำสิ่งที่เรารู้มาจัดเก็บและนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงานในองค์การซึ่งนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

Albert and Bradley (1997, p. 18) ได้กล่าวว่า ความหมายการจัดการความรู้ว่าเป็นการอนุรักษ์สิ่งที่มีอยู่ เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การตามความต้องการของคนในองค์การ

Liebowietz and Thomas (1998, p. 3) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการของการสร้างสรรค์คุณค่า (Creative Value) จากทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสกัดแก่นองค์ความรู้ (Capture) การแพร่กระจายความรู้ (Distribute) การประสานความรู้ (Coordinate) การซ่อมแซมหรือการเอากลับคืนมาทำให้คืนสู่สภาพเดิม (Retrieve) การจัดเก็บ (Store) และการจัดการทรัพย์สินความรู้ (Manage Knowledge Assets) เพื่อองค์การสามารถเกิดพลังความรู้ที่ดีที่สุด (Best Leverage its Knowledge)

Tiwana (2000, p. 9) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง เนื้อหาและความจริงที่เกิดขึ้นจากการอภิปราย เป็นการเพิ่มคุณค่าในการสร้างธุรกิจ และทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านผลประโยชน์ การจัดการความรู้สามารถสร้างได้ สื่อสารได้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทุกประเภทเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายเชิงธุรกิจ

Bergeron (2003, p. 6) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นความสามารถในการเลือกการเข้าถึงและผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน หรือมีความรู้ทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับเข้ากับทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นการทำงานส่วนบุคคลและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

Takeuchi and Nonaka (2004, p. 86) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึง กระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์การและนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริหาร เทคโนโลยี และระบบใหม่ๆ

UNDP (2004, p. 11) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้างและเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เราเข้าไปใช้ในการทำงาน เช่น จากความรู้เป็นการกระทำ จากนวัตกรรมไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการภายในซึ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรารู้และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงองค์การ ช่วยในการปรับปรุงการทำงานและองค์การ รวมทั้งประสิทธิผลในการพัฒนาด้วย เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องของ

กับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ แนวคิดและประสบการณ์ และนำมาไว้ด้วยกัน เพื่อเชื่อมโยงกับชุมชนแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการ (Process) เป็นเครื่องมือ ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้องค์กรมี ประสิทธิภาพ โดยต้องดำเนินการในลักษณะที่บูรณาการอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำ เป็นการเรียนรู้แบบใหม่ที่เรียนจากการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ และประสบการณ์ของ แต่ละบุคคลต่างๆ ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนานวัตกรรม ดังนั้นการจัดการความรู้ จึงเป็นการรวบรวมความรู้ที่เน้นการปฏิบัติ ซึ่งมาจากประสบการณ์การทำงาน มาจาก ทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลในองค์กร ให้บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้ พัฒนางาน โดยไม่ต้องเริ่มจากศูนย์ คนในหน่วยงานไม่ต้องทำงานแบบลองผิดลองถูก ในการทำงาน ประหยัดแรงงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และได้ผลผลิตมากทั้งปริมาณและ คุณภาพ หน่วยงานที่ได้ลงทุนพัฒนาบุคลากรไปแล้ว ความรู้และประสบการณ์ของบุคคล นั้นยังคงอยู่กับ หน่วยงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อีก

3. หลักการและแนวคิดของการจัดการความรู้

3.1 หลักการของการจัดการความรู้

บรรจบ บุญจันทร์ (2556, หน้า 96 – 97) ได้กล่าวว่า หลักการของ การจัดการความรู้ คือ วิธีการหรือทักษะที่จะไปดูดซับความรู้จากที่อื่นเอามาใช้ ที่เรียกว่า ไม่ต้องมานับศูนย์ใหม่ สามารถทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างรวดเร็ว โดยการเอาประสบการณ์ คนอื่นมาใช้ เมื่อใช้แล้วสามารถนำมาต่อยอดความรู้ ยกระดับความรู้ของตนเอง ซึ่งใน แต่ละบริบท แต่ละหน่วยงาน แต่ละพื้นที่ย่อมมีวิธีการแตกต่างกันออกไป ไม่มีรูปแบบ ตายตัว หลักการจัดการความรู้มี 4 ประการ คือ

1. ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ การจัดการความรู้ที่มีพลังต้องทำโดยคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน มีความเชื่อ หรือวิธีคิดแตกต่างกัน ซึ่งมีจุดรวมพลังคือมีเป้าหมายอยู่ที่งานด้วยกัน ในการจัดการ ความรู้มีความแตกต่างหลากหลาย (Heterogeneity) มีคุณค่ามากกว่าความเหมือนกัน (Homogeneity) เพราะทำให้ไม่เกิดพลัง

2. ร่วมกันพัฒนาวิธีทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อบรรลุประสิทธิผล

ที่กำหนดไว้ในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

2.1 การตอบสนองความต้องการ (Responsiveness) ซึ่งเป็นความต้องการของลูกค้า ความต้องการของสังคม หรือความต้องการที่กำหนดโดยผู้บริหารองค์การ

2.2 นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ก็ได้

2.3 ชีตความสามารถ (Competency) ของข้าราชการและขององค์การ

2.4 ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการทำงาน

3. ทดลองและเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งหมายความว่า “ต้องคิดนอกกรอบ หรือแบบหลุดโลก” จึงต้องดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงในโลกหรือในสังคม โดยการทดลองทำเพียงเล็กน้อยก่อน ถ้าได้ผลไม่ดีก็ไม่เสียหาย สามารถยกเลิกได้ แต่ถ้าได้ผลจึงขยายการทดลองมากขึ้น จนในที่สุดขยายเป็นวิธีทำงานแบบใหม่ หรือได้ Best Practice ใหม่เกิดขึ้น

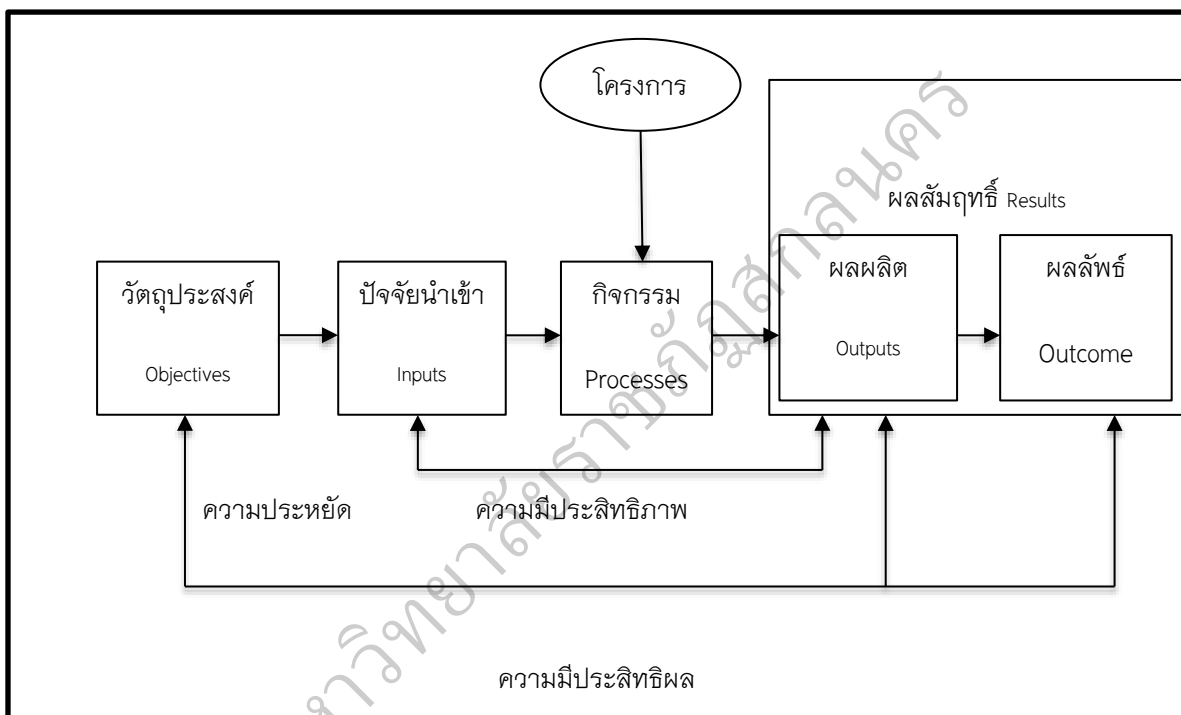
4. นำความรู้จากภายนอกเข้ามาอย่างเหมาะสม โดยต้องถือว่าความรู้จากภายนอกยังเป็นความรู้ที่ยังเป็นข้อมูลดิบ ต้องเอามาดำเนินการปรับปรุงใช้ในบริบทของไทยที่เหมาะสม โดยการเติมความรู้เชิงบริบทเข้าไปด้วย

สรุปได้ว่า หลักการของการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอดความรู้ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ มีหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ทำโดยคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน มีความเชื่อหรือวิธีคิดแตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายอยู่ที่งานด้วยกัน นำความรู้มาใช้และดำเนินการปรับปรุงใช้ในบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3.2 แนวคิดของการจัดการความรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, หน้า 67 – 68) ได้กล่าวว่ แนวคิดของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพของบุคลากรและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนซึ่งในกลยุทธ์ที่ 7 ให้หน่วยงานและสถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ศาสตร์การจัดการความรู้ เพื่อการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นในการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสนองต่อความต้องการของชุมชนและสนองต่อนโยบายการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการบริหารบ้านเมืองและกิจการที่ดี มาตรฐานที่ 11 และสนองต่อนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีเป้าหมายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและมุ่งหวังให้สถานศึกษาบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้เกิดประสิทธิผล ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548)

จากภาพประกอบ 2 เห็นได้ว่าการจะให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษานั้น ต้องมุ่งที่ผลผลิต และผลลัพธ์ จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งหมายความรวมถึง ความประหยัดในปัจจัยที่มีอยู่ และความมีประสิทธิภาพในการดำเนินการซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่เกิดขึ้น ดังนั้นในสถานศึกษาควรคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นเป้าหมายของคุณภาพทางการศึกษา

จึงควรมีวิธีการที่จะจัดการให้เกิดประสิทธิผลตามแนวคิดของการจัดการความรู้ ซึ่งมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วันทนา เมืองจันทร์ (2548, หน้า 54) ได้กล่าวว่า แนวคิดของการจัดการความรู้เป็น รูปแบบวิธีการพัฒนาให้ส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิธีหนึ่ง คือ “การจัดการความรู้” นอกจากนี้ ให้ทัศนะถึงการจัดการความรู้ในสถานศึกษาว่า สถานศึกษาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่พัฒนาคนให้เกิดความรู้และพัฒนาทักษะชีวิตซึ่งเป็นความสามารถมนุษย์มาติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด การพัฒนาทักษะชีวิตในขั้นพื้นฐานเป็นหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครองและครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครู มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาโดยตรงกับผู้เรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณภาพตาม มาตรฐานและตามความต้องการของชุมชน สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้เพื่อให้ทุกคนมีการสร้างความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และใช้ความรู้เพื่อทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวทางการบริหารการศึกษาอีกกลยุทธ์หนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำมาเป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา คือ “การจัดการความรู้” ดังปรากฏใน แผนกลยุทธ์ศาสตร์ หรือที่เรียกว่า Road Map

บุรชัย สิริมหาสาร (2548, หน้า 114) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้มีแนวคิดที่เชื่อว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร (People are our most important asset) โดยเชื่อมั่นว่า บุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายได้ โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based Economy) ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่อาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลัก ที่ทำให้เกิดการเติบโตและสร้างงานในอุตสาหกรรมทุกรูปแบบการที่องค์กรจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งขึ้นอยู่กับวงจรการเรียนรู้ในองค์กรโดยมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้างรวบรวม จัดเก็บ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้

สรุปได้ว่า แนวคิดของการจัดการความรู้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่พัฒนาคนให้เกิดความรู้และพัฒนาทักษะชีวิตซึ่งเป็นความสามารถมนุษย์มาติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด การพัฒนาทักษะชีวิตในขั้นพื้นฐานเป็นหน้าที่ของพ่อแม่ ผู้ปกครองและครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครู มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้

การศึกษาโดยตรงกับผู้เรียน เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณภาพตาม มาตรฐานและตามความ ต้องการของชุมชน สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้เพื่อให้ทุกคนมีการสร้าง ความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และใช้ความรู้เพื่อทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์การบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายได้

4. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จคือการจัดการความรู้ที่เป็นไปตาม เป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้น นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญ ให้ทัศนะ ดังนี้

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2548 ก, หน้า 47)

ได้กล่าวว่า คน เป็นผู้มีบทบาทในการจัดการความรู้ รวบรวมข้อมูล ข้อคิดเห็นและวิเคราะห์ สังเคราะห์ ขึ้นเป็นความรู้และวิธีปฏิบัติในการจัดการความรู้สู่ความสำเร็จในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ผู้แสดงบทบาทนำหรือเอาจริงเอาจัง
2. ผู้แสดงบทบาท “ไม่เชื่อ ขอทดสอบก่อน” เมื่อมีหลักฐานว่าการจัดการความรู้มีประโยชน์ จะเกิดการร่วมมืออย่างแข็งขัน
3. ผู้แสดงบทบาท “ฝ่ายค้าน” หรือผู้ต่อต้านการจัดการรายบุคคล (Personal Management)
4. ระบบการปูนบำเหน็จความดี ความชอบ
5. ระบบสร้างเสริมแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ
6. การจัดองค์การและจัดทีมงาน
7. ระบบพัฒนาคนมีทั้งจัดทำเองในหน่วยงานและส่งคนไปรับการอบรมจากภายนอก
8. การเปิดโอกาสให้คนในองค์กรและเครือข่ายได้มีโอกาสทำงาน เป็นทีมเฉพาะกิจ (Task Force)
9. มีการรวบรวมข้อมูล ความรู้และทักษะพิเศษของสมาชิกใน องค์กรและเครือข่ายจึงเห็นได้ว่า คนมีบทบาทสำคัญที่จะสนับสนุนส่งเสริมและเป็นปัจจัย ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ อีกองค์ประกอบหนึ่งซึ่งในองค์กรให้ความสำคัญกับ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

วิจารณ์ พานิช (2548 ข, หน้า 52) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ได้แก่ การให้ทรัพยากร การให้โอกาสไปร่วมกิจกรรม การจัดการความรู้ร่วมกับองค์กรอื่น การไต่ถามความก้าวหน้า ความสำเร็จ แสดงความเอาใจใส่ของผู้บริหาร การแนะนำวิธีเอาชนะปัญหา การให้กำลังใจ การจับเอาความสำเร็จเล็กน้อยหรือการทำกิจกรรมที่สำคัญ มายกย่องแสดงความชื่นชม การมอบหมายงาน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นช่วงๆ

ประพนธ์ ผาสุขยัต (2548 ก, หน้า 121) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ภาวะผู้นำ ของผู้นำในทุกระดับ จูงใจให้คนเห็นคุณค่า รู้สึกว่าอยากทำไม่ใช่ทำไปเพราะได้รับคำสั่ง

2. ระบบและโครงสร้างที่เอื้ออำนวย มีกระบวนการและมีทรัพยากรสนับสนุน

3. วัฒนธรรมและบรรยากาศที่ส่งเสริม ซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินการ ผลักดัน ประสานงานต่อไปได้ การจะทำให้คนในองค์กร มีพฤติกรรมการทำงานแบบแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นที่ยอมรับของทุกคน ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2548, หน้า 89) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ คือ

1. วัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งคนในองค์กรต้องมีเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่มีอยู่มาเป็นฐานในการต่อยอดของความรู้ของคนรุ่นใหม่ต่อไป องค์กรต้องมีวัฒนธรรมภายในมีความเชื่อใจกัน (Trust) และให้เกียรติกัน (Mutual Respect) เคารพในสิทธิและความคิดของผู้ร่วมงานในทุกๆระดับ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกอย่างแม้แต่สิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดในอดีต

2. ผู้นำและการสร้างกลยุทธ์ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเชื่อในคุณค่าของคนและความรู้ที่มีในองค์กร เข้าใจในลักษณะของปัญหา และพันธกิจขององค์กร ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นมืออาชีพในด้านต่างๆ ให้เกิดขึ้น ค้นหาและเชิดชูกระบวนการที่ดีเลิศในองค์กรของตน ผู้นำต้องเป็นต้นแบบแห่งการเป็นผู้ริเริ่มในการแบ่งปันและเรียนรู้ กำหนดทิศทางในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายใน วางกลยุทธ์

ในการจัดระบบการจัดการองค์ความรู้ที่จะประสบความสำเร็จ

3. เทคโนโลยี ความพร้อมของอุปกรณ์ที่ทันสมัยของเทคโนโลยี สามารถสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ของคนในองค์กรได้โดยการสร้างฐานข้อมูล และการจัดระบบฐานข้อมูล

4. การวัดผลและการนำไปใช้ จัดทำระบบการติดตามและวัดผล ของการจัดการความรู้และประโยชน์จากการนำไปใช้

5. โครงสร้างพื้นฐานโดยการวางระบบการบริหารจัดการ การ รวบรวมข้อมูลและการรายงานผลการดำเนินการต่างๆ ที่จะเอื้อให้แผนงานของการจัดการ ความรู้ประสบความสำเร็จปัจจัยแห่งความสำเร็จไม่ใช่อยู่ที่กระบวนการจัดการความรู้ที่ดี เท่านั้น แต่อยู่ที่โครงสร้างการจัดการ วิธีบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ โดยมีระบบการบริหารงาน บุคคล คือการประเมินผลและการให้รางวัล ทั้งในและรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2549, หน้า 59 – 62) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy) ผู้บริหารจะต้อง เข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะ สามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร กลยุทธ์ของการจัดการ ความรู้จะต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทางในการดำเนินการขององค์กรเพื่อช่วยเพิ่ม ขีดความสามารถในการแข่งขันได้

2. วัฒนธรรมขององค์กร (Culture) สิ่งสำคัญช่วยให้องค์กรบรรลุ ความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ ระหว่างบุคคลภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน ความรู้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเต็มที่เพื่อที่จะให้บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง

3. เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology) เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ ดึงเอา ความรู้ไปใช้ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ รวมถึงช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่างๆ ถูกจัดเก็บ อย่างเป็นระเบียบ เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการติดต่อและเชื่อมโยงคน ภายในองค์กรเข้าด้วยกัน สามารถแลกเปลี่ยนความรู้เกิดได้อย่างรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น

4. การวัดผล (Measurement) การวัดผลของการจัดการความรู้ จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้ได้

5. โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) โครงสร้างนี้อาจจะสามารถเป็นทั้งสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สถานที่หรือเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น โครงสร้างหรือระบบงานที่เอื้อให้เกิดสภาพสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และกลไกในการแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ ในชีวิตการทำงานประจำวัน

พยัต วุฒิรงค์ (2550, หน้า 51 – 54) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้มี 10 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal environment) องค์กรที่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและเหมาะสมกับการแลกเปลี่ยนความรู้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกอยากที่จะหาความรู้ใหม่จัดเก็บความรู้และเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ให้แก่คนอื่นในองค์กร

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) องค์กรที่มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น แบนราบ กระจายอำนาจ มีลักษณะพัฒนาความรู้ในองค์กร มีการเข้าถึงความรู้ได้ง่าย และมีการกำหนดบทบาทของคนและกลุ่มคนให้ชัดเจนในกระบวนการจัดการความรู้ จะเอื้อต่อการมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนและร่วมมือกันในการจัดการความรู้

3. มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน (Share Vision and Mission) องค์กรจะต้องมีจุดประสงค์และประโยชน์ต่อองค์กรที่ชัดเจน จะทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการจัดการความรู้ และให้ความร่วมมือในการจัดการความรู้มากขึ้น

4. เทคโนโลยี (Technology) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้โดยการรวบรวม กำหนดรหัส และเผยแพร่ความรู้ที่ชัดแจ้งและไม่ชัดแจ้ง เมื่อมีการรวบรวมความรู้และจัดระบบแล้ว ความรู้จะสามารถนำมาใช้ได้หลายครั้ง องค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) และเผยแพร่ให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง

5. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ (Systematic Knowledge Management Process) องค์กรต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุน และให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับผู้ใช้และผู้จัดหาสารสนเทศให้ โดยต้องสร้างกระบวนการจัดการความรู้ที่ชัดเจน

6. ระบบการบริการและให้รางวัล (Human Resource and Reward system) ระบบการบริหาร ได้แก่ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบติดตามประเมินผล ซึ่งการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอจะมีผลต่อการจัดการความรู้ ส่วนระบบการให้รางวัลต้องแตกต่างจากองค์กรที่มีการผลิตโดยทั่วไป ควรให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกกับการสร้าง การใช้ และการแลกเปลี่ยนความรู้

7. ผู้นำองค์กร (Leader) การจัดการความรู้ ต้องการคำมั่นสัญญา และทิศทางที่ชัดเจนจากผู้นำองค์กรในการสนับสนุนทั้งด้านนโยบาย การใช้ทรัพยากร การสร้างแรงจูงใจ และการให้รางวัลแก่บุคลากรที่สร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร สนับสนุนให้มีวัฒนธรรมในการสนับสนุนการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร การสร้างระบบรองรับการจัดการความรู้ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะมาใช้ในองค์กรด้วย

8. ผู้นำด้านความรู้ (Work KM Champion/Facilitator) องค์กรต้องมีผู้นำความรู้ หรือผู้อำนวยการความสะดวกรซึ่งจะเป็นคนผลักดันโครงการการจัดการความรู้ให้เป็นจริง โดยการสร้างระบบความผูกพันและความกระตือรือร้นให้เกิดกับบุคลากรคนอื่น

9. การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของบุคลากรที่มีความสนใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน มีกลุ่ม หรือทีมงานที่สนใจในเรื่องเดียวกันและอยากที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กัน

10. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) วัฒนธรรมที่เหมาะสมจะเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ไว้วางใจกัน และมีการทำงานร่วมกัน

พรธณี สอนเพลง (2552, หน้า 177 – 178) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จที่ทำให้องค์กรสามารถจัดรูปแบบการจัดการความรู้ได้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) กำหนดทิศทาง ความเชื่อมโยง และ ค่านิยมร่วมกันทั้งองค์กรและประเมินผลลัพธ์จากที่คาดหวังไว้ และที่สำคัญคือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง (Role Model)

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ต้องกำหนดและแสดงออกเป็นพฤติกรรม เป็นวัฒนธรรม มุ่งสู่องค์กรการเรียนรู้ ปัจจัยที่สำคัญคือการจัดการองค์ความรู้ คือ ความมุ่งมั่นและความเชื่อร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการแบ่งปันองค์ความรู้ร่วมกัน

3. เทคโนโลยีและกระบวนการ (Technology and Processes) ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการองค์ความรู้และที่สำคัญ ได้แก่ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อให้การจัดการข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการใช้งาน

4. การให้รางวัลและการยอมรับ (Rewarding and Recognition) เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพราะการที่ผู้เชี่ยวชาญในองค์กรจะแบ่งปันหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนออกมา ควรเกิดจากความสมัครใจเป็นหลัก และจะเป็นจริงได้ต้องมีแรงเกื้อหนุนและแรงจูงใจเป็นสำคัญ

5. การวัดและประเมินผล (Measurement) หากไม่มีการวัดผลการดำเนินการ เราจะไม่สามารถจัดการหรือปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้นได้

6. ความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ (Knowledge, Skill and Competencies) ความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ ของทีมงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

7. การจัดการ (Management) หลังจากทีผู้นำได้กำหนดทิศทางและเลือกทำสิ่งที่ถูกต้องแล้ว ก็ต้องมีผู้จัดการที่มีความรู้ในการจัดการความรู้ และสามารถจัดการให้เกิดขึ้นจริงตามแผนงานได้

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2554, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก และมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ มีการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการเข้าร่วมกลยุทธ์ ให้การสนับสนุนในการทำกลยุทธ์ สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บความรู้ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น และสร้างความไว้วางใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้สะดวก ทันสมัย และสามารถใช้งานได้จริงทุกสถานที่

Davenport & Prusak (1998, pp. 85 – 86) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้มี 9 ปัจจัย คือ

ปัจจัยที่ 1 วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญมากที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้และยังเป็นปัจจัยที่สร้างได้ยากที่สุด เพราะมีองค์ประกอบหลายอย่างเช่นบุคลากรต้องมีความไว้วางใจกันด้านบวกต่อความรู้ ไม่ขัดขวางความรู้ในวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการจัดการความรู้ต้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่

ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร โครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคเป็นสิ่งที่ง่ายที่สุดที่จะสร้างขึ้นได้ เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับความรู้โดยเฉพาะ เช่น เวิลด์ ไวด์ เว็บ หรือเครือข่ายใยแมงมุม เป็นต้น ซึ่งถ้ามีเครื่องมือทางเทคนิคที่บุคลากรใช้เป็น การดำเนินการก็จะสะดวกยิ่งขึ้นรวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรเพื่อจัดการความรู้ หมายความว่า จะต้องสร้างกฎระเบียบข้อบังคับขึ้นมาต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร ที่สนับสนุนการจัดการความรู้ต้องกำหนดทักษะพิเศษที่โครงการแต่ละประเภทสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้และต้องมีตำแหน่งใหม่ขึ้นมาดูแลเป็นการเฉพาะอีกด้วย

ปัจจัยที่ 3 ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนเต็มที่ โดยแสดงให้บุคลากรทุกคนเห็นว่า การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จขององค์กร และจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาอุปกรณ์จำเป็นพื้นฐานของโครงการ รวมถึงการระบุให้ชัดเจนว่าความรู้ประเภทไหนที่สำคัญที่สุดต่อองค์กร

ปัจจัยที่ 4 มีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าทางเศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรม เนื่องจากการดำเนินการจัดการความรู้อาจต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก และดังนั้นประโยชน์ที่ดีที่สุดของการดำเนินการจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จก็คือ ประหยัดงบประมาณ และเพิ่มกำไร

ปัจจัยที่ 5 มีความรู้ขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อให้สามารถดำเนินตามขั้นตอนต่างๆ ได้อย่างราบรื่น

ปัจจัยที่ 6 มีวิสัยทัศน์ และภาษาที่ใช้มีความชัดเจนในการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร

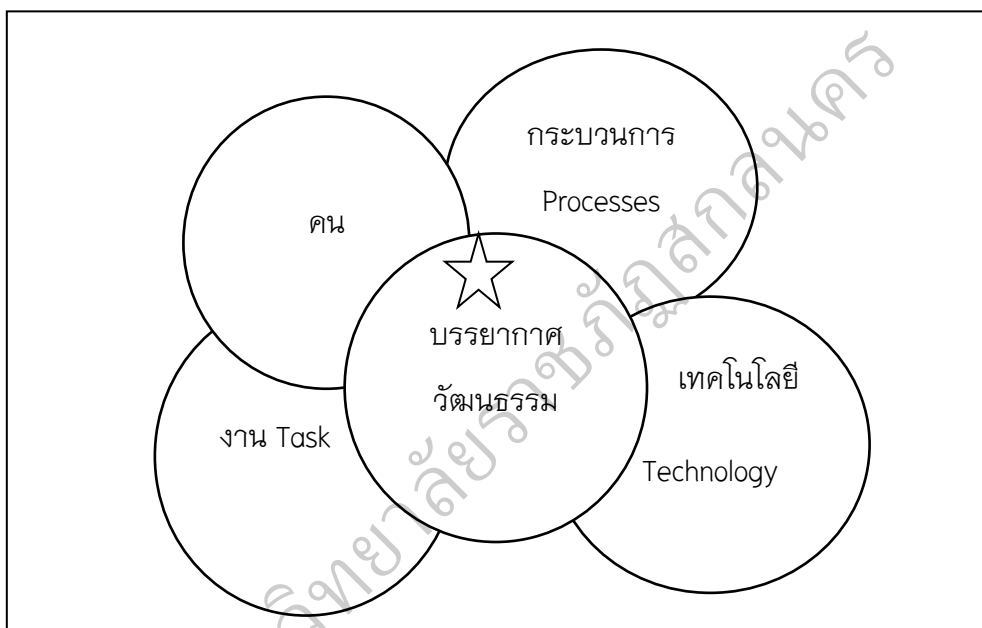
ปัจจัยที่ 7 มีสิ่งล่อใจที่สามารถกระตุ้นบุคลากรให้หันมาสร้างความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ และใช้ความรู้กัน ซึ่งรางวัลจะต้องไม่ธรรมดา และต้องมีคุณค่าพอ

สำหรับความรู้สึกของบุคลากรควรจะเป็นสิ่งตอบแทนระยะยาว หรืออยู่ในรูปที่ปรากฏให้คนทั่วไปเห็นชัดเจน เช่น การมอบรางวัลผู้สร้างความรู้ดีเด่น เป็นต้น

ปัจจัยที่ 8 มีโครงสร้างทางความรู้

ปัจจัยที่ 9 มีช่องทางสำหรับการถ่ายทอดความรู้หลากหลายช่องทาง

Dave Snowden (2003, p. 132) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานการทำงานของคน กระบวนการ เทคโนโลยี บรรยากาศ และวัฒนธรรม ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้
ที่มา : Dave Snowden (2003, p. 132)

จากภาพประกอบ 3 แสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้จะสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ขึ้นอยู่กับ คนที่มีภาวะผู้นำ ในองค์กรใช้กระบวนการทำงานที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีโครงสร้างการจัดการและวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ สื่อสารและมีบรรยากาศวัฒนธรรมที่เหมาะสม มีพฤติกรรมการทำงานแบบแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) กล่าวโดยสรุป ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ให้สำเร็จได้ ได้แก่ คน เป็นผู้ใช้ความรู้เป็นผู้สร้างความรู้และเป็นผู้ให้ความรู้ ผ่านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี

โดยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ ให้มีบรรยากาศของการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้

Buckman (อ้างถึงบุรุษย์ ศิริมหาสาคร, 2550, หน้า 153) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญของการทำ KM คือ วัฒนธรรม ซึ่งร้อยละ 90 ของกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ คือเรื่องวัฒนธรรมองค์การ เพราะวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของคนในองค์การเพราะทัศนคติดั้งเดิมเชื่อว่า ความรู้ คืออำนาจ ทำให้เรามีความสำคัญเหนือคนอื่น คนจึงไม่ยอมแลกเปลี่ยนความรู้กันเพราะกลัวว่าคนอื่นจะรู้มากกว่าเรา ส่วนปัจจัยที่ทำให้ การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จในองค์การ กลยุทธ์หลักที่องค์การ แม้กระทั่งทางธุรกิจใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใน ทศวรรษนี้มุ่งที่ความสามารถของคนในองค์การ ที่จะสร้างนวัตกรรมและมีความคล่องตัวที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสภาพการณ์ การพัฒนาคนในองค์การจึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ดังนั้นปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1. ผู้นำองค์กรให้การสนับสนุนและกำหนดทิศทางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์กรเพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งการชมเชยให้รางวัลเพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. องค์กรต้องมีวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้เพื่อส่งผ่านความรู้ให้มีประสิทธิภาพ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ง่ายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. การฝึกอบรมและการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้
5. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น
6. โครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนความรู้ของคนในองค์กรจะไม่ราบรื่นได้หากขาดโครงสร้างพื้นฐานที่ดีโครงสร้างนี้อาจหมายถึงสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สถานที่อุปกรณ์ต่างๆ สำหรับสิ่งที่จับต้องไม่ได้เช่นระบบหรือกลไกที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
7. บุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จที่สุดที่จะช่วยให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นไปได้อย่างดีและต่อเนื่อง

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้
สังเคราะห์ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ เสนอดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้

นักการศึกษา/ หน่วยงาน	1. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้ เพื่อสังคม (2548)	2. วิจารณ์ พานิช (2548)	3. ประพนธ์ ผาสุขชัยดี (2548)	4. รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม(2548)	5. บุญดี บุญญาภิกข และคณะ (2549)	6. พยัต ภูติรงค์ (2550)	7. พรรณี สอนเพลง (2552)	8. จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2554)	9. Davenport & Prusak (1998)	10. Dave Snowden (2003)	11. Buckman (2007)	รวมความถี่
1. โครงสร้างพื้นฐาน			✓	✓	✓	✓			✓		✓	6
2. สภาพแวดล้อม			✓			✓				✓		3
3. บุคคล	✓	✓				✓			✓	✓	✓	6
4. ภาวะผู้นำ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
5. วัฒนธรรมองค์กร	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	8
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
7. การยกย่องและให้รางวัล	✓	✓				✓	✓		✓			5
8. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						✓			✓			2
9. ทรัพยากร		✓	✓									2
10. การนำไปใช้				✓								1
11. การเปิดโอกาส	✓	✓										2
12. การเผยแพร่ความรู้		✓							✓	✓		3
13. การวัดประเมินผล				✓	✓		✓				✓	4

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการ
ความรู้ ของนักวิชาการหลายท่าน ได้ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ 13
รายการ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ร้อยละ 50 (ความถี่ 5 ขึ้นไป) ในการ
พิจารณาจากความถี่ของปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ที่นักวิจัยส่วนใหญ่

เลือกโดยจัดกลุ่มที่มีความหมายเหมือนกันใหม่ ได้ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการ ความรู้มี 6 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) บุคคล 5) โครงสร้างพื้นฐาน 6) การยกย่องและให้รางวัล

5. กระบวนการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นระบบที่ต้องใช้พลังสร้างสรรค์ที่มีอยู่แล้วภายใน องค์กรในรูปแบบตัวกันเองเป็นกลุ่มสร้างสรรค์งาน หรือเสาะหาแนวทางการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในเรื่องต่างๆ มาขยายผลเชื่อมโยงกับระบบงานประจำ เน้นที่การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การจัดระบบความรู้โดยมีการนำความรู้ โดยมีการนำความรู้ ทั้งจากในและนอกองค์กรมาคัดเลือกปรับใช้ป็นรูปหนึ่งของการจัดการสารสนเทศ การ จัดการความรู้ส่วนใหญ่มาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ในองค์กรการจัดการความรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการ ได้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2549, หน้า 67 – 69) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ การบรรลุ เป้าหมายของงาน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนา องค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้และการบรรลุการเป็นชุมชนเป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ระหว่างกันในที่ทำงาน และยังกล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรม ของกลุ่มหรือองค์กร
2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
3. การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการ ใช้งานของตน
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
5. การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้
6. การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งาน มากยิ่งขึ้น

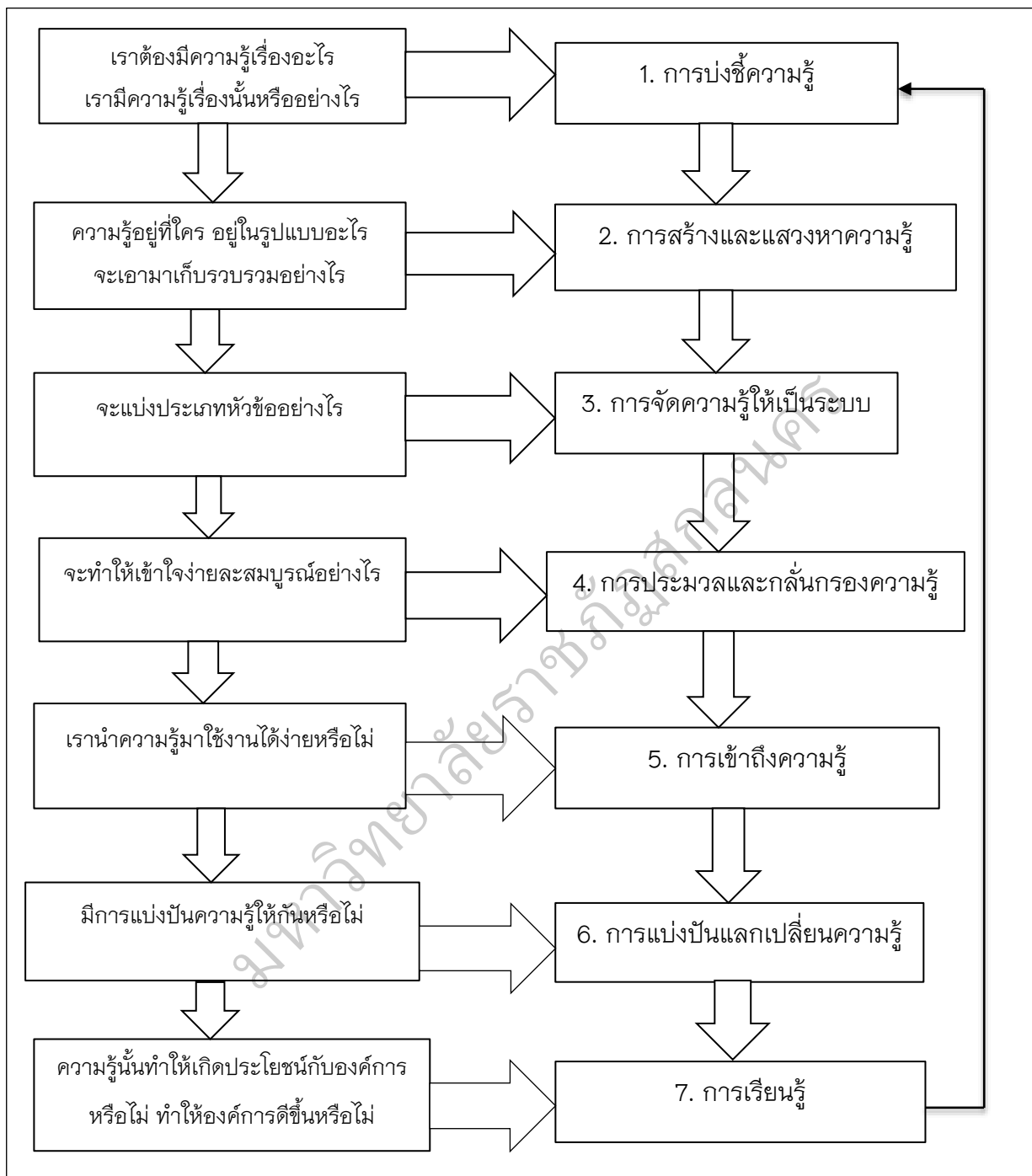
โดยที่การดำเนินการจัดการความรู้ทั้ง 6 ประเภทนี้ จะบูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้งจะอยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียวเนื่องจากเชื่อกันว่า “จัดการความรู้” จึงมีคนเข้าใจผิดเริ่มดำเนินการโดยรีบตรงเข้าไปที่ความรู้ คือเริ่มที่ความรู้ นี่คือความผิดพลาดที่พบบ่อยมาก การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่ทำงานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์สามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วนสำคัญดังนี้

1. การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของลูกค้าสนองตอบความต้องการของเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น สสนองตอบความต้องการของพนักงาน และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม
2. การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรม ด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ
3. ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์การ และของบุคคล ที่พัฒนาขึ้นซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์การ
4. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึง สัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ กับต้นทุนที่ลงไปการทำงานที่ประสิทธิภาพสูง หมายถึง การทำงานที่ลงทุนลงแรงน้อย แต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูงเป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเอง คนเหล่านั้นจะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา โดยที่การสร้างนั้นเป็นการสร้างเพียงบางส่วน เป็นการสร้างผ่านการทดลองเอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อสภาพของตน และทดลองใช้งานจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรก หรือในภาษาราชการเรียกว่า บูรณาการอยู่กับทุกกิจกรรมการทำงาน และที่สำคัญตัวการจัดการความรู้เองก็ต้องการการจัดการด้วย โดยตั้งเป้าหมายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา 3 ประเด็น คือ พัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ที่ดีเริ่มด้วย สัมมาทิฐิ ใช้ในการจัดการความรู้

เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุความสำเร็จและความมั่นคงในระยะยาว การจัดทีมริเริ่มดำเนินการ การฝึกอบรมโดยการปฏิบัติจริง และดำเนินการต่อเนื่อง และการจัดการระบบการจัดการความรู้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550, หน้า 86 – 88) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ พิจารณาว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้ภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web Board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบที่มึนข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสลับเปลี่ยนงาน การเยี่ยมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง กระบวนการจัดการความรู้สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนา

ระบบราชการและสำนักเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550)

แก้วเวียง นานาผล (2551, หน้า 56) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้มี 6 กระบวนการ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายความรู้ การบ่งชี้ความรู้ การแสวงหาและการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ การประมวล การสร้างและพัฒนาความรู้ และจัดระบบคลังความรู้การนำความรู้ไปใช้ในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 กระบวนการจัดการความรู้

ขั้นตอนที่	ขั้นตอนที่สังเคราะห์ได้ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน	ขั้นตอนที่สังเคราะห์นำมาใช้ในสถานศึกษา
1	กำหนดวิสัยทัศน์ (Knowledge Vision) การกำหนดเป้าหมาย (Desired State) กำหนดยุทธศาสตร์และความต้องการ การสกัดขุมความรู้ (Knowledge capture) การค้นหาความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน การสังเคราะห์แก่นความรู้ (Core Competency) การบ่งชี้ความรู้ การจัดโครงสร้าง การระบุความรู้ที่มีอยู่เดิม	การกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายความรู้ การบ่งชี้ความรู้
2	การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การแลกเปลี่ยน การแบ่งปัน (Knowledge Sharing) การถ่ายโอน การถ่ายทอด (Knowledge Transfer) การสร้างบรรยากาศ และการร่วมมือ การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) พัฒนาความรู้ (Knowledge Development) การประมวลคัดเลือกร่อง (Refine) รวบรวมจัดระบบจัดคลังความรู้ พัฒนาระบบฐานความรู้ (Knowledge Asset)	การแสวงหาและการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ การประมวล การสร้างและพัฒนาความรู้และจัดระบบคลังความรู้

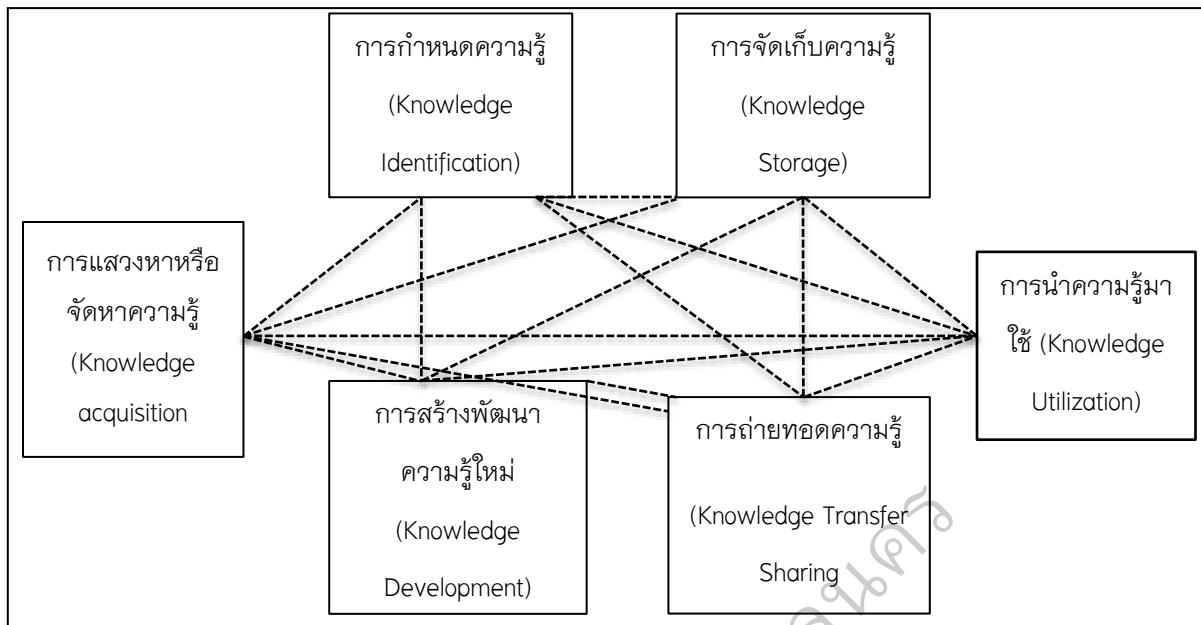
ตาราง 3 (ต่อ)

ขั้นตอนที่	ขั้นตอนที่สังเคราะห์ได้ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน	ขั้นตอนที่สังเคราะห์นำมาใช้ในสถานศึกษา
	การดูแล รักษาความรู้ และการเผยแพร่	
3	การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Utilization) การประยุกต์ใช้ความรู้ การยกระดับความรู้ การเรียนรู้ลงมือทำ การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)	การนำความรู้ไปใช้
4	การติดตาม (Monitoring) ตรวจสอบ (Checking) การเรียนรู้ (Learning) และการ ประเมินผล (knowledge Evaluation)	การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล

ที่มา : แก้วเวียง นำนานผล (2551)

จึงเห็นได้ว่า ความสำเร็จของการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การที่สนับสนุนบุคลากร จึงเห็นได้ว่าการจัดการความรู้จะมีเฉพาะในสำนักงานระดับกรมและระดับสำนักงานเขตพื้นที่ แต่ในระดับสถานศึกษายังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ซึ่งภาระงานบางส่วนจะแตกต่างกันกับสถานศึกษา อย่างไรก็ตามการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรหรือสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบราชการแนวใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Probst, Raub, & Romhardt (2000, p. 92) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้เป็น 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Identification) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Acquisition) การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (Knowledge Development) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storing) การนำความรู้มาใช้ (Knowledge Utilization) ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 กระบวนการจัดการความรู้
ที่มา : Probst, Raub, & Romhard (2000)

ระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ใน 4 กระบวนการ เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร เริ่มจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) การรวบรวมความรู้ (Combination) และการผนึกฝังความรู้ (Internalization) และวนกลับมาเริ่มต้นทำซ้ำที่กระบวนการแรก เพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ให้เป็นงานประจำที่ยั่งยืน

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) S : Tacit to Tacit

กระบวนการที่ 1 อธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ด้วยกัน เป็นการแบ่งปันประสบการณ์แบบเผชิญหน้าระหว่างผู้รู้ เช่น การประชุม การระดมสมอง ที่มาจากความรู้ การเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เฉพาะเรื่อง เฉพาะพื้นที่ แล้วนำมาแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ที่มีใช้เป็นประจำการอ่านหนังสือ คู่มือ หรือตำรา

2. การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) E : Tacit to Explicit

กระบวนการที่ 2 อธิบายความสัมพันธ์กับภายนอกในการส่งต่อระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit

knowledge) กับความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) อาจเป็นการนำเสนอในเวทีวิชาการ หรือบทความตีพิมพ์ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ที่ถูกฝังอยู่ในความรู้ฝังลึกให้สื่อสารออกไป ภายนอก อาจเป็นแนวคิด แผนภาพ แผนภูมิ เอกสารที่สนับสนุนให้เกิดการสื่อสารระหว่าง ผู้เรียนรู้ด้วยกันที่เข้าใจได้ง่าย ซึ่งความรู้ฝังลึกจะถูกพัฒนาให้แตกผลึกและถูกกลั่นกรอง แล้วนำไปสู่การแบ่งปัน เปลี่ยนเป็นฐานความรู้ใหม่ที่ถูกนำไปใช้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ในกระบวนการใหม่

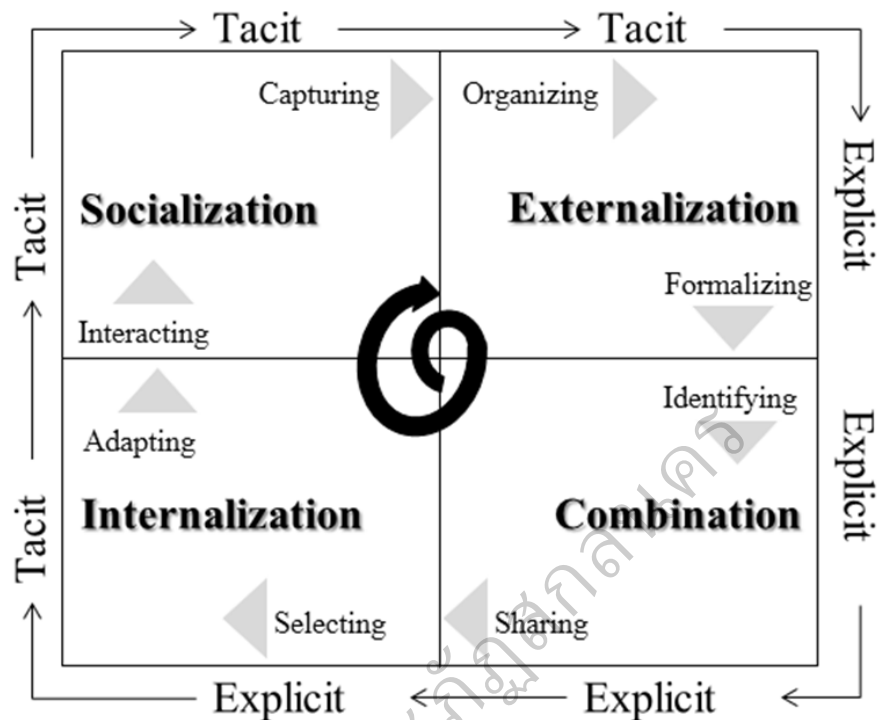
3. การรวบรวมความรู้ (Combination) C : Explicit to Explicit

กระบวนการที่ 3 อธิบายความสัมพันธ์การรวมกันของความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ที่ผ่านการจัดระบบ และบูรณาการความรู้ที่ต่างรูปแบบเข้าด้วยกัน เช่น นำความรู้ไปสร้าง ต้นแบบใหม่ ไปสร้างสรรคงานใหม่ ได้ความรู้ใหม่ โดยความรู้ชัดแจ้งได้จากการรวบรวม ความรู้ภายในหรือภายนอกองค์กร แล้วนำมารวมกัน ปรับปรุง หรือผ่านกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ แล้วความรู้ใหม่จะถูกเผยแพร่แก่สมาชิกในองค์กร

4. การฝังลึกความรู้ (Internalization) I : Explicit to Tacit

กระบวนการที่ 4 อธิบายความสัมพันธ์ภายในที่มีการส่งต่อความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) สู่ความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) แล้วมีการนำไปใช้ในระดับบุคคล ครอบคลุมการเรียนรู้และลงมือทำ ซึ่งความรู้ชัดแจ้งถูกเปลี่ยนเป็นความรู้ฝังลึกในระดับ บุคคลแล้วกลายเป็นทรัพย์สินขององค์กร ดังภาพประกอบ 6

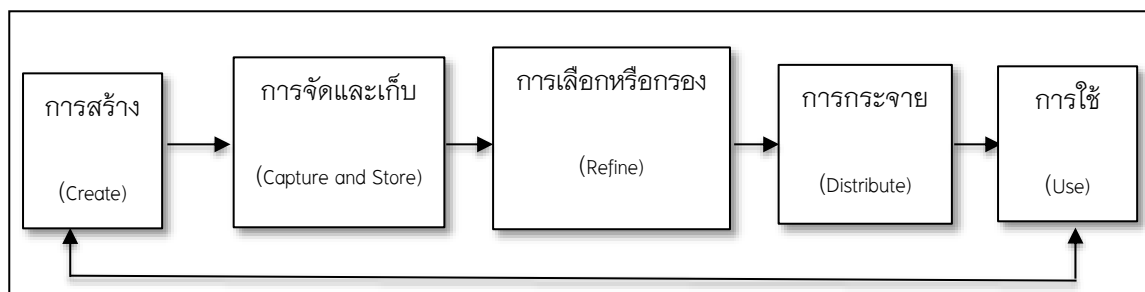
The SECI Model (Nonaka and Takeuchi)



ภาพประกอบ 6 ลักษณะการเรียนรู้ Knowledge Spiral

ที่มา : Nonaka & Takeuchi (2000)

Turban (2001, p. 145) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การสร้าง (Create) การจัดและเก็บ (Capture and Store) การเลือกหรือกรอง (Refine) การกระจาย (Distribute) และการใช้ (Use) โดยสามารถนำเสนอเป็นแผนภาพดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 กระบวนการจัดการความรู้ของ Turban

ที่มา : Turban (2001)

Marquardt (2002, pp. 142 – 169) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Acquisition) หมายถึง การเลือกข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. การสร้างความรู้ (Creation) หมายถึง การพัฒนาความรู้ใหม่หรือนวัตกรรม ซึ่งเกิดขึ้นได้จากความสามารถในการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ใหม่ โดยมีการเชื่อมโยงกับองค์ประกอบต่างๆ ของความรู้ และผสมผสานกันอย่างมีเหตุผลตามวิธีการสรุปจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวม
3. การจัดเก็บความรู้ (Storage) หมายถึง การจัดเก็บระบบข้อมูล และการนำไปจัดเก็บไว้สร้างคุณค่าของความรู้ให้ง่ายต่อการเข้าถึงของบุคลากรที่สามารถนำไปใช้ได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่
4. การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล (Analysis and Data Mining) หมายถึง เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล การปรับโครงสร้างและการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่างๆ โดยการทำให้ข้อมูลสามารถทำให้เกิดความเข้าใจความหมายของข้อมูล โดยมีการแบ่งหมวดหมู่ การจัดกลุ่มการสรุปหาใจความสำคัญ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล
5. การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ (Transfer and Dissemination) หมายถึง เทคนิค วิธีการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และภายในบุคคลที่มีการเคลื่อนย้ายข้อมูลสารสนเทศและความรู้ทั้งมีเป้าหมายและไม่มีเป้าหมายทั้งหมดในองค์กร
6. การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้อง (Application and Validation) หมายถึง การใช้และการประเมินผลความรู้โดยบุคลากรในองค์กร โดยความสำเร็จสามารถพิจารณาได้จากความต่อเนื่องหมุนเวียนและการใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์สำหรับความรู้และประสบการณ์ที่มากมายขององค์กร

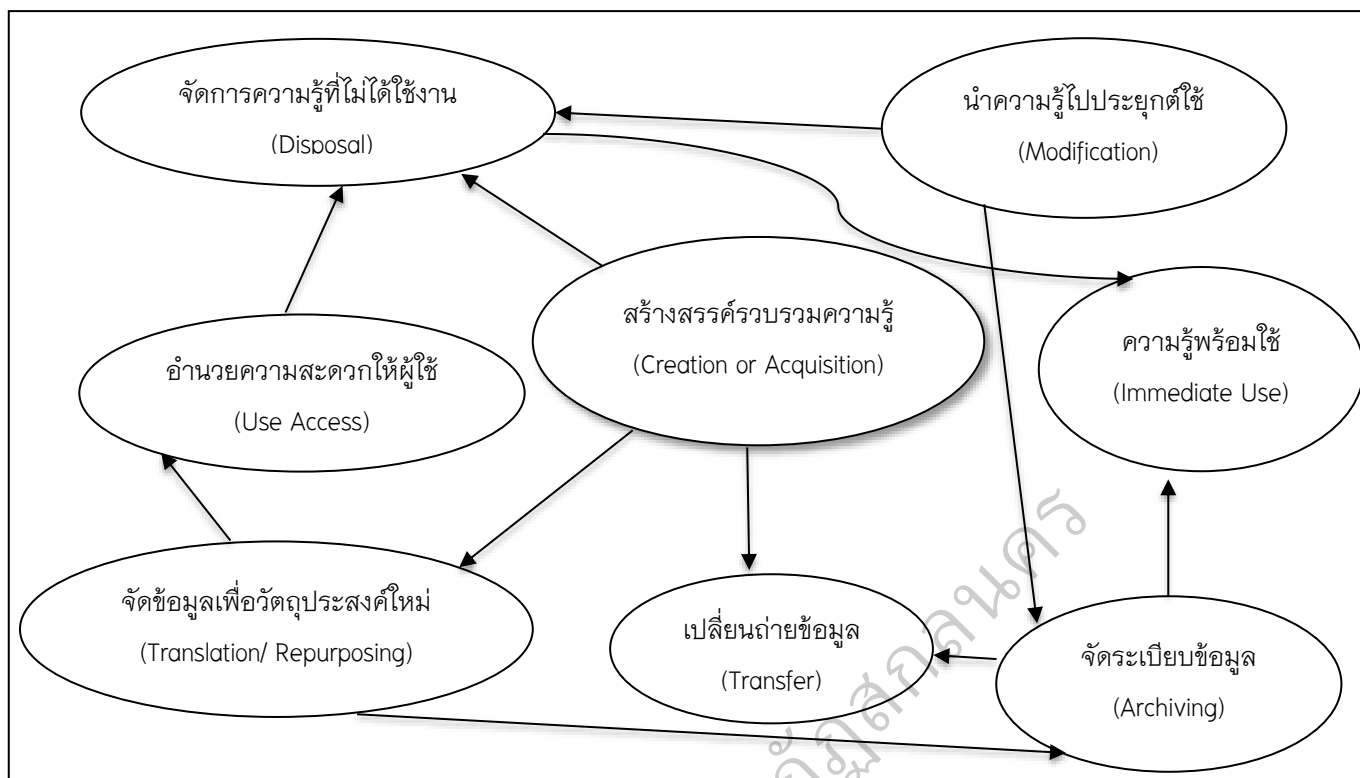
Bergeron (2003, pp. 83 – 89) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ในองค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นวัฏจักร มีความเป็นพลวัตร คือ เปลี่ยนแปลงเสมอตลอดกาลเวลา ดังนั้นจึงสรุปกระบวนการดังกล่าวไว้ดังนี้

1. การสร้างสรรค์ และการรวบรวมความรู้ (Knowledge Creation or Acquisition) เป็นการสร้างความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลและนำความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์กรมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันกรองเพื่อนำมาสร้างให้เกิดคุณค่า

แก่การพัฒนาองค์การ

2. การนำความรู้มาประยุกต์ (Knowledge Modification) เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการรวบรวมมาบูรณาการเพื่อใช้ในการทำงานสาขาต่างๆ ในหน่วยงาน
3. การจัดทำความรู้พร้อมใช้ (Immediate Use) เป็นการนำข้อมูลความรู้มาจัดหมวดหมู่องค์ประกอบเพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อการสืบค้นและอ้างอิง
4. การจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระเบียบ (Archiving) เป็นการจัดสารสนเทศบนที่กลงในหน่วยจัดเก็บความรู้ขององค์การในรูปแบบที่เหมาะสม
5. การเปลี่ยนถ่ายข้อมูล (Transfer) คือ การนำสารสนเทศไปใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือพัฒนางานให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาและการแข่งขันกับหน่วยงานต่างๆ
6. การจัดข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ใหม่ (Translation /Repurposing) คือ การนำสารสนเทศความรู้ที่มีอยู่ปรับใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์นโยบายใหม่ๆ ของหน่วยงาน
7. การอำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้เข้าไปสืบค้น (User Access) เป็นการจัดการระบบฐานข้อมูลที่เป็นหมวดหมู่เพื่อบริการผู้ใช้ในหน่วยงานเพื่ออำนวยความสะดวกเข้าถึงและใช้งานของผู้เกี่ยวข้อง
8. ระบบจัดการความรู้ที่ไม่ได้ใช้งาน (Disposal) ความรู้บางอย่างที่ทำการจัดเก็บไว้แต่ไม่ได้ถูกเรียกใช้งานเพราะไม่สอดคล้องกับการทำงานของหน่วยงาน ผู้เกี่ยวข้องต้องทำการคัดกรองออกจากระบบเพื่อมิให้เกิดข้อมูลที่เกินความต้องการในระบบทำให้เสียเวลาสำหรับผู้ใช้งาน

จกกฎจักรดังกล่าวสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 การจัดการความรู้ของ Bergeron

ที่มา : Bergeron (2003)

งานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษานั้น ได้มีผู้วิจัยไว้ ดังนี้

ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระบบการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ พบว่า มหาวิทยาลัยพายัพ มีกระบวนการจัดการความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการระบุนโยบาย ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการจัดหาหรือแสวงหาความรู้ที่ต้องการ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้

กริชเพชร โสภภาพ (2553, บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา : กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านหนองยางห้วยสะแบก อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพและความต้องการในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีการจัดการความรู้ตามขั้นตอน 7 ขั้น คือ 1) การบ่งชี้ความรู้

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแลกเปลี่ยน 7) การเรียนรู้

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ที่มีความหมายเดียวกันและครอบคลุมกระบวนการ แสดงในตารางการสังเคราะห์ที่มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงกำหนดกระบวนการจัดการความรู้ใหม่ เสนอดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้

นักการศึกษา/ หน่วยงาน	กระบวนการจัดการความรู้									
	1. วิจารณ์ พานิช (2549)	2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (2550)	3. ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2550)	4. แก้วเวียง นานนผล (2551)	5. กฤษเพชร โสภภาพ (2553)	6. Probst, Raub, & Romhardt (2000)	7. Turban (2001)	8. Marquardt (2002)	9. Bergeron (2003)	รวมความถี่
1. การกำหนดความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓				6
2. การแสวงหาความรู้	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	7
3. การสร้างความรู้		✓		✓	✓		✓	✓	✓	6
4. การแลกเปลี่ยนความรู้	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	7
5. การจัดบันทึกความรู้	✓									1
6. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
7. การประมวล/กลั่นกรอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
8. การเรียนรู้		✓			✓					2
9. การเข้าถึงความรู้		✓	✓		✓				✓	4
10. การเผยแพร่ความรู้				✓		✓	✓	✓		4
11. การนำความรู้ไปใช้				✓		✓	✓	✓	✓	5
12. การตรวจสอบ ประเมินผล				✓						1

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ ของ นักวิชาการหลายท่าน ได้กระบวนการการจัดการความรู้ 12 รายการ แต่การศึกษาวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ร้อยละ 50 (ความถี่ 5 ขึ้นไป) ในการพิจารณาจากความถี่ของ กระบวนการจัดการความรู้ที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกโดยจัดกลุ่มที่มีความหมายเหมือนกัน ใหม่ ได้กระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดความรู้ 2) การแสวงหา ความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 6) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 7) การนำความรู้ไปใช้

6. เป้าหมายของการจัดการความรู้

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการจัดการความรู้ ดังนี้ วิจารย์ พานิช (2548 ข, หน้า 129) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็น เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมาย อย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน คือ

1. บรรลุเป้าหมายของงาน
2. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์การไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่

ทำงานเป้าหมายของงานที่สำคัญสูงสุดคือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการ ตามที่กำหนดไว้หรือที่เรียกว่า Operation effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- 4.1 ตอบสนอง (Responsiveness) ความต้องการของลูกค้า เจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้น พนักงานและสังคมส่วนรวม
- 4.2 มีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมการทำงาน ผลิตภัณฑ์หรือบริการ
- 4.3 ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์การและบุคลากร เพิ่มขึ้น
- 4.4 มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ที่ลงทุนลงแรงน้อยแต่ได้ผลมาก หรือคุณภาพสูงเป้าหมายสุดท้าย ของการจัดการความรู้คือการที่กลุ่มคนที่ดำเนินการ จัดการความรู้ร่วมกันมีชุดความรู้ของตนเองที่รวมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตนเองซึ่ง สร้างผ่านการทดลอง เอาความรู้จากภายนอกมาปรับปรุงใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพตนเอง

และมีการทดลองใช้งาน

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549, หน้า 105) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศ (Performance Excellence) พัฒนาคุณภาพให้ได้การรับรองมาตรฐานพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานและเพื่อการพัฒนาเครือข่ายในการถ่ายโอนความรู้ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าเป้าหมายของการจัดการความรู้เป็นไปเพื่อควมามีประสิทธิผลขององค์การอย่างแท้จริง

บรรจบ บุญจันทร์ (2555, หน้า 114) ได้กล่าวว่า เป้าหมายของการจัดการความรู้มีเป้าหมาย 3 ประการใหญ่ๆ ได้แก่

1. เพื่อพัฒนางาน ให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาคน คือพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้ คือ ข้าราชการทุกระดับ แต่ที่จะได้ประโยชน์มากที่สุด คือข้าราชการชั้นผู้น้อย และระดับกลาง
3. เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคนและพัฒนางานให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถพัฒนาสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศ (Performance Excellence) พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้การรับรองมาตรฐาน เป้าหมายความสำเร็จคือ คุณภาพงาน คุณภาพคน และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของชาติ โดยคุณภาพงานคือผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินกิจกรรมและภารกิจต่างๆ ทั้งด้านวิชาการ การบริการ การจัดการ และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษากำหนด ส่วนคุณภาพคนเป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ส่วนการจัดการความรู้ขององค์กรเป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้ของสถานศึกษา ทำให้องค์กรมีศักยภาพ ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นประสิทธิผลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

7. ประโยชน์ของการจัดการความรู้

วันทนา เมืองจันทร์ (2548 ก, หน้า 125) และสำนักงานสภาที่ปรึกษา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2548, หน้า 92) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการจัดการความรู้ทำให้เกิดการเพิ่มมูลค่า ประโยชน์ที่ได้จากการจัดการความรู้ คือ

1. ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้เพราะสามารถแสวงหาความรู้แนวทางที่ทำสำเร็จมาแล้วได้โดยสะดวก รวดเร็ว ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้
2. ช่วยให้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูกเพราะก่อนทำงาน ถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นจากบทเรียนในอดีต ช่วยประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากร ไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูก
3. การจัดการความรู้ที่ได้มาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. องค์กรที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดีจะทำให้ผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยการเรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังในตัวตน ของผู้มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน
6. หน่วยงานไม่ต้องเสียเวลาทำวิจัยและพัฒนาในความรู้บางเรื่อง เพราะสามารถใช้ความรู้ที่ได้จากการสะสมไว้แล้วจากบุคคล หรือจากส่วนต่างๆ ขององค์กรเพื่อนำมาต่อยอดความรู้ได้เลย
7. ทำให้เกิดแหล่งความรู้ในองค์กรที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์อย่างรวดเร็วและเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นได้รับรู้ และได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป
8. งานบางเรื่องที่ผู้ปฏิบัติไม่ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตนเอง เพราะบางทีก็เกิดผลเสียมากกว่าแต่ถ้าเรียนรู้จากคนที่เก่งและประสบความสำเร็จในการทำงานมาก่อนจะช่วยย่นระยะเวลาในการทำงานได้มากกว่า
9. การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อวัฒนธรรมการทำงานของคนในองค์กรปรับเปลี่ยนจากเดิมมาสู่การวิจิจัยในตนเอง มีการศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ ตลอดชีวิต มีความคงทนในผลของการเรียนรู้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีพลังในการคิดสร้างสรรค์ มีความขยัน อดทน มีจิตสำนึกของการเป็น “ผู้ให้” และมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย

วิจารณ์ พานิช (2548 ค, หน้า 56) ได้กล่าวว่า พลังสืบประกายที่เกิดจากการจัดการความรู้ ก่อให้เกิดพลังปัญญาของผู้ปฏิบัติ หากเสริมความรู้เชิงทฤษฎี (Explicit Knowledge) จะทำให้ความรู้ที่มีอยู่ได้รับการยกระดับขึ้นไปอีกพลังปัญญา ที่มีอยู่ใน

องค์การ ในชุมชน หรือสังคม ซึ่งคือทรัพย์สินสมบัติที่ซ่อนเร้น และพลังของความสำเร็จ
ความชื่นชม ยินดีซึ่งจะก่อผลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

วิจารณ์ พานิช (www.kmi.or.th.wicharn@trf.or.th อ้างจาก วันทนา
เมืองจันทร์ และคณะ, 2548) ได้กล่าวว่า ผลการจัดการความรู้จะมีประโยชน์อย่างน้อย 4
ประการ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ของงานจากการจัดการความรู้จะทำให้เกิดผลสำเร็จ
ของงานในระดับดีมาก ขึ้นไปถึงชั้นนำภาคภูมิใจหรือในระดับนวัตกรรม

2. พนักงาน เกิดการพัฒนา การเรียนรู้ เกิดความมั่นใจในตนเอง
เกิดความเป็นชุมชนในหมู่ ผู้ร่วมงานและกลายเป็นบุคคลเรียนรู้ คือ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3. ความรู้ของบุคคล และขององค์การได้รับการ ยกย่องมีการ
ส่งเสริมและจัดระบบให้ “พร้อมใช้”

4. องค์การหรือหน่วยงาน มีสภาพเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Adisorn Na Ubon และ Chris Kimble (2002, p. 56) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ
Knowledge Management in online Distance Education พบว่าการจัดการความรู้
เป็นยุทธศาสตร์ ที่ให้ประโยชน์ที่ยั่งยืนในการบรรลุเป้าหมายในระยะยาว ในการศึกษา
ทางไกล ใช้วิธีการประชุมย่อยกลุ่ม (Focus group) ชุมชน เรียนรู้ ออนไลน์เป็นการสร้าง
ความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้กับสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญ มาพัฒนาเป็นแนวทาง (Guideline)
เพื่อช่วยให้แก้ปัญหา โดยการใช้เครื่องมือและเทคนิค KM

Bacha (2000 อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 41) ได้กล่าวไว้
ว่า ประโยชน์ของการจัดการความรู้ ดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหาย : การจัดการความรู้ทำให้องค์การสามารถ
รักษาความเชี่ยวชาญความชำนาญและความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง
บุคลากรเช่นการเกษียณอายุการลาออกจากงาน เป็นต้น

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ : โดยประเภทคุณภาพและความ
สะดวกในการเข้าถึงความรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ
เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น : การทำให้
ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือมี
การแทรกแซงมากมักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาคิดสำนึกในการทำงาน

4. ความได้เปรียบในการแข่งขันการจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรเข้าใจลูกค้าแนวโน้มของการตลาดและการแข่งขันทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

5. การพัฒนาทรัพย์สิน : เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่ได้แก่สิทธิบัตรเครื่องหมายการค้าและลิขสิทธิ์

6. การยกระดับผลิตภัณฑ์ : การนำการจัดการความรู้มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้นอีกด้วย

7. การบริหารลูกค้า : การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล : การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกันการจัดการด้านเอกสารการจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการเป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

สรุปได้ว่า ประโยชน์การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาให้บรรลุผลที่ตั้งไว้และเกิดการเรียนรู้ในองค์กรนำไปสู่ประสิทธิภาพและมีวัฒนธรรมใหม่ที่สนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ดังนี้

1. ปรับปรุงประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับทุกภาคส่วนขององค์กร
2. สร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้รวมถึงการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างเต็มที่
3. เพิ่มคุณภาพและลดรอบเวลาในการให้บริการ
4. ลดค่าใช้จ่ายโดยกำจัดกระบวนการที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับงาน
5. ให้ความสำคัญกับความรู้ของพนักงานและให้ค่าตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสม

8. แนวทางการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ มีหลากหลายแนวทางมีนักวิชาการนำเสนอ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, หน้า 72) ได้กล่าว

ว่าแนวทางการบริหารการจัดการความรู้ในหน่วยงานโดยจัดตั้งเป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management Center : KMC) ทั้งในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินงานโดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารราชการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความรู้

นอกจากนี้ยังได้กำหนดแนวทางในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาว่าเป็นบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องรวบรวมสาระความรู้ของสถานศึกษาในสังกัด แล้วนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการค้นคว้าและใช้ความรู้ ในขณะเดียวกันสถานศึกษาต้องเก็บรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบ การทำให้ระบบบริหารความรู้ ให้สำเร็จต้องประกอบด้วยสภาวะ 2 ข้อนี้ คือ 1) บุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิต้องเตรียมตัวที่จะทำงานกับเทคโนโลยี และทำงานเอกสาร 2) ระบบบริหารความรู้ต้องมีวิธีที่ง่ายในการสร้าง จัดเก็บ และดึงข้อมูล จากบุคคลเหล่านั้น

Earl (2001, p. 92) ได้กล่าวว่า แนวทางการจัดการความรู้ โดยได้วิเคราะห์กรณีศึกษา สัมภาษณ์ การสัมมนา และจากการศึกษาวารสารวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารจัดการความรู้และจัดกลุ่มแนวคิดการจัดการความรู้เป็น 3 สำนัก คือ

1. สำนักเทคโนโลยีครีดิค (Technocratic) ซึ่งอาศัยสารสนเทศหรือการจัดการเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในการทำงานประจำ
2. สำนักเศรษฐศาสตร์ (Economic) ซึ่งเน้นเชิงพานิชในการสร้างรายได้ในการใช้ความรู้และทุนทางปัญญา
3. สำนักพฤติกรรม (Behavior) เน้นการกระตุ้นและประสานให้ผู้บริหารมีการกระทำในเชิงรุก เพื่อสร้างและแบ่งปันการใช้ทรัพยากรทางความรู้

Alavi & Leidner (2002, p. 33) ได้กล่าวว่า แนวทางการจัดการความรู้ โดยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (purposive) จากผู้บริหารในองค์กรต่างๆ จำนวน 109 รายใน 12 ประเทศ จากการศึกษาพบว่าแนวทางการจัดการความรู้ มี 3 แนวทาง คือ

1. แนวทางการใช้สารสนเทศเป็นหลัก (Information-based) จะเน้นสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ การจำแนกข้อมูล การกลั่นกรองสารสนเทศ ความสามารถในการเข้าถึง (Access) สารสนเทศ
2. แนวทางการใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก (Technology-based) จะเน้น

เทคนิคต่างๆ ของเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น

2.1 เหมืองข้อมูล (Data Mining) ซึ่งเป็นกระบวนการในการหาสารสนเทศหรือความสัมพันธ์กับฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการพยากรณ์แนวโน้มหรือพฤติกรรมและค้นหาหลักเกณฑ์จากข้อมูล

2.2 คลังข้อมูล (Data Warehouse) ซึ่งเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้หลายฐานมารวมกัน โดยมาจากหลายแหล่งข้อมูล ง่ายต่อการเข้าถึงและสนับสนุนการตัดสินใจ

2.3 ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Information System) หรือเครือข่ายแบบต่างๆ

3. แนวทางด้านวัฒนธรรม (Culture-based) จะสนใจการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ Alavi & Leidner เสนอจากที่ค้นพบในงานวิจัยนับเป็นประโยชน์มากเพราะทำให้ทราบว่าองค์การในประเทศต่างๆ มีแนวทางการจัดการความรู้ อย่างไรก็ตามความสามารถของคนที่จะจัดการความรู้รวมทั้งประเด็นการบริหารในแต่ละแนวทางเป็นอย่างไร

Swan (2003, pp. 68 – 70) ได้กล่าวว่า แนวทางที่ได้รับความนิยมทั้งนักวิชาการและนักปฏิบัติ แบ่งแนวทางการจัดการความรู้เป็น 2 แนวทางหลัก ได้แก่

1. แนวทางแรก คือแนวทางที่มองการจัดการความรู้เป็นเสมือนเทคโนโลยี (Knowledge Management as Technology) ซึ่งมีมุมมองว่า ความรู้เป็นบางอย่างบางสิ่งๆ ที่บรรจุในสมองของมนุษย์ซึ่งสามารถดึงออกมา สามารถถอดรหัส เก็บรักษาและถ่ายโอนได้ ซึ่งใกล้เคียงกับแนวทางของ Alavi & Leidner ในแนวทางที่ใช้สารสนเทศเป็นหลักและแนวทางที่ใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก ซึ่งมีฐานคิดว่า ความรู้สามารถกำหนดรหัส เก็บรักษาและเผยแพร่ได้ การจัดการความรู้ เป็นเรื่องของการจัดการหรือนำทุนทางปัญญาที่อยู่อย่างกระจัดกระจายมาเชื่อมโยงกัน ความรู้มีลักษณะเป็นวัตถุวิสัย ที่เก็บไว้ได้และมีคุณลักษณะของตัวเอง จุดมุ่งหมายของการจัดการความรู้เป็นการขยายความรู้ การเปลี่ยนความรู้ให้ชัดเจน เป็นการจัดแจงความรู้สามารถรวบรวมและถ่ายโอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ผลลัพธ์จากการจัดการความรู้สามารถนำกลับมาใช้ได้

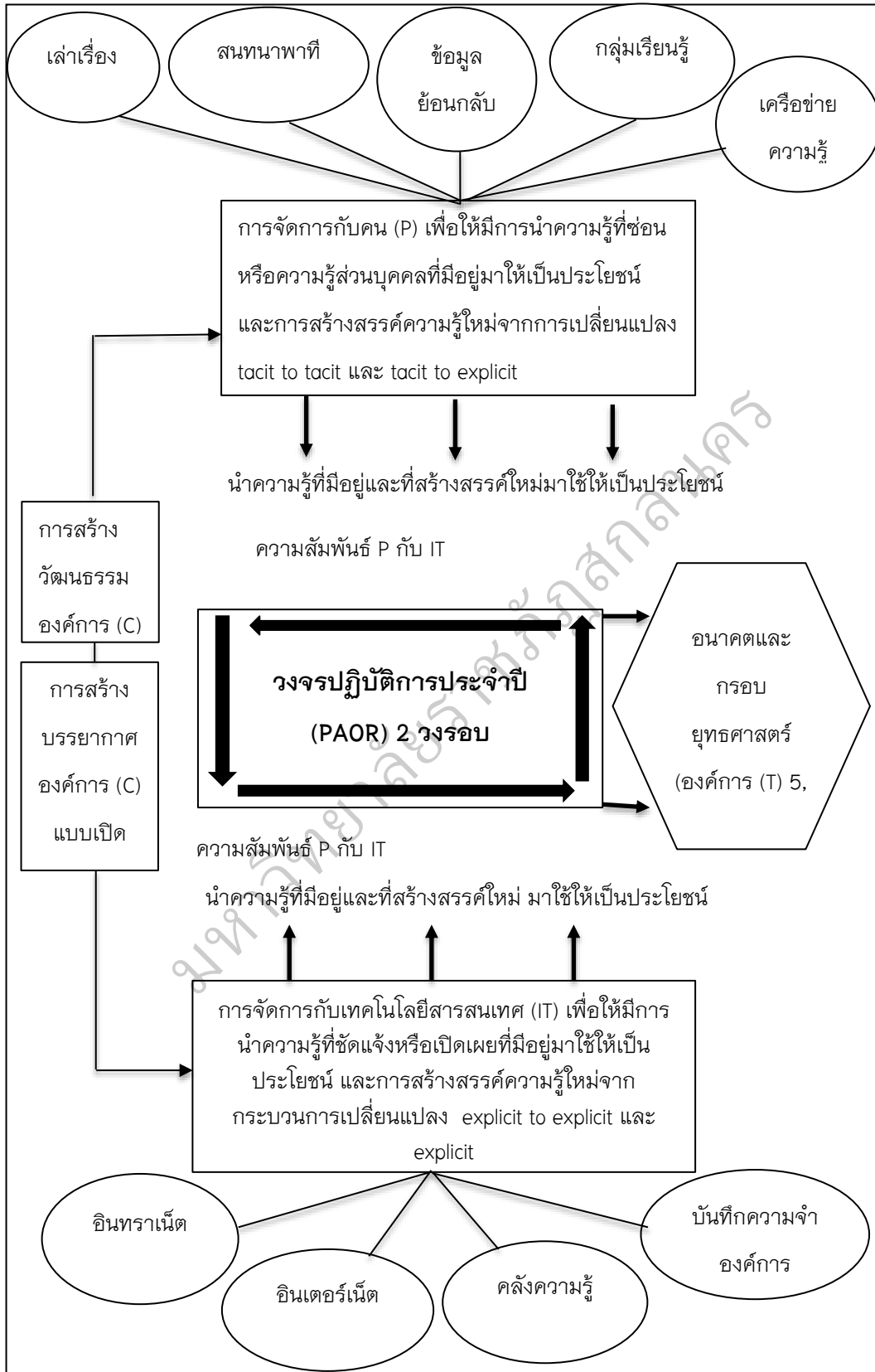
2. แนวทางที่มองการจัดการความรู้ เป็นเสมือนค่านิยมมนุษย์ (Knowledge Management as People Camp) หรือแบบชุมชน (Community or Cultivation Perspectives) แนวทางการมองการจัดการความรู้ เป็นเสมือนค่านิยมมนุษย์แนวทางนี้มองว่า

การจัดการความรู้เป็นมากกว่าเทคโนโลยีเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทางสังคม เครือข่ายและชุมชนใกล้เคียงกับแนวทางด้านวัฒนธรรมของ Alavi & Leidner ความรู้ที่อยู่ในสมองของคนมีจุดมุ่งหมายถึงการแบ่งปันความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ผลลัพธ์ของงานจัดการความรู้คือ การใช้และสร้างความรู้ใหม่

สรุปได้ว่า แนวทางการจัดการความรู้เป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ อาจเป็นการใช้เทคโนโลยีและวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือเป็นการรวบรวมสาระความรู้ของสถานศึกษานำมาจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการค้นคว้าและใช้ความรู้ หรืออาจใช้เป็นแนวทางรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นระบบใช้สารสนเทศเป็นหลัก ซึ่งขึ้นอยู่กับรูปแบบการจัดการความรู้ดังกล่าวที่จะนำเสนอต่อไป

9. รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 132) ได้กล่าวว่า การศึกษาวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวกับ ข้อเสนอตัวแบบเชิงทฤษฎีเพื่อการจัดการความรู้ในองค์การทางการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ว่าประกอบด้วย คน เทคโนโลยี งาน วัฒนธรรม และบรรยากาศ ได้ตั้งภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการจัดการความรู้ในองค์การทางการศึกษา
ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ (2548)

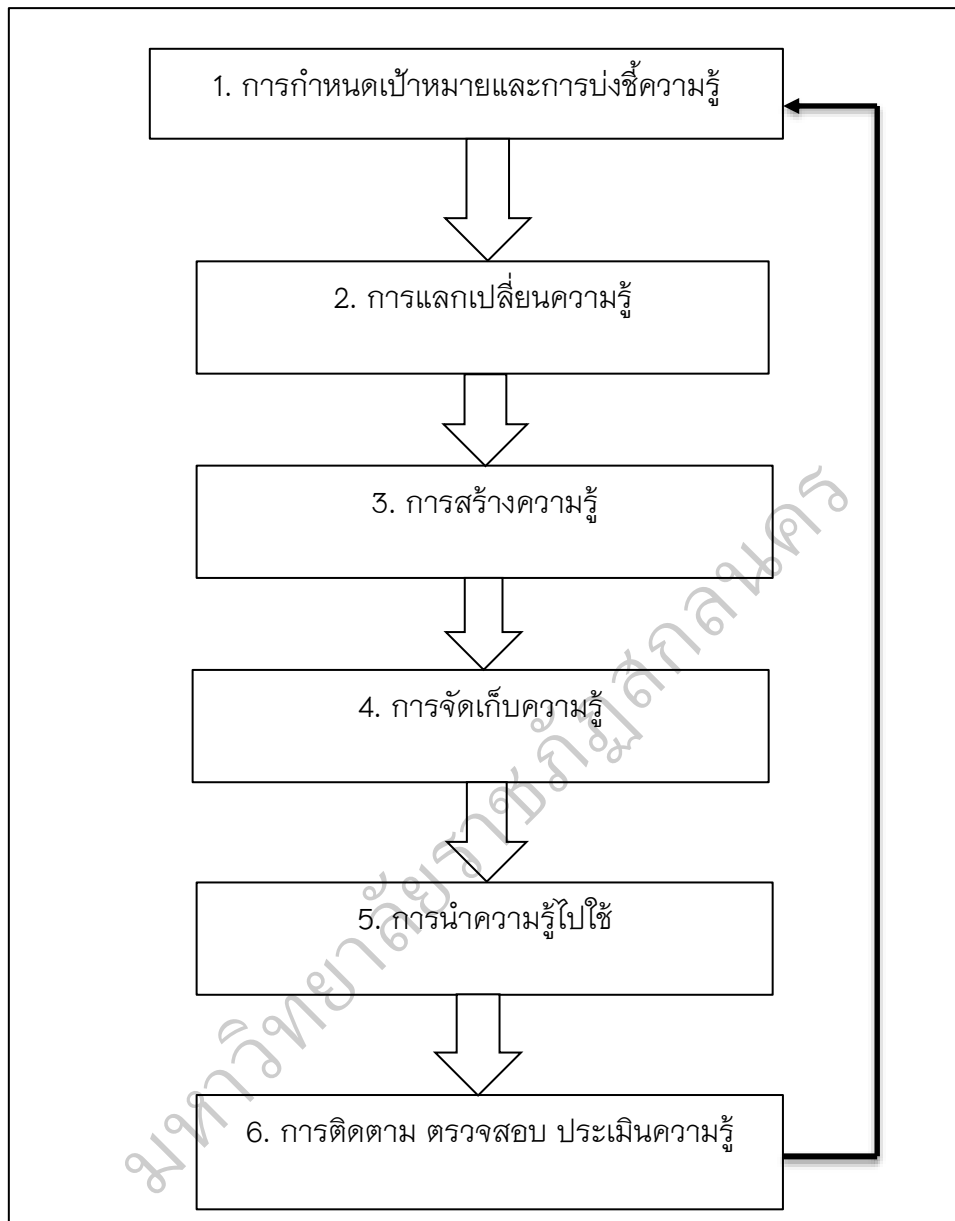
จากภาพประกอบ 9 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการจัดการความรู้ในองค์การทางการศึกษาเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน และการจัดการความรู้ที่ชัดแจ้ง โดยมีองค์ประกอบที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ให้สำเร็จคือ คน งาน กระบวนการ เทคโนโลยี และการสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศแบบเปิด ผ่านเทคนิควิธีการต่างๆ ตามวงจรแผนปฏิบัติการประจำปีโดยใช้วงจรกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (วงจร PAOR) เพื่อนำไปสู่อนาคตภาพและยุทธศาสตร์ขององค์การทั้งระยะสั้น ระยะปานกลางและระยะยาว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 74) ได้กล่าวว่ารูปแบบการจัดการความรู้ของหน่วยงานเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และทดลองนำร่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 8 แห่ง จึงได้กำหนดแนวทางการจัดการความรู้ ที่เป็นรูปแบบของการจัดการความรู้ว่ามี 5 กระบวนการทำงาน ดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างการจัดการความรู้และผู้รับผิดชอบ ตั้งเป็นทีมผู้บริหาร ทีมที่ปรึกษา ทีมแกนนำ ทีมปฏิบัติและทีมเลขานุการ
2. จัดทำแผนการจัดการความรู้
3. แนวทางการดำเนินการจัดการความรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีแนวทางดำเนินการ ดังนี้
 - 3.1 สร้างความเข้าใจในการจัดการความรู้
 - 3.2 สร้างเครือข่ายความรู้หรือรวบรวมทุนปัญญา
4. สร้างบรรยากาศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. ใช้ความรู้

กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550, หน้า 67) ได้กล่าวว่า รูปแบบการจัดการความรู้ ขอให้ดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาโดยเน้นประสิทธิภาพของกระบวนการ ให้ดำเนินการได้ง่ายและสะดวกต่อครูที่มีอยู่ จำกัด และเป็นไปเพื่อเกิดมรรคผลต่อผู้เรียน

แก้วเวียง นานาผล (2551, หน้า 125) ได้กล่าวว่า รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา โดยศึกษากับโรงเรียนประถมศึกษาของไทย พบว่าตัวแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษามี 6 กระบวนการ ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายและการบ่งชี้ความรู้ 2) การแลกเปลี่ยนความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การนำความรู้ไปใช้ 6) การติดตามตรวจสอบประเมินความรู้ สรุปการจัดการความรู้ในสถานศึกษามี 6 กระบวนการ ได้ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

ที่มา : แก้วเวียง น่านาผล (2551)

จากภาพประกอบ 10 อธิบายได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้ มีลักษณะเป็นกระบวนการซึ่งปรับให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เริ่มจากการกำหนดเป้าหมายและการบ่งชี้ความรู้เพื่อให้กำหนดทิศทางในการจัดการความรู้ และการบ่งชี้ความรู้เป็นการ

ชี้ให้เห็นถึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน เพื่อเป็นฐานในการแลกเปลี่ยนความรู้และสร้างความรู้ เพื่อนำไปใช้และจัดเก็บเพื่อใช้ต่อไป โดยต้องมีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินความรู้ เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ถ้ายังไม่บรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้กลับทบทวน สะท้อนผล แล้วสร้างและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอีกก็จะเป็นวงรอบเช่นนี้เรื่อยไป จนกว่าจะสามารถดำเนินการเกิดประสิทธิผลขึ้นในองค์กร

แก้วเวียง นานาผล (2551, หน้า 135 – 137) ได้กล่าวว่า กระบวนการจากการศึกษาวิจัยการจัดการความรู้ของสถานศึกษา พบว่า มีขั้นตอนของการจัดการความรู้มีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายและการบ่งชี้ความรู้ เป็นการตั้งจุดมุ่งหมายที่ตนต้องการมีความรู้และชี้ให้เห็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนา โดยมีขั้นตอนดำเนินการ คือ 1) ระดมสมองเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันปัญหาในการจัดการเรียนการสอน หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) เล่าเรื่องจากประสบการณ์ที่สำเร็จ 3) วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการฟัง 4) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการมีความรู้ และ 5) ประเมินบ่งชี้ความรู้ของตนเอง ว่ามีความรู้อยู่ในระดับใดและสมาชิกแต่ละคนมีความรู้ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาตนเองอันจะนำไปสู่การเป็นผู้นำที่ดีในโรงเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าตัดสินใจที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เกิดผลดีขึ้น รู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ชื่นชมและยอมรับในผลงานของตนเองและคนอื่น และเคารพกติกาที่วางแผนร่วมกัน

2. การแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ของแต่ละคนมาเล่าสู่กันฟังด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ทราบถึงวิธีการที่สามารถแก้ไขปัญหาได้สำเร็จของคนอื่น ซึ่งอาจเป็นคนที่อยู่ภายในโรงเรียนหรือคนที่อยู่นอกโรงเรียน ที่มีความรู้และความชำนาญในเรื่องนั้นๆ เพื่อจะนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาของตน อันจะทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจกัน มีความร่วมมือ และมีความสัมพันธ์กันมากขึ้นไม่ให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการดำเนินการคือ 1) ศึกษาข้อมูลของผู้ที่มีความรู้ความสามารถ การบ่งชี้ความรู้ในปัจจุบันของแต่ละคน 2) ขอความรู้โดยสัมภาษณ์หรือสอบถามเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีเล่าวิธีการปฏิบัติของตน และ 3) สรุปความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการทำงานแบบมีส่วนร่วม

3. การสร้างความรู้ เป็นการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับจากบุคคลอื่น จาก

การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและประสบการณ์การทำงาน มาหลอมรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนดำเนินการ คือ 1) นำความรู้ที่มีอยู่เดิมของตนเองจากการศึกษาหรือจากประสบการณ์ของตนเองนำมาเขียนในลักษณะเป็นเทคนิควิธีการ หรือขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอน 2) เทียบเคียงความรู้ของตนกับความรู้ใหม่ที่ได้รับ 3) สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ของตนเอง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน รู้จักพัฒนาตนเองยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้จักวิธีการเรียนลัดและต่อยอดความรู้เพิ่มขึ้น

4. การจัดเก็บความรู้ เป็นการนำความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่ หรือความรู้ที่มีอยู่เดิมที่ได้คัดเลือกแล้วมาจัดรวบรวมไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาและค้นหาได้สะดวกและนำไปใช้โดยง่าย มีการจัดเป็นระบบระเบียบ และวางโครงสร้างที่เหมาะสมกับสถานที่และสภาพโรงเรียน มีขั้นตอนคือ 1) จัดห้องหรือมุมเป็นศูนย์ความรู้ จัดอยู่ในรูปของเอกสาร แฟ้ม กล่องงาน หรือในคอมพิวเตอร์ตามสาระการเรียนรู้และภารกิจงาน 2) จัดระบบการยืม การส่งและระบบการเก็บ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักคิดเป็นระบบทำงานเป็นทีม มีระเบียบวินัยในการรับส่งเอกสาร และรู้จักออกแบบและวางแผนในการเก็บรักษาความรู้ ที่มีคุณค่าใช้สามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

5. การนำความรู้ไปใช้ เป็นการนำความรู้ที่สังเคราะห์แล้วไปใช้พัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน มีขั้นตอนดำเนินการ คือ 1) นำความรู้ไปใช้เขียนแผนการสอนและเตรียมการสอน และ 2) นำไปใช้สอนนักเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด

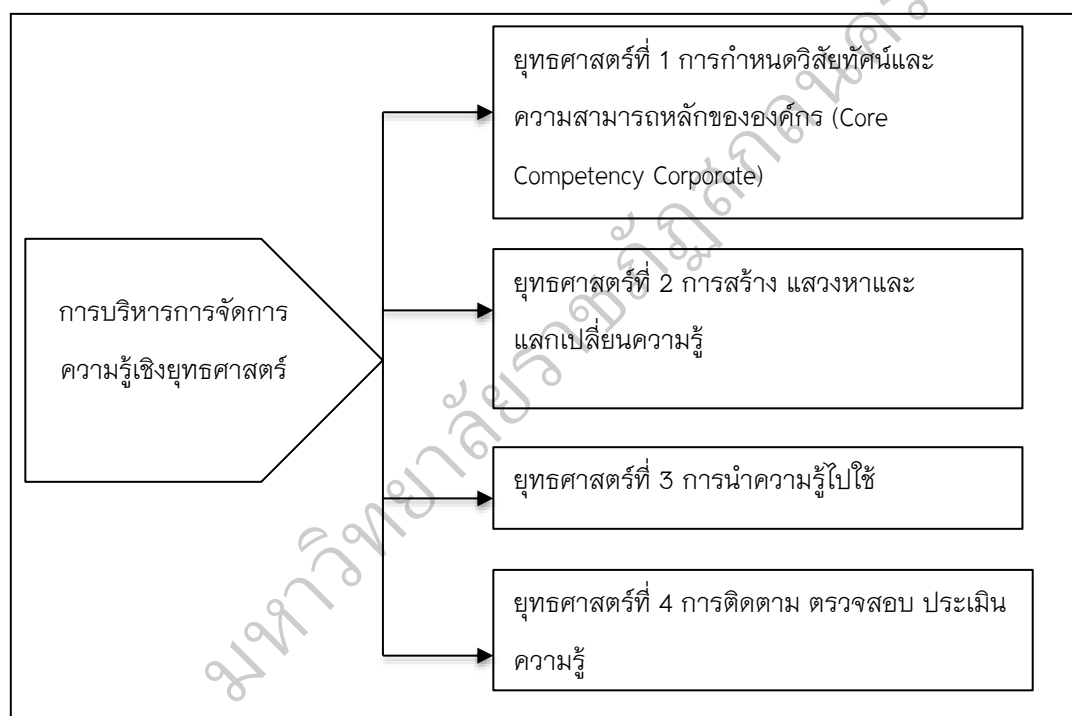
6. การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความรู้ เป็นการศึกษาผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินการตามที่บ่งชี้ความรู้ไว้และเพื่อให้บรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนานักเรียนตามที่วางแผนไว้ โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันนิเทศติดตามมีขั้นตอนดำเนินการคือ 1) สังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู 2) การสัมภาษณ์นักเรียนและครูการเก็บรวบรวมข้อมูลผลจากการสอนของครู การทดสอบความรู้หลังพัฒนา การสังเกตบรรยากาศการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ของครูใหม่แต่ละวัน และ 3) การประเมินความรู้ตนเองของผู้ปฏิบัติงานหลังจากการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งหากยังไม่เป็นไปตามที่วางเป้าหมายไว้ เสนอแนะให้ทบทวนและหาแนวทางปรับปรุงใหม่อีกครั้ง

ผลจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้ในสถานศึกษา พบว่า

1. ตัวแบบการจัดการความรู้สู่ความเป็นประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 6 กระบวนการควรมีการสนับสนุนจากหลายฝ่าย เช่น ภูมิปัญญา ภายในและภายนอก เพิ่มการวางแผนดำเนินการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น นอกจากนี้สถานศึกษาควรพัฒนามาตรฐานอื่นๆ เพื่อให้สามารถขยายความรู้เพิ่มขึ้น ดังนั้นหากสามารถบูรณาการจัดการความรู้ให้นักเรียนสามารถพัฒนาทุกมาตรฐานจะทำให้สถานศึกษามีการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้บุคลากรน้อย แต่สามารถทำงานได้มากขึ้น สามารถพัฒนา นักเรียนมีประสิทธิผลมากขึ้น และนักเรียนสามารถเรียนรู้และมีคุณภาพทุกมาตรฐาน
2. การกำหนดเป้าหมายและบ่งชี้ความรู้เป็นกระบวนการเริ่มต้นของตัวแบบการจัดการความรู้ ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมายและบ่งชี้ความรู้ ครูควรดำเนินการ กำหนดเป้าหมายพัฒนาบูรณาการการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นและบูรณาการในรูปแบบของโครงการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการของนักเรียนเป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง
3. การนำความรู้ไปใช้เป็นกระบวนการที่ครูใช้ความรู้ไปสู่ผู้เรียนให้มีคุณภาพควรมีการดำเนินการนิเทศครูทุกคนโดยจัดตาราง การนิเทศแบบคลินิกและมีการนิเทศแบบเป็นไม่เป็นทางการเพิ่มขึ้น และควรให้ขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้นอีก โดยใช้รูปแบบ กระตุ้นเสริมพลังโดยการชมเชยและให้ขวัญกำลังใจเพื่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกมากขึ้น
4. การแลกเปลี่ยนความรู้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ดังนั้นควรมีการสนับสนุนหลายฝ่าย เช่น ภูมิปัญญาภายในและภายนอกและจากที่พบในบางขั้นตอนในการจัดการความรู้ยังไม่ต่อเนื่องและทำได้ค่อนข้างใช้เวลา ได้แก่ ขั้นตอนการเทียบเคียง สมรรถนะ เพราะครูยังไม่สามารถวิเคราะห์ความรู้และสังเคราะห์ความรู้ แต่เมื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ก็สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรเพิ่มการวางแผน ดำเนินการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น นอกจากนี้โรงเรียนควรพัฒนามาตรฐานอื่นๆ เพื่อสามารถขยายความรู้เพิ่มขึ้น
5. ครูและนักเรียนมีการพัฒนาหลังดำเนินการใช้ตัวแบบการจัดการความรู้สูงขึ้นจาก การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ดังนั้น จึงควรดำเนินการนิเทศติดตามที่หลากหลายเพื่อให้พัฒนาการพัฒนานักเรียนเป็นไปตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง และนอกจากนี้ควรให้ขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้นอีก โดยใช้ในรูปแบบกระตุ้นเสริมพลังโดยการชมเชยและการให้ขวัญกำลังใจในการพิจารณาความดีความชอบ
6. ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา มีความพึงพอใจในตัวแบบการ

จัดการความรู้ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ใช้ตัวแบบการจัดการความรู้ให้เกิดความร่วมมือมากขึ้นและให้ทุกคนมีส่วนร่วมมากขึ้น เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา มีความพึงพอใจที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโดยเฉพาะงานวิชาการ จึงควรให้มีบทบาทมากขึ้นและจากที่พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของครูมากขึ้น จึงควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนามากขึ้น

แก้วเวียง นานาผล (2552, หน้า 93) ได้กล่าวว่า รูปแบบการจัดการความรู้เชิงยุทธศาสตร์ จากผลการสังเคราะห์กระบวนการบริหารการจัดการความรู้เชิงยุทธศาสตร์ ได้ตั้งภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 รูปแบบการบริหารจัดการความรู้เชิงยุทธศาสตร์
ที่มา : แก้วเวียง นานาผล (2552)

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิดการจัดการความรู้ แนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษา รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา และกระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเห็นได้ว่ามาจากการต้องการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยอาศัยความสามารถหลักของทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานที่สามารถ

จัดการความรู้โดยใช้กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ กระบวนการกำหนดเป้าหมายความรู้ กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ กระบวนการจัดเก็บความรู้ กระบวนการนำความรู้ไปใช้ และกระบวนการติดตาม ตรวจสอบความรู้ โดยเฉพาะสถานศึกษาจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

10. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกิดขึ้นจากโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นผลจากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมสามัญศึกษาดำเนินโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่ชนบทที่ยากจน 38 จังหวัด ออกไปให้ครอบคลุมโรงเรียนที่อยู่ในเขตทุรกันดาร และเห็นชอบให้ดำเนินการตามสาระสำคัญของรูปแบบ และวิธีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเห็นชอบให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นผลทำให้อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.89 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการโดยเฉพาะตลาดแรงงานมีแนวโน้มความต้องการแรงงานพื้นฐานที่มีระดับความรู้ อย่างต่ำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาหายุทธศาสตร์ในการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และมีบุคลากรผู้สอนเพียงพอจำนวน 119 โรงเรียนทั่วประเทศใน 73 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพฯ) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา ซึ่งการดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายเร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่เห็นชอบในหลักการที่กระทรวงศึกษาธิการ

1. นโยบายการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ให้ประชาชนผู้สนใจและนักเรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็น การศึกษาภาคบังคับ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนและกลุ่มประชากรในวัยดังกล่าวที่มี ภูมิฐานะอยู่ในชนบทห่างไกลจากสถานศึกษา สภาพความยากจน ขาดแคลนและมีความ จำเป็นต้องออกไปเพื่อช่วยเหลือบิดามารดา และผู้ปกครองประกอบอาชีพหรือเข้าสู่ ตลาดแรงงานเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวอีกทางหนึ่งด้วย โครงการขยายโอกาสทาง การศึกษาเป็นโครงการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะยกระดับการศึกษาของประชากรที่มี อายุอยู่ในวัยเรียนหรือด้วยโอกาสทางการศึกษาได้เล่าเรียนสูงขึ้นถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตามความถนัด ความสนใจ และความจำเป็นโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและมีคุณภาพ ซึ่ง โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาจะเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคมต่อไป ในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1 เพื่อยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชนผู้ด้อยโอกาสทาง การศึกษาให้ได้รับการศึกษาสูงขึ้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2.2 เพื่อเป็นการนำร่องการดำเนินงานขยายระดับการศึกษาภาค บังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี และการจัดการศึกษา 12 ปี ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542

2.3 เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และ ประสบการณ์ทางด้านวิชาการ และวิชาชีพตามความถนัด ความสนใจ สามารถนำไป ประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม ต่อไป

3. เหตุผลและความจำเป็นในการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทาง การศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 - 6 ระหว่างปีการศึกษา 2525 - 2530 เด็กไทยซึ่งเป็นประชากรในวัยเรียนได้รับการศึกษาเพียงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมีอัตราในการเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีลักษณะถดถอย สาเหตุคือ ในช่วงเวลาดังกล่าว ภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ บิดามารดาและผู้ปกครองนักเรียน ไม่มีกำลังที่จะส่งบุตรหลานให้เรียนต่อได้ เพราะการเรียนในระดับมัธยมศึกษาต้องเสีย ค่าใช้จ่าย ค่าเล่าเรียน และค่าอุปกรณ์ในการเรียน จำนวนโรงเรียน มัธยมศึกษาไม่เพียงพอ ไม่กระจายอย่างทั่วถึง อยู่ตามชนบทห่างไกล ส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในชุมชนใหญ่ หรือชุมชน

เมืองเท่านั้น ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากขึ้น อีกส่วนหนึ่งผู้ปกครองต้องการให้บุตรหลานใช้แรงงานประกอบอาชีพเพื่อช่วยเหลือเศรษฐกิจของครอบครัว ประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ผู้ปกครองไม่เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กล่าวคือเมื่อจบแล้วก็ไม่มีการทำ เพราะหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนมุ่งส่งเสริมให้เรียนต่อสูงขึ้นเพียงอย่างเดียว ไม่ส่งเสริมให้เด็กกลับไปประกอบอาชีพของครอบครัวหรือท้องถิ่นเดิม

จากสภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการและรัฐบาลเห็นว่า การจัดการศึกษาโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียนและกระจายการบริการให้ทั่วถึง จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยยกระดับการศึกษาให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้มากกว่า รวดเร็ว และก้าวทันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มองเห็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการยกระดับการศึกษาของเด็กไทยให้ได้เรียนจบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างรวดเร็วและทันกับความต้องการของประเทศ โดยการระดมสรรพกำลังให้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่มีความพร้อม เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่และนักเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่แล้ว หากขยายชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้น ก็จะเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในเรื่องของอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ บางส่วนและบุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย

ดังนั้นในปีการศึกษา 2533 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นภายใต้โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ จำนวน 119 โรงเรียน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 และต่อมาปีการศึกษา 2534 ให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้โอกาสแก่เด็กชนบทได้เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้อย่างทั่วถึง โดยมีเงื่อนไขให้คำนึงถึงความพร้อมด้านอาคารสถานที่ บุคลากร สภาพชุมชน และไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่แล้ว และกระทรวงศึกษาธิการได้มอบหมายให้คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้กำหนดจัดทำแผนที่ตั้งโรงเรียนทุกสังกัดที่เปิดขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 - 2554 รวมทั้งหมด 7,096 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554,

ออนไลน์)

1. ผลการดำเนินงานโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างกว้างขวางและทั่วถึง จากรายงานประจำปี 2552 ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินงานได้ทำอย่างต่อเนื่องจากนโยบายที่ทุกสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาได้พัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดทำ School Mapping เพื่อจัดทำระบบ ข้อมูลที่ใช้วางแผนการศึกษา และจัดทำแผนที่การบริการให้ครอบคลุมทั้งถึง

สำหรับการเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรกลุ่มอายุ 3 - 17 ปี เข้ารับการศึกษาพื้นฐาน ร้อยละ 85.7 ลดลงจากปีก่อน ก่อนประถมศึกษาเด็กได้รับการเตรียมความพร้อมร้อยละ 87.2 ของประชากรกลุ่มอายุ 3 - 5 ลดลงจากปีก่อน ประมาณร้อยละ 9.6 ส่วนการศึกษาภาคบังคับ มีผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับ ร้อยละ 94 ของประชากรกลุ่มอายุ 6 - 14 ปี ลดลงจากปีก่อน ประมาณร้อยละ 2.2 ซึ่งระดับประถมศึกษา มีผู้เรียนร้อยละ 96.9 ของประชากรวัย 6 - 11 ลดลงประมาณร้อยละ 5.5 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีผู้เรียนร้อยละ 88.7 ของประชากรวัย 12 - 14 ปี เพิ่มขึ้นประมาณ ร้อยละ 5 อย่างไรก็ตาม ผลจากที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความพร้อมสูงถึง 20 เขต พื้นที่ สามารถรู้พื้นที่จุดวิกฤติที่มีอัตราการเข้าเรียนต่ำไม่ถึงร้อยละ 95 บางแห่งมีอัตราการออกกลางคันสูงถึงร้อยละ 15 และพบนักเรียนตกหล่นจำนวนมากร้อยละ 38 นักเรียน จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ไม่เรียนต่อถึงร้อยละ 48.86

2. สภาพปัญหาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้สรุปรายงานสภาพ ปัญหาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไว้ ดังนี้

2.1 ปัญหาด้านบริหารจัดการ ปัจจุบันประชากรมีแนวโน้มลดลง อย่างเห็นได้ชัด ทำให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็น โรงเรียนระดับประถมศึกษามีอัตราส่วน ครูต่อนักเรียน ต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน สูงกว่าโรงเรียนอื่นๆ ในอีกด้านหนึ่ง โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา เป็นโรงเรียนที่ห่างไกลความเจริญ บนพื้นที่บนภูเขาสูง บนเกาะ ชายแดนของ ประเทศ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทุกแห่งมีปัญหาในการเดินทางไปโรงเรียนเป็น อย่างมาก ถึงแม้นักเรียนจะได้รับค่าพาหนะในการเดินทางแล้วก็ตามแต่ค่าพาหนะในการ เดินทางก็ไม่เพียงพอและต่อเนื่อง

2.2 ปัญหาด้านการเรียนการสอน ในด้านการจัดการเรียนการ

สอนนั้น พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูต้องทำการสอนในหลายวิชา สอนในวิชาที่ไม่ถนัด หรือไม่ตรงกับวิชาเอก กับสาขาที่เรียนมา ครูไม่เพียงพอ และนักเรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้นครูสอนไม่เต็มเวลา เพราะครูมีหน้าที่ต้องปฏิบัติภารกิจ ทั้งจากฝ่ายงานที่ต้องรับผิดชอบ และงานอื่นๆ ที่นอกเหนือแผนการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอนมีจำกัด และไม่เพียงพอไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลส่งมาถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

2.3 ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน การจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ผ่านมาได้ใช้เกณฑ์การจัดสรรหลายๆ เกณฑ์ ทำให้ได้งบประมาณไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง ชุมชนได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนมีฐานะยากจนจึงเกิดปัญหาด้านงบประมาณ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดปัจจัยสนับสนุน

2.4 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จากการมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตาม แต่บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีไม่มาก เช่น การประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีน้อยมาก และบางพื้นที่ผู้ปกครองมีฐานะยากจน ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน และการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร

ผลจากปัญหาดังกล่าวสรุปได้ว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีสภาพปัญหาหลายด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล โดยเฉพาะด้านของครู เพราะครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาที่ส่งผลไปสู่ผู้เรียน ครูจึงเป็นผู้ที่ต้องได้รับการพัฒนา จะต้องใช้การจัดการความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้ ผลการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผู้เรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านผู้บริหารที่ไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ การบริหารวิชาการ โดยเฉพาะกรณีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อ

การเรียนรู้ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านครูที่ไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ ความเพียงพอของครู ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2553, หน้า 20)

สรุปผลจากการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกและรอบสอง พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา นักเรียนจะลดลงทุกปีทั้งนี้สาเหตุหลักมาจากอัตราการเกิดลดลงและมีการเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่เสมอ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโรงเรียนประถมศึกษาประสบปัญหาหลายด้าน ประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านบุคลากรครูไม่ครบชั้น ครูสอนหลายระดับชั้น ครูไม่ตรงวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด 2) ปัญหาด้านอาคารสถานที่ สื่อ วัสดุครุภัณฑ์ ได้แก่ สภาพอาคารชำรุดทรุดโทรม ขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต 3) ปัญหาด้านบริหารจัดการ ได้แก่ นักเรียนต่อห้องเรียนมีจำนวนน้อย การอพยพเคลื่อนย้ายประชากรวัยเรียน ขาดงบประมาณสนับสนุน 4) ปัญหาด้านวิชาการ ได้แก่ ขาดแคลนสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ขาดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ครูขาดทักษะกระบวนการจัดเรียนรู้ ขาดสื่อเทคโนโลยี นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดการประเมินปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จากการประเมินดังกล่าว พบว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O - NET) ต่ำกว่าเกณฑ์ เพราะปัจจัยหลายอย่างดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นแต่สาเหตุหนึ่งก็คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ขาดการพัฒนาในการจัดการความรู้ และขาดภาวะในการจัดการความรู้ด้านการบริหารจัดการ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับงานอื่นมากกว่า ดังนั้น เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนสูงขึ้น และผู้เรียนมีการพัฒนาตามศักยภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันด้วย

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “Model” เป็นคำภาษาอังกฤษที่เข้ามามีบทบาทในการทำวิจัยและวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยใช้คำว่า รูปแบบ ต้นแบบ แบบแผน

แบบจำลอง เป็นต้น สำหรับในเอกสารฉบับนี้จะใช้คำว่า“รูปแบบ” เนื่องจากเป็นคำที่ใช้กัน
อย่างแพร่หลายในวงการวิจัยและการศึกษามีผู้ให้ความหมายของ “รูปแบบ (Model)” ดังนี้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 965) ได้กล่าวว่า รูปแบบ
หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ

มณีกาญจน์ ทองใย (2549, หน้า 11 – 12) ได้กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง
โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้าง ขึ้นจาก
การลดทอนเวลา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า 13) ได้กล่าวว่า รูปแบบ
หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร
โรงเรียนในกำกับของรัฐ เพื่อช่วยให้สามารถวิเคราะห์และเข้าใจการบริหารโรงเรียน
ในกำกับของรัฐได้ดีขึ้นและง่ายยิ่งขึ้น

สมนึก ทองเยี่ยม (2550, หน้า 119) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่ง
แสดงโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ
ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการและกิจกรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้างปรับปรุง
หรือเปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ง่ายต่อการทำ
ความเข้าใจในโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ
ต่างๆ ของปรากฏการณ์นั้นๆ

อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ (2551, หน้า 13) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่ง
สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเอง เพื่อถ่ายทอด
ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อ ที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง และ
สามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่น
สามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

สุรพงษ์ มาลี (2552, หน้า 65) ได้กล่าวว่า รูปแบบ (Model) มี 2
ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รุปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วย
ข้อความ จำนวน รูปภาพ โดยการลดทอนเวลา ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ที่ได้
ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรม
ที่กำหนดแนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

Good (1973, p. 45) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองไว้ 4

ความหมาย คือ

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ
3. เป็นแผนภาพหรือภาพสามมิติที่เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
4. เป็นชุดของปัจจัยหรือองค์ประกอบ หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมตัวเป็นตัวอย่างประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรคณิตศาสตร์ หรือบรรยายด้วยภาษาก็ได้

Bardo & Hartman (1982) ได้กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบว่า รูปแบบ เป็นสิ่งที่เราพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแห่งทุกมุม ส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมียุทธศาสตร์เพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นๆ ควรมียุทธศาสตร์อะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างไร

Deft (1992) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึงตัวแทนอย่างง่ายๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมืออธิบายหรือปรากฏการณ์ที่สำคัญบางมิติขององค์กร

Roj (1996, p. 98) ได้กล่าวว่า รูปแบบมีความหมายไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รุบย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความจำนวน หรือภาพ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น
2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะจากการศึกษาความหมายของรูปแบบ พอสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึงแบบอย่างย่อส่วนจำลองจากของจริง หรือแบบจำลองของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติต่อไป

Owens (2002, p. 20) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวอย่างง่ายๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมืออธิบายมิติหรือปรากฏการณ์ที่สำคัญๆ บางมิติขององค์การ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติต่อไป

2. ประเภทของรูปแบบ

มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของรูปแบบ อาทิเช่น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546, หน้า 42) ได้กล่าวว่า แบ่งประเภทของรูปแบบจากวิธีการนำเสนอแนวคิดของรูปแบบได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึงหลักการหรือตัวแปรและมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้ภาพ หรือสัญลักษณ์จำลองแสดงถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนความคิดหลักการ หรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548, หน้า 78) ได้กล่าวว่า รูปแบบมี 2 ลักษณะ คือรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม

ภราดร จินดาวงศ์ (2549, หน้า 48) ได้กล่าวว่า รูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical model or model) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical model or model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือ

แบบจำลอง แต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน

รัชนี ชังชู (2549, หน้า 49) ได้กล่าวว่า รูปแบบของแบบจำลองเป็นแบบที่กำหนดขึ้นเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของโครงสร้างหรือองค์ประกอบของแบบจำลอง โดยมีเส้นแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั้นๆ

สมนึก ทองเยี่ยม (2550, หน้า 120 - 121) ได้กล่าวว่า รูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical model) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 รูปแบบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-of) เป็นรูปแบบจำลองของสิ่งของจากของจริง แบบจำลองเครื่องบิน ซึ่งจำลองมาจากเครื่องบินจริง โดยองค์ประกอบมิได้แสดงความสัมพันธ์กันไว้อย่างชัดเจน

1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-for) เป็นการออกแบบหรือสร้างรูปแบบจำลองเพื่อเป็นต้นแบบในการผลิต หรือพัฒนาให้เป็นที่ไปตามนั้น บางครั้งเรียกว่า หุ่นต้นแบบ

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual-Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ข้อความอธิบายให้เกิดความเข้าใจ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model-of) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น การคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการตัดสรร เพื่อนำไปอธิบายปรากฏการณ์ เช่น การอธิบายการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน

Steiner (1988 อ้างถึงใน เสรี ชัดแจ้ง. 2538, หน้า 7) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริง แต่มีขนาดย่อ

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น จากการศึกษาประเภทของรูปแบบ สรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้นๆ

Smith & others (1990, p. 461) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น Bertalanffy (1968, p. 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่า การมีรูปแบบข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจยาก แต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลย เพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบประเภทอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Hersey, Blanchard, & Johnson (1996) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น

2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical model) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจาก

ประสบการณ์ งานวิจัย หรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อหาข้อสรุปที่ใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษาเมื่อทดสอบรูปแบบกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้แล้ว ถ้ามีความสอดคล้องกันรูปแบบนั้น ก็มีความน่าเชื่อถือ อันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ ต่อไป ดังนั้น การสร้างรูปแบบเชิงทฤษฎี จึงอาจเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการสร้างทฤษฎีใหม่ๆ เท่านั้น

2. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical model) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อทำให้เข้าใจทฤษฎีนั้นได้ง่ายยิ่งขึ้น หรือเพื่อนำไปใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังนั้น รูปแบบจึงเป็นเพียงแบบจำลองอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายทอดจากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ

Keeves (2005, pp. 561 – 565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วยรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถ้ำน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถึงเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพันธุศาสตร์การศึกษา การย้ายออกการจบการศึกษา สำหรับปริมาณน้ำที่เหลือในถังเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนที่เหลืออยู่ในโรงเรียน เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่

อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้
ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้
แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์
ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและ
ประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำ
เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบ
เชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิด
สำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบ
จะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่าง
ตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ
รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดง
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุ
ในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบ
ที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายใน
ตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์
ย้อนกลับได้

Dell'Olio & Donk (2007, pp. 69 – 71) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของ
รูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์
นั้นๆ เป็นหลักและได้แบ่งรูปแบบการสอนไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Informational-processing model เป็นรูปแบบที่ยึดหลัก
ความสามารถในกระบวนการประมวลผลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการ
จัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและ
การพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อ
สรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

3. Social interaction model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavioral model เป็นกลุ่มรูปแบบการสอนที่ใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่า การพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบ คือ แบบจำลองที่สร้างจากแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม นำเสนอโดยใช้ภาพ ข้อความหรือสัญลักษณ์แสดงถึงแนวคิดหลักการ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่างเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2547, หน้า 16) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบตามแนวคิดของ Brown & Moberg ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจ

สั่งการ (Decision Making)

สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์ (2547, หน้า 354 – 355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณาบดีผลการศึกษา พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณาบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของคณาบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน เนื้อหาการพัฒนา วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และผลที่ต้องการและ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548, หน้า 80) ได้ศึกษาตัวอย่างของรูปแบบ พบว่าไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้น ต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

อย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา โดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดมีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เราากำลังศึกษา หรือจะออกแบบแนวคิดทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 179 – 180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

สมนึก ทองเอี่ยม (2550, หน้า 122) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ส่วนนำเป็นการนำเสนอบริบท แนวคิด หลักการ และวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 2 ตัวระบบหรือรูปแบบ

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำระบบหรือรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการนำระบบหรือรูปแบบไปใช้

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, หน้า 274 – 275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

Brown & Moberg (1980, pp. 16 – 17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม

(Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Bush (1986, p. 19) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารูปแบบขององค์การทางการศึกษา 4 ประการ คือ เป้าหมาย โครงสร้าง องค์การ สภาพแวดล้อม และภาวะผู้นำ

Tony (1995, p. 25) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบจากการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารทางการศึกษามี 4 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถาบัน (Goals or Objectives of the Institution)
2. โครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure)
3. สถาบันและสภาพแวดล้อม (Institution and Environment)
4. ความเป็นผู้นำ (Leadership)

Glueck (2004, p. 152) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบเป็น 2 ส่วน คือ

1. สถาบัน (Institution) เป็นระบบของสังคมที่มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เป็นแนวทาง และมีการนำเอาแนวปฏิบัติมาใช้อย่างสม่ำเสมอ หน่วยย่อยของสถาบันแบ่งออกเป็นบทบาท (Role) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งบทบาทจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคลในบทบาทนั้น จะหมายถึงลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และสภาพซึ่งอยู่ภายใต้สถาบัน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้สวมบทบาทในส่วนของความคาดหวังเป็นเรื่องของเกณฑ์มาตรฐานของสังคมหรือสถาบันที่มุ่งหวังจะได้รับจากผู้สวมบทบาท บทบาทที่สมบูรณัควรกำหนดความสัมพันธ์กับบทบาทอื่นๆ ภายในสถาบันแนวคิดนี้เองทำให้การกำหนดงานในแต่ละหน้าที่เป็นไปในรูปของการจัดลำดับชั้นโดยกำหนดให้บทบาทหนึ่งมีบทบาทต่อเนื่องไปกับอีกบทบาทหนึ่งต่อไปเรื่อยๆ จนทำให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บุคคล (Individual) เป็นรูปแบบของระบบสังคม สถาบันจะดำเนินการไปไม่ได้หากไม่มีรูปแบบด้านบุคคล ซึ่งมีส่วนประกอบย่อยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถาบันอยู่ 2 ประการ คือ บุคลิกภาพ (Personality) และความต้องการ (Need disposition) บุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการวางตัว การสวมบทบาท และความต้องการในการทำงาน ในส่วนของความต้องการเป็นแนวโน้มในการพยายามทำตัวให้เหมาะสม และปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่แน่นอนของแต่ละคนโดยมีความคาดหวัง

บนพื้นฐานในการแสดงออก

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่สนใจจะศึกษา แต่รูปแบบการบริหารทางการศึกษาคควรมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โครงสร้างขององค์การ สถาบัน และสภาพแวดล้อม และความเป็นผู้นำ

4. ลักษณะของรูปแบบที่ดี

มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2550, หน้า 83 - 84) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบในการพัฒนารูปแบบใดๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่าจะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปก็มักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้นๆ บนฐานความคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ
4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจหลัก กระบวนการวิธีการ กิจกรรมและอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
5. แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตาม

วัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใดตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไปได้

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบทุกรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้น ผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่ทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จและข้อควรระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นต้น

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2556, หน้า 59 – 60) ได้กล่าวว่า ลักษณะที่ดีของรูปแบบมี ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย ซึ่งผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์และตรวจสอบได้ กล่าวคือ สามารถสร้างเครื่องมือเพื่อพิสูจน์และตรวจสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะหาความรู้

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

วาริ พึ่งสวัสดิ์ (2557, หน้า 189) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่อง ที่ศึกษาได้ชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of

Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีและหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ

สรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้ นำไปสู่การทำนายและผลที่ตามมาสามารถสร้างเครื่องมือพิสูจน์ ตรวจสอบได้เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่กำลังศึกษา

5. การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบ เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ การสร้าง การพัฒนา และการประเมินเพื่อหาคุณภาพของรูปแบบ และมีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการทั้ง 3 ส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ และการนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสภาพจริงโดยไม่ต้องควบคุมตัวแปรอย่างเข้มงวดมากนัก หรือทดลองตามแบบการวิจัยทดลองที่แท้จริงก็ได้ และรายงานผลการทดลองใช้ ส่วนจะมีการทดลองใช้รูปแบบจะมีการดำเนินการที่รอบในลักษณะการวิจัยและพัฒนา นั้น ก็แล้วแต่โครงการวิจัยนั้น

สมาน อัครภูมิ (2550, หน้า 81 – 83) ได้กล่าวว่า แนวปฏิบัติในการวิจัยพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

1. การกำหนดขอบเขตและสาระของรูปแบบต้นร่าง ในการกำหนดขอบเขตและสาระของรูปแบบเป็นขั้นตอนแรกในการคิดค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยอาจจะเริ่มต้นจากการทบทวนสภาพปัญหา และประสบการณ์ที่พบในการทำงาน หรือศึกษารายงานการดำเนินงานของหน่วยงานหรืองานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นฐานในการออกแบบรูปแบบต้นร่าง

2. ทบทวนวรรณกรรมและปรับปรุงรูปแบบต้นร่าง หลังจากได้ต้นร่างรูปแบบตามขั้นตอนที่หนึ่งแล้ว ผู้วิจัยควรได้มีการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบแนวคิดและรูปแบบต้นร่างว่ามีส่วนใดที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไข

3. ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาตามกรอบแนวคิดของรูปแบบต้นร่าง

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบต้นร่างแล้วให้ใช้รูปแบบต้นร่างแล้วให้ใช้รูปแบบต้นร่างที่ได้เป็นกรอบความคิดในการออกแบบวิธีการและเครื่องมือในการศึกษาสภาพจริงการดำเนินงานในเรื่องที่ออกแบบรูปแบบ ลักษณะเดียวกันกับการวิจัยทั่วไปที่ใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กรณีที่ผู้วิจัยจะวิจัยพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ขั้นตอนนี้ก็คือ การสร้างเครื่องมือทำเดลฟาย ตามกรอบแนวคิดของรูปแบบต้นร่าง และดำเนินการขั้นตอนอื่นๆ ตามวิธีการเทคนิคเดลฟายต่อไป

4. การออกแบบรูปแบบขั้นสุดท้าย หมายถึง การปรับปรุงรูปแบบต้นร่างครั้งสุดท้ายก่อนนำไปตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบต่อไป หรือในกรณีการพัฒนา รูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟายอาจจะถือว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการได้ เพราะรูปแบบได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายรอบแล้ว แต่ถ้าผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่ปรับปรุงขั้นสุดท้ายนี้ไปตรวจสอบคุณภาพด้วยก็ยิ่งดี สำหรับแนวทางการปรับปรุงรูปแบบขั้นสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาภาคสนาม หรือการทำเดลฟายมาใช้เป็นฐานในการปรับแก้องค์ประกอบของรูปแบบต้นร่างตามข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 3

5. การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ ขั้นตอนสุดท้ายในการพัฒนารูปแบบ คือการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยก็จะดำเนินการตามที่ได้ออกแบบแล้วไว้ในขั้นตอนที่ 4 ซึ่งโดยทั่วไปอาจจะเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งต่อไปนี้ ตามความเหมาะสมของรูปแบบ เวลา และงบประมาณในการดำเนินการ ดังนี้

5.1 ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15 - 20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่างๆ

5.2 ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนากับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ประเมินรูปแบบทั้งในด้านประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้และให้ข้อเสนอแนะต่อไป

5.3 ตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ได้ออกแบบไว้ เพื่อการสังเกตรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแบบต่อไป

หลังจากได้ข้อมูลจากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบดังกล่าว

มาแล้ว ผู้วิจัยควรได้ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบเพิ่มเติม พร้อมกับสรุปข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เห็นว่าสำคัญต่อรูปแบบและการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป

รัตน์ะ บั้วสนธ์ (2554, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความหมายและลักษณะของการวิจัยและพัฒนาตรงกับคำว่า “Research and Development” ซึ่งนิยมเรียกกันย่อๆ ว่า “R and D” คำนี้หมายถึง การพัฒนานวัตกรรม (หรือบางทีก็เรียกว่า ผลิตภัณฑ์) โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือดำเนินการในแต่ละขั้นตอนทางการพัฒนาทั้งนี้เป้าหมายสำคัญของการวิจัยและพัฒนา ก็คือ การได้นวัตกรรม (หรือผลิตภัณฑ์) ที่เป็นต้นแบบสามารถนำไปใช้หรือแก้ปัญหาได้จริง

Willer (1985, p. 83) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นตอนๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบนั้น ต้องดำเนินการทั้ง 3 ส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ และการนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสภาพจริง ซึ่งจะเป็นการทดลองใช้ตามสภาพจริงโดยไม่ต้องควบคุมตัวแปรอย่างเข้มงวดนัก

6. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในหน่วยงานราชการ

บรรจบ บุญจันทร์ (2555, หน้า 109 – 111) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นทักษะ ต้องฝึกฝนจึงจะทำได้ อยู่ในภาพที่ “ไม่ทำ ไม่รู้” ไม่มีการบรรยายใดที่จะทำให้ผู้ฟังมีความสามารถในการดำเนินการจัดการความรู้ได้ หน่วยงานราชการใดต้องการพัฒนางานของตนให้มีสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง น่าจะพิจารณานำวิธีการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ โดยต้องเริ่มลงมือดำเนินการ หน่วยงานราชการในระดับจังหวัดมีความเหมาะสมที่จะใช้การจัดการความรู้ในการพัฒนางานของจังหวัด เนื่องจากจังหวัดมีหน่วยงานที่หลากหลาย ความแตกต่างที่หลากหลาย เป็นพลังสำหรับการจัดการความรู้ อาจดำเนินการพัฒนารูปแบบของการจัดการความรู้ของจังหวัด โดยเลือกหน่วยงาน 5 – 10 หน่วย แต่ละหน่วยมีแกนนำจัดการความรู้ 5 – 10 คน รวมมีข้าราชการระดับปฏิบัติการเข้าร่วมกิจกรรมดำเนินการจัดการความรู้ 30 – 50 คน เรียกว่า “คุณกิจ” (ทำกิจกรรม) และมีข้าราชการที่เป็นผู้บริหารระดับกลางหน่วยงานละ 1 คน ทำหน้าที่เป็น “คุณอำนวย” (Knowledge facilitator) คอยอำนวยความสะดวกและกระตุ้นการดำเนินการจัดการความรู้ กิจกรรมเริ่มด้วยการประชุมปฏิบัติการปูพื้นความรู้เชิงทฤษฎีและเทคนิค

ในการดำเนินการจัดการความรู้ และส่งเสริมให้ “คุณกิจ” ของแต่ละหน่วยงานวิเคราะห์งานของตนเองและตั้งเป้าหมายว่าภายในระยะเวลา 18 เดือนของโครงการ จะพัฒนางานของตนไปสู่สภาพใดและกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าไว้เป็นระยะๆ แล้วดำเนินการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานของตนโดยมี “คุณอำนวย” เป็นผู้คอยส่งเสริมอำนวยความสะดวก

ทุกเดือน (หรือทุก 2 เดือน) “คุณกิจ” และ “คุณอำนวย” ทั้งหมดมาประชุมร่วมกันสองวัน วันแรกเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม ว่าในเดือนที่ผ่านมาได้ทำกิจกรรมใดบ้าง และเกิดการเรียนรู้อะไรบ้างในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนางานของตน และที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ในวันที่สองเป็นการกำหนด แผนงานของเดือนถัดไปร่วมกันในแต่ละกลุ่ม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มในช่วงสองวันนี้จะมีวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้สำคัญในการทำงาน และเกี่ยวกับการจัดการความรู้

“คุณอำนวย” จะมีการประชุมปฏิบัติการร่วมกันกับ “คุณอำนวย” จากโครงการอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และทักษะในการเป็น “คุณอำนวย” และเพื่อเพิ่มเติมความรู้จากวิทยากร

“คุณกิจ” และ “คุณอำนวย” จะช่วยกันยกวาง “คู่มือในการจัดการความรู้ของจังหวัด” และปรับปรุงขึ้นเรื่อยๆ จนเมื่อใกล้จบโครงการ (18 เดือน) ก็จะได้คู่มือฉบับสมบูรณ์ สำหรับให้จังหวัดอื่นนำไปปรับใช้ต่อไป

“คุณอำนวย” ก็จะช่วยกันเขียน “คู่มือการเป็น Knowledge facilitator” เช่นเดียวกันเมื่อครบกำหนด 18 เดือน ผลที่ได้รับ ได้แก่

1. “คุณกิจ” ทุกคนมีความรู้ความชำนาญในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยกว่าครึ่งมีความรู้ความชำนาญระดับสูง สามารถเป็นวิทยากรเผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการความรู้ได้
2. “คุณอำนวย” ทุกคนมีความรู้ความชำนาญในการอำนวยความสะดวกต่อการจัดการความรู้ และเกือบทุกคนสามารถเป็นวิทยากรในเรื่องดังกล่าวได้
3. งานของแต่ละหน่วยงานได้รับการพัฒนาสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ตอนเริ่มโครงการ
4. ทั้ง “คุณกิจ” และ “คุณอำนวย” มีความรู้เกี่ยวกับงานของตนเพิ่มพูนขึ้นอย่างมากรวมทั้งมีลักษณะเป็น “บุคคลเรียนรู้”
5. หน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการเป็น “องค์กรเรียนรู้”

จะเห็นว่า หน่วยราชการใดต้องการพัฒนางานของตนให้มีสัมฤทธิ์ผล จะต้องมีการ “คุณกิจ” ทำกิจกรรม และมี “คุณอำนวย” คอยอำนวยความสะดวกและกระตุ้นการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่จำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก

7. การสร้างและตรวจสอบรูปแบบ

การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานี้จะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

7.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

7.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

7.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

7.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

7.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์

7.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1 และ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบอย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว

ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ ในการพัฒนารูปแบบต่อไป

อุทุมพร จามรมาน (2541) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และเหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across time Samples Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบใหม่ หรือการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

อุทัย บุญประเสริฐ (2546) ได้กล่าวว่า การพัฒนาแบบจำลองโดยทั่วไปอาจแบ่งเป็น 2 ตอน ที่สำคัญคือ การสร้างแบบจำลอง และการหาความตรงของแบบจำลอง และขั้นตอนการดำเนินงานในรายละเอียดที่สำคัญโดยทั่วไปมักจะแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การศึกษาสภาพ ระบบและสภาพแวดล้อมของระบบปัจจุบัน (การวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจระบบปัจจุบันให้แน่ชัด ให้ชัดเจน)
2. การค้นหาและระบุปัญหาและความต้องการอันจำเป็น (Needs) ของระบบปัจจุบัน (หาว่าควรปรับปรุงและแก้ไข หรือพัฒนาอะไร)
3. จัดสร้าง จัดทำแบบจำลอง ออกแบบจำลอง หรือเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก (Alternative Model) สำหรับการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนา
4. ทดสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมในการปฏิบัติ และการยอมรับโดยเฉพาะของคณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง
5. ปรับต้นแบบเป็นแบบจำลองฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติ

Willer (1976) ได้กล่าวว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบนั้น อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป ไม่มีข้อกำหนดตายตัว แต่โดยทั่วไปอาจแบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ๆ คือ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ (Construct) และขั้นตอนการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ

Keeves (1988) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมิโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ ส่วนการทดสอบรูปแบบนั้น ก็เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบในการปฏิบัติจริง รูปแบบทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จะทำการทดสอบโดยการพิสูจน์ตามสูตรหรือสมการหรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป แต่การทดสอบรูปแบบบางเรื่องนั้น ไม่สามารถกระทำด้วยวิธีการดังกล่าวได้เนื่องจากมีข้อจำกัดบางประการ

8. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

สุวิมล ว่องวานิช (2549, หน้า 54 – 56) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นการทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดการประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation

ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
- 1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
- 1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
- 1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป

Eisner (1976, pp. 192 – 193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ ข้อเสนอเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน ดังนี้

1.1 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มี ความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาก็นิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการ

ความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

1.2 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

1.3 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

2. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

3. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วนผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

อุทัย บุญประเสริฐ (2546) ได้กล่าวว่า การทดสอบแบบจำลองมีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบจำลองเมื่อจะนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง สำหรับการทดสอบแบบจำลองทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มีวิธีการที่นิยมใช้ ได้แก่

1. การทดสอบด้วยวิธีการเชิงสถิติหรือการทดลองด้วยโครงการนำร่อง ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธแบบจำลองนั้น และการนำไปสู่การสร้างเป็นหลักการแนวปฏิบัติ กระบวนทัศน์ใหม่ ความรู้ หรือทฤษฎีใหม่ต่อไป

2. การทดสอบรูปแบบโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการประเมินจากความเห็น อาศัยความรู้ การรับรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือการร่วมประเมินโดยผู้ที่มีประสบการณ์สูงและมีความรอบรู้ที่รู้จริงในภาคปฏิบัติในงานสาขานั้น แต่ต้องระมัดระวังในเรื่องความน่าเชื่อถือของผู้ที่ถูกเลือกให้

ทำหน้าที่ประเมินหรือให้ความเห็น อีกทั้งต้องระวังในเรื่องความแม่นยำและความน่าเชื่อถือได้ในเชิงวิชาการ

3. การนำรูปแบบไปทดลองใช้ในลักษณะโครงการนำร่องเพื่อทดสอบความเหมาะสมในการปฏิบัติ ค้นหาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปรับปรุงจากการปฏิบัติ ในภาคสนามส่วนหนึ่งก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการจริงในแบบขยายผล หรือกำหนดเป็นอย่างอื่นต่อไป

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบ ที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก ส่วนกระบวนการวิจัยเพื่อการพัฒนาารูปแบบสรุปได้เป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ จากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องนี้พอสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษา องค์ความรู้ (Intensive knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมุติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนาารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ

9. ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ

มีนักการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบไว้ ดังนี้

ทิตนา แชมมณี (2551, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาารูปแบบมี 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่างๆ แล้วในการสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของ

การสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการผลิต ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างการดำเนินงานขั้นต่างๆ จึงควรมีการให้คำจำกัดความสภาพการณ์ การสุ่มตัวอย่าง และทำตามหลักวิชาอย่างเคร่งครัด

3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง

3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น ไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงระดับของความสำเร็จจากการแก้ปัญหา

3.2 มีการนำไปทดลองใช้ เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไรการทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนกลับ (Retrospective evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีต และการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน (Pretest)

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วก็ควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จเพราะไม่มีรูปแบบใดที่เรียกว่าสำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการยอมรับได้รับความสนใจและมีการนำไปใช้

5. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้ประสบความสำเร็จ แต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอกและภายในองค์กร

Willer (1986, p. 83) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (Online) ได้กล่าวว่า กระบวนการวิจัยการพัฒนา รูปแบบโดยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 112 - 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” โดยดำเนินการวิจัยมี 3

ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ และการบริหารจัดการศึกษาของไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ ความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ โดย ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์อธิการบดี และการสอบถามผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป 2) การจัดทำร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ใน สถาบันอุดมศึกษาไทย โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์สาระจากการสัมภาษณ์ อธิการบดีและจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาสรุปเป็นข้อค้นพบเพื่อใช้เป็นฐาน ในการสร้างร่างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย และ 3) การ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ใน สถาบันอุดมศึกษาไทยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้น จึงปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหาร จัดการความรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547, หน้า 73 – 84) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารและแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาแบบ กระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบการ ปฏิรูปการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาและสำรวจ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การสร้างรูปแบบการจัดการศึกษา แบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การศึกษาความเหมาะสมและความเป็น ไปได้ของรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ 5) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ การจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมบุญ คิริสรธริรัญ (2547, หน้า 171) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคูณลักษณะผู้นำของคณบดี” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง 2) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์ 3) การศึกษาและประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี 5) การตรวจสอบและ การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และ 6) การ

ปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี

กฤษฎณผล จันท์พรหม (2548, หน้า 88) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษา รูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ มหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความ วิจัย ฐานข้อมูล อินเทอร์เน็ตออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 2) การสังเคราะห์รูปแบบ องค์ประกอบ โครงสร้างของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง 3) การพัฒนารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริง โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟายเพื่อรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 คน จำนวน 3 รอบ และ 4) การทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสม สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, หน้า 72 – 79) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องสำหรับ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การนำ ข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบในการจัดการ การศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โดยใช้ เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย และ 4) การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของ รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา เอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่อง หลังจากนั้นจึงกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

พรจันท์ พรศักดิ์กุล (2550, หน้า 163 – 175) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็น

ฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณ โดยการวิเคราะห์เอกสารและฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต 2) การศึกษากระบวนการงบประมาณและการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษาที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสารงบประมาณของโรงเรียนและสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การจัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5) การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กังสนานนท์ (2550, หน้า 108 – 122) ได้ทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) และ 2) การประเมินรูปแบบประกอบด้วยการประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ ไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบจากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ เสนอดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ

ขั้นตอนการ พัฒนารูปแบบ	ศึกษา/นักวิจัย									
	1. บุญส่ง หาญพานิช (2546)	2. วิสุทธิ์ ภิจิตรพัชราภรณ์ (2547)	3. สมบูรณ์ ศิริสรศรีบุญ (2547)	4. กฤษณมณฑล จันทร์พรหม (2548)	5. ชนกนารถ ชื่นเชย (2550)	6. พรจันท์ พรัตัก์กุล (2550)	7. อัมพร พงษ์กั้งสมานนท์ (2550)	8. ทิศนา แหมมณี (2551)	9. Willer (1986)	รวมความถี่
1. การศึกษาร่างรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
2. การสร้าง/พัฒนารูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3. การตรวจสอบความ เที่ยงตรง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4. การปรับปรุงและนำเสนอ		✓	✓			✓				3

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ ของ นักวิชาการหลายท่าน ได้ทั้งหมด 2 ระยะ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 (ความถี่ 5 ขึ้นไป) ไปใช้ในการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ได้ขั้นตอนของการพัฒนาารูปแบบ 2 ระยะ ดังนี้ 1) การศึกษาร่างรูปแบบ และพัฒนาารูปแบบ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการจัดการ
ความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดำเนินการ ซึ่งแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ร่างกรอบแนวคิดของการวิจัย โดย

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ

1.2 ศึกษาโรงเรียนดีเด่นหรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ที่นักเรียนมีผลการสอบ O-NET ระดับดี และการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสามที่ผ่านในระดับดี และ
ดีมากทุกมาตรฐาน จำนวน 1 โรงเรียน คือโรงเรียนบ้านอินทร์แปลง โดยไปสัมภาษณ์
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 10 คน ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

1.3 ได้ร่างรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พัฒนาขึ้น

ระยะที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

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

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ในระยะนี้ผู้วิจัย ได้ดำเนินการศึกษา และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการความรู้ และศึกษาโรงเรียนดีเด่นหรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่นักเรียนมีผลการสอบ O-NET ระดับดี และการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสามที่ผ่านในระดับดี และดีมาทุกมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และได้รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ร่างกรอบแนวคิดการวิจัย โดย

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน โดยทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย

1.2 ศึกษาโรงเรียนดีเด่นหรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน ที่นักเรียนมีผลการสอบ O-NET ระดับดี และการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสามที่ผ่านในระดับดี และดีมาทุกมาตรฐาน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยสัมภาษณ์ในประเด็นหลัก ดังนี้

1.2.1.1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้

1.2.1.2 กระบวนการจัดการความรู้

1.2.1.3 เป้าหมายความสำเร็จของการจัดการความรู้

1.2.1.4 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการ
ความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์
ใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นในการบันทึกการสัมภาษณ์

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รวบรวมแล้วมา
วิเคราะห์เนื้อหาและนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาประกอบการปรับปรุงร่างรูปแบบการ
จัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.3 เมื่อการดำเนินการเสร็จสิ้นในการร่างกรอบแนวคิด ผู้วิจัยนำผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ
การศึกษาโรงเรียนดีเด่นมาสรุปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และจัดสร้างรูปแบบการจัดการ
ความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-
Structured Interview) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์ และ
รายละเอียดส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งระบุ
ประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้
2. กระบวนการจัดการความรู้
3. เป้าหมายความสำเร็จของการจัดการความรู้
4. ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้

ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. เก็บรวบรวมข้อมูล ทำหนังสือราชการขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น
ในการบันทึกการสัมภาษณ์ แล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวก
ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำผลที่ได้มาใช้ประกอบการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้

ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำนวน 62 โรงเรียน จำนวน 961 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 74 คน ครูสายผู้สอนจำนวน 887 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3, หน้า 159 – 163)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำนวน 275 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970, p. 608) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 47) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้ทุกอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ได้แก่ อำเภอดงเจริญ อำเภอคำตากล้า อำเภอบ้านม่วง และอำเภออากาศอำนวย เป็นหน่วยในการสุ่มโดยเลือกทั้ง 4 อำเภอ

ขั้นที่ 2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 89 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้งหมด ได้โรงเรียนในอำเภอดงเจริญ จำนวน 23 โรงเรียน โรงเรียนในอำเภออากาศอำนวย จำนวน 11 โรงเรียน โรงเรียนในอำเภอคำตากล้า จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนในอำเภอ บ้านม่วง จำนวน 16 โรงเรียน รวม 55 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยเลือกผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูสายผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน รวม 275 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 2

ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
	อำเภอวานรนิวาส						
1	ชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	2	22	24	1	4	5
2	ชุมชนข้าวสูงสวรรค์	2	16	18	1	4	5
3	บ้านยางคำ	2	15	17	1	4	5
4	บ้านศรีวิชัย	2	12	14	1	4	5
5	บ้านแก้ง	1	12	13	1	4	5
6	ท่าศรีโคโลวิทยาคม	1	12	13	-	-	-
7	บ้านนาอวนน้อย	1	12	13	1	4	5
8	บ้านหนองตากวย	1	10	11	1	4	5
9	บ้านวังบง	1	23	24	1	4	5
10	บ้านสุวรรณคีรี	1	14	15	1	4	5
11	บ้านปลาหลาย	1	12	13	1	4	5
12	บ้านหนองม่วง	1	15	16	1	4	5
13	บ้านวังเงิน	1	14	15	1	4	5
14	บ้านสังเปือย	1	13	14	1	4	5
15	บ้านหนองนาหารสมสนุกวิทยา	1	13	14	1	4	5
16	บ้านข้าวกาย	1	13	14	1	4	5
17	บ้านนาซอ	1	12	13	1	4	5
18	บ้านห้วยหิน	1	16	17	1	4	5
19	บ้านห้วยหินลาด	1	15	16	1	4	5
20	บ้านวังเยี่ยม	1	14	15	-	-	-
21	บ้านนาजार	1	12	13	1	4	5
22	บ้านทุ่งโพธิ์	1	11	12	1	4	5
23	บ้านตาตโตน	1	10	11	1	4	5
24	บ้านอินทร์แปลง	1	17	18	1	4	5
25	บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	1	14	15	-	-	-
26	บ้านโคกแสง	1	12	13	1	4	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
	อำเภออากาศอำนวย						
27	บ้านนาคะทาด	1	14	15	1	4	5
28	บ้านโนนสวรรค์	1	13	14	-	-	-
29	บ้านนาดอกไม้	1	15	16	1	4	5
30	บ้านดงสาร	1	15	16	1	4	5
31	บ้านดงเสียว	1	11	12	1	4	5
32	ชุมชนบ้านกลางนาโน	2	20	22	1	4	5
33	บ้านบะหว้า	2	17	19	1	4	5
34	บ้านเชื่อม	1	13	14	1	4	5
35	บ้านวาใหญ่	1	16	17	1	4	5
36	บ้านนาเมือง	1	15	16	1	4	5
37	บ้านคอนแดงเม่นใหญ่	1	14	15	1	4	5
38	บ้านหนองบัวแดง	1	13	14	1	4	5
	อำเภอดงคำดง						
39	ชุมชนพอกใหญ่ไทยสมบูรณ์	2	20	22	1	4	5
40	บ้านหนองแสงดงอีป่าง	1	12	13	-	-	-
41	บ้านเพี้ย	2	23	25	1	4	5
42	บ้านหนองบัวลิม	2	15	17	1	4	5
43	บ้านท่างาม	1	13	14	1	4	5
44	บ้านกุดจาน	1	13	14	1	4	5
	อำเภอบ้านม่วง						
45	บ้านดงหม้อทอง	2	25	27	1	4	5
46	ชาวสง่าเจริญวิทย์	1	18	19	1	4	5
47	บ้านดงห้วยเป็ล้อย	1	14	15	1	4	5
48	บ้านหนองลาด	1	13	14	-	-	-
49	บ้านหนองทุ่มท่ากระด้น	1	11	12	1	4	5
50	บ้านชีเหล็กเหล่าสมบูรณ์	1	10	11	1	4	5
51	บ้านหนองแอกดอนสวรรค์	1	11	12	1	4	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
52	บ้านห้วยน้ำหงษ์วิทยา	2	18	20	1	4	5
53	บ้านโนนสะอาดนาเหมือด	1	13	14	1	4	5
54	บ่อแก้วดงมะไฟมิตรภาพที่ 81	1	12	13	1	4	5
55	บ้านพุทธรักษา	1	12	13	1	4	5
56	ชุมชนบ้านมาย	1	14	15	1	4	5
57	บ้านดงยาง	1	11	12	1	4	5
58	บ้านคำลวดพื้น	1	17	18	-	-	-
59	บ้านเหล่าผักไล่	2	14	16	1	4	5
60	ชุมชนบ้านห้วยหลวง	1	15	16	1	4	5
61	บ้านห้วยทราย	1	14	15	1	4	5
62	บ้านหนองกวาง	1	12	13	1	4	5
รวม		74	887	961	55	220	275

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับแต่ละปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และเป้าหมายการจัดการความรู้ ตามรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม มาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม น้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม น้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2.2.2 สร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยสร้างข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้คำแนะนำเพื่อมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of item congruence : IOC) เลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้เกณฑ์พิจารณาบุคคล 3 กลุ่ม ดังนี้

2.2.4.1 เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษา ตำแหน่งมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2.4.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.2.4.3 เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการกำหนดนโยบายและกำกับติดตามคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี
จำนวน 2 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือราชการขอความร่วมมือในการวิจัยจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวิจัยความตรงเชิงเนื้อหา

3.2 ทำหนังสือราชการขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 55 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม

3.3 การส่งเอกสารและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองบางส่วน และบางส่วน ไปรษณียากร ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียน พร้อมแนบซองเปล่าติด ดวงตราไปรษณียากรเพื่อส่งคืนผู้วิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ให้ตอบภายในเวลาที่กำหนด

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

4.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

4.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา

(Index of item congruence : IOC) มีดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4.4 สูตรการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha Coefficient) ของ Cronbach ดังนี้

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

เมื่อ α แทน ความเที่ยงตรงของรูปแบบ

k แทน จำนวนข้อคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

5.1 ข้อมูลตอนที่ 1 ของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและร้อยละ(%)

5.2 ข้อมูลตอนที่ 2 ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (นาวิ กริธาทรัพย์, 2553, หน้า 24) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

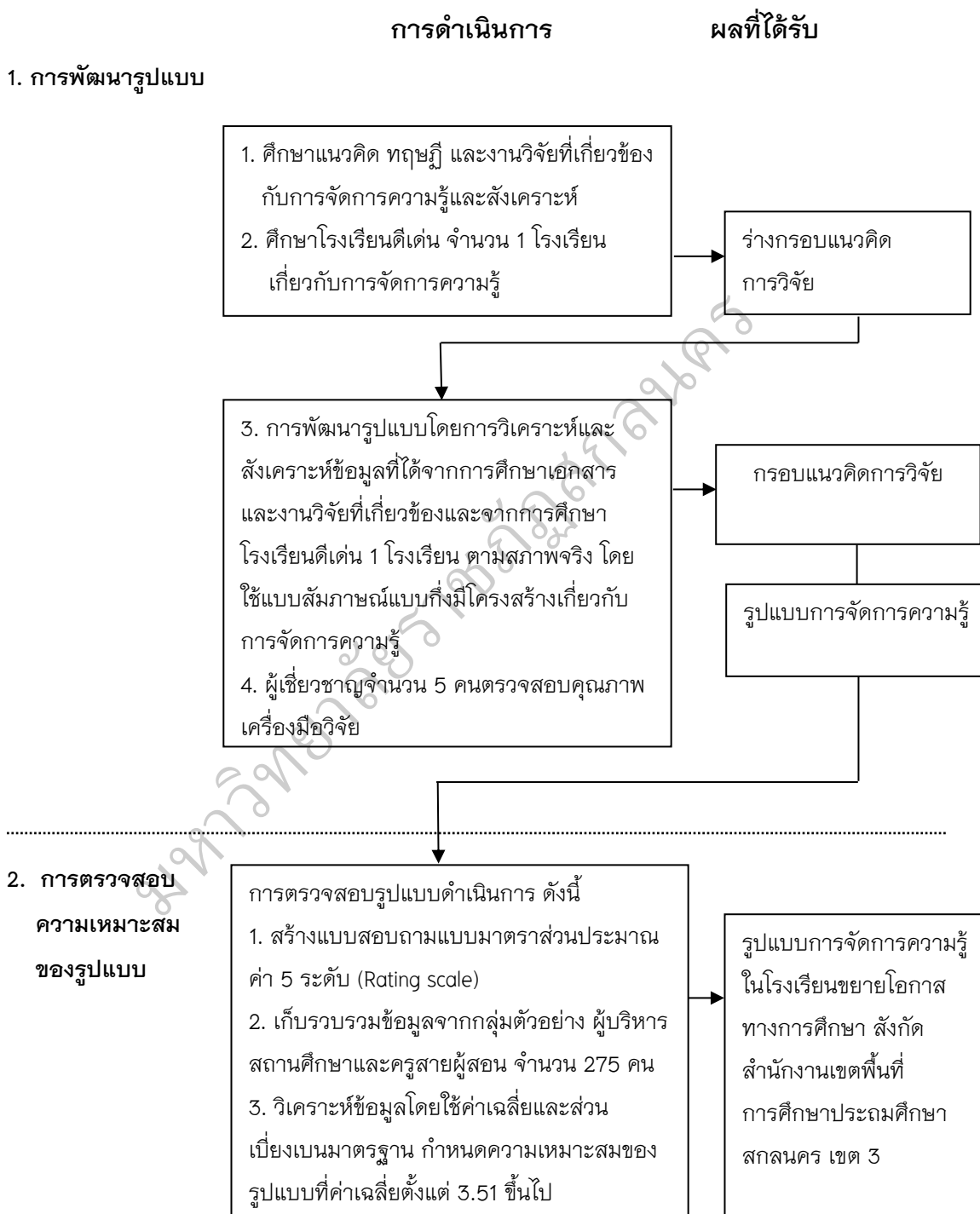
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การหาประสิทธิภาพของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนความคิดเห็น ในรูปแบบแต่ละข้อและต้องมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

ระยะของการวิจัย



ภาพประกอบ 12 ระยะการดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 7 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบ	1. วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับรูปแบบการ จัดการความรู้	1. เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สายผู้สอนที่มี ประสบการณ์ด้าน การจัดการความรู้	-วิเคราะห์ข้อมูลเชิง เนื้อหา	1. กรอบแนวคิดการ วิจัย	พ.ย.-ธ.ค. 2558
	2. กำหนดขอบเขต ด้านเนื้อหาจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ โรงเรียนมายกร่าง รูปแบบ				2. ร่างรูปแบบการ จัดการความรู้	พ.ค.-ก.ค. 2559
	3. แบบสอบถามการ จัดการความรู้ไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณา	2. แบบสอบถาม สอดคล้อง/ไม่แน่ใจ/ ไม่สอดคล้อง	2. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน		-ค่าดัชนีความ สอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50	3. รูปแบบการ จัดการความรู้

ตาราง 7 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความ เหมาะสมของรูปแบบ การจัดการความรู้	1. สร้างเครื่องมือ 2. เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน 3. วิเคราะห์ข้อมูล (ใช้ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป)	1. แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ	1. ผู้บริหาร จำนวน 55 คน 2. ครูสายผู้สอน จำนวน 220 คน	1. วิเคราะห์ข้อมูลใช้ โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ 2. ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	รูปแบบการจัดการ ความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ก.ย.-พ.ย. 2559

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีความชัดเจนเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงประเด็นและเรียบเรียงเนื้อหาเพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาจากโรงเรียนดีเด่น จำนวน 1 โรงเรียน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 โดยการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ตอน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยใน 2 ลักษณะคือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาจากโรงเรียนดีเด่นเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และเป้าหมายการจัดการความรู้ แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนารูปแบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และเป้าหมายของการจัดการความรู้

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1.1.1 ภาวะผู้นำ

1.1.2 วัฒนธรรมองค์กร

1.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1.4 บุคคลและชุมชน

1.1.5 โครงสร้างพื้นฐาน

1.1.6 การยกย่องและให้รางวัล

1.2 กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1.2.1 การกำหนดความรู้

1.2.2 การแสวงหาความรู้

1.2.3 การสร้างความรู้

1.2.4 การแลกเปลี่ยนความรู้

1.2.5 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

1.2.6 การประมวลและกลั่นกรอง

1.2.7 การนำความรู้ไปใช้

1.3 เป้าหมายของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1.3.1 คุณภาพงาน

1.3.2 คุณภาพคน

1.3.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาจากโรงเรียนดีเด่น จำนวน 1 โรงเรียน เป้าหมายของการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง อำเภอวารินภูมิพนม จังหวัดสกลนคร เนื่องจากโรงเรียนบ้านอินทร์แปลง ได้รับรางวัลระดับชาติและระดับนานาชาติ รางวัลชนะเลิศ การประกวดและแข่งขันหุ่นยนต์บังคับมือ ระดับประถมศึกษา จากงานประกวดแข่งขันหุ่นยนต์ สพฐ. ซึ่งแชมป์ประเทศไทย ปี 2553 ได้รับโล่รางวัลจากสำนักนายกรัฐมนตรี รางวัลเด็กและเยาวชนที่สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศ ชนะเลิศเหรียญทอง หุ่นยนต์บังคับมือระดับมัธยมศึกษา การแข่งขันหุ่นยนต์งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับชาติ ปี 2554 รางวัลชนะเลิศการแข่งขันหุ่นยนต์ต่อสู้อัตโนมัติระดับนานาชาติที่ประเทศฮ่องกง ปี 2553 รางวัลชนะเลิศการแข่งขันหุ่นยนต์โรบอติกส์ (ทีม) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ณ เมืองหลิวโจว มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน และจากนี้ผู้บริหารโรงเรียน ยังได้รับรางวัลผู้อำนวยการโรงเรียนเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยศึกษารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู รวมทั้งสิ้น 10 คน เกี่ยวกับร่างรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 3 ส่วน คือ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และเป้าหมายของการจัดการความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคคลและชุมชน โครงสร้างพื้นฐาน การยกย่องและให้รางวัล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำ ควรประกอบด้วย

2.1.1.1 ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้

2.1.1.2 ผู้บริหารมีวิธีคิดตามลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อการจัดการความรู้

2.1.1.3 ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน

2.1.1.4 ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ

2.1.1.5 ผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

2.1.1.6 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.1.1.7 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

2.1.2 วัฒนธรรมองค์กร ควรประกอบด้วย

2.1.2.1 สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

2.1.2.2 สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน

2.1.2.3 สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.1.2.4 สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร

2.1.2.5 สถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์

ต่อองค์กร

2.1.2.6 สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุ

เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้

2.1.2.7 สถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับความรู้ความสามารถ

ของบุคคลอื่น

2.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรประกอบด้วย

2.1.3.1 สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ

และเหมาะสม

2.1.3.2 สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2.1.3.3 สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่ใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2.1.3.4 สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐานเดียวทั้งโรงเรียน

2.1.3.5 สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่ทันสมัย

2.1.3.6 สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

2.1.4 บุคคลและชุมชน ควรประกอบด้วย

2.1.4.1 ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีการ

เรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.1.4.2 ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญและปฏิบัติ

ในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน

2.1.4.3 ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเข้าถึง

แหล่งความรู้ได้ดี

2.1.4.4 ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้

ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้

2.1.4.5 ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษา

มีการจัดทำทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์

2.1.4.6 ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT

2.1.5 โครงสร้างพื้นฐาน ควรประกอบด้วย

2.1.5.1 สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหาร

อย่างชัดเจน

2.1.5.2 สถานศึกษามีการทำโครงสร้างระบบการบริหารอย่าง

ชัดเจน

2.1.5.3 สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กรที่เป็นทางการ

และไม่เป็นทางการ

2.1.5.4 สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความ

รับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน

2.1.5.5 สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการจัดการ

เรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน

2.1.5.6 สถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้

เชิงปฏิบัติการ

2.1.5.7 สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ

2.1.5.8 สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติและประเมิน

ตนเอง

2.1.6 การยกย่องและให้รางวัล ควรประกอบด้วย

2.1.6.1 บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชย

ในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ

2.1.6.2 บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ

และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความเต็มใจแลภาคภูมิใจ

2.1.6.3 สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทาง

วิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

2.1.6.4 สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทน

ที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม ได้เลื่อน

วิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น

2.1.6.5 สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่าง

หลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของกำนัล, ช่วยแก้ไขปัญหา, การยกย่องเชิดชูเกียรติ, การพิจารณาความดีความชอบ

2.2 กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 การกำหนดความรู้ ควรประกอบด้วย

2.2.1.1 สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรโดยนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง

2.2.1.2 สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

2.2.1.3 สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา

2.2.1.4 สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการที่หลากหลาย

2.2.2 การแสวงหาความรู้ ควรประกอบด้วย

2.2.2.1 สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย
2.2.2.2 บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้

2.2.2.3 สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ

2.2.2.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ และกระตุ้นหรือรื้อฟื้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.2.2.5 สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง

2.2.3 การสร้างความรู้ ควรประกอบด้วย

2.2.3.1 บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

- 2.2.3.2 สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้าง
ความรู้
- 2.2.3.3 บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอด
ความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่
- 2.2.3.4 สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหา
ประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด
- 2.2.3.5 สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้
ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 2.2.3.6 สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อ
พัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
- 2.2.4 การแลกเปลี่ยนความรู้ ควรประกอบด้วย
- 2.2.4.1 บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน
- 2.2.4.2 บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อแลกเปลี่ยน
เรียนรู้
- 2.2.4.3 บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิด
ความรู้ใหม่ๆ ขึ้น
- 2.2.4.4 สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุ
เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้
- 2.2.4.5 สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่าย
ในชุมชน
- 2.2.4.6 สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ในการแบ่งปัน
ความรู้ 1) คลังความรู้ 2) กระดานข่าว 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) เครือข่ายการ
เชื่อมโยง 5) การวิจัย 6) การใช้ภูมิปัญญา 7) บ้ายประกาศ 8) เครื่องมืออื่นๆ
- 2.2.5 การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ควรประกอบด้วย
- 2.2.5.1 สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและ
นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว
- 2.2.5.2 สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ใน
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน
- 2.2.5.3 สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้ให้มีความ

หลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา

2.2.5.4 สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดทั้งในและนอก

องค์กร

2.2.6 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ควรประกอบด้วย

2.2.6.1 สถานศึกษาการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคน

เข้าถึงได้ง่าย

2.2.6.2 สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคน

มีส่วนร่วม

2.2.6.3 สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ

2.2.6.4 สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ที่เป็นองค์

ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพองค์กร

2.2.7 การนำความรู้ไปใช้ ควรประกอบด้วย

2.2.7.1 สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำ

ความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน

2.2.7.2 สถานศึกษาจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคน

ในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย

2.2.7.3 สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้

เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน

2.2.7.4 สถานศึกษาจัดการอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มี

คุณภาพ

2.2.7.5 สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้

แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ

2.2.7.6 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการ

จัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์

2.3 เป้าหมายของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย คุณภาพงาน

คุณภาพคนและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 คุณภาพงาน ควรประกอบด้วย

2.3.1.1 สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการ

ความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

- 2.3.1.2 สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
- 2.3.1.3 สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน
- 2.3.1.4 สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวก
และรวดเร็ว
- 2.3.1.5 นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติทั้ง 5 กลุ่มสาระ
การเรียนรู้หลักอยู่ในระดับดี
- 2.3.1.6 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระ
การเรียนรู้ ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดี
- 2.3.1.7 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี
- 2.3.1.8 นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอย่าง
สม่ำเสมอ
- 2.3.1.9 สถานศึกษามีสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุด
ปีการศึกษา
- 2.3.2 คุณภาพคน ควรประกอบด้วย
- 2.3.2.1 บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- 2.3.2.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
สืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล
- 2.3.2.3 บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมือหรือเลื่อน
วิทยฐานะ
- 2.3.2.4 บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี
- 2.3.2.5 บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการ
ใหม่ในการทำงาน
- 2.3.2.6 บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- 2.3.2.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่อง
เชิดชูเกียรติ
- 2.3.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ ควรประกอบด้วย
- 2.3.3.1 สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ
และเหมาะสม

2.3.3.2 สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์

2.3.3.3 สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงาน

ของสถานศึกษาตนเองกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น

2.3.3.4 สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้

2.3.3.5 สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา

2.3.3.6 สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.3.3.7 สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้

2.3.3.8 สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางด้านกา

บริหารจัดการความรู้

เมื่อการดำเนินการเสร็จสิ้นในระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น มาสรุปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และจัดทำรูปแบบ

ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการพิจารณาศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปปรับปรุงแก้ไข และสร้างเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม รายข้อกับวัตถุประสงค์ (index of item congruence : IOC) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.60 – 1.00 (ผลการหาค่า IOC ดัง ภาคผนวก จ) ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Consistency) ของข้อคำถามกับความเหมาะสมในการนำไปใช้งานของร่างรูปแบบ ผลการประเมินปรากฏรายละเอียดตามตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของร่างรูปแบบปัจจัยสู่ความสำเร็จ
ของการจัดการความรู้กับความเหมาะสม ในการนำไปใช้งาน

รูปแบบ		ค่า IOC
ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้		
1. ภาวะผู้นำ		
1.1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้	0.80
1.2	ผู้บริหารมีวิธีคิดตามลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อการจัดการความรู้	0.80
1.3	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน	0.80
1.4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ	0.80
1.5	ผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	1.00
1.6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1.00
1.7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	1.00
2. วัฒนธรรมองค์กร		
2.1	สถานศึกษานับสนุนการทำงานเป็นทีม	1.00
2.2	สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน	0.80
2.3	สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	1.00
2.4	สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร	1.00
2.5	สถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร	0.80
2.6	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้	1.00
2.7	สถานศึกษาส่งเสริมและยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น	0.80
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ		
3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม	1.00
3.2	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว	0.80
3.3	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	0.80

ตาราง 8 (ต่อ)

	รูปแบบ	ค่า IOC
3.4	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐานเดียวทั้งโรงเรียน	0.80
3.5	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	1.00
3.6	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	1.00
4. บุคคลและชุมชน		
4.1	ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1.00
4.2	ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญและปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน	1.00
4.3	ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ดี	1.00
4.4	ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้	0.80
4.5	ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์	1.00
4.6	ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT	1.00
5. โครงสร้างพื้นฐาน		
5.1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน	1.00
5.2	สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบการบริหารอย่างชัดเจน	1.00
5.3	สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	0.80
5.4	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน	1.00
5.5	สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน	1.00

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบ		ค่า IOC
5.6	สถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ	1.00
5.7	สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย อย่างเป็นระบบ	1.00
5.8	สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานและประเมินตนเอง	1.00
6. การยกย่องและให้รางวัล		
6.1	บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน จากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ	1.00
6.2	บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ	1.00
6.3	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ	0.80
6.4	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น	0.80
6.5	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างหลากหลาย เช่น ตอบ แทนด้วยของกำนัล, ช่วยแก้ปัญหา, การยกย่องเชิดชูเกียรติ, การ พิจารณาความดีความชอบ	0.80
กระบวนการจัดการความรู้		
1. การกำหนดความรู้		
1.1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง	0.60
1.2	สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อ กำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษา	0.60
1.3	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจนเพื่อ นำไปสู่การแก้ปัญหา	0.80

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบ		ค่า IOC
1.4	สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการที่หลากหลาย	0.60
2. การแสวงหาความรู้		
2.1	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย	1.00
2.2	บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้	1.00
2.3	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ	0.80
2.4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	0.80
2.5	สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง	1.00
3. การสร้างความรู้		
3.1	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	0.80
3.2	สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างเสริมความรู้	0.80
3.3	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่	0.80
3.4	สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด	0.80
3.5	สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1.00
3.6	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	0.80
4. การแลกเปลี่ยนความรู้		
4.1	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน	0.80

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบ		ค่า IOC
4.2	บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.80
4.3	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น	0.80
4.4	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้	1.00
4.5	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในชุมชน	1.00
4.6	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ในการแบ่งปันความรู้ 1) คลังความรู้ 2) กระดานข่าว 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) เครือข่ายการเชื่อมโยง 5) การวิจัย 6) การใช้ภูมิปัญญา 7) บ้ายประกาศ 8) เครื่องมืออื่นๆ	1.00
5. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ		
5.1	สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว	0.80
5.2	สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน	0.80
5.3	สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้ให้มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา	0.80
5.4	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกองค์กร	0.80
6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้		
6.1	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย	0.80
6.2	สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม	0.80
6.3	สถานศึกษามีการปรับเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ	1.00
6.4	สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพองค์กร	1.00
7. การนำความรู้ไปใช้		
7.1	สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างชัดเจน	1.00

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบ		ค่า IOC
7.2	สถานศึกษามีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย	1.00
7.3	สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน	1.00
7.4	สถานศึกษามีการจัดอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ	0.80
7.5	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ	0.60
7.6	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์	0.80
เป้าหมายของการจัดการความรู้		
1. คุณภาพงาน		
1.1	สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน	0.80
1.2	สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	1.00
1.3	สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน	0.80
1.4	สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว	0.60
1.5	นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักอยู่ในระดับดี	0.80
1.6	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดี	1.00
1.7	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี	1.00
1.8	นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ	0.80
1.9	สถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา	1.00

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบ		ค่า IOC
2. คุณภาพคน		
2.1	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	0.80
2.2	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูล และจัดเก็บข้อมูล	0.80
2.3	บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ	1.00
2.4	บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี	0.80
2.5	บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน	0.80
2.6	บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์	0.80
2.7	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ	1.00
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้		
3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม	0.80
3.2	สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์	0.80
3.3	สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเอง กับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น	1.00
3.4	สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้	0.80
3.5	สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา	0.80
3.6	สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ	0.80
3.7	สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้	0.80
3.8	สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการความรู้	0.80

จากตาราง 8 ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของร่างรูปแบบ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้กับความเหมาะสมในการนำไปใช้งาน พบว่าส่วนใหญ่มีความเหมาะสม กล่าวคือส่วนใหญ่มีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 รายละเอียดของผลการประเมิน มีดังนี้

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้

1. ภาวะผู้นำ

ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 7 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร (IOC=1.00) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (IOC=1.00) และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ (IOC=0.80) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ตามลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อการจัดการความรู้ (IOC=0.80) ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน (IOC=0.80) และผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ (IOC=1.00)

2. วัฒนธรรมองค์กร

ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 7 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (IOC=1.00) สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (IOC=1.00) สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร (IOC=1.00) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอื้อเพื่อเอื้อแผ่และช่วยเหลือกัน (IOC=0.80) สถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร (IOC=0.80) และสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น (IOC=0.80)

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 6 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับสถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม (IOC=1.00) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย (IOC=1.00) และสถานศึกษาจัดมีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว (IOC=0.80) สถานศึกษาจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (IOC=0.80) และสถานศึกษามีการจัดทำระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐานเดียวทั้งโรงเรียน
(IOC=0.80)

4. บุคคลและชุมชน

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 6 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย (IOC=1.00) ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญและปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน (IOC=1.00) ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเข้าถึงความรู้ได้ดี (IOC=1.00) ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (IOC=1.00) และผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้ (IOC=0.80)

5. โครงสร้างพื้นฐาน

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 8 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน (IOC=1.00) สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบการบริหารอย่างชัดเจน (IOC=1.00) สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน (IOC=1.00) สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน (IOC=1.00) สถานศึกษามีการจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (IOC=1.00) สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ (IOC=1.00) และสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานและการประเมินตนเอง (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (IOC=0.80)

6. การยกย่องและให้รางวัล

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 5 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ (IOC=1.00) บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษา มอบให้ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ

สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ (IOC=0.80) สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น (IOC=0.80) สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของกำนัล, ช่วยแก้ไข ปัญหา, การยกย่องเชิดชูเกียรติ, การพิจารณาความดีความชอบ (IOC=0.80)

กระบวนการจัดการความรู้

1. การกำหนดความรู้

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 4 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา (IOC=0.80) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรโดยการนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง (IOC=0.60) สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา (IOC=0.60) และสถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการที่หลากหลาย (IOC=0.60)

2. การแสวงหาความรู้

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 5 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับสถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย (IOC=1.00) บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้ (IOC=1.00) สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ (IOC=0.80) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (IOC=0.80)

3. การสร้างความรู้

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 6 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับสถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่า

เป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง (IOC=0.80) สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ (IOC=0.80) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่ (IOC=0.80) สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด (IOC=0.80) สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (IOC=0.80)

4. การแลกเปลี่ยนความรู้

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อมีการเพิ่มเติมอีก 1 ข้อ รวมเป็นจำนวน 6 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับสถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ (IOC=1.00) สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในชุมชน (IOC=1.00) สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้การแบ่งปันความรู้ 1) คลังความรู้ 2) กระดานข่าว 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) เครือข่ายการเชื่อมโยง 5) การวิจัย 6) การใช้ภูมิปัญญา 7) บ่ายประกาศ 8) เครื่องมืออื่นๆ (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน (IOC=0.80) บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (IOC=0.80) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น (IOC=0.80)

5. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 4 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว (IOC=0.80) สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน (IOC=0.80) สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา (IOC=0.80) และสถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกองค์กร (IOC=0.80)

6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้มีบางข้อเนื้อหาซ้ำกัน

จึงตัดออกจากรวมเป็นจำนวน 4 ข้อมี รายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับ สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ (IOC=1.00) และสถานศึกษารวบรวมและ คัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพองค์กร (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย (IOC=0.80) สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม (IOC=0.80)

7. การนำความรู้ไปใช้

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 6 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับสถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน (IOC=1.00) สถานศึกษาจัดทำฐานข้อมูลความรู้ ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย (IOC=1.00) สถานศึกษามีการส่งเสริม การสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสถานศึกษาจัดการอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ (IOC=0.80) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่าน ระบบคอมพิวเตอร์ (IOC=0.80) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้ แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ (IOC=0.60)

เป้าหมายของการจัดการความรู้

1. คุณภาพงาน

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ จำนวน 9 ข้อ มี รายละเอียดดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับสถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ (IOC=1.00) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งโรงเรียนอยู่ในระบบดี (IOC=1.00) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี (IOC=1.00) และสถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการ ปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสถานศึกษา มีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน (IOC=0.80) สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน (IOC=0.80) นักเรียนมีผลการทดสอบ ระดับชาติทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักอยู่ในระดับดี (IOC=0.80) นักเรียนได้รับรางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ (IOC=0.80) สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่าง สะดวกและรวดเร็ว (IOC=0.60)

2. คุณภาพคน

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ มีการเพิ่มเติมอีก 1 ข้อ รวมเป็นจำนวน 7 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (IOC=1.00) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ (IOC=1.00) บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (IOC=0.80) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล (IOC=0.80) บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี (IOC=0.80) บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน (IOC=0.80) บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (IOC=0.80)

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่ตั้งไว้ทุกข้อ มีการเพิ่มเติมอีก 1 ข้อ รวมเป็นจำนวน 8 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับสถานศึกษามีเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น (IOC=1.00) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม (IOC=0.80) สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ (IOC=0.80) สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้ (IOC=0.80) สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา (IOC=0.80) สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ (IOC=0.80) สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้ (IOC=0.80) และสถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการความรู้ (IOC=0.80)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไข และสร้างเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ (index of item congruence : IOC) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสอบถาม พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.60–1.00 (ผลการหาค่า IOC ดัง ภาคผนวก จ) จากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญไปสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้

ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูสายผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน สอบถาม
เกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา ดังตาราง 9 – 13

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูสายผู้สอน จำนวน 275 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานดังตาราง 9
ตาราง 9 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ
วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่ง

รายการ	ค่าสถิติ	
	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	121	45.15
- หญิง	147	54.85
รวม	268	97.45
อายุ		
- 20 - 30 ปี	46	17.45
- 31 - 40 ปี	77	28.73
- 41 - 50 ปี	85	31.27
- 51 - 60 ปี	60	22.55
รวม	268	97.45
วุฒิทางการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
- ปริญญาตรี	120	45.82
- ปริญญาโท	145	53.45
- ปริญญาเอก	3	0.73

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	ค่าสถิติ	
	จำนวนคน	ร้อยละ
รวม	268	97.45
ประสบการณ์การทำงาน		
- ไม่เกิน 10 ปี	72	26.90
- 11 - 20 ปี	85	31.64
- 21 - 30 ปี	52	20.00
- 31 - 40 ปี	57	20.73
- มากกว่า 40 ปี	2	0.73
รวม	268	97.45
ตำแหน่ง		
- ครูสายผู้สอน	214	79.85
- ผู้บริหารสถานศึกษา	54	20.14
รวม	268	97.45

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 275 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 55.27 เมื่อแยกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 - 50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.27 เมื่อแยกตาม วุฒิทางการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 53.45 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มี ประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 31.64 และเมื่อจำแนก ตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูสายผู้สอน จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการ จัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย

(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ผลดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 3
โดยภาพรวม

องค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n = 275)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการ ความรู้			
1.1 ภาวะผู้นำ	4.47	0.59	มาก
1.2 วัฒนธรรมองค์กร	4.27	0.63	มาก
1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.01	0.72	มาก
1.4 บุคคลและชุมชน	4.12	0.71	มาก
1.5 โครงสร้างพื้นฐาน	4.32	0.65	มาก
1.6 การยกย่องและให้รางวัล	4.30	0.69	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ค่าสถิติ (n =275)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
รวม	4.24	0.66	มาก
2. กระบวนการจัดการความรู้			
2.1 การกำหนดความรู้	4.32	0.62	มาก
2.2 การแสวงหาความรู้	4.23	0.65	มาก
2.3 การสร้างความรู้	4.17	0.77	มาก
2.4 การแลกเปลี่ยนความรู้	4.22	0.67	มาก
2.5 การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ	4.18	0.68	มาก
2.6 การประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.22	0.64	มาก
2.7 การนำความรู้ไปใช้	4.17	0.66	มาก
รวม	4.21	0.67	มาก
3.1 คุณภาพงาน	4.23	0.72	มาก
3.2 คุณภาพคน	4.15	0.73	มาก
3.3 องค์การแห่งการเรียนรู้	4.15	0.72	มาก
รวม	4.17	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม	4.20	0.68	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูสายผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าทั้งองค์ประกอบด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเป็น ดังนี้ ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) โครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) การยกย่องและให้รางวัล ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) บุคคลและชุมชน ($\bar{X} = 4.12$,

S.D. = 0.71) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.72) ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการจัดการความรู้ (\bar{x} = 4.21, S.D. = 0.67) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดความรู้ (\bar{x} = 4.32, S.D. = 0.62) การแสวงหาความรู้ (\bar{x} = 4.23, S.D. = 0.65) การแลกเปลี่ยนความรู้ (\bar{x} = 4.22, S.D. = 0.67) การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ (\bar{x} = 4.22, S.D. = 0.64) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ (\bar{x} = 4.18, S.D. = 0.68) การสร้างความรู้ (\bar{x} = 4.17, S.D. = 0.77) และการนำความรู้ไปใช้ (\bar{x} = 4.17, S.D. = 0.66) ตามลำดับ องค์ประกอบที่ 3 เป้าหมายของการจัดการความรู้ (\bar{x} = 4.17, S.D. = 0.72) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณภาพงาน (\bar{x} = 4.23, S.D. = 0.72) คุณภาพคน (\bar{x} = 4.15, S.D. = 0.73) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (\bar{x} = 4.15, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อได้ดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้

ข้อ	ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	1. ภาวะผู้นำ			
1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้	4.52	0.52	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีวิธีคิดตามลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อการจัดการความรู้	4.47	0.57	มาก
3	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน	4.42	0.61	มาก
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ	4.43	0.64	มาก
5	ผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	4.41	0.64	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.63	0.56	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	4.44	0.64	มาก
	รวม	4.47	0.59	มาก
	2. วัฒนธรรมองค์กร			
8	สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.40	0.63	มาก
9	สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน	4.43	0.61	มาก
10	สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.30	0.64	มาก
11	สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร	4.17	0.65	มาก
12	สถานศึกษามีการจัดการความรู้มีประโยชน์ต่อองค์กร	4.16	0.56	มาก
13	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้	4.27	0.60	มาก
14	สถานศึกษาส่งเสริมและยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น	4.21	0.70	มาก
	รวม	4.27	0.63	มาก
	3. เทคโนโลยีสารสนเทศ			
15	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม	3.99	0.71	มาก
16	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว	4.04	0.79	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
17	สถานศึกษาจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	4.02	0.67	มาก
18	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐานฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน	4.09	0.70	มาก
19	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	3.93	0.69	มาก
20	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	3.99	0.76	มาก
	รวม	4.01	0.72	มาก
	4. บุคคลและชุมชน			
21	ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.09	0.69	มาก
22	ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญและปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน	4.19	0.63	มาก
23	ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเข้าถึงความรู้ได้ดี	4.20	0.77	มาก
24	ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้	4.23	0.66	มาก
25	ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบ	3.94	0.83	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	คอมพิวเตอร์			
26	ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT	4.05	0.67	มาก
	รวม	4.12	0.71	มาก
	5. โครงสร้างพื้นฐาน			
27	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน	4.30	0.69	มาก
28	สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบการบริหารอย่างชัดเจน	4.45	0.57	มาก
29	สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.31	0.62	มาก
30	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน	4.47	0.58	มาก
31	สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน	4.29	0.69	มาก
32	สถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ	4.15	0.76	มาก
33	สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ	4.21	0.66	มาก
34	สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานและประเมินตนเอง	4.39	0.63	มาก
	รวม	4.32	0.65	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	6. การยกย่องและให้รางวัล			
35	บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ	4.36	0.58	มาก
36	บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ	4.34	0.66	มาก
37	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.41	0.73	มาก
38	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น	4.16	0.77	มาก
39	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของกำนัล, ช่วยแก้ไขปัญหา, การยกย่องเชิดชูเกียรติ, การพิจารณาความดีความชอบ	4.24	0.69	มาก
	รวม	4.30	0.69	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.25	0.67	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูสายผู้สอน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.66) และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) โครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) การยกย่องและให้รางวัล ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) บุคคลและชุมชน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) และเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ตามลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

2. โครงสร้างพื้นฐาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.58) สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบการบริหารอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานและประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69) สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.66) และสถานศึกษาจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

3. การยกย่องและให้รางวัล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73) บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. =

0.58) บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66) สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของกำนัล, ช่วยแก้ไข้ปัญหา, การยกย่องเชิดชูเกียรติ, การพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.69) และสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61) สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63) สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.64) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) สถานศึกษาส่งเสริมและยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.70) สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.65) และสถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

5. บุคคลและชุมชน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.66) ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ดี ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.77) ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญและปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.63) ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.69) ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.77) และผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

6. เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการ

จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐานเดียวทั้งโรงเรียน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.70) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.79) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.67) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.71) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.76) และสถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ จำแนกเป็นรายด้าน และรายชื่อได้ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมกระบวนการจัดการความรู้

ข้อ	กระบวนการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	1. การกำหนดความรู้			
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรโดยนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง	4.34	0.70	มาก
2	สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	4.36	0.60	มาก
3	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา	4.27	0.62	มาก
4	สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการที่หลากหลาย	4.32	0.59	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	รวม	4.32	0.62	มาก
	2. การแสวงหาความรู้			
5	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย	4.14	0.72	มาก
6	บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้	4.28	0.65	มาก
7	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ	4.28	0.60	มาก
8	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.66	มาก
9	สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง	4.22	0.66	มาก
	รวม	4.23	0.65	มาก
	3. การสร้างความรู้			
10	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	4.32	0.66	มาก
11	สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างความรู้	4.18	0.72	มาก
12	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่	4.15	0.72	มาก
13	สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด	3.99	0.86	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
14	สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.15	0.82	มาก
15	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	4.23	0.85	มาก
	รวม	4.17	0.77	มาก
	4. การแลกเปลี่ยนความรู้			
16	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน	4.21	0.62	มาก
17	บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.22	0.75	มาก
18	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น	4.34	0.62	มาก
19	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้	4.29	0.65	มาก
20	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในชุมชน	4.19	0.70	มาก
21	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ในการแบ่งปันความรู้ 1) คลังความรู้ 2) กระดานข่าว 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) เครือข่ายการเชื่อมโยง 5) การวิจัย 6) การใช้ภูมิปัญญา 7) บ้ายประกาศ 8) เครื่องมืออื่นๆ	4.07	0.69	มาก
	รวม	4.22	0.67	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	5. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ			
22	สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว	4.13	0.65	มาก
23	สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน	4.27	0.66	มาก
24	สถานศึกษามีระบบการจัดการความรู้ที่มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา	4.16	0.72	มาก
25	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกองค์กร	4.17	0.71	มาก
	รวม	4.18	0.68	มาก
	6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้			
26	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย	4.20	0.65	มาก
27	สถานศึกษามีระบบกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม	4.23	0.65	มาก
28	สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ	4.29	0.65	มาก
29	สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพองค์กร	4.19	0.62	มาก
	รวม	4.22	0.64	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	กระบวนการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	7. การนำความรู้ไปใช้			
30	สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน	4.19	0.62	มาก
31	สถานศึกษาจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย	4.20	0.64	มาก
32	สถานศึกษามีส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน	4.23	0.65	มาก
33	สถานศึกษาจัดอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ	4.12	0.68	มาก
34	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ	4.20	0.69	มาก
35	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์	4.11	0.71	มาก
	รวม	4.17	0.66	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.21	0.67	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูสายผู้สอน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกำหนดความรู้ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.62) การแสวงหาความรู้ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.65) การแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.67) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.64) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.68)

การสร้างความรู้ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.77) และการนำความรู้ไปใช้ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยและเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.60) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรโดยนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.70) สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.59) และสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

2. การแสวงหาความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.65) สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.60) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.66) สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.66) และสถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.62) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.65) บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.75) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.62) สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในชุมชน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.70) และสถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ในการแบ่งปันความรู้ 1) คลังความรู้ 2) กระดานข่าว 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) เครือข่ายการเชื่อมโยง 5) การวิจัย 6) การใช้ภูมิปัญญา 7) บ้าย

ประกาศ 8) เครื่องมืออื่นๆ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

4. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.65) สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.65) สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.65) และสถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพองค์กร ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

5. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.66) สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกระบบ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.71) สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้ให้มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.72) และสถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

6. การสร้างความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.66) สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.85) สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.72) สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.82) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.72) สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

7. การนำความรู้ไปใช้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.65)

สถานศึกษามีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.64) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.69) สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.62) สถานศึกษาจัดอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.68) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป้าหมายของการจัดการความรู้ จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อได้ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมเป้าหมายของการจัดการความรู้

ข้อ	เป้าหมายของการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	1. คุณภาพงาน			
1	สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน	4.32	0.73	มาก
2	สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.63	มาก
3	สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน	4.18	0.73	มาก
4	สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.17	0.66	มาก
5	นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก อยู่ในระดับดี	4.05	0.88	มาก
6	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดี	4.15	0.80	มาก
7	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี	4.32	0.69	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	เป้าหมายของการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
8	นักเรียนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.75	มาก
9	สถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา	4.37	0.63	มาก
	รวม	4.23	0.72	มาก
	2. คุณภาพคน			
10	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	4.16	0.63	มาก
11	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล	4.16	0.65	มาก
12	บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ	4.20	0.78	มาก
13	บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี	4.21	0.72	มาก
14	บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน	4.13	0.83	มาก
15	บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์	4.12	0.79	มาก
16	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.08	0.72	มาก
	รวม	4.15	0.73	มาก
	3. องค์กรแห่งการเรียนรู้			
17	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม	4.18	0.74	มาก
18	สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์	4.04	0.78	มาก
19	สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับสถานศึกษาหรือ	4.13	0.73	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	เป้าหมายของการจัดการความรู้	ค่าสถิติ (n = 275)		
		\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	หน่วยงานอื่น			
20	สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้	4.21	0.71	มาก
21	สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา	4.23	0.71	มาก
22	สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.20	0.68	มาก
23	สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้	4.15	0.69	มาก
24	สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการความรู้	4.07	0.76	มาก
	รวม	4.15	0.72	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.17	0.72	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูสายผู้สอนมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพงาน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.72) คุณภาพคน ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.73) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. คุณภาพงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.63) สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.73) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.69) สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.29$,

S.D. = 0.63) นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.75) สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.73) สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.80) และนักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

2. คุณภาพคน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.78) บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.63) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.63) บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีใหม่ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.83) บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.79) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.71) สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.64) สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.69) สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองและสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73) สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.76) และสถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

จากการกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 การตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป นั้น สรุปได้ว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. การอภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดำเนินการ ดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยร่างกรอบแนวคิดการวิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการความรู้และศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 1 โรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสายผู้สอน จำนวน 10 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ได้ร่างกรอบแนวคิดและร่างรูปแบบ

ระยะที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำรูปแบบที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มาตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบ โดยการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ และเป้าหมายของการจัดการความรู้ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) โครงสร้างพื้นฐาน 3) การยกย่องและให้รางวัล 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) บุคคลและชุมชน และ 6) เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ 3) ผู้บริหารมีวิธี

คิดตามลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อการจัดการความรู้ 4) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 5) ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ 6) ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน และ 7) ผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

1.1.2 โครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน 2) สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบการบริหารอย่างชัดเจน 3) สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานและประเมินตนเอง 4) สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 5) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน 6) สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน 7) สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ และ 8) สถานศึกษามีการจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ

1.1.3 การยกย่องและให้รางวัล ประกอบด้วย 1) สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ 2) บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ 3) บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ 4) สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของกำนัล ช่วยแก้ไขปัญหา การยกย่องเชิดชูเกียรติ การพิจารณาความดีความชอบ และ 5) สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัล จากการทำงานดีเด่น

1.1.4 วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน 2) สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3) สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 4) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ 5) สถานศึกษาส่งเสริมและยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น 6) สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร และ 7) สถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

1.1.5 บุคคลและชุมชน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร ครูและชุมชน

ตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้

- 2) ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ดี 3) ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญและปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน
- 4) ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT และ 6) ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์

1.1.6 เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 1) สถานศึกษาสันับสนุนส่งเสริมการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน 2) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว 3) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 4) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม 5) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และ 6) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

1.2 กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การกำหนดความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การแลกเปลี่ยนความรู้ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 6) การสร้างความรู้ และ 7) การนำความรู้ไปใช้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 การกำหนดความรู้ ประกอบด้วย 1) สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 2) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรโดยนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง 3) สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการที่หลากหลาย และ 4) สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา

1.2.2 การแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย 1) บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้ 2) สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ 3) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

- 4) สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง และ 5) สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย

1.2.3 การแลกเปลี่ยนความรู้ ประกอบด้วย 1) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น 2) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ 3) บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน 5) สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในชุมชน และ 6) สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ในการแบ่งปันความรู้ (1) คลังความรู้ (2) กระดานข่าว (3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (4) เครือข่ายการเชื่อมโยง (5) การวิจัย (6) การใช้ภูมิปัญญา (7) บ้ายประกาศ (8) เครื่องมืออื่นๆ

1.2.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ประกอบด้วย 1) สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ 2) สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม 3) สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย และ 4) สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพองค์กร

1.2.5 การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ประกอบด้วย 1) สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน 2) สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกองค์กร 3) สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้ให้มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา และ 4) สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว

1.2.6 การสร้างความรู้ ประกอบด้วย 1) บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 2) สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 3) สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ 4) สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่ และ 6) สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด

1.2.7 การนำความรู้ไปใช้ ประกอบด้วย 1) สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน 2) สถานศึกษามีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย 3) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ 4) สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน 5) สถานศึกษามีการอบรมสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ และ 6) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์

1.3 เป้าหมายของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) คุณภาพงาน 2) คุณภาพคนและ 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 คุณภาพงาน ประกอบด้วย 1) สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน 2) สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ 3) สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน 4) สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว 5) นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักอยู่ในระดับดี 6) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดี 7) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี 8) นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ และ 9) สถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา

1.3.2 คุณภาพคน ประกอบด้วย 1) บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 2) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล 3) บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมติหรือเลื่อนวิทยฐานะ 4) บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี 5) บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน 6) บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ และ 7) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ

1.3.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม 2) สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ 3) สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น 4) สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้ 5) สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา 6) สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ

7) สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้ และ8) สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านการบริหารจัดการความรู้

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ มีความ เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) โครงสร้างพื้นฐาน 3) การยกย่องและให้รางวัล 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) บุคคลและชุมชน และ6) เทคโนโลยี สารสนเทศ ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี 2) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ 3) ผู้บริหารมีวิถีคิดตามลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อการจัดการความรู้ 4) ผู้บริหารสร้าง แรงจูงใจให้กับบุคลากร 5) ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและ งบประมาณ 6) ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน และ7) ผู้บริหารมีการจัดการ สื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ตามลำดับ

2.1.2 โครงสร้างพื้นฐาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน 2) สถานศึกษามีการจัดทำ โครงสร้างระบบการบริหารอย่างชัดเจน 3) สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงาน และประเมินตนเอง 4) สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ 5) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน 6) สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน 7) สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ และ8) สถานศึกษามีการจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ

2.1.3 การยกย่องและให้รางวัล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวด แข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ 2) บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ
- 3) บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ 4) สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของกำนัล ช่วยแก้ไขปัญหา การยกย่องเชิดชูเกียรติ การพิจารณาความดีความชอบและ 5) สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น ตามลำดับ

2.1.4 วัฒนธรรมองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน 2) สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3) สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 4) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ 5) สถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น 6) สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร และ 7) สถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ตามลำดับ

2.1.5 บุคคลและชุมชน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้ 2) ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ดี 3) ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญและปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนา งาน 4) ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย และ 5) ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT 6) ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

2.1.6 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการ

จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐานเดียวทั้งโรงเรียน
 2) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย
 และรวดเร็ว 3) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับ
 สภาพแวดล้อม 4) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม
 5) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้
 บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และ6) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 ที่ทันสมัย ตามลำดับ

2.2 กระบวนการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ
 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
 น้อย ดังนี้ 1) การกำหนดความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การแลกเปลี่ยนความรู้ 4) การ
 ประมวลและกักเก็บความรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 6) การสร้างความรู้
 และ7) การนำความรู้ไปใช้ ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 การกำหนดความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการ
 ร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการ
 ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 2) สถานศึกษามีการกำหนด
 วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรโดยนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง
 3) สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสีย
 โดยวิธีการที่หลากหลาย และ4) สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการ
 ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา ตามลำดับ

2.2.2 การแสวงหาความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) บุคลากรใช้
 เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้ 2) สถานศึกษามีการสนับสนุนให้
 บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ 3) สถานศึกษาส่งเสริมให้
 บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
 อย่างสม่ำเสมอ 4) สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็น
 กิจกรรมต่อเนื่อง และ5) สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย ตามลำดับ

2.2.3 การแลกเปลี่ยนความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) บุคลากรมีการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น 2) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ 3) บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน 5) สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในชุมชน และ 6) สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ในการแบ่งปันความรู้ (1) คลังความรู้ (2) กระดานข่าว (3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (4) เครือข่ายการเชื่อมโยง (5) การวิจัย (6) การใช้ภูมิปัญญา (7) ป้ายประกาศ (8) เครื่องมืออื่นๆ ตามลำดับ

2.2.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ 2) สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม 3) สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย และ 4) สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพองค์กร ตามลำดับ

2.2.5 การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน 2) สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกองค์กร 3) สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา และ 4) สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

2.2.6 การสร้างความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง 2) สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 3) สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ 4) สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่ และ 6) สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด ตามลำดับ

2.2.7 การนำความรู้ไปใช้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน 2) สถานศึกษามีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย 3) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ 4) สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน 5) สถานศึกษามีการอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ และ 6) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

2.3 เป้าหมายของการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) คุณภาพงาน 2) คุณภาพคน และ 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 คุณภาพงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา 2) สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน 3) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี 4) สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ 5) นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ 6) สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน 7) สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว 8) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดี และ 9) นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักอยู่ในระดับดี ตามลำดับ

2.3.2 คุณภาพคน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี 2) บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3) บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ 4) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล 5) บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน 6) บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ และ 7) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามลำดับ

2.3.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษา มีเว็บไซต์ของสถานศึกษา 2) สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้ 3) สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ 4) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม 5) สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้ 6) สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่น 7) สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ ความรู้ และ 8) สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยนำรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ที่ผ่านการ ประเมินความเหมาะสมโดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาโรงเรียน ดีเด่นโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ วิจัยก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสายผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่ารูปแบบการจัดการ ความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ที่ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนามีความเหมาะสมในระดับมาก ทุกองค์ประกอบและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติในสถานศึกษาได้

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ผู้วิจัย ขอนำเสนอเป็นประเด็นเพื่อการอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำ (2) วัฒนธรรมองค์กร (3) เทคโนโลยีสารสนเทศ (4) บุคคลและชุมชน (5) โครงสร้าง พื้นฐาน และ (6) การยกย่องและให้รางวัล 2) กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

(1) การกำหนดความรู้ (2) การแสวงหาความรู้ (3) การสร้างความรู้ (4) การแลกเปลี่ยนความรู้ (5) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ (6) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ และ (7) การนำความรู้ไปใช้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ต้องมีกระบวนการจัดการความรู้นำมาปฏิบัตินั้น ต้องมีกำหนดความรู้ก่อนลงมือปฏิบัติเพราะการกำหนดความรู้จะเป็นแนวทางสู่การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ จนเกิดการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ หลังจากนั้นมีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในการทำงานครั้งต่อไป

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) โครงสร้างพื้นฐาน 3) การยกย่องและให้รางวัล 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) บุคคลและชุมชน และ 6) เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้ 3) ผู้บริหารมีวิธีคิดตามลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อการจัดการความรู้ 4) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 5) ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ 6) ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน และ 7) ผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ตามลำดับ

2.1.2 โครงสร้างพื้นฐาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน 2) สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบการบริหารอย่างชัดเจน 3) สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานและประเมินตนเอง 4) สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 5) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน 6) สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน

- 7) สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ
 8) สถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ ตามลำดับ

2.1.3 การยกย่องและให้รางวัล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ทุกข้อเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ 2) บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยในการ ปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ 3) บุคลากรได้รับรางวัล ยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความ เต็มใจและภาคภูมิใจ 4) สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของกำนัล ช่วยแก้ไขปัญห การยกย่องเชิดชูเกียรติ การพิจารณาความดี ความชอบ และ 5) สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น ตามลำดับ

2.1.4 วัฒนธรรมองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน 2) สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3) สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ 4) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกันได้ 5) สถานศึกษาส่งเสริมและยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น 6) สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร และ 7) สถานศึกษามีการ จัดการความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ตามลำดับ

2.1.5 บุคคลและชุมชน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ผู้บริหาร ครูและ ชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้ 2) ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ดี 3) ผู้บริหาร ครู และชุมชนให้ความสำคัญและปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน 4) ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่ หลากหลาย 5) ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT และ 6) ผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์

ตามลำดับ

2.1.6 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็น มาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน 2) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว 3) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 4) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม 5) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และ 6) สถานศึกษามีการจัดทำ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ตามลำดับ

ผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ
 วิจารณ์ พานิช (2548 ข, หน้า 52) ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ได้แก่ การ ให้ทรัพยากร การให้โอกาสไปร่วมกิจกรรม การจัดการความรู้ร่วมกับองค์กรอื่น การ ใ้ตามความก้าวหน้า ความสำเร็จ แสดงความเอาใจใส่ของผู้บริหาร การแนะนำวิธีเอาชนะ ปัญหา การให้กำลังใจ การยกย่องแสดงความชื่นชม สอดคล้องกับแนวคิดของ ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2548 ก, หน้า 121) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ 1) ภาวะผู้นำของผู้นำในทุกระดับจูงใจให้คนเห็นคุณค่า รู้สึกว่าอยากทำไม่ใช่ว่าไปเพราะได้รับคำสั่ง 2) ระบบและโครงสร้างที่เอื้ออำนวยมี กระบวนการและมีทรัพยากรสนับสนุน 3) วัฒนธรรมและบรรยากาศที่ส่งเสริมสามารถ ดำเนินการประสานงานต่อไปได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม (2548, หน้า 89) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้คือ 1) วัฒนธรรม และพฤติกรรมของคนในองค์กร 2) ผู้นำและการสร้างกลยุทธ์ 3) เทคโนโลยี 4) การวัดผล และการนำไปใช้ 5) โครงสร้างพื้นฐานโดยการวางระบบการบริหารจัดการ การรวบรวม ข้อมูลและรายงานผลการดำเนินการต่างๆ ที่เอื้อให้แผนงานของการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ (2549, หน้า 59 – 62) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้อง เข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้ 2) วัฒนธรรมองค์กร สิ่งสำคัญช่วยให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ ช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้

สามารถเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้เกิดได้อย่างรวดเร็วและสะดวกขึ้น 4) การวัดผลช่วยให้
องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการ
จัดการความรู้ได้ 5) โครงสร้างพื้นฐาน สามารถเป็นทั้งสิ่งที่จับต้องได้ เช่น สถานที่หรือ
เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน สอดคล้องกับแนวคิดของ
พยัต วุฒิมรงค์ (2550, หน้า 51 – 54) ได้กล่าววว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการ
ความรู้มี 10 ประการ คือ 1) สภาพแวดล้อมในองค์กร 2) โครงสร้างองค์กร
3) มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน 4) เทคโนโลยี 5) มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ
6) ระบบการบริการและให้รางวัล 7) ผู้นำองค์กร 8) ผู้นำด้านความรู้ 9) การสร้างชุมชนนัก
ปฏิบัติ 10) วัฒนธรรมองค์กร

นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Davenport & Prusak (1998, pp. 85 – 86)
ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้มี 9 ปัจจัย คือ 1) วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการ
จัดการความรู้ 2) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร 3) ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนเต็มที่
4) มีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าทางเศรษฐกิจการประหยัดงบประมาณและเพิ่มกำไร
5) มีความรู้ขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการจัดการความรู้ 6) มีวิสัยทัศน์ และภาษาที่ใช้มี
ความชัดเจนในการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร 7) มีสิ่งล่อใจที่สามารถ
กระตุ้นบุคลากรให้หันมาสร้างความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ 8) มีโครงสร้างทางความรู้
9) มีช่องทางสำหรับการถ่ายทอดความรู้หลากหลายช่องทาง และยังคงสอดคล้องกับแนวคิด
ของ Buckman (อ้างถึง บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2550, หน้า 153) ปัจจัยสู่ความสำเร็จ
ที่สำคัญของการทำ KM คือ 1) ผู้นำองค์กรให้การสนับสนุน 2) องค์กรมีวัฒนธรรม
การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การฝึกอบรมและการ
เรียนรู้ 5) วัดผลอยู่เสมอจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อให้
องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น 6) โครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม 7) บุคลากรในองค์กร
เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จที่สุดที่ช่วยให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นไปด้วยดี
และต่อเนื่อง

2.2 กระบวนการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ดังนี้ 1) การกำหนดความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การแลกเปลี่ยนความรู้
4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 6) การสร้าง
ความรู้ และ 7) การนำความรู้ไปใช้ จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า

2.2.1 การกำหนดความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการ ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 2) สถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรโดยนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง 3) สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสียโดย วิธีการที่หลากหลาย และ4) สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา ตามลำดับ

2.2.2 การแสวงหาความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) บุคลากรใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้ 2) สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ 3) สถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ 4) สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็น กิจกรรมต่อเนื่อง และ5) สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย ตามลำดับ

2.2.3 การแลกเปลี่ยนความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น 2) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อ พัฒนางค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ 3) บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน 5) สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในชุมชน และ6) สถานศึกษามีการใช้ เครื่องมือต่อไปนี้ในการแบ่งปันความรู้ (1) คลังความรู้ (2) กระดานข่าว (3) กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (4) เครือข่ายการเชื่อมโยง (5) การวิจัย (6) การใช้ภูมิปัญญา (7) ป้ายประกาศ (8) เครื่องมืออื่นๆ ตามลำดับ

2.2.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ 2) สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรอง ความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม 3) สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคน เข้าถึงได้ง่าย และ4) สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้าง

เสริมศักยภาพองค์กร ตามลำดับ

2.2.5 การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน
- 2) สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกระบบ
- 3) สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา
- และ 4) สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

2.2.6 การสร้างความรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 2) สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
- 3) สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างความรู้
- 4) สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 5) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่
- และ 6) สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด ตามลำดับ

2.2.7 การนำความรู้ไปใช้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน
- 2) สถานศึกษามีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย
- 3) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ
- 4) สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน
- 5) สถานศึกษาจัดการอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ
- และ 6) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

ผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2549, หน้า 67 – 69) กระบวนการจัดการความรู้กำหนดไว้ 6 ประการ คือ

- 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะสมต่อ

การใช้งานของตน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน 5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ 6) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งานและปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบอบราชการ (2550, หน้า 86 – 88) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ 5) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระบบการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ พบว่า มหาวิทยาลัยพายัพ มีกระบวนการจัดการความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการระบุความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการจัดหาหรือแสวงหาความรู้ที่ต้องการ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วเวียง นานาผล (2551, หน้า 56) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้มี 6 กระบวนการ คือ กำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายความรู้ การบ่งชี้ความรู้ การแสวงหาและการแลกเปลี่ยน การถ่ายโอนความรู้ การประมวล การสร้างและพัฒนาความรู้ และจัดระบบคลังความรู้ การนำความรู้ไปใช้ในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ กริชเพชร โสภภาพ (2553, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า สภาพและความต้องการในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีการจัดการความรู้ตามขั้นตอน 7 ขั้นตอน คือ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแลกเปลี่ยน 7) การเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Probst, Raub, & Romhardt (2000, pp. 92) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้เป็น 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Identification) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Acquisition) การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (Knowledge Development) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) การ

จัดเก็บความรู้ (Knowledge Storing) การนำความรู้มาใช้ (Knowledge Utilization) สอดคล้องกับแนวคิดของ Turban (2001, pp.145) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การสร้าง (Create) การจัดและเก็บ (Capture and Store) การเลือกหรือกรอง (Refine) การกระจาย (Distribute) และการใช้ (Use)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002, pp.142 – 169) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล 5) การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ 6) การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้อง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bergeron (2003, pp.83 – 89) การจัดการความรู้ในองค์การ เป็นกระบวนการที่เป็นวัฏจักร มีความเป็นพลวัตร คือ เปลี่ยนแปลงเสมอตลอดเวลา ดังนั้นจึงสรุปกระบวนการจัดการความรู้ไว้ดังนี้ 1) การสร้างสรรค์และการรวบรวมความรู้ 2) การนำความรู้มาประยุกต์ 3) การจัดทำความรู้พร้อมใช้ 4) การจัดเก็บความรู้ที่เป็นระเบียบ 5) การเปลี่ยนถ่ายข้อมูล 6) การจัดข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ใหม่ 7) การอำนวยความสะดวกให้ผู้เข้าใช้ไปสืบค้น 8) ระบบจัดการความรู้ที่ไม่ได้ใช้งาน

2.3 เป้าหมายของการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) คุณภาพงาน 2) คุณภาพคน และ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 คุณภาพงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา 2) สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน 3) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี 4) สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ 5) นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ 6) สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน 7) สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว 8) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดี และ 9) นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

2.3.2 คุณภาพคน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อ

พิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี 2) บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ 3) บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ 4) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล 5) บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน 6) บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์และ 7) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามลำดับ

2.3.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา 2) สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้ 3) สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ 4) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม 5) สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้ 6) สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น 7) สถานศึกษานำองค์ความรู้สู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการความรู้และ 8) สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์ ตามลำดับ

ผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์พานิช (2548 ข, หน้า 129) การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์การไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 4) บรรลุความเป็นชุมชนสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพนธ์ ผาสุกยัต (2549, หน้า 105) การจัดการความรู้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาคุณภาพให้ได้การรับรองมาตรฐานพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานและเพื่อการพัฒนาเครือข่ายในการถ่ายโอนความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ บรรจบ บุญจันทร์ (2555, หน้า 114) เป้าหมายของการจัดการความรู้มีเป้าหมาย 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนางาน ให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น 2) เพื่อพัฒนาคน คือพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน 3) เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์การหรือหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

โดยสรุปกล่าวได้ว่า การจัดการความรู้ตามรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 3 ที่ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาจากกระบวนการวิจัยในครั้งนี้ ทั้ง 7 กระบวนการ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะเกิดจากการกำหนด วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ที่ดี ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้บุคลากรในทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ มีกิจกรรม ในการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างหลากหลาย มีการสร้างนิสัยในการรักษาแสวงหาความรู้ จัดระบบความรู้ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาสถานที่หรือเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งช่วย ให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการความรู้ ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาโดยบุคลากรทุกคนกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้การจัดการความรู้เป็น ปัจจัยหลักของความสำเร็จของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 3 ที่ผู้วิจัยได้ ดำเนินการตามขั้นตอนจนเสร็จสิ้นกระบวนการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 3 ควรมีการนำผลการวิจัยไปใช้ปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อจัดระบบบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนให้พร้อมรับการประเมินคุณภาพ ภายในและคุณภาพภายนอกตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 โรงเรียนควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รองรับการจัดการ ความรู้อย่างเป็นระบบและการจัดเก็บเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน

1.3 โรงเรียนควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและประเมินผลการ พัฒนาทักษะการเรียนการสอนและเรียนรู้ผ่านทางคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรในโรงเรียน

1.4 โรงเรียนควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการพัฒนาความรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ชัดเจน ยกย่องผู้ผลิต นวัตกรรม สนับสนุนให้บุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาและสังกัดหน่วยงานอื่น

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยการจัดการจัดการความรู้โดยใช้เทคนิควิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการศึกษาผลการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ

2.5 ควรมีการวิจัยเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการความรู้กับคุณภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.6 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กฤษณผล จันทร์พรหม. (2548). *การศึกษารูปแบบมหาวิทยาลัยเสมือนจริงที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัคราเน).
- แก้วเวียง นานาผล. (2551). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก*. ดุษฎีนิพนธ์
 ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2552). *การจัดการความรู้เชิงยุทธศาสตร์*. สุรินทร์ : วารสาร
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัคราเน).
- ทวีศักดิ์ สุทกวาทีน. (2550). *การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มขีด
 ความสามารถในการแข่งขัน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
 ทีพีเอ็นเพรส.
- ทีศนา แชมมณี และคณะ. (2549). *การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการศึกษา*.
 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- บุญชม ศรีสะอาด. (ม.ป.ป.) สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2553.
 จาก <http://www.watpon.com/boonchom/>
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2550). *จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์แสงดาว.
- ประพนธ์ ผาสุกยึด. (2548 ก). *การจัดการความรู้ (Knowledge Management)*.
 กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- _____. (2548 ข). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. ค้นเมื่อ 23
 กรกฎาคม 2550. <http://gotoknow.org/archive/2005/07/08/10/15/30/e950>.
- _____. (2549). *รายงานพัฒนาการด้าน KM*. ค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2550.
 จาก <http://www.kkzone1.go.th/webbkm/view.php?> 163.
- _____. (2549). *การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ*. พิมพ์ครั้งที่ 4.
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไยไหม.
- _____. (2550). *การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO* (พิมพ์ครั้งที่ 5).
 กรุงเทพฯ: ไยไหม.

- ประเวศ วะสี. (2548). *การจัดการความรู้: กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพและความสุข*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ภราดร จินดาวงศ์. (2549). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ซีดับบลิวซี พรินติ้ง.
- วรชัย เยาวภาณี. (2550). *วิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ.
- วิจารณ์ พานิช. (2547ก). *การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ*. เอกสารอัดสำเนา. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- _____. (2548). *เทคนิคการประชุมระดมความคิดแลกเปลี่ยนความรู้ฟังลึก*. เอกสารอัดสำเนา. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- _____. (2548). *ทศปฏิบัติสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานราชการ*. ค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2549, จาก <http://www.Kmi.ro.th>.
- วิลาวลัย มาคุ้ม. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 2(2), 115 – 128. สถาบันพัฒนาผู้บริหาร.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.). (2548ก). *รายงานประจำปี KM ประเทศไทย (สคส.)*. กรุงเทพมหานคร: อุษาการพิมพ์.
- _____. (2548ข). *บทสรุปปรากฏการณ์มหกรรม การจัดการความรู้แห่งชาติ ครั้งที่ 2 “เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง” 1 – 2 ธันวาคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. *การจัดการความรู้: มุมมองจากปรัชญา*. available at <http://www.midnightuniv.org/midnight2545/document994.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2553). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554–2558) ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553 ก). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2553). *ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการใช้การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2552). *การจัดการความรู้เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ: โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. *การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มมูลค่า*, Online available at <http://www.hrcenter.co.th/HRKnowView.asp?id=242>.
- อุไรวรรณ แยมแสงสังข์. (2555). *การจัดการความรู้เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: CWC พรินติ้ง.
- Bergeron, B. (2003). *Essentials of knowledge management*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Davenport, T. H., De Long, D. W., & Beers, M. C. (1998). *Successful knowledge Management projects*. *Sloan Management Review*, 39(2), 43 – 57.
- Demarest. (1997). *Understanding knowledge management*. *Journal of Long Range Planning*, 30(3), 374 – 384.
- Drucker, P. F. (1999). *The effective executive*. Oxford: Butterworth – Heinemann.
- Gelinas, U. J., Jr., Sutton, S. G., & Fedorowicz, J. (2004). *Business processes and information technology*. Mason, OH: Thomson/South – Western.
- Jurgen, *The Critical Theory of Jurgen Habermas*. Online eavailableat <http://physicsed.buffalostate.edu/danowner/habcritthy.html>.
- _____. *The Idea of the Theory of Knowledge as Social Theory*. Online available at <http://www.marxist.org/reference/Subject/philosophy/works/ge/habermas.htm> Eric, Wilson, Emerald
- Liebowitz, & Thomas, J. B. (1998). *Knowledge organizations*. England: CRC.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw – Hill.

- McElroy, M. W. (2003). *The new knowledge management: Complexity, learning, and sustainable innovation*. Boston: Butterworth – Heinemann.
- Nonaka, K., & Takeuchi, H. (2000). *Classic work: Theory of Organizational Knowledge Creation*. In Morey, D., Maybury, M.T. and Thuraisingham, B.M. *Knowledge Management: Classic and Contemporary Work*. Mass.: The MIT.
- O'dell, C., & Grayson, Jr., C. J. (1998). *Internal knowledge and best practice*. New York: The Free.
- Probst, G.S., Raub, & Romhardt, K. (2000). *Managing Knowledge Building Blocks for Success*. England: John Willey & Sons.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge management in education*. London: Kogan.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์สำหรับการวิจัย จำนวน 10 คน

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. นายจำลอง ภูคานา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ |
| 2. นางสุวิมล โภสางัง | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ |
| 3. นางวาทศิลป์ สุทธิอาจ | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ |
| 4. นางสาวเจนจิรา ยาละนะ | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการ |
| 5. นางปิยรัตน์ สังชาติรี | ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ |
| 6. นางสาวดวงจันทร์ วงศ์จำปา | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ |
| 7. นางสดชื่น อุปชัย | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ |
| 8. นายนิคม อุปชัย | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการ |
| 9. นายสมศักดิ์ โคตรวิชา | ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ |
| 10. นายศิวพงษ์ จันทร์ละคร | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน

1. ผศ.ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วิทยฐานะ -
2. นายอนุกุล ทองนุ้ย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
วิทยฐานะ -
3. ดร.บุญมี ก่อบุญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขัวก่าย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการพิเศษ
4. ดร.บัณฑิต เดชจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเข็ม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการพิเศษ
5. นายปริญญา อุปลลา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/๑ ๕๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอินทร์แปลง

ด้วย นางสาวพัชนี กาศุรีย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมเกียรติ พลเจจิตต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้สัมภาษณ์ท่าน เพื่อเป็นข้อมูล ในการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวก ในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

N. Sunth

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภากล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๖๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชนี กาสุรีย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมเกียรติ พลละจิตต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ รูปแบบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U-cumv

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๖๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอนุกุล ทองนุ้ย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชนี กาศุริย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมเกียรติ พละจิตต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ รูปแบบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภาผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๖๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปริญญา อุปลา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชณี กาสุริย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมเกียรติ พลละจิตต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ รูปแบบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. umm

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๖๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขัวก่าย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชนี กาสุรีย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมเกียรติ พลละจิตต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ รูปแบบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๖๑๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเซื่อม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชณี กาสुरีย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบ การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมเกียรติ พลละจิตต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ รูปแบบเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eum

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๗๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชนี กาสुरีย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวัตกรรมการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมเกียรติ พละจิตต์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใคร่ขอความ อนุเคราะห์ท่านได้โปรดให้นักศึกษาดังกล่าวเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ต่อไป และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา.

ขอแสดงความนับถือ

U. sumy

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนดีเด่น เพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
(โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร)

.....

ประกอบกรวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
(THE DEVELOPMENT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT MODEL IN EDUCATIONAL
OPPORTUNITY EXTENSION SCHOOL UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 3)

ผู้วิจัย

นางสาวพัชนี กาสุริย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท
สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ประธานกรรมการ

ดร.สมเกียรติ พละจิตต์

กรรมการ

แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้บริหาร
เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านว่า “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” เกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ในรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีทั้งหมด 2 คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 องค์ประกอบและรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 3. ขอให้ท่านในฐานะผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้พิจารณารายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ว่าเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นประเด็นในการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” หากมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

พัชณี กาสุริย์

(นางสาวพัชณี กาสุริย์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ สำหรับครูผู้สอน
เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านว่า “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” เกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ในรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 องค์ประกอบและรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 3. ขอให้ท่านในฐานะผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้พิจารณารายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ว่าเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นประเด็นในการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” หากมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเขียนลงในช่องด้านล่างของรวมทุกข้อขององค์ประกอบด้านต่างๆ
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

พัชนี กาลุณี

(นางสาวพัชนี กาลุณี)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

1. ชื่อสกุล.....
2. วุฒิการศึกษา
 - (1) ปริญญาตรี..... สาขา.....
สถาบัน.....
 - (2) ปริญญาโท..... สาขา.....
สถาบัน.....
 - (3) ปริญญาเอก..... สาขา.....
สถาบัน.....
 - (4) อื่นๆ โปรดระบุ.....
3. หน่วยงาน/สถานศึกษาที่สังกัด.....
4. ตำแหน่ง.....
5. วิทยฐานะ.....
6. หมายเลขโทรศัพท์.....
7. ประสพการณ์ : ท่านมีประสพการณ์ ในการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในฐานะ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการ
ความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย”

กับองค์ประกอบ และรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะนำไปใช้เป็นประเด็นในการ
จัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

รายการประเมิน		ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้				
1. ภาวะผู้นำ				
1.1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและ ทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้			
1.2	ผู้บริหารมีวิธีคิดตามลักษณะภาวะผู้นำ ที่มีต่อการจัดการความรู้			
1.3	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน			
1.4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ			
1.5	ผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่าง ทั่วถึงทั้งองค์กร			
1.6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี			
1.7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2. วัฒนธรรมองค์กร			
2.1	สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม		
2.2	สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอื้อเพื่อเอื้อแม่และช่วยเหลือกัน		
2.3	สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล		
2.4	สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร		
2.5	สถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร		
2.6	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้		
2.7	สถานศึกษาส่งเสริมและยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ			
3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม		
3.2	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว		
3.3	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม		
3.4	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐานเดียวทั้งโรงเรียน		
3.5	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย		
3.6	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง		
3.3	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะ
---------------	-------------	------------

		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
4. บุคคลและชุมชน				
4.1	ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีที่หลากหลาย			
4.2	ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญ และมีการปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน			
4.3	ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ดี			
4.4	ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้			
4.1	ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีที่หลากหลาย			
4.5	ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์			
4.6	ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะ
---------------	-------------	------------

	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
5. โครงสร้างพื้นฐาน			
5.1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน		
5.2	สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้าง ระบบการบริหารอย่างชัดเจน		
5.3	สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กร ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ		
5.4	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน		
5.5	สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตาม การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อน ช่วยเพื่อน		
5.6	สถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ		
5.7	สถานศึกษามีการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย อย่างเป็นระบบ		
5.8	สถานศึกษามีการรายงานผลการ ปฏิบัติงานและประเมินตนเอง		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะ
---------------	-------------	------------

		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
6. การยกย่องและให้รางวัล				
6.1	บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ			
6.2	บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยรางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ			
6.3	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรมเข้าประกวดแข่งขันต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ			
6.4	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น			
6.5	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของกำนัล, ช่วยแก้ไขปัญหา, การยกย่องเชิดชูเกียรติ, การพิจารณาความดีความชอบ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
กระบวนการจัดการความรู้			
1. การกำหนดความรู้			
1.1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรโดย นำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง		
1.2	สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์ โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		
1.3	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา		
1.4	สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหา และการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการที่หลากหลาย		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2. การแสวงหาความรู้			
2.1	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย		
2.2	บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้		
2.3	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ		
2.5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ		
2.6	สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3. การสร้างความรู้			
3.1	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง		
3.2	สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างความรู้		
3.3	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่		
3.4	สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด		
3.5	สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน		
3.6	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
4. การแลกเปลี่ยนความรู้			
4.1	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน		
4.2	บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
4.3	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น		
4.4	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้		
4.5	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในชุมชน		
4.6	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ในการแบ่งปันความรู้ 1) คลังความรู้ 2) กระดานข่าว 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) เครือข่ายการเชื่อมโยง 5) การวิจัย 6) การใช้ภูมิปัญญา 7) บ้ายประกาศ 8) เครื่องมืออื่นๆ		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
5. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ			
5.1	สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว		
5.2	สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน		
5.3	สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้ให้มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา		
5.4	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกองค์กร		
5.2	สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้			
6.1	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย		
6.2	สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม		
6.3	สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ		
6.4	สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพองค์กร		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
7. การนำความรู้ไปใช้			
7.1	สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน		
7.2	สถานศึกษาจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย		
7.3	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน		
7.4	สถานศึกษาจัดการอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ		
7.5	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ		
7.6	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
เป้าหมายของการจัดการความรู้			
1. คุณภาพงาน			
1.1	สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน		
1.2	สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ		
1.3	สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน		
1.4	สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว		
1.5	นักเรียนมีผลการทดสอบทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก อยู่ในระดับดี		
1.6	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน อยู่ในระดับดี		
1.7	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับดี		
1.8	นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ		
1.9	สถานศึกษามีสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
2. คุณภาพคน			
2.1	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ		
2.2	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล		
2.3	บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ		
2.4	บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี		
2.5	บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน		
2.6	บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์		
2.7	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

รายการประเมิน	ความคิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้			
3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม		
3.2	สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์		
3.3	สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น		
3.4	สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้		
3.5	สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา		
3.6	สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ		
3.7	สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้		
3.8	สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการความรู้		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัย

นางสาวพัชนี กาสุริย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท
สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ประธานกรรมการ

ดร.สมเกียรติ พละจิตต์

กรรมการ

**แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

1. ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น โดยมีความหมายตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

+1 หมายถึง สอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

2. เครื่องมือฉบับนี้ประกอบด้วย องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

2.1 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้

2.2 กระบวนการของการจัดการความรู้

2.3 เป้าหมายของการจัดการความรู้

รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้				
1. ภาวะผู้นำ				
1.1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อ การจัดการความรู้			

รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1.2	ผู้บริหารมีวิธีคิดตามลักษณะภาวะผู้นำ ที่มีต่อการจัดการความรู้			
1.3	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน			
1.4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกและงบประมาณ			
1.5	ผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร			
1.6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี			
1.7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร			

2. วัฒนธรรมองค์กร

2.1	สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม			
2.2	สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือกัน			
2.3	สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล			
2.4	สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล ในองค์กร			
2.5	สถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ ต่อองค์กร			
2.6	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้			
2.7	สถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่น			

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ เพียงพอและเหมาะสม			
-----	--	--	--	--

รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.2	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว			
3.3	สถานศึกษาจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม			
3.4	สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐานเดียวทั้งโรงเรียน			
3.5	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย			
3.6	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง			
4. บุคคลและชุมชน				
4.1	ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย			
4.2	ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญและปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน			
4.3	ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ดี			
4.4	ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้			
4.5	ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบ			

รายการประเมิน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	คอมพิวเตอร์				
4.6	ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถ ในการใช้สื่อ IT				
5. โครงสร้างพื้นฐาน					
5.1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการ บริหารอย่างชัดเจน				
5.2	สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบการ บริหารอย่างชัดเจน				
5.3	สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กร ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ				
5.4	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน				
5.5	สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการ จัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน				
5.6	สถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชิงปฏิบัติการ				
5.7	สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ				
5.8	สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงาน และประเมินตนเอง				
6. การยกย่องและให้รางวัล					
6.1	บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง ชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนครูด้วยกันเสมอ				
6.2	บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษา				

รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
	มอบให้ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ			
6.3	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ			
6.4	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น			
6.5	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของกำนัล, ช่วยแก้ไข้ปัญหา, การยกย่องเชิดชูเกียรติ, การพิจารณาความดีความชอบ			
กระบวนการจัดการความรู้				
1. การกำหนดความรู้				
1.1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรโดยนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง			
1.2	สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา			
1.3	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา			
1.4	สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการที่หลากหลาย			

รายการประเมิน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2. การแสวงหาความรู้					
2.1	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย				
2.2	บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้				
2.3	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ				
2.4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
2.5	สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง				
3. การสร้างความรู้					
3.1	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง				
3.2	สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างความรู้				
3.3	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่				
3.4	สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด				
3.5	สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				

รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.6	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์			
4. การแลกเปลี่ยนความรู้				
4.1	บุคลากรแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน			
4.2	บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
4.3	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น			
4.4	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้			
4.5	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในชุมชน			
4.6	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ในการแบ่งปันความรู้ 1) คลังความรู้ 2) กระดานข่าว 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) เครือข่ายการเชื่อมโยง 5) การวิจัย 6) การใช้ภูมิปัญญา 7) บ่ายประกาศ 8) เครื่องมืออื่นๆ			
5. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ				
5.1	สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว			
5.2	สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน			
5.3	สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้ให้มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการ			

รายการประเมิน		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	และทันเวลา				
5.4	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกองค์กร				
6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้					
6.1	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย				
6.2	สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม				
6.3	สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ				
6.4	สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพองค์กร				
7. การนำความรู้ไปใช้					
7.1	สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน				
7.2	สถานศึกษามีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย				
7.3	สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน				
7.4	สถานศึกษาจัดอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ				
7.5	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ				
7.6	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์				

รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	
	+1	0	-1		
เป้าหมายของการจัดการความรู้					
1. คุณภาพงาน					
1.1	สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน				
1.2	สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ				
1.3	สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน				
1.4	สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว				
1.5	นักเรียนมีผลการทดสอบทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก อยู่ในระดับดี				
1.6	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดี				
1.7	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี				
1.8	นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ				
1.9	สถานศึกษามีสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา				
2. คุณภาพคน					
2.1	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ				
2.2	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล				
2.3	บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ				

รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2.4	บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี			
2.5	บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน			
2.6	บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์			
2.7	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ			
3. องค์การแห่งการเรียนรู้				
3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม			
3.2	สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์			
3.3	สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น			
3.4	สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้			
3.5	สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา			
3.6	สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ			
3.7	สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้			
3.8	สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการความรู้			

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ผลการศึกษาโรงเรียนดีเด่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**ผลการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
(โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง อำเภอดงเจริญ จังหวัดสกลนคร)**

1. ข้อมูลเบื้องต้น

โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง เป็นโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาภูคดเรือคำ ตั้งอยู่เลขที่ 65 หมู่ที่ 8 บ้านแสงเจริญ ตำบลอินทร์แปลง อำเภอดงเจริญ จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47120 โทรศัพท์ 0-4270-2393 e-mail lnplaeng_078@hotmail.com เว็บไซต์ของโรงเรียน <http://www.lnplaeng.com> ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ระยะทาง 26 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 12 ไร่ 3 งาน 27 ตารางวา เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

วิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง มุ่งเน้นจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนและชุมชนในเขตบริการ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาและทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะจำเป็นตามหลักสูตร ก้าวหน้าเทคโนโลยีในปัจจุบัน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักอนุรักษ์และพัฒนาธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ปรับตนเองให้ทันกับสังคมยุคใหม่ เป็นกำลังใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ และนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้เด็กทุกคนในเขตบริการ โดยให้การศึกษาอย่างทัดเทียมกัน
2. ร่วมมือกับชุมชนและองค์กรส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการศึกษา ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
3. จัดทำหลักสูตรของโรงเรียน และพัฒนาปรับปรุง ให้เป็นไปตามสภาพและความต้องการของท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

4. จัดการเรียนรู้การสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ทั้งหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น
5. พัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (PDCA)
6. บริหารจัดการภาระงานในหน้าที่เป็นไปตามกรอบแผนงาน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดบนพื้นฐาน การร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลงานดีเด่น

- 2.1 ได้รับรางวัลชนะเลิศ การประกวดและแข่งขันหุ่นยนต์บังคับมือ ระดับประถมศึกษา งานประกวดแข่งขันหุ่นยนต์ สพฐ. ชิงแชมป์ประเทศไทย ปี 2553
- 2.2 ได้รับรางวัลระดับนานาชาติ ที่ฮ่องกง ชนะเลิศการแข่งขันหุ่นยนต์ ต่อสู้ ปี 2553
- 2.3 ได้รับรางวัลระดับนานาชาติ ที่สาธารณรัฐประชาชนจีน ชนะเลิศการแข่งขันหุ่นยนต์โรติกิฬา (ทีม) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ณ เมืองหลิวโจว มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ปี 2554
- 2.4 ได้รางวัลเด็กและเยาวชนที่สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศ สำนักนายกรัฐมนตรี ปี 2554

3. ผลการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

- 3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้
 - 3.1.1 ภาวะผู้นำ ควรประกอบด้วย
 - 1) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการความรู้
 - 2) ผู้บริหารมีวิธีคิดตามลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อการจัดการความรู้
 - 3) ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน
 - 4) ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ
 - 5) ผู้บริหารมีจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

- 6) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 7) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

3.1.2 วัฒนธรรมองค์กร ควรประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษานับสนุนการทำงานเป็นทีม
- 2) สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจเชื่อเพื่อเชื่อแม่และช่วยเหลือกัน
- 3) สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ความรู้เพื่อให้งาน

มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

- 4) สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร
- 5) สถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร
- 6) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ร่วมกันได้

- 7) สถานศึกษาส่งเสริมและยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น

3.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ ควรประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม
- 2) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึง

แหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว

- 3) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานได้

เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

- 4) สถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บ

ความรู้ไว้เป็นมาตรฐานเดียวทั้งโรงเรียน

- 5) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

- 6) สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่

ความรู้ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

3.1.4 บุคคลและชุมชน ควรประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกัน

ด้วยวิธีที่หลากหลาย

- 2) ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญและมีการปฏิบัติในการใช้

กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน

- 3) ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเข้าถึงความรู้ได้ดี

4) ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้

5) ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์

6) ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT

3.1.5 โครงสร้างพื้นฐาน ควรประกอบด้วย

1) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน

2) สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบการบริหารอย่างชัดเจน

3) สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

4) สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

ให้ชัดเจน

5) สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วยเพื่อน

6) สถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ

7) สถานศึกษามีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบ

8) สถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานและประเมินตนเอง

3.1.6 การยกย่องและให้รางวัล ควรประกอบด้วย

1) บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ

2) บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ

3) สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

4) สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ที่เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัล จากการทำงานดีเด่น

5) สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของกำนัล, ช่วยแก้ไขปัญหา, การยกย่องเชิดชูเกียรติ, การพิจารณาความดีความชอบ

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้

3.2.1 การกำหนดความรู้ ควรประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยนำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง
- 2) สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
- 3) สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา
- 4) สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและการกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสียโดยวิธีการที่หลากหลาย

3.2.2 การแสวงหาความรู้ ควรประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย
- 2) บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการแสวงหาความรู้
- 3) สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ
- 4) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- 5) สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง

3.2.3 การสร้างความรู้ ควรประกอบด้วย

- 1) บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 2) สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างความรู้
- 3) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่
- 4) สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด
- 5) สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

6) สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

3.2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรประกอบด้วย

- 1) บุคลากรแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ต่อกัน
- 2) บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น
- 4) สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ร่วมกันได้

5) สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายในชุมชน

6) สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ในการแบ่งปันความรู้ (1) คลังความรู้ (2) กระดานข่าว (3) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (4) เครือข่ายการเชื่อมโยง (5) การวิจัย (6) การใช้ภูมิปัญญา (7) บ้ายประกาศ (8) เครื่องมืออื่นๆ

3.2.5 การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ควรประกอบด้วย

1) สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว

2) สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน

3) สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้ให้มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา

4) สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกองค์กร

3.2.6 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ควรประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย
- 2) สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม
- 3) สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ
- 4) สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริม

ศักยภาพองค์กร

3.2.7 การนำความรู้ไปใช้ ควรประกอบด้วย

1) สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน

- 2) สถานศึกษามีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย
- 3) สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน
- 4) สถานศึกษาจัดอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ
- 5) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ
- 6) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายของการจัดการความรู้

3.3.1 คุณภาพงาน ควรประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน
- 2) สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
- 3) สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน
- 4) สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว
- 5) นักเรียนมีผลการทดสอบทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก อยู่ในระดับดี
- 6) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน อยู่ในระดับดี
- 7) นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี
- 8) นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างสม่ำเสมอ
- 9) สถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีการศึกษา

3.3.2 คุณภาพคน ควรประกอบด้วย

- 1) บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- 2) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล
- 3) บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- 4) บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี

- 5) บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน
- 6) บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- 7) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.3.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ ควรประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม
- 2) สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์
- 3) สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น
- 4) สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้
- 5) สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา
- 6) สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 7) สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้
- 8) สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้						
1. ภาวะผู้นำ						
1.1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติ ที่ดีต่อการจัดการความรู้					
1.2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ตามลักษณะภาวะผู้นำ ที่ดีต่อการจัดการความรู้					
1.3	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน					
1.4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก และงบประมาณ					
1.5	ผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร					
1.6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
1.7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร					
2. วัฒนธรรมองค์กร						
2.1	สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
2.2	สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน					
2.3	สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล					

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
2.4	สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง บุคคลในองค์กร					
2.5	สถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มี ประโยชน์ต่อองค์กร					
2.6	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนา องค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกันได้					
2.7	สถานศึกษาส่งเสริมและยอมรับความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่น					
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ						
3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เพียงพอและเหมาะสม					
3.2	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ ได้ง่ายและรวดเร็ว					
3.3	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม					
3.4	สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถ จัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐาน เดียวทั้งโรงเรียน					
3.5	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย					

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
3.6	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้ บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง					
4. บุคคลและชุมชน						
4.1	ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและ ชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย					
4.2	ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญ และปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการ ความรู้ในการพัฒนางาน					
4.3	ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่ หลากหลายเพื่อเข้าถึงความรู้ได้ดี					
4.4	ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้ แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน ในการเข้าถึงความรู้					
4.5	ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้ สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่าน ระบบคอมพิวเตอร์					
4.6	ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถ ในการใช้สื่อ IT					
5. โครงสร้างพื้นฐาน						
5.1	สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างการ บริหารอย่างชัดเจน					

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
5.2	สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบ การบริหารอย่างชัดเจน					
5.3	สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กร ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
5.4	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน					
5.5	สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตาม การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อน ช่วยเพื่อน					
5.6	สถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ					
5.7	สถานศึกษามีการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย อย่างเป็นระบบ					
5.8	สถานศึกษามีการรายงานผลการ ปฏิบัติงานและประเมินตนเอง					
6. การยกย่องและให้รางวัล						
6.1	บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยก ย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ					
6.2	บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความเต็มใจ และภาคภูมิใจ					

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
6.3	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อ ขอเลื่อนวิทยฐานะ					
6.4	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและ ผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น					
6.5	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของ กำนัน, ช่วยแก้ไขปัญหา, การยกย่องเชิด ชูเกียรติ, การพิจารณาความดีความชอบ					
กระบวนการจัดการความรู้						
1. การกำหนดความรู้						
1.1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธ กิจและเป้าหมายขององค์กรโดยนำการ จัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง					
1.2	สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนด ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิด ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา					

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
1.3	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและ ความต้องการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การ แก้ปัญหา						
1.4	สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและ การกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยวิธีการที่หลากหลาย						
2. การแสวงหาความรู้							
2.1	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความ หลากหลาย						
2.2	บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วย ในการแสวงหาความรู้						
2.3	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมี การแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ ทุกรูปแบบ						
2.4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการ แสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ						
2.5	สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรม ต่อเนื่อง						

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
3. การสร้างความรู้						
3.1	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จาก บุคคลและจากประสบการณ์มาสร้าง องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					
3.2	สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริม การสร้างความรู้					
3.3	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่างหรือวิธี ปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่					
3.4	สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยน ค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ ที่เด่นชัด					
3.5	สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่า เป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน					
3.6	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์					
4. การแลกเปลี่ยนความรู้						
4.1	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน ความรู้ต่อกัน					
4.2	บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์เมื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้					

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
4.3	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกัน ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น						
4.4	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนา องค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกันได้						
4.5	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ กับเครือข่ายในชุมชน						
4.6	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ ในการแบ่งปันความรู้ 1) คลังความรู้ 2) กระดานข่าว 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 4) เครือข่ายการเชื่อมโยง 5) การวิจัย 6) การใช้ภูมิปัญญา 7) บอร์ดประกาศ 8) เครื่องมืออื่นๆ						
5. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ							
5.1	สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถ ค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง รวดเร็ว						
5.2	สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บ ความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน						
5.3	สถานศึกษาระบบการจัดเก็บความรู้ให้มี ความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้น ตามต้องการและทันเวลา						

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
5.4	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนด มีทั้งในและนอกองค์กร					
6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
6.1	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษา เดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย					
6.2	สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม					
6.3	สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความ รู้อยู่เสมอ					
6.4	สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพ องค์กร					
7. การนำความรู้ไปใช้						
7.1	สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่าง ชัดเจน					
7.2	สถานศึกษามีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถ เข้าถึงได้ง่าย					
7.3	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม หรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน					
7.4	สถานศึกษาจัดอบรมการสร้างสื่อการ สอนที่มีคุณภาพ					

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
	7.5	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการ จัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ				
7.6	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีความสามารถในการจัดทำบทเรียน ผ่านระบบคอมพิวเตอร์					
เป้าหมายของการจัดการความรู้						
1. คุณภาพงาน						
1.1	สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรม การจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของ การปฏิบัติงาน					
1.2	สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ					
1.3	สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการ พัฒนางาน					
1.4	สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่าง สะดวกและรวดเร็ว					
1.5	นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักอยู่ในระดับดี					
1.6	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน อยู่ในระดับดี					

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
1.7	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับดี					
1.8	นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ อย่างสม่ำเสมอ					
1.9	สถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการ ปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา					
2. คุณภาพคน						
2.1	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ					
2.2	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล					
2.3	บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมี หรือเลื่อนวิทยฐานะ					
2.4	บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบ เทคโนโลยี					
2.5	บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้ เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน					
2.6	บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบ คอมพิวเตอร์					
2.7	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ					

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้						
3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เพียงพอและเหมาะสม					
3.2	สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่ง ผลิตภัณฑ์					
3.3	สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับ สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น					
3.4	สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ ภายนอกได้					
3.5	สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา					
3.6	สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชู เกียรติ					
3.7	สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้					
3.8	สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านการบริหารจัดการความรู้					

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3		ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้			
1. ภาวะผู้นำ			
1.1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติ ที่ดีต่อการจัดการความรู้		
1.2	ผู้บริหารมีวิธีคิดตามลักษณะภาวะผู้นำ ที่มีต่อการจัดการความรู้		
1.3	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน		
1.4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกและงบประมาณ		
1.5	ผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร		
1.6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี		
1.7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร		
2. วัฒนธรรมองค์กร			
2.1	สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม		
2.2	สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือกัน		
2.3	สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
2.4 สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง บุคคลในองค์กร		
2.5 สถานศึกษามีการจัดการความรู้ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร		
2.6 สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนา องค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกันได้		
2.7 สถานศึกษาส่งเสริมและยอมรับความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่น		
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ		
3.1 สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เพียงพอและเหมาะสม		
3.2 สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ ได้ง่ายและรวดเร็ว		
3.3 สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม		
3.4 สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถ จัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐาน เดียวทั้งโรงเรียน		
3.5 สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
3.6 สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้ บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง		
4. บุคคลและชุมชน		
4.1 ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและ ชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่ หลากหลาย		
4.2 ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญ และมีการปฏิบัติในการใช้กระบวนการ จัดการความรู้ในการพัฒนางาน		
4.3 ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่ หลากหลายเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ดี		
4.4 ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้ แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน ในการเข้าถึงความรู้		
4.5 ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้ สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่าน ระบบคอมพิวเตอร์		
4.6 ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถ ในการใช้สื่อ IT		
5. โครงสร้างพื้นฐาน		
5.1 สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3		ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
5.2	สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบ การบริหารอย่างชัดเจน		
5.3	สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กร ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ		
5.4	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน		
5.5	สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตาม การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อน ช่วยเพื่อน		
5.6	สถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ		
5.7	สถานศึกษามีการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย อย่างเป็นระบบ		
5.8	สถานศึกษามีการรายงานผลการ ปฏิบัติงานและประเมินตนเอง		
6. การยกย่องและให้รางวัล			
6.1	บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือและยก ย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร สถานศึกษาและเพื่อนครูด้วยกันเสมอ		
6.2	บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่สถานศึกษามอบให้ด้วยความเต็มใจ และภาคภูมิใจ		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยาย รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
6.3 สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ ส่งผลงานทางวิชาการ นวัตกรรม เข้าประกวดแข่งขันระดับต่างๆ และเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ		
6.4 สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการและ ผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ เหมาะสม ได้เลื่อนวิทยฐานะ เกียรติบัตร เงินรางวัลจากการทำงานดีเด่น		
6.5 สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของ กำนัล, ช่วยแก้ไขปัญหา, การยกย่อง เชิดชูเกียรติ, การพิจารณาความดี ความชอบ		
กระบวนการจัดการความรู้		
1. การกำหนดความรู้		
1.1 สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรโดย นำการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง		
1.2 สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนด ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิด ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
1.3 สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและ ความต้องการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การ แก้ปัญหา		
1.4 สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและ การกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยวิธีการที่หลากหลาย		
2. การแสวงหาความรู้		
2.1 สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความ หลากหลาย		
2.2 บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการแสวงหาความรู้		
2.3 สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากร มีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ ทุกรูปแบบ		
2.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการ แสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ		
2.5 สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรม ต่อเนื่อง		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3		ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
2. การสร้างความรู้			
3.1	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จาก บุคคลและจากประสบการณ์มาสร้าง องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง		
3.2	สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริม การสร้างความรู้		
3.3	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ การต่อยอดความรู้จากตัวอย่าง หรือวิธีปฏิบัติที่ดีเป็นองค์ความรู้ใหม่		
3.4	สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยน ค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ ที่เด่นชัด		
3.5	สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่า เป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน		
3.6	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์		
4. การแลกเปลี่ยนความรู้			
4.1	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน ความรู้ต่อกัน		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3		ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
4.2	บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
4.3	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกัน ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น		
4.4	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนา องค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกันได้		
4.5	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ กับเครือข่ายในชุมชน		
4.6	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ ในการแบ่งปันความรู้ 1) คลังความรู้ 2) กระดานข่าว 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 4) เครือข่ายการเชื่อมโยง 5) การวิจัย 6) การใช้ภูมิปัญญา 7) บ่ายประกาศ 8) เครื่องมืออื่นๆ		
5. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ			
5.1	สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถ ค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง รวดเร็ว		
5.2	สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บ ความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
5.3 สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้ให้ มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้น ตามต้องการและทันเวลา		
5.4 สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนด มีทั้งในและนอกองค์กร		
6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้		
6.1 สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษา เดียวกันที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย		
6.2 สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม		
6.3 สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความ รู้อยู่เสมอ		
6.4 สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพ องค์กร		
7. การนำความรู้ไปใช้		
7.1 สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่าง ชัดเจน		
7.2 สถานศึกษามีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถ เข้าถึงได้ง่าย		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
7.3 สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน		
7.4 สถานศึกษาจัดอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ		
7.5 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ		
7.6 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์		
เป้าหมายของการจัดการความรู้		
1. คุณภาพงาน		
1.1 สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน		
1.2 สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ		
1.3 สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน		
1.4 สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว		
1.5 นักเรียนมีผลการทดสอบทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก อยู่ในระดับดี		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
1.6 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง โรงเรียนอยู่ในระดับดี		
1.7 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับดี		
1.8 นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ อย่างสม่ำเสมอ		
1.9 สถานศึกษามีสรุปรายงานผลการ ปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา		
2. คุณภาพคน		
2.1 บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ		
2.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล		
2.3 บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมี หรือเลื่อนวิทยฐานะ		
2.4 บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบ เทคโนโลยี		
2.5 บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้ เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน		
2.6 บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบ คอมพิวเตอร์		
2.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ		

รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3		ค่า อำนาจ จำแนก	ค่า ความ เชื่อมั่น
3. องค์การแห่งการเรียนรู้			
3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เพียงพอและเหมาะสม		
3.2	สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่ง ผลิตภัณฑ์		
3.3	สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับ สถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น		
3.4	สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงาน สู่ภายนอกได้		
3.5	สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา		
3.6	สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชู เกียรติ		
3.7	สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้		
3.8	สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านการจัดการความรู้		

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่าน ในฐานะท่านผู้บริหาร ครูผู้สอน เกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด
4. ขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาตรวจสอบ รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ว่ามีความเหมาะสม อยู่ใหนระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเห็นของท่าน หากมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับของความเหมาะสมของรูปแบบ ๗ มีความหมาย ดังนี้
 - ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์
ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

พัชนี กาสุริย์

(นางสาวพัชนี กาสุริย์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 084-7923682

E-mail: patcha2010@hotmail.co.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี
3. วุฒิทางการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี 11 - 20 ปี
 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 มากกว่า 40 ปี
5. ตำแหน่ง ผู้บริหาร ครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ตอนที่ 2 เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็น

รายการประเมิน		ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดการความรู้						
1. ภาวะผู้นำ						
1.1	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติ ที่ดีต่อการจัดการความรู้					
1.2	ผู้บริหารมีวิธีคิดตามลักษณะภาวะผู้นำ ที่มีต่อการจัดการความรู้					
1.3	ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่ดีต่องาน					
1.4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก และงบประมาณ					
1.5	ผู้บริหารมีการจัดการสื่อสารอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร					
1.6	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
1.7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร					
2. วัฒนธรรมองค์กร						
2.1	สถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
2.2	สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ เอื้อเพื่อเอื้อแผ่และช่วยเหลือกัน					
2.3	สถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดการใช้ ความรู้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล					

รายการประเมิน		ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ				
		5	4	3	2	1
2.4	สถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร					
2.5	สถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร					
2.6	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้					
2.7	สถานศึกษาส่งเสริมและยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น					
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ						
3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม					
3.2	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว					
3.3	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้งานได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม					
3.4	สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถจัดเก็บความรู้ไว้เป็นมาตรฐานเดียวทั้งโรงเรียน					
3.5	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย					
3.6	สถานศึกษามีการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรทราบทั่วถึง					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ				
	5	4	3	2	1
4. บุคคลและชุมชน					
4.1	ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชนมีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีที่หลากหลาย				
4.2	ผู้บริหาร ครูและชุมชนให้ความสำคัญและปฏิบัติในการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการพัฒนางาน				
4.3	ผู้บริหาร ครูและชุมชนใช้วิธีการที่หลากหลายเข้าถึงความรู้ได้ดี				
4.4	ผู้บริหาร ครูและชุมชนตระหนักในการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้				
4.5	ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์				
4.6	ผู้บริหาร ครูและชุมชนมีความสามารถในการใช้สื่อ IT				
5. โครงสร้างพื้นฐาน					
5.1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายการบริหารอย่างชัดเจน				
5.2	สถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างระบบการบริหารอย่างชัดเจน				
5.3	สถานศึกษามีรูปแบบการบริหารองค์กรที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ				

รายการประเมิน		ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ				
		5	4	3	2	1
5.4	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน					
5.5	สถานศึกษาจัดการนิเทศกำกับติดตามการ จัดการเรียนการสอนด้วยวิธีเพื่อนช่วย เพื่อน					
5.6	สถานศึกษาจัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้เชิงปฏิบัติการ					
5.7	สถานศึกษามีการตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย อย่างเป็นระบบ					
5.8	สถานศึกษามีการรายงานผลการ ปฏิบัติงานและประเมินตนเอง					
6. การยกย่องและให้รางวัล						
6.1	ทุกคนมีความภาคภูมิใจในการเข้ามามีส่วน ร่วมในการทำงาน					
6.2	ทุกคนได้รับขวัญกำลังใจในการร่วม กิจกรรมต่างๆ					
6.3	สถานศึกษาดำเนินการจัดการความรู้ โดยใช้แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความพึง พอใจ, ความเอาใจใส่, เจตคติที่ดีต่องาน					
6.4	สถานศึกษาดำเนินการจัดการความรู้ใช้ แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ การยอมรับ ความสามารถ, การให้โอกาส, ความ น่าเชื่อถือ, การยกย่องชมเชย					

รายการประเมิน		ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ				
		5	4	3	2	1
6.5	สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อย่างหลากหลาย เช่น ตอบแทนด้วยของ กำนัล, ช่วยแก้ไข้ปัญหา, ให้บัตรเชิญ, ให้รางวัลตนเอง					
กระบวนการจัดการความรู้						
1. การกำหนดความรู้						
1.1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรโดยนำการ จัดการความรู้สู่การปฏิบัติจริง					
1.2	สถานศึกษามีการร่วมกันวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนด ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ให้เกิด ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา					
1.3	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและ ความต้องการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การ แก้ปัญหา					
1.4	สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาและ การกำหนดเป้าหมายจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยวิธีการที่หลากหลาย					
2. การแสวงหาความรู้						
2.1	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ให้มีความ หลากหลาย					
2.2	บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วย ในการแสวงหาความรู้					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ				
	5	4	3	2	1
2.3	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และเข้าถึงความรู้ได้ทุกรูปแบบ				
2.4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
2.5	สถานศึกษามีการสร้างความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง				
3. การสร้างความรู้					
3.1	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากบุคคลและจากประสบการณ์มาสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง				
3.2	สถานศึกษามีสื่อหลากหลายที่ส่งเสริมการสร้างความรู้				
3.3	บุคลากรใช้กระบวนการที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้				
3.4	สถานศึกษามีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนค้นหาประสบการณ์เพื่อสร้างความรู้ที่เด่นชัด				
3.5	สถานศึกษามีการหลอมรวมความรู้เก่าเป็นองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
3.6	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์				

รายการประเมิน		ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ				
		5	4	3	2	1
4. การแลกเปลี่ยนความรู้						
4.1	บุคลากรแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน ความรู้ต่อกัน					
4.2	ความรู้ที่แลกเปลี่ยนก่อนประโยชน์ต่อผู้ให้ ผู้รับ และผู้ที่เกี่ยวข้อง					
4.3	บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เมื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
4.4	ผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกัน ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้น					
4.5	สถานศึกษามีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนา องค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกันได้					
4.6	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้กับ เครือข่ายในชุมชน					
4.7	สถานศึกษามีการใช้เครื่องมือต่อไปนี้ ในการแบ่งปันความรู้ 1) คลังความรู้ 2) กระดานข่าว 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 4) เครือข่ายการเชื่อมโยง 5) การวิจัย 6) การใช้ภูมิปัญญา 7) บ่ายประกาศ 8) เครื่องมืออื่นๆ					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ					
	5	4	3	2	1	
	5. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ					
5.1	สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว					
5.2	สถานศึกษาสร้างรูปแบบในการจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน					
5.3	สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บความรู้ให้มีความหลากหลายและง่ายต่อการสืบค้นตามต้องการและทันเวลา					
5.4	สถานศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้ที่กำหนดมีทั้งในและนอกองค์กร					
6. การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
6.1	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลที่ใช้ภาษาเดียวกันทุกคนเข้าถึงได้ง่าย					
6.2	สถานศึกษามีระบบการกลั่นกรองความรู้โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม					
6.3	สถานศึกษามีการปรับปรุงเนื้อหาความรู้อยู่เสมอ					
6.4	สถานศึกษารวบรวมและคัดสรรความรู้ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อสร้างเสริมศักยภาพองค์กร					

รายการประเมิน		ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ				
		5	4	3	2	1
7. การนำความรู้ไปใช้						
7.1	สถานศึกษามีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจน					
7.2	สถานศึกษาจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย					
7.3	สถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมหรือได้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน					
7.4	สถานศึกษาจัดการอบรมการสร้างสื่อการสอนที่มีคุณภาพ					
7.5	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยใช้แหล่งข้อมูลจากการจัดการความรู้จากแหล่งต่างๆ					
7.6	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์					
เป้าหมายของการจัดการความรู้						
1. คุณภาพงาน						
1.1	สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน					
1.2	สถานศึกษามีแผนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					

รายการประเมิน		ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ				
		5	4	3	2	1
1.3	สถานศึกษามีการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนางาน					
1.4	สถานศึกษามีการบริการผู้ใช้ข้อมูลอย่างสะดวกและรวดเร็ว					
1.5	นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดี					
1.6	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดี					
1.7	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี					
1.8	นักเรียนได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ					
1.9	สถานศึกษามีการสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา					

2. คุณภาพคน

2.1	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ					
2.2	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล					
2.3	บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะ					
2.4	บุคลากรใช้การติดต่อสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี					

รายการประเมิน		ระดับความเหมาะสม ของรูปแบบฯ				
		5	4	3	2	1
2.5	บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมและใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการทำงาน					
2.6	บุคลากรใช้บทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์					
2.7	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ					
3. องค์การแห่งการเรียนรู้						
3.1	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม					
3.2	สถานศึกษามีผลงานหนึ่งโรงเรียนหนึ่งผลิตภัณฑ์					
3.3	สถานศึกษามีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตนเองกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น					
3.4	สถานศึกษาสามารถเผยแพร่ผลงานสู่ภายนอกได้					
3.5	สถานศึกษามีเว็บไซต์ของสถานศึกษา					
3.6	สถานศึกษาได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ					
3.7	สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนได้					
3.8	สถานศึกษานำองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการความรู้					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Frequencies

[DataSet1] D:\เอกสารป.โท\วิจัย5\spss\จริง.sav

Statistics

		เพศ	อายุ	วุฒิทางการ ศึกษา	ประสบการณ์ ทำงาน	ตำแหน่ง
N	Valid	275	275	275	275	275
	Missing					

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	123	44.73	44.73	44.73
	หญิง	152	55.27	55.27	100.0
	Total	275	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 -30ปี	48	17.45	17.45	17.45
31-40ปี	79	28.73	28.73	46.18
41-50ปี	86	31.27	31.27	77.45
51-60ปี	62	22.55	22.55	100.0
Total	275	100.0	100.0	

วุฒิทางการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า ป.ตรี	-	-	-	-
ป.ตรี	126	45.82	45.82	45.82
ป.โท	147	53.45	53.45	99.27
ป.เอก	2	0.73	0.73	100.0
Total	275	100.0	100.0	

ประสบการณ์การทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 10 ปี	74	26.90	26.90	26.90
11-20	87	31.64	31.64	58.54
21-30	55	20.00	20.00	78.54
31-40	57	20.73	20.73	99.27
มากกว่า 40	2	0.73	0.73	100.0
Total	275	100.0	100.0	

ตำแหน่ง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ครู	220	80.0	80.0	80.0
ผู้บริหาร	55	20.0	20.0	100.0
Total	275	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	275	3.00	5.00	4.52	0.52
A2	275	3.00	5.00	4.47	0.57
A3	275	3.00	5.00	4.42	0.61
A4	275	2.00	5.00	4.43	0.64
A5	275	2.00	5.00	4.41	0.64
A6	275	2.00	5.00	4.53	0.56
A7	275	1.00	5.00	4.44	0.54
A8	275	1.00	5.00	4.40	0.63
A9	275	2.00	5.00	4.43	0.61
A10	275	2.00	5.00	4.30	0.64
A11	275	2.00	5.00	4.17	0.65
A12	275	3.00	5.00	4.16	0.56
A13	275	3.00	5.00	4.27	0.60
A14	275	2.00	5.00	4.21	0.70
A15	275	2.00	5.00	3.99	0.71
A16	275	1.00	5.00	4.04	0.79
A17	275	2.00	5.00	4.02	0.67
A18	275	2.00	5.00	4.09	0.70
A19	275	2.00	5.00	3.93	0.69
A20	275	1.00	5.00	3.99	0.76
A21	275	1.00	5.00	4.09	0.69

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A22	275	2.00	5.00	4.19	0.63
A23	275	1.00	5.00	4.20	0.77
A24	275	1.00	5.00	4.23	0.66
A25	275	1.00	5.00	3.94	0.83
A26	275	2.00	5.00	4.05	0.67
A27	275	3.00	5.00	4.30	0.69
A28	275	3.00	5.00	4.45	0.57
A29	275	3.00	5.00	4.31	0.62
A30	275	3.00	5.00	4.47	0.58
A31	275	1.00	5.00	4.29	0.69
A32	275	1.00	5.00	4.15	0.76
A33	275	1.00	5.00	4.21	0.66
A34	275	2.00	5.00	4.39	0.63
A35	275	2.00	5.00	4.36	0.58
A36	275	1.00	5.00	4.34	0.66
A37	275	1.00	5.00	4.41	0.73
A38	275	1.00	5.00	4.16	0.77
A39	275	1.00	5.00	4.24	0.69
A40	275	2.00	5.00	4.34	0.70
A41	275	3.00	5.00	4.36	0.60
A42	275	3.00	5.00	4.27	0.62
A43	275	3.00	5.00	4.32	0.59
A44	275	3.00	5.00	4.14	0.72

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A45	275	2.00	5.00	4.28	0.65
A46	275	3.00	5.00	4.28	0.60
A47	275	3.00	5.00	4.24	0.66
A48	275	3.00	5.00	4.22	0.66
A49	275	3.00	5.00	4.32	0.66
A50	275	1.00	5.00	4.18	0.72
A51	275	2.00	5.00	4.15	0.72
A52	275	1.00	5.00	3.99	0.86
A53	275	1.00	5.00	4.15	0.82
A54	275	1.00	5.00	4.23	0.85
A55	275	1.00	5.00	4.21	0.62
A56	275	1.00	5.00	4.22	0.75
A57	275	1.00	5.00	4.37	0.62
A58	275	1.00	5.00	4.29	0.65
A59	275	1.00	5.00	4.19	0.70
A60	275	1.00	5.00	4.07	0.69
A61	275	1.00	5.00	4.13	0.65
A62	275	3.00	5.00	4.27	0.66
A63	275	1.00	5.00	4.16	0.72
A64	275	1.00	5.00	4.17	0.71
A65	275	3.00	5.00	4.20	0.65
A66	275	3.00	5.00	4.23	0.65
A67	275	3.00	5.00	4.29	0.65

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A68	275	3.00	5.00	4.19	0.62
A69	275	3.00	5.00	4.19	0.62
A70	275	2.00	5.00	4.20	0.64
A71	275	2.00	5.00	4.23	0.65
A72	275	2.00	5.00	4.12	0.68
A73	275	2.00	5.00	4.20	0.69
A74	275	2.00	5.00	4.11	0.71
A75	275	2.00	5.00	4.32	0.73
A76	275	3.00	5.00	4.29	0.63
A77	275	2.00	5.00	4.18	0.73
A78	275	2.00	5.00	4.17	0.66
A79	275	1.00	5.00	4.05	0.88
A80	275	2.00	5.00	4.15	0.80
A81	275	2.00	5.00	4.32	0.69
A82	275	2.00	5.00	4.25	0.75
A83	275	3.00	5.00	4.37	0.63
A84	275	3.00	5.00	4.16	0.63
A85	275	3.00	5.00	4.16	0.65
A86	275	1.00	5.00	4.20	0.78
A87	275	2.00	5.00	4.21	0.72
A88	275	1.00	5.00	4.13	0.83
A89	275	2.00	5.00	4.12	0.79
A90	275	2.00	5.00	4.08	0.72

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A91	275	2.00	5.00	4.18	0.74
A92	275	1.00	5.00	4.04	0.78
A93	275	3.00	5.00	4.13	0.73
A94	275	3.00	5.00	4.21	0.71
A95	275	3.00	5.00	4.23	0.71
A96	275	3.00	5.00	4.20	0.68
A97	275	2.00	5.00	4.15	0.69
A98	275	2.00	5.00	4.07	0.76
Valid N (listwise)	275	3.00	5.00	4.22	0.44

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
s1	275	2.28	5	4.46	0.59
s2	275	2.14	5	4.27	0.62
s3	275	1.66	5	4.01	0.72
s4	275	1.33	5	4.11	0.70
s5	275	2.12	5	4.32	0.65
s6	275	1.2	5	4.30	0.68
s123456	275	1.78	5	4.24	0.66
z1	275	2.75	5	4.32	0.62
z2	275	2.8	5	4.23	0.65
z3	275	1.5	5	4.17	0.77
z4	275	1	5	4.20	0.66
z5	275	2	5	4.19	0.68
z6	275	3	5	4.22	0.63
z7	275	2	5	4.19	0.68
z1234567	275	2.15	5	4.21	0.67
sz1	275	2.22	5	4.21	0.86
sz2	275	1.83	5	4.15	0.74
sz3	275	2.37	5	4.15	0.72
sz123	275	2.14	5	4.17	0.77
Valid N (listwise)	275	2.02	5	4.22	0.7

ประวัติย่อผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวพัชณี กาสุริย์
 วัน เดือน ปี เกิด วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2517
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 39 หมู่ที่ 13 ตำบลศรีวิชัย อำเภอมหารนิवास
 จังหวัดสกลนคร 4 7 1 2 0
 ตำแหน่งปัจจุบัน ครู คศ. 3
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนข้าวสูงสวรรค์ อำเภอมหารนิवास จังหวัดสกลนคร
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมวารินนิवास
 อำเภอมหารนิवास จังหวัดสกลนคร
 พ.ศ. 2540 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 พ.ศ. 2559 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวัตกรรมการ
 บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2542 อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ
 อำเภอสวรรคต จังหวัดหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงาน
 การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู
 พ.ศ. 2550 ครู ค.ศ. 1 โรงเรียนบ้านเหล่าผักไล่
 อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน ครู ค.ศ. 3 โรงเรียนชุมชนข้าวสูงสวรรค์ อำเภอมหารนิवास
 จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3