



มาตรการจัดการความรู้

โดย

นางเพ็ชรรัตน์ อิ่มนกุล

คู่มือนี้พจนันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

มาตรฐานการจัดการความรู้

โดย

นางเพ็ชรรัตน์ สีมินกุล

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE METER OF KNOWLEDGE MANAGEMENT

By

Petcharat Heeminkool

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

DOCTOR OF PHILOSOPHY

Department of Educational Administration

Graduate School

SILAPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้คณาจารย์เรื่อง “มาตรการจัดการความรู้”
เสนอโดยนางเพ็ชรรัตน์ อิมินกุล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปานใจ ธารทัศนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร

คณะกรรมการตรวจสอบคณาจารย์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ไชยสงคราม)
...../...../.....

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)
...../...../.....

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)
...../...../.....

52252910 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : มาตรการจัดการความรู้

นางเพ็ชรรัตน์ อิมินกุล : มาตรการจัดการความรู้. อาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ : ผศ.
ว่าที่ พ.ต.ดร.นพดล เจนอักษร และ รศ.ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร. 156 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อทราบองค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
2. เสนอมาตรการจัดการความรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบสอบถามการจัดการความรู้
2) มาตรการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่พัฒนาขึ้นและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ
กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สอง และมีผลการประเมินใน
ระดับดีมากทุกมาตรฐาน จำนวน 98 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลโรงละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน
บุคลากรครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 294 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ มัชฌิมเลขคณิต ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา (Content Analysis) มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน
การวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ และด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

2. มาตรการจัดการความรู้ แสดงผลลัพธ์บนหน้าปัทม์ที่มีเข็มชี้บอกระดับ และคะแนน
ของการจัดการความรู้เป็นเชิงประจักษ์ ได้ผลลัพธ์อยู่ในระดับดีทุกด้าน และมีคะแนนด้านการ
วางแผน 40 คะแนน ด้านการปฏิบัติ 80 คะแนน ด้านการตรวจสอบ 40 คะแนน และด้านการ
ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข 40 คะแนน

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ 1. 2.

52252910 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : THE METER OF KNOWLEDGE MANAGEMENT

PETCHARAT HEEMINKUL: The METER OF KNOWLEDGE MANAGEMENT.
DISSERTATION ADVISORS: ASST. PROF. MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR., Ph.D.,
And ASSOC.PROF.SIRICHA CHINATANGKUL, 156 pp.

The purposes of this research were to determine the knowledge management factor of schools and the knowledge management measurement. The instrument used in this study were

The instrument used in this study were 1) the Knowledge management questionnaire, and 2) the knowledge management measurement which was developed from the software and checked by the expert. The sample of this study was the 98 school under the office of the Basic Education which had an external assessment and evaluation results at very satisfactory. The respondents composed of one administrator and 2 teachers in each school, totally 294 people. The statistical used were Arithmetic mean, standard deviation, and percentage using computer software and programs developed as called "The Meter of Knowledge Management".

The results showed that Knowledge management component of the school (Content Analysis) is planning, practice, audit and monitoring and improvement. When the knowledge management measurement program analyze of the plan, practice, audit, and monitoring and improvement, the results were good in all aspects and proposed 40 points of planning, 80 points of practice, 40 points of audit and 40 points of monitoring and improvement. The Meter of knowledge management program can be displayed on a dial with a needle point and scores of knowledge management are clearly visible.

Department of Education Administration Graduate School Silpakorn University Academic Year 2011

Student's signature.....

Dissertation Advisors signatures 1..... 2.....

กิตติกรรมประกาศ

คู่มือนี้พนันนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ว่าที่พ.ต.ดร.นพดล เจนอักษร ,ผศ. รศ.ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร, ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์, และผศ.ดร.พิชัย ชัยสงคราม. อีกทั้งคณาจารย์ในภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำการวิจัยและให้กำลังใจ, อาจารย์โกศล ดีศีลธรรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณภาพยุคใหม่, คณะอาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน คณะวิศวกรรมไฟฟ้า คณะวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ที่ได้ให้ข้อความรู้ และการสืบค้นเอกสารเกี่ยวกับการแปลงสัญญาณด้วย Converter นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ร.น, ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์, ดร. กมาลาศ ศรีประสิทธิ์, ดร.จรัสศรี เพ็ชรคง, รศ.ดร.นันทิยาน้อยจันทร์ คือคณะผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจแบบสอบถาม, นายศักดิ์ชัย พรหมสวัสดิ์, นายพีรพัฒน์ ศรีศรีณยา, นายนันท์ทกัทธิ์ ศรีขวัญ, นายปดิวัตร อิมินกุล และนางสาวอภิญญา เกษมสุขไพศาล เป็นคณะผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบโปรแกรมและการใช้โปรแกรม, ดร.ชาญยุทธ มั่งคั่ง, ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจการสะกดคำ, ดร.สมพร สามทองกล้านักวิชาการชำนาญการสำนักนวัตกรรมการจัดการศึกษา, นางมัลลวีร์ รือซโฟล นักวิชาการชำนาญการได้ให้ความกรุณาอำนวยความสะดวกในทุกๆเรื่อง และตรวจสอบบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และอาจารย์ วีรศิลป์ ทรัพย์มูล ที่กรุณาให้ความสะดวกในการทดสอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและคณะครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่กรุณาให้การสนับสนุนการกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม และการส่งกลับคืน

ท้ายที่สุดขอขอบคุณพี่ น้อง เพื่อน และครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ ด้วยดีอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ได้คู่มือนี้พนันฉบับสมบูรณ์เล่มนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	3
ปัญหาของการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ข้อคำถามของการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
การจัดการความรู้	12
องค์การการเรียนรู้	13
ความสำคัญของความรู้	15
ความหมายของความรู้.....	17
การจัดการความรู้	19
ความหมายการจัดการความรู้	20
ความสำคัญของการจัดการความรู้	22
ยุคของการจัดการความรู้	26
องค์ประกอบการจัดการความรู้	27
ประเภทของความรู้	33
กระบวนการการจัดการความรู้	36
การจัดการความรู้ในสถานศึกษา	39
ปัญหาของการจัดการความรู้	45

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้	51
การติดตามการวัดผลและประเมินผล	56
การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ	63
มาตรวัดการจัดการเรียนรู้	64
ส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์.....	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
3 การดำเนินการวิจัย	84
ระเบียบวิธีวิจัย	86
แผนแบบการวิจัย	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	87
เครื่องมือในการวิจัย	88
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	88
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การวิเคราะห์ข้อมูล	91
วิธีใช้โปรแกรมมาตรวัดการจัดการเรียนรู้.....	92
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	104
วิเคราะห์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา	104
วิเคราะห์การจัดการความรู้โดยใช้มาตรวัดการจัดการความรู้	113
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	119
สรุปผลการวิจัย	120
อภิปรายผล	126
ข้อเสนอแนะ.....	128
ข้อเสนอแนะทั่วไป	128
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	129
บรรณานุกรม	130
ภาคผนวก	142
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ	143
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือ	146
ภาคผนวก ค การทดสอบค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	149
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบโปรแกรม	
และคู่มือการใช้โปรแกรม	153
ประวัติผู้วิจัย	156

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประเภทของความรู้	34
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล.....	87
3 สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	104
4 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้	106
5 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการวางแผน	106
6 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการศึกษา	108
7 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการตรวจสอบ	110
8 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข	111
9 สรุปผลค่าเฉลี่ยของการจัดการความรู้	114
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้	121

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัยมาตรฐานวัดการจัดการความรู้	10
2 การเปรียบเทียบความรู้ในตัวบุคคลและความรู้ภายนอก	34
3 โมเดลการจัดการความรู้	44
4 การจัดการความรู้	56
5 กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน	57
6 การทำงานของมาตรวัดการจัดการความรู้	67
7 กระบวนการแปลงสัญญาณ	69
8 วงจรดิจิทัล	70
8 กำหนดขั้นตอนการวิจัย	85
9 แผนแบบการวิจัย	86
11 หน้าต่างโปรแกรม	92
12 คำอธิบายการใช้โปรแกรม	92
13 การใช้โปรแกรมด้านการวางแผน	93
15 สรุปผลด้านการวางแผน	94
16 การใช้โปรแกรมด้านการปฏิบัติ	95
17 สรุปผลด้านการปฏิบัติ	97
18 การใช้โปรแกรมด้านการตรวจสอบ	98
19 สรุปผลด้านการตรวจสอบ	99
20 การใช้โปรแกรมด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข	100
21 สรุปผลด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข	101
22 สรุปผลทุกด้าน	102
23 มาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการวางแผน	115
24 มาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการปฏิบัติ	116
25 มาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบ	117
26 มาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข	118
27 แผนภาพประเมินผลการจัดการความรู้ด้วยมาตรวัด.....	121
28 ผลการประเมินผลการจัดการความรู้ด้านการวางแผน	122
29 ผลการประเมินผลการจัดการความรู้ด้านการปฏิบัติ	123
30 ผลการประเมินผลการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบ	124
31 ผลการประเมินผลการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข	125

บทที่ 1

บทนำ

ในสภาวะการณ์ของการเปลี่ยนแปลง จากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอย่างรอบด้าน อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจซึ่งมีการรวมตัวกันของกลุ่มเศรษฐกิจโลกในหลายกลุ่ม การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบทางสังคมและการย้ายถิ่นของเหล่าประชากร การเมือง การปกครอง การเปลี่ยนแปลงทางด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ทำให้ต้องมีการเรียนรู้และการติดต่อสื่อสาร อีกทั้งเรียนรู้ถึงสภาพของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างทั่วถึงและรวดเร็วที่แผ่ขยายไปทั่วทุกในแนวราบ และด้วยความเจริญทางด้านเทคโนโลยีจึงส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ การศึกษา การดำรงชีพ เพื่อความได้เปรียบ ในการแข่งขัน ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวและสร้างสรรค์ในการปรับเปลี่ยนอย่างรู้เท่าทัน บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นให้อยู่รอดได้อย่างมั่นคงและมีความสุข การพัฒนาคนในฐานะทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเข้มแข็ง มีสมรรถนะ มีความรู้ที่ชาญฉลาด รู้จักใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ เป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตอยู่ตลอดเวลา และเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างรู้เท่าทัน และมีความยั่งยืน เพื่อก้าวสู่การแข่งขันในระดับประเทศและในระดับสากลต่อไป¹

จากพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝน การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

¹ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต),ทางสายอิสราภาพของการศึกษาไทย (กรุงเทพฯ : บริษัท สหธรรมิกจำกัด, 2541), 158.

กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ² ประกอบกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 เป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อปรับตัวอย่างรู้เท่าทันในยุคโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง³ และข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) เป็นการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อ 1.พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย พัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่งที่มีใจรักมาเป็นครู และคณาจารย์ได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2.โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้เพิ่มโอกาสการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 3.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย⁴ ตลอดจนแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคนและสังคมไทย ดังนี้ 1.เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้าน และสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา 2.เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ 3.เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้⁵ การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายจากสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่างๆที่ได้จัดให้บริการแก่ทุกคนนั้น ย่อมก่อให้เกิดความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นในตนเอง ครั้นเมื่อมีการรวบรวม บันทึกและจัดเก็บไว้เป็นระเบียบจะช่วยให้อยู่ตลอดเวลา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้เกิดความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสำรวจ ประเมินหรือวัดผล เพื่อให้ทราบว่าความรู้ที่มีอยู่นั้นส่งผลต่อการปรับตัวอยู่ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงให้พร้อมที่จะมีความอยู่รอดต่อไปหรือไม่ จะสร้างความเข้มแข็งในการต่อสู้ การแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าและความยั่งยืนได้อย่างไร

² สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2553), 2-12.

³ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,สำนักงานกฤษฎีกา, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ สิบ พ.ศ. 2550 – 2554 (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ พรินติ้ง, 2549), 3.

⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, ข้อเสนอ การปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2551) (กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด , 2552), 11-13.

⁵ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) (กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด 2553), 10 – 11.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 วัฒนธรรมตะวันตกได้ขยายสู่ดินแดนต่างๆ ในกระแสของ โลกไร้พรมแดนรวมทั้งประเทศไทย ซึ่งมีอิทธิพลและส่งผลกระทบในการครอบงำเยาวชน จน กลายเป็นการบริโภคนิยมชื่นชมความเจริญโดยปราศจากการพิจารณาถึงข้อผิดพลาด ขาดการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ส่งผลให้เกิดความสูญเสียประสิทธิภาพ ขาดความสามารถทางปัญญาซึ่ง สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ.รอบแรกในปี พ.ศ. 2544- 2548 จำนวน 30,010 แห่ง พบว่า โรงเรียนที่สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มาตรฐานด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ 3 มาตรฐาน โดยเฉลี่ยร้อยละ 10.4 – 24.0 มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ในด้านของความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง ร้อยละ 10.4 ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรอยู่ในระดับดี ร้อยละ 11.4 และมีทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 24.0 และผลการ ประเมินภายนอกของ สมศ.รอบสอง ปี 2548 – 2551 พบว่า สถานศึกษาที่จัดการ ศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาจำนวน 22,245 แห่ง ได้รับมาตรฐานร้อยละ 79.7 และ ร้อยละ 2.3 ต้องได้รับการพัฒนา⁶ นอกจากนี้ประเทศไทยได้เปิดเสรีทางการศึกษาซึ่งเป็นผลผูกพัน จากการเปิดตลาดการค้าในกรอบพหุภาคี หรือภูมิภาค รวมทั้งทวิภาคี (FTA) ในสาขาของการ บริการ การศึกษาเป็นหนึ่งในสิบสองสาขา ได้แก่ 1.บริการด้านธุรกิจ 2.บริการด้านการสื่อสาร 3. บริการด้านการก่อสร้าง 4.บริการด้านการจัดจำหน่าย 5.บริการด้านการศึกษา 6.บริการเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อม 7.บริการด้านการเงิน 8.บริการด้านสุขภาพและสังคม 9.บริการด้านการท่องเที่ยวและ การเดินทาง 10.บริการด้านสันตินาการ วัฒนธรรมและกีฬา 11.บริการด้านการขนส่ง 12.บริการ ด้านอื่นๆ เช่น การเสริมความงาม การจัดงานศพ⁷

ดังนั้นหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องศึกษาเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวและรู้เท่าทัน ในการเปิดเสรีทางการศึกษาที่ส่งผลให้เกิดการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพ เพื่อพร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามสภาพการณ์ในอนาคต ในทำนองเดียวกันความเจริญ และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย เกิดขึ้นตลอดเวลา และ แข่งขันการพัฒนารูปแบบต่างๆมากขึ้น เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ตลอดจนเพื่อความอยู่ รอดท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวอย่างรู้เท่าทัน

⁶สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, **สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปีของ การปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551)** (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น ,2552),3.

⁷สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อ รองรับการค้าเสรีทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซีคอมมิวนิเคชั่น ,2553), 18.

ในสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นให้อยู่รอดได้อย่างมั่นคงเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตอย่างรอบด้านอยู่ตลอดเวลา⁸ ด้วยเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษา นำเอาการจัดการความรู้เข้าสู่สถานศึกษาพร้อมทั้งร่วมขับเคลื่อนในปี พ.ศ. 2548 โดยจัดงบประมาณในการสนับสนุน อีกทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ ร่วมดำเนินงานการจัดการความรู้เป็นระบบมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนด ให้สถานศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศนำการจัดการความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาครบทุกแห่งในปี พ.ศ. 2550 เพื่อให้สถานศึกษามีสมรรถนะและสามารถพัฒนาสถานศึกษา บุคลากร นักเรียน ชุมชน ให้มีความรู้ความสามารถในการปรับตัว ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น แสดงให้เห็นได้ว่าการจัดการความรู้ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ การสนับสนุนองค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความรู้ไปสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ และเรียนรู้ตลอดชีวิต ก่อให้เกิดความได้เปรียบในสังคม และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการแข่งขันอย่างรู้เท่าทัน เพื่อบรรลุผลตามจุดประสงค์ของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ย่อมจะต้องมีการติดตาม วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ในกระบวนการปฏิบัติทุกขั้นตอน เพื่อปรับปรุง ปรับเปลี่ยนและแก้ไขได้ทันเหตุการณ์ ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของการบริหารจัดการท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้านและก่อให้เกิดประสิทธิผลที่มีคุณภาพ

⁸ คมสัน ขจรชีพพันธุ์งาม, วิจารณ์ มานะศิริานนท์, ผู้แปล, **The Future Management**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2553), 18 – 30.

ปัญหาของการวิจัย

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่หลากหลายจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้านตลอดเวลาอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 การติดตามและการประเมินผลของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในทุกชั้นตอนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง มีการจดบันทึกผลการประเมินในทุกงานและจัดทำรายงานไว้เป็นเป็นหมวดหมู่ จะทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน นำข้อค้นพบไปใช้ในการพิจารณาแก้ไขข้อผิดพลาดได้ทันกาล ส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และนำไปใช้ในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย การวางแผนในการพัฒนาในอนาคตโดยไม่ก่อให้เกิดความผิดพลาด ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานและร่วมมือขับเคลื่อนการพัฒนาให้ก้าวหน้าและมั่นคง สามารถในการแข่งขันทั้งในระดับชาติและระดับสากล

เนื่องจากสถานศึกษามีความแตกต่างกันด้านปัจจัย โครงสร้างและบริบท ส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดความมั่นใจในการพัฒนา การปฏิบัติงาน การจัดการความรู้และการแข่งขันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายตลอดเวลา จึงทำให้สถานศึกษาส่วนมากขาดความเข้าใจในเรื่องการติดตามและการประเมินผลที่เป็นระบบ ตลอดจนการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการประกันคุณภาพภายใน และยังไม่บูรณาการการติดตาม และการประเมินผลเข้าสู่กระบวนการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการติดตามในบางประเด็น รวมทั้งขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาปฏิบัติตนในการติดตามและประเมินผลควบคู่การปฏิบัติงานปกติ

ปัญหาการประเมินผลที่พบเห็นได้แก่ ขาดการประเมินผล หรือประเมินผลล่าช้า ทักษะคติของผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินเป็นการจับผิด ไม่มีการประเมินผล ผู้ที่รับผิดชอบไม่ได้ประเมินโครงการด้วยตนเอง ความยากลำบากในการประเมินและการจัดทำรายงาน⁹ ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษา ว่าด้วยการจัดการความรู้ โดยสำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่าสถานศึกษาที่เป็นแกนนำ 2 ใน 8 สร้างความยั่งยืนของการจัดการความรู้โดยมีการวัดและ

⁹ สมหวัง พริยานุวัฒน์, วิจัยวิทยการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 95 -96.

ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่วนสถานศึกษาอื่นๆ ทบทวนการปฏิบัติและมีการปรับปรุงไปเรื่อยๆ การวัดผลกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษามีการวางแผนการนำผลจากการวัดไปใช้ประโยชน์น้อย มีการวัดและประเมินผลเฉพาะเรื่อง วัดเฉพาะหน้า ส่งผลต่อการปรับปรุงแก้ไข¹⁰

การตื่นตัวเพื่อการปรับเปลี่ยนและปรับตัวให้เท่าทันต่อกระแสความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน ต่างก็แข่งขันและพัฒนาความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้นโดยไม่หยุดยั้งเพื่อความอยู่รอดที่มั่นคง โดยเฉพาะการพัฒนาความก้าวหน้าของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้มีความสมรรถนะและประสิทธิภาพในการใช้งานที่หลากหลาย มีบทบาทต่อการปฏิบัติงานในระดับสากล

การบริหารจัดการเพื่อการติดตาม วัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงควรพิจารณา นำคุณสมบัติและประสิทธิภาพของคอมพิวเตอร์มาใช้ประโยชน์ เพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว และการบริหารจัดการที่จะบรรลุประสิทธิผลที่มีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันและมีความเป็นสากลที่มั่นคง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ด้วยมาตรการวัดการจัดการความรู้ ส่งผลต่อทัศนคติของผู้ถูกประเมิน ช่วยให้ผู้ประเมินสามารถทำการประเมินได้ด้วยตนเอง มีความถูกต้อง และได้ผลลัพธ์ที่รวดเร็ว สร้างความเข้มแข็งและปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายในและรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ส่งเสริมประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นและลดข้อโต้แย้งในผลของการประเมิน เพราะผลการประเมินปรากฏเป็นเชิงประจักษ์และมีมาตรฐานเป็นสากล

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
2. เพื่อเสนอมาตรการวัดการจัดการความรู้

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดคำถาม ดังนี้

1. องค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษามีอะไรบ้าง
2. มาตรการวัดการจัดการความรู้ สามารถนำไปใช้วัดมาตรฐานและบอกค่าระดับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาได้อย่างไร

¹⁰ สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ และทำปกเจริญผล 2552), 183.

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบการจัดการความรู้มีด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบและ ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
2. มาตรการจัดการความรู้เสนอผลการวัดบอกค่าระดับที่เป็นมาตรฐานสากลเป็นเชิงประจักษ์ที่เป็นรูปหน้าปัทม์ มีเพิ่มชี้ออกค่าระดับ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การจัดการความรู้ในองค์กรต่างๆรวมทั้งในองค์กรสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาคนซึ่งเป็นพลังของการเตรียมความพร้อมของการอยู่รอดได้ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีการแข่งขันที่รุนแรง การเรียนรู้และการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่องจะช่วยให้รู้เท่าทันต่อกระแสของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนผันอยู่ตลอดเวลา การจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบเพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในด้านต่างๆตามจุดมุ่งหมายให้บรรลุผล มีความเข้มแข็งในวิถีชีวิต มีสมรรถนะในการดำเนินการแก้ไขและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด ย่อมก่อให้เกิดคุณค่าและคุณภาพ มีประสิทธิภาพทั้งในส่วนคนและส่วนรวม การจัดการความรู้ภายในองค์กรการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจังที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการกำกับ ติดตามเพื่อนำพาบุคลากรและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การวัดและประเมินคุณภาพของการพัฒนาที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับองค์กร สังคม ระดับประเทศและในระดับสากล และสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่สองที่เน้นความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์

การจัดการความรู้ส่งผลต่อการบริหารจัดการแห่งอนาคตของสถานศึกษา การจัดการความรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆ ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ทหารชั้นนายพล ดังนี้ “การสละชีวิตก็เสียชีวิต สละทรัพย์เงินทองก็จะเสียเงินทองไป แต่เสียสละความคิดเห็น ไม่ใช่สละแต่เป็นการแบ่งปันออกไป กลับทำให้รวยขึ้นด้วยซ้ำ เพราะการแบ่งความคิดเห็นไปก็เท่ากับไปสร้างให้คนอื่นมีความคิด และทำงานได้ดีขึ้น เป็นการทำให้ความคิดแข็งแกร่งขึ้นเป็นทวีคูณ” ฉะนั้น การพัฒนามนุศล ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ การพัฒนาความรู้อย่างจริงจังโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างสร้างสรรค์¹¹ ตามที่ ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge) กล่าวว่า

¹¹ พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว [Online], accessed 10 November 2011. Available from www.kig.kapook.com/content4.php

ย่อมเป็นการสนองตอบต่อความต้องการในการนำไปใช้พัฒนางานและองค์กร¹² เพราะการจัดการความรู้ที่ มาร์ควาร์ด (Marquardt) ได้กล่าวไว้ถ้าหากเกิดขึ้นทั่วถึงทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบและในทุกงานย่อมส่งผลต่อความอยู่รอดและความสำเร็จของการบริหารให้มีคุณภาพและมีความโดดเด่นมากยิ่งขึ้น¹³ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกล่าวไว้ว่าด้วยเหตุผลสำคัญของการเตรียมความพร้อม อีกทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งทางปัญญา เพื่อเผชิญกับสิ่งที่หลากหลายในสังคมที่หมุนผ่านมาอย่างท้าทาย¹⁴ ซึ่งสอดคล้องกับที่ การ์วินด์ (Garvind) ที่กล่าวไว้ว่าองค์กรที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมย่อมสะท้อนให้เห็นได้ว่าองค์กรนั้นมีนวัตกรรมใหม่ๆ และมีภูมิปัญญามากขึ้น¹⁵ ในทำนองเดียวกัน ทาคูชิ (Takeuchi) ให้แนวคิดในการนำความรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลายทั่วไป และจากทฤษฎีมาปรับใช้ตามความต้องการ¹⁶ ซึ่ง วิจารย์ พานิช ให้ข้อคิดว่าจะต้องมีการแบ่งปันความรู้ และร่วมคิด ร่วมปฏิบัติเพื่อให้มีองค์ความรู้และทักษะที่ดี อันเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายงานหรือทีมงานในองค์กรและบุคลากรทุกคน ทุกฝ่ายงานหรือทีมงานในองค์กร¹⁷ นอกจากนี้ ประพนธ์ ฝาสุขยัต ได้ให้แนวทางจากการเรียนรู้และการจัดการความรู้สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนสังคม ประเทศชาติและโลกไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้¹⁸ อีกทั้ง วีรฐ มานสิรานนท์ ได้แนะนำว่า สถานศึกษาและบุคลากรสามารถนำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปแก้ปัญหา

¹² Peter Senge, (1990), **ครูแห่งการบริหารคน** (กรุงเทพฯ : บริษัท ส.เอเซียเพลสจำกัด, 2552), 112, อ้างถึงในกนิษฐ์ ฉินสิน.

¹³ Michael J. Marquardt, **Building the Learning Organization** (Copyright 2005 by Davies. Publishing, a division of CPP, Inc., Bayshore Road, Palo Alto, California 94303 USA), 10-12.

¹⁴ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ, **เปิดโลกทัศน์การศึกษาไทยสู่สากล** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551), คำนำ.

¹⁵ Garvin D. A, **Building Learning Organization** (Harvard Business Review, 1993), 78-91.

¹⁶ Takeuchi. **การนำความรู้ไปใช้** [Online], accessed 12 November 2011. Available from [www.eoc.ru.th/MBE/.../Nonaka % 20 &/](http://www.eoc.ru.th/MBE/.../Nonaka%20%26/)

¹⁷ วิจารย์ พานิช, **การจัดการความรู้จากหลักการคิดสู่ทฤษฎีการปฏิบัติจริง ฉบับมือใหม่หัดขับ** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไผ่ไหม, 2550), 9, อ้างถึงใน ประพนธ์ ฝาสุขยัต.

¹⁸ ประพนธ์ ฝาสุขยัต, **การจัดการความรู้จากหลักการคิดสู่ทฤษฎีการปฏิบัติจริง ฉบับมือใหม่หัดขับ** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไผ่ไหม, 2550), 23-24.

ที่เกิดขึ้นตามความเหมาะสมแห่งสถานการณ์ในบริบท¹⁹ ดังที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือพัฒนาคนพัฒนาชีวิตและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ²⁰ และ นพดล เจนอักษร ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ถ้าหากมีการปฏิบัติการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมเกิดความก้าวหน้าที่ยั่งยืน²¹ อีกทั้งท่านพระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต)ได้สอนไว้ว่าองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือในองค์กรย่อมส่งผลให้มีความสามารถแข่งขันในระดับประเทศและในระดับสากล²²

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ระบุไว้ว่า การจัดการความรู้จะเกิดประสิทธิผลและมีคุณภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างใกล้ชิดในกระบวนการปฏิบัติ²³ ในทำนองเดียวกันที่ สมหวัง พริยานุวัณน์ ได้พูดถึงการติดตามและการประเมินผล ว่าเป็นการควบคุมการปฏิบัติงานให้สามารถ ดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดและสะท้อนถึงปัญหา ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น⁹ ในทำนองเดียวกัน ความคิดเห็นของ สุวิมล ว่องวาณิช ที่ว่าการติดตามและการประเมินผลทำให้สามารถปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในทำนองเดียวกัน

¹⁹ วีรยุทธ มาณะศิริรานนท์,การบริหารภูมิปัญญา (กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กเปอร์เน็ด จำกัด, 2549), 125.

²⁰ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์,เรียนรู้ใช้ข้อมูลอย่างผู้ชนะ (กรุงเทพฯ : บริษัทซัคเซสมิเดีย จำกัด, 2551), 127.

²¹ นพดล เจนอักษร,แก่นวิจัยในชั้นเรียน (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2544), 13.

²² พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต),การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา (กรุงเทพฯ : บ.สหธรรมิก จำกัด, 2541), 108 -193.

²³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , กระทรวงศึกษาธิการ,คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2553), 68.

⁹ สมหวัง พริยานุวัณน์,วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 255), 96.

ความคิดเห็นของ สุวิมล ว่องวานิช ที่ว่าการติดตามและการประเมินผลทำให้สามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในบริบทนั้นปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์ในการประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถทำการประเมินผลที่รวดเร็ว มีผลของการประเมินที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ ซึ่งแสดงผลให้รับรู้ได้ทันต่อการแก้ไขเปลี่ยนแปลง²⁴ ให้มีคุณภาพ ดังนั้นในการวัดการจัดการความรู้จึงได้ใช้หลักการการประเมินโดยใช้ซอฟต์แวร์(โปรแกรม)ที่แสดงผลเป็นรูปหน้าปัทม์ที่มีเข็มชี้บอกระดับ คะแนน ซึ่งมีชื่อเรียกว่า มาตรการวัดการจัดการความรู้

จากกรอบแนวคิดการวิจัยมาตรการวัดการจัดการความรู้ดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

มาตรการวัดการจัดการความรู้
1.การวางแผนการ 2.การปฏิบัติ 3.การตรวจสอบ 4.การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยมาตรการวัดการจัดการความรู้

²⁴ สุวิมล ว่องวานิช, การติดตามและการประเมินผล [Online], accessed 12 November 2011. Available from www.nrc.go.th

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ เพื่อความเข้าใจตรงกันจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

มาตรวัด หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวัดการจัดการความรู้ที่บอกค่าระดับเป็นมาตรฐานสากลเชิงประจักษ์เป็นรูปหน้าปัทม์และมีเข็มชี้บอก

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดเก็บและพัฒนาความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ที่นำมาจากเอกสาร รายงานข่าวสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ บันทึกหรือตำรา ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนางานและองค์กรให้มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรวัดการจัดการความรู้ หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวัดกระบวนการจัดเก็บความรู้ พัฒนาความรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานและองค์กรให้มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบอกค่าระดับเป็นมาตรฐานสากลเชิงประจักษ์เป็นรูปหน้าปัทม์และมีเข็มชี้บอกค่าระดับคะแนนของการจัดการเรียนรู้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย มาตรการจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา การจัดการความรู้ มาตรการจัดการความรู้ การบริหารคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การจัดการความรู้

ในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาแบบแข่งขันในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นบุคคล ครอบครัว สังคม องค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่ในทุกประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจที่แพร่กระจายอยู่รอบด้านและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แม้จะมีความแตกต่างกันในเรื่องของสถานที่ทางด้านภูมิศาสตร์ เวลา แต่การสัมผัสและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ได้ในทุกๆประเทศอย่างรวดเร็วและทั่วถึงกันได้โดยไม่มีขีดจำกัด หากไม่รู้จักพัฒนาและใช้โอกาสที่มาถึงให้เกิดประโยชน์ อาจเป็นภัยอันตรายต่อตนเอง ครอบครัว สังคม องค์กรและเสถียรภาพของการพัฒนาประเทศชาติ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินกิจกรรมและการปฏิบัติหน้าที่อย่างรู้เท่าทัน เพื่อการดำรงอยู่รอดด้วยความมั่นคงและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถที่จะแข่งขันกับนานาประเทศทั่วโลก จำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้อยู่ตลอดชีวิต เพื่อความเข้มแข็งทางปัญญาที่จะทำให้สามารถเผชิญกับปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหามา ปรับเปลี่ยน ปรับตัวอย่างรู้เท่าทัน การตื่นตัวและเร่งพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Learning Organization เพื่อความมั่นคง เข้มแข็ง และการแข่งขันในระดับประเทศและระดับสากล ซึ่งนักการศึกษาได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติไว้ มีดังนี้

เซงเก้ (Senge) ได้กล่าวถึง ลักษณะขององค์กรการเรียนรู้จะต้องปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาที่ประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น มีดังนี้

1. System thinking การคิดเป็นเชิงระบบ เป็นความสามารถในมุมมองวิธีคิดและอธิบายความรู้ ข้อมูลเชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ และเหตุการณ์เป็นการบูรณาการเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความเป็นจริงอย่างเป็นเหตุเป็นผล

2. Mental Model การกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อความเข้าใจที่กระจ่างชัดซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำ และพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทและการปรับระบบการปฏิบัติงาน

3. Personal Mastery การพัฒนาตนเองด้วยการใฝ่รู้ แสวงหาความรู้เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล และสร้างบรรยากาศในการเรียนและสร้างความเข้าใจสิ่งต่างๆ อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง

4. Shared vision การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วม ซึ่งเป็นกรอบความคิดและความเป็นไปได้ในอนาคต แล้วร่วมปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. Team learning มีการเรียนรู้เป็นทีม เป็นกลุ่ม ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติ หรือทักษะการทำงาน จากการสะสมในบุคคลเป็นการพัฒนาบุคคล พัฒนากลุ่มบุคคล อันเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเพิ่มขึ้น²⁵

องค์กรการเรียนรู้

องค์กรการเรียนรู้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้มุมมองขององค์กรการเรียนรู้ ในแต่ละมุมมองนั้น มีดังนี้ โรบบิ้น (Robbin) ได้ให้แนวทางไว้ว่า เป็นองค์กรที่สมาชิกร่วมกันพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง²⁶ และในส่วนแนวทางของ เครทเนอร์ และคานิกิ (Kreitner and Kinicki) ได้บอกไว้ว่าองค์กรการเรียนรู้เป็นการสร้างสรรค์และการจัดหาความรู้ด้วยมุมมองใหม่โดยเชื่อมโยงความรู้เชิงรุกและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม²⁷ และการ์วิน (. Garvin A. David) ให้เหตุผลว่า เป็นองค์กรที่บุคลากรแสวงหาความรู้และนำมาสร้างความรู้ใหม่และถ่ายโอนความรู้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลจากความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในความรู้ใหม่นั้น¹⁵ ในทำนองเดียวกัน เซงเก้ (Senge M. Peter) ให้ข้อคิดไว้ว่า เป็นองค์กรที่บุคลากรสามารถเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างผลงานได้ตามความต้องการและแบ่งปันแหล่งสร้างความคิดโดยการเรียนรู้ร่วมกัน²⁵ ดังเหตุผลของ ฟิล และเลเลส

²⁵ Peter Senge, **The fifth disciplines: the art and practice of learning organization** (London : Century Business, 1990),195.

²⁵ เรื่องเดียวกัน, 95.

²⁶ Stephen, Robbin P, **Organization Behavior** 9th ed. (New Jersey : Prentice Hall International, Inc. ,2001), 348.

²⁷ Kreitner, Robert and Angelo Kinicki ,**Organization Behavior** (New York:The Mcgraw-Hill Companies, Inc., 2001), 676.

¹⁵ Gavin A. David, **Building Learning Organization** (Harvard Business Review on Knowledge Management, 1993), 47.

(Fiol & Lyles) กล่าวว่า เป็นกระบวนการปรับปรุงการทำงานด้วยการใช้ความรู้และการสร้างความเข้าใจในองค์กร²⁸ ซึ่งสอดคล้องกับ เพดเลอ และบอยเดล(Burgoyne, Pedler & Boyde) กล่าวว่า องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลทุกคน มีการปฏิรูป ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและจัดให้มีการเรียนรู้ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้และการใฝ่รู้ด้วยตนเองของบุคคล²⁹ และในส่วนของ ยู (Yu) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการดำรงรักษา ขยายขอบข่ายและต่อยอดความรู้ขององค์กร³⁰ ซึ่งตรงกับ มาร์ควาร์ด (Marquardt) ที่มองว่า เป็นการรักษามรดกความรู้และ ขยายหรือเผยแผ่องค์ความรู้ขององค์กรให้ทุกคนรับรู้เพื่อการปฏิบัติงาน³¹ ซึ่งเรย์นอลด์ (Reynolds) บอกไว้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของพนักงานซึ่งมีการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นตลอดเวลา พร้อมทั้งมีการเปิดรับจากภายนอกแล้วนำมาตีความ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร³² และในแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช ที่มีมุมมองว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีทั้งการเปิดรับความรู้และสัญญาณจากภายนอกเพื่อนำมาพิจารณาในการปรับตัวขององค์กร³³ และในส่วนของ วีรวิธ มาพะสิรานนท์ ได้ให้แนวคิดในการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสถานะผู้นำในองค์กรควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะระหว่างบุคคล เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและดีเลิศเหนือคู่แข่ง³⁴

²⁸ Fiol M.C and Lyles M.A, **Organizational Learning** (Academy of Management Review, October ,1985), 95.

²⁹ Burgoyne M Pedler J. and Boyde T, **The Learning Company; A strategy for sustainable Development** (Maidenhead : McGraw – Hill ,1991), 95.

³⁰ Yu C ,**Allowing for Change; Chaos Theory Learning Organizations and the Role of the Educator. Ed. D** (Dissertation. Rutgers University, New Jersey, US , 2008), 52.

³¹ Marquardt Michael Jsaud Reynolds A, **The Global Learning Organization** (New York; IRWIN,1994), 97.

³² Reynolds, **กระบวนการเรียนรู้** [Online], accessed 12 November 2011. Available from www.slideshare.net/looktao

³³ วิจารณ์ พานิช, **KM วันละคำ” จากนักปฏิบัติ KM สู่นักปฏิบัติ KM ”** (กรุงเทพฯ: บริษัทภูเก็ต จำกัด 2549), 199.

³⁴ วีรวิธ มาพะสิรานนท์ , **องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ** (กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท, 2541), 69.

และความคาดหวังที่ อุทุมพร จามรมารและคณะให้ความเห็นไว้ว่า เป็น การทำให้คนในองค์กร เรียนรู้ปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและการดำเนินงานในองค์กร³⁵ ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติที่ ธเนศ ขำเกิด ได้บอกไว้ว่า องค์กรที่มุ่งใจให้บุคลากรทุกคน กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนั้นเป็นการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนและ องค์กร³⁶

สรุปได้ว่า องค์กรการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่คณะบุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆรอบด้าน ทั้งปัจจัยภายในและ ภายนอกนั้นเป็นการ พัฒนาตนเอง พัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และหากมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลต่อการปฏิรูป ปรับปรุงระบบการทำงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสร้างผลงาน ตามที่ต้องการ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามความคาดหวังและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ความสำคัญของความรู้

การเรียนรู้เกิดขึ้นกับทุกคนเริ่มแต่เด็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ความรู้ที่เกิดขึ้น เปรียบเสมือนทรัพย์สินทางปัญญาที่มวลมนุษย์แสวงหาได้จากแหล่งต่างๆและด้วยวิธีการที่ หลากหลายจากการเรียนรู้ ศึกษาอบรม การเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการทำงาน การดำรงวิถี ชีวิตประจำวัน การแสดงความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานและในบริบทที่เหมาะสม ความรู้ที่ แสวงหานั้นย่อมส่งผลต่อบุคคลและองค์กรต่างๆ ดังที่นักวิชาการและผู้รู้ได้กล่าวไว้ อาทิ บุษ และคริสเตสัน (Per Nikolaj Bukh and Karina Skorrang Christenson)บอกความสำคัญของความรู้ไว้ ว่า ความรู้ช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายขององค์กร รับฟังคำสั่งทั้งจากผู้ร่วมงานและ เครื่องจักรซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีการวาง แผนการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลที่รวดเร็ว ประหยัดและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น³⁷

³⁵อุทุมพร จามรมารและคณะ,การควบคุม การวัดประเมินและการจัดการความรู้ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 62.

³⁶ธเนศ ขำเกิด, องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (กรุงเทพฯ: วารสาร ส่งเสริมเทคโนโลยี. 2550),171 – 174.

³⁷ Bukh Nikolaj Per, Christenson Skorrang Karina , Knowledge Management and Intellect Capitel Establishing a Fiaid of Practice.Elsevier Imc (Burlington MA 01803, USA,2008), 29-30.

นอกจากนั้น สแตนซี (Stancy) มีมุมมองถึงความสำคัญของการเรียนรู้ไว้ว่าช่วยให้มีทักษะในการบริหารงานสามารถขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายด้วยความมั่นใจและส่งผลต่อสมรรถนะและความเข้มแข็ง ความมั่นคง³⁸ และในอีกมุมมองจาก พิชสิริ ชมภูคำได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ไว้ว่า ผู้ที่มีความรู้ย่อมเกิดความเชี่ยวชาญ และก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ³⁹ และ ความสำคัญของความรู้ที่ วีรวัดน์ ปันนิตามัย ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลมีความรู้นั้นย่อมส่งผลต่อการคิดที่เป็นระบบสามารถวิเคราะห์และวางแผนการทำงานและขับเคลื่อนงานให้บังเกิดความสำเร็จ ตลอดจนความมั่นคงขององค์กร⁴⁰ ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับ พรพิมล ھرรษาภิรณัฒ์ โชคที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความรู้ มีสมรรถนะ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบ่งบอกถึงความเข้มแข็งและความมั่นคงขององค์กร⁴¹ และ ในแนวทางของสำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ได้ระบุไว้ว่า ความรู้ช่วยให้เกิดความเข้าใจงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้โดยปราศจากความผิดพลาด⁴²

จากความสำคัญของความรู้ที่ได้จากนักวิชาการที่ให้ไว้นั้น สรุปได้ว่า ความรู้ส่งผลต่อการพัฒนาความคิดของบุคคลเป็นระบบ ช่วยให้ผู้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นและเกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและการปรับตัวในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการสร้างสรรค์ผลงานและแนวทางการปฏิบัติที่จะขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

³⁸Stancy E. Land BA, **Managing Knowledge – Based Initiative : Strategies for Successful Deployment** (Elsevier Inc.,2008), 50.

³⁹พิชสิริ ชมภูคำ,องค์การและการจัดการ(**Organization and Management**) (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, 2552), 151.

⁴⁰วีรวัดน์ ปันนิตามัย,การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้(กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด ,2543), 47.

⁴¹พรพิมล ھرรษาภิรณัฒ์, “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ” (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสาร ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2552), 8-12.

⁴²สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา,สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, **การจัดการความรู้สู่องค์กรคุณภาพที่เพิ่มพูน** (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2546), 53.

ความหมายของความรู้

ความรู้เปรียบเสมือนอาวุธที่มีคุณค่าและเป็นทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการผลิตและบริการ ตลอดจนการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อความสามารถและเพิ่มพูนทักษะในการดำรงวิถีชีวิต การปฏิบัติงาน และความสามารถในการแข่งขัน ความรู้ที่มีอยู่หลากหลายและเพิ่มพูนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั้น ได้มีผู้รู้และนักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้มีดังนี้

พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วันที่ 26 มิถุนายน 2523 สรุปใจความในความหมายของความรู้ หมายถึง ผลที่เกิดจากการศึกษา และจับเค้าโครงของเรื่องแล้วลำดับความต่อเนื่องแห่งเหตุและผล จนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิต กำหนดและจดจำไว้ได้ทั้งส่วนที่เป็นทฤษฎีและส่วนที่เป็นเรื่องราวรายละเอียด และนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน การคิดอ่านแก้ปัญหาต่างๆ ในชีวิตต่อไป⁴³

ราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ การพบเห็น การได้ฟัง การคิดและการปฏิบัติ⁴⁴

ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง ผลที่เกิดจากความพากเพียร อดทนในการเรียนรู้สาขาวิชาการที่ตนสนใจหรือเกี่ยวข้อง จนเกิดความเข้าใจถ่องแท้ และสามารถต่อยอดความรู้ หรือสร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งก่อให้เกิดคุณค่าเอนกอนันต์ให้แก่โลก²⁰

อุทุมพร จามรมาน ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด การเรียบเรียง การเปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่นๆ จนเกิดเป็นความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ได้⁴⁵

⁴³ มุลนิธิพระดาบสและมูลนิธิโตโยต้าประเทศไทย,คำพ้อสอน (กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2550), 78.

⁴⁴ราชบัณฑิตยสถาน,พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, 2546), 232.

²⁰เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ,เรียนรู้ให้รู้ใช้ข้อมูลอย่างผู้ชนะ (กรุงเทพฯ : บริษัท ชัคเชสมีเดีย จำกัด , 2551), 36-38.

⁴⁵อุทุมพร จามรมาน,ศิริชัย กาญจนวาสี,ชุดินันท์ จันทรเสมานนท์,ภริดี วัชนสินธุ์,การควบคุมการจัดประเมินและการจัดการความรู้ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 39.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง ความคิดเห็น กฎ ระเบียบ ขั้นตอนแนวปฏิบัติ และสารสนเทศที่รวบรวมและจัดระบบแล้ว อาจอยู่ในรูปของ ประสบการณ์ ความจริง วิจารณ์ญาณ ปัญญาและคุณค่า²³

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า การได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ ความเข้าใจ ประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะที่ได้รับมาจากองค์กรและการเรียนรู้ในแต่ละสาขา⁴⁶

บดินทร์ วิจารณ์ ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง ทรัพย์สินขององค์กรอันได้แก่ ประเพณีนิยม วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติงาน ระบบการปฏิบัติงานต่างๆบนพื้นฐานความรู้ ความชำนาญ⁴⁷

ลิทเทิลและเลย์ (Little & Ray) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง ผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้ในตัวบุคคล และความรู้ที่เปิดเผยระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กร องค์กรกับองค์กร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ⁴⁸

สเนลและจอห์นส์ (Sallis & Jones) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง ความรู้ที่ถูกต้อง และเหมาะสมที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล และความรู้ที่เปิดเผย ซึ่งขับเคลื่อนแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ การสร้างสรรค์ และเพิ่มมูลค่าแก่ผลิตภัณฑ์และบริการ⁴⁹

²³สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,กระทรวงศึกษาธิการ,คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ และทำปกเจริญผล , 2553), 5.

⁴⁶สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน),อภิธานศัพท์การประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์ , 2553),37.

⁴⁷บดินทร์ วิจารณ์ ,การพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ด จำกัด, 2553), 35.

⁴⁸ Paul Stephen Quintas ,Little and Ray Tim ,**Managing Knowledge** (London : The Open University, 2002),42.

⁴⁹ Edward Sallis and Gary Jones , **Knoweldge Management in Education** (London : Kogan page, 2002), 2-10.

ความรู้ในความความคิดเห็นของผู้รู้และนักวิชาการต่างๆที่ให้ไว้ สรุปได้ว่า ความรู้หมายถึง สารสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา การเรียนรู้หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการปฏิบัติทั้งที่เป็นความรู้ในตัวบุคคลและจากความรู้ที่เปิดเผยจากสารสนเทศต่างๆ และเชื่อมโยงผ่านกระบวนการคิด เรียงลำดับ เปรียบเทียบอย่างต่อเนื่องเป็นเหตุเป็นผลที่ถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ จนเกิดความเข้าใจต้องแท้ สามารถนำมาสร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่ๆที่มีคุณค่าเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไปอย่างยั่งยืน

การจัดการความรู้

ปัจจุบันมีความรู้มากมายและความหลากหลายซึ่งกระจายอยู่ทั่วไปตามสภาพของบริบททางสังคม มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลาในยุคสมัยโลกไร้พรมแดน (Globalization) จึงจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ เป็นระบบเพื่อช่วยให้เกิดความสะดวกในการสืบค้น การนำมาใช้หรือปรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546⁵⁰ มาตรา 11 มีความว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการและได้เสนอแนวทางการปฏิบัติไว้มี ดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณธรรม

⁵⁰ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,สำนักงาน,แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550) (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546), 9.

4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาและนำไปใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ⁵¹

ความหมายการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ที่มีอยู่หลากหลายและกระจายอยู่ทั่วไปทั้งในตัวบุคคล เอกสาร วารสาร หนังสือ อินเทอร์เน็ต และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ให้เป็นใจความที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตรงตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำมาใช้ตามความต้องการของบุคคล กิจการ องค์กร ในการจัดการความรู้มีนักวิชาการและผู้รู้ให้ความคิดเห็นไว้ มีดังนี้

ทิวานา (Tiwana) ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้ในองค์กรสำหรับงานด้านธุรกิจ⁵²

แอนเดอร์สัน (Anderson) ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึงกระบวนการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนของบุคคล การสร้าง การจำแนกความรู้เป็นกลุ่มสาขา การปรับปรุงข้อมูลให้ชัดเจนและเก็บรวบรวมไว้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในคราวต่อไป⁵³

วิล (Will) ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้หมายถึง การจัดระบบความรู้ และการจัดทรัพยากรทางปัญญาที่ใช้ในการพัฒนา การดำเนินงานขององค์กร⁵⁴

⁵¹ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,สำนักงานคู่มืออธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (กรุงเทพฯ : สิริบุตรการพิมพ์, 2546), 15.

⁵² Tiwana Amrit, **The Knowledge Management teekit : practical techniques for building Knowledge Management system** (Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall , 2000), 159.

⁵³ Anderson .C, **Organization Learning: A theory of Action Perspective** (Massachusetts : Addison Wesley , 1995), 53.

⁵⁴ Will .K, **Management Foundation : Thinking Knowledge About Thinking –How People and Organization Represent, Create and Use Knowledge** (Arlington, TX: Shema Press, 1997), 59.

ดาเวนพอร์ท (Davenport) ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึง ความพยายามในการที่จะสร้าง รวบรวม เผยแพร่และใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ⁵⁵

ชู (Choo) ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างความรู้ การทำความเข้าใจกับความรู้และรวบรวมไว้เพื่อนำไปใช้ในองค์กร⁵⁶

กูเซ (Kucza)⁵⁷ ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันตามความต้องการ และแบ่งปันความรู้เพื่อการบรรลุผลขององค์กร⁵⁷

อารักษ์ พรหมณีได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ หมายถึง เครื่องมือในการพัฒนาองค์กร⁵⁸

ปรัชนันท์ นิลสุขได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ หมายถึง เครื่องมือพัฒนาตนเอง และพัฒนาคนให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น⁵⁹

ชินภัทร ภูมิรัตนได้ให้ความหมายการจัดการความรู้ หมายถึง การศึกษาและการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการเรียนรู้ กิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ⁶⁰

บดินทร์ วิจารณ์ได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างและต่อยอดความรู้ พัฒนาและสะสมความรู้ในองค์กรให้มามากขึ้นซึ่งเป็นแนวทางในการยกระดับทุนทางปัญญามนุษย์ให้สูงขึ้น⁶¹

⁵⁵Davenport .T, Hand Prusak L, **Working Knowledge** (USA : Harvard Business School Press, 1998), 57.

⁵⁶Choo .C. W, **The Knowing Organization: How organizations use information to construct meaning, create knowledge and make decision** (Oxford : Oxford University Press , 1998), 57.

⁵⁷Kucza .T, **Knowledge Management Process Model** [Online], accessed 8 December 2011. Available from www.inf.vtt.fi/pdf/publications

⁵⁸อารักษ์ พรหมณี, **การจัดการความรู้** [Online], accessed 15 November 2011. Available from www.kmsas.mju.ac.th/Index/

⁵⁹ปรัชนันท์ นิลสุข, **การจัดการความรู้** [Online], accessed 10 December 2011. Available from www.prachyanun.com/ppt/KM.ppt

⁶⁰ชินภัทร ภูมิรัตน, **การจัดการความรู้** [Online], accessed 12 December 2011. Available from www.e-newsbk2.org/km/

⁶¹บดินทร์ วิจารณ์ , **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ** (กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กเปอร์เน็ท จำกัด, 2547), 19.

วิจารณ์ พานิชได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กรเพื่อสร้าง และใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีกว่าเดิม เป็นการพัฒนาคคนและพัฒนางาน³³

เจษฎา นกน้อย และคณะได้ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ และจัดเก็บอย่างเหมาะสมที่เป็นระบบ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและกระจายความรู้ไปทั่วทั้งองค์กร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานและกิจการขององค์กร⁶²

การจัดการความรู้จากที่ผู้รู้และนักวิชาการให้ไว้ สรุปได้ว่าการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือพัฒนาองค์กร กระบวนการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การทำความเข้าใจกับความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มบุคคลและระหว่างองค์กร แล้วปรับปรุงให้มีความชัดเจน ถูกต้อง ตลอดจนมีการบันทึกและเผยแพร่อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กรให้มีมาตรฐาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการจัดการความรู้

ในศตวรรษที่ 21 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และมองว่าความรู้เปรียบเสมือนทุนทางปัญญาของมนุษย์ (Intellectual Capital) ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล สังคม และประเทศชาติ การจัดการความรู้จึงมีความสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบันและมีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงตรัสถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้ ความรู้ที่จะศึกษามีสามส่วน คือ ความรู้วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความคิดอ่านตามเหตุผลความเป็นจริง ซึ่งแต่ละคนควรเรียนรู้และนำไปใช้ประกอบการงาน และแก้ไขปัญหาทั้งปวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁶³

³⁴ วิจารณ์ พานิช, KMวันละคำ “จากนักปฏิบัติ KM สู่ปฏิบัติ KM” (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, 2549), 21.

⁶² เจษฎา นกน้อย และคณะ, นานาทัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 4.

⁶³ พระราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว [Online], accessed 20 December 2011. Available from <http://www.sufficiencyeconomy.org/aboutedudetail.php?id>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคน พัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อการสื่อสาร ถ่ายทอดประสบการณ์และทักษะระหว่างบุคคลและร่วมกันในเวลาที่รวดเร็ว เป็นการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร
3. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง
4. เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน การผลิต จำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้ มีการจัดการความรู้ที่นำมาใช้ในกิจกรรม ช่วยให้ประหยัดเวลาและต้นทุน
5. ช่วยให้องค์กรดำเนินกิจการ ภาระกิจ อยู่รอดได้อย่างยั่งยืน เช่น เมื่อบุคลากรลาออก เกษียณอายุ หรือมีการเปลี่ยนงานใหม่อาจทำให้ความรู้และประสบการณ์หายไปกับตัวบุคคล
6. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทำให้การทำงานมีความรวดเร็วขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เป็นประโยชน์²³

พริธดา วิเชียรปัญญาได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

1. เพื่อป้องกันการสูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถเก็บรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ เพราะความรู้อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงบุคลากร
2. เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ คุณภาพและความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่เป็นปัจจัยของการเพิ่มประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและมีคุณภาพ
3. ความสามารถในการปรับ ตัดออกและยืดหยุ่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงาน เข้าใจวัตถุประสงค์ของงานสามารถดำเนินงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือแทรกแซงมาก ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้เข้าใจลูกค้าและแนวโน้มของตลาด สามารถลดช่องว่างในการแข่งขันและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กร
5. การพัฒนาทรัพยากร การพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางปัญญาต่อสิทธิบัตร เครื่องหมายการค้าและลิขสิทธิ์

²³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2553), 7-8.

6. ขบวนการผลิต ผลิตภัณฑ์ การนำความรู้มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การบริการ ซึ่งเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์

7. การบริการ การศึกษาความสนใจและความต้องการของผู้รับบริการ ส่งผลต่อความพึงพอใจ ช่วยให้เพิ่มยอดขายและสร้างรายได้มากขึ้น องค์กรมีความมั่นคง

8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล เพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นการเพิ่มความสามารถแก่องค์กรในการจ้างงานและการฝึกอบรมบุคลากร⁶⁴

กนกวลี ชูชัยยะได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้ การจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญของทุกองค์กร การรวบรวมความรู้จากการแสวงหาและการถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรอย่างถูกต้องเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลและการพัฒนาองค์กร⁶⁵

ทรงศักดิ์ สายเชื้อได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้ ความรู้เป็นปัจจัยหลักของการพัฒนา กระบวนการและการพัฒนาความรู้ใหม่ๆเป็นพลังในการขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพของการจ้างงาน การผลิต เป็นตัวจักรสำคัญของการเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของบุคคล สังคม องค์กรและการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ⁶⁶

วุฒิชัย มูลศิลป์ได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้ การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนา โดยการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ จากการทดลอง การศึกษาค้นคว้าและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติในการพัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นได้⁶⁷

⁶⁴พริดา วิเชียรปัญญา,การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ (กรุงเทพฯ : ชรรณกมลการพิมพ์, 2547), 41.

⁶⁵กนกวลี ชูชัยยะ,โลกประวัติศาสตร์.เอกสารวิชาการประวัติศาสตร์และไทยศึกษา เล่ม 1 (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท. , 2550), 41.

⁶⁶ทรงศักดิ์ สายเชื้อ,ทิศทางการพัฒนาของไทย : เส้นทางสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมความรู้ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูข้าว, 2552), 68-70.

⁶⁷วุฒิชัย มูลศิลป์,โลกประวัติศาสตร์.เอกสารวิชาการประวัติศาสตร์และไทยศึกษา เล่ม 1 (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. , 2550), 5.

วิระวัฒน์ ปันนิตามัยได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

1. ช่วยเชื่อมโยงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานที่สามารถสนับสนุนความสำเร็จให้แก่องค์กร
2. ช่วยในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือคุณลักษณะอื่นใด
3. มีส่วนบูรณาการในกิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การใช้ การรักษา และการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเอกภาพ เป็นระบบและต่อเนื่อง
4. ช่วยแปลงวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรให้เป็นจริงและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
5. ช่วยเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นการเน้นทักษะ ฝีมือที่สามารถตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กรได้
6. ช่วยในการพัฒนาเครื่องมือ เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลทั้งก่อนทำงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังการทำงาน ช่วยให้องค์กรมีพนักงานที่มีความเหมาะสมกับงานในองค์กรมากที่สุด⁴⁰

บดินทร์ วิจารณ์ได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

1. สร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการตื่นตัวต่อความต้องการการเปลี่ยนแปลงต่อบริบท ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทีมงานกับองค์กรในการร่วมคิด ร่วมสร้าง และพัฒนาบุคลากร พัฒนางานและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ
3. ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการแสวงหาความรู้ การใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
4. ช่วยให้ระบบการติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนการวิเคราะห์อุปสรรคและโอกาสในการปฏิบัติ และการพัฒนาที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้มั่นคง
5. เป็นเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและพัฒนาให้ดีขึ้น
6. นำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน⁶¹

⁴⁰วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท จำกัด, 2547), 255-256.

⁶¹บดินทร์ วิจารณ์, การจัดการความรู้..สู่ปัญญาปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : ชรรคมลการพิมพ์, 2547), 254-256.

จำเริญ จิตหลังได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

1. ช่วยลดระยะเวลาการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือการเรียนรู้งานใหม่
2. บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. มีผลกำไรมากขึ้นและลดต้นทุน
4. ลดการสูญเสียเวลา
5. การรักษาคุณภาพ หรือภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ไว้
7. การพัฒนาคุณภาพของความรู้ไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ⁶⁸

เซงเก้ (Senge Peter) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ ดังนี้ การจัดการความรู้เป็นกุญแจสู่ความเติบโตขององค์กรในอนาคต เพราะความรู้ช่วยให้เกิดแนวคิดที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานและบริบทขององค์กร⁶⁹

จากความสำเร็จของการจัดการความรู้ที่นักวิชาการและผู้รู้ได้ให้ไว้ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ที่มีความหลากหลาย แตกต่างกันไปตามบทบาทและจุดประสงค์ของแต่ละบุคคล แต่ละองค์กร สำหรับการจัดการความรู้ในองค์กรย่อมขึ้นอยู่กับโครงสร้าง วัฒนธรรม กลยุทธ์และจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติ แต่สิ่งที่คล้ายกันก็คือการจัดการความรู้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กร เพื่อนำความรู้และองค์ความรู้ที่เป็นจริงซึ่งได้ทำการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมตามเหตุผลที่สมบูรณ์ตามความเป็นจริง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร เป็นการพัฒนาทักษะและต่อยอดความรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการประกอบการ การพัฒนาองค์กรให้มั่นคง ก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพที่ยั่งยืน

ยุคของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีวิวัฒนาการตามยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกกรอบข้างและสภาพภายในของบริบทที่เป็นจริง ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือที่ทันสมัยและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ซึ่งปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนเข้าสู่สังคมความรู้บนพื้นฐานของทุนทางปัญญา ผู้ที่เตรียมความพร้อมได้รวดเร็วและมั่นคงจะมีโอกาสพัฒนาความก้าวหน้า และสามารถเผชิญต่อสภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอยู่

⁶⁸ จำเริญ จิตหลัง,ความสำคัญของการจัดการความรู้ [Online], accessed 20 November 2011. Available from www.chonlinet.lib.buu.ac.th/ -/

⁶⁹ Peter Senge,ความสำคัญของการจัดการความรู้ [Online], accessed 12 November 2011. Available from www.gotoknow.org/planet/edkm

ตลอดเวลาด้วยความเข้มแข็ง มีทักษะในการขจัดปัญหาและตัดสินใจในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถแข่งขันในการผลิตและบริการได้เป็นอย่างดี และพัฒนาต่อยอดให้เกิดประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้ การจัดการความรู้ที่ วิจารณ์ พานิช⁷⁰ ได้ให้ไว้ว่า ศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ ได้มีวิวัฒนาการความเป็นมา 3 ยุค ได้แก่

ยุคที่ 1 เรียกว่ายุค Pre-SECI การจัดการความรู้ในยุคนี้เน้นการจัดการสารสนเทศ (Information management) โดยใช้ในเทคโนโลยีช่วยการตัดสินใจของคน เริ่มเมื่อประมาณ 20-25 ปีที่แล้ว (1978-1979)

ยุคที่ 2 ในช่วงนี้เรียกว่า ยุค SECI ซึ่งแบ่งความรู้ออกเป็น 2 แบบ คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) กับความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) การจัดการความรู้ เน้นการผสมผสานความรู้ที่ชัดแจ้งและความรู้ที่ฝังอยู่ภายในเข้าด้วยกัน ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม (ปี 1998 – 2001)

ยุคที่ 3 รู้จักกันในชื่อว่า ยุค Post-SECI เข้าใจว่าความรู้ไม่แบ่งขั้ว เป็นความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ฝังลึก แต่ผสมผสานความรู้ทั้งสองประเภทเข้าอยู่ด้วยกัน เน้นการจัดการความรู้ เพื่อการใช้งานในบริบทนั้นๆ (Just-in-time KM) และเน้นประสิทธิผล (effectiveness) ของงาน⁷⁰

องค์ประกอบของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ของแต่ละองค์กร หรือหน่วยงานย่อมมีองค์ประกอบแตกต่างกันตามบริบทและปัจจัยแวดล้อมที่เป็นจริงในสภาพการณ์นั้นๆ แต่องค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นที่สุดมี 3 ประการ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ และภาวะผู้นำ ทั้งสามประการนี้ส่งผลต่อโอกาสของการเริ่มต้นของการดำเนินการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร เป็นคุณค่าความเชื่อ การปฏิบัติ ซึ่งจะพบเห็นจากพิธีการและธรรมเนียมประเพณีของการปฏิบัติสืบต่อกัน เช่น ความร่วมมือกันของบุคคล ทีมงาน ความเชื่อและไว้วางใจต่อกัน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งล้วนแต่มีความสัมพันธ์ต่อกันและการจัดการความรู้ในองค์กรให้เกิดขึ้นได้

⁷⁰วิจารณ์ พานิช, การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : จิรวัฒน์ เอกซ์เพรส จำกัด, 2547), 23 .

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นความต้องการความก้าวหน้าและอยากรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ซึ่งเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น มี 10 ประการ คือ การตั้งคำถาม การให้คำแนะนำ การพิจารณาทางเลือก การเสี่ยงในการทดลองปฏิบัติ การเปิดเผยและเปิดใจ การเปลี่ยนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้เป็นบทเรียน การคิดไตร่ตรองโดยปราศจากความลำเอียง การคิดทบทวนอย่างเป็นเหตุเป็นผล การพูดคุยกันในเรื่องการเรียนรู้และความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และยอมรับความผิดพลาดซึ่งมีอิทธิพลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้

3. ภาวะผู้นำในการเรียนรู้ ความเชื่อถือและการยอมรับในตัวบุคคลในการนำพาบุคคลและกลุ่มบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ของผู้บริหาร หัวหน้าหน่วย สามารถแก้ไขปัญหาค้นหาการจัดการความรู้ เช่น การให้การสนับสนุนวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ ทำตนเป็นแบบอย่าง นำหลักการและเครื่องมือการจัดการมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวก ส่งเสริมการสร้างทีมและการขยายเครือข่ายให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวกและสร้างแรงจูงใจในการยอมรับในบุคคล ตลอดจนการให้กำลังใจ

การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติร่วมกัน ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ซึ่งเป็นทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับยุทธศาสตร์และกระบวนการปฏิบัติงานประจำ

2. การจัดตั้งทีมงานผู้ปฏิบัติ จัดตั้งตามโครงสร้างการบริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลในเกี่ยวกับความรู้ที่ตนสนใจ

3. การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. การบริหารจัดการและการขับเคลื่อนความรู้ มีการจัดการหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมในบริบท

5. การขยายผลการจัดการความรู้ การขยายผลการจัดการความรู้ไปทั่วทั้งองค์กร เช่น ขยายภายในกลุ่มสาระและกลุ่มงาน ขยายไปสู่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร และขยายผลไปสู่สถานศึกษาหรือองค์กรอื่นๆ อาทิ การเป็นวิทยากร การให้คำแนะนำ การฝึกอบรม เป็นต้น²³

²³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2553), 10-11, 117-118.

องค์ประกอบในการจัดการความรู้ตามแนวคิดของมาร์ควาร์ด(Marquardt) ซึ่งมีความน่าสนใจ และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร มีดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)เป็นการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแสวงหาทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นของทุกๆองค์กร ความรู้ภายในองค์กร เช่น การให้ความรู้แก่พนักงาน มีการสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนาและการประชุม ประสบการณ์ในการทำงานที่ลงมือปฏิบัติในกระบวนการต่างๆ ส่วนความรู้ภายนอกนั้น ได้แก่ ข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งต่างๆ ประเภทสิ่งพิมพ์ วิดีโอ เว็บไซต์ บทความ ข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นต้น

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการหยั่งรู้ที่สั่งสมจากประสบการณ์และจากความเข้าใจที่ลึกซึ้งจากการแสวงหาในรูปแบบต่างๆที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล

3. การจัดเก็บข้อมูลและการนำกลับมา (Knowledge Storage and Retrieval)การจัดเก็บความรู้และข้อมูลที่ถูกต้องที่ผ่านการประมวลสาระข้อเท็จจริง กระชับ ชัดเจนและเข้าใจง่ายตลอดจนจำแนกรายการต่างๆเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนการนำกลับมาใช้หรือการนำมาปรับใช้นั้น องค์กรต้องให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับช่องทางและวิธีการสืบค้น ซึ่งอาจทำเป็นคู่มือการใช้ ทำสมุดจัดเก็บรายชื่อข้อมูลและทักษะของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านเพื่อความรวดเร็วในการนำมาใช้ประโยชน์ได้ทันการณ์

4. การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)การใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์จำเป็นที่จะต้องถ่ายโอนให้ทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อการนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติและขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมาย การถ่ายโอนสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสื่อสารด้วยข้อความจากการเขียนคู่มือ การฝึกอบรม การประชุม การเยี่ยมชมการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนการทำงาน การเล่าเรื่อง การถ่ายโอนผ่านการทำงาน⁷¹

⁷¹ Marquardt Michael .J, **The global advantage : How to improve performance through globalization** (Houston,TX : Gulf,1999), 30 – 37.

การจัดการความรู้ในองค์กรมีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติตามที่ โนนากะและทาเกุชิ (Nonaka & Takeuchi) ได้ให้ไว้มี ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ เป็นทิศทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันรวบรวม ประมวล เรียบเรียงและสื่อสาร นำไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันและทุ่มเทในการทำงานร่วมกัน

2. การสร้างทีมงาน การที่องค์กรจะผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องมีทีมงานที่เข้มแข็งและเข้าใจงาน รู้จักบทบาทของตน ซึ่งเป็นพลังในกระบวนการของงานในทุกๆ ขั้นตอน ทีมงานมักจะมีหัวหน้าทีมที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกับสมาชิกหรือผู้ปฏิบัติ และผู้ประสานงานเพื่อเผยแพร่งานไปอย่างทั่วถึง

3. สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มทักษะการปฏิบัติแก่บุคลากร เช่น การจัดสัมมนา การศึกษาดูงาน การพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

4. การจัดการความรู้และการพัฒนางาน เป็นการนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วยเทคนิคหรือวิธีการที่แปลกใหม่ ส่งผลต่อต้นทุน เวลาและคุณภาพของงาน

5. การขับเคลื่อนงานโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างอิสระในขอบเขตของงาน โดยให้ทีมงานร่วมกันในการจัดการ การปฏิบัติ และการติดตาม โดยผู้บริหารคอยให้คำแนะนำและให้การสนับสนุนการดำเนินงาน

6. การสร้างเครือข่ายภายใน การปฏิบัติงานเป็นแบบพหุบาท ในแต่ละองค์กรย่อมมีหน่วยงานย่อย จำเป็นที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนบุคคลและความรู้ระหว่างกันในบางโครงการหรือบางงานซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้

7. การสร้างเครือข่ายภายนอกระหว่างองค์กร ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการรับรู้ ข้อความรู้ การปฏิบัติ ความต้องการและแนวทางปฏิบัติเพื่อความยั่งยืนและก้าวสู่การแข่งขัน⁷²

การจัดการความรู้เป็นการปฏิบัติที่ไม่จบสิ้น เนื่องจากมีความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา และมีการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสของการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ที่ ประพนธ์ ผาสุขยืด ได้ให้ไว้ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การเข้าถึงความรู้ เป็นการสืบค้นข้อความรู้และทำความเข้าใจในความรู้ต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจว่ารู้นั้นเกี่ยวกับสิ่งใด มีรายละเอียดเพียงใด มีสาระของความรู้ตรงตามที่ต้องการหรือไม่

⁷² Nonaka and Takeuchi, **Hitotsubashi on Knowledge Management** (Singapore : John Wiley and Sons (Asia , 2004), 50- 63.

2. การนำความรู้ไปใช้ เป็นการนำความรู้ที่เข้าถึงมาวิเคราะห์เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานและองค์การให้สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

3. การแบ่งปันความรู้ เป็นการนำความรู้ที่เข้าถึง และจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาแล้วสู่กันฟังระหว่างบุคคล ทีมงาน และพิจารณาถึงข้อดี แนวทางที่ผิดพลาด เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติในคราวต่อไป

4. การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการร่วมแสดงความคิดและแลกเปลี่ยนความรู้จากประสบการณ์ ความชำนาญ การปฏิบัติงาน การทดลอง การฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทักษะที่เป็นเทคนิคใหม่ๆ

5. การสร้างความรู้ เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ขึ้นจากการเข้าถึงและการแบ่งปันกันเพื่อเป็นความรู้ใหม่ ความรู้เฉพาะ โดยการประมวลสาระ ความชัดเจน ความถูกต้องและทันสมัย ตลอดจนสามารถเข้าใจได้ง่ายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ต่อไป

6. การเรียนรู้เพื่อยกระดับ เป็นการเข้าถึงและแสวงหาความรู้เพิ่ม เนื่องจากความรู้มีอยู่อย่างมากมายและกระจายอยู่ทั่วไป ตลอดจนมีความรู้เกิดขึ้นมาใหม่อยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอันเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นพลังในการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและรวดเร็ว นอกจากจะเป็นการยกระดับความรู้แล้วยังเป็นการยกระดับตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน การดำรงชีวิตในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทันเป็นต้น⁷³

การจัดการความรู้ตามที่ แมเรล (Marali) ได้เสนอไว้เป็นที่น่าสนใจซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. การกำหนดความรู้ การระบุความรู้ที่องค์กรต้องการในการนำไปใช้และพัฒนาองค์กรตามนโยบายที่กำหนด

2. การสร้างความรู้ เป็นการนำความรู้ใหม่ที่ยังไม่มีใครสร้างขึ้นเพื่อพัฒนางานและนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยความร่วมมือของบุคคลในองค์กรที่กระทำในกิจกรรมที่หลากหลายในสถานการณ์และบริบทนั้นๆ

3. การเก็บความรู้ การนำความรู้ที่สร้างขึ้นมาจัดเก็บเพื่อสะดวกต่อการนำกลับมาใช้โดยมีการกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมและง่ายต่อการค้นหาใช้งาน

4. การแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้จากการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรของบุคลากรฝ่ายต่างๆในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความรู้และวิธีการที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้นและยังเป็นการพัฒนาคนและพัฒนาองค์การในการที่จะนำความรู้ใหม่ไปปรับใช้ในการปฏิบัติต่อไป

⁷³ ประพนธ์ ภาสุขีต,การจัดการความรู้ ฉบับฉบับเคลื่อน (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไยไหม, 2550), 27-35.

5. การแสวงหาความรู้ใหม่ องค์การจำเป็นต้องสร้างความรู้ใหม่ๆขึ้นมาเพื่อให้ทันยุคและสมัยของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา⁷⁴

การจัดการความรู้ที่ บุญดี บุญญาภิจและคณะ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการจัดการความรู้ไว้ มีดังนี้

1. การจัดการการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม (Transition and Behavior Management) จัดให้มีการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป อันเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ที่ก่อให้เกิดความเชื่อและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ โดยเริ่มจากผู้บริหารแล้วขยายผลไปยังบุคลากรทุกระดับในองค์กร เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การวางแผนเป็นแบบอย่างแก่พนักงาน การจัดทีมงานและกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริษัท เป็นต้น

2. การสื่อสาร (Communication) เป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติการจัดการความรู้ จุดประสงค์ของการดำเนินการ กระบวนการขั้นตอน และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร การสื่อสารต้องคำนึงถึงเนื้อหาหรือข้อความที่จะสื่อให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถรับรู้และเข้าใจตรงกัน และต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตามบริษัท

3. กระบวนการและเครื่องมือ (Process and Stools) เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร เป็นการปฏิสัมพันธ์และการยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากรที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การปรับเปลี่ยนงานมีการจัดเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้ และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสืบค้นและจัดระบบ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต เป็นต้น

4. การฝึกอบรมและการเรียนรู้ (Training and Learning) เป็นการเตรียมความพร้อม และสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง หลักการ การแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเก็บ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการจัดการความรู้

5. การวัดผล (Measurement) เป็นการติดตามการดำเนินการจัดการความรู้ขององค์กร ว่าปฏิบัติบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพขององค์กร ช่วยให้องค์กรปรับปรุง แก้ไขขั้นตอนและกระบวนการต่างๆให้เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพต่อไป

⁷⁴ Marali, Yasmin, **Building and Developing Capabilities : A Cognitive Congruence Framework. In Knowledge Management and Organizational Competence** (New York : University Press,2001), 41-46.

6. การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล (Recognition and Rewards) เป็นการสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพ องค์กรควรพิจารณาอย่างต่อเนื่อง เช่น การยกย่องในที่ประชุม การตอบแทนตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่มากเกินไป⁷⁵

องค์ประกอบในการจัดการความรู้ขององค์กรที่นักการศึกษาให้ไว้สรุปได้ดังนี้ 1.ด้านบุคคล บุคคลในองค์กรมีความตระหนัก มีความพร้อมและร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ ย่อมส่งผลในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด 2. กระบวนการ บุคลากรมีความร่วมมือกันในการจัดการความรู้ในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ 3. การดำเนินการจัดการความรู้ที่มีการติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและจดบันทึก จัดเก็บเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป 4.การพัฒนา มีการปรับปรุงแก้ไขข้อความรู้ให้สมบูรณ์ ทันสมัย อยู่เสมอเพื่อความสะดวก ความรวดเร็วในการนำไปใช้ให้เกิดคุณค่าอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของความรู้

ความรู้แพร่กระจายอยู่ทั่วไป มีหลากหลายสาขา และเกิดขึ้นอย่างมากมายตลอดเวลา จำเป็นที่จะต้องจัดหมวดหมู่ที่เป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการนำมาปรับใช้ การสรรหาความรู้ให้เพิ่มมากขึ้นและเป็นประโยชน์จึงจำเป็นที่จะต้องรู้แหล่งที่มา ซึ่งจะเป็นแนวทางของการติดตาม สืบค้นในสิ่งที่ต้องการ ประพนธ์ ผาสุขยืด ได้กล่าวถึงการแบ่งในเชิงปฏิบัติการไว้ว่า ความรู้จัดแบ่งเป็น 2 ประเภท⁷⁶ ดังนี้

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)

ความรู้ที่เกิดจากการสะสมอยู่ในตัวบุคคลที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือการแสวงหาของแต่ละบุคคลในการสืบค้น เรียนรู้ ทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้ เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ หรือเรียกว่า “ความรู้แบบนามธรรม”

2. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)

ความรู้ที่ได้มาโดยการรวบรวม รับมาโดยถ่ายทอดจากผู้อื่น โดยวิธีต่าง ๆ เช่น หลักวิชาการ ทฤษฎี การวิเคราะห์ สังเคราะห์ กระบวนการทดลอง กระบวนการศึกษาวิจัย เป็นต้น

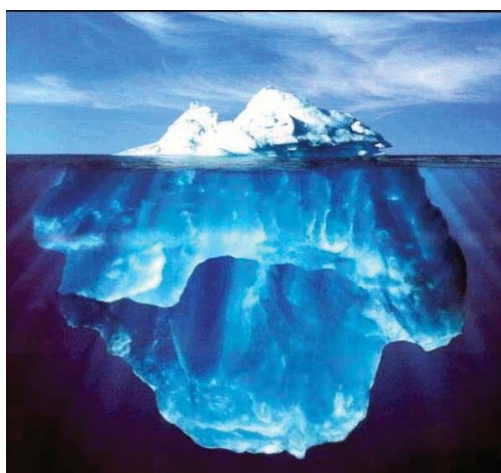
⁷⁵ บุญดี บุญญากิจ และคณะ, *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ* (กรุงเทพฯ : จีรวัฒน์ เอกซ์เพรส, 2547), 46 – 53.

⁷⁶ ประพนธ์ ผาสุขยืด, *การจัดการความรู้ ฉบับจับต้องได้* (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไวยไหม, 2550), 21-25.

ตารางที่ 1 ประเภทของความรู้

ความรู้ที่ชัดแจ้ง	ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน
- หลักวิชาการ วิชาการ - ทฤษฎี ปริยัติ - มาจากการสังเคราะห์ วิจัย การใช้สมอง - เป็นกฎเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนที่ผ่านการพิสูจน์แล้ว	- ภูมิปัญญา เคล็ดวิชา - การปฏิบัติ ประสบการณ์ - มาจากวิจารณ์ญาณ ไข่ปฎิภาณ - เป็นเทคนิคเฉพาะตัวของแต่ละคน

สัดส่วนของความรู้สองประเภทนี้ประมาณว่าความรู้ที่เป็นหลักวิชา ที่ผ่านการพิสูจน์หรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรได้น้อยมาก เมื่อเทียบกับความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เมื่อเปรียบกับภูเขาน้ำแข็งความรู้ในส่วนที่เป็นความรู้ชัดแจ้งเปรียบเสมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็งที่พ้นน้ำ ซึ่งมีประมาณร้อยละ 20 แต่ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนอาจจะมองไม่เห็นเปรียบได้กับส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำมีประมาณร้อยละ 80 ซึ่งพบว่ามีปริมาณที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก (20 : 80)



แผนภาพที่ 2 ภูเขาน้ำแข็งแสดงการเปรียบเทียบความรู้ในตัวบุคคลและความรู้ชัดแจ้ง⁷⁶
ที่มา : ภูเขาน้ำแข็ง [Online], accessed 20 October 2011. <http://subbooks.com/blog/wp-content/uploads/2007/05/iceberg.jpg>

⁷⁶ ภาพภูเขาน้ำแข็ง [Online], accessed 20 October 2011. Available from <http://subbooks.com/blog/wp-content/uploads/2007/05/iceberg.jpg>

ความรู้ในเอกสารของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคมโดย วิจารณ์ พานิช ได้ให้ไว้ว่า ความรู้มี 4 ประเภท ดังนี้

1. ข้อเท็จจริง (Know-what) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้ที่จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย
2. ความรู้กับโลกของความเป็นจริง (Know-how) เป็นความรู้จากหลักการทฤษฎี และความรู้จากประสบการณ์ของการปฏิบัติงาน
3. ความรู้เชิงเหตุผล (Know-why) เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างเรื่องราวและเหตุการณ์ต่างๆ ประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล
4. ความคิดสร้างสรรค์ (Care-why) เป็นความรู้ที่เกิดจากความคิดริเริ่มที่มาจากภายในของแต่ละบุคคล⁷⁷

ความรู้ตามแนวคิดของ ชู (Choo) จัดแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ความรู้เฉพาะบุคคล (tacit knowledge) เป็นความรู้หรือทักษะเฉพาะตัวของแต่ละคนที่เกิดจากประสบการณ์ ความคิด ความเชื่อซึ่งถ่ายทอดผ่านการปฏิบัติงาน การสนทนา การฝึกอบรม
 2. ความรู้ที่เป็นทางการ (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่บันทึกไว้ในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือ สัญลักษณ์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ โดยการจัดทำขึ้นและการรวบรวมนำมาประมวลให้ถูกต้อง เพื่อนำไปใช้ต่อไป
 3. ความรู้เกิดจากวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากความศรัทธา ความเชื่อ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การเฝ้าสังเกตและสะท้อนความรู้และสภาพแวดล้อม องค์กรที่มีการพัฒนาต่อเนื่องทำให้พัฒนาความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติการหลักขององค์กร⁷⁸
- สำหรับทาคุชิและโนนากะ (Takuechi & Nonaka) ได้กล่าวถึงความรู้ในองค์กรที่สร้างสรรค์ขึ้นมานั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้เฉพาะบุคคล (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่รู้อยู่ในตัวคนของบุคคล โดยเฉพาะ ขาคีที่จะสื่อสารออกมาให้ปรากฏและพบเห็นเป็นรูปธรรม

⁷⁷ วิจารณ์ พานิช, การจัดการความรู้ [Online], accessed 20 October 2011. Available from qa.siam.edu / km / km _ Article4.pdf

⁷⁸ Choo Chum Wei, **Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. Stepping into the New Millennium : Challenges for Libraries & Information Professionals** (Congress of Southeast Asian Libraries, Singapore, 2000), 26 – 28.

2. ความรู้ที่ประมวลแล้ว (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอดเป็นรูปแบบเป็นภาษาที่เป็นระบบเนื่องจากการประมวลออกมานั่นเอง⁷⁹

ประเภทของความรู้จากแนวคิดที่ผู้รู้ได้ให้ไว้ สรุปได้ว่า ความรู้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน และความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวของบุคคล ซึ่งอาจเกิดขึ้น หรือสร้างสรรค์ให้ได้มา และนำไปใช้ประโยชน์ตามที่ต้องการ

กระบวนการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ และกิจกรรมในการค้นหา ตรวจสอบและปรับปรุง รวบรวม เผยแพร่เป็นสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ตามที่ต้องการในการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น กระบวนการและกิจกรรมในการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับบุคคล องค์กร ซึ่งเป็นไปตามมุมมองที่ เป็นไปได้เหมาะสม และในกระบวนการจัดการความรู้ตามที่ วิก, มาร์ควอร์ด, ฮอว์วิทซ์ และอมาคอท (Wiig, Marquardt, Parikh, Horwitch & Armacot) กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการความรู้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน มีดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นประโยชน์และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการพัฒนาองค์กร

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การนำความรู้ที่แสวงหามาและสร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีความสมบูรณ์และเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือเป็นนวัตกรรมใหม่ เป็นผลจากการหยั่งรู้และเข้าใจในความรู้ตามหลักวิชาที่มีความถูกต้อง ชัดเจน ซึ่งเป็นความสามารถที่ทุกคนสร้างขึ้นมาได้

3. การจัดเก็บและการสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เป็นการพิจารณาการเก็บ รักษาองค์ความรู้ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ตามความต้องการต่อไป เช่น การสร้างและการจัดจำ การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นฐานข้อมูล (Database) ตลอดจนการจัดระบบการค้นหาเพื่อนำกลับมาใช้ อาทิการจัดบัญชีรายชื่อเอกสาร ข้อมูล หรือรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในสาขา และแขนงแห่งความรู้นั้น เพื่อความสะดวก และความรวดเร็วในการนำกลับมาใช้ใหม่

⁷⁹Takuechi Hirotaka and Nonaka Ikujiro, **Classic Work : Theory of Organizational Knowledge Creation.In Knowledge Management : Ciassic and Contemporary Work** (Morey,Daryl London: The MIT Press,2001), 139 – 182.

4. การถ่ายทอดความรู้ และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and utilization) ทำให้บุคคล และองค์กรสามารถพัฒนาไปได้ เมื่อมีการกระจายความรู้ มีการถ่ายทอดที่ทั่วถึงและรวดเร็ว ซึ่งอาจจะต้องใช้ความเชื่อใจ ความไว้วางใจในการขับเคลื่อน และมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เหมาะสมตามความต้องการในบริบทที่เป็นจริง⁸⁰

การจัดการความรู้ที่มาร์ควาร์ด (Michael J. Marquardt) ให้ไว้มีกระบวนการจัดการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Acquisition) ความรู้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และบุคลากรย่อมต้องการความรู้เพิ่มมากขึ้นเพื่อการพัฒนาตนและการปฏิบัติงาน จึงต้องแสวงหาความรู้จากการเก็บรวบรวมจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. การสร้างความรู้ (Creation) เป็นการก่อให้เกิดความรู้ใหม่ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล ทั้งในและนอกองค์กร การรวบรวมความรู้กลับมาวิเคราะห์ สร้างสรรค์ให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักการ ทฤษฎี อย่างเป็นเหตุเป็นผลสอดคล้องกับบริบทที่เป็นจริงและเข้าใจที่ตรงกันเป็นสากล

3. การจัดเก็บความรู้ (Storage) ข้อมูลที่ผ่านการสร้างแล้วนั้น นำมาแยกและจัดเป็นกลุ่มตามสาระที่สัมพันธ์กัน กำหนดรูปแบบการจัดเก็บเป็นมาตรฐาน เอกสาร บันทึก หรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บ ที่เป็นระบบและสามารถนำกลับมาใช้ได้สะดวก

4. การวิเคราะห์ และจัดแหล่งข้อมูล (Analysis and Data Mining) เป็นการนำความรู้ที่จัดเก็บไว้มาทำการวิเคราะห์ แบ่งหมวดหมู่ จัดกลุ่ม สรุปใจความสำคัญ จัดทำแผนผังความสัมพันธ์ต่อกัน สำรวจปรับปรุงให้ทันสมัย ตลอดจนนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการจัดเก็บและสะดวกเมื่อนำมาใช้ มีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกทำให้มีข้อความรู้เพิ่มมากขึ้น

5. การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Transfer and Dissemination) การเข้าถึงและการนำมาใช้การถ่ายโอนความรู้ด้วยการเขียน การพูดคุย การเปลี่ยนงาน การนำเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการถ่ายโอนและเผยแพร่ให้มีความรวดเร็วมากขึ้น

6. การประยุกต์ใช้และการให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง (Application and Validation) การมีข้อมูลความรู้จากแหล่งข้อมูลที่มากพอแก่การนำมาใช้ เป็นความเข้มแข็งและสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนการเติบโตที่มั่นคงขององค์กร⁸¹

⁸⁰ Wiig, Marquardt, Parikh, Horwitch and Armacot, นานาทัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : บริษัท ส.เอเชียเพลส จำกัด, 2553), 42 : 44, กล่าวถึงในเจษฎา นกน้อย และคนอื่นๆ.

⁸¹ Marquardt J. Michael, **Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning** (Davies – Black Publishing, a division of CPP, Inc, Copyright, 2005), 240 – 301

กระบวนการจัดการความรู้ที่ วรภัทร์ ภูเจริญ ได้ให้ไว้มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุ ค้นหาและกำหนดความรู้ (Identify) ในส่วนที่ยังไม่รู้ทั้งความรู้ในตัวบุคคล และความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติ
2. การเก็บสะสม (Capture) เป็นการเก็บและรวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ เอกสารและภาพถ่าย เป็นต้น
3. การประเมินคุณค่า (Select) เป็นการติดตาม ตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูลให้ถูกต้อง สมบูรณ์ ความรู้ที่มีเป็นข้อมูล เรียงราว ข่าวสาร ทฤษฎี และสอดคล้องกับความต้องการ
4. ฐานความรู้ (Store) มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เป็นระบบ ป้องกันการสูญหาย และจัดทำคู่มือไว้เพื่อสะดวกในการนำกลับมาใช้ประโยชน์
5. การประยุกต์ใช้ (Apply) การนำความรู้ที่เก็บไว้มาปรับใช้ในการปฏิบัติและแก้ไข พัฒนา และควรแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเป็นการแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น
6. การสร้างความรู้ใหม่ (Create) การสร้างความรู้บนพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี เช่น การทดลอง การวิจัย ซึ่งสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นเหตุเป็นผลที่ชัดเจน
7. องค์กรความรู้หรือ นวัตกรรม (Sell) การนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนา สร้างสิ่งใหม่ แนวคิด ที่เกิดความรู้ใหม่ขึ้นมา อีกทั้งการแบ่งปันความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม⁸²

กระบวนการจัดการความรู้โดยสำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ไว้ว่ามีกระบวนการปฏิบัติ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. บ่งชี้ความรู้ (Knowledge identification) เป็นการพิจารณา วิสัยทัศน์, พันธกิจ, เป้าหมาย ขององค์กร เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะต้องทราบว่าองค์กรมีความรู้เรื่องใดบ้าง รูปแบบใด อยู่ ณ ที่ใดและจะต้องแสวงหาสิ่งใดเพิ่ม
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition) การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาจากภายนอกองค์กร และขจัดความรู้ที่ไม่ใช้ทิ้งไป และการออกแบบระบบจัดเก็บ
3. การจัดความรู้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อการจัดเก็บที่เป็นระบบต่อไป

⁸²วรภัทร์ ภูเจริญ, *The Inner Path of Learning Organization & Knowledge Management* (กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา, 2549), 14–15.

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Condification and Refinement) การคัดสรรความรู้ที่จำเป็น การปรับปรุงรูปแบบให้มีมาตรฐาน ภาษาที่สมบูรณ์และเข้าใจตรงกัน

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การทำให้ผู้ใช้เข้าถึงความรู้ได้สะดวกอาจมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้เหมาะสมตามยุคสมัย

6. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) อาจจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ จัดทำเอกสาร การปรับเปลี่ยนงานการจัดกลุ่มงาน

7. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน และก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจนนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนา โดยมีการหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง⁸³

กระบวนการจัดการความรู้ที่นักการศึกษาได้ให้ไว้ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ไม่จำกัดขั้นตอนเพราะทุกคนและทุกองค์กรมีหลากหลายแนวคิด ซึ่งแต่ละองค์กรสามารถร่วมกันกำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับสถานะและบริบทขององค์กรนั้นๆ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จที่สอดคล้องกับเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา จัดเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการเตรียมความพร้อม และปรับตัวให้เท่าทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์บนพื้นโลกอย่างรอบด้านและรวดเร็ว ตลอดจนเป็นการรองรับการเปิดเสรีทางการศึกษามีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ซึ่งรัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ อาทิ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในการบริหารจัดการการศึกษา และในการปฏิรูปการศึกษามีทิศทางในการปฏิรูปคือ 1.พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2.พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3.พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4.พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ⁸⁴ และพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) 2553 หมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา **มาตร22** การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้

⁸³สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ,การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2552), 11-15.

พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ **มาตรา 23** การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ (1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ความรู้และทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน (3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา (4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง (5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข **มาตรา 24** การจัดการ กระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) จัดเนื้อหา สาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการ ประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่าง ต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา (5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และ แหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสาน ความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตาม ศักยภาพ **มาตรา 26** ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปใน กระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษา **มาตรา 29** ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัด

การศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา²

สถานศึกษามีการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สรุปได้ว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ให้บริการด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่บุคคล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ให้มีความก้าวหน้าในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อการดำรงวิถีชีวิต และการอยู่ร่วมกันในสังคม สามารถนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาและปฏิบัติกิจวัตรให้มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของสังคม มีความเข้มแข็ง และสามารถแข่งขันในระดับสากล และสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ ตามนโยบายภาครัฐ การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

หลักการจัดการความรู้ในโรงเรียน

เนื่องจากความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนาสถานศึกษานั้น มีอยู่หลากหลายรูปแบบ แพร่กระจายอยู่ทั่วไป ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นในยุคโลกไร้พรมแดน ซึ่งผู้บริหาร บุคลากรและหน่วยงาน องค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถร่วมมือกันจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท โดยมีหลักในการจัดการความรู้ตามที่ ชัด บุญญาได้ให้ไว้ มีดังนี้

1. การดึงความรู้ หรือ ศักยภาพของครู (Release Human Potential) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน และเพื่อนครูทั้งครูภายในโรงเรียนเดียวกัน และต่างโรงเรียน เพราะความรู้เป็นพื้นฐานสำหรับการอยู่รอดของบุคคล และประเทศชาติ
2. การจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วม และเผยแพร่ความรู้ระหว่างกัน เป็นการสร้างความสำเร็จด้วยการถ่ายทอด การจัดการความรู้มิใช่อยู่อที่ตัวความรู้ แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง หรือ โรงเรียน เพื่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาร่วมกัน⁸⁴

² สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา(องค์การมหาชน), พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่3)พ.ศ.2553 (กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2553), 12-16.

⁸⁴ ชัด บุญญา,การจัดการความรู้ [Online], accessed 12 November 2011.Available from www.nitesonline.net

วัตถุประสงค์ในการจัดการความรู้ในโรงเรียน ผนวกกับบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน มี 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพลังความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อส่งผลต่อพลังความรู้ความสามารถในการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. เพื่อส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความรู้ที่มีอยู่ในแต่ละคน (Tacit Knowledge) ความรู้ที่มีอยู่โดยทั่วไป (Explicit Knowledge) และสร้างองค์ความรู้ เพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีการดำเนินงานโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งความสามารถในการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งได้ระบุชัดเจนถึงหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องปฏิบัติและพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้หน่วยงานราชการทุกหน่วยงานจัดตั้งคณะทำงานในการจัดการความรู้ขึ้นในปี พ.ศ. 2548 ตลอดจนจัดทำแผนการจัดการความรู้ การพิจารณาการประเมินผลการดำเนินงาน และมีรางวัลชมเชยต่อผลการปฏิบัติ กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วยกิจกรรม 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เป็นขั้นตอนของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุผลที่กำหนด เช่น องค์กรจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับสิ่งใดและขณะนี้องค์กรรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร เป็นต้น
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นการก่อให้เกิดความรู้ใหม่ เช่น แสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า และกำจัดความรู้เก่าที่ไม่ใช่ออกไป เป็นต้น
3. การจัดการความรู้ (Knowledge Organization) เป็นการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต
4. การกลั่นกรองและประมวลความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นการรวบรวมและเรียบเรียงลำดับความถูกต้อง ชัดเจนและสมบูรณ์เป็นมาตรฐาน
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ผู้ที่ต้องการเข้าถึงง่ายและสะดวกรวดเร็ว
6. การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการแบ่งปันความรู้ เช่น การประชุมปฏิบัติการ การพูดคุย การจัดเอกสาร สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ

7. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการทำความเข้าใจและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและกระจายความรู้ไปทั่วทั้งองค์กร⁸⁴

การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

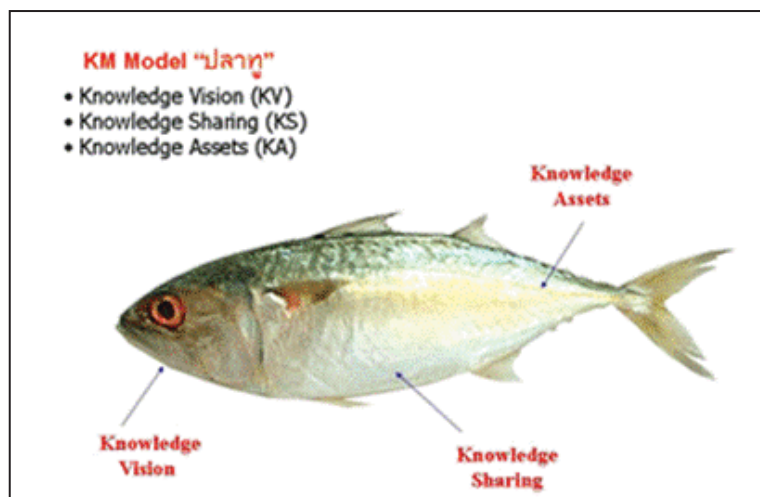
1. คน เป็นส่วนที่นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
2. เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือที่ใช้ค้นหาความรู้ แลกเปลี่ยนและจัดเก็บความรู้เพื่อให้เกิดความสะดวก และความรวดเร็วในการนำไปใช้
3. กระบวนการ เป็นการบริหารจัดการในการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ตลอดจนการปรับปรุง ปรับเปลี่ยนและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

การจัดการความรู้ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม(สคส)โดยวิจารณ์ พานิช จัดตั้งเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2546 เพื่อขับเคลื่อนการจัดการความรู้ในสังคมไทย ซึ่งได้ร่วมกับองค์กรต่างๆและในปี พ.ศ. 2548 เริ่มมีภาคีเครือข่ายนำการจัดการความรู้เข้าไปในองค์กร และร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการจัดการความรู้ในปี 2549 ตลอดจนได้ขับเคลื่อนเข้าสู่องค์กรการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการสนับสนุนของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(สทศ) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว) ผลการดำเนินงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่ง สคส ได้พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้สามารถเข้าใจได้ง่ายต่อการปฏิบัติและลดความซับซ้อน⁸⁵ โดยประพนธ์ ภาสุขยัคซึ่งอยู่ในรูปของโมเดลปลาหมี่ดังนี้

1. ส่วนหัวปลา (Knowledge Vision-KV) หมายถึง เป้าหมายของการจัดการความรู้ขององค์กร เปรียบเหมือนวิสัยทัศน์ ทิศทางของการจัดการความรู้ ที่องค์กรต้องตอบคำถามให้ได้ว่า องค์กรจะทำการจัดการความรู้เพื่ออะไร
2. ส่วนตัวปลา (Knowledge Sharing-KS) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งความรู้ที่อยู่ภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาและยกระดับความรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

⁸⁵ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.),กระบวนการจัดการความรู้

3. ส่วนหางปลา (Knowledge Assets-KA) หมายถึง การจัดเก็บความรู้ เป็นคลังแห่งความรู้ เพื่อนำมาใช้งาน นำมาแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ ตลอดจนยกระดับความรู้เพิ่มมากขึ้น



แผนภาพที่ 3 โมเดลการจัดการความรู้

ที่มา : ประพนธ์ ฝาสุขยัต,การจัดการความรู้ [Online], accessed 12 November 2011.

Available from www.kmi.or.th⁸⁶

การจัดการความรู้ในสถานศึกษาที่นักวิชาการให้ไว้ สรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษา นำการจัดการความรู้เข้าสู่องค์กรการศึกษา และมีรูปแบบในการดำเนินงานที่แตกต่างกันตามบริบท โดยเริ่มขับเคลื่อนในปี พ.ศ. 2548 – 2549 และขยายผลครอบคลุมทุกเขตพื้นที่ในปี พ.ศ. 2550 ได้ให้การสนับสนุนโดยการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการความรู้ มีการจัดสรรงบประมาณ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มีขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาทิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นฐานโดยนำความรู้ในองค์กรและความรู้ใหม่มาบูรณาการร่วมกัน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและขยายผลไปในทุกส่วนขององค์กร และองค์กรอื่นๆ

⁸⁶ประพนธ์ ฝาสุขยัต,การจัดการความรู้ [Online], accessed 12 November 2011.

Available from www.kmi.or.th

2. สนับสนุนให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการดำเนินงานบนพื้นฐานความคิด ทุณทางความรู้และวัฒนธรรมองค์กร ประสพการณ์การทำงาน เพื่อวางแผนในการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาร่วมเรียนรู้เป็นทีมและเปิดรับความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในยุคโลกาภิวัตน์ โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้มีการเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันอย่างต่อเนื่อง

4. สร้างเสริมศักยภาพทีมงานและบุคลากรแกนนำในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีขีดความสามารถในการจัดการความรู้และการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

5. สนับสนุนและพัฒนากิจการความรู้โดยความร่วมมือของบุคคลในองค์กร มีการวิเคราะห์ประสพการณ์ รูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น⁸³

ปัญหาของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ในการขับเคลื่อนย่อมมีปัญหาคือจะต้องแก้ไข ปัญหาที่พบในการจัดการความรู้ที่ผู้รู้และนักวิชาการต่างๆได้ให้ไว้ มีดังนี้

ประพนธ์ ผาสุขยืดได้กล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการจัดการความรู้มี 4 ประการ ดังนี้

1. ความรู้หรือสิ่งที่บุคคลรู้ (Known Area) เป็นสิ่งที่ยากจะอธิบาย จะต้องใช้เวลาในการทบทวนและเรียบเรียงให้สมบูรณ์

2. ความรู้ที่ซ่อนเร้น (Hidden Area) เป็นความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะทำให้ลืมจึงจำเป็นที่จะต้องคิดทบทวน หรือทำซ้ำเพื่อเข้าถึงความรู้ที่นั้นแล้วนำมาสร้างเป็นนวัตกรรมใหม่

3. ความไม่รู้ (Unknown Area) จำเป็นที่จะต้องแสวงหาและเรียนรู้สิ่งที่ขาดหายไปเพื่อเติมเต็มและนำมาใช้ในการปฏิบัติจริงให้มีคุณภาพ

⁸³สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2552), 52-61.

4. จุดอับหรือจุดบอด (Blind Area) เป็นการวิเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่ว่าจะต้องเรียนรู้สิ่งใดเพิ่ม เช่น รับฟังแนวคิด สืบค้นแหล่งต่างๆ ขอรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น¹⁸

ปัญหาที่เกิดขึ้นและเป็นอุปสรรคในการจัดการความรู้ตามที่ วิจารย์ พานิช ได้ให้ไว้มีดังนี้

1. ผู้นำที่พิการหรือบิดเบี้ยว เป็นลักษณะของผู้นำที่ไม่รู้จักและไม่ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ และไม่สนับสนุนหรือเอื้ออำนาจในการปฏิบัติ
2. วัฒนธรรมอำนาจ การปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมเก่าส่งผลต่อศักยภาพในการเรียนรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ไม่ให้คุณค่าต่อความแตกต่างที่หลากหลาย ในแต่ละองค์กรย่อมมีแนวคิดที่หลากหลาย ประสบการณ์ที่แตกต่าง ถ้ามีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเกิดพลังสร้างสรรค์ที่ดี
4. ไม่เปิดโอกาสให้ทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ โดยทั่วไปผู้ที่มีแนวคิดและทำสิ่งใหม่ๆ จะถูกเพื่อนร่วมงานเพ่งเล็งหรือถูกผู้บริหารเพ่งมอง
5. ไม่รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอก ขาดความตระหนักถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร
6. ไม่คิดพึ่งตนเองในด้านความรู้ เนื่องจากพึ่งพาจากภายนอกจนเคยชินหรือทำงานภายใต้คำสั่งและยึดถือกฎ ระเบียบที่ดำเนินไว้
7. ไม่ยอมรับความไม่ชัดเจนในการทำงานบางส่วน ไม่เปิดรับความรู้และความต้องการในบริบทที่เป็นจริง
8. การจัดการความรู้ไม่แทรกเป็นเนื้อเดียวกับงานประจำ ทำให้รู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระหรือเป็นงานที่เพิ่มขึ้น
9. การจัดการความรู้ไม่มุ่งเป้าไปที่เป้าหมายขององค์กร เนื่องจากขาดความเชื่อมโยงการจัดการความรู้กับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
10. ไม่มีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้บุคลากรในองค์กรสามารถแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้อย่างเป็นธรรมชาติ สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการร่วมคิดร่วมทำ⁸⁷

¹⁸ประพนธ์ ฝาสุยชิด,การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริง ฉบับมือใหม่หัดขับ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไผ่โหม, 2550), 80-89

⁸⁷วิจารย์ พานิช,อุปสรรคการจัดการความรู้ [Online], accessed 5 December 2011.

การจัดการความรู้ขององค์กรมักประสบปัญหาที่แตกต่างกันดังที่ ไพโรจน์ ชลารักษ์ ได้กล่าวไว้ มีดังนี้

1. การไม่รู้ปัญหา เนื่องจากประสบกับปัญหาที่มีลักษณะซ้ำๆจนเกิดความเคยชิน
2. ไม่สามารถระบุสาเหตุของปัญหาที่มีความซับซ้อนเพราะขาดความรู้ที่ถูกต้อง
3. ความรู้ที่มีอยู่ขาดความสมบูรณ์และล้าสมัย
4. ขาดข้อมูลที่เพียงพอส่งผลกระทบต่อความมั่นใจในการตัดสินใจ
5. การแทรกแซงที่มาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
6. การขาดความพร้อมทั้งด้านบุคคลและปัจจัยที่จำเป็น
7. เกิดจากความท้อแท้ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากขาดแรงจูงใจ⁸⁸

การจัดการความรู้ในองค์กรโดยทั่วไปมักประสบปัญหาในการปฏิบัติดังที่ มงคลชัย วิริยะพินิจ ให้ไว้ มีดังนี้

1. ความแข็งแกร่งของระบบอาวุโส ซึ่งมักมีการปฏิบัติงานตามคำสั่ง
2. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้
3. บุคลากรมีทัศนคติไม่ดีต่อการจัดการความรู้
4. องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิมๆ อาทิการทำงานตามคำสั่งทำให้ไม่สามารถคิดสร้างสรรค์ได้เอง

5. การจัดการความรู้ขององค์กรขาดความเป็นระบบ
6. การจัดการความรู้ขาดความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร⁸⁹

⁸⁸ไพโรจน์ ชลารักษ์, ปัญหาการจัดการความรู้ [Online], accesse 29 December 2011. Available from lib.kru.ac.th/e Book/4000111/doc7 – 5 html.

⁸⁹มงคลชัย วิริยะพินิจ, “องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้”, ประชาชาติธุรกิจ 4245, 34 (16 กันยายน, 2553) : 34.

การจัดการความรู้ขององค์กรมักประสบกับอุปสรรคซึ่งเจษฎา นกน้อยและคณะ ได้ให้แนวคิดไว้ มีดังนี้

1. การสร้างสรรค์และการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation) สืบเนื่องมาจากบุคลากรขาดทักษะการสังเกต การวิเคราะห์ปรากฏการณ์และการปฏิบัติงาน อ่านน้อย ขาดการจดบันทึกซึ่งส่งผลต่อการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานและประสิทธิภาพขององค์กร
2. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning technology) บุคลากรขาดความพร้อมในการใช้และการจัดเก็บข้อมูลและการเข้าถึงแหล่งข้อมูล
3. ความเข้าใจกลยุทธ์ (Strategy) ผู้บริหารที่ยึดติดการบริหารงานประจำ จะต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์และให้ความสำคัญต่อบุคลากรขององค์กร
4. บรรยากาศที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Supportive atmosphere) องค์กรขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อการรับรู้ในคุณค่าขององค์กรและความผูกพัน การปฏิบัติงานไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้
5. การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วม (Vision) องค์กรส่วนใหญ่เน้นการกำหนดวิสัยทัศน์โดยผู้บริหาร โดยมิได้ส่งเสริมการเรียนรู้จึงยากที่จะดำเนินการจัดการความรู้ไปสู่ผลสำเร็จ⁶²

การจัดการความรู้ขององค์กรมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามที่ กานสุดา มาพะสิรานนท์ ได้กล่าวไว้ว่า มีดังนี้

1. องค์กรขาดการเรียนรู้ จำเป็นที่จะต้องมีการสนับสนุน ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร
2. โครงสร้างองค์กรไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้ เนื่องจากมีลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ความชำนาญ ขาดการแบ่งปันความรู้ ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาองค์กรได้ทั่วถึง
3. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการจัดการความรู้ เนื่องจากบุคลากรขาดความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง มีความขัดแย้งที่ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมหลีกเลี่ยงเพื่อป้องกันตนเอง
4. บุคลากรขาดความสามารถในการเรียนรู้ ขาดทิศทางและการวิเคราะห์ตนเอง
5. การเรียนรู้ในองค์กรเป็นการเรียนรู้เฉพาะคน เฉพาะงาน
6. การฝึกอบรมเน้นที่ระบบมากกว่าตัวบุคคล

⁶² เจษฎา นกน้อย และคณะ, นานาทักษะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : บริษัท ส. เอเซียเพลส จำกัด, 2553), 159-163.

7. บุคลากรขาดการเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ
 8. ระบบการจัดการความรู้ไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร⁹⁰
 การดำเนินการในการจัดการความรู้มีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคหลายอย่างดังที่ พยัต วุฒิรงค์ ได้กล่าวไว้ มีดังนี้

1. บุคลากรในองค์กรขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. บุคลากรในองค์กรไม่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และการจัดการความรู้
3. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานคนเดียว
4. บุคลากรให้ความสำคัญเฉพาะที่งานของตน
5. บุคลากรมีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน
6. บุคลากรมีความหวงแหนความรู้ แนวคิดของตน
7. บุคลากรขาดการแลกเปลี่ยนความรู้และไม่มีเวลาในการร่วมแลกเปลี่ยนความรู้
8. บุคลากรขาดความจริงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้
9. จิตความสามารถของบุคลากรมีขีดจำกัด
10. บุคลากรมีความเชื่อว่าความรู้เป็นอภิสิทธิ์ของคนบางกลุ่ม
11. บุคลากรไม่ยอมรับในความคิดและประสบการณ์ของผู้อื่น
12. บุคลากรมักตำหนิและกล่าวโทษผู้กระทำผิด
13. บุคลากรขาดความอดทนต่อความผิดพลาด ไม่ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น⁹¹

การจัดการความรู้ในองค์กรและปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ให้ไว้มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารรับนโยบายการจัดการความรู้โดยไม่เต็มใจ จึงส่งผลให้ไม่ดำเนินการเมื่อผ่านการอบรมมาแล้ว หรือผู้บริหารไม่เข้าใจในการจัดการความรู้เพราะไม่ได้รับการอบรมและไม่ศึกษาค้นคว้า อีกทั้งมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารระหว่างการดำเนินการจัดการความรู้

⁹⁰ กานสุดา มามะศิริานนท์, “การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 3-4.

⁹¹ พยัต วุฒิรงค์, “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้”

2. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ซึ่งมีความเชื่อว่าความรู้ควรสร้างขึ้นมาเอง บุคลากรไม่เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และไม่เชื่อว่าความรู้ที่ฝังลึกจะแก้ปัญหาได้ อีกทั้งไม่สามารถเข้าถึงความรู้ขององค์กรและขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร

3. ขาดการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่เป็นระบบ ผู้บริหารขาดการสื่อสารในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย

4. ความบกพร่องด้านเทคโนโลยี อันเนื่องมาจากสภาพภูมิประเทศและการใช้อินเทอร์เน็ตในการแลกเปลี่ยนไม่ต่อเนื่อง การถ่ายทอดความรู้และวิธีในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ไม่ทั่วถึง

5. การบริหารจัดการทั่วไปไม่เหมาะสม เช่น ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการความรู้ องค์กรเปลี่ยนวิสัยทัศน์บ่อย ขาดทีมงานที่เข้มแข็ง การติดตามผลไม่ต่อเนื่อง⁸³

ปัญหาในการจัดการความรู้ของนักวิชาการต่างๆ สรุปประเด็นปัญหา ได้ดังนี้

1. ด้านผู้บริหาร อาทิ การรับนโยบายด้วยความไม่เต็มใจและไม่เข้าใจ ผู้บริหารขาดความรู้และทักษะในการจัดการความรู้ ขอมส่งผลต่อการนำไปกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติ

2. ด้านบุคลากร บุคลากรขาดความพร้อมทั้งความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้

3. วัฒนธรรมการปฏิบัติงานยังยึดถือกฎข้อบังคับ และเคยชินต่อการปฏิบัติตามคำสั่ง

4. ด้านการสื่อสาร องค์กรขาดการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจที่ทั่วถึงที่ตรงกันในการจัดการความรู้

5. ด้านเทคโนโลยี บุคลากรในองค์กรมีความแตกต่างด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้

⁸³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2552), 141-145.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้

การดำเนินการและการพัฒนาของทุกองค์กรย่อมต้องคาดหวังในความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การจัดการความรู้จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีแนวคิดจากผู้รู้และนักวิชาการที่ให้ไว้เป็นแนวทางที่อาจจะนำไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ มีดังนี้

วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ขององค์กรต่างๆ ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในการพัฒนางาน ด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย
2. ส่งเสริมให้บุคลากรนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ สืบค้นความรู้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และจงใจให้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาดน พัฒนางานและพัฒนาองค์กร⁹²

กานสุดา มาพะสิรานนท์ ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. ผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของความรู้ มีความเข้าใจและอุทิศตนเป็นแบบอย่าง ให้การสนับสนุน ให้บุคลากรใช้การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรให้ความร่วมมือในการจัดการความรู้
3. มีการจัดตั้งทีมงานที่ประกอบไปด้วยความรู้ที่หลากหลายและความเชี่ยวชาญในการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดและความรู้ของบุคลากรซึ่งส่งผลต่อความเข้าใจ ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และร่วมกันพัฒนางาน พัฒนาองค์กร
5. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
6. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสนใจและร่วมมือในการจัดการความรู้
7. ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรสร้างสรรค์ความรู้และนวัตกรรม
8. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายในการจัดการความรู้ เพื่อการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

⁹²วิจารณ์ พานิช, ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ [Online], accesse 18 December 2011. Available from qa.siam.edu/km/km_Article4.pdf (14-16)

9. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นระบบในการจัดการความรู้
 10. สนับสนุนด้านบุคลากร เทคโนโลยีและจัดงบประมาณให้เพียงพอ
 11. มีการสื่อสารอย่างทั่วถึงเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน
 12. ส่งเสริมทีมงานให้มีความรู้ที่เพียงพอต่อการจัดการความรู้
 13. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
 14. ส่งเสริมความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นระบบ
 15. ส่งเสริมการแสวงหาความรู้และการสืบค้นความรู้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ
 16. ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคคล
 17. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสืบค้นความรู้ที่หลากหลายเพิ่มขึ้น
 18. ส่งเสริมการจัดหมวดหมู่ ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลความรู้
 19. ส่งเสริมการใช้และการเผยแพร่องค์ความรู้ โดยผู้ชำนาญการเฉพาะทาง⁹⁰
- ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ขององค์กรตามที่ จิรัชมา วิเชียรปัญญา ให้ไว้ มี

ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและการบริหารองค์กร
2. วัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นมีการปรับเปลี่ยนให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
3. เทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยและสื่อสารอย่างทั่วถึงส่งผลต่อความเข้าใจที่ดี

และตรงกัน

4. การวัดผล มีการติดตามการจัดการความรู้ ปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วอย่างเหมาะสม
5. โครงสร้างพื้นฐาน การจัดการความรู้สอดคล้องกับบริบทในสภาพที่เป็นจริง⁹³

การจัดการความรู้ที่ทำให้ประสบความสำเร็จที่ ชัยเลิศ พิชิตพรชัย ให้ไว้ มีดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
2. ผู้ปฏิบัติมีแรงจูงใจในการจัดการความรู้ เช่น ค่าตอบแทน หน้าที่งาน คำชื่นชม
3. การกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ที่ชัดเจน และสอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจ

ขององค์กร

⁹⁰กานสุดา มาฆะศิรินันท์, “การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน”(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 58-59.

⁹³จิรัชมา วิเชียรปัญญา, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ”(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและการสื่อสาร ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549), 109-110.

4. ระบบสารสนเทศและการสื่อสารเชื่อมต่อการจัดการความรู้⁹⁴ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพดังที่ ฐิติกร พูลภัทรชีวิน ได้ให้ไว้ มี 7 ประการดังนี้

1. Purpose วัตถุประสงค์การจัดการความรู้ อันเป็นทิศทางในการพัฒนาคน และองค์กร
2. Policy นโยบายการจัดการความรู้ เป็นนโยบายหลักที่บุคลากรต้องรับรู้และตระหนัก ตลอดจนร่วมขับเคลื่อน
3. Plan แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ มีทิศทางชัดเจน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและตัวชี้วัด
4. Process กระบวนการในการจัดการความรู้ มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร
5. Project Owners ผู้รับผิดชอบ มีการจัดตั้งทีมงานและบุคลากรที่มีความรู้เหมาะสม
6. Participation การมีส่วนร่วมของบุคลากรและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและลดปัญหา อีกทั้งจัดเจตคติที่ไม่ดีต่อการดำเนินงาน
7. Tools บุคลากรทุกคนสามารถใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้ ระบบสารสนเทศ การเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้ได้ทั่วถึง⁹⁵

การจัดการความรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ที่พยัต วุฒิรงค์ ให้ไว้ มีดังนี้

1. การจัดการความรู้เกิดจากความสมัครใจของบุคคลโดยไม่ถูกบังคับให้ปฏิบัติ
2. การจัดการความรู้ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องการและนำไปใช้ในการทำงาน
3. การจัดการความรู้ต้องเกิดขึ้นในทุกส่วนขององค์กร
4. การนำความรู้ที่ซ่อนเร้นในบุคคลมาใช้โดยการพูด เขียนและปฏิบัติให้มากที่สุด⁹⁶

การจัดการความรู้ขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จที่สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการสำนักงานธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย ได้ให้ไว้ดังนี้ มีดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนความรู้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร มีความชัดเจน
2. บุคลากรมีความพร้อมและเตรียมความรู้ในการแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกัน
3. บุคลากรให้ความร่วมมือในกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้
4. ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญมีความรู้และทักษะในการจัดการความรู้

⁹⁴ชัยเลิศ พิชิตพรชัย,การจัดการความรู้ [Online], accesse 15 December 2011. Available from www.mb.mahidol.ac.th

⁹⁵ฐิติกร พูลภัทรชีวิน,การจัดการความรู้ [Online], accesse 15 December 2011. Available from Sites.google.com/site/---/thitikorn

⁹⁶พยัต วุฒิรงค์ , นานาทัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : บริษัท ส.เอเชียเพลส จำกัด, 2553) , 181 : 197, อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย และคนอื่นๆ.

5. ทีมงานมีการประสานงาน ติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด⁹⁷

การจัดการความรู้มีปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรประสบความสำเร็จได้ ซึ่ง ไลโบวิทซ์ (Liebowitz) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. กลยุทธ์การจัดการความรู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร
2. ผู้บริหารเป็นผู้นำและผู้สนับสนุนการจัดการความรู้ขององค์กร
3. มีคลังความรู้ที่สนับสนุนการทำงานขององค์กร
4. การจัดการความรู้ที่เป็นระบบและมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี
5. การสร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้
6. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้⁹⁸

การจัดการความรู้ขององค์กรมีปัจจัยที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ ซึ่ง ดาเวนพอร์ท ดาลอง และปีชีร์ส (Davenport, Dalong and Bxeers) ได้ให้ไว้ มีดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร
2. การสื่อสารที่สร้างความเข้าใจในเป้าหมายการจัดการความรู้
3. การเชื่อมโยงผลการดำเนินงานและการลงทุน
4. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย
5. สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้
6. มีวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับความรู้ใหม่ๆ
7. มีความพร้อมเกี่ยวกับโครงสร้างด้านเทคนิค⁹⁹

⁹⁷งานเลขานุการคณะกรรมการนักธุรกิจเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย,การจัดการความรู้ [Online], accesse15 November 2011. Available from www.tei.or.th/tbcsd/esr/about-projed-old.htm

⁹⁸ Liebowitz,การจัดการความรู้ [Online], accesse 15 November 2011. Available from www.stks.or.th/blog?p=164,2002.

⁹⁹Davenport , Dalong and BXeers, การจัดการความรู้ [Online], accesse 15 November 2011. Available from www.km.nida.ac.th/home/index.php

โครงสร้างความรู้ที่สามารถยืดหยุ่นได้

การจัดการความรู้ในองค์กรมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จที่หลากหลายดังปัจจัยที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ให้ไว้ มีดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นและสนับสนุนการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ และการเรียนรู้ของบุคลากรในการพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาองค์กร
3. ความพร้อมและความสมัครใจของบุคลากรในการจัดการความรู้
4. บุคลากรมีความตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดการความรู้
5. องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม
6. องค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
7. องค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ชัดเจน
8. องค์กรส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยการจัดการความรู้ในการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง⁸³

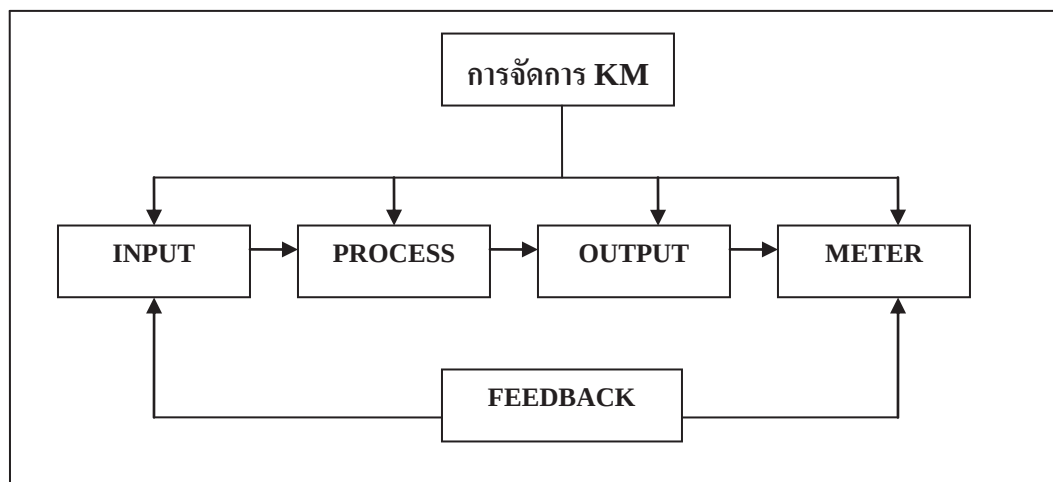
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า มีปัจจัยต่างๆที่นำไปสู่ผลสำเร็จได้ ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน
2. ผู้นำมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะที่ดีอีกทั้งให้การสนับสนุนในการปฏิบัติ
3. บุคลากรมีความพร้อมและมีทีมงานที่เข้มแข็งและหลากหลายความรู้
4. มีการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง และจัดงบประมาณสนับสนุน
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ในทุกขั้นตอน
6. มีการปฏิบัติเป็นระบบและติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อปรับปรุงแก้ไขที่รวดเร็ว
7. สร้างแรงจูงใจให้ใช้การจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

⁸³สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ,การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2552), 141.

การติดตาม การวัดและประเมินผล

การบริหารจัดการสมัยใหม่ ให้ความสำคัญแก่บุคคลเกี่ยวกับทักษะ ประสิทธิภาพ ความรู้ของบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างวัฒนธรรมของการทำงานในองค์กร โดยใช้เครื่องมือบริหารที่เรียกว่า “การจัดการความรู้” เพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรสำคัญ และต้องใส่ใจอะไรเป็นพิเศษในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน¹⁰⁰ วิธีการและข้อกำหนดในการทำงาน ซึ่งองค์กรมองว่าคนทำงานแต่



แผนภาพที่ 4 การจัดการความรู้

ที่มา : ประยุกต์จากแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่[Online], accesse 15 November 2011.Available from [www.kmsas.mju.ac.th>index](http://www.kmsas.mju.ac.th/index)

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นผู้รู้ และรู้ว่าความรู้ส่วนใดเป็นความรู้ที่ใช้งาน และใช้ในการปฏิบัติงาน องค์กรสร้างและพัฒนาความรู้จากแหล่งต่างๆ มีการจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ที่สร้างขึ้น ในส่วนของความรู้ที่เก็บรวบรวมไว้จัดเป็นสินทรัพย์ขององค์กร เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าและเติบโต ผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและท้าทาย หลากหลายรูปแบบ อีกทั้งปัญหาที่ซับซ้อนที่ต้องแข่งขัน ตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ จึงต้องนำการจัดการความรู้มาปรับใช้ เพื่อเป็นการแสวงหาแนวทางในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลง และกำหนดแบบแผนการวิเคราะห์ปัญหา ยุทธศาสตร์ในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุประสิทธิผล และการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องมีการวัดและประเมินผล เพื่อทำให้มองเห็นช่องทางในปัจจุบันและอนาคตมีหลักการปฏิบัติ ดังนี้

¹⁰⁰การบริหารจัดการสมัยใหม่ [Online], accesse 15 November 2011.Available from [www.kmsas.mju.ac.th>index](http://www.kmsas.mju.ac.th/index) บทความวิจัย

1. การกำหนดเป้าหมายโดยจัดให้มีการประชุมและร่วมกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจตรงกัน

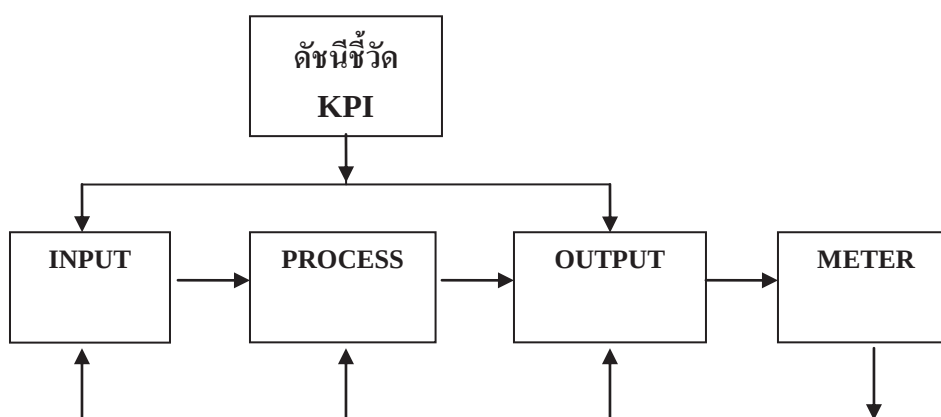
2. การทำความเข้าใจร่วมกันในสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น

3. การสร้างความสัมพันธ์ต่อกันและร่วมมือกันในการปฏิบัติ

4. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมิน

5. การร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว และทำความเข้าใจกับยุทธศาสตร์และการปฏิบัติ¹⁰¹

องค์กรและสถานศึกษาทุกแห่งย่อมต้องมีพันธกิจที่นำไปสู่การวางแผนสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การดำเนินงานที่ดีย่อมต้องกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติไว้ชัดเจน มีการกำหนดวิธีวัดผลการปฏิบัติที่สอดคล้องกับองค์กรและบริบท การวัดผลการปฏิบัติงาน (Key performance indicators) เป็นการติดตามความก้าวหน้า สะท้อนถึงคุณภาพและการปรับปรุงแก้ไขตัวชี้วัดการปฏิบัติงานต้องครอบคลุมทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ³⁵



แผนภาพที่ 5 กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

ที่มา : ประยุกต์จากการตรวจสอบการปฏิบัติงาน [Online], accesse 7 November 2011. Available from www.thailandustry.com

¹⁰¹วรรณมี ต.ตระกูล,การวัดผล [Online], accesse 7 November 2011. Available from www.thailandustry.com

³⁵อุทุมพร จามรمان,ศิริชัย กาญจนวาสี,ชูตินันท์ จันทรเสนานนท์,กิริติ วัชรสินธุ์, การควบคุมการวัดประเมิน และการจัดการความรู้ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2553), 28–29.

การวัดตามที่ ศิริชัย กาญจนวาสี ให้ไว้ว่าเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขให้แก่สิ่งต่างๆ ตามเกณฑ์(assignment of numerals)และการวัดจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1.การวัดต้องมีจุดมุ่งหมายชัดเจนว่าต้องการวัดสิ่งใด ในสถานการณ์ใดและวัดเพื่ออะไร 2.เครื่องมือที่ใช้วัด เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบประเมิน แบบสังเกต โดยที่เครื่องมือต้องมีหน่วยวัดและมาตราเปรียบเทียบ 3. การแปลผลและนำไปใช้¹⁰²

การวัดเป็นการตรวจสอบ ติดตาม ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์กรสามารถพิจารณา ในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจกำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขทันเวลา จำเป็นที่จะต้องมีการ ติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าและบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (efficienc) ในการวัดประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการกำหนดดัชนีชี้วัด (Key Performance Indicator) โดยดูจากความรับผิดชอบ ซึ่งมีการกำหนดการวัดเป็นเป็นคะแนน โดยแปลงตัวชี้วัด เป็นคะแนนแล้วกำหนดการวัดผลตามคะแนนรวม¹⁰³

การวัดที่ สุวิมล ว่องวาณิช กล่าวว่าในยุคของการเปลี่ยนแปลง ย่อมมีการแข่งขัน ผู้บริหารองค์กร สถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญในการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อ ก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องปรับวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์และ บริบท วิสัยทัศน์ใหม่ในการวัด มี ดังนี้

1. ผลผลิตของการวัดคือ การเรียนรู้ขององค์กร
2. การวัดเป็นกระบวนการพัฒนา
3. การวัดเป็นหน้าที่ของทุกคน
4. การวัดเป็นกระบวนการที่ต้องอย่างต่อเนื่องตลอดไป
5. การวัดเป็นความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อ ความร่วมมือ และการร่วมพลังของการตัดสินใจในองค์กร¹⁰⁴

¹⁰² ศิริชัย กาญจนวาสี ,**ทฤษฎีการทดสอบคงเดิม** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), 36.

¹⁰³ **การตรวจสอบติดตาม** [Online], accesse 7 November 2011. Available from www.yutt.com/biog/Index.php?blog=3&p

¹⁰⁴ สุวิมล ว่องวาณิช ,**การติดตาม ตรวจสอบ** [Online], accesse 7 November 2011. Available from www.nrc.go.th/ewtadmin/ewt/nrc--/research/20100107.pdf

ดัชนีชี้วัดตามที่ ศิริชัย กาญจนวาสี¹⁰⁵ ให้ไว้ หมายถึง ตัวแปรประกอบ หรือองค์ประกอบ ที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เราสงสัย สะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. สามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพที่ศึกษา และมีความถูกต้อง
2. ชี้ให้เห็นภาพรวมของสิ่ง หรือสภาพที่ต้องการศึกษา ที่เฉพาะเจาะจง
3. มีการกำหนดความหมายและเกณฑ์ของตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ที่ระบุสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือปริมาณ สามารถนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้
4. ค่าที่กำหนดเป็นค่าชั่วคราว มีค่า ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลานั้นๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไปค่าตัวบ่งชี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพที่เป็นจริง

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี¹⁰⁵

คุณสมบัติของดัชนีชี้วัดมีลักษณะ ดังนี้

1. ความตรง (validity) จะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่ต้องการวัดได้ถูกต้อง ดังนี้
 - 1.1 ตรงประเด็น (relevant) ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น เชื่อมโยงกับคุณลักษณะที่วัด
 - 1.2 ความเป็นตัวแทน (representative) จะต้องมียุ่มมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบของคุณลักษณะที่วัดครบถ้วน
2. ความเที่ยง (reliability) บ่งชี้ถึงความเชื่อถือที่ คงที่สม่ำเสมอ หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน มีลักษณะ ดังนี้
 - 2.1 ความเป็นปรนัย (objectivity) ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งที่วัดไม่ขึ้นอยู่กับความรู้สึก
 - 2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (minimum Error) ค่าที่ได้ต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้
3. ความเป็นกลาง (neutrality) บ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (bias) ไม่ชี้นำถึงลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม
4. ความไว (sensitivity) มีความไวต่อคุณลักษณะที่วัด แสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ชัดเจน มีมาตรและหน่วยวัดที่ละเอียดเพียงพอ

¹⁰⁵ศิริชัย กาญจนวาสี, **ทฤษฎีการประเมิน** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 49-53.

5. มีความสะดวกในการนำไปใช้ (practicality) มีลักษณะ ดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (availability) สามารถนำไปใช้วัด หรือเก็บข้อมูลได้สะดวก เก็บรวบรวม ตรวจ นับ วัด หรือสังเกตข้อมูลได้ง่าย

5.2 แปลความหมาย (interpretability) ให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่าย และสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

ดัชนีชี้วัดการดำเนินงาน (Key performance indicators) เป็น ข้อมูลเชิงประจักษ์หรือค่าทางสถิติที่ชี้บอกถึงกระบวนการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ว่าเป็นไปตามภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงไร เพื่อประสิทธิภาพในกระบวนการตัดสินใจ และการคาดการณ์ในอนาคต มีการนำไปใช้ ดังนี้

1. การติดตามภารกิจ (Monitoring) เพื่อใช้ประกอบ การตัดสินใจภายในองค์กร
2. การประเมินผล (Evaluation) การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด
3. บทสนทนา (Dialogue) ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ที่สื่อถึงการดำเนินการกิจขององค์กร
4. การเป็นเหตุผล (Rationalisation) เพื่อเชื่อมโยงถึง กระบวนการวางแผนขององค์กร
5. การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation) ดำเนินการอย่างมีระบบ และเหมาะสม

ดัชนีชี้วัด (Performance indicator, Key Performance indicator (KPI) คือค่าที่วัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเพื่อแสดงผลสำเร็จของการวัดตามจุดประสงค์ขององค์กร

ขั้นตอนการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้ชัดเจน ว่าจะงานนี้ทำเพื่ออะไร
2. กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน เป้าหมายควรระบุเป็นตัวเลข
3. กำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้¹⁰⁶

คุณลักษณะของดัชนีชี้วัดที่นำไปใช้วัด มีความสำคัญ ดังนี้

1. ดัชนีชี้วัดให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพที่ศึกษาซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ
2. ดัชนีชี้วัดเกิดจากตัวแปรหลายตัวที่สัมพันธ์กัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษา

3. ดัชนีชี้วัดต้องกำหนดความหมายและเกณฑ์ของดัชนีชี้วัดที่ชัดเจนเป็นค่าตัวเลข หรือปริมาณเท่านั้น เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. ดัชนีชี้วัดจะเป็นค่าชั่วคราว ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลานั้นๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ค่าดัชนีชี้วัดก็จะเปลี่ยนแปลงไป

5. ดัชนีชี้วัด เป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี

ลักษณะของดัชนีชี้วัดที่ดี มีลักษณะที่สังเกตได้ ดังนี้

1. มีความสัมพันธ์กับกิจการ งาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร
2. สอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ

3. ดัชนีชี้วัดสะท้อนให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน
4. สามารถควบคุมและเปรียบเทียบได้
5. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทันเวลา และประหยัด
6. เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
7. มีหน่วยวัดที่วัดเป็นอนยาก
8. มีคุณสมบัติเป็นทั้งเหตุและผล

หน่วยวัด ที่มักจะปรากฏในดัชนีชี้วัด และเป็นที่ยอมรับ มีดังนี้

1. ร้อยละ
2. สัดส่วน
3. จำนวน
4. ความถี่
5. ระยะเวลา วินาที นาที ชั่วโมง วัน เดือน ปี¹⁰⁶

การวัดที่ สมหวัง พริยานุวัฒน์ ให้มุมมองไว้ว่า การวัดขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ และบริบท ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่พบเห็น มีดังนี้

1. ขาดการวางแผน ไม่มีการวางแผนในการนำผลการวัดไปใช้ ส่วนมากปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
2. ไม่มีระบบในการวัด มุ่งในการวัดผลโดยไม่ประเมินสาเหตุ จึงไม่ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข
3. ขาดความต่อเนื่องในการวัด ส่งผลต่อการพัฒนาและการตัดสินใจในการวางแผน
4. ขาดการกำหนดเกณฑ์ในการวัด เช่นวิธีการและขั้นตอนในการวัด
5. ผู้ทำการวัดขาดความรู้และความเข้าใจที่เป็นระบบ
6. ไม่มีการกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน
7. ระยะเวลาในการวัดไม่เพียงพอ
8. ผู้วัดไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการวัดที่เพียงพอ
9. ขาดการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง⁹

¹⁰⁶ ดัชนีชี้วัด [Online], accesse 3 November 2011. Available from th.wikipedia.org/wiki/

⁹ สมหวัง พริยานุวัฒน์, วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 95-97.

การวัด การติดตามและการประเมินผลเพื่อการจัดการ เป็นการควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ และสะท้อนถึงปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และช่วยป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นส่งผลให้สามารถแก้ไขมิให้เกิดความเสียหายที่รุนแรงได้ มีรูปแบบและวิธีการประเมินแตกต่างกันตามความเหมาะสมที่ร่วมกำหนดขึ้น การประเมินการจัดการความรู้เป็นสิ่งจำเป็น ด้วยเหตุผลดังกล่าวสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแนะนำให้ประเมินเป็น 3 ระยะ ดังนี้คือ

1. ระยะที่หนึ่ง การประเมินก่อนการจัดการความรู้ เป็นการตรวจสอบความพร้อมในปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินการจัดการความรู้ และจัดให้มีการการประชุมร่วมกัน เพื่อกำหนดแผนงาน วิธีการประเมิน ผู้รับผิดชอบในการประเมิน
2. ระยะที่สอง ประเมินระหว่างการปฏิบัติการในการจัดการความรู้ เป็นการติดตามตรวจสอบการดำเนินการว่ามีการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีประเด็นปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้น เพื่อการแก้ไขและปรับเปลี่ยน ดัดแปลงให้มีความเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนและบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
3. ระยะที่สาม เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการจัดการ ในขั้นการรวบรวม เก็บรักษามีการบันทึก จัดทำทะเบียนข้อมูล เพื่อสะดวกในการนำกลับมาใช้ หรือหากมีปัญหาสามารถปรับปรุงแก้ไข และหาแนวทางในการแก้ไขในคราวต่อไปให้ดียิ่งขึ้น²³

การติดตาม การวัดและประเมินผลตามที่นักวิชาการได้ไว้ สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ควรที่จะต้องจัดทำให้เป็นระบบ โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกำหนดเครื่องมือในการวัด การกำหนดดัชนีชี้วัด และระบุค่าของการวัดที่ชัดเจน และทำการวัดทั้งก่อนปฏิบัติ ขณะปฏิบัติและหลังการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ปรากฏผลการประเมินที่ชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และได้สารสนเทศที่ครบถ้วนถูกต้อง

²³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2553), 67.

การบริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพ

การพัฒนาของสถานศึกษาโดยการจัดการความรู้และการขับเคลื่อนการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนจะต้องทำความเข้าใจในบริบท เพราะ การบริหารของสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพโดยปราศจากผลกำไร ซึ่งเน้นการพัฒนาบุคคลในสถานะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รอบด้านในปัจจุบัน การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ย่อมช่วยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ถ้าได้รับการตรวจสอบ ประเมินผลที่เป็นระบบ ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลที่มีคุณภาพ เช่นเดียวกับการพัฒนาของประเทศญี่ปุ่นในสมัยหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งพัฒนาคุณภาพด้วยวงจรเดมมิง(Daming Cycle) การพัฒนา มีความเป็นมา ดังนี้

เอ็ดเวิร์ด เดมมิง (Edward Daming) เกิดที่เมืองซุส(Sioux) รัฐไอโอวา(Iowa) สหรัฐอเมริกา เดมมิง เรียนจบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยไวโอมิง (Wiomig) สาขาวิชาฟิสิกส์และปริญญาโทและปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยเยล(Yele) สาขาวิชาฟิสิกส์คณิตศาสตร์ และในปี ค.ศ. 1940 เดมมิงและชูเวิร์ต (Daming &Sehwert) ได้ทดลองการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ (Statistical Process Control) และได้มาซึ่งวงจรเดมมิง (Daming Cycle ,PDCA) หลังสงครามโลกครั้งที่สอง เดมมิง ได้ถูกส่งไปช่วยงานของ นายพลแมคอาร์เทอร์ (Mac Arther) ที่ประเทศญี่ปุ่น ขณะนั้น สมาคมสหภาพนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของญี่ปุ่น(Junior of Japanese Scientist and Engineese,JUSE) ได้เชิญ เดมมิง ให้บรรยายการควบคุมคุณภาพผลผลิตอุตสาหกรรม ให้แก่ผู้บริหารบริษัท อาทิต บริษัทโซนี่ บริษัทนิสสัน มิตซูบิชิ โตโยต้า โดยใช้วงจรเดมมิง (Daming Cycle ,PDCA) เพื่อพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และเพื่อพัฒนาประเทศ ส่งผลให้สินค้าจากประเทศญี่ปุ่นมีคุณภาพและได้รับความนิยมมาจนถึงปัจจุบัน วงจรเดมมิง PDCA มีขั้นตอน ดังนี้

P = Plan เป็นขั้นตอนของการวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการปฏิบัติงานโดยมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากร โดยมีการวิเคราะห์ทรัพยากร ปัญหา ขอบประมาณ การกิจในบริบท และร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์แนวทางหรือการปฏิบัติที่เหมาะสม ตลอดจนวิธีการและเครื่องมือในการติดตามและประเมินผล

D = Do เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากร

C = Check เป็นขั้นตอนการตรวจสอบงานทุกงาน และทุกขั้นตอนที่ปฏิบัติ เพื่อจัดปัญหาที่เกิดขึ้น และตรวจสอบว่าได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

A = Action เป็นการนำผลการตรวจสอบมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม เพื่อที่จะนำไปปฏิบัติในคราวต่อไปให้มีคุณภาพมากขึ้น แสดงถึงความต่อเนื่องของการปฏิบัติ¹⁰⁷

การบริหารโดยการควบคุมคุณภาพจากวงจรเดมมิง สรุปได้ว่า การบริหารคุณภาพด้วยวงจรเดมมิงเป็นการบริหารที่อาศัยการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ ซึ่งจะต้องตรวจสอบในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติ เพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป หรือมีปัญหาน้อยที่สุด และต้องปฏิบัติร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติตรวจสอบตนเอง ผู้บริหารตรวจสอบทั้งตนเองและส่วนรวม บ่งบอกถึงการบริหารที่เป็นระบบ มีปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจึงทำให้ผลสัมฤทธิ์มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

มาตรวัดการจัดการความรู้

มาตรวัดการจัดการความรู้ เป็นซอฟต์แวร์ประยุกต์เฉพาะด้านหรือโปรแกรมสำเร็จรูปที่ผู้เชี่ยวชาญ Programmer พัฒนาขึ้น โดยอาศัยหลักการเปลี่ยนแปลงสัญญาณของคอมพิวเตอร์ จากการส่งสัญญาณ Analog Signal ให้เป็นสัญญาณไฟฟ้า Digital Signal เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลที่ส่งเข้าไป และแปลงสัญญาณกลับมาเป็น Analog Signal เพื่อสื่อความหมายในรูปของหน้าปัทม์ที่มีเข็มชี้บอกระดับค่าคะแนนที่เรียกว่า “ มาตรวัดการจัดการความรู้ ” (The Meter of Knowledge Management) และให้สารสนเทศที่เป็นเป็นสากล การวิเคราะห์และประมวลผลให้สารสนเทศรวดเร็ว พร้อมให้ตรวจสอบได้ ในปัจจุบัน คอมพิวเตอร์ มีประโยชน์ ดังนี้

1. ความเร็ว คอมพิวเตอร์ช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้นทั้งการประมวลผลการค้นหาข้อมูลจะทำให้สะดวก
2. ความถูกต้อง คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์ที่มีการประมวลผลข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทำให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความผิดพลาดน้อย
3. การบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ จะเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีการจัดเก็บข้อมูลได้จำนวนมาก และมีความคงทนถาวรมากกว่าการจัดเก็บข้อมูลในรูปของกระดาษ
4. การเผยแพร่ข้อมูลในปัจจุบันสามารถเผยแพร่ไปได้รวดเร็ว ด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย¹⁰⁸

¹⁰⁷ การบริหารคุณภาพ[Online],accesse 3 December 2011. Available from www.officer.raf.mi.th/e-book_articles/showartcle.asp?id=2213

¹⁰⁸ คอมพิวเตอร์[Online],accesse 4 December 2011. Available from www.jobpub.com/articles/showartcle.asp?id=2213

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมาตรวัด

ระบบสารสนเทศ (Information System) กับ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) คือสิ่งเดียวกันแต่ สารสนเทศ เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมตามจุดประสงค์ของงานไปประมวลผล ให้อยู่ในรูปสารสนเทศที่พร้อมจะนำไปใช้งาน ซึ่งมีการอ่านข้อมูลจากแหล่งข่าวสาร แล้วมีการประมวลผลในสมอง บันทึกรวบรวม มีการเผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นโดย มีเทคโนโลยีช่วยป้อนข้อมูลด้วยเครื่องแสกนเนอร์ แล้วบันทึกเป็นไฟล์ภาพ ทำการส่งผ่าน Email ไปยัง ผู้รับ หรือผู้ที่เราต้องการสื่อสารด้วย การสื่อสารและการส่งข้อมูลดังกล่าว จำเป็นที่จะต้องใช้ “คอมพิวเตอร์”

คอมพิวเตอร์ (Computer) คือ อุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic device) ที่ใช้ในการจัดการกับข้อมูล (Data) ทั้งตัวเลข ตัวอักษร หรือสัญลักษณ์อื่น ที่ใช้แทนความหมายในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของชุดคำสั่งที่อยู่ในหน่วยความจำ คอมพิวเตอร์ จะคำนวณและแสดงผลลัพธ์ออกทางอุปกรณ์แสดงผล ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลและเรียบเรียงแล้ว เรียกว่า "สารสนเทศ" (Information)

ประเภทของคอมพิวเตอร์

คอมพิวเตอร์ที่ใช้งานทั่วไป จำแนกตามลักษณะของการประมวลผลข้อมูล มี ๓ ลักษณะ ดังนี้

1. อนาลอกคอมพิวเตอร์ (Analog Computer) เป็นเครื่องประมวลผล ทำงานโดยใช้หลักการวัด (Measuring Principie)ทำงานโดยใช้ข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Data) แสดงผลออกมาในลักษณะ สัญญาณ สัญญาณ(Analog Signal)มักแสดงผลเป็นสเกลหน้าปัทม์และเข็มชี้ ได้แก่ เครื่องวัดปริมาณทางฟิสิกส์ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะออกมาในรูปของกราฟ เครื่องตรวจสภาพอากาศ เครื่องตรวจวัดสายตา ตรวจวัดคลื่นสมองและการเดินของหัวใจ เครื่องวัดปริมาณการใช้น้ำ อุปกรณ์วัดความเร็วของรถยนต์

2. ดิจิทัลคอมพิวเตอร์ (Digital Computer) ทำงานโดยใช้หลักในการคำนวณแบบลูกคิด หรือการนับ โดยข้อมูลไม่ต่อเนื่อง (Discrete Data) ลักษณะสัญญาณไฟฟ้าดิจิทัล (Digital Signal) อาศัยการนับข้อมูลที่เป็นจังหวะการนับ (Counter) ทำให้ผลลัพธ์น่าเชื่อถือ และมีความละเอียดสูง เป็นการรับข้อมูลโดยตรง ข้อมูลที่รับเข้าสู่ระบบประมวลผลจะเปลี่ยนเป็นสัญญาณ Analog Signal ให้เป็นสัญญาณไฟฟ้า Digital Signal เมื่อประมวลผลแล้ว จะเปลี่ยนกลับเป็นสัญญาณ Analog Signal เพื่อสื่อความหมาย โดยมีตัวแปลงสัญญาณข้อมูล (Converter) คอยทำหน้าที่ในการเปลี่ยนรูปแบบของสัญญาณระหว่างสัญญาณ Digital Signal และสัญญาณ Analog Signal

3. ไฮบริดคอมพิวเตอร์ (Hybrid Computer) ใช้กับงานเฉพาะด้าน มีประสิทธิภาพสูง และสามารถทำงานที่ซับซ้อนได้ เนื่องจากมีการนำเทคนิคการทำงานของอนาลอกคอมพิวเตอร์และ

ดิจิทัลคอมพิวเตอร์ มาทำงานร่วมกัน เช่น การส่งยานอวกาศ จะใช้เทคนิคของอนาล็อกคอมพิวเตอร์ ในการควบคุมการหมุนของตัวยานอวกาศซึ่งเกี่ยวข้องกับความกดดันอากาศ อุณหภูมิ ความเร็ว และใช้เทคนิคของดิจิทัลคอมพิวเตอร์ในการคำนวณระยะทางจากพื้นผิวโลกกับตัวยาน

ส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์

คอมพิวเตอร์มีส่วนประกอบในการทำงาน ที่สำคัญ 5 ส่วน ดังนี้

1. ฮาร์ดแวร์ (Hardware) เป็น ส่วนที่มองเห็นและสัมผัสได้ อาทิ ตัวเครื่อง (Case) เมนบอร์ด (Mainboard) และอุปกรณ์พ่วงรอบข้าง (Peripheral) เช่น ฮาร์ดดิสก์ แป้นพิมพ์ เมาส์ หน่วยประมวลผลกลาง จอภาพ เครื่องพิมพ์ และอุปกรณ์อื่น ๆ แต่ไม่สามารถทำงานด้วยตัวเองเดี่ยว ๆ จะต้องนำมาต่อเชื่อมให้ทำงานร่วมกันเป็นระบบ "ระบบคอมพิวเตอร์ (Computer System)" โครงสร้างของระบบจะทำงานตามโปรแกรมที่เขียนขึ้น ฮาร์ดแวร์ที่เป็นตัวเครื่อง มีดังนี้

1.1 หน่วยรับข้อมูล (Input Unit) ทำหน้าที่รับข้อมูล บันทึกข้อมูลไว้ในสื่อต่างๆ แล้วจัดเก็บในหน่วยความจำ อุปกรณ์รับข้อมูลได้แก่ Keyboard , Disk Drive , Magnetic Tape, Card reader, Mouse, Touch Screen, Scanner

1.2 หน่วยประมวลผลกลาง (Central Processing Unit - CPU) ทำหน้าที่คำนวณ และประมวลผล ซึ่งสามารถควบคุมการทำงานในการคำนวณและตรรก

1.3 หน่วยความจำ (Memory Unit) ทำหน้าที่เก็บข้อมูล และคำสั่งต่างๆจากหน่วยรับข้อมูล หรือจากหน่วยประมวลผลกลางมาเก็บไว้ เพื่อบริการเรียกใช้ การประมวลผล ซึ่งมีหน่วยความจำหลัก Rom และหน่วยความจำรอง Ram

1.4 หน่วยแสดงผล (Output Unit) ทำหน้าที่แสดงผลลัพธ์ที่ได้จากการประมวลผล ได้แก่ Monitor, Printer, Diskette, CD-Rom, Patter, Disk Drive, Magnetic tape

2. ซอฟต์แวร์ (Software) เป็นโปรแกรมหรือชุดคำสั่งที่เขียนขึ้น เพื่อสั่งให้เครื่องคอมพิวเตอร์ทำงาน และเป็นส่วนที่สามารถสัมผัสได้และเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้ใช้และเครื่องคอมพิวเตอร์ แบ่งเป็นประเภทต่างๆได้ ดังนี้

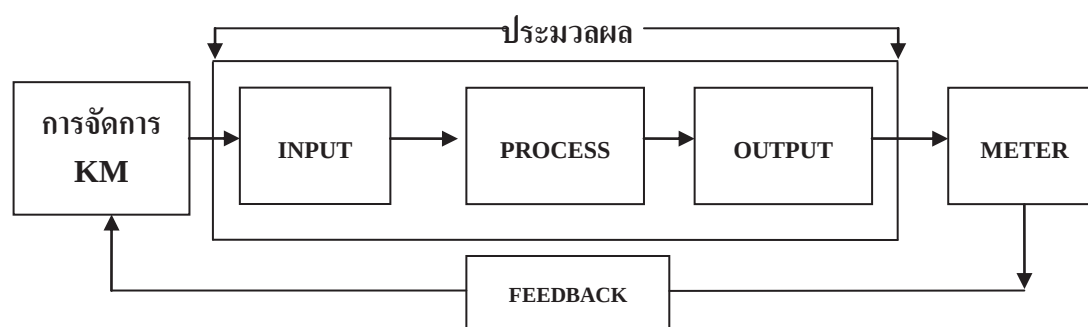
2.1 ซอฟต์แวร์ระบบ (Software Software) เป็นชุดคำสั่งสำเร็จรูปที่เขียนไว้ เพื่อให้ทำงานกับคอมพิวเตอร์ และควบคุมการทำงานของฮาร์ดแวร์ อำนาจความสะดวกตามคำสั่ง อาทิ DOS, Windows Unix Linux รวมทั้งโปรแกรมคำสั่งที่พัฒนา และที่เขียนภาษาระดับสูง เช่น Basic, Fortran, Pascal, cobol

2.2 ซอฟต์แวร์ประยุกต์ (Application Software) เป็นโปรแกรมที่ทำให้คอมพิวเตอร์ทำงานตามที่ผู้ใช้งานต้องการ เช่น ด้านเอกสาร ด้านบัญชี ด้านการจัดเก็บข้อมูล ตัวอย่างได้แก่

ซอฟต์แวร์เฉพาะด้าน เป็นโปรแกรมที่เขียนขึ้นเพื่อใช้ในการทำงานเฉพาะอย่างเรียกว่า User's Program เช่น โปรแกรมการทำบัญชี โปรแกรมระบบเช่าซื้อ โปรแกรมบัญชีสินค้าคงคลัง ซึ่งมีความแตกต่างกันที่สามารถดัดแปลงแก้ไข เพิ่มเติมตามความต้องการ (Malifications)

ซอฟต์แวร์สำหรับงานทั่วไป เป็นโปรแกรมประยุกต์ เพื่อใช้ในการทำงานประเภทต่างๆ ซึ่งผู้ใช้นำไปประยุกต์ใช้กับข้อมูลของตนได้ โดยที่ผู้ใช้โปรแกรมไม่สามารถดัดแปลงโปรแกรมนั้น แต่โปรแกรมจะช่วยให้ผู้ใช้ประหยัดแรงงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายและใช้เวลาในการทำงานน้อยลง โปรแกรมที่นิยมใช้ทั่วไป เช่น MS-Office , Lotus , Adobe Photoshop, SPSS, Internet Explorer และเกมส์ต่างๆ¹⁰⁹

เครื่องมือติดตาม วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานยุคใหม่ เป็นการวัดความสำเร็จตามระยะเวลา มาตรฐานที่ถูกพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และทุกๆ ระดับงาน



แผนภาพที่ 6 การทำงานของมาตรวัดการจัดการความรู้

ที่มา : ประยุกต์จากการประมวผลของคอมพิวเตอร์[Online], accesse 8 December 2011. Available from www.kanid.com/comvocabulary.php

มาตรวัดการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือที่มีบทบาทในการสนับสนุน กลยุทธ์ขององค์กรและสถานศึกษา ในการวัด ติดตามและตรวจสอบประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์แนวโน้มที่ส่งผลต่อกลยุทธ์และแผนปฏิบัติ โดยมีการเก็บข้อมูลที่ต้องการ¹¹⁰ สร้างสารสนเทศและรายงานผลเพื่อ ปรับแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติในบริบทที่เป็นจริง การแสดงผลลัพธ์ในรูปของหน้าปัทม์และเข็มชี้ โดยอาศัยหลักการทำงานของอนาล็อกคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีเครื่องมือแปลงสัญญาณ ทำให้เกิดความรวดเร็วเป็นที่น่าเชื่อถือ¹¹¹

¹⁰⁹ ส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์ [Online], accesse 8 December 2011. Available from <http://cptd.chandra.ac.th/selfstud/it4life/sub%20intro2.htm>

¹¹⁰ โกศล ดีศีลธรรม, กระบวนทัศน์การวัดผลยุคใหม่ (กรุงเทพฯ : นานีการพิมพ์, 2552), 146 -161.

¹¹¹ การแสดงผลลัพธ์ [Online], accesse 8 December 2011. Available from www.kanid.com/comvocabulary.php

ประเภทของคอมพิวเตอร์จำแนกตามการใช้งาน มี 2 ประเภท ดังนี้

1. คอมพิวเตอร์เฉพาะกิจ (Special Purpose Computer) เป็นเครื่องประมวลผลข้อมูลตามที่ออกแบบมา ตัวเครื่องและโปรแกรมควบคุมให้คอมพิวเตอร์ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะ (inflexible) มักพบในธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งเน้นการประมวลผลที่รวดเร็ว เช่น คอมพิวเตอร์ควบคุมไฟจราจร ควบคุมลิฟท์ ควบคุมระบบอัตโนมัติในรถยนต์

2. คอมพิวเตอร์เอนกประสงค์ (General Purpose Computer) เป็นเครื่องประมวลผลที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน (flexible) ซึ่งถูกออกแบบให้ใช้งานได้สะดวก โดยระบบจะทำงานตามโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมา เมื่อจะใช้ก็เรียกโปรแกรมนั้นมาใช้กับเครื่องได้ทันที เช่น โปรแกรมการบัญชี¹¹²

คอมพิวเตอร์จำแนกตามความสามารถของระบบ จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ซุปเปอร์คอมพิวเตอร์ (Super Computer) เป็นเครื่องประมวลผลข้อมูลที่สามารถประมวลผลสูงสุด ซึ่งสร้างขึ้นเฉพาะด้านและมีความซับซ้อน มีความเร็วสูง เช่น ใช้ในงานด้านจีโนมิกส์ งานโครงการอวกาศ งานด้านการสื่อสาร งานเกี่ยวกับดาวเทียม

2. เมนเฟรมคอมพิวเตอร์ (Mainframe Computer) เป็นเครื่องประมวลผลที่มีส่วนของความจำและความเร็วในน้อย ข้อมูลและคำสั่งที่ใช้ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข สามารถทำงานในระบบเครือข่าย (Network) เชื่อมต่อกับเครื่องปลายทางได้มากและทำงานพร้อมกันหลายงาน ใช้ในธุรกิจขนาดใหญ่ เช่น คอมพิวเตอร์ของธนาคารที่เชื่อมต่อกับตู้ ATM ที่มีสาขาอยู่ทั่วไป

3. มินิคอมพิวเตอร์ (Mini Computer) เป็นคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาในการใช้งานร่วมกับอุปกรณ์ประกอบที่มีความเร็วสูง ทำให้สามารถจัดเก็บข้อมูลและอ่านข้อมูลได้รวดเร็วพบเห็นในธุรกิจอุตสาหกรรมและธุรกิจทั่วไป

4. ไมโครคอมพิวเตอร์ (Micro Computer) เป็นเครื่องประมวลผลขนาดเล็กที่มีส่วนของหน่วยความจำและความเร็วในการประมวลผลน้อย ใช้งานได้คนเดียว เช่น คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (Personal Computer : PC) ในปัจจุบันได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเทียบเท่ากับเมนเฟรม มีราคาถูก นิยมใช้ทั่วไปในปัจจุบัน มี 2 แบบ ดังนี้

4.1 แบบตั้งโต๊ะ (Desktop Computer) มีใช้ในหน่วยงานต่างๆ ตามบ้านเรือน

4.2 แบบเคลื่อนย้าย (Portable Computer) สามารถนำติดตัวไปได้สะดวกซึ่งใช้พลังงานจากแบตเตอรี่ เช่น Laptop Computer , Notebook Computer¹¹³

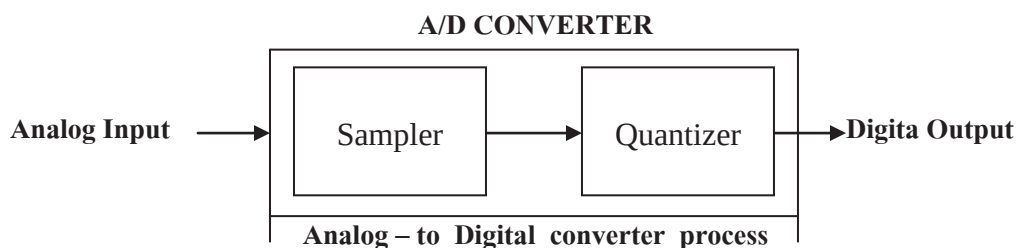
¹¹² เทพพิทักษ์ พัฒน์ช่วย , ประเภทของคอมพิวเตอร์ [Online], accesse 8 December 2011. Available from <http://gotoknow.org>

¹¹³ ความสามารถของระบบ [Online], accesse 8 December 2011. Available from www.pirun.ku.ac.th

มาตรวัดการจัดการความรู้ที่นักวิชาการให้ไว้ สรุปได้ว่าเป็นซอฟต์แวร์ประยุกต์ประเภทเฉพาะด้านหรือโปรแกรมสำเร็จรูปที่ผู้เชี่ยวชาญ Programmer สร้างขึ้นโดยอาศัยหลักการเปลี่ยนแปลงสัญญาณของคอมพิวเตอร์จากการส่งสัญญาณ Analog Signal ให้เป็นสัญญาณไฟฟ้า Digital Signal เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลที่ส่งเข้าไป และแปลงสัญญาณกลับมาเป็น Analog Signal เพื่อสื่อความหมายในรูปของหน้าปัทม์ที่มีเข็มชี้ที่เรียกว่า “ มาตรวัดการจัดการความรู้ ” (The Meter of Knowledge Management)

การวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ส่งผลให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ซึ่งผลลัพธ์จะปรากฏให้เห็นบนจอรับภาพในรูปของตัวเลข หรือกราฟ แต่มาตรวัดการจัดการความรู้จะแสดงผลเป็นหน้าปัทม์ที่มีเข็มชี้บอกระดับของคุณภาพการจัดการความรู้ โดยอาศัยหลักการทำงานของ Converter ในการแปลงสัญญาณอนาลอกเป็นสัญญาณดิจิทัล และแปลงสัญญาณดิจิทัลเป็นสัญญาณอนาลอก การแปลงสัญญาณ Analog เป็นสัญญาณ Digital (Analog to Digital Converters (A/D)) เป็นการแปลงสัญญาณข้อมูลที่มนุษย์สามารถรับรู้ สัมผัสได้ ให้เป็นข้อมูลทางไฟฟ้าเพื่อป้อนเข้าสู่ระบบประมวลผล¹¹ อันเป็นกระบวนการของการรับข้อมูล Input Unit เป็นกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ ที่สัญญาณแปรผันต่อเนื่อง Analog ถูกแปลงให้เป็นสัญญาณ Digital โดยไม่มีการลบข้อมูลสำคัญ ผลลัพธ์ของ ADC (Analog - Digital Converter) มีลักษณะเป็นตรงกันข้าม คือ กำหนดสถานะเป็นตัวเลข ซึ่งจะเป็นการยกกำลังของ 2 นั่นคือ 2 4 8 และ 16 สัญญาณ Digital มี 2 ลักษณะ เรียกว่า ไบนารี (binary) ตัวเลขที่แสดงในไบนารีในฐานะข้อความเป็น 1 และ 0 วงจรที่เปลี่ยนสัญญาณ Analog เป็น Digital ที่นิยมใช้ มีดังนี้

1. Parallel Comparator, Simultaneous หรือ Flash A/D converter
2. Single – Ram หรือ signal – slope A/D converter
3. Dual – Slope A/D converter
4. Charge balance A/D converter
5. A/D converter using Coaneters and D/A converter
6. Tracking – Approximation A/D converter

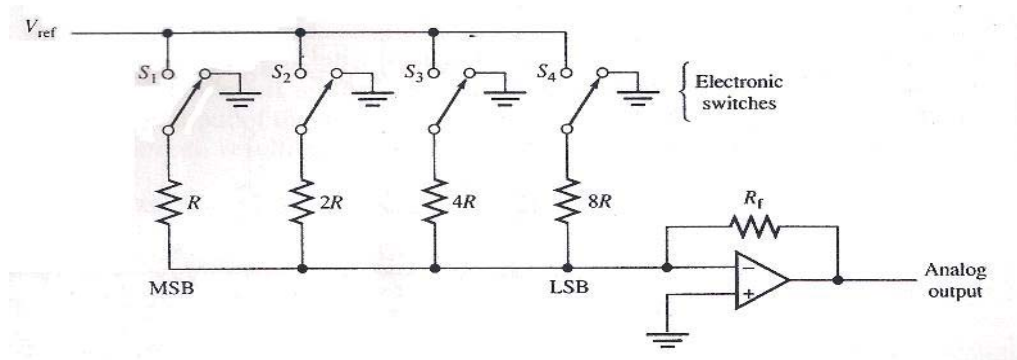


แผนภาพที่ 7 กระบวนการแปลงสัญญาณ

ที่มา : Buchla David and McLachlan Wayne, **Applied Electronic Instrumentation and Measurement** (Singapore : Copyright@1992 by Macmillan Publishing Company, a division of Macmillan, Inc. Merrill is an imprint of Macmillan Publishing Company, 1992), 258 – 272.

การแปลงสัญญาณ Digital เป็นสัญญาณ Analog (Digital to Analog converter (D/A) การแปลงผลข้อมูล (ผลลัพธ์)จากการประมวลผล เป็นสัญญาณไฟฟ้า หรือแสดงผลข้อมูล Output Unit การแปลงสัญญาณ digital to analog converter เป็นกระบวนการกำหนดระดับสัญญาณ หรือสถานะจำนวนหนึ่ง (โดยปกติมี 2 สถานะ) หรือสัญญาณ Digital ให้เป็นสัญญาณที่ไม่จำกัดจำนวนสถานะ หรือสัญญาณ Analog ซึ่งอาจเป็นเสียง ภาพ เสียงดนตรี ภาพเคลื่อนไหว ซึ่ง ADC ใช้การถอดรหัสสัญญาณ Digital แบบ binary วงจรแปลงสัญญาณ Digital เป็น Analog มี 2 ลักษณะ คือ

- 1) วงจรรวมกระแส Weighted – resistor
- 2) วงจรโครงข่าย $R - 2R$ ($R - 2R$ network)¹¹⁴



Digital Circuits

แผนภาพที่ 8 วงจรดิจิทัล

ที่มา : Buchla David and McLachlan Wayne, Applied Electronic Instrumentation and Measurement (Singapore : Copyright@1992 by Macmillan Publishing Company, a division of Macmillan, Inc. Merrill is an imprint of Macmillan Publishing Company, 1992), 258 – 272.

¹¹⁴ Buchla David and McLachlan Wayne, **Applied Electronic Instrumentation and Measurement** (Singapore : Copyright@1992 by Macmillan Publishing Company, a division of Macmillan, Inc. Merrill is an imprint of Macmillan Publishing Company, 1992), 258 – 272.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการความรู้ขององค์กร สถานศึกษา เป็นภารกิจที่ปฏิบัติและเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนางาน พัฒนาคลและองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้และบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ดังที่มีงานวิจัยและนักวิชาการได้ให้ไว้ มีดังนี้

สุปราณี จินดา ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า การจัดการความรู้เป็นการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการเลื่อนวิทยฐานะและเงินเดือน ครู มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติการสอนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ¹¹⁵

รัตน์ เทียงตรง ศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า การกำหนดเป้าหมายการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ช่วยให้นักเรียนมีความรู้ตามมาตรฐานที่กำหนดเนื่องจากได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วม มีคำสั่งการมอบงาน ชัดเจน การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรและเทคโนโลยี มีการสื่อสารที่ดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็น และสรุปผลการปฏิบัติงาน สามารถสร้างและใช้คลังความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มสะสมงาน จัดระบบชิ้นงานเอกสารหลักฐานถูกต้องเป็นปัจจุบันเสมอ จัดทำแบบ ประเมินผล เป็นเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆ¹¹⁶

วสันต์ ลาจันติก ศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4 พบว่า มีการจัดการความรู้ ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร โดยมีผู้นำขององค์กรมีภาวะผู้นำ มีความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน นำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียน, การสื่อสารในการจัดการความรู้ สุดท้ายคือการวัดผลการจัดการความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง¹¹⁷

¹¹⁵ สุปราณี จินดา, “ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามวิชาชีพครู”. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549), 124-125.

¹¹⁶ รัตน์ เทียงตรง, “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1” (ปริญญาศึกษาสาตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย. (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, 2548), 120-124.

¹¹⁷ วสันต์ ลาจันติก, “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4” (ปริญญาศึกษาสาตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548), 121-125.

น้ำทิพย์ วิภาวิน ได้ศึกษา การจัดการความรู้ในห้องสมุด พบว่าการจัดการความรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการความรู้ เช่น การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ องค์ประกอบด้าน เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บสารสนเทศ (Repositories) เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) จัดเก็บข้อมูล องค์ประกอบด้านระบบเครือข่ายที่สนับสนุนการสื่อสารและการสนทนา องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม (Culture) ที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลร่วมกัน¹¹⁸

วิลาวัลย์ มาคุ้ม ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 6 คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน¹¹⁹

บุญส่ง หาญพานิช ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า สภาพการจัดการการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมร่วมพลัง เกิดขึ้นค่อนข้างน้อย ผู้บริหารต้องการเผยแพร่ และแบ่งปันความรู้ข้ามหน่วยงานทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการเพิ่มขึ้น โดยร่วมมือจากผู้รับและผู้ให้บริการต่างร่วมมือกันในการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ มีการถ่ายทอดความรู้ การจัดอบรมสัมมนา ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้¹²⁰

¹¹⁸ น้ำทิพย์ วิภาวิน, *การจัดการความรู้.วารสารปทุมปริทัศน์* (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. , 2546), 84.

¹¹⁹ วิลาวัลย์ มาคุ้ม , “การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษา” (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549), 99-100.

¹²⁰ บุญส่ง หาญพานิช, “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฎิบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 79

กานสุดา มาพะศิริรานนท์ ได้ศึกษา การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน พบว่า องค์กรภาคเอกชนมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ แนวทางในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และจัดทีมงานที่มีความชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการดำเนินงาน จัดเตรียมและนำเทคโนโลยีมาใช้และมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ⁹⁰

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ พบว่า องค์กรประกอบพื้นฐานของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวชี้วัดอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ องค์กรภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การบริหาร การจัดการความรู้ และเทคโนโลยี¹²¹

วรวรรณ วาณิชยเจริญชัย ได้ศึกษา การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า การสร้างองค์ความรู้มีองค์ประกอบห้าประการ คือ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทีมและการประเมินผล การทำงานเป็นทีม เช่น การเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติ กำหนดความรู้ที่ต้องการ จัดตั้งทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างและตรวจสอบความรู้ที่ชัดเจนเป็นต้นแบบ และประเมินผลการทำงานเป็นทีมและการสร้างองค์ความรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05¹²²

ฉัตรชนก สายสุวรรณ ได้ศึกษา อิทธิพลแบบปรับของประเภทครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ครูอาชีวศึกษาที่มีความต้องการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้สูง เพื่อปรับตัวตัวต่อปัจจัยภายนอก และเนื่องจากบรรยากาศขององค์กรมีความแตกต่างกันย่อมส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบที่ต่างกันตามความเหมาะสม¹²³

⁹⁰ กานสุดา มาพะศิริรานนท์, “การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 145.

¹²¹ สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์, “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้” (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547), 154.

¹²² วรวรรณ วาณิชยเจริญชัย, “การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), 163.

¹²³ ฉัตรชนก สายสุวรรณ, “อิทธิพลแบบปรับของประเภทครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2548), 157.

จารุวรรณ ฤทธิ์เพชร ได้ศึกษา กระบวนการและปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล : การศึกษาเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ พบว่า โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีการจัดการความรู้โดยความร่วมมือของบุคลากร ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ มีการจัดการอบรมสัมมนาและสร้างแรงจูงใจ การชมเชยและมีการมอบรางวัล ครูร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน มีการตัดสินใจในการปฏิบัติอย่างอิสระ มีการประเมินผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบ เชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานระดับเหนือมาให้การนิเทศติดตามและสนับสนุนด้านงบประมาณ นำเทคโนโลยีมาจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรการเรียนรู้¹²⁴

นางกศ กงเศรษฐกุล ได้ศึกษา กระบวนการสร้างวัฒนธรรมการจัดการความรู้สู่องค์กรการเรียนรู้ พบว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้มีการขยายการเครือข่ายการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ จัดการความรู้และสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้การรับรององค์ความรู้ที่เกิดขึ้น¹²⁵

เรนเนอร์ (Rainer) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ร่วมกันเพื่อปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ พบว่า ความรู้ช่วยให้เกิดความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้รายละเอียดของการปฏิบัติงานแก่พนักงานเพื่อควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานได้ มีการเลือก สรรหาบุคคล ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานภาครัฐที่เป็นไปตามสภาพการณ์ เพราะว่าการสื่อสารที่ดีช่วยให้เกิดความเข้าใจได้รวดเร็ว และกระจายทั่วถึงสามารถนำไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาได้และสามารถค้นหาความรู้ที่

¹²⁴จารุวรรณ ฤทธิ์เพชร, “กระบวนการและปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล : การศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุญบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), บทคัดย่อ..

¹²⁵นางกศ กงเศรษฐกุล , กระบวนการสร้างวัฒนธรรมการจัดการความรู้สู่องค์กรการเรียนรู้ [Online], accessed 2 November 2011, Available from (naphang@gmail.com 2552)

หลากหลายจากเครือข่าย และแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้รวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ ดังนี้ 1) ความรู้ช่วยให้สามารถพิจารณาความเป็นไปได้ หรือความก้าวหน้าในอนาคต 2) การพัฒนาความรู้ของบุคคลส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศชาติ 3) ความรู้ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ 4) การจัดการความรู้ร่วมกันในองค์กรส่งเสริมการสื่อสารระหว่างกันและกัน เกิดความเข้าใจที่ดี 5) การทำความเข้าใจงานและการปฏิบัติ ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ 6) การสื่อสารและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องส่งผลต่อความเข้าใจในปัญหาทำให้แก้ไขได้ทันเวลา 7) การจัดการความรู้และการสื่อสารที่ดี ส่งผลต่อความเข้าใจและการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆในองค์กร¹²⁶

คณะกรรมการเสรีภาพสื่อมวลชนโลก (World Press Freedom Committee) ได้ศึกษาการสื่อสารระบบอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า การรวบรวมข้อมูลในการสนทนา การสื่อสารแลกเปลี่ยนระหว่างกันผ่านเทคโนโลยีเป็นกระบวนการจัดการสมัยใหม่ทำให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์และมีใช้ตามความต้องการ การสื่อสารระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นการสื่อสารที่ทันสมัยช่วยให้คาดการณ์ในอนาคต และส่งผลต่อการจัดการองค์กรในปัจจุบันของผู้บริหาร ช่วยให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในบริบทแวดล้อมขององค์กร ซึ่งผู้บริหารให้การยอมรับและส่งเสริมบุคลากรในการเรียนรู้ จัดการความรู้ เพิ่มทักษะทำให้เกิดความเข้าใจในงาน สามารถควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานได้¹²⁷

วิกเตอร์(Vigdor) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ขององค์กรต่อความต้องการของบุคลากร พบว่า การจัดการความรู้ขององค์กรที่กระจายอยู่ทั่วไป โดยการนำมาสรุป แก้ไขโดยใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ข้อความรู้มีความชัดเจนถูกต้องตามหลักวิชาการและทฤษฎี เพื่อการนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานซึ่งช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนไปตามความเป็นจริง และได้รับความสนใจจากกลุ่มชนในสังคมเพิ่มมากขึ้น¹²⁸

¹²⁶ Kuhlen Rainer, **Change of Paradigm in Knowledge management Framework for The Collaborative Production and Exchange of Knowledge** [Online], accessed 12 November 2011, Available from <http://fiz1.fhpotsdam.de/volltext/konstanz/05079.a.pdf>

¹²⁷ World Press Freedom Committee, **การจัดการความรู้** [Online], accessed 2 November 2011, Available from [www.wpfc.org/index.jsp?page=Internet%20Press%](http://www.wpfc.org/index.jsp?page=Internet%20Press%20)

¹²⁸ Schreibman Vigdor, **Knowledge Organization for The Betterment of Humankind** [Online], accessed 12 November 2011, Available from Vigdor 3K@aol.com.

อลาน(Bundy ,Alan) ได้ศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า การจัดการความรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการจัดการ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคล เกิดความเชี่ยวชาญ มีทักษะความรู้ ส่งผลต่อการปฏิบัติการและควบคุมปริมาณงานให้เป็นไปตามนโยบาย และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานที่เป็นอิสระ¹²⁹

ดาเวนพอร์ท(Davenport) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ขององค์กร ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนการแก้ปัญหา พบว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างกระทันหัน ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจปัญหา โครงสร้างรูปแบบการทำงาน ต้องควบคุมให้เป็นไปตามข้อกำหนด และคำนึงถึงความต้องการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสดงความคิดเห็น และเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันที่จะก่อให้เกิดความโปร่งใส อย่างตรงไปตรงมา และการพัฒนา ซึ่งเกิดจากความชาญฉลาดของผู้บริหาร การส่งเสริมในรูปแบบต่างๆของการปฏิบัติงานและเป็นการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น¹³⁰

ซูซาน(Susan) ได้ศึกษา ปัญหาของการจัดการความรู้ พบว่า ความรู้ส่งผลต่อการสำรวจและติดตามการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของการดำเนินการ และป้องกันปัญหา การนำข้อมูลที่จัดเก็บไว้มาใช้ช่วยให้สามารถกำหนดการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย การมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ และพัฒนาความรู้ของบุคคล รวบรวมประสบการณ์ แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันที่จะก่อให้เกิดความโปร่งใสที่ตรงไปตรงมา ซึ่งเกิดจากความชาญฉลาดของผู้บริหาร การส่งเสริมในรูปแบบต่างๆของการปฏิบัติงานและเป็นการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น¹³¹

¹²⁹ Bundy Alan, **Libraries leading change** [Online], accessed 10 November 2011, Available from http://ura.unisa.edu.au/R/-?func=dbin-jump-full&object_id=unisa28346

¹³⁰ Davenport Elisabeth, **Organizations, Knowledge management and Libraries : Issues, Opportunities and Challenges** [Online], accessed 7 November 2011, Available from ura.unisa.edu.au/R/-?func=dbin-jump-full &object_id=unisa28346

¹³¹ Henczel Susan, **The Information Audit as a First Step Towards Effective Knowledge Management** [Online], accessed 9 November 2011, Available from www.providersedge.com/docs/km_articles/Info_Audit_-_1st_Step_Towards_Effective_KM.pdf

ไอรีนา (Irene) ได้ศึกษาความต้องการทักษะและความสามารถในการจัดการความรู้ พบว่า ผู้บริหารที่สามารถบริหารงานด้วยความมั่นใจนั้นต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควร การที่จะจัดการความรู้จากการรวบรวมตำรา หนังสือได้อย่างไรนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องรู้และศึกษา เพราะความรู้มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน คน ผู้บริหารที่มีความรู้ มีทักษะ ก่อให้เกิดความกล้าหาญและความมั่นใจ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามความต้องการได้เป็นอย่างดี¹³²

แอนน์ (Anne) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ต่อผลสำเร็จการประกอบธุรกิจ พบว่า การจัดการความรู้ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เกี่ยวกับปัญหาขององค์กร จะทำให้เกิดความชัดเจน โปร่งใสในกฎ ระเบียบ มีผลต่อความเชื่อมั่น การเตรียมการ การร่วมมือในการพัฒนาด้านต่างๆ ที่กำหนด ซึ่งให้เห็นถึงการยอมรับในคุณค่าของการบริหารจัดการที่ถูกต้อง ถ้าผู้บริหารขาดทักษะ และไหวพริบจะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยน จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงระดับการจัดการความรู้ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ไม่ยุ่งยาก การนำความรู้ไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนา พฤติกรรม การทำงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ และมีทักษะในการทำงานตามที่ต้องการ การพัฒนาความรู้ช่วยให้เกิดความเข้าใจ เป็นการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เพื่อความสำเร็จ และบรรลุผลในการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานที่กำหนดไว้¹³³

แอบดัส (Abdus) ได้ศึกษา ทางเลือกสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้ พบว่า การบันทึก รายงานการศึกษาของสถาบันต่างๆ ช่วยให้ สามารถพิจารณาถึง ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและเป็น ทางเลือกที่ดี สามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการ สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย สถานศึกษา ร่วมกันกำหนดแผนการพัฒนาการเรียนรู้ ในระดับมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษา วิจัย และให้ทุนสนับสนุนงานวิจัย การศึกษาวิจัยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ การจัดการความรู้ ที่เป็นระบบข้อมูลจากการศึกษาวิจัย ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคคล อีกทั้ง สร้างความเข้าใจ ที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคม และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ¹³⁴

¹³² Wormell Irene, **Skills and Competencies Required to Work with Knowledge management** [Online], accessed 10 November 2011, Available from http://forge.fh-potsdam.de/~hobohm/TOC-Hobohm_ed_IFLA_Publications_108.pdf

¹³³ Morris Anne, **Knowledge Management : Employment Opportunities for is graduates** [Online], accessed 10 November 2011, Available from [a.morris@lboro.ac.uk]

¹³⁴ Sattar Chaudhry Abdus, **Education for Knowledge Management a Spectrum Approach** [Online], accessed 11 November 2011, Available from http://forge.fh-potsdam.de/~hobohm/TOC-Hobohm_ed_IFLA_Publications_108.pdf

Michael ได้ศึกษา การจัดการความรู้และพัฒนาความรู้ พบว่า การจัดการความรู้ที่เป็นระบบอย่างสร้างสรรค์ มีการกำหนดการสืบค้นที่เป็นระบบ มีการจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ มีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้รับผิดชอบการจัดการ และการจัดเก็บเป็นที่ชัดเจน มีการฝึกอบรม และทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มิฉะนั้นอาจเกิดความล้มเหลวและเสียเวลาการจัดการความรู้เป็นทักษะที่ฝึกฝนการใช้ความรู้ และการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในการปฏิบัติ อีกทั้งเป็นการแข่งขันตนเองให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญ¹³⁵

วิลดา (Wilda) ได้ศึกษา การจัดการความรู้และการใช้ความรู้ในบริบท พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดการจัดการความรู้ประเภทต่างๆ ที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง ธุรกิจ ปรับเปลี่ยนปรับปรุงองค์กร กฎระเบียบ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเกิดจากการกำหนดความสำเร็จร่วมกัน ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติ เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ การร่วมมือกันไม่ก่อให้เกิดช่องว่างของการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน มีการกำหนดอนาคตร่วมกัน และช่วยกันพัฒนาซึ่งส่งผลต่อความมั่นคง และการบรรลุผลในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการร่วมกัน¹³⁶

เจน (Jean) ได้ศึกษา ประโยชน์จากข่าวและความรู้ที่ส่งผลต่อภาคธุรกิจในประเทศฝรั่งเศส พบว่า การประกอบการมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นผลจากการรวบรวม และการจัดการความรู้ที่มีมากเพียงพอ ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ได้ถูกต้อง เหมาะสม และมีข้อมูลในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และความสามารถในการประกอบการที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลจากการใช้ความรู้ในกระบวนการที่เหมาะสมอย่างเป็นเหตุเป็นผลในบริบทที่เป็นจริง¹³⁷

¹³⁵Michael E.D. Koenig, **Knowledge Management, user Education, and Librarianship** [Online],accessed 12 November 2011 ,Available from <http://wenku.baidu.com/view/d309ff2fed630b1c59eeb5e0.html>

¹³⁶Wilda B. Newman, **Knowledge Management Research and End User Work Environments 2010** [Online], accessed 12 November 2011, Available from <http://forge.fh-potsdam.de/~IFLA/INSPEL/00-2newi.pdf>

¹³⁷Philippe Jean ACCART, **Information and Knowledge Capitalization Process in FRENCE Companies : Research and Analysis** [Online], accessed 12 November 2011, Available from www.jpaccart.ch/communiquer/communications/2001-ifla-groupe-de-discussion-sur-leknowledge-management.html

โทบ (Tove) ได้ศึกษาการเรียนรู้ร่วมกันทางเครือข่ายขององค์กร พบว่า การรวบรวมผลงานวิจัยใหม่ๆ และข้อมูลต่างๆขององค์กร และนำมาใช้ประโยชน์ มีการเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในบริบทอย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสมกับยุคสมัย เพื่อกำหนดนโยบาย การแก้ไขปัญหา จัดเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และความฉลาดรู้ การพัฒนาในศตวรรษที่ 21 มีการศึกษาสำรวจ การสื่อสารและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อความรู้ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบเครือข่าย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ใช้บริการตามความต้องการ¹³⁸

ไมจา (Maija) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ ของประเทศฟินแลนด์ พบว่า องค์กรชั้นนำของฟินแลนด์ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จ มีการดำเนินการดังนี้ 1) ศูนย์กลางของความร่วมมือ ของการพัฒนานโยบาย การวางแผนเป็นหน้าที่ของกระทรวง 2)วิเคราะห์บทบาทของกระทรวงในการบริหารงานให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน 3) สร้างความไว้วางใจแก่ประชาชนพลเรือน ผู้รับบริการเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ โดยผู้นำของประเทศได้กำหนดแนวทางการปฏิรูป การพัฒนานโยบาย การวางแผนเป็นหน้าที่ของกระทรวง 2)วิเคราะห์บทบาทของกระทรวงในการบริหารงานให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน 3) สร้างความไว้วางใจแก่ประชาชนพลเรือน ผู้รับบริการเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ โดยผู้นำของประเทศได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปประเทศ กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์สาธารณะมีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เหมาะสมโดยรัฐ ส่งเสริมและให้ความรู้อย่างเป็นระบบและเต็มตามศักยภาพของบุคคล และได้ทำการเผยแพร่ความรู้ถึงเป้าหมายของการปฏิรูป เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ และบรรลุผลตามที่กำหนดไว้¹³⁹

พอลลาและลีโอนอร์(Ochoa Paula , Gaspar Pinto ,Leonor) ได้ศึกษา รูปแบบการเรียนรู้ และการให้ความรู้ของโปตุเกส พบว่า การพัฒนาของประเทศโปตุเกส รัฐสำรวจมาตรฐานการเรียนรู้ของประชากร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ เศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการทำงานขององค์กรสาธารณะ และร่วมมือกับกลุ่มประเทศในแถบตะวันออก ด้านการศึกษา

¹³⁸Bang Tove, **Knowledge Sharing in a Learning Resource Centre using a Metro Map Metapho for Organizing Web-based Resources. Denmark** [Online], accessed 12 November 2011, Available from <http://cs.au.dk/~kgronbak/homepage/pubs/Bang-Gronbak-Hansen.pdf>

¹³⁹Jussilainen Maija, **Knowledge Management at The Finnish Government** [Online], accessed 12 November 2011, Available from www.oecd.org/dataoecd/25/13/2495701.pdf

กระทรวงศึกษาได้จัดงบประมาณสนับสนุน และพัฒนาให้เป็นที่ไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อ กระตุ้นการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม มีการแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน กำหนดภารกิจชัดเจน และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติ วิเคราะห์ความเหมาะสมในการปฏิบัติของแผนงานเผยแพร่และให้ความรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีการติดตามตรวจสอบผลกระทบของการดำเนินงาน เพื่อการปรับเปลี่ยนแก้ไขให้ทันการณ์เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ¹⁴⁰

เลวินและเจมส์(Alvin L. Jacobson, James M. Matarazzo) ได้ศึกษา กลยุทธ์ในการป้องกันการให้บริการข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต พบว่า การกำหนดกลยุทธ์เพื่อปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความมั่นคงโดยทีมงานได้ร่วมแสดงวิสัยทัศน์ และนำประเด็นที่น่าสนใจมากำหนดแนวทางการพัฒนา และศึกษาความแตกต่างของการปฏิบัติ สนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ และสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็น ขจัดความยุ่งยากของการดำเนินการ มีการเตรียมการ กำหนดงานที่ชัดเจนให้สามารถปฏิบัติได้ง่าย หัวหน้าหน่วยงานมุ่งมั่นในการบริหารจัดการ ศึกษาข้อมูล สารที่เป็นประโยชน์ และตรวจสอบผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก ที่อาจส่งผลกระทบในการปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ในอนาคต¹⁴¹

เฮิร์ชและฮอลบรูค(Hughes & Holbrook) ได้ศึกษา การวัดการจัดการความรู้: ตัวบ่งชี้นวัตกรรมองค์กร พบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ในองค์กรมี 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การวัดผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ ความร่วมมือในการทำงาน และการพยากรณ์แนวโน้ม จากข้อค้นพบสามารถนำไปใช้ในการวัดการจัดการความรู้ในองค์กรได้เป็นอย่างดี¹⁴²

¹⁴⁰ Ochoa Paula, Gaspar Pinto Leonor, **A Knowledge Partnership in Portuguese Information and Knowledge Services** [Online], accessed 12 November 2011, Available from <http://wug.cab.unipd.it:8080/DigLib/DataBase/repository/1153467420/showMe>

¹⁴¹ Jacobson L. Alvin, James M. Matarazzo, **Corporate Bunker or Cyber: Rethinking the Strategic Role of The Library in The Corporation- Acase Study** [Online], accessed 12 November 2011, Available from [aljacobson@mediaone.nt], James M. Matarazzo [Online], accessed 12 November 2011, Available from [james.matarazzo@simmons.edu]

¹⁴² Hughes L.P. and Holbrook J.A.D, **Measuring Knowledge Management : A New Indicator of Innovation in Enterprises** (Habor : Simon Fraser University, Photocopied, 1998), 93-95.

สุชาติ เกียรติวัฒนเจริญ ได้ศึกษาการแปลงสัญญาณ พบว่า การแปลงสัญญาณ Analog เป็นสัญญาณ Digital มีอุปกรณ์ที่ทำหน้าที่แปลงสัญญาณที่เรียกว่า Converter หรือ Analog Digital Converter ซึ่งจะตรวจจับสัญญาณที่ส่งเข้าแล้วแปลงค่าในระบบ Digital ที่กำหนดค่า Bit เรียกการแปลงค่า Digitalization และค่า Bit¹⁴³

คุณากร วงษ์เอี่ยม, ญัฐริกา แสงวัฒนรัตน์, ศักดิ์ธีรพี เต็มศิริพันธุ์ ได้ศึกษาและพัฒนาบอร์ดเอนกประสงค์แอนดรอยด์ พบว่า การแปลงสัญญาณ Analog เป็น Digital ซึ่งเป็นการกำหนดค่าแรงดันของกระแสไฟฟ้าให้ผันแปรตามความต้องการ (ตัวแปร) โดยคอมพิวเตอร์จะประมวลข้อมูลหรือสัญญาณโดยอาศัยอุปกรณ์ Analog to Digital Converter หรือระบบการแปลงสัญญาณอนาล็อกเป็นดิจิทัล เป็นการใช้อุปกรณ์ทางไฟฟ้าควบคุมการทำงานตามค่าที่กำหนด เมื่อ Digital ประมวลผลจะแปลงกลับมาเป็น Analog โดยมีไมโครคอนโทรลเลอร์ควบคุมซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ¹⁴⁴

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ ได้ศึกษาระบบการประมวลผลของคอมพิวเตอร์ พบว่าคอมพิวเตอร์ ทั้งแบบ Desktop Computer , Laptop Computer หรือ Notebook Computer และ Personal Computer ได้พัฒนาระบบประมวลผลโดยใช้ไมโครคอนโทรลเลอร์ (Microcontroller) เป็นอุปกรณ์ไอซี (IC : Integrated Circuit) ซึ่งจะมีหน่วยความจำ Past ซึ่งเป็นไมโครโปรเซสเซอร์ชนิดหนึ่งเช่นเดียวกับหน่วยประมวลผลกลาง CPU : Central Processing Unit ใน Computer ช่วยให้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทำงานลดความซับซ้อนและข้อผิดพลาดลง ใช้งานง่ายและรวดเร็ว ตลอดจนการรับข้อมูล การประมวลผลและเสนอผลลัพธ์ได้ตามความต้องการ¹⁴⁵

¹⁴³สุชาติ เกียรติวัฒนเจริญ, การแปลงสัญญาณ [Online], accessed 12 November 2011, Available from gotonow.org

¹⁴⁴คุณากร วงษ์เอี่ยม, ญัฐริกา แสงวัฒนรัตน์, ศักดิ์ธีรพี เต็มศิริพันธุ์, “การศึกษาและพัฒนาบอร์ดเอนกประสงค์แอนดรอยด์” .ปริญญานิพนธ์คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยบูรพา 2554 [Online], accessed 12 November 2011, Available from www.ee.buu.ac.th

¹⁴⁵เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ , ระบบการประมวลผลของคอมพิวเตอร์ [Online], accessed 12 November 2011, Available from <https://sites.google.com>

เสรี ชื่นอารมณ์, ณัฐ จันทร์คอบ, เจนศักดิ์ เอกบุรณะวัฒน์ ได้ศึกษา เทคนิคการแปลงสัญญาณอนาลอกเป็นดิจิทัลความละเอียดสูงด้วยซอฟต์แวร์และการประยุกต์ใช้งาน พบว่าการแปลงสัญญาณ Analog เป็น Digital มีความละเอียดสูงที่กำหนดตามความต้องการโดยโปรแกรมฮาร์ดแวร์ โดยการเปลี่ยนค่า R,C ของวงจรอินทิเกรต ทำให้ไมโครคอนโทรลเลอร์ขนาดเล็กในคอมพิวเตอร์แปลงสัญญาณ โดยแปลงสัญญาณ Analog เป็น Digital ที่ใช้ซอฟต์แวร์ (โปรแกรม) แทนการใช้ IC แปลงสัญญาณ เป็นการพัฒนางจรคอมพิวเตอร์ที่สามารถปรับออปเซชันของสัญญาณในซอฟต์แวร์และให้ความละเอียดสูง¹⁴⁶

จตุรภูษ แดงเนียม, สุวิทย์ ปุณณชัยะ, เดโช ทองอร่าม ได้ศึกษาการพัฒนาอุปกรณ์วิเคราะห์รายช่องแบบประหยัดโดยใช้เอดีซีชนิดไปป์ไลน์ พบว่า ในปัจจุบันไมโครคอมพิวเตอร์ทั่วไปที่ใช้ในสำนักงานและบ้านเรือนนั้น มีอุปกรณ์หรือวงจรแปลงสัญญาณอนาลอกเป็นดิจิทัล (A/D) ซึ่งมี IC สำเร็จรูป (IC : Integrated Circuit) หรือโปรแกรมที่สร้างขึ้นเป็นสัญญาณแบบ Pipeline ซึ่งมีสมรรถนะสูงและเป็นที่นิยม ใช้เวลาในการแปลงสัญญาณสั้น ให้ผลลัพธ์ตรงตามความต้องการได้ดี¹⁴⁷ สมสัน วางขุนทด ได้ศึกษาการเรียนรู้ดิจิทัลและการออกแบบวงจร พบว่า ไมโครคอนโทรลเลอร์ มีอุปกรณ์แปลงสัญญาณ A/D บรรจุอยู่ในชิพ ทำให้สามารถใช้โปรแกรมที่พัฒนาโดยโปรแกรมเมอร์ ในการประมวลผลข้อมูลและแสดงผลบนจอคอมพิวเตอร์ได้ตามที่ต้องการ¹⁴⁸

¹⁴⁶เสรี ชื่นอารมณ์, ณัฐ จันทร์คอบ, เจนศักดิ์ เอกบุรณะวัฒน์, “เทคนิคการแปลงสัญญาณอนาลอกเป็นดิจิทัลความละเอียดสูงด้วยซอฟต์แวร์และการประยุกต์ใช้งาน”.วิทยานิพนธ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และหุ่นยนต์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ [Online], accessed 11 November 2011, Available from E – mail-seri@sau.ac.th

¹⁴⁷จตุรภูษ แดงเนียม, สุวิทย์ ปุณณชัยะ, เดโช ทองอร่าม, “การพัฒนาอุปกรณ์วิเคราะห์รายช่องแบบประหยัดโดยใช้เอดีซีชนิดไปป์ไลน์”.วิทยานิพนธ์ ภาควิชาเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [Online], accessed 11 November 2011, Available from E-mail- fnespn@engchula.ac.th

¹⁴⁸สมสัน วางขุนทด ,การเรียนรู้ดิจิทัลและการออกแบบวงจร [Online], accessed 11 November 2011, Available from www.ee.buu.ac.th

ทิพวรรณ ฟังสุวรรณรักษ์ ได้ศึกษาระบบปฏิบัติการจริงสำหรับการปฏิบัติการวิศวกรรมไฟฟ้าโดยผ่านเครือข่ายระบบการจัดการการเรียนรู้ พบว่า การแปลงสัญญาณ A/D ในส่วนของซอฟต์แวร์ การแปลงสัญญาณ ประมวลผลโดย IC (IC : Integrated Circuit) และใช้ไมโครคอนโทรลเลอร์ในการประมวลผลข้อมูล และแสดงผลลัพธ์บนจอ Computer ได้ตามความต้องการ¹⁴⁹

คุณพล ได้ศึกษาการแปลงสัญญาณด้วยอุปกรณ์ไอซี พบว่า A/D Converter และ ENCORDER เป็นอุปกรณ์ Hardware ทำหน้าที่ในการรับสัญญาณ แล้วแปลงระดับสัญญาณสูง – ต่ำให้เป็นตัวเลขแล้วนำสัญญาณที่ได้ส่งเข้าสู่กระบวนการแปลง โดยแปลงเป็น Digitized โดยอุปกรณ์ Analog to Digital Converter เพื่อให้ได้รูปแบบข้อมูลเป็นเลขฐานสองในรูป Data ที่ Computer ทำการจัดเก็บข้อมูล ส่งต่อไปในการสื่อสารบนจอคอมพิวเตอร์¹⁵⁰

อภิรักษ์ นิลฉาย ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ พบว่า การพัฒนาหรือการสร้างซอฟต์แวร์ด้วยเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานสูง ส่งผลต่อการประมวลผล การจัดเก็บข้อมูล และการแสดงผลลัพธ์ที่รวดเร็ว สมบูรณ์ ถูกต้องตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ¹⁵¹

สรุป ในยุคโลกไร้พรมแดนและการเตรียมความพร้อมการก้าวสู่ความเป็นอาเซียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทด้านการเรียนรู้โดยตรง จะต้องเร่งพัฒนาคน บุคลากร ผู้เรียนและการปฏิบัติงานให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปรับตัวในการดำรงชีวิต การปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อความเข้มแข็งและประสิทธิภาพ มาตรการจัดการความรู้เป็นนวัตกรรมหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ถ้าหากมีการติดตามที่ต่อเนื่อง ตรวจสอบและปรับปรุงที่รวดเร็วย่อมจะทำให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การติดตามและการตรวจสอบในยุคโลกไร้พรมแดนควรที่จะต้องนำเอาเทคโนโลยีมาใช้หรือปรับใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว อีกทั้งมีความถูกต้อง สามารถปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้องและลดความสิ้นเปลืองต่างๆ ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงานด้วยการใช้มาตรการจัดการความรู้อันเป็นนวัตกรรมการบริหารซึ่งช่วยให้การพัฒนามีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

¹⁴⁹ทิพวรรณ ฟังสุวรรณรักษ์ ,ระบบปฏิบัติการจริงสำหรับการปฏิบัติการวิศวกรรมไฟฟ้า โดยผ่านเครือข่ายระบบการจัดการการเรียนรู้ [Online], accessed 11 November 2011, Available from www.ecti-thailand.org

¹⁵⁰คุณพล .การแปลงสัญญาณด้วยอุปกรณ์ไอซี [Online], accessed 11 November 2011, Available from <http://images.danupon89.multiply.multiplycontent.com>

¹⁵¹อภิรักษ์ นิลฉาย ,การพัฒนากระบวนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ [Online], accessed 11 November 2011, Available from 1, srd.pcru.ac.th

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยมีจุดประสงค์ 1. เพื่อทราบองค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา 2. เพื่อเสนอมาตรวัดการจัดการความรู้ โดยมีประชากรเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สอง และมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ดีมากทุกมาตรฐาน จำนวน 4,067 โรงเรียน และได้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Size) ด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของทาคิยามาเน (Yamane, Taro) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จำนวน 98 โรงเรียน ซึ่งมี ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อการดำเนินการวิจัย มาตรวัดการจัดการความรู้เป็นระบบตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการไว้ ดังนี้

1. การเตรียมการวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ โดย ศึกษาเครื่องมือและตัวบ่งชี้การจัดการจัดการความรู้ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และการควบคุม การวัดประเมินและการจัดการความรู้ ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การวิเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบการจัดการความรู้ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ 1.การวางแผน 2.การปฏิบัติ 3.การตรวจสอบ 3.การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งองค์ประกอบย่อย 50 ข้อ โดยเทียบเคียง ทฤษฎีการบริหารองค์กรคุณภาพ (Daming Cycle)

3. วิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยเพื่อ

- 3.1 เพื่อสร้างและพัฒนาแบบสอบถามการจัดการความรู้

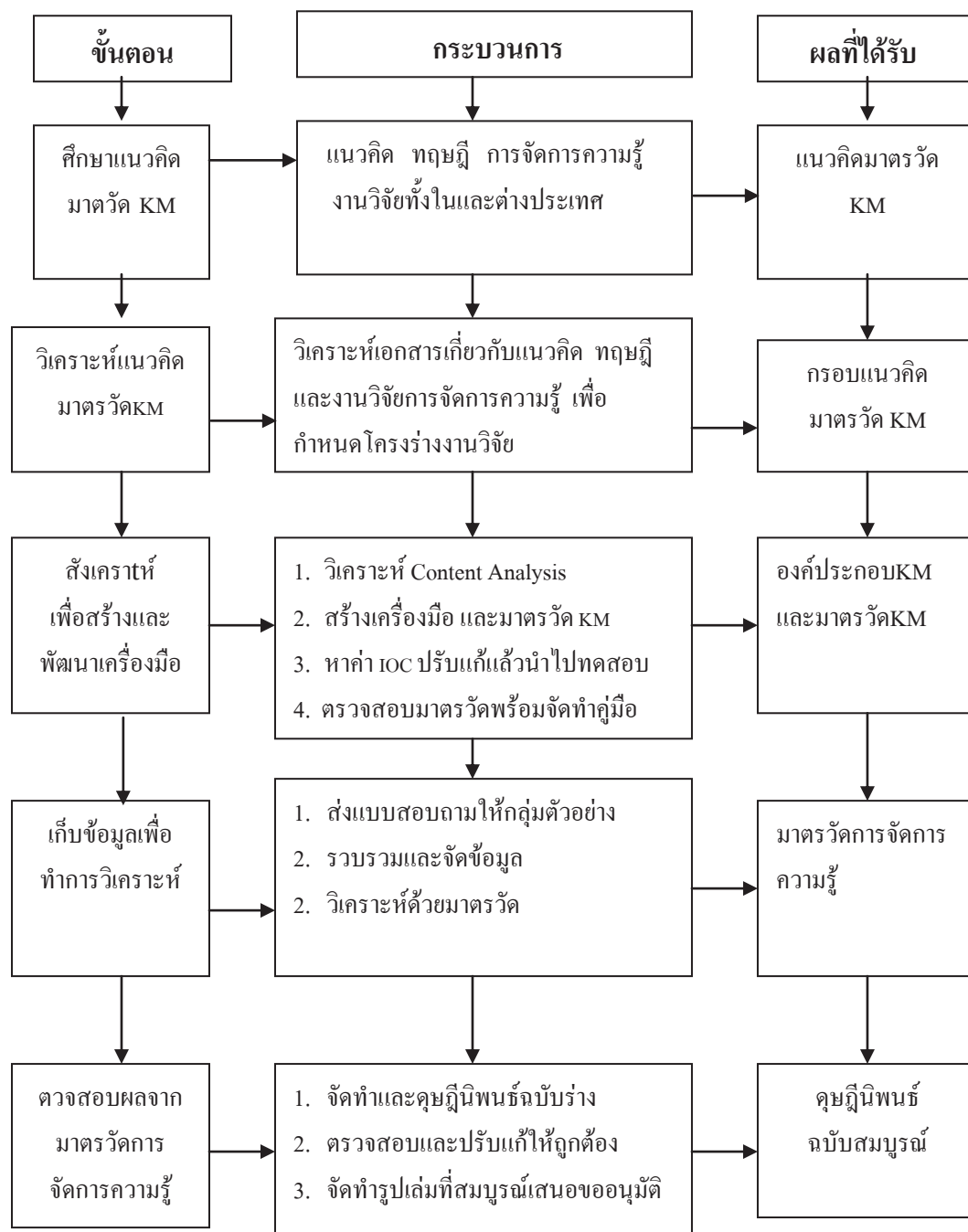
- 3.2 เพื่อสร้างและพัฒนามาตรวัด

4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

- 4.1 การส่งแบบสอบถาม และรวบรวมเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

- 4.2 การวิเคราะห์ด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้

5. การตรวจสอบความถูกต้องเพื่อจัดทำรูปเล่มเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขต่อไปให้สมบูรณ์เพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปอย่างเป็นขั้นตอน ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนไว้ดังตาราง ต่อไปนี้



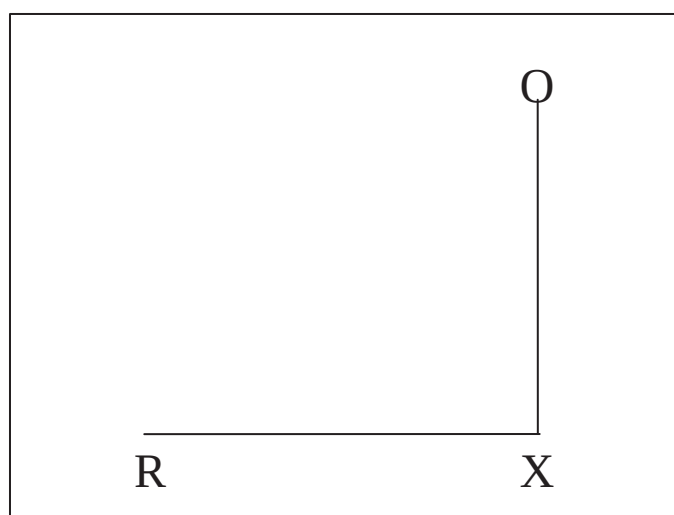
แผนภาพที่ 9 แสดงขั้นตอนการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยและพัฒนา (research and development) ศึกษาและวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ 1.การวางแผน 2.การปฏิบัติ 3.การตรวจสอบ 3.การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งองค์ประกอบย่อย 50 ข้อ โดยอิงทฤษฎีการบริหารองค์การคุณภาพ (Daming Cycle) มีแผนแบบในการวิจัยกลุ่มประชากรกลุ่มเดียว โดยศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) เขียนแผนผังได้ดังนี้



แผนภาพที่ 10 แผนแบบการวิจัย

เมื่อ R หมายถึง ตัวอย่างที่นำมาศึกษา
 X หมายถึง ตัวแปร
 O หมายถึง ข้อมูลที่ศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สอง และมีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ดีมากทุกมาตรฐาน จำนวน 4,067 โรงเรียน¹⁵² กลุ่มตัวอย่างมาจากการสุ่มโดยอาศัยการสุ่ม (Sample Size) ซึ่งใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามานะ (Yamane , Taro) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จำนวน 98 โรงเรียน

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร/โรง	กลุ่มตัวอย่าง/โรง	ผู้ให้ข้อมูล		
		ผู้บริหาร	บุคลากรครู	รวม
4,067	98	98	196	294

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 98 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และบุคลากรครูโรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 294 คน

¹⁵² สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน), รายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ.2549-2553) (กรุงเทพฯ : แมทซ์พอยด์, 2553), 20.

¹⁵³ มาเรียม นิลพันธุ์, วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม, 2551), 121-159.

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อการดำเนินการ มีดังนี้

1. แบบสอบถามผู้บริหารและครู แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ (force choice) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในองค์กร สถานศึกษา เพศ วุฒิการศึกษา องค์กรหรือสถานที่ในการปฏิบัติงาน ขนาดขององค์กร สถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ (Content Analysis) ประกอบด้วย 1.ด้านการวางแผน 2.ด้านการปฏิบัติ 3.ด้านการตรวจสอบ 4.ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข และดัชนีชี้วัด 50 ข้อ มีลักษณะแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการประมาณค่าของการปฏิบัติการจัดการความรู้ขององค์กร มีดังนี้

- ระดับ 5 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติในระดับมาก
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- ระดับ 1 มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด¹⁵³

2. มาตรวัดการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือวัดการจัดการความรู้ขององค์กร สถานศึกษา บนพื้นฐานการประมวลผลของคอมพิวเตอร์แบบออนไลน์ที่แสดงผลลัพธ์เป็นหน้าปัทม์ที่มีเข็มชี้บอกระดับของคุณภาพ และความสามารถของระบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Programmer)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีการสร้างและพัฒนา ดังนี้

แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 1 แบบสอบถามการจัดการความรู้ได้จากการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ (Content analysis) และศึกษาปัจจัยประกอบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาปัจจัยประกอบของมาตรวัดการจัดการความรู้

¹⁵³ เรื่องเดียวกัน, 159.

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่ได้ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความตรงด้านเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้องหาค่า IOC (Index of Item – Objective Consistency) รายข้อทุกข้อมีค่าตั้งแต่ 0.60 -1.00 แบบสอบถามมีความตรง

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไป (try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

มาตรวัดการจัดการความรู้

มาตรวัดการจัดการความรู้เป็นนวัตกรรมด้านการบริหาร (Administrative innovation) ที่พัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญ (Programmer) บนพื้นฐานการประมวลผลและความสามารถของคอมพิวเตอร์

มาตรวัดด้านการศึกษาหรือมาตรวิทยา (Metrology) คือ วิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการวัด การวิเคราะห์ทั้งทฤษฎี และปฏิบัติ ซึ่งมีการกำหนดรายละเอียด หน่วยวัด มาตรฐานด้านการวัดที่เป็นสากล เพื่ออ้างอิงกิจกรรมการวัด และเป็นเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานในยุคใหม่¹⁵⁴

มาตรวัดการจัดการความรู้จะแสดงผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เป็นหน้าปัทม์และมีเข็มชี้บอกค่าระดับคะแนนมาตรฐานการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งพัฒนาตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา (Problem Definition and Analysis) เป็นการกำหนดแนวทาง และวิธีแก้ไขปัญหา
2. การเขียนอัลกอริทึม (Algorithm) เป็นการอธิบายขั้นตอนและการแก้ไขปัญหา อาจทำได้ด้วยการบรรยาย เขียนผังหรือโมเดล และใช้รหัส
3. การเขียนโปรแกรม (Programming) การเขียนผัง ใช้รหัสเป็นภาษาคอมพิวเตอร์
4. การทดสอบและแก้ไขโปรแกรม (Program testing and Debugging) เช่น การแก้ไขภาษา รูปแบบการประมวลผล สูตรในการคำนวณ
5. การจัดทำเอกสารและบำรุงรักษาโปรแกรม (Program Documentation and Maintenance) เช่น คู่มือการใช้โปรแกรม คู่มือการแก้ไข ซ่อมบำรุงโปรแกรม¹⁵⁵

¹⁵⁴ อัจฉรา เจริญสุข,มาตรวิทยาเบื้องต้น (กรุงเทพฯ: สถาบันมาตรวัดวิทยาแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2548),13.

¹⁵⁵ นริรัตน์ นิยมไทย,หลักการออกแบบและพัฒนาโปรแกรม (กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2550), 47.

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรง (Content validity) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบ เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง ความตรงเชิงเนื้อหาหรือการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Consistency) รายข้อทุกข้อมีค่าตั้งแต่ 0.60 -1.00 แบบสอบถามมีความตรง

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลอง (try out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในองค์กร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 10 แห่ง สถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน บุคลากรครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน นำแบบสอบถามกลับมาวิเคราะห์โดยวิธีของครอนบาค (Cronbrach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9712 แบบสอบถามมีคุณภาพ¹⁵⁰

ตรวจสอบมาตรวัด

1. การตรวจสอบมาตรวัดการจัดการความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน (Programmer) ตรวจสอบมาตรฐานของมาตรวัดการจัดการความรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยจะดำเนินการที่ต่อเนื่องได้นั้น มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร นำส่งผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยแนบบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาโดยทางไปรษณีย์ และส่งด้วยตนเองในกรณีที่สามารเดินทางไปได้ แล้วรวบรวมกลับมาเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การเก็บแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยติดต่อกับคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูล ถึงผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สอง และผลการประเมินในระดับดีมากทุกมาตรฐาน จำนวน 98 โรง

¹⁵⁰ เรื่องเดียวกัน, 176-180.

2. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาทางไปรษณีย์ และเนื่องจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในการวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ อยู่ในช่วงวิกฤตจากอุทกภัย ส่งผลต่อการส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย ในบางแห่งที่น้ำท่วมจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาโดยทางโทรศัพท์ และผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองในบางแห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม แล้วดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และจัดระบบ
2. นำแบบสอบถามมา วิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย Arithmetic mean ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ

วิเคราะห์ด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้

1. นำผลจากข้อ 2 วิเคราะห์ด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ The Meter of Knowledge Management ซึ่งเป็นโปรแกรมที่พัฒนาเพื่อวัดการจัดการความรู้ และบอกค่าระดับของคุณภาพของการปฏิบัติ ซึ่งมาตรวัดการจัดการความรู้จะให้ผลการวิเคราะห์เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนตามเกณฑ์มาตรฐานของมาตรวัดการจัดการความรู้

วิธีใช้ โปรแกรมแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรวัดการจัดการความรู้

1. ให้ผู้ผู้กรอก URL www.edmeter.com ระบบจะทำการแสดงหน้าจอแรกของระบบ ดังรูปที่ 1



แผนภาพที่ 11 จอหน้าต่างโปรแกรม

รูปที่ 1 หน้าต่างโปรแกรมแบบสอบถามมาตรวัดการจัดการความรู้

2. เริ่มทำแบบสอบถามโดยการกดปุ่ม “Start Here” ระบบจะแสดงหน้าจอ คำอธิบาย (Description) เพื่ออธิบายเกณฑ์การให้คะแนน ดังรูปที่ 2



แผนภาพที่ 12 คำอธิบายการใช้โปรแกรม

รูปที่ 2 ระบบจะแสดงหน้าต่าง คำอธิบาย (Description)

3. เริ่มทำแบบสอบถามโดยการ คลิกปุ่ม “Start >>” ระบบจะแสดงหน้าแรกของการทำแบบสอบถามตามเกณฑ์การ ดังรูปที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรวัดการจัดการความรู้

คำชี้แจง โปรดเลือกระดับ ที่ตรงกับการปฏิบัติการจัดการความรู้ที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่าน

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การวางแผน						
1	ผู้บริหาร บุคลากร ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้านและส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
2	ผู้บริหาร บุคลากร ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
3	ผู้บริหาร และบุคลากร ร่วมกันวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาและแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมตามบริบทที่เป็นจริง	☐	☐	☐	☐	☐
4	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการความรู้เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา	☐	☐	☐	☐	☐
5	ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตระหนักและยอมรับในการจัดการใช้การจัดการความรู้เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอน	☐	☐	☐	☐	☐
6	ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมในการปฏิบัติ	☐	☐	☐	☐	☐
7	ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน	☐	☐	☐	☐	☐
8	ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
9	ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนดวิธีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ที่ชัดเจนเป็นระบบ	☐	☐	☐	☐	☐
10	ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมวางแผนจัดการความรู้ของสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐

NEXT

แผนภาพที่ 13 การใช้โปรแกรมด้านการวางแผน

รูปที่ 3 หน้าต่างการทำแบบสอบถามตามเกณฑ์มาตรวัดการจัดการความรู้

4. ระบบแสดงหน้าสุดท้ายของการทำแบบสอบถามด้านการวางแผน ซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อ เมื่อทำแบบสอบถามครบทั้ง 10 ข้อแล้ว ให้คลิก Next เพื่อทำการประมวลผล

5. ระบบจะแสดงหน้าต่างสรุปผลการประเมินผลด้านการวางแผน ดังรูปที่ 4



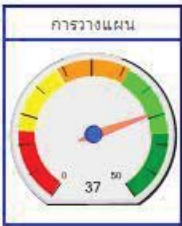
แผนภาพที่ 14 สรุปผลด้านการวางแผน

รูปที่ 4 หน้าต่างสรุปผลการประเมินด้านการวางแผน

เมื่อผู้ประเมินสั่งให้โปรแกรมประมวลผล มาตรวัดการจัดการเรียนรู้จะทำการประมวลผล สรุปผลด้านการวางแผน ดังหน้าต่างรูปที่ 4 ให้ผู้ใช้โปรแกรมการวัดผลคลิก Next เพื่อทำการประเมินต่อไป

6. ระบบแสดงหน้าแรกของการทำแบบสอบถามด้านการการปฏิบัติ ดังรูปที่ 5

แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรวัดการจัดการความรู้



คำชี้แจง โปรดเลือกระดับ ที่ตรงกับพฤติกรรมการจัดการความรู้ที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่าน						
ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การปฏิบัติ						
1	มีบุคลากรเป็นสมาชิกทีมงานการจัดการความรู้ด้วยความเต็มใจที่มีความรู้ และมีการมอบหมายงานความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร	☐	☐	☐	☐	☐
2	ทีมงานร่วมกันสำรวจความรู้ขององค์กร เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
3	จัดให้มีการประชุมร่วมกันและกำหนดความรู้ที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
4	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากรในการจัดการความรู้เพื่อปรับตัวและปฏิบัติงานในสถานศึกษา	☐	☐	☐	☐	☐
5	ผู้บริหารให้คำแนะนำจัดการความรู้เกี่ยวกับบุคลากร ทีมงานเสมอหน้ากันและร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ไปสู่เป้าหมาย	☐	☐	☐	☐	☐
6	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีแก่บุคลากรทุกคน	☐	☐	☐	☐	☐
7	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลทีมงานทั้งเป็นและไม่เป็นทางการ	☐	☐	☐	☐	☐
8	ส่งเสริมให้บุคลากรมาความรู้ การจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร	☐	☐	☐	☐	☐

แผนภาพที่ 15 การใช้โปรแกรมด้านการปฏิบัติ

รูปที่ 5 หน้าต่างการทำแบบสอบถามในเกณฑ์การปฏิบัติ (ต่อหน้าถัดไป)

เมื่อผู้ประเมินวัดผลดังข้อ 5 แสดงมาตรวัดการจัดการความรู้จะปรากฏหน้าต่างด้านการปฏิบัติ ดังรูปที่ 5

แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรวัดการจัดการความรู้

คำชี้แจง โปรดเลือกระดับ ที่ตรงกับกรปฏิบัติการจัดการความรู้ที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่าน

ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การปฏิบัติ						
9	ส่งเสริมทักษะการสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากร โดยส่งไปอบรมศึกษาดูงาน และ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
10	มีการถ่ายทอดความรู้จากการศึกษาดูงาน การอบรมแก่บุคลากรและทีมงานทุกครั้ง เพื่อพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานและรายงานผลการศึกษาดูงานผ่านที่ประชุม และเป็นรายลักษณ์อักษร	☐	☐	☐	☐	☐
11	มีการประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานและ พัฒนางองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	☐	☐	☐	☐	☐
12	มีการจัดเก็บความรู้ขององค์กรเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการสืบค้นและนำไปใช้	☐	☐	☐	☐	☐
13	จัดให้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ทีมงาน ระหว่างองค์กร เพื่อ ความเข้มแข็งและสร้างเครือข่าย ในการแสวงหาความรู้เพิ่มมากขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
14	ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อนำองค์ความรู้มาปรับเปลี่ยน พัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐	☐
15	มีการให้บริการความรู้อย่างทั่วถึงในทุกภาคส่วนขององค์กรเพื่อการปฏิบัติงาน การ พัฒนางองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
16	จัดให้มีเวทีเพื่อการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานที่ประสบความสำเร็จในการ จัดการความรู้	☐	☐	☐	☐	☐
17	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยการแสดงความยินดี ชื่นชมเมื่อบุคลากร ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
18	มีการจัดนิทรรศการ ประกวดผลงานเป็นการกระตุ้นให้นำการจัดการความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	☐	☐	☐	☐	☐
19	มีการสื่อสารความก้าวหน้าการดำเนินงานการจัดการความรู้ ตลอดจนปรับเปลี่ยน ынตำแหน่ง ทีมงานให้มีความหลากหลายและเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐
20	มีการประชาสัมพันธ์เพื่อความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้สร้างองค์ความรู้ที่จำ เป็นให้เพียงพอต่อการพัฒนาให้เท่าทันกับสภาวะการณ ปัญหา	☐	☐	☐	☐	☐

NEXT

แผนภาพที่ 16 การใช้โปรแกรมด้านการปฏิบัติ

รูปที่ 6 หน้าต่างการทำแบบสอบถามในเกณฑ์การปฏิบัติ

เมื่อผู้ประเมินใส่ค่าเฉลี่ยด้านการปฏิบัติงานจนครบ 20 ข้อแล้ว ให้คลิก Next เพื่อให้โปรแกรมประมวลผล

7. ระบบจะแสดงหน้าต่างสรุปผลการประเมินด้านการปฏิบัติ ดังรูปที่ 7



แผนภาพที่ 17 สรุปผลด้านการปฏิบัติ

รูปที่ 7 หน้าต่างสรุปผลการประเมินด้านการปฏิบัติ

เมื่อได้ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติแล้ว ให้ผู้ประเมินคลิกปุ่ม Next แล้วทำแบบสอบถามต่อไป

8. ระบบแสดงหน้าแรกของการทำงานแบบสอบถามด้านการตรวจสอบ ซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อ

ผังรูปที่ 8

แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรวัดการจัดการความรู้

คำชี้แจง โปรดเลือกระดับ ที่ตรงกับกรปฏิบัติการจัดการความรู้ที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่าน						
ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การตรวจสอบ						
1	จัดให้มีการประชุมและร่วมกันประเมินผลการจัดการความรู้และปรับปรุงข้อผิดพลาดในการจัดการความรู้	☐	☐	☐	☐	☐
2	ส่งเสริมการนิเทศติดตามการจัดการความรู้ระหว่างบุคคลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร	☐	☐	☐	☐	☐
3	มีการตรวจสอบการจัดการความรู้ระหว่างทีมงานเพื่อการติดตามที่ครอบคลุมทั่วถึงในทุกภาคส่วน ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
4	ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบ การจัดการความรู้ในภาพรวมของสถานศึกษาในทุกชั้นตอน	☐	☐	☐	☐	☐
5	ผู้บริหาร บุคลากรและทีมงานประชุมร่วมกันแสดงความคิดเห็นการจัดการความรู้ของสถานศึกษาเพิ่มเติม และแนะนำการปฏิบัติที่เหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐
6	ผู้บริหารให้การสนับสนุน จัดงบประมาณและเครื่องมือที่จำเป็นในการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	☐	☐	☐	☐	☐
7	มีการติดตามอย่างใกล้ชิดโดยมีส่วนร่วม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรนำการจัดการความรู้ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
8	มีการเผยแพร่ความรู้ระหว่างองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ	☐	☐	☐	☐	☐
9	จัดให้มีการประกวดการจัดการความรู้ในระดับบุคคล ระดับทีมงานเป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง	☐	☐	☐	☐	☐
10	ส่งเสริมศักยภาพการจัดการความรู้ที่เน้นการวิจัยในชั้นเรียนอันเป็นการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐

แผนภาพที่ 18 การใช้โปรแกรมด้านการตรวจสอบ

รูปที่ 8 หน้าต่างการทำงานแบบสอบถามด้านการตรวจสอบ

ให้ผู้ประเมินใส่ค่าเฉลี่ยด้านการตรวจสอบข้อ 1-10 แล้วให้คลิก Next เพื่อให้โปรแกรมทำการประมวลผลต่อไป

9. ระบบจะแสดงหน้าต่างสรุปผลการประเมินด้านการตรวจสอบ ดังรูปที่ 9



แผนภาพที่ 19 สรุปผลด้านการตรวจสอบ

รูปที่ 9 หน้าต่างสรุปผลการประเมินด้านการตรวจสอบ

เมื่อสรุปผลด้านการตรวจสอบเป็นเชิงประจักษ์แล้วให้ผู้ประเมินคลิกปุ่ม Next เพื่อวัดผล
ผลด้าน ต่อไป

10. ระบบแสดงหน้าแรกของการทำแบบสอบถามด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งมีทั้งหมด 10 ข้อ ดังรูปที่ 10

แบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรวัดการจัดการความรู้



คำชี้แจง โปรดเลือกระดับ ที่ตรงกับพฤติกรรมการจัดการความรู้ที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่าน						
ข้อที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข						
1	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนการจัดการความรู้ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อสร้างบรรยากาศการจัดการความรู้เพิ่มมากขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
2	จัดให้มีการตรวจสอบองค์ความรู้ขององค์กรร่วมกัน เพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ทฤษฎี เท้าทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
3	มีการตรวจสอบระบบการจัดเก็บองค์ความรู้อยู่เสมอ เพื่อสะดวกรวดเร็วในการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนพัฒนาทีมงาน พัฒนางค์กรได้ทันกาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ทีมงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และประสบการณ์ระหว่างองค์กรในระดับสากล เป็นการแสวงหาความหลากหลายมากยิ่งขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
5	ผู้บริหารจัดให้บุคลากรทุกภาคส่วนร่วมกันถ่ายทอดความรู้ ที่ได้จากการใช้เทคโนโลยี และร่วมกันสร้างสรรค์เป็นองค์ความรู้ใหม่ให้มีความสอดคล้องการพัฒนาคน พัฒนางานและองค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
6	จัดให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นใหม่ ที่ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการพัฒนางานให้โดดเด่น สามารถแข่งขันได้	☐	☐	☐	☐	☐
7	สถานศึกษาให้บริการความรู้แก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาตามความเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	☐	☐	☐	☐	☐
8	มีการจัดการเครือข่ายในการถ่ายทอดและให้บริการความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และองค์กรอื่นๆ	☐	☐	☐	☐	☐
9	สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางาน และองค์กรอย่างต่อเนื่องส่งผลให้มีความโดดเด่นและเป็นแบบอย่างต่อไป	☐	☐	☐	☐	☐
10	ผู้บริหาร บุคลากร ผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสรุปผลการประเมินการจัดการความรู้ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป	☐	☐	☐	☐	☐

แผนภาพที่ 20 การใช้โปรแกรมด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

รูปที่ 10 หน้าต่างแบบสอบถามด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

ให้ผู้ประเมินใส่ค่าเฉลี่ยด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อ 1-10 เมื่อครบแล้วให้คลิก Next เพื่อให้โปรแกรมประมวลผล

11. ระบบจะแสดงหน้าต่างสรุปผลการประเมินด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

ดังรูปที่ 11

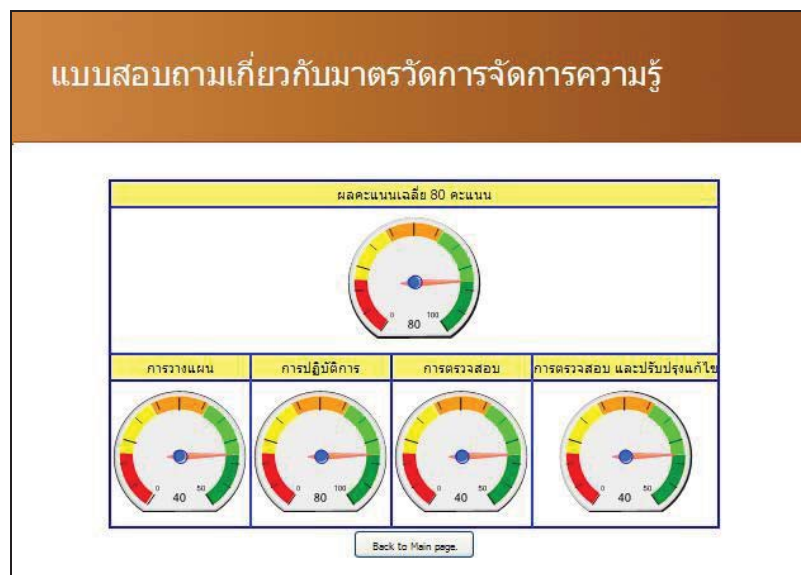


แผนภาพที่ 21 สรุปผลการประเมินด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

รูปที่ 11 หน้าต่างสรุปผลการประเมินด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

โปรแกรมจะแสดงผลด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ให้ผู้ประเมินคลิกปุ่ม Next เพื่อให้โปรแกรมประมวลผลในภาพรวมของการจัดการความรู้

12. ระบบจะแสดงหน้าต่างสรุปผลในแต่ละเกณฑ์ และสรุปผลคะแนนรวมทุกด้านของการจัดการความรู้ ดังรูปที่ 12



แผนภาพที่ 22 สรุปผลทุกด้าน

รูปที่ 12 หน้าต่างสรุปผลในแต่ละเกณฑ์ และสรุปผลคะแนนรวมทุกด้าน

13. หากต้องการทำแบบสอบถามใหม่ ให้คลิกปุ่ม “เริ่มใหม่” และให้ทำตามวิธีการตั้งแต่ข้อ 2 เป็นต้นไป

14. หากต้องการออกจากโปรแกรมให้คลิกปุ่ม”ออก”

15. หากต้องการศึกษาโปรแกรมสามารถศึกษาได้จาก www.edmeter.com

สรุป การศึกษาวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบองค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา 2) เสนอมาตรวัดการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยแบบคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Content Analysis) และจัดเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยสถานศึกษาจะต้องผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สอง และมีผลการประเมินในระดับดีมากทุกมาตรฐาน ทำให้ได้กลุ่มประชากรมาจำนวน 98 โรงเรียน จากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโรยามาเน (Yamane, Taro) สถานศึกษาแต่ละแห่งมีผู้ตอบแบบสอบถามโรงละ 3 คน คือผู้บริหาร 1 คน และบุคลากรครู 2 คน “มาตรวัดการจัดการความรู้” ได้มาจากหลักการประมวลผลและความสามารถของคอมพิวเตอร์ โดยความกรุณาของผู้เชี่ยวชาญ (Programmer) ในการสร้างโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งจัดเป็นซอฟต์แวร์ประยุกต์เฉพาะด้านในการวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ในครั้งนี้

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบองค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา 2) เพื่อเสนอมาตรการจัดการความรู้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังประชากร จำนวน 98 โรง และมีผู้ตอบแบบสอบถามโรงละ 3 คน เป็นผู้บริหารโรงละ 1 คน บุคลากรครูโรงละ 2 คน รวมจำนวนแบบสอบถาม 294 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นจำนวน 246 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.67 และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้นำเสนอในรูปแบบตารางแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

วิเคราะห์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา

ผลการสำรวจสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการนำเสนอจำแนกตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ ขนาดของสถานศึกษา เพศ วุฒิการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 82)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. หน้าที่ความรับผิดชอบ		
ผู้บริหารโรงเรียน	82	33.33
อาจารย์ประจำ	164	66.67
รวม	246	100.00
2. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	87	35.37
ขนาดกลาง	96	39.02
ขนาดใหญ่	54	21.95
ขนาดใหญ่พิเศษ	9	3.66
รวม	246	100.00

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. เพศ		
ชาย	84	34.15
หญิง	162	65.85
รวม	246	100.00
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	136	55.28
ปริญญาโท	107	43.50
ปริญญาเอก	3	1.22
รวม	246	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ประจำ ร้อยละ 66.67 เป็นผู้บริหารร้อยละ 33.33 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กร้อยละ 35.37 สถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 39.02 สถานศึกษาขนาดใหญ่ร้อยละ 21.95 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษร้อยละ 3.66 เป็นเพศชาย ร้อยละ 34.15 เป็นเพศหญิงร้อยละ 65.85 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 55.28 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 43.50 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกร้อยละ 1.22

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดการความรู้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean= $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการจัดการความรู้ ดังรายละเอียดในตารางที่ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 4 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้าน

(n = 82)

รายการของมาตรวัดการจัดการความรู้	$\bar{X}$	SD.	ระดับ การปฏิบัติ
1. การวางแผน	4.26	0.51	มาก
2. การปฏิบัติ	4.13	0.48	มาก
3. การตรวจสอบ	3.99	0.57	มาก
4. การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข	3.99	0.59	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าการจัดการความรู้ของสถานศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ย 4.26 ด้านการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านการตรวจสอบมีค่าเฉลี่ย 3.99 และด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขมีค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการวางแผน จำแนกรายข้อ

(n=82)

รายการของมาตรวัดการจัดการความรู้	$\bar{X}$	SD.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหาร บุคลากร ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้านและส่งผลต่อสถานศึกษา	4.27	0.66	มาก
2. ผู้บริหาร บุคลากร ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.25	0.67	มาก
3. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาและแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมตามบริบทที่เป็นจริง	4.29	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการความรู้ เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา	4.24	0.65	มาก
5. ผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตระหนักและยอมรับในการใช้การจัดการความรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษา	4.22	0.65	มาก

รายการของมาตรการจัดการความรู้	$\bar{X}$	SD.	ระดับ การปฏิบัติ
6. ผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกำหนดการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติ	4.23	0.65	มาก
7. ผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน	4.41	0.64	มาก
8. ผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติการจัดการความรู้ที่สอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา	4.37	0.62	มาก
9. ผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดวิธีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ที่ชัดเจนและเป็นระบบ	4.11	0.70	มาก
10. ผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมวางแผนการจัดการความรู้ของสถานศึกษา	4.22	0.66	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าการจัดการความรู้ด้านการวางแผน เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 7. ผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันมีค่าเฉลี่ย 4.41 ข้อ 8. ผู้บริหาร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติการจัดการความรู้ที่สอดคล้องวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย 4.37 และข้อ 3. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาและแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมตามบริบทที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ย 4.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการปฏิบัติ จำแนกรายข้อ

(n=82)

รายการของมาตรการจัดการความรู้	$\bar{x}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีบุคลากรเป็นสมาชิกทีมงานการจัดการความรู้ด้วยความเต็มใจที่มีความรู้ และมีการมอบหมายงานความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร	4.22	0.73	มาก
2. ทีมงานร่วมกันสำรวจความรู้ขององค์กรเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร	4.14	0.65	มาก
3. จัดให้มีการประชุมร่วมกันและกำหนดความรู้ที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.38	0.68	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากรในการจัดการความรู้เพื่อปรับตัวและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.39	0.63	มาก
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำการจัดการความรู้แก่บุคลากร ทีมงานเสมอหน้ากันและร่วมในกระบวนการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ไปสู่เป้าหมาย	4.30	0.68	มาก
6. ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีแก่บุคลากรทุกคน	4.15	0.70	มาก
7. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล ทีมงานทั้งที่เป็นและไม่เป็นทางการ	3.96	0.75	มาก
8. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ การจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร	4.32	0.61	มาก
9. ส่งเสริมทักษะการสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากร โดยส่งไปอบรมศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.41	0.66	มาก
10. มีการถ่ายทอดความรู้จากการศึกษาดูงาน การอบรมแก่บุคลากรและทีมงานทุกครั้ง เพื่อพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานและรายงานผลการศึกษาดูงานผ่านที่ประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร	4.22	0.68	มาก

รายการของมาตรการจัดการความรู้	$\bar{x}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
11. มีการประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการนำความรู้ไปใช้พัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.23	0.66	มาก
12. มีการจัดเก็บความรู้ขององค์กรเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการสืบค้นและนำไปใช้	3.98	0.66	มาก
13. จัดให้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล ทีมงานระหว่างองค์กร เพื่อความเข้มแข็งและสร้างเครือข่ายในการแสวงหาความรู้เพิ่มมากขึ้น	3.83	0.76	มาก
14. ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อนำองค์ความรู้มาปรับเปลี่ยนพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.66	มาก
15. มีการให้บริการความรู้อย่างทั่วถึงในทุกภาคส่วนขององค์กรเพื่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กร	4.03	0.66	มาก
16. จัดให้มีเวทีเพื่อการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้	3.78	0.81	มาก
17. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรโดยการแสดงความยินดี ชื่นชมเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.39	0.67	มาก
18. มีการจัดนิทรรศการ ประกวดผลงานเป็นการกระตุ้นให้นำการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	3.76	0.82	มาก
19. มีการสื่อสารความก้าวหน้าการดำเนินงานการจัดการความรู้ ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน ทีมงานให้มีความหลากหลายและเหมาะสม	3.87	0.75	มาก
20. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการพัฒนาให้เท่าทันกับสภาวะการณ์ปัญหา	3.93	0.74	มาก

ตารางที่ 6 พบว่าการจัดการความรู้ด้านการปฏิบัติ เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ข้อ 17. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรโดยการแสดงความยินดี ชื่นชมเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 4.39 ข้อ 4. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากรในการจัดการความรู้เพื่อปรับตัวและการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย 4.39 และข้อ 3. จัดให้มีการประชุมร่วมกันและกำหนดความรู้ที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย 4.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบ
จำแนกรายข้อ (n = 82)

รายการของมาตรการจัดการความรู้	$\bar{x}$	SD.	ระดับ การปฏิบัติ
1. จัดให้มีการประชุมและร่วมกันประเมินผลการจัดการความรู้และปรับปรุงข้อผิดพลาดในการจัดการความรู้	3.93	0.80	มาก
2. ส่งเสริมการนิเทศติดตามการจัดการความรู้ระหว่างบุคคลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.02	0.70	มาก
3. มีการตรวจสอบการจัดการความรู้ระหว่างทีมงาน เพื่อการติดตามที่ครอบคลุมทั่วถึงในทุกภาคส่วน ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	3.85	0.73	มาก
4. ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบการจัดการความรู้ในภาพรวมของสถานศึกษาในทุกชั้นตอน	4.05	0.74	มาก
5. ผู้บริหาร บุคลากรและทีมงานประชุม ร่วมแสดงความคิดเห็นการจัดการความรู้ของสถานศึกษาเพิ่มเติมและแนะนำการปฏิบัติที่เหมาะสม	4.19	0.71	มาก
6. ผู้บริหารให้การสนับสนุน จัดงบประมาณและเครื่องมือที่จำเป็นในการจัดการความรู้สนองต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.19	0.70	มาก
7. มีการติดตามอย่างใกล้ชิดโดยการมีส่วนร่วม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรนำการจัดการความรู้ไปใช้ในวิธีการปฏิบัติงาน	4.11	0.66	มาก

รายการของมาตรวัดการจัดการความรู้	$\bar{x}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
8. มีการเผยแพร่ความรู้ระหว่างองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ	3.85	0.75	มาก
9. จัดให้มีการประกวดการจัดการความรู้ในระดับบุคคล ระดับทีมงานเป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.85	มาก
10. ส่งเสริมศักยภาพการจัดการความรู้ที่เน้นการวิจัยในชั้นเรียนอันเป็นการสร้างสรรค์วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน	4.00	0.73	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบ เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 5 . ผู้บริหาร บุคลากรและทีมงานประชุม ร่วมแสดงความคิดเห็นการจัดการความรู้ของสถานศึกษาเพิ่มเติมและแนะนำการปฏิบัติที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.19 ข้อ 6. ผู้บริหารให้การสนับสนุน จัดงบประมาณ และเครื่องมือที่จำเป็นในการจัดการความรู้ สนองตอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ย 4.19 ซึ่งในข้อ 7. มีการติดตามอย่างใกล้ชิดโดยการมีส่วนร่วม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรนำการจัดการความรู้ไปใช้ในวิธีการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข จำแนกรายข้อ

(n = 82)

รายการของมาตรวัดการจัดการความรู้	$\bar{x}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนการจัดการความรู้ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อสร้างบรรยากาศการจัดการความรู้เพิ่มมากขึ้น	3.93	0.72	มาก
2. จัดให้มีการตรวจสอบองค์ความรู้ขององค์กรร่วมกัน เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชา ทฤษฎี เท่าทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.84	0.72	มาก

รายการของมาตรการจัดการความรู้	$\bar{x}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
3. มีการตรวจสอบระบบการจัดเก็บองค์ความรู้อยู่เสมอ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนางาน พัฒนางค์กรได้ทันการณ์อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.78	0.72	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ทีมงาน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ระหว่างองค์กรและในระดับสากล เป็นการแสวงหาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น	3.95	0.77	มาก
5. ผู้บริหารจัดให้บุคลากรทุกภาคส่วน ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีและร่วมกันสร้างสรรค์เป็นองค์ความรู้ใหม่ให้มีมากพอต่อการพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนางค์กร	4.02	0.75	มาก
6. จัดให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ที่ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการพัฒนางานให้โดดเด่น สามารถแข่งขันได้	3.99	0.77	มาก
7. สถานศึกษาให้บริการความรู้แก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาตามความเหมาะสมเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานขององค์กร	4.07	0.69	มาก
8. มีการจัดสร้างเครือข่ายในการถ่ายทอดและให้บริการความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและองค์กรอื่นๆ	3.93	0.76	มาก
9. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนางานและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความโดดเด่นและเป็นแบบอย่างต่อไป	4.20	0.71	มาก
10. ผู้บริหาร บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสรุปผลการประเมินการจัดการความรู้ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยั่งยืนต่อไป	4.23	0.72	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ข้อ 10. ผู้บริหาร บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันสรุปผลการประเมินการจัดการความรู้ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงงานของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปมีค่าเฉลี่ย 4.23 ข้อ 9. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนางานและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความโดดเด่น และเป็นแบบอย่างต่อไปมีค่าเฉลี่ย 4.20 และข้อ 7. สถานศึกษาให้บริการความรู้แก่บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาตามความ เหมาะสมเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลำดับ

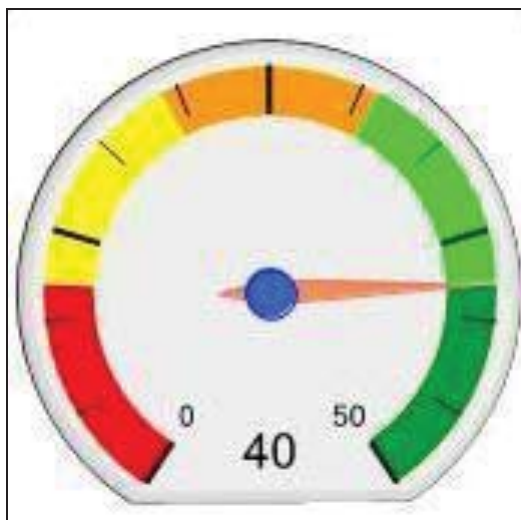
มาตรวัดการจัดการความรู้ (The Meter of Knowledge Management) เป็นนวัตกรรม การบริหาร (administrative innovation) ซึ่งใช้ในการติดตาม วัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ ผลลัพธ์และแสดงผลเชิงประจักษ์เป็นหน้าปัทม์ที่มีเข็มชี้บอกค่าระดับ มีความถูกต้อง สามารถลด ข้อโต้แย้งของผลลัพธ์ที่ได้ซึ่งเหมาะสมกับสถานะของความรวดเร็วที่ผันเปลี่ยนตลอดเวลา ช่วยใ้ การบริหารจัดการสถานศึกษาพัฒนาสำเร็จสอดคล้องกับกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อ การตัดสินใจในการพัฒนาไปสู่อนาคต มาตรวัดการจัดการความรู้ (The Meter of Knowledge Management) เป็นการพัฒนาโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญ (Programmer) บนหลักการประมวลผลและ ความสามารถของคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ผลการจัดความรู้ของสถานศึกษาด้วยมาตรวัดการ จัดการความรู้ โดยการนำค่าเฉลี่ยรายด้านจากองค์ประกอบการจัดการความรู้ มาป้อนเข้า (โปรแกรม) มาตรวัดการจัดการเรียนรู้จะได้ผลลัพธ์เป็นเชิงประจักษ์

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยรายด้านจากองค์ประกอบการจัดการความรู้

การวางแผน		การปฏิบัติ		การตรวจสอบ		การตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข	
ข้อ	$\bar{x}$	ข้อ	$\bar{x}$	ข้อ	$\bar{x}$	ข้อ	$\bar{x}$
1	4.27	1	4.22	1	3.93	1	3.93
2	4.25	2	4.14	2	4.02	2	3.84
3	4.29	3	4.38	3	3.85	3	3.78
4	4.24	4	4.39	4	4.05	4	3.95
5	4.22	5	4.30	5	4.19	5	4.02
6	4.23	6	4.15	6	4.19	6	3.99
7	4.41	7	3.96	7	4.11	7	4.07
8	4.37	8	4.32	8	3.85	8	3.93
9	4.11	9	4.41	9	3.73	9	4.20
10	4.22	10	4.22	10	4.00	10	4.23

การวางแผน		การปฏิบัติ		การตรวจสอบ		การตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข	
ข้อ	$\bar{x}$	ข้อ	$\bar{x}$	ข้อ	$\bar{x}$	ข้อ	$\bar{x}$
-	-	11	4.23	-	-	-	-
-	-	12	3.98	-	-	-	-
-	-	13	3.83	-	-	-	-
-	-	14	4.30	-	-	-	-
-	-	15	4.03	-	-	-	-
-	-	16	3.78	-	-	-	-
-	-	17	4.39	-	-	-	-
-	-	18	3.76	-	-	-	-
-	-	19	3.87	-	-	-	-
-	-	20	3.93	-	-	-	-

จากผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยนำค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ขององค์ประกอบรายด้านไปตรวจวัดและประเมินผลโดยใช้มาตรวัดการจัดการความรู้ (The Meter of Knowledge Management) จะปรากฏผลลัพธ์เป็นเชิงประจักษ์ในรูปของหน้าปัทม์ที่มีเข็มชี้บอกระดับของคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในการวัด การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีดังนี้

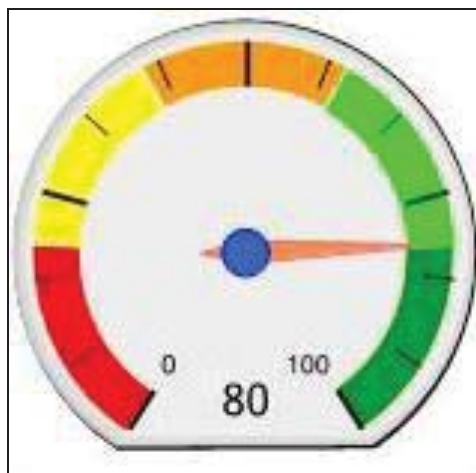


แผนภาพที่ 23 มาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการวางแผน

ผลด้านการวางแผน

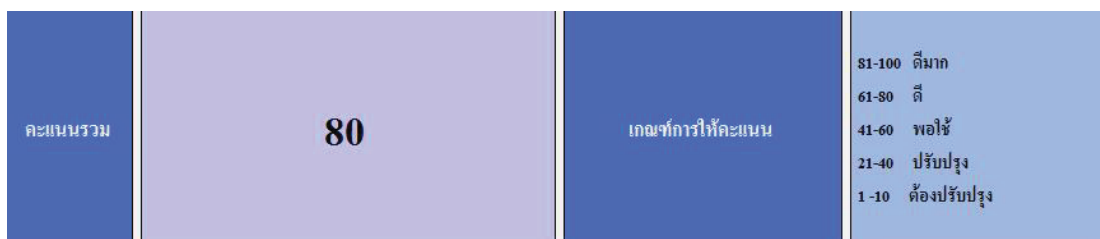
คะแนนรวม	40	เกณฑ์การให้คะแนน	41-50 ดีมาก 31-40 ดี 21-30 พอใช้ 11-20 ปรับปรุง 1-10 ต้องปรับปรุง
----------	----	------------------	---

จากภาพที่ 23 พบว่าการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สอง โดยมีผลการประเมินด้านการวางแผนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานระดับดี และมีคะแนนรวม 40 คะแนน ดังปรากฏบนหน้าปัดของ “มาตรวัดการจัดการความรู้”

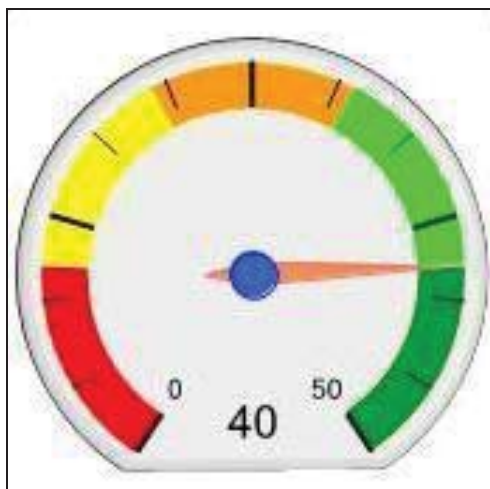


แผนภาพที่ 24 มาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการปฏิบัติ

ผลด้านการปฏิบัติ



จากภาพที่ 24 พบว่าการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สอง โดยมีผลการประเมินด้านการปฏิบัติการจัดการความรู้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานระดับดี ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีและมีคะแนนรวม 80 คะแนน ดังปรากฏบนหน้าปัทม์ของ “มาตรวัดการจัดการความรู้”

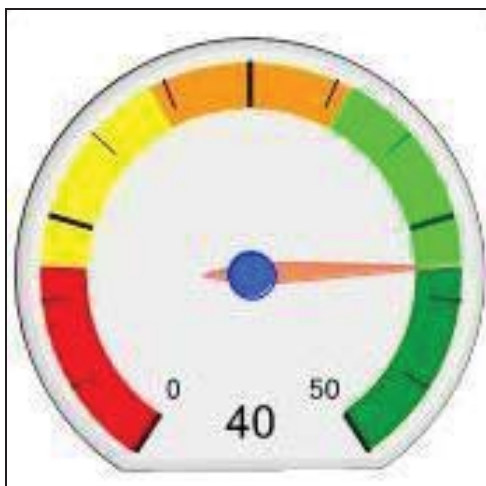


แผนภาพที่ 25 จากมาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบ

ผลด้านการตรวจสอบ

คะแนนรวม	40	เกณฑ์การให้คะแนน	41-50 ดีมาก 31-40 ดี 21-30 พอใช้ 11-20 ปรับปรุง 1-10 ต้องปรับปรุง
----------	----	------------------	---

จากภาพที่ 25 พบว่าการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สอง โดยมีผลการประเมินด้านการตรวจสอบการจัดการความรู้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานระดับดี ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีและมีคะแนนรวม 40 คะแนน ดังปรากฏบนหน้าปัทม์ของ “มาตรวัดการจัดการความรู้”



แผนภาพที่ 26 มาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

ผลด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

คะแนนรวม	40	เกณฑ์การให้คะแนน	41-50 ดีมาก 31-40 ดี 21-30 พอใช้ 11-20 ปรับปรุง 1-10 ต้องปรับปรุง
----------	----	------------------	---

จากภาพที่ 26 พบว่าการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบที่สอง โดยมีผลการประเมินด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานระดับดี การจัดการความรู้ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีและมีคะแนนรวม 40 คะแนน ดังปรากฏบนหน้าปัทม์ของ “มาตรวัดการจัดการความรู้”

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบความรู้ของสถานศึกษา 2) เพื่อเสนอมาตรวัดการจัดการความรู้ การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานภายใต้กำกับของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างมาจากการสุ่มโดยอาศัยการสุ่ม (Sample Size) ซึ่งใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน (Yamane , Taro) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จำนวน 98 โรง ในสถานศึกษาแต่ละโรงมีผู้ตอบแบบสอบถามโรงละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คนและบุคลากรครู 2 คน ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์จำนวน 294 ฉบับ โดยได้กลับคืนมา 246 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.67

การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ โดย ศึกษาเครื่องมือและตัวบ่งชี้การจัดการจัดการความรู้ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้(Content Analysis) ได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ 1.การวางแผน 2.การปฏิบัติ 3.การตรวจสอบ 3.การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
3. วิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยเพื่อ
 - 3.1 เพื่อสร้างและพัฒนาแบบสอบถามการจัดการความรู้
 - 3.2 เพื่อสร้างและพัฒนามาตรวัดการจัดการความรู้
4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล
 - 4.1 การส่งแบบสอบถาม และรวบรวมเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย Arithmetic Mean ร้อยละ
 - 4.2 การวิเคราะห์ด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย Arithmetic Mean จากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้
5. การตรวจสอบความถูกต้องเพื่อจัดทำรูปแบบเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขต่อไปให้สมบูรณ์

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

1. สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ (force choice) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในองค์กร สถานศึกษา เพศ วุฒิการศึกษา องค์กรหรือสถานที่ในการปฏิบัติงาน ขนาดขององค์กรสถานศึกษา

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Content Analysis) มี 4 องค์ประกอบ คือ 1.การวางแผน 2.การปฏิบัติ 3.การตรวจสอบ 3.การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า(Rating Scale) มีข้อคำถาม 50 ข้อ

มาตรวัด

1.มาตรวัดการจัดการความรู้โดยการพัฒนาจากการประมวลผลการแปลงสัญญาณและความสามารถของคอมพิวเตอร์โดยมี Converter เป็นตัวควบคุมซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปหน้าปัทม์และมีเข็มชี้บอกระดับและคะแนนของการจัดการความรู้ที่มีมาตรฐานสากล

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ จากการวิเคราะห์แบบสอบถามสามารถสรุปการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ (Content Analysis)ทำให้ทราบองค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ และด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข การจัดการความรู้จากแบบสอบถามมาตรวัดการจัดการความรู้ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สามารถสรุปผล ดังนี้

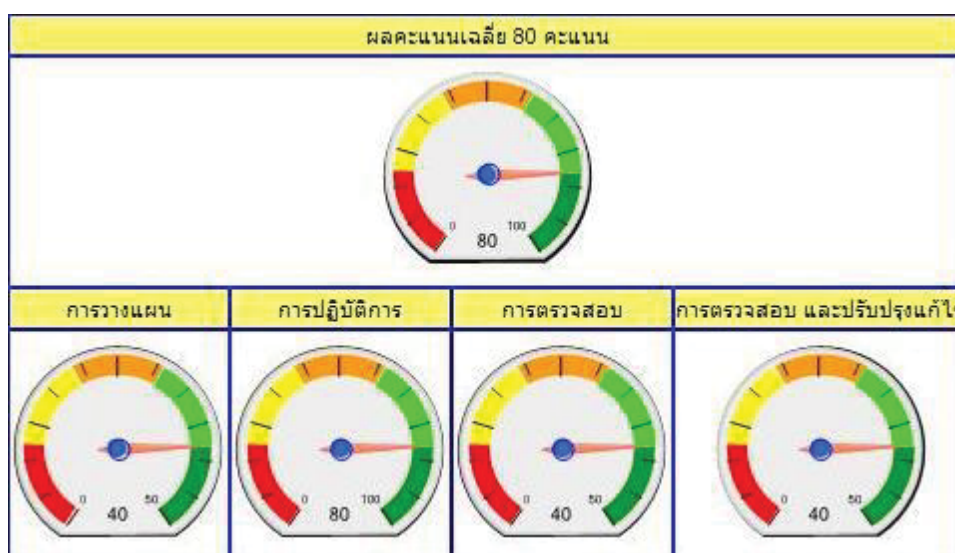
ตารางที่ 10 สรุปผลค่าเฉลี่ยการจัดการความรู้

(n = 82)

รายการของมาตรวัดการจัดการความรู้	$\bar{x}$	SD.	ระดับ การปฏิบัติ
1. การวางแผน	4.26	0.51	มาก
2. การปฏิบัติ	4.13	0.48	มาก
3. การตรวจสอบ	3.99	0.57	มาก
4. การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข	3.99	0.59	มาก

การจัดการความรู้ของสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean = 4.26 ,SD = 0.51) ด้านการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย(Arithmetic Mean = 4.13 ,SD = 0.48) ด้านการตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย(Arithmetic Mean = 3.99 ,SD = 0.57) และด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ย(Arithmetic Mean = 3.99 ,SD = 0.59) ตามลำดับ

2. จากการวิเคราะห์ด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้โดยนำค่าเฉลี่ย Arithmetic mean ($\bar{x}$) ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ และด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข จำนวน 50 ข้อ ตามลำดับ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้



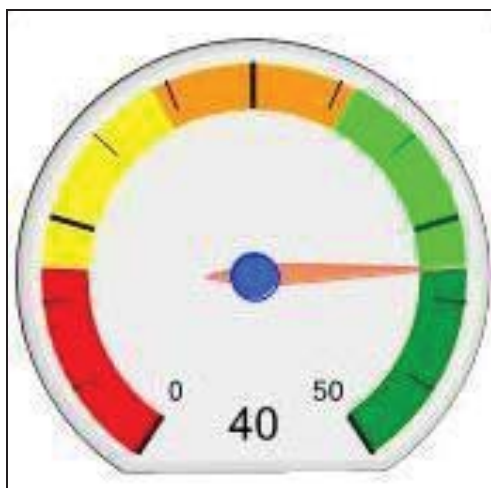
แผนภาพที่ 27

ด้านการวางแผนเมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 40 คะแนน อยู่ในระดับดี

ด้านการปฏิบัติเมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูป
หน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 80 คะแนน อยู่ในระดับดี

ด้านการตรวจสอบเมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูป
หน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 40 คะแนน อยู่ในระดับดี

ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์
เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 40 คะแนน อยู่ในระดับดี และในภาพรวมมีผล
คะแนนรวม 80 คะแนน ดังปรากฏเป็นเชิงประจักษ์

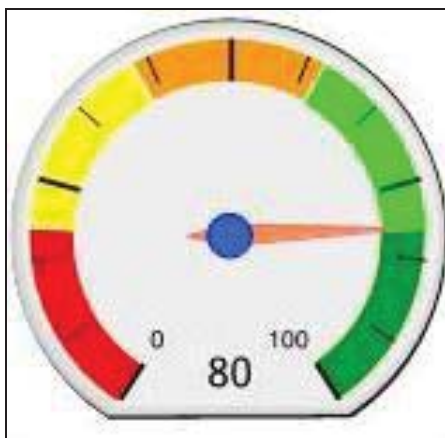


แผนภาพที่ 28 มาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการวางแผน

ผลด้านการวางแผน

คะแนนรวม	40	เกณฑ์การให้คะแนน	41-50 ดีมาก 31-40 ดี 21-30 พอใช้ 11-20 ปรับปรุง 1-10 ต้องปรับปรุง
----------	----	------------------	---

จากภาพที่ 28 พบว่าการจัดการความรู้ของสถานศึกษามีผลการประเมินด้านการวางแผน
เมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 40
คะแนน อยู่ในระดับดี ตามเกณฑ์มาตรฐาน “มาตรวัดการจัดการความรู้”

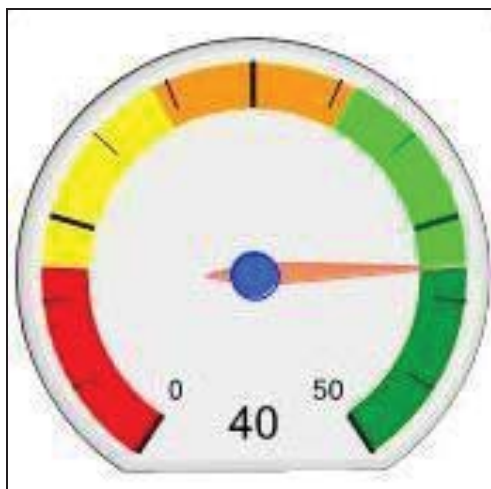


แผนภาพที่ 29 มาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการปฏิบัติ

ผลด้านการปฏิบัติ

คะแนนรวม	80	เกณฑ์การให้คะแนน	81-100 ดีมาก 61-80 ดี 41-60 พอใช้ 21-40 ปรับปรุง 1-10 ต้องปรับปรุง
----------	----	------------------	--

จากภาพที่ 29 พบว่าการจัดการความรู้ของสถานศึกษามีผลการประเมินด้านการปฏิบัติ เมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 80 คะแนน อยู่ในระดับดี ตามเกณฑ์มาตรฐาน “มาตรวัดการจัดการความรู้”

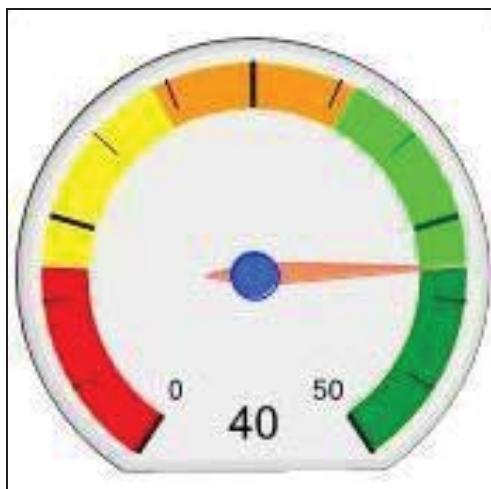


แผนภาพที่ 30 จากมาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบ

ผลด้านการตรวจสอบ

คะแนนรวม	40	เกณฑ์การให้คะแนน	41-50 ดีมาก 31-40 ดี 21-30 พอใช้ 11-20 ปรับปรุง 1-10 ต้องปรับปรุง
----------	----	------------------	---

จากภาพที่ 30 พบว่าการจัดการความรู้ของสถานศึกษามีผลการประเมินด้านการตรวจสอบเมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 40 คะแนน อยู่ในระดับดี ตามเกณฑ์มาตรฐาน “มาตรวัดการจัดการความรู้”



แผนภาพที่ 31 มาตรวัดการจัดการความรู้ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

ผลด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

คะแนนรวม	40	เกณฑ์การให้คะแนน	41-50 ดีมาก 31-40 ดี 21-30 พอใช้ 11-20 ปรับปรุง 1-10 ต้องปรับปรุง
----------	----	------------------	---

จากภาพที่ 31 พบว่าการจัดการความรู้ของสถานศึกษามีผลการประเมินด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 40 คะแนน อยู่ในระดับดี ตามเกณฑ์มาตรฐาน “มาตรวัดการจัดการความรู้”

การอภิปรายผล

การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research)และการวิจัยและพัฒนา (Research Development) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา 2) เพื่อเสนอมาตรวัดการจัดการความรู้ ซึ่งมีกลุ่มประชากรเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สอง และมีผลการประเมิน ดีมาก ทุกมาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างมาจากการสุ่มโดยอาศัยการสุ่ม (Sample Size) ซึ่งใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามานะ (Yamane, Taro) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จำนวน 98 โรง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามโรงละ 3 คนซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 คน และครู 2 คน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 294 ฉบับ ได้กลับคืนมา 246 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 83.67 การวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมการวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ โดย ศึกษาเครื่องมือและตัวบ่งชี้การจัดการจัดการความรู้ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และการควบคุม การวัด ประเมินและการจัดการความรู้ ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การวิเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบการจัดการความรู้ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเทียบเคียงทฤษฎีการบริหารองค์กรคุณภาพ(Daming Cycle) ได้องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ 1.การวางแผน 2.การปฏิบัติ 3.การตรวจสอบ 4.การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งองค์ประกอบย่อย 50 ข้อ

3. วิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยเพื่อ

- 3.1 เพื่อสร้างและพัฒนาแบบสอบถามการจัดการความรู้

- 3.2 เพื่อสร้างและพัฒนามาตรวัดการจัดการความรู้

4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

- 4.1 การส่งแบบสอบถาม และรวบรวมเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ

- 4.2 การวิเคราะห์ด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ โดยนำค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) จากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้

5. การตรวจสอบความถูกต้องเพื่อจัดทำรูปเล่มเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขต่อไปให้สมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้มี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา และมาตรวัดการจัดการความรู้

แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

1. สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ (force choice) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในองค์กร สถานศึกษา เพศ วุฒิ การศึกษา องค์กรหรือสถานที่ในการปฏิบัติงาน ขนาดขององค์กรสถานศึกษา

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Content Analysis) มี 4 องค์ประกอบ คือ 1.การวางแผน 2.การปฏิบัติ 3.การตรวจสอบ 4.การตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อคำถาม 50 ข้อ

มาตรวัดการจัดการความรู้

1. มาตรวัดการจัดการความรู้โดยการพัฒนาจากการประมวลผลการแปลงสัญญาณและความสามารถของคอมพิวเตอร์โดยมี Converter เป็นตัวควบคุมซึ่งวิเคราะห์ผลทำให้ได้ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปหน้าปัทม์และมีเข็มชี้บอกคะแนนและค่าระดับของการจัดการความรู้ที่มีมาตรฐานสากล

ผลการวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ของสถานศึกษา มีผลด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean = 4.26, SD = 0.51) ด้านการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean = 4.13, SD = 0.48) ด้านการตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean = 3.99, SD = 0.57) และด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean = 3.99, SD = 0.59) ตามลำดับ เมื่อนำค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) วัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ ด้านการวางแผนมีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอก ด้านคะแนนรวม 40 คะแนน อยู่ในระดับดี

ด้านการปฏิบัติเมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 80 คะแนน อยู่ในระดับดี

ด้านการตรวจสอบเมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 40 คะแนน อยู่ในระดับดี

ด้านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เมื่อวัดด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ มีผลลัพธ์เชิงประจักษ์รูปหน้าปัทม์มีเข็มชี้บอกคะแนนรวม 40 คะแนน อยู่ในระดับดี และในภาพรวมมีผลคะแนนรวม 80 คะแนน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้ (The Meter of Knowledge Management) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ ดังนี้

1. การจัดการความรู้ในสถานศึกษาสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารองค์กร คุณภาพในทฤษฎีอื่นนอกจาก Daming Cycle ซึ่ง อาจจะทำให้มีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับขนาดขององค์กร ปริมาณและขอบเขตของงาน ในบริบทที่เป็นจริง ณ กาลเวลานั้น ซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพที่โดดเด่นและเป็นต้นแบบที่ดีในอนาคต

2. เพื่อนำมาตรวัดการจัดการความรู้ซึ่งเป็นนวัตกรรมการบริหาร (administrative innovation) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อติดตาม วัดและประเมินผล ตลอดจนการนำผลลัพธ์ที่ได้เสนอเป็นเชิงประจักษ์ ขจัดปัญหาการประเมินเฉพาะหน้าและการวิเคราะห์ที่ผิดพลาด อีกทั้งการโต้แย้งเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากการติดตาม วัดและประเมินผล เพราะมาตรวัดการจัดการความรู้ (The Meter of Knowledge Management) สามารถแสดงผลลัพธ์เป็นหน้าปัทม์ที่มีเข็มชี้บอกระดับของการจัดการความรู้บนจอคอมพิวเตอร์ ซึ่งชี้บอกคะแนน บอกระดับของการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ทำให้สามารถวัดผลได้รวดเร็ว ถูกต้องซึ่งได้พัฒนาอยู่บนบนหลักการประมวลผลและความสามารถของคอมพิวเตอร์ซึ่งมีไอซีและไมโครคอนโทรลเลอร์หรือ Converter อยู่ภายในและผ่านการพัฒนาโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญ (Programmer) ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้เป็นเชิงประจักษ์ที่เป็นสากลโดยแสดงผลเป็นหน้าปัทม์ที่มีเข็มชี้บอกระดับของเกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนดและมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการบริหารจัดการ การติดตามและการวัดผลประเมินผลที่เป็นระบบ มีการปรับปรุงที่เหมาะสมและก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการพัฒนาภายใต้การบริหารจัดการโดยผู้บริหารและทีมงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและองค์กรที่สนใจในการพัฒนาไปสู่อนาคต ตลอดจนสร้างความเชื่อถือ ความมั่นใจในคุณภาพ ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้บริหารในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการติดตาม การวัดและประเมินผลด้วยมาตรวัดการจัดการความรู้ไปจัดทำรายงานประจำปี จัดทำสารสนเทศที่สร้างความโดดเด่นเป็นสากลและใช้ในการประเมินคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกให้เป็นที่ยอมรับและสะท้อนถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพที่เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับชาติและก้าวสู่ความเป็นสากลด้วยความภาคภูมิใจมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การติดตาม การตรวจสอบและการวัดผลจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงและมีความเหมาะสมที่เป็นไปได้ และเพื่อให้มาตรวัดการจัดการความรู้(The Meter of Knowledge Management) เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาในการติดตาม ตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงานด้านอื่นๆนั้น ผู้วิจัยเห็นควรให้นำผลการวิจัยมาตรวัดการจัดการความรู้(The Meter of Knowledge Management) ไปพัฒนาและทำการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ด้านองค์ประกอบและแบบสอบถาม

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบอาจใช้การวิเคราะห์ในรูปแบบอื่นนอกจาก Content Analysis เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความละเอียดเพิ่มมากขึ้น
2. ข้อคำถามในองค์ประกอบแต่ละด้านควรพิจารณาและสร้างกระทงคำถามที่มาตรฐานโดยทำการวิเคราะห์ความเป็นปรนัย (Objectivity) เพื่อให้ข้อคำถามชัดเจนและการแปลความที่ตรงกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. ข้อคำถามในองค์ประกอบแต่ละด้านควรมีจำนวนของข้อคำถามที่เท่ากัน

ด้านมาตรวัดการจัดการความรู้

1. ควรนำมาตรวัดการจัดการความรู้ไปปรับใช้ร่วมกับ โปรแกรมอื่นๆ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างซึ่งจะมีความหลากหลายของนวัตกรรมการบริหารให้ทันสมัยและโดดเด่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรพัฒนามารวัดให้สามารถส่งสัญญาณเตือนภัยหรือแสดงค่าวิกฤตเพื่อช่วยกระตุ้นให้เร่งปรับปรุงแก้ไขที่รวดเร็ว
3. ควรพัฒนาให้มาตรวัดการจัดการความรู้สามารถวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย Arithmetic Mean ในตัวเองแบบเบี่ยงเบนจากจำนวนของผู้ใช้มาตรวัด

บรรณานุกรม

กนกวลี ชูชัยยะ.โลกประวัติศาสตร์.เอกสารวิชาการประวัติศาสตร์และไทยศึกษาเล่ม 1. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2550.

กานสดา มามะศิริรานนท์. “การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

_____. “การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

_____. “การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. “เรียนให้รู้ใช้ข้อมูลอย่างผู้ชนะ”. กรุงเทพฯ : บริษัทซัคเซสมิเดีย จำกัด, 2551.

_____. เรียนรู้ให้รู้ใช้ข้อมูลอย่างผู้ชนะ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซัคเซสมิเดีย จำกัด, 2551.

การบริหารคุณภาพ. [Online]. Accesed 3 December 2011. Available from
www.officer.rtaf.mi.th/e-book. articles/showarticle.asp?id = 2213

การบริหารจัดการสมัยใหม่. [Online]. Accesed 15 November 2011. Available from
www.kmsas.mju.ac.th>index> บทความวิจัย

การตรวจสอบติดตาม. [Online]. Accesed 7 November 2011. Available from
www.yutt.com/biog/Index.php?blog=3&p

การแสดงผลลัพธ์. [Online]. Accesed 8 December 2011. Available from
www.kanid.com/comvocabulary.php

โกศล ดิสิตรธรรม. กระบวนทัศน์การวัดผลยุคใหม่, กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2552.
คมสัน ขจรชีพพันธุ์งาม, วัชรูธ มามะศิริรานนท์, ผู้แปล. **The Future Management**. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2553.

คอมพิวเตอร์. [Online]. Accesed 4 December 2011. Available from
www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id = 2213

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย
พ.ศ. 2546-2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546.

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,สำนักงาน,คู่มืออธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : สิริบุตร การพิมพ์, 2546.

ความสามารถของระบบ.[Online]. Accesse 8 December 2011. Available from www.pirun.ku.ac.th

คุณากร วงษ์เอี่ยม,ณัฐริกา แสงวัฒนรัตน์,ศักดิ์ศรีพี เต็มศิริพันธุ์. “การศึกษาและพัฒนา บอร์ด เอนกประสงค์แอนดรอยด์”. ปรินูญนิพนธ์คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยบูรพา 2554. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from www.ee.buu.ac.th

จตุรภูษ แดงเนียม, สุวิทย์ ปุณณชัยะ, เดโช ทองอร่าม. “การพัฒนาอุปกรณ์วิเคราะห์รายช่องแบบ ประหยัดโดยใช้เอ็ดซีชนิดไปป์ไลน์”.วิทยานิพนธ์ ภาควิชาเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. [Online]. Accessed 11 November 2011. Available from E-mail-fnespn@engchula.ac.th

จารุวรรณ ฤทธิ์เพชร. “กระบวนการและปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล : การศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

จิรัชณา วิเชียรปัญญา. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุชฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและการสื่อสาร ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

เจษฎา นกน้อย และคณะ. นานาทัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

จำริญ จิตหลัง. [Online]. Accessed 20 November 2011. Available from chonlinet.lib.buu.ac.th/-/

นัตรชนก สายสุวรรณ. “อิทธิพลแบบปรับของประเภทครูอาชีพศึกษาและบรรยาการองค์กรตาม การรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”.วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2548.

ซัด บุญญา.การจัดการความรู้ .[Online]. Accessed 12 November 2011. Available from www.nitesonline.net

- ชัยเลิศ พิษิตพรชัย.การจัดการความรู้.[Online].Accesse 15 December 2011. Available from
www.mb.mahidol.ac.th
- ชินภัทร ภูมิรัตน.การจัดการความรู้. [Online]. Accessed 12 December 2011. Available from www.e
– newsbkk2.org / km/?
- ฐิติกร พูลภัทรชีวิน.การจัดการความรู้.[Online]. Accesse 15 December 201. Available from
Sites.google.com/site/---/thitikor
- คนุพล .การแปลงสัญญาณด้วยอุปกรณ์ไอซี. [Online]. Accessed 11 November 2011. Available from
http://images.danupon89.multiply. multiplycontent.com
- ดัชนีชี้วัด. [Online]. Accesse 3 November 2011. Available from th.wikipedia.org/wiki/
- ทิพวรรณ ฟังสุวรรณรักษ์ .ระบบปฏิบัติการจริงสำหรับการปฏิบัติการวิศวกรรมไฟฟ้าโดยผ่าน
เครือข่าย ระบบการจัดการการเรียนรู้. [Online]. Accessed 11 November 2011. Available
from www.ecti-thailand.org
- เทพพิทักษ์ พัฒน์ช่วย. ประเภทของคอมพิวเตอร์. [Online]. Accesse 8 December 2011. Available
from http://gotoknow.org
- ทรงศักดิ์ สายเชื้อ .ทิศทางการพัฒนาของไทย : เส้นทางสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมความรู้. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ขวัญข้าว, 2552.
- ธเนศ จำเกิด. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization). กรุงเทพฯ: วารสารส่งเสริม
เทคโนโลยี. 2550.
- นภาพค์ คงเศรษฐกุล . กระบวนการสร้างวัฒนธรรมการจัดการความรู้สู่องค์กรการเรียนรู้. [Online].
Accesse 8 December 2011. Available from naphang@gmail.com 2552
- นริรัตน์ นิยมไทย. หลักการออกแบบและพัฒนาโปรแกรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2550 .
- นพดล เจนอักษร. แก่นวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2544.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. การจัดการความรู้.วารสารปทุมปริทัศน์. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. ,2546.
- บุญส่ง หาญพานิช. “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2546.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จีรวัฒน์เอ็กซ์เพรส,
2547.
- บดินทร์ วิจารณ์. การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กเปอร์เน็ท จำกัด ,2547.
- _____. การจัดการความรู้..สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์ ,2547.

- บดินทร์ วิจารณ์. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ต จำกัด, 2553.
- ปรีชนันท์ นิลสุข.การจัดการความรู้. [Online]. Accessed 10 December 2011. Available from
www.prachyanun.com/ppt/KM.ppt
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. การจัดการความรู้จากหลักการคิดสู่ทฤษฎีการปฏิบัติจริง ฉบับมือใหม่หัด
 จับ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไผ่ไหม, 2550.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. การจัดการความรู้จากหลักการคิดสู่ทฤษฎีการปฏิบัติจริง ฉบับมือใหม่หัด
 จับ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไผ่ไหม, 2550.
- _____. การจัดการความรู้ ฉบับฉบับเคลื่อน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไผ่ไหม, 2550.
- _____. การจัดการความรู้. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from
www.kmi.or.th
- _____. โมเดลการจัดการความรู้. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from
www.kmi.or.th
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). ทางสายอิสราภาพของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : บริษัทสหธรรมิก
 จำกัด, 2541.
- _____. การศึกษาเครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา. กรุงเทพฯ:บ.สหธรรมิก จำกัด, 2541.
- พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. [Online]. Accessed 10 November 2011.
 Available from kig.kapook.com/content4.php
- พระราชโฆวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. [Online]. Accessed 20 December 2011. Available
 from www.sufficiencyeconomy.org/aboutedudetail.php?id
- พริธดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์
 ,2547 .
- พรพิมล ทรยาภิรมณ์. “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ” .
 วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสาร ภาควิชา
 หลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- พัชสิริ ชมภูคำ. องค์การและการจัดการ **Organization and Management**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 แมคกรอฮิล, 2552.
- ไพโรจน์ ชลารักษ์. ปัญหาการจัดการความรู้. [Online]. Accesed 29 December 2011. Available from
lib.kru.ac.th/e-Book/4000111/doc-7-5.html.
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้”. Chulalongkorn
 Review 19, 75 (เมษายน- มิถุนายน .2550): 3.

พยัคฆ์ วุฒิรงค์ (อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย และคณะ). นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้าง
องค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : บริษัท ส. เอเชียเพลส จำกัด, 2553.

ภาพภูเขาน้ำแข็ง. [Online]. Accessed 20 October 2011. Available from

<http://subbooks.com/blog/wp-content/uploads/2007/05/iceberg.jpg>

มูลนิธิพระดาบสและมูลนิธิโตโยต้าประเทศไทย. คำพ่อสอน. กรุงเทพฯ:ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2550.

มงคลชัย วิริยะพินิจ. องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. ประชาชาติธุรกิจ, 4245, 34 (16
กันยายน . 2555):34.

มาเรียม นิลพันธุ์. วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ศิลปากร นครปฐม, 2551.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : บริษัท นาน
มีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, 2546.

รัตน์ เทียงตรง . “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองคายเขต 1”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตมหาวิทยาลัย. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, 2548.

วสันต์ ลาจันทร์ . “การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่นเขต 4”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตมหาวิทยาลัย.ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.

วิลาวัลย์ มาคุ้ม . “การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวง
ศึกษา”. วิทยานิพนธ์ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

วิจารณ์ พานิช. (อ้างถึงใน ประพนธ์ ผาสุขยืด). การจัดการความรู้จากหลักการคิดสู่ทฤษฎีการปฏิบัติ
จริงฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไผ่ไหม ,2550.

_____. KM วันละคำ”จากนักปฏิบัติ KM สู่นักปฏิบัติ KM. กรุงเทพฯ: บริษัทบุ๊คไทม์ จำกัด
2549 : 199.

_____. การจัดการความรู้...จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จีรวัฒน์ เอกซ์เพรส จำกัด,
2547 .

_____. การจัดการความรู้. [Online]. Accessed 20 October 2011. Available from [qa.siam.edu / km
/ km _ Article4.pdf](http://qa.siam.edu/km/km_Article4.pdf)

- วิจารณ์ พานิช. **อุปสรรคการจัดการความรู้**. [Online]. Accessed 5 December 2011. Available from www.kmi.or.th
- _____. **ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้**. [Online]. Accessed 18 December 2011. Available from [qa.siam.edu/km/km_Article 4 . pdf](http://qa.siam.edu/km/km_Article4.pdf) (14-16)
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. **การพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท จำกัด, 2547.
- _____. **การพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กเปอร์เน็ท จำกัด, 2543.
- วีรเวช มาฆะศิรินันท์. **การบริหารภูมิปัญญา**. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กเปอร์เน็ท จำกัด, 2549.
- _____. **องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ**. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท, 2541.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. **โลกประวัติศาสตร์.เอกสารวิชาการประวัติศาสตร์และไทยศึกษา เล่ม 1**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2550.
- วรภัทร์ ภูเจริญ(แปล). **The Inner Path of Learning Organization & Knowledge Management**. กรุงเทพฯ : หจก.สามลดา, 2549.
- วรวรรณ วาณิชยเจริญชัย. “การพัฒนากระบวนการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2548.
- วรรณมี ต.ตระกุล. **การวัดผล**. [Online]. Accessed 7 November 2011. Available from www.thailandustry.com
- ศิริชัย กาญจนวาสี. **ทฤษฎีการทดสอบคงเดิม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- _____. **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545 .
- เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ . **ระบบการประมวลผลของคอมพิวเตอร์**. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from [https :/sites.google.com](https://sites.google.com)
- เสรี ชื่นอารมณ์, ณัฐ จันทร์คอบ, เจนศักดิ์ เอกบุรณะวัฒน์. “เทคนิคการแปลงสัญญาณอนาล็อกเป็นดิจิทัลความละเอียดสูงด้วยซอฟต์แวร์และการประยุกต์ใช้งาน”. **วิทยานิพนธ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และหุ่นยนต์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์**. [Online]. Accessed 11 November 2011. Available from E – mail-seri@sau.ac.th
- สุชาติ เกียรติวัฒนเจริญ. **การแปลงสัญญาณ**. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from Gotonow.org

- สุปราณี จินดา. “ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามวิชาชีพครู”. ปรินญาณพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- สุวิมล ว่องวานิช. การประเมินผล. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from www.nrc.go.th.
- _____. การติดตาม ตรวจสอบ. [Online]. Accessed 7 November 2011. Available from www.nrc.go.th/ewtadmin/ewt/nrct- /research 20100107pdf
- สมหวัง พิริยานูวัฒน์. วิจัยวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- สมสิน วาขุนทด. การเรียนรู้ดิจิทัลและการออกแบบวงจร. [Online]. Accessed 11 November 2011. Available from www.ee.buu.ac.th
- สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. เปิดโลกทัศน์การศึกษาไทยสู่สากล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพสถานศึกษา (องค์การมหาชน). พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2553.
- _____. รายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง(พ.ศ.2549-2553). กรุงเทพฯ : แม็ทซ์พอยด์, 2553.
- _____. อภิธานศัพท์การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สำนักพิมพ์ ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, 2553
- .สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).กระบวนการจัดการความรู้. [Online]. Accessed 15 November 2011. Available from www.Opdc.or.th
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ พรินติ้ง, 2549.

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อสิ่งแวดล้อมไทย.การจัดการความรู้. [Online].

Accesse 15 November 2011. Available from [www.tei.or.th / tbcsd / esr / about –projed – old _htm](http://www.tei.or.th/tbcsd/esr/about-old.htm)

สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา,สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. การจัดการความรู้สู่วงจรคุณภาพที่เพิ่มพูน. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2546.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2551). กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2552.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด 2553.

_____. แนวทางการพัฒนาคุณภาพเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซีคอมมิวนิเคชั่น, 2553.

_____. คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2553.

_____. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2552.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น, 2552.

ส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์. [Online].Accesse 8 December 2011. Available from <http://cptd.chandra.ac.th/selfstud/it4life/sub%20intro2.htm>

อภิรักษ์ นิลฉาย. การพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์. [Online]. Accessed 11 November 2011. Available from srd.pcru.ac.th

อารักษ์ พรหมณี.ความรู้. [Online]. Accessed 15 November 2011.Available from www.kmsas.mju.ac.th/Index/

อจจรา เจริญสุข. มาตรฐานวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : สถาบันมาตรฐานวิชาชีพแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2548.

อุทุมพร จามรมาน,ศิริชัย กาญจนวาสี,ชุดินันท์ จันทระเสนานนท์,ภริณี วัชรสินธุ์. การควบคุมการวัดประเมิน และการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

Anderson C. **Learning: A theory of Action Perspective.** Massachusetts : Addison Wesley, 1995.

- Bang, Tove . **Knowledge Sharing in a Learning Resource Centre using a Metro Map Metaphor for Organizing Web-based Resources**. Denmark. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from <http://cs.au.dk/~kgronbak/homepage/pubs/Bang-Gronbak-Hansen.pdf>
- Buchla David and Wayne Mclachlan. **Applied Electronic Instrumentation and Measurement**. Singapore : Copyright©1992 by Macmillan Publishing Company, a division of Macmillan, Inc. Merrill is an imprint of Macmillan Publishing Company, 1992 .
- Bundy, Alan. **Libraries leading change**. [Online]. Accessed 10 November 2011. Available from http://ura.unisa.edu.au/R/-?func=dbin-jump-full&object_id=unisa28346
- Bukh Per Nikolaj, Christenson Skorrang Karina. **Knowledge Management and Intellect Capital Establishing a Field of Practice**. Elsevier Inc. Burlington MA 01803, USA, 2008 .
- Burgoyne M Pedler J. and Boydell, T. **The Learning Company; A strategy for sustainable Development**. Maidenhead : McGraw – Hill ,1991.
- Choo. C. W. **The Knowing Organization: How organizations use information to construct meaning, create knowledge and make decision**. Oxford : Oxford University Press, 1998.
- Choo Chum Wei. **Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know. Stepping into the New Millennium : Challenges for Libraries and Information Professionals**. Congress of Southeast Asian Libraries, Singapore, 2000.
- Davenport Dalong and BKeers. **การจัดการความรู้**. [Online]. Accessed 15 November 2011. Available from [www.Km.nida.ac.th/home /index.php](http://www.Km.nida.ac.th/home/index.php)
- Davenport Elisabeth . **Organizations, Knowledge management and Libraries : Issues, Opportunities and Challenges** . [Online]. Accessed 7 November 2011. Available from http://ura.unisa.edu.au/R/-?func=dbin-jump-full &object_id=unisa28346
- Davenport T. Hand Prusak, L. **Working Knowledge**. USA : Harvard Business School Press, 1998.
- Edward Sallis and Gary Jones Edward. **Knowledge Management in Education**. London : Kogan page, 2002.
- Fiol M.C and Lyles, M.A. **Organizational Learning** .Academy of Management Review, October 1985.

- Gavin A. David. **Building Learning Organization**. Harvard Business Review on Knowledge Management, 1993.
- Henczel, Susan. **The Information Audit as a First Step Towards Effective Knowledge Management** .[Online]. Accessed 9 November 2011. Available from www.providersedge.com/docs/km_articles/Info_Audit__1st_Step_Towards_Effective_KM.pdf
- Hughes, L.P. and Holbrook, J.A.D. **Measuring Knowledge Management : A New Indicator of Innovation in Enterprises**. Habour : Simon Fraser University, Photocopied, 1998.
- Jacobson L. Alvin and James M. **Matarazzo. Corporate Bunker or Cyber: Rethinking the Strategic Role of The Library in The Corporation- A case Study**. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from [aljacobson@mediaone.net], James M. Matarazzo. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from [james.matarazzo@simmons.edu]
- Jussilainen, Jussilainen. **Knowledge Management at The Finnish Government** . [Online]. Accessed 12 November 2011 . Available from www.oecd.org/dataoecd/25/13/2495701.pdf
- Koenig E.D. Michael. **Knowledge Management, user Education, and Librarianship**. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from <http://wenku.baidu.com/view/d309ff2fed630b1c59eeb5e0.html>
- Kreitner Robert and Robert Angelo. **Organization Behavior**. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2001.
- Kuczaj T. **Knowledge Management Process Model**. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from at: <http://www.inf.vtt.fi/pdf/publications.2001:8> December 2007, 19
- Kuhlen, Rainer. **Change of Paradigm in Knowledge management Framework for The Collaborative Production and Exchange of Knowledge**. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from <http://fiz1.fhpotsdam.de/volltext/konstanz/05079.a.pdf>
- Liebowitz. **การจัดการความรู้**. [Online]. Accessed 15 November 2011 . Available from www.stks.or.th/blog?p=164, 2002.
- Little Stephen Quintas Paul and Ray Tim . **Managing Knowledge**. London : The Open University , 2002.

- Morris Anne. **Knowledge Management : Employment Opportunities for is graduates.**
[Online]. Accessed 10 November 2011. Available from [a.morris@lboro.ac.uk]
- Michael J. Marquardt. **Building the Learning Organization.** Davies. Publishing, adivision of
CPP,Inc,Bayshore Road,Palo Alto,California94303 USA ,2005.
- Marquardt Michael J. **The global advantage : How to improve performance through
globalization.** Houoton,TX : Gulf,1999.
- Marquardt Michael Jsaud Reynolds. A. **The Global Learning Organization.** New York;
IRWIN,1994.
- Nonaka and Takeuchi. **Hitotsubashi on Knowledge Management.** Singapore : John Wiley and
Sons (Asia), 2004.
- Ochoa Paula , Leonor Gaspar Pinto. **A Knowledge Partnership in Portuguese Information
and Knowledge Services.**[plochoa@min-edu.pt and.[Online]. Accessed 12 November
2011. Available from [http://wug.cab.unipd.it:8080/DigLib/DataBase/repository
/1153467420/showMe](http://wug.cab.unipd.it:8080/DigLib/DataBase/repository/1153467420/showMe)
- Philippe Jean ACCART. **Information and Knowledge Capitalization Process in
FRENCECompanies : Research and Analysis .** [Online]. Accessed 12 November
2011 . Available from [www.jpaccart.ch/communiquer/communications/2001-ifla-groupe-
de-discussion-sur-leknowledge-management.html](http://www.jpaccart.ch/communiquer/communications/2001-ifla-groupe-de-discussion-sur-leknowledge-management.html)
- Reynolds. [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from www.slideshare.net/looktao
- Sattar Chaudhr Abdusy. **Education for Knowledge Management a Spectrum Approach .**
[Online]. Accessed 11 November 2011. Available from [http://forge.fh-
potsdam.de/~hobohm/TOC_Hobohm_ed_IFLA_Publications_108.pdf](http://forge.fh-potsdam.de/~hobohm/TOC_Hobohm_ed_IFLA_Publications_108.pdf)
- Senge Peter. **ครูแห่งการบริหารคน.** กรุงเทพฯ:บริษัท. เอเชียเพลสจำกัด, 2552 . อ้างถึงในกนิษฉิน
สิน.
- Senge Peter .**การจัดการความรู้.**[Online]. Accessed 12 November 2011. Available from
www.gotoknow.org/planet/edkm
- Senge M. Peter. **The Fifth Discipline; The Art and Practice of the Learning Organization.**
London:Business ,1990.
- Schreibman Vigdor. **Knowledge Organization for The Betterment of Humankind .**[Online].
Accessed 12 November 2011. Available from Vigdor 3K@aol.com.

- Stancy E. Land,BA. **Managing Knowledge – Based Initiative : Strategies for Successful Deployment.** Elsevier Inc.,2008 : 50.
- Stephen Robbin P. **Organization Behavior.** 9th ed. New Jersey : Prentice Hall International, Inc. , 2001.
- Takuechi Hirotaka and Nonaka Ikujiro. **Classic Work : Theory of Organizational Knowledge Creation.**In **Knowledge Management : Ciassic and Contemporary Work.** Morey, Daryl London: The MIT Press, 2001.
- Takeuchi.การนำความรู้ไปใช้. [Online]. Accessed 12 November 2011 . Available from [www.eoc.ru.th/MBE/.../Nonaka % 20 &/](http://www.eoc.ru.th/MBE/.../Nonaka%20&/)
- Tiwana Amrit. **The Knowledge Management teekit : practical techniques for building Knowledge Management system.** Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall , 2000.
- Wilda B. Newman. **Knowledge Management Research and End User Work Environments 2010.** [Online]. Accessed 12 November 2011. Available from <http://forge.fhpotsdam.de/~IFLA/INSPEL/00-2newi.pdf>
- Will K. **Management Foundation : Thinking Knowledge About Thinking–How People and Organization Represent, Create and Use Knowledge.** Arlington, TX: Shema Press, 1997.
- World Press Freedom Committee .การจัดการความรู้. [Online].Accessed 2 November 2011. Available from [www.wpfc.org/index.jsp?page = Internet%20Press%](http://www.wpfc.org/index.jsp?page=Internet%20Press%20)
- Wormell, Irene. **Skills and Competencies Required to Work with Knowledge management.** [Online]. Accessed 10 November 2011. Available from http://forge.fhpotsdam.de/~hobohm/TOCHobohm_ed_IFLA_Publications_108.pdf
- Yasmin Marali. **Building and Developing Capabilities : A Cognitive Congruence Framwork. In Knowledge Management and Organizational Competence.** New York : University Press,2001.
- Yu, C .Allowing for Change; **Chaos Theory Learning Organizations and the Role of the Educator. Ed. D.** (Dissertation. Rutgers University, New Jersey, US ,2008) : 52.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศธ 0520.203.2 / 246



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

2 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางเพชรรัตน์ อิมินกุล รหัสนักศึกษา 52252910 นักศึกษาระดับปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์เรื่อง “มาตรการจัดการความรู้” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

ภาคผนวก ข
หนังสือขอตกลงเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2 / 276

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

13 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเคยใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางเพชรรัตน์ อิมินกุล รหัสนักศึกษา 52252910 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “มาตรการจัดการความรู้” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ ขอความอนุเคราะห์ให้ นางเพชรรัตน์ อิมินกุล ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อสถานศึกษาที่ทดสอบเครื่องมือ

1. โรงเรียนบ้านเตยใหญ่ จังหวัดนครนายก
2. โรงเรียนวัดอรุณรัถย์ จังหวัดนครนายก
3. โรงเรียนชุมชนวัดเขี้ยวโศภ จังหวัดนครนายก
4. โรงเรียนบ้านคอนกลาง (กิดาวิทยาคาร) จังหวัดนครนายก
5. โรงเรียนบ้านหัวหมอน จังหวัดนครนายก
6. โรงเรียนบ้านคลองใหญ่ จังหวัดนครนายก
7. โรงเรียนบ้านทำนบ จังหวัดนครนายก
8. โรงเรียนบ้านคอนข่อย จังหวัดนครนายก
9. โรงเรียนบ้านเกาะกระชาย จังหวัดนครนายก
10. โรงเรียนวัดพลอยกระจ่ายศรี (บุญยังราษฎร์นาวิอุปลัถม์) จังหวัดนครนายก

ภาคผนวก ค

การทดสอบค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
PLAN1	189.5000	386.1207	.6165	.9707
PLAN2	189.6667	390.8506	.4944	.9711
PLAN3	189.5333	389.3609	.6306	.9707
PLAN4	189.6000	389.6966	.5414	.9709
PLAN5	189.4333	391.7023	.5051	.9710
PLAN6	189.6333	386.1713	.7373	.9704
PLAN7	189.6667	386.5747	.5715	.9709
PLAN8	189.6667	384.2299	.7882	.9702
PLAN9	189.8667	384.1195	.6639	.9705
PLAN10	189.5667	387.6333	.6022	.9707
DO1	189.7333	384.1333	.6262	.9707
DO2	189.9000	383.4034	.7358	.9703
DO3	189.5667	386.0471	.6691	.9705
DO4	189.6667	386.4368	.6897	.9705
DO5	189.6000	389.0759	.6391	.9707
DO6	189.8000	390.0966	.4594	.9712
DO7	189.8000	393.4759	.4624	.9711
DO8	189.5333	386.8092	.6731	.9705
DO9	189.5333	385.7057	.6041	.9708
DO10	189.7000	392.0103	.4741	.9711
DO11	189.6333	387.9644	.6537	.9706
DO12	189.7333	388.4092	.5563	.9709
DO13	189.8667	390.3264	.5175	.9710
DO14	189.5667	393.0126	.4205	.9712

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
DO15	189.7333	389.2368	.5780	.9708
DO16	189.8333	386.9713	.6842	.9705
DO17	189.5333	386.3954	.6278	.9707
DO18	189.9333	385.3057	.6011	.9708
DO19	189.8667	387.3609	.5887	.9708
DO20	189.8333	390.9023	.5739	.9708
CHECK1	189.6333	389.6195	.5769	.9708
CHECK2	189.9667	386.4471	.6522	.9706
CHECK3	189.8333	387.8678	.6434	.9706
CHECK4	189.7667	387.9782	.6115	.9707
CHECK5	189.8333	384.0747	.7387	.9703
CHECK6	189.7333	389.5816	.5624	.9709
CHECK7	189.7667	389.4954	.6119	.9707
CHECK8	189.9000	384.4379	.7617	.9703
CHECK9	189.9000	381.3345	.5983	.9710
CHECK10	189.8333	382.3506	.8108	.9701
ACT1	189.7000	382.6310	.6985	.9704
ACT2	189.8667	378.8092	.8070	.9700
ACT3	189.7333	384.7540	.6499	.9706
ACT4	189.7333	378.1333	.7466	.9703
ACT5	189.7667	382.8747	.7614	.9702
ACT6	189.9000	381.6103	.6972	.9704
ACT7	189.7667	388.8747	.5724	.9708
ACT8	189.8333	385.7989	.6124	.9707
ACT9	189.7667	390.4609	.5651	.9708

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
ACT10	189.6667	387.1954	.7380	.9704

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 50

Alpha = .9712

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรม

ที่ ศธ 0520.203.2/319



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรม

เรียน นายพีรพัฒน์ ศรีศรีธัญยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางเพ็ชรรัตน์ ฮีมินกุล รหัสนักศึกษา 52252910 นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ
อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "มาตรการจัดการความรู้"

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ขอความ
อนุเคราะห์ ท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรม เพื่อนำไปประกอบการ
พัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

โทรศัพท์มือถือ 083-1692831

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรม

1. ชื่อ – สกุล นายพิรพัฒน์ ศรีศรีนยา
 ที่ทำงาน บริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด
2. ชื่อ – สกุล นายศักดิ์ชัย พรหมสวัสดิ์
 ที่ทำงาน บริษัทบิโอบินชอย จำกัด
3. ชื่อ – สกุล นายนันทภัทร์ ศรีขวัญ
 ที่ทำงาน บริษัทบิโอบินชอย จำกัด
4. ชื่อ – สกุล นายปติวัตร ฮิมินกุล
 ที่ทำงาน บริษัทบิโอบินชอย จำกัด
5. ชื่อ – สกุล นางสาวอภิญญา เกษมสุขไพศาล
 ที่ทำงาน บริษัท ราชาชรามิค จำกัด ราชบุรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางเพ็ชรรัตน์ อิ่มนุกุล

ที่อยู่

163/154 หมู่บ้านกรวิกา ถนนช่างอากาศอุทิศ 7 แขวงดอนเมือง
เขตดอนเมือง จังหวัด กรุงเทพมหานคร (10210)

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2517	สำเร็จมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนดอนเมือง “ทหารอากาศบำรุง”
พ.ศ. 2520	สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2531	สำเร็จประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2531	สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2533	สำเร็จครุศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2548	สำเร็จครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
พ.ศ. 2552	ศึกษาต่อระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2520	โรงเรียนเจริญผลวิทยา
พ.ศ. 2526	โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง
พ.ศ. 2530	โรงเรียนปิ่นเกล้าวิทยาสาน
พ.ศ. 2531	ผู้ช่วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
พ.ศ. 2533	สถานีวิทยุ อ.ส.ม.ท.ยโสธร
พ.ศ. 2535	โรงเรียนอัมพรไพศาล นนทบุรี
พ.ศ. 2544	โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี
พ.ศ. 2545	นักวิชาการสำนักพิมพ์เอมพันธ์
พ.ศ. 2548	ผู้จัดการบริษัทเอมพันธ์ประเมินคุณภาพสถานศึกษา
พ.ศ. 2552	นักวิชาการอิสระ