

ศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สารนิพนธ์
ของ
สิรินธรา คงอ้วน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สารนิพนธ์
ของ
สิรินธรา คงอ้วน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

บทคัดย่อ
ของ
สิรินธรา คงอ้วน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2552

สิรินธรา คงอ้วน. (2552). *ศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test for independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีการปฏิบัติในระดับปฏิบัติบางครั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน มีการปฏิบัติในระดับปฏิบัติบางครั้ง ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีการปฏิบัติในระดับปฏิบัติประจำ

2. การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารจัดการในห้องเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีการปฏิบัติมากกว่าเพศหญิง ส่วนครูผู้สอนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทางการสอนต่างกันมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สำหรับการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูอนุบาลมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูมากกว่าครูประถมศึกษา และครูมัธยมศึกษา

A STUDY OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ON THE STANDARD OF TEACHER
PROFESSION IN MUNICIPALITY SCHOOL HUA-HIN DISTRICT
PRACHUABKIRIKAN PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
SIRINDHARA KONG-OUN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2009

Sirindhara Kong-oun. (2009). *A Study of Knowledge Management following the Criteria of Professional Standards for Teachers in the Schools under Prachuap Khiri Khan Municipality, Amphoe Hua Hin, Changwat Prachuap Khiri Khan*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor: Asst. Prof. Dr. Puongrat Kesornpat.

The purposes of this study were to study the knowledge management following the criteria of professional standards for teachers in the schools under Prachuap Khiri Khan Municipality, Amphoe Hua Hin, Changwat Prachuap Khiri Khan in 3 aspects: learning management, educational assessment and evaluation, and classroom management; compare the knowledge management as a whole and individual aspects by teacher variables: sex, age, education level, teaching experiences, and class level taught. The samples consisted of 113 teachers in the schools under Prachuap Khiri Khan Municipality, Amphoe Hua Hin, Changwat Prachuap Khiri Khan, the academic year 2551. The instrument used for data collection was a 3-level rating scale questionnaire with the Cronbach's alpha reliability of .96. The statistics used for data analyses were percentage, mean, standard deviation, t-test for independent sample, and One-Way ANOVA.

The study results were as follow.

1. The knowledge management following the criteria of professional standards for teachers in the schools under Prachuap Khiri Khan Municipality, Amphoe Hua Hin, Changwat Prachuap Khiri Khan, as a whole, was practiced at sometimes level. When considered individual aspects, it revealed that the learning management and classroom management aspects were practiced at sometimes level while the educational assessment and evaluation aspect was practiced at regular level.

2. The comparisons of the knowledge management following the criteria of professional standards for teachers in the schools under Prachuap Khiri Khan Municipality, Amphoe Hua Hin, Changwat Prachuap Khiri Khan, as a whole, by sex revealed a significant difference at .05 level. When compared individual aspects, it revealed a significant difference at .05 level in the classroom management aspect; male teachers practiced more than female teachers. The comparisons of the knowledge management following the criteria of professional standards for teachers, as a whole and individual aspects, by age or education level or teaching experiences did not reveal any difference.

The comparisons of the knowledge management following the criteria of professional standards for teachers, as a whole, by class level taught revealed a significant difference at .01 level; kindergarten teachers practiced more than primary and secondary teachers.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ของ สิรินธรา คงอ้วน ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม 2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และรองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร คณะกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์นี้มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และคุณณิณมัย ตะหมัง ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง แบบสอบถามให้มีความถูกต้อง และใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจนเป็นที่เรียบร้อย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ สำนักงานเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองหัวหินทั้ง 7 โรงเรียน ที่ให้ความกรุณาในการประสานงาน ดูแลการเก็บข้อมูล ตลอดจนคณะครูผู้สอนทุกท่านในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่และทุกกำลังใจของเพื่อนๆ ชาวบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้คำแนะนำ ดูแล คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบบูชาพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ข้าพเจ้ามาตั้งแต่เล็ก จนกระทั่งประสบความสำเร็จในปัจจุบัน

สิรินธรา คงอ้วน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การบริหารการศึกษาของเทศบาลเมืองหัวหิน.....	12
มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา	24
หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้.....	32
ความหมายของความรู้	32
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลสารสนเทศ	36
ประเภทของความรู้	36
ระดับของความรู้	40
ปฏิสัมพันธ์ของความรู้	41
การจัดการความรู้	43
ความหมายของการจัดการความรู้.....	43
ยุคของการจัดการความรู้.....	45
แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้.....	46
องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้	55
ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้	56
กระบวนการจัดการความรู้	61
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของครูและสถานศึกษา....	76
ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้	85

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ตัวแปรที่ศึกษา.....	90
การจัดการเรียนรู้.....	90
การบริหารจัดการในห้องเรียน.....	99
การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา.....	102
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	107
งานวิจัยในประเทศ.....	107
งานวิจัยต่างประเทศ.....	111
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	118
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	118
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	119
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	119
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	120
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	137
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	137
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	137
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	137
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
สรุปผลการวิจัย.....	138
อภิปรายผล.....	139
ข้อเสนอแนะ.....	142

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	152
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	153
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	155
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ และหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม.....	164
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	169

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	118
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน.....	123
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน.....	124
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ.....	125
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ...	127
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนจำแนกเป็นรายข้อ.	128
7 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	131
8 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	131
9 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	132
10 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน.....	132
11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการจัดการความรู้ ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล เมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม ระดับชั้นที่สอน.....	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 วิเคราะห์ความแปรปรวนการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ วิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน.....	134
13 เปรียบเทียบรายคู่การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา.....	135
14 เปรียบเทียบรายคู่การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน.....	135
15 เปรียบเทียบรายคู่การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม..	136

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 แผนภูมิปิรามิดอธิบายคำจำกัดความของคำว่า “การจัดการความรู้”.....	34
3 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริง ข้อมูล สารสนเทศ.....	36
4 โมเดลในการเปลี่ยนรูปแบบความรู้ของโนนากะและทาเคอุชิ.....	41
5 องค์ประกอบของการจัดการความรู้.....	56
6 กระบวนการจัดการความรู้.....	64
7 รูปแบบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ (TUNA Model).....	67
8 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของสถาบันส่งเสริม การจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).....	68
9 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของบริษัทซีร็อค คอร์ปอเรชั่น จำกัด.....	70
10 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Goodfellow (แบบจำลองขององค์การแห่งความรู้).....	72
11 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marquandt.....	75
12 ความสำคัญของการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา.....	84
13 แสดงการจัดกระบวนการเรียนรู้ในมาตรา 24.....	98
14 องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Collison; & Parcell.....	114
15 กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Probst; & Raub Romhardt.....	116
16 กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิด Turban และคนอื่นๆ.....	117

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และมีแหล่งความรู้ที่มากมายมหาศาลเกินกว่าที่จะเรียนรู้ได้หมด มนุษย์มีลักษณะพิเศษคือ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้ตลอดเวลาการเรียนรู้ และการสั่งสอนความรู้ พัฒนาวิชาการต่างๆ ให้ก้าวหน้า ทำให้มีการคิดค้นสิ่งต่างๆ ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ และทางด้านธรรมชาติ โดยหาคำตอบจากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ทำให้ได้ทราบความจริงต่างๆ มากมายและสิ่งสำคัญคือ วิชาการเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายของมนุษย์ หรือการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ทำให้มนุษย์อยู่ได้ และมีสภาพที่เหนือกว่าสัตว์ต่างๆ ทั้งหลายในโลก มนุษย์ไม่มีเขี้ยวเล็บ หรืออาวุธประจำตัว ที่ต่อสู้แย่งสัตว์ แต่ด้วยการที่มีความรู้ และเก็บสั่งสมความรู้ รู้จักคิด รู้จักหาเหตุผล ทำให้ใช้ปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน (ยีน ภูววรรณ. 2549: ออนไลน์) สอดคล้องกับยุทธนา แซ่เตียว (2548: 248-249) ที่กล่าวว่า ความรู้เป็นสิ่งที่พัฒนามนุษย์ให้แตกต่างจากสัตว์อื่นๆ ในโลก มนุษย์นั้นมีการพัฒนาได้ก็เพราะมีความสามารถในการถ่ายทอดสารต่างๆ ผ่านภาษาและมีการจดบันทึกในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยรักษาองค์ความรู้ต่างๆ เอาไว้ คนรุ่นหลังได้ศึกษาและพัฒนาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้น การแสวงหาความรู้ใหม่ จึงควรศึกษาฐานความรู้เดิมก่อนเพื่อมิให้การศึกษาค้นคว้าใดๆ ต้องเริ่มต้นใหม่ทุกครั้งซึ่งจะเป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ดังที่ ศาสตราจารย์นายแพทย์เกษม วัฒนชัย (2544: บทนำ) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้เป็นกระบวนการรวบรวมความคิดของมนุษย์โดยมนุษย์นั้นจัดความรู้ให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็สาระในระบบข้อมูลข่าวสารคือ ความรู้ ความรู้ใหม่นั้นต้องสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความรู้เดิมที่มีอยู่ ซึ่งเกิดจากฐานการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ สอดคล้องกับวิจิตร ศรีสะอ้าน (2546: 17) ที่กล่าวว่า สังคมไทยจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและสร้างองค์ความรู้ ถ้าการศึกษาไม่สร้างคนให้ทำได้ไม่สร้างองค์ความรู้ให้พอที่จะแก้ปัญหาของเราเอง เราจะแข่งกับใครได้ คนที่พึ่งตนเองทางภูมิปัญญาไม่ได้แข่งกับใครไม่ได้

ปัจจุบันนี้ถือว่าเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - Based - Economy) เป็นเศรษฐกิจที่อาศัยการสร้าง การกระจายและการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดการเติบโต สร้างความมั่งคั่ง การที่องค์กรจะอยู่รอดในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ นั้น จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินการองค์กรจากการแข่งขันในเชิงขนาด (Scale - based - Competition) เป็นการแข่งขันที่ต้องสร้างความได้เปรียบโดยอาศัยสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) เช่น ความรู้ทักษะ ประสิทธิภาพ เทคโนโลยี มากกว่าการใช้สินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น อาคาร เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน และต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่าการใช้ทุน (บุญดี บุญญาภิ และคนอื่นๆ. 2547: 6-7)

ในขณะที่เกี่ยวกับการปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์กรต้องให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมต่างๆ เพื่อความอยู่รอด ความพร้อมและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย “ความรู้” จึงเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์จากการประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน เพื่อการอยู่รอดและสามารถที่จะแข่งขันได้ ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความรู้ ดังจะเห็นได้จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง พ.ศ. 2546 ในมาตรา 11 ระบุไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: ออนไลน์)

ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นกลไกหนึ่งที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงได้มีการดำเนินการตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 (คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. 2549: คำนำ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ เนื่องด้วยวิชาชีพทางการศึกษานั้นเป็น “วิชาชีพควบคุม” คือ วิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ และเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องให้เป็น “วิชาชีพชั้นสูง” ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน (คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. 2549: 15) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ตามที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้ตั้งเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อจะได้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีศักยภาพ และได้รับการยอมรับความเชื่อถือจากทุกองค์การตลอดไป

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้จัดการศึกษาโดยยึดหลักการการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 โดยมีโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งหมด 7 โรงเรียน ย่อมมีปัญหาในการจัดการความรู้หลายๆ ด้านโดยเฉพาะความรู้ในโรงเรียนบางอย่างไม่ได้จัดเก็บเป็นระบบ เช่น ความรู้ต่างๆ ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนที่เป็นทักษะเฉพาะคนที่เกิดจากประสบการณ์ การสอน จิตวิทยาในการสอน และพฤติกรรมการสอน (Tacit Knowledge) ก็จะจางหายไปกับผู้เกษียณอายุราชการ จากการลาออก หรือโอนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นทำให้ความรู้ในคนๆ นั้น ไม่ได้ถูกเก็บไว้ให้เป็นประโยชน์กับผู้ร่วมงานรุ่นหลังๆ ส่วนความรู้สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) เช่น ตำรา เอกสารวิชาการ

สิ่งพิมพ์ ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถเผยแพร่ แบ่งปันให้กับผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนได้นั้น ก็อาจมิได้รวบรวมไว้เป็นแหล่งความรู้ได้ โดยเฉพาะความรู้ทั้ง Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บความรู้ต่างๆ เหล่านั้นให้สามารถค้นหา ข้อมูลได้ง่าย เช่น มีการรวบรวมความรู้ และจัดเก็บลงในเว็บไซต์ของโรงเรียน เพื่อเผยแพร่ความรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ร่วมกันกับผู้ร่วมงานทั้งภายในโรงเรียนและบุคลากรภายนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่เสมอ

ในฐานะที่ผู้วิจัย (ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนเทศบาล บ้านหัวหิน (ประชาธิปไตย) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้ต้องการทราบถึงระดับปฏิบัติของการจัดการความรู้ตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงได้มุ่งศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู และรวบรวมแนวการจัดการ ความรู้ดังกล่าวมาเป็นฐานความรู้ที่สำคัญของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พร้อมทั้งนำผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ ที่มาตรฐานวิชาชีพครูกำหนดมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา และด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับปฏิบัติของการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการ วิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ความรู้และจัดการความรู้ในหน่วยงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2551 จาก 5 โรงเรียน จำนวน 132 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2551 จาก 5 โรงเรียน จำนวน 113 คน ซึ่งได้มาโดยการใชัตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ
 - 2.1 21-30 ปี
 - 2.2 30 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - 3.1 ปริญญาตรี
 - 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ทางการสอน
 - 4.1 1-10 ปี
 - 4.2 10 ปีขึ้นไป
5. ระดับชั้นที่สอน
 - 5.1 อนุบาล
 - 5.2 ประถมศึกษา
 - 5.3 มัธยมศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่

การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ใน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา และด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการจัดการข้อมูลที่เป็นความรู้ให้เป็นระเบียบครบถ้วนตามที่ต้องการ ง่ายต่อการค้นหาและใช้ประโยชน์ได้โดยเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่รูปปฏิบัติจริง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ใน 3 ด้านได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยอาศัยกระบวนการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ด้านการใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประมวลรายวิชาต่างๆ มาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายภาคและรายปีตามกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้

1.1.1 การแสวงหาความรู้ หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้เรื่องการใช้สื่อและนวัตกรรมจากการเข้าร่วมรับการอบรม การศึกษาดูงาน การแสวงหาความรู้จากสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ การขอความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องด้านต่างๆ การแสวงหาความรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ของการจัดการเรียนรู้

1.1.2 การสร้างความรู้ หมายถึง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยสร้างความรู้ใหม่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ การจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ การใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวถ่ายโอนความรู้ที่สร้างใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้

1.1.3 การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ หมายถึง การสร้างสื่อและนวัตกรรมใหม่ การมีระบบการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้อย่างถูกต้อง สามารถสืบค้นคืนข้อมูลสารสนเทศ ได้อย่างรวดเร็ว การประชาสัมพันธ์การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ให้บุคลากรท่านอื่นทราบ การใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ การฝึกปฏิบัตินักเรียนตามสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้

1.1.4 การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การเผยแพร่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การขยายผลการจัดการเรียนรู้สู่เพื่อนครูโดยการเล่าประสบการณ์ในที่ประชุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการจัดการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการถ่ายโอนความรู้ การจดบันทึกความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เป็นแผนการจัดการเรียนรู้

1.2 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดและประเมินผลการศึกษา มีหลักการวัดผลและประเมินผล มีแนวทางวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง การประเมินผลจากแฟ้มสะสมงานตามกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้

1.2.1 การแสวงหาความรู้ หมายถึง การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา การเลือกวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน การปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตัดสินผลของการวัดและประเมินผลการศึกษา การเข้าร่วมรับ การฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ใช้มาตรฐานเปรียบเทียบกับฐานข้อมูลที่ต้อง

1.2.2 การสร้างความรู้ หมายถึง การจัดให้มีการวัดและประเมินผลการศึกษา ก่อนและหลังเรียนทุกครั้ง การสร้างหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลการศึกษาใหม่ๆ การศึกษาดูงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาจากโรงเรียนอื่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินผลการศึกษา มีที่ปรึกษาด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

1.2.3 การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ หมายถึง การมีระบบการจัดเก็บ และการสืบค้นความรู้ของการวัดและประเมินผลการศึกษาได้อย่างถูกต้อง สะดวกและรวดเร็ว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ โดยใช้เว็บไซต์ หรือเว็บประชาสัมพันธ์ขององค์กร การร่วมกิจกรรมกลุ่มกับบุคลากรในหน่วยงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อเพิ่มเติมความรู้ด้านการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ การบันทึกรายละเอียดด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาด้วยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ การสำรวจความต้องการในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของบุคลากรในองค์กร

1.2.4 การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การเผยแพร่ วิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาแก่เพื่อนครูทั้งในและนอกองค์กร การนำผลการวัดและประเมินผล การศึกษาไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวถ่ายโอนความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา การวัดและประเมินผล การใช้ประโยชน์ และการถ่ายโอนความรู้ตามสภาพจริง การใช้หลักทฤษฎีของการวัดและประเมินผลการศึกษาทุกครั้ง ในการทดสอบ

1.3 ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการในห้องเรียน มีการสื่อสารทำความเข้าใจและประสานประโยชน์ต่างๆ ให้แก่นักเรียน นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการในห้องเรียนตามกระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้

1.3.1 การแสวงหาความรู้ หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักการ ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการห้องเรียน การใช้หลักการสื่อสารทำความเข้าใจกับนักเรียนโดยใช้ กิจกรรมโฮมรูมกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียน การจัดหาและการคัดเลือกสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการห้องเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียนกับเพื่อนครูเสมอ

1.3.2 การสร้างความรู้ หมายถึง การแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูในการสื่อสาร ด้วยการเขียนเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารจัดการห้องเรียนติดไว้บนบอร์ดของโรงเรียน การปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการห้องเรียนที่เป็นเลิศ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอเกี่ยวกับการ

บริหารจัดการห้องเรียน มีการสร้างความรู้หลักเกณฑ์ใหม่ๆ ในการบริหารจัดการห้องเรียนด้วยความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน การใช้หลักการภาวะผู้นำในการสร้างความรู้ด้านการบริหารจัดการห้องเรียนด้วยความยุติธรรม

1.3.3 การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ หมายถึง การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้การบริหารจัดการห้องเรียนโดยการบันทึกลงเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้การบริหารจัดการห้องเรียนได้ทันเวลา ถูกต้องและสะดวกรวดเร็ว การมีกิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารจัดการห้องเรียนอยู่เสมอ การนำเสนอผลการบริหารจัดการห้องเรียนต่อที่ประชุมภายในโรงเรียน การนำความรู้ที่แก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการห้องเรียนได้ถูกต้องมาแนะนำนักเรียน

1.3.4 การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การนำคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการห้องเรียนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของห้องเรียน การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการห้องเรียนที่เป็นเลิศจากการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียน การสมัครเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรครูต่างๆ เพื่อพัฒนางานด้านการบริหารจัดการห้องเรียน การใช้ประโยชน์จากการถ่ายโอนความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียนจากห้องสารสนเทศของโรงเรียน การบันทึกข้อมูลความรู้ในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการห้องเรียนลงในกระดาษ โดยการเขียนและนำไปติดบอร์ดประชาสัมพันธ์

2. ครูผู้สอน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน (ประชาธิปไตย) โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก โรงเรียนเทศบาลบ้านตะเกียบ โรงเรียนเทศบาลบ้านเขาเต่า โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ โรงเรียนเทศบาลบ้านบ่อฝ้าย และโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง

4. เพศ หมายถึง เพศของครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ เพศชาย และ เพศหญิง

5. อายุ หมายถึง อายุของครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ 21-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป

6. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาขั้นสูงสุด จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์ทางการสอน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานด้านการสอนของครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

8. ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ระดับชั้นเรียนที่ครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามทำการสอน จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ อนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งได้ศึกษาแนวความคิดการจัดการความรู้ของ มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt) (สรสิริ วรวรรณ. 2548: 44 - 48) เพื่อจัดระบบวิธีการจัดการความรู้ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ 2) ด้านการสร้างความรู้ 3) ด้านการจัดเก็บข้อมูล และการสืบค้นความรู้ 4) ด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ โดยใช้เนื้อหาตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู 9 ด้าน คือ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและการประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 9) ความเป็นครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 25) ซึ่งทั้ง 9 ด้าน นั้นสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษางานหลักของครูผู้สอนที่ครูผู้สอนต้องปฏิบัติจริง ปฏิบัติเป็นส่วนมาก และสามารถวัดได้จากการกระทำ ผู้วิจัยจึงได้นำเกณฑ์เหล่านั้น มาคัดเลือกเพื่อเป็นเนื้อหาของการจัดการความรู้ในครั้งนี้ โดยสรุปตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ที่ครูต้องปฏิบัติ ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา และ 3) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน

การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เป็นประโยชน์และสำคัญ ต่อองค์กรมาจำแนก วิเคราะห์ จัดระเบียบ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงและเผยแพร่ การผสมผสาน การสังเคราะห์ รวมทั้งมีการใช้อย่างสร้างสรรค์นั้นคือการนำไปสู่นวัตกรรม (รัตน ฐ ลำพูน. 2546) ทั้งนี้ การจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆกัน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายของงาน การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้ และบรรลุเป้าหมายความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันและกันในที่ทำงาน (วิจารณ์ พานิช. 2548: 3) รวมทั้งการบริหารจัดการสารสนเทศ โดยใช้สารสนเทศ ในการจัดเก็บความรู้ใหม่ที่บุคคลในองค์กรมี เพื่อเผยแพร่และแบ่งปันการใช้สารสนเทศในองค์กร จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ โดยการจัดเก็บความรู้ นั้นไม่เพียงแต่เฉพาะความรู้ ภายในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องเป็นความรู้จากภายนอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานด้วย (น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2547)

การจัดการเรียนรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญในอาชีพครู เป็นการจัดกระบวนการให้ผู้เรียนได้รับ ประสบการณ์อย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยมีกิจกรรมต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้อง มีการกำหนดจุดหมาย เนื้อหา แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน การวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างเต็มความสามารถของผู้เรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ. ศ. 2545 มาตราที่ 42 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาโดยต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมุ่งปลูกฝังการพัฒนาด้านปัญญา พัฒนาความคิด และพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544: 21) ในการจัดการเรียนรู้

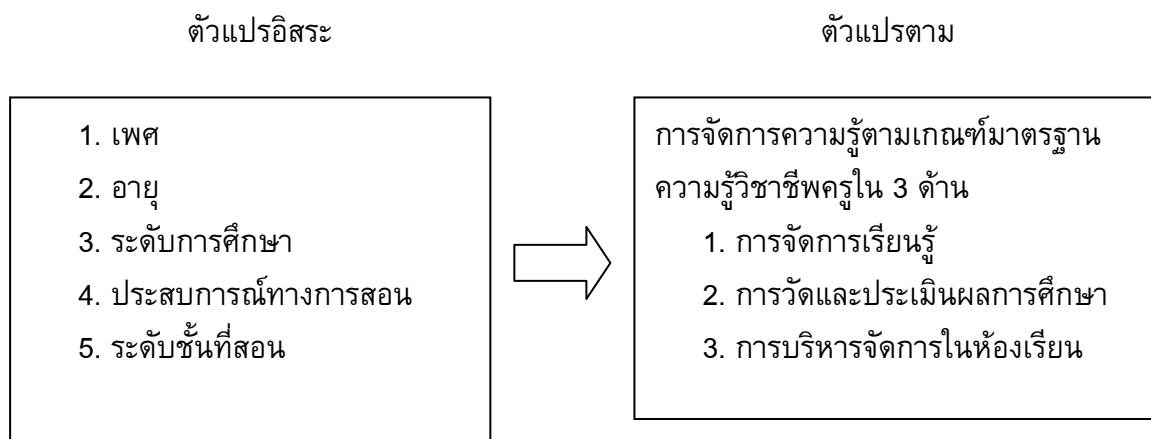
ครูผู้สอนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การเรียนรู้ ต้องมีความสมดุลและเหมาะสมกับวัยและมีแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพียงพอที่จะให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า (โสภณ โสมดี และอภันตริ โสตะจินดา. 2545: 15-16)

การวัดและประเมินผลการศึกษา เป็นการตรวจสอบกระบวนการเรียนรู้ว่าได้พัฒนาผู้เรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งสามารถใช้วิธีการประเมินได้หลากหลายโดยจะต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการเรียนการสอน แต่ต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการเรียนการสอน กล่าวคือ การวัดผลต้องวัดจากวัตถุประสงค์การเรียนรู้และวัดในสิ่งที่ผู้สอนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลจากการวัดจะให้ข้อมูลแก่ผู้สอนและบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อการปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมการเรียนการสอน และเพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์เพียงใด ในขณะที่เดียวกันวัตถุประสงค์และกิจกรรมการเรียนการสอนก็เป็นสิ่งที่กำหนดรูปแบบของการวัดให้เหมาะสมด้วย (สุณี ทรัพย์ประเสริฐ. 2547: 43; อ้างอิงจาก สุมาลี จันทรชลอ. 2542: 11)

การบริหารจัดการในห้องเรียน เป็นการใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อจัดระเบียบในห้องเรียนเป็นงานในหน้าที่สำคัญยิ่งของครูผู้สอนที่จะต้องรับผิดชอบ ดำเนินการในการจัดระบบ บริหาร บริการ หรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนเป็นการสร้างวินัย ปลูกฝังประชาธิปไตย การรักษาสีงแวดล้อมของห้องเรียน การใช้และการเก็บรักษาสื่อต่างๆ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน การดูแลรักษาห้องเรียนและสังคมภายในห้องเรียนของผู้เรียน การที่ครูจะบริหารจัดการในห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ ครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของนักเรียน เพื่อที่จะได้เข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติ ความต้องการ และความสนใจของเด็กได้เป็นอย่างดี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องบริหารจัดการในห้องเรียนให้ครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศห้องเรียน และการกำกับดูแลห้องเรียน (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2549: 241) สำหรับตัวแปรอิสระในด้านเพศและอายุนั้นผู้วิจัยศึกษาจากผลการวิจัยของ รัชนพร บุษปฤกษ์ (2543: 97-116) ที่ศึกษาพบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ภาระการสอน และประสบการณ์การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความต้องการในการแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาในโครงการกองทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการครู จำแนกตามอายุราชการโดยภาพรวม พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการแก้ไขปัญหาหนี้สินแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความต้องการในการจัดหาสถาบันการเงินเพื่อให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ส่งเสริมพัฒนาผลงานทางวิชาการ และรณรงค์ในการสร้างค่านิยมให้ประหยัดและมัธยัสถ์แตกต่างกัน (ทิพพาศรี อินทะกุล. 2547: 69)

สำหรับตัวแปรอิสระในด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์ทางการสอนของครู ผู้วิจัยได้ประสานแนวคิดของ กำพล สุภาพงษ์ (2544: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

จำแนกตามวุฒิการศึกษา เพศ ประสบการณ์ทางการสอน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทางการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับลัดดา เจียมจุไร (2544: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทางการสอนพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทางการสอนต่างกัน มีการปฏิบัติการนิเทศภายในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับชั้นที่ทำการสอนนั้นได้ศึกษางานวิจัยของ สิทธิชัย จันทานนท์ (2548: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ครูที่ทำการสอนในระดับชั้นที่ต่างกัน มีการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาประมวลและนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูแตกต่างกัน
2. ครูที่มีอายุต่างกันมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูแตกต่างกัน
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูแตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกันมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูที่แตกต่างกัน
5. ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษาของเทศบาลเมืองหัวหิน
2. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.3 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
3. หลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับความรู้
 - 3.1 ความหมายของความรู้
 - 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สารสนเทศ และความรู้
 - 3.3 ประเภทของความรู้
 - 3.4 ระดับของความรู้
 - 3.5 ปฏิสัมพันธ์ของความรู้
4. การจัดการความรู้
 - 4.1 ความหมายของการจัดการความรู้
 - 4.2 ยุคของการจัดการความรู้
 - 4.3 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้
 - 4.4 องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้
 - 4.5 ความสำคัญของการจัดการความรู้
 - 4.6 กระบวนการจัดการความรู้
 - 4.7 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของครูและสถานศึกษา
 - 4.8 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา
 - 4.9 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้
5. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 5.1 การจัดการเรียนรู้
 - 5.2 การบริหารจัดการในห้องเรียน
 - 5.3 การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารการศึกษาของเทศบาลเมืองหัวหิน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องเข้ามารับผิดชอบการจัดการศึกษาของชาติแทนรัฐบาลกลาง ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 รวมถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ จึงดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยราชการและแบ่งภายในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนา การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดคุณภาพและมาตรฐานตามที่สังคมของชาติมุ่งหวัง (ประภาพร จันทรวิวัฒน์. 2547: 6)

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จึงได้รับสนองนโยบายและหลักการต่างๆ ในการบริหารจัดการศึกษามาปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อเยาวชนในเขตเทศบาลเมืองหัวหิน

1.1 ด้านวิสัยทัศน์

1.1.1 วิสัยทัศน์เทศบาลเมืองหัวหิน

หัวหินเป็นเมืองท่องเที่ยวสำหรับครอบครัวและสุขภาพ การศึกษาก้าวไกล สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตอย่างพอเพียง มีส่วนร่วมในการบริหารงาน นำไปสู่เมืองน่าอยู่

1.1.2 วิสัยทัศน์ของกองการศึกษาเทศบาลเมืองหัวหิน

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในเขตเทศบาลให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

1.2 จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1.2.1 มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวหัวหินเพิ่มขึ้นและมีแหล่งท่องเที่ยวสำหรับครอบครัวและสุขภาพเพิ่มขึ้น

1.2.2 ระบบเศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็งและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2.3 มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและครอบคลุมพื้นที่

1.2.4 ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

1.2.5 ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นคงอยู่สืบไป

1.2.6 ประชาชนเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีสุขภาพดีถ้วนหน้า

1.2.7 มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม และน่าอยู่

1.2.8 ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและชุมชนเข้มแข็ง

1.2.9 ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยหลักการบริหาร

จัดการที่ดี

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหัวหินมีทั้งหมด 7 โรงเรียน คือ 1)โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน (ประชาธิปไตย) 2) โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ 3) โรงเรียนเทศบาลบ้านเขาเต่า) โรงเรียนเทศบาลบ้านตะเกียบ (ญานวิลาศวิทยา) 5)โรงเรียนเทศบาลบ้านบ่อฝ้าย 6) โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก (หลวงปู่คำอูปถัมภ์) และ 7)โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง ซึ่งทั้ง 7 โรงเรียนนั้นมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 139 คน

สำหรับการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ยึดหลักการและแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในด้านการจัดการศึกษาของเทศบาลทั่วไป (สำนักบริหารงานเทศบาล. 2549: 6-13) โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

1.3 การกิจหลัก

เทศบาลมีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

1.3.1 การจัดการศึกษาปฐมวัย

เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดก่อนการศึกษาระดับพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.2 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิตการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพความสามารถในการประกอบอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้สู่คุณธรรม และมีความสำนึกในความเป็นไทย

1.3.3 การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ

เป็นการจัดบริการและส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพแก่ประชาชนรวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

1.3.4 การจัดการส่งเสริมการกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็ก เยาวชน

เป็นการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬานันทนาการกิจกรรมเด็ก และเยาวชน ประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย

1.3.5 การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่นเป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

1.4 วัตถุประสงค์

เทศบาลเมืองหัวหินมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.4.1 เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย

จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4.2 เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

1.4.3 เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐบาลกำหนด อีกทั้งตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความ หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4.4 เพื่อให้การจัดการศึกษาของเทศบาลดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึง การมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กร เอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตาม ศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

1.4.5 เพื่อส่งเสริมให้เด็กเยาวชน และประชาชนในเขตเทศบาลได้ออกกำลังกายและ ฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการและกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้ง ด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬา นันทนาการและ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็ก เยาวชน ไปในแนวทางที่ถูกต้องใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

1.4.6 เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพ ชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การประกอบอาชีพให้มีความทำ ไม่เป็นภาระแก่สังคม

1.4.7 เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

1.5 ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และมาตรการในการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม

1.5.1 ยุทธศาสตร์การศึกษาด้านการศึกษาปฐมวัย

เป้าหมาย

เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อม ก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรการ

1. จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน
2. จัดการศึกษาเด็ก 3 ขวบ ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล

1.5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าหมาย

1. เด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน

3. บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรม

4. มีระบบบริหารหรือการประสานให้ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการบริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรณีพิเศษ ตามศักยภาพที่จะเรียนได้

มาตรการ

1. เร่งรัดให้บิดา มารดา หรือผู้ปกครองได้ส่งบุตรหรือบุคคลในความดูแลได้เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและนอกเหนือจากการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามความพร้อมของครอบครัว

2. ขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 9 ปี เป็น 12 ปี (การศึกษาขั้นพื้นฐาน) อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนสังกัดเทศบาล

3. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรม

4. จัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส เด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ ให้เรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนสังกัดเทศบาล

1.5.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

เป้าหมาย

1. มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเพื่อเข้าสู่มาตรฐานชาติ

2. ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลทุกแห่ง และดำเนินการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และเปิดเผยต่อสาธารณชน

3. สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลได้มีการเตรียมความพร้อมและการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

มาตรการ

1. จัดทำเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล โดยความร่วมมือระหว่างเทศบาลและสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมาย คุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยทำการประเมินคุณภาพภายในเป็นประจำทุกปี เพื่อรายงานสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

3. จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากร

1.5.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1. เทศบาลมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากรัฐและดำเนินการจัดการศึกษา
2. สถานศึกษามีการดำเนินการจัดการศึกษาในรูปคณะกรรมการและมีอิสระในการดำเนินการบริหารและจัดการศึกษา

มาตรการ

1. จัดเตรียมทำแผนภารกิจถ่ายโอนการจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา เพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. จัดเตรียมตั้งงบประมาณเพื่อรองรับการถ่ายโอนการจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา เพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมาย

1. ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกฎหมาย

2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

1. ปรับปรุงและจัดทำเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. จัดอบรมพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู

1.5.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาลัทธิสูตร

เป้าหมาย

1. การจัดทำหลักสูตรและสาระการเรียนรู้จะต้องมีความหลากหลายและถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

2. สถานศึกษาจัดทำสาระหลักสูตรแกนกลางของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

มาตรการ

ให้สถานศึกษากำหนดรายละเอียด สาระของหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นให้มีความต่อเนื่องหลากหลาย ซึ่งจะต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

1.5.7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้

เป้าหมาย

1. การจัดการศึกษาเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ บูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละรูปแบบและระดับการศึกษา
2. ผู้เรียนได้รับการศึกษาตามความสนใจ ความถนัด โดยเรียนรู้จากการผสมผสานสาระความรู้ เรียนรู้พร้อมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ทุกรูปแบบทุกสถานที่จากประสบการณ์จริง โดยสามารถคิดเป็น ทำเป็น และประยุกต์ความรู้มาใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข
3. ผู้สอนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

มาตรการ

1. สถานศึกษาการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ โดยให้ความสำคัญทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามระดับการศึกษา
2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึง ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
3. ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

1.5.8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

เป้าหมาย

1. จัดระบบและวางแผนการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา จากเงินงบประมาณในอัตราส่วนที่เหมาะสม
2. ส่งเสริม สนับสนุน ธารงศ์ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

มาตรการ

จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรม

1.5.9 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าหมาย

1. มีสถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเหมาะสม
2. ให้ประชาชนได้มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย การกีฬา นันทนาการ และการแสวงหาความรู้
3. สร้างทักษะพื้นฐานด้านกีฬาเพื่อนำไปสู่การแข่งขันกีฬาเพื่อสุขภาพ กีฬา กีฬาเพื่ออาชีพ กีฬาเพื่ออาชีพ ตามความพร้อมและความเหมาะสม

4. มีการจัดตั้งและดำเนินการด้านแหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

5. ได้มีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ระเบียบวินัย ความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม

มาตรการ

1. จัดตั้งและสนับสนุนให้มีศูนย์เยาวชน ลานกีฬา สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกีฬาเพื่อมวลชน กีฬาพื้นเมืองอย่างแพร่หลาย

3. ส่งเสริมให้รวมกลุ่มและจัดตั้งชมรม สมาคม สโมสร องค์กรเกี่ยวกับการกีฬา

และนันทนาการ

4. ส่งเสริมหรือจัดให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ

5. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชน

1.5.10 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ

เป้าหมาย

1. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. สำรวจและจัดลำดับความต้องการในการพัฒนาอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น

3. จัดให้มีการให้ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ การจัดการและการตลาด ให้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน ตลอดจนเผยแพร่ความรู้สู่ประเภทต่างๆ

4. จัดทัศนศึกษาและส่งบุคลากรรับความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเป็นแกนนำในการพัฒนาและเผยแพร่

1.5.11 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

เป้าหมาย

1. พัฒนาครู อาจารย์ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถทักษะในการผลิต พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

มาตรการ

1. พัฒนาบุคลากร ทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. พัฒนาขีดความสามารถผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.5.12 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย

1. เด็ก เยาวชน และประชาชน รู้คุณค่าของศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ของภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย

2. มีศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่น พิพิธภัณฑ์ แหล่งข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. อนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีให้ดำรงอยู่

มาตรการ

1. จัดตั้งหรือส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่นพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น เพื่อรวบรวมศิลปวัตถุ และแหล่งข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. อนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย ให้คงอยู่และพัฒนา ให้เป็นที่ยอมรับ

1.6 แผนงาน / โครงการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

การกำหนดแผนงานและโครงการในแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมจะยึดหลักการกำหนดแผนงานตามแผนพัฒนาเทศบาล เพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับการขอใช้งบประมาณในการดำเนินการจากกระทรวงมหาดไทย ซึ่งในส่วนของแผนงานด้านการศึกษา จัดอยู่ในสาขาการพัฒนาด้านสังคม โดยจัดเป็นแผนงานหลัก 2 แผนงาน ดังนี้

1. แผนงานหลักส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรมชุมชน

2. แผนงานส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ

นโยบาย

ข้อ 1 สนับสนุนโรงเรียนให้สามารถบริหารจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา โดยมีบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีความพร้อมทางด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติ การต่างๆ สนามกีฬา และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ครบถ้วน มีสภาพพร้อมที่จะใช้งานและมีแหล่งน้ำใช้ตลอดปี

เป้าหมาย

1. โรงเรียนบริหารจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาให้แก่เด็กอายุ 3 - 5 ปี ได้ครบทุกคน

2. เด็กที่มีอายุเข้าเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับในเขตบริการทุกคน ได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา

3. นักเรียนทุกคนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อจนจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทุกคน

4. โรงเรียนทุกโรงเรียนที่อยู่ในเขตความดูแลของเทศบาลจะต้องมีอาคารสถานที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม มีห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่างๆ สนามกีฬา อุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ครบถ้วน ตามเกณฑ์มาตรฐาน ได้รับการบำรุงรักษาให้มีสภาพใช้ได้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และมีแหล่งน้ำใช้ตลอดปี

มาตรการ

1. เปิดโรงเรียน ขยายห้องเรียน และหารูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกระดับ

2. ให้มีการจัดทำระบบข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล

3. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ประชาชนทั่วไป ตระหนักเห็นความจำเป็นและประโยชน์ของการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานงานร่วมมือกันในการติดตาม ดูแลและให้เด็กในวัยเรียนทุกคนได้เข้าเรียน

4. ประสานงานวางเครือข่ายสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา เพื่อร่วมมือวางแผนให้เด็กทุกคนในพื้นที่ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนจบระดับมัธยมศึกษา

5. จัดตั้งงบประมาณเพื่อการจัดสร้างอาคารสถานที่ จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ให้ครบถ้วนตามมาตรฐานและจัดหาแหล่งน้ำใช้ได้ตลอดปี

6. จัดตั้งงบประมาณเพื่อปรับปรุงสภาพโรงเรียนให้มีสภาพใช้ได้เป็นปัจจุบันภายใต้ความร่วมมือของคณะกรรมการโรงเรียน

7. ส่งเสริมให้คณะกรรมการโรงเรียน กลุ่มบุคคล ชุมชนและเอกชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาทรัพยากร สนับสนุนการสร้างความพร้อมของอาคารสถานที่และอุปกรณ์

8. สนับสนุนให้สำนักงานเทศบาลอำเภอจัดทำแผนที่ตั้งโรงเรียนอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับการจัดการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9. ให้โรงเรียนจัดทำแผนแม่บทในการรับนักเรียนในระดับโรงเรียนอย่างชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการการศึกษาในท้องถิ่น

10. สนับสนุนโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน มีมาตรฐานคุณภาพในระดับสูง

ข้อ 2 สนับสนุนการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพความ ต้องการของท้องถิ่นและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยยึดหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาแต่ละระดับให้สนองความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งเด็กด้อยโอกาส

เป้าหมาย

1. มีแนวการจัดประสบการณ์ที่เป็นมาตรฐานกลาง สำหรับเด็กวัย 3 - 5 ปี ให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามศักยภาพ และโรงเรียนสามารถนำแนวการจัดประสบการณ์นี้ไปพัฒนาเป็นแผนการจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น
2. โรงเรียนที่จัดการสอนระดับประถมศึกษาในเขตเทศบาลทุกโรงเรียนปรับหลักสูตรให้เป็นรายวิชาที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา เวลา กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นและสนองความต้องการของท้องถิ่น
3. การกำหนดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน มีความสมดุลทั้งสิ่งที่เป็นเรื่องสากล เรื่องส่วนรวมของชาติ และเรื่องของท้องถิ่น

มาตรการ

1. คณะกรรมการโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรทุกระดับให้สอดคล้องกับท้องถิ่น ทั้งในด้านกำหนดเนื้อหาวิชา จุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างและใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้
2. โรงเรียนมีระบบข้อมูล แสดงภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพแวดล้อม และลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อนำมาใช้เป็นปัจจัยในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

ข้อ 3 ส่งเสริม สนับสนุนระบบการเรียนการสอน ให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ที่สมดุลในทุกด้านตามจุดประสงค์ของหลักสูตรแต่ละระดับ โดยการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอนความแตกต่างในความสามารถ ความถนัดและความสนใจทางการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง รวมทั้งใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

เป้าหมาย

1. โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่ยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง สอนความแตกต่างของความสามารถ ช่วยให้เกิดทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ
2. โรงเรียนมีสื่อและใช้สื่อหนังสือ ห้องสมุด คอมพิวเตอร์มัลติมีเดียอุปกรณ์การเรียนและห้องปฏิบัติการต่างๆ ครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐาน
3. โรงเรียนมีระบบการวัดและประเมินผลที่เน้นการประเมินพฤติกรรมกระบวนการและผลงานของผู้เรียนตามสภาพที่แท้จริง (Authentic Assessment)
4. จัดระบบเชื่อมโยงเครือข่ายสารสนเทศผ่านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการเชื่อมโยงระบบอินเทอร์เน็ตกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. ให้โรงเรียนวัดผลและประเมินผลโดยเน้นพฤติกรรม กระบวนการและผลงานของผู้เรียน ซึ่งได้แสดงออกทางการเขียน การพูด และการปฏิบัติอย่างแท้จริง และสัดส่วนของการวัดผลและประเมินผลแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ

6. โรงเรียนใช้ระบบบันทึก รวบรวมผลงานของนักเรียนรายบุคคลและพิจารณาประเมินผลงาน ตลอดจนนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ในระบบโรงเรียน

มาตรการ

ข้อ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพโดยพัฒนาให้มีจิตสำนึก อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ใฝ่รู้ สามารถพัฒนาตนเอง และวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม อุทิศตนในการปฏิบัติ งานส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยอมรับและยกย่อง จัดปัจจัยแวดล้อมและระบบการเกื้อหนุน ช่วยเหลือครู ให้มีชีวิตตามความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มีขวัญและกำลังใจ

เป้าหมาย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ได้ระดับสวัสดิการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

1. นำเกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้เป็นกรอบในการพัฒนา ส่งเสริมวิชาชีพ เกณฑ์ของการประเมินตรวจสอบผลงานของการปฏิบัติหน้าที่และจัดให้มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐาน

2. วางแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครูให้ตรงกับสาขาวิชาและความถนัด ให้มีจำนวนครูได้สัดส่วนกับจำนวนนักเรียน ห้องเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งวิชาที่จัดสอนและบริการ

3. นำระบบการพัฒนาผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยีและการจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดผล การประเมินผล และการแนะแนวไว้ในระดับ จังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้เป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงความสนใจ ความต้องการ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. กำหนดระบบการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อชี้แนะสิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

6. ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้วางแผนพัฒนาตนเองตามระบบความก้าวหน้าทางการทำงานที่จัดวางไว้โดยให้ครูและบุคลากรได้แสวงหาความรู้ และริเริ่มปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ๆ สะสม บันทึกในแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เป็นข้อมูลในการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากร

7. เร่งรัดสวัสดิการ และผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีขวัญและกำลังใจ

มาตรการ

ข้อ 5 ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารโรงเรียนให้สามารถวางแผน และจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียน และเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง โดยให้คณะกรรมการ โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน รวมทั้งสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและการจัดการ

เป้าหมาย

1. คณะกรรมการโรงเรียนร่วมตัดสินใจในการวางแผนการบริหารและการจัดการศึกษา
2. จัดสรรงบประมาณ และระดมทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดปัจจัยพื้นฐานให้แก่นักเรียนโดยทั่วถึง ได้แก่ ทุนการศึกษา ค่าพาหนะเดินทางหรือรถรับ - ส่งนักเรียน อาหาร แบบเรียน เครื่องเขียน เครื่องแบบนักเรียน และการประกันคุณภาพ ฯลฯ เพื่อให้มีความพร้อมในการเรียน
3. โรงเรียนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

1. พัฒนาระบบการวางแผนและการจัดการ โดยคณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง
2. ส่งเสริมการดำเนินงานการวางแผนและการจัดการของโรงเรียนโดยพัฒนาความรู้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง
3. จัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และสนับสนุนให้โรงเรียนระดมทรัพยากรในท้องถิ่นที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา
4. สนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นสำหรับนักเรียน ให้มีความพร้อมในการเรียน เช่น ทุนการศึกษาค่าพาหนะเดินทาง อาหาร แบบเรียน เครื่องเขียน เครื่องแบบนักเรียน การประกันสุขภาพ ฯลฯ
5. สนับสนุนให้มีและใช้เทคโนโลยีให้เอื้อต่อการบริหารและการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการนิเทศการเรียนการสอน

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ยึดหลักการและแนวทางการบริหารการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาเหมือนกับเทศบาลทุกเทศบาลทั่วประเทศ

2. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

2.1 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติ ปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบอาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับ บริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นการบริการที่มีคุณภาพตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 15-25)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะ กรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

- (1) ยกข้อกล่าวหา
- (2) ตักเตือน
- (3) ภาคทัณฑ์
- (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี
- (5) เพิกถอนใบอนุญาต (มาตรา 54)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำรวจความคิดเห็น จัดประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องทั้งด้านการผลิต การพัฒนาและการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำมากำหนดเป็นสาระสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคุรุสภา ครั้งที่ 6 / 2548 วันที่ 18 เมษายน 2548 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานในวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นที่เรียบร้อยแล้ว มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ จึงจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมาย หลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

ดังนั้น มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตน

2.2 ความสำคัญของวิชาชีพทางการศึกษา

วิชาชีพทางการศึกษาซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น หมายถึง วิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนทางการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอนการนิเทศ และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอนการนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา ต่างๆ ประกอบด้วย

- (1) วิชาชีพครู
- (2) วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- (3) วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
- (4) วิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ประกาศกฎ

กระทรวง การประกอบวิชาชีพควบคุม พ.ศ. 2579 กำหนดให้วิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพควบคุม มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2549)

ผู้จะประกอบวิชาชีพดังกล่าว ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากคุรุสภาก่อน จึงจะสามารถประกอบวิชาชีพได้ ยกเว้นเฉพาะผู้ที่กฎหมายอนุญาตไว้ไม่ให้อัตโนมัติมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วจะต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไข รวมทั้งต้องปฏิบัติงานและประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้การประกอบวิชาชีพควบคุมเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด

การกำหนดวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม

วิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็น การเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้อง ฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ จึงต้อง มีการควบคุม การประกอบวิชาชีพให้มีมาตรฐานเหมาะสมกับสถานะของวิชาชีพ ต่างจากอาชีพ (Career) ซึ่งเป็น กิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จโดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบ อย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบ วิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้อง ประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จริย วิชาชีพ

วิชาชีพทางการศึกษา นอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาชีพ ชั้นสูงอื่น เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล สัตวแพทย์ ฯลฯ ซึ่งจะต้องประกอบ วิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้นๆ แล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและ ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยการให้การศึกษาระดับพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชน เป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ให้มีการ รักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึง กำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแล รักษา และพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนด ให้มี องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐาน วิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็น กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงเป็นวิชาชีพควบคุม เพื่อให้เป็น หลักประกันและคุ้มครองให้ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งจะเป็น การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 15-25)

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มีความสำคัญต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากต้องนำไปประพจน์และปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการศึกษา จึงจะได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม

2.3 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

2.3.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.1.1 มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่ครูสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 2) การพัฒนาหลักสูตร
- 3) การจัดการเรียนรู้
- 4) จิตวิทยาสำหรับครู
- 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา
- 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน
- 7) การวิจัยทางการศึกษา
- 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 9) ความเป็นครู

2.3.1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- 1) การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน
- 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระความรู้และสมรรถนะของครูตามมาตรฐานความรู้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้

- 1) ภาษาไทยสำหรับครู
- 2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ

- 1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้

- 1) ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา
- 2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย
- 3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย
- 4) ทฤษฎีหลักสูตร
- 5) การพัฒนาหลักสูตร
- 6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร
- 7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ

- 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
- 2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย
- 3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
- 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
- 2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- 3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- 6) เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
- 8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 9) การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและ

ตลอดภาค

- 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้

- 1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
- 2) จิตวิทยาการศึกษา
- 3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ

- 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- 2) การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา
- 3) การประเมินตามสภาพจริง
- 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
- 5) การประเมินภาคปฏิบัติ
- 6) การประเมินผลแบบย่อย

สมรรถนะ

- 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
- 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา
- 3) การคิดอย่างเป็นระบบ
- 4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
- 5) มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
- 6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 8) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 9) การทำงานเป็นทีม

- 10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ
- 11) การจัดโครงการฝึกอบรม
- 12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- 13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ

- 1) มีภาวะผู้นำ
- 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
- 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
- 4) สามารถในการประสานประโยชน์
- 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้

- 1) ทฤษฎีการวิจัย
- 2) รูปแบบการวิจัย
- 3) การออกแบบการวิจัย
- 4) กระบวนการวิจัย
- 5) สถิติเพื่อการวิจัย
- 6) การวิจัยในชั้นเรียน
- 7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- 8) การฝึกนำเสนอผลงานวิจัย
- 9) การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
- 11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ

- 1) สมรรถนะนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้

- 1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนา
- 2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

คุณภาพการเรียนรู้

5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมิน และการปรับปรุง
นวัตกรรม

สมรรถนะ

- 1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน
เกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

สาระความรู้

- 1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู
- 2) พัฒนาการของวิชาชีพครู
- 3) คุณลักษณะของครูที่ดี
- 4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- 5) การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
- 6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- 9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 2) อุดมและรับผิดชอบ
- 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 4) มีวิสัยทัศน์
- 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู
- 6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า มาตรฐานความรู้ที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดไว้มี 9 ด้าน คือ ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู ซึ่งเป็นความรู้ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรูู้

3.1 ความหมายของความรูู้

มีแตกต่างกันออกไปตามท้องถื่นต่าง ๆ กำหนด ซึ่งผู้รู้ นักการศึกษา องค์กรเอกชน สถานศึกษา มีความคิดเห็นที่หลากหลายมุมมอง มีทั้งเหมือนและต่างกันผู้วิจัยได้รวบรวมมาทำการ ศึกษาบางส่วนดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความรูู้ (Knowledge) ความรูู้ในความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้ให้คำ จำกัดความไว้มีหลายประการ เช่น มาร์ค (นาตยา ศรีวรรณมิต. 2542: 21; อ้างอิงจาก Mark. 1980) ให้ ความหมายว่า ความรูู้ หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนที่จะเรียนรูู้ กับสิ่งนั้นๆ โดยแบ่งเป็นความรูู้ต่อ สถานการณ์ หรือความรูู้ระดับกว้าง

ความรูู้จึงเป็นความสามารถในการใช้วิธีเท็จจริง (Facts) หรือ ความคิด (Idea) ความหยั่งรูู้ หยั่งเห็น (insight) หรือสามารถเชื่อมโยงความคิดเข้ากับเหตุการณ์

การรับรู้ทางการสื่อสาร และการเรียนรูู้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การสื่อสารเป็นผล มาจากกระบวนการของการเรียนรูู้ และการเรียนรูู้ที่เป็นผลอย่างหนึ่งของการสื่อสารนักสังคมศาสตร์หลาย ท่านได้แนะถึงหลักการของการเรียนรูู้บางประการ ซึ่งเป็นประโยชน์มากสำหรับการทำการสื่อสาร คือ

1. บุคคลจะมีความสามารถในการเรียนรูู้ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาเรื่องราวใด ๆ ก็ตาม จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้นว่า คนหนุ่มสาวจะเรียนรูู้ได้เร็วและง่าย กว่าคนแก่ คนฉลาดเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ซับซ้อนได้ง่ายกว่าคนโง่ เป็นต้น

2. การเรียนรูู้มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองทางอารมณ์ โดยทั่วไปแล้วการสรรเสริญจะให้ ประสิทธิภาพในการเรียนรูู้มากกว่าการทำโทษ แต่บางครั้งการถูกทำโทษ ก็จะก่อให้เกิดการเรียนรูู้ได้ดี เช่นเดียวกัน ถ้ามีการกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองทางอารมณ์อย่างรุนแรง เนื่องจากคนเรามักจะเรียนรูู้ ภายหลังจากได้รับความเจ็บปวดเสมอ

3. การแสดงให้เห็นว่า ควรทำอย่างไรดีกว่าการบอกเฉย ๆ เพราะการแสดงถึงวิธีการให้ ผู้รับสารเห็นว่าควรทำอย่างไรเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการให้การเรียนรูู้ในเรื่องที่ซับซ้อน

4. เจตคติที่ผู้รับสารมีต่อผู้ส่งสาร เช่น บางครั้งการที่บอกว่า “ใครเป็นคนพูด” มีความสำคัญพอ ๆ กับบอกว่า “พูดว่าอะไร” อย่างไรก็ตามในระยะยาวตัวสารจะมีความสำคัญมากกว่า

5. ความจำมีความสัมพันธ์กับความใหม่สด เรามักจะจำและมีการตอบสนองต่อข่าวสารเพิ่ง รับได้รับสด ๆ และการให้ข่าวสารซ้ำ ๆ กัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการจดจำและเก็บสารนั้นไว้

6. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการเรียนรูู้ คนเราจะเรียนรูู้ได้ดีขึ้นเมื่อได้มีการทดลองทำ

7. การนำเสนอด้วยวิธีแปลกใหม่ ที่เป็นการกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองของอารมณ์สูงจะ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรูู้มากกว่าการนำเสนอด้วยวิธีธรรมดา

บลูม (Bloom. 1971) ได้กล่าวถึงความสามารถที่จะเกิดจากการเรียนรูู้ โดยแยกพฤติกรรม ความรู้ออกเป็น 6 ระดับ คือ

1. ความรู้ (knowledge or Recall) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึงการจำได้ หรือระลึกได้ โดยแบ่งเป็น

1.1 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา

1.2 ความรู้เกี่ยวกับกลวิธี และการดำเนินการที่เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. ความเข้าใจ (Comprehension or Understanding) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงว่า สามารถอธิบายได้ ขยายความด้วยคำพูดของตนเองได้ แบ่งเป็น

2.1 การแปลความหมาย คือ แปลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง โดยรักษาความหมายให้ถูกต้อง

2.2 การตีความหมาย คือ ขยายจากเนื้อหาเดิมด้วยการสร้างขึ้นในรูปแบบใหม่

3. การนำไปใช้ (Application) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงว่า สามารถนำความรู้ที่มีอยู่ ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ และที่แตกต่างจากสถานการณ์เดิมได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่สามารถแยกสิ่งต่าง ๆ ออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้อย่างดี ความหมายและเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อย ๆ เหล่านั้นด้วย

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึงความสามารถรวบรวมความรู้และข้อมูลต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างมีระบบ เพื่อให้ได้แนวทางใหม่ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้

6. การประเมินผล (Evaluation) ได้แก่ พฤติกรรมความรู้ที่แสดงถึง ความสามารถในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือทางเลือกได้อย่างถูกต้อง

พจนานุกรมศัพท์ปรัชญาอังกฤษ-ไทย ราชบัณฑิตยสถาน (2540: 54) ให้ความหมายว่า ความรู้ เป็นองค์ประกอบ 1 ใน 3 ส่วน ของกระบวนการรับรู้ อันได้แก่ ตัวความรู้ (Knowledge) ผู้รู้ (Knower) กับสิ่งที่ถูกรู้ (Known) ซึ่งสามารถรู้ได้ทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ

วิจารณ์ พานิช (2547: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความรู้ คือ สิ่ง que เมื่อ นำ ไป ใช้ แล้วจะไม่หมดหรือสึกหรอแต่จะยิ่งออกเงย หรือองอกงามขึ้น

ความรู้ คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ

ความรู้ เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้

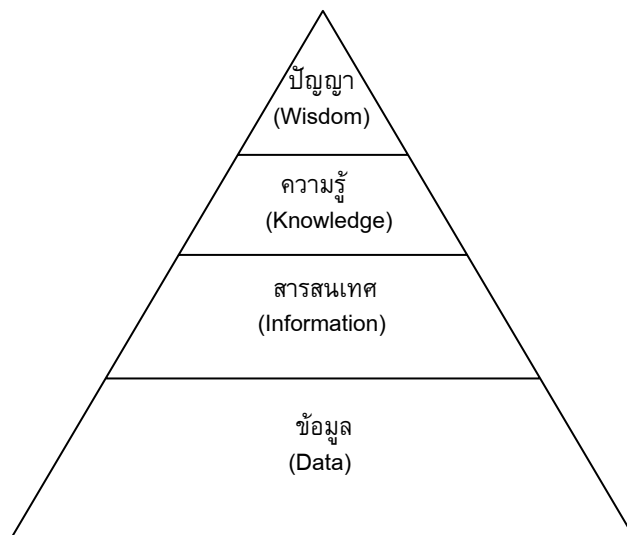
ความรู้ เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้

ความรู้ เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

เลิคว์ (สมชาย นำประเสริฐชัย. 2546: 103; อ้างอิงจาก Lueg. 2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ไม่ใช่สารสนเทศแต่ความรู้มาจากสารสนเทศ ความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการและสร้างจุดแข็งให้แก่องค์กร ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2548: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายถึงของความรู้กันว่าแต่ละที่อาจให้ความหมายแตกต่างกันตามที่องค์กรกำหนดแต่ความรู้ในความหมายของการจัดการความรู้คือ ความรู้ของบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า ผลิตภัณฑ์กระบวนการ ความสำเร็จ อุปสรรคขององค์กรที่ต้องมาจัดเก็บให้เป็นระบบ

อิเดโอะ ยามาซากิ (ยุทยา แซ่เตียว. 2547: 252; อ้างอิงจาก Hideo Yamazaki) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความรู้” โดยแสดงเป็นแผนภูมิปิรามิดไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิปิรามิดอธิบายคำจำกัดความของคำว่า “ความรู้”

ที่มา: ยุทยา แซ่เตียว. (2548). *การจัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้: สร้างองค์กรอัจฉริยะ*. หน้า 248-249.

จากภาพข้างบนอธิบายได้ว่าข้อมูล (Data) เป็นข้อมูลดิบต่างๆ ที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลความหมาย ส่วนสารสนเทศ (Information) นั้นเป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการเรียบเรียง ดีความวิเคราะห์ และให้ความหมาย เช่น การนำตัวเลขประชากรมาหาค่าทางสถิติ (ตามเนื้อหาของการวิเคราะห์) ส่วนความรู้ (Knowledge) เกิดจากกระบวนการที่บุคคลรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านกระบวนการ การคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและมีการนำไปใช้และที่อยู่บนยอดสูงสุดคือ ความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลจนเกิดเป็นปัญญา (Wisdom) ซึ่งเป็นจุดสูงสุดของกระบวนการนี้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2546: 86) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ (Knowledge) เป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ เกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ เป็นความสามารถในการระลึกรู้ได้ออกในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี คือ ความรู้รอบตัวและความรู้ในแต่ละสาขาวิชาชีพความรู้ที่องค์การสร้างขึ้นหรือต้องการใช้ในการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น คือ ความรู้ใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมขององค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของคนให้เพิ่มพูนอยู่เสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้โดยการอ่านและการคิด

ดาเวนพอร์ทและพรูแซค (นิทส์ วิเทศ. 2542; อ้างอิงจาก Daremport; & Prusack. 1998) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความรู้ไว้ว่า ความรู้คือกรอบของการประสมประสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบทและความรู้แจ้งอย่างซ้ำซ้อน เป็นการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์ (2548: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่าความรู้เกิดจากการแสวงหาเป็นพรแสวงมากกว่าพรสวรรค์ความรู้เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนและเรียนตามทันกันได้ ความรู้ไม่จำกัดอายุ และชนชั้น คงไม่มีใครปฏิเสธว่าผู้มีความรู้มากย่อมได้เปรียบ และยังได้เปรียบมากกว่าถ้านำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์

สจ๊วต (กานต์สุตา มาณะศิริานนท์. 2546: 43; อ้างอิงจาก Stewart. 1995: 159-169) ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นอาวุธแห่งการแข่งขันที่มีความสำคัญมากกว่าวัตถุดิบและเงินทุน และเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่สำคัญที่มีอิทธิพลเหนือสิ่งอื่นใด ทั้งข้อมูลข่าวสารความรู้จะมีอำนาจมากขึ้น เพราะในอนาคตสิ่งที่สำคัญที่มีค่ายิ่งสำหรับองค์กรจะกลายเป็นสินทรัพย์ทางปัญญามากกว่าสินทรัพย์ทางกายภาพ นอกจากนี้การได้เปรียบทางการแข่งขันจะมาจากบุคคลที่มีความรู้และวิธีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรจะต้องมีโครงสร้างองค์กรที่เป็นแนวราบ มีความยืดหยุ่นและมีเครือข่ายที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ด้วย

อึคุจิโร่ โนนากะ (Nonaka. 1998: 26-27) ได้กล่าวว่า ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่จะเริ่มจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีการเรียนรู้อยู่เสมอและสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ ก็จะทำให้เกิดคุณค่าสำหรับองค์กร องค์กรจึงต้องสร้างสรรคกิจกรรมการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในทุกระดับขององค์กร

แมคอินทอช (Macintosh. 1999. Online) ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นทรัพย์สินที่สามารถสร้างผลผลิต เทคโนโลยี และระบบต่างๆ รวมทั้ง ยังสามารถสร้างผลกำไรและเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การจัดการความรู้จึงเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งที่ต้องมีการควบคุมกระบวนการจัดการความรู้ด้วย รวมทั้ง การจัดทำมีการพัฒนาความรู้ การรักษาความรู้ และการแบ่งปันความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นผลดี

เกรย์ (Grey. 2002. Online) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ คือ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ซึ่งองค์กรจะสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้นำในการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพ ทักษะ ความสามารถ ความคิด สัญชาติญาณและความเชี่ยวชาญของตน

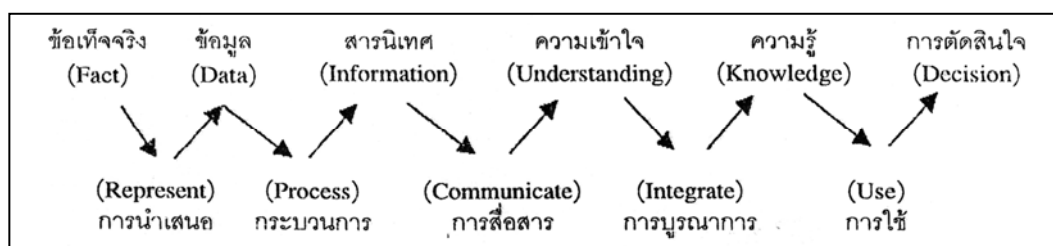
จากแนวคิดและความหมายที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความรู้จำเป็น ต้องมีองค์ประกอบ 2 อย่างคือ ความเข้าใจและความคงอยู่ เพราะความรู้หมายถึง การที่สามารถจดจำได้ถึงบางสิ่งบางอย่างซึ่งเราเข้าใจมาแล้ว อย่างไรก็ตามการเกิดความรู้ไม่ว่าจะระดับใดก็ตาม ย่อมจะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึนึกคิดซึ่งเชื่อมโยงกับสภาพจิตใจในบุคคลต่างกัน อันมีปัจจัยมาจากประสบการณ์ที่สั่งสมมา และสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลมีความคิดและแสดงออกตามความคิด ความรู้สึกของคน

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) และความรู้ (Knowledge)

ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่ถือ หรือยอมรับว่าเป็นข้อเท็จจริง สำหรับใช้เป็นหลักฐานการหาความจริงหรือการคำนวณหรือข้อมูลอาจหมายถึงชุดของข้อเท็จจริงเชิงวัตถุที่สามารถมองเห็นได้

สารสนเทศ (Information) หมายถึง การชี้แจงแนะนำเกี่ยวกับข่าวสาร หรือข้อมูล ALA Glossary ได้ให้ความหมาย สารสนเทศ (Information) ไว้ว่า หมายถึง ความคิด ข้อเท็จจริง จินตนาการทางจิตใจที่ได้บันทึก ตีพิมพ์ เผยแพร่อย่างเป็นทางการหรือเผยแพร่อย่างไม่เป็นทางการในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม

ความรู้ (Knowledge) แตกต่างจากข้อมูล (Data) และสารสนเทศ (Information) ความรู้ใหม่อาจถูกสร้างสรรค์สร้างจากความรู้ที่มีอยู่โดยใช้ข้อวินิจฉัยที่มีเหตุผล (Logical Inference) จึงอาจกล่าวได้ว่า หากสารสนเทศ (Information) เป็นผลรวมของข้อมูล (Data) กับเป้าหมาย (Meaning) ความรู้ ก็คือ ผลลัพธ์ของสารสนเทศ (Information) รวมกับกระบวนการ (Processing)



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริง (Fact) ข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) ความรู้ (Knowledge)

ที่มา: นฤมล พุกษ์ศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ. (2543). *การจัดการความรู้*. หน้า 61.

3.3 ประเภทของความรู้

พจนานุกรมศัพท์ปรัชญา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2540: 54) ได้แบ่งความรู้ออกเป็นหลายประเภท ดังนี้

- 1) ความรู้ก่อนประสบการณ์ (Priori Knowledge) คือ ความรู้ที่ไม่ต้องอาศัยประสบการณ์
- 2) ความรู้หลังประสบการณ์ (Posteriori Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดขึ้น หลังจากที่มีประสบการณ์แล้ว
- 3) ความรู้โดยประจักษ์ (Knowledge by Acquaintance) คือ ความรู้ที่เกิดจากสิ่งที่ ถูกรู้ ซึ่งปรากฏโดยตรงต่อผู้รู้ผ่านทางหู ตา จมูก ลิ้น หรือ กาย
- 4) ความรู้โดยบอกเล่า (Knowledge by Description) คือ ความรู้ที่เกิดจากคำบอกเล่า

5) ความรู้เชิงประจักษ์ หรือ ความรู้เชิงประสบการณ์ (Empirical Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ หรือความรู้หลังประสบการณ์

6) ความรู้โดยตรง (Immediate Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้รับโดยอาศัยสัมผัสทั้ง 6 คือ ได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้รส ได้สัมผัสและรับรู้ทางใจ

7) ความรู้เชิงประวิสัย หรือ ความรู้เชิงวัตถุวิสัย (Objective Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดจากเหตุผล หรือประสบการณ์ที่สามารถอธิบาย หรือทดสอบให้ผู้อื่นรับรู้ได้อย่างที่ตนรู้

8) ความรู้เชิงอัตวิสัย หรือ ความรู้เชิงจิตวิสัย (Subjective Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดจากการประสบด้วยตนเอง และตนไม่สามารถอธิบายหรือทดสอบให้ผู้อื่นรับรู้ได้อย่างที่ตนรู้ได้

วิจารณ์ พานิช (2547: ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทของความรู้เป็น 3 ชนิด ตามลักษณะที่ปรากฏ คือ

1) ความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) ฝังอยู่ในความคิด ความเชื่อค่านิยมที่คนได้มาจากประสบการณ์ ข้อสังเกตที่สั่งสมมานานจากการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงจนเป็นความรู้ที่มีคุณค่าสูงแต่แลกเปลี่ยนยาก ความรู้ที่ฝังลึกนี้ไม่สามารถแปลเปลี่ยนมาเป็นความรู้ที่เปิดเผยได้ทั้งหมดแต่จะต้องเกิดจากการเรียนรู้ผ่านความเป็นชุมชน เช่น การสังเกต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการทำงาน

2) ความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) หรือ ความรู้ชัดแจ้งรู้กันทั่วไป พบเห็นได้โดยทั่วไปในหนังสือ ตำรา สื่อต่างๆ เป็นต้น การเข้าถึงและแลกเปลี่ยนเป็นไปได้ไม่ยาก

3) ที่แฝงอยู่ในองค์การ (Embedded Knowledge) แฝงอยู่ในรูปกระบวนการทำงาน คู่มือ กฎเกณฑ์ กติกา ข้อตกลง ตารางการทำงาน บันทึกจากการทำงาน

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้จำแนกความรู้ไว้ 2 ประการ (2547: 17-20)

1. ความรู้เฉพาะตัว (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางคนจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบ “นามธรรม”

2. ความรู้ทั่วไป (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎีคู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบ “รูปธรรม”

นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่า ความรู้แบบ “นามธรรม” เป็นความรู้ในตนจะอยู่ในสมองคน เชื่อมโยงกับประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาได้ทั้งหมด ส่วนความรู้แบบ “รูปธรรม” เป็น “ความรู้ในกระดาษ” ซึ่งอยู่ในเอกสาร วารสาร คู่มือ คำอธิบาย คอมพิวเตอร์ Internet ฐานข้อมูล (Context - Free) และย้ำว่า ต้องรู้จักใช้ความรู้ทั้งสองประเภทอย่างสมดุล

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2549: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความรู้สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้สองประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้แฝงเร้น (Tacit Knowledge) ความรู้ชัดแจ้งคือความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ

ตำรา ส่วนความรู้แฝงเร้นคือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือ บางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน

อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2549. ออนไลน์) ได้กล่าวว่า

1. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) คือ เอกสาร ความรู้ที่เราได้มาในชีวิตประจำวัน เช่น แผนการสอน หลักสูตร กฎ ระเบียบ คู่มือต่างๆ เป็นสิ่งที่เกิดจากการทำงาน จากความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงานและนำมาสรุปเป็นเอกสารที่ชัดเจน

2. ความรู้ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวคน ไม่มีใครมองเห็น ไม่สามารถแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน เช่น ทักษะในการทำงาน ความคิด ทศนคติ พรสวรรค์ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ เป็นต้น

ปัจจุบันสังคมสนใจในการดึงความรู้ที่อยู่ในตัวคนออกมาใช้ให้เหมาะสมที่สุด ดังนั้นสิ่งที่ดีที่สุด คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ทั้ง 2 ลักษณะมาจัดเก็บให้เป็นระบบในรูปแบบต่างๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ทำให้เกิดประโยชน์ ควรทำให้เกิดเป็นรูปธรรม

สมชาย นำประเสริฐชัย (2546: 104) ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ ความรู้ที่เรียกว่า Explicit Knowledge ที่ เป็นความรู้ที่สามารถเขียนหรืออธิบายออกมาเป็นตัวอักษร ฟังก์ชัน หรือสมการได้ และความรู้ที่เรียกว่า Tacit Knowledge ซึ่งไม่สามารถเขียนหรืออธิบายได้ การถ่ายทอดความรู้ประเภทนี้ทำได้ยาก จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้จากการกระทำฝึกฝน เช่น การสร้างความรู้ที่เป็นทักษะหรือความสามารถส่วนบุคคล

ทาเคอุชิและโนนากะ (Takeuchi;& Nonaka. 2001: 143-144) ได้กล่าวถึงการสร้างทฤษฎีใหม่ของการสร้างสรรค์ความรู้ในองค์กรว่ามี 2 ประเภท คือ tacit knowledge เป็นความรู้ที่รู้ได้เฉพาะ ยากที่จะสื่อสารให้เป็นรูปแบบได้ ส่วน Explicit Knowledge เป็นความรู้ที่ประมวลแล้วสามารถถ่ายทอดเป็นภาษาที่เป็นรูปแบบและเป็นระบบได้โดยความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้ไม่สามารถแยกจากกัน อย่างเด็ดขาดและมีความสัมพันธ์กันและสามารถแปลงความรู้กันได้

ชู (Choo. 200: 26-28) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ความรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Tacit Knowledge) เป็นทักษะหรือความรู้เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่มาจากประสบการณ์ ความเชื่อ หรือ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิด ผ่านการสังเกต การสนทนา การฝึกอบรม ความรู้ประเภทนี้เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ตัวอย่างของความรู้ชนิดนี้ เช่น เมื่อช่างเครื่องยนต์ฟังเสียงเครื่องยนต์ก็สามารถรู้อาการของเครื่องยนต์ได้ เนื่องจากความรู้ประเภทนี้เกิดจากประสบการณ์และนำมาเล่าสู่กันฟัง จึงไม่สามารถเขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำราได้ แต่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ได้โดยการสังเกตและเลียนแบบ

2) ความรู้อย่างเป็นทางการ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและใช้ร่วมกันในรูปแบบต่างๆ เช่น สิ่งพิมพ์ธุรกิจ เอกสารขององค์กรธุรกิจไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ อินเทอร์เน็ต ความรู้ประเภทนี้ เป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

2.1) Object-Based เป็นความรู้ที่เกิดจากการสร้างขึ้นมา เช่น ผลิตภัณฑ์สูตรวิทยาศาสตร์ ข้อกำหนด คู่มือ สิทธิบัตร โปรแกรมสำเร็จรูป ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ แบบวาดทางเทคนิค เครื่องมือ ต้นแบบรูปภาพ การบันทึกเสียง และฟิล์ม เป็นต้น

2.2) Rule-Based เป็นความรู้ที่ถูกนำมาประมวลเป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ หรืองานประจำ

3) ความรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากศรัทธาหรือความเชื่อที่ทำให้กลายเป็นความจริง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การเฝ้าสังเกต และการสะท้อนผลกลับของตัวความรู้และของสภาพแวดล้อม องค์การที่พัฒนามาเป็นระยะเวลาที่ต่อเนื่องกันอย่างยาวนาน จะพัฒนาความเชื่อร่วมกันในเรื่องที่เกี่ยวกับธรรมชาติของธุรกิจหลักขององค์การความสามารถหลักขององค์การ การตลาด และคู่แข่ง

สโนว์เดน (วิจารณ์ พานิช. 2547. ออนไลน์; อ้างอิงจาก Snowden.) แห่งศูนย์พัฒนาศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ ชื่อ Cynefin Centre ของบริษัท IBM ได้จำแนกประเภทของความรู้ออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 Aetefact หมายถึง วัตถุที่ห่อหุ้มความรู้หรือเทคโนโลยีเอาไว้ หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ มีความรู้ฝังอยู่ข้างใน

กลุ่มที่ 2 Skill หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงาน หรือกระทำการกิจการต่างๆ กัน อันเป็นผลจากการได้ฝึกทำ หรือทำงานจนเกิดเป็นทักษะ

กลุ่มที่ 3 Heuristics หมายถึง กฎแห่งสามัญสำนึก หรือเหตุผลพินิจๆ ทั่วๆ ไป

กลุ่มที่ 4 Experience หมายถึง ประสบการณ์จากการผ่านงานหรือกิจการนั้นมาก่อน

* กลุ่มที่ 5 Talent หรือ Natural Talent หมายถึง พรสวรรค์อันเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะตัวที่มีมาแต่กำเนิด

ไอพี (Ipe. 2003: 241-247) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพื้นฐานความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นมาจากข้อมูลและความรู้ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกันว่าจะจำแนกความรู้ในงานอย่างไร พบว่าประกอบ ด้วยความรู้ 4 ชนิด ซึ่งเป็นความรู้ที่จะถูกแบ่งปันแลกเปลี่ยนอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าแบบอื่น ดังนี้

1) ความรู้ในทฤษฎี (Theoretical Knowledge) เป็นความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่มีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ การอบรมทางวิชาชีพและประสบการณ์เฉพาะบุคคล

2) ความรู้ภายใน (Domain Knowledge) เป็นความรู้ภายในที่มีขอบเขตซึ่งสัมพันธ์กับระบบและการผลิตขององค์การและการฝึกหัดทางธุรกิจ

3) ความรู้จากการเข้าสังคม (Social Knowledge) เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคคล และ/หรือกลุ่ม

4) ความรู้ที่ถูกออกแบบโดยทีมงาน (Purposive Emergent Contextual : PEC) เป็นความรู้ที่ถูกออกแบบโดยทีมงานระหว่างบุคคล และ / หรือกลุ่ม ความรู้ประเภทนี้ต้องการแบ่งปันความรู้ และสร้างความเข้าใจในทีมระดับสูง โดยเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ที่ออกแบบจากจุดประสงค์ที่ต้องการในการทำงานร่วมกันของความรู้ในทฤษฎีและความรู้ภายในภายใต้บริบทของการเพิ่มประสิทธิภาพองค์การร่วมกัน

จากประเภทของความรู้ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นสรุปได้ว่า ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่คนสั่งสมประสบการณ์คือ ไข่แต่ยังไม่ได้นำความรู้นั้นมานำเสนอสู่ภายนอก เช่น ทักษะงานฝีมือด้านต่างๆ หรือความรู้เฉพาะตัว (Explicit Knowledge) ของแต่ละคนที่มาจากความเชื่อ ค่านิยม ความคิดสร้างสรรค์ ในการดำเนินชีวิตหรือปฏิบัติงาน และความรู้เปิดเผยเป็นความรู้ มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และใช้ร่วมกันในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสารทางราชการ การบันทึก การรายงานข่าวสารทางหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือ วารสาร ตำราต่าง ๆ เป็นต้น

3.4 ระดับของความรู้

การเข้าใจในเรื่องระดับของความรู้ จะช่วยให้รู้ว่า ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นจะใช้ประโยชน์ในระดับต่างๆ ของความรู้ได้อย่างไร เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระดับของความรู้ว่ามี 4 ระดับ ดังนี้ (วิลาลย์ มาคัม. 2549: 83; อ้างอิงจาก พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547: 24; วิจารณ์ พานิช. 2547: ออนไลน์; น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2547: 30; และ Collison; & Parcell. 2004: 23-24)

ระดับที่ 1 รู้ว่าคืออะไร (Know-What) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วน ๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาใหม่ ๆ เมื่อนำเอาความรู้เหล่านี้ไปใช้งาน ก็จะได้ผลบ้าง ไม่ได้ผลบ้างหรือเป็นลักษณะความรู้ในเชิงการรับรู้ ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานตามข้อมูลที่มีอยู่ ซึ่งต้องใช้เวลาในการรวบรวมความรู้และการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ

ระดับที่ 2 รู้วิธีการ (Know-How) หรือกลวิธี เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงบริบท เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาและมีประสบการณ์การทำงานระยะหนึ่ง เช่น 2 - 3 ปี ก็จะมีความรู้ในลักษณะที่รู้จักปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท หรือ เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ระดับที่ 3 รู้เหตุผล (Know-Why) เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ว่า ทำไมความรู้นั้น ๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่งหรือเป็นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเชิงเหตุผลที่สลับซับซ้อน ความรู้ในระดับนี้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาได้บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและการอภิปรายเกี่ยวกับประสบการณ์ร่วมกับผู้อื่น และมีกลยุทธ์ในการทำงานของตนเองสามารถหยั่งรู้และมีความเข้าใจบริบทของงานและองค์การอย่างเป็นภาพรวมทั้งหมด มีเทคนิคและวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการพัฒนา

ระดับที่ 4 ใส่ใจกับเหตุผล (Care-Why) เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจให้ต้องกระทำสิ่งนั้นๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์ หรือเป็นความรู้ในลักษณะสร้างสรรค์ที่มาจากตัวเอง บุคคลที่มีความรู้ในระดับนี้จะมีเจตจำนง แรงจูงใจและการปรับตัวเพื่อความสำเร็จ

จากระดับของความรู้ข้างต้น สรุปได้ว่า ทุกองค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ในทุกะดับของความรู้ข้างต้น องค์การใดที่มีบุคลากรที่มีระดับความรู้ในระดับที่ 3 และ 4 มาก ๆ หรืออย่างน้อยในระดับ 2 ขึ้นไป องค์การนั้น จะประสบความสำเร็จมาก เพราะเป็นความรู้ประเภทฝังลึกในคนที่มีการนำออกมาแลกเปลี่ยน และใช้เพื่อการพัฒนาตนเองและองค์การโดยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายในองค์การ จะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นเวลาต่อเนื่องกันและเกิดการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือมิใช่เป้าหมาย

3.5 ปฏิสัมพันธ์ของความรู้

วิจารณ์ พานิช (2547: ออนไลน์) กล่าวว่า การจะทำให้ความรู้เฉพาะบุคคลเกิดการถ่ายทอดไปยังกลุ่ม องค์การหน่วยงาน และในระดับนานาชาติที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนานั้น คือรูปแบบของ กลีเยวความรู้หรือปฏิบัติสัมพันธ์ของความรู้ (SECI) ซึ่งมีอยู่ 4 ส่วน สอดคล้องกับความคิดเห็นของนักการศึกษา นักวิชาการ และผู้รู้หลายท่าน (สุภัทท์ บุญญานนท์. 2546: 88; พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547: 26; นันฐินี ศรีธัญญา. 2549: ออนไลน์) ซึ่งกล่าวว่า ในหลักสำคัญของกระบวนการจัดการความรู้หรือ การสร้างความรู้ นั้น ได้มีผู้เชี่ยวชาญจัดทำรูปแบบการจัดกระบวนการจัดการความรู้ขึ้นมาคือ ศาสตราจารย์ จากมหาวิทยาลัยฮิโตสึบาชิ (Hitosubashi University) ชื่อว่า Nonaka และ Takeuchi ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญของการสร้างความรู้ในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ คือ การสังเคราะห์หรือหลอมรวมความรู้ที่ฝังลึก ให้ยกระดับขึ้นไปเป็นความรู้ ที่สูงขึ้น ลึกซึ้งขึ้นเป็นองค์รวมยิ่งขึ้นเป็นองค์รวมยิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการ 4 ส่วนหรือที่เรียกว่า “เซกิ” (SECI) ดังภาพ



โมเดลในการเปลี่ยนรูปแบบความรู้ของโนนากะและทาเคอุชิ

ภาพประกอบ 4 โมเดลในการเปลี่ยนรูปแบบความรู้ของโนนากะและทาเคอุชิ

ที่มา: Nonaka; & Takeuchi (สมชาย นำประเสริฐชัย. 2546, มิถุนายน. เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้. หน้า 103; อ้างอิงจาก Nonaka; & Takeuchi. 2000: 147-156)

ดังขั้นตอนต่อไปนี้คือ

1. (S) Socialization เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างความรู้ในรูปแบบที่เรียกว่า tacit knowledge เช่น ทักษะ แนวคิด เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดและทักษะใหม่ ๆ ขึ้น

2. (E) Externalization เป็นกระบวนการเปลี่ยนความรู้ในรูปแบบของ tacit knowledge ให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ง่าย รวมทั้งสามารถเก็บเป็นความรู้ขององค์กรได้เช่น เปลี่ยนความรู้หรือทักษะให้อยู่ในรูปแบบของรูปภาพ แผนผัง ฟังก์ชัน หรือสมการ เป็นต้น

3. (C) Combination เป็นกระบวนการรวมความรู้ในแขนงต่าง ๆ กันเข้าด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่

4. (E) Internalization เป็นกระบวนการเรียนรู้จากการกระทำซึ่งเป็นการเปลี่ยนความรู้ให้อยู่ในรูปของเอกสาร ให้อยู่ในรูปของทักษะหรือความสามารถของบุคคลหรือองค์กร วงจรนี้จะดำเนินการต่อเนื่องเรื่อยไปไม่มีสิ้นสุด

วิธีดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรตามแนวทางของ Nonaka; & Takeuchi มีดังนี้

1. สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้
2. สร้างทีมการจัดการความรู้
3. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้นในพนักงานระดับล่าง
4. จัดการความรู้ควบคู่ไปกับกิจกรรมพัฒนาองค์กรหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนารูปแบบ

การทำงาน

5. เน้นการจัดทำองค์กรต้นแบบ ให้พนักงานระดับกลางเป็นพลังขับเคลื่อน (Middle-up-down Management)

6. เปลี่ยนรูปแบบองค์กรไปสู่แบบ “พหุบาท”

7. สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก

นอกจากเกลียวความรู้ เซกิ (SECI) แล้วยังมีเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral) ที่ช่วยในการยกระดับ (Cross-Leveling) ความรู้ที่หลากหลายแบบ เช่น เกลียวความรู้ข้ามระดับพนักงานระดับล่าง พนักงานระดับกลางผู้บริหารระดับสูง เกลียวความรู้ข้ามระดับหน่วยงานย่อย เกลียวความรู้ข้ามชั้นแบบองค์กรแบบ “พหุบาท” (Hypertext) (วิจารณ์ พานิช. 2547: ออนไลน์)

จากแนวคิดและความหมายของความรู้ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง กระบวนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของบุคคลที่ได้มาจากการเรียนรู้ ฝึกฝนจนเกิดประสบการณ์ ขึ้นในตนเองหรือเป็นข้อมูลสารสนเทศส่วนตัว (Tacit Knowledge) และสามารถนำข้อมูลสารสนเทศส่วนตนนั้นมาพัฒนาเป็นความรู้ที่เปิดเผยต่อผู้อื่นได้ (Explicit Knowledge) โดยมีมุ่งประโยชน์ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์กร

4. การจัดการความรู้

4.1 ความหมายของการจัดการความรู้

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของ “การจัดการความรู้” สรุปได้ดังนี้

วีรยุทธ มาฆะสีรานนท์ (2542: 77-78) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็น กระบวนการบริหารรูปแบบใหม่ที่เน้นการพัฒนากระบวนการงาน (Business Process) ควบคู่ไปกับการ พัฒนาการเรียนรู้ (Learning Process) โดยทุกกระบวนการจะต้องสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ที่เป็น ผลมาจากการขยายวง และการประสานความรู้

ดาเวนพอร์ต และพรูซแซค (Davenport; & Prucsak. 1998) ให้ความหมายว่า การจัดการ ความรู้ เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา คัดเลือก จัดการ และเผยแพร่สารสนเทศ เพื่อพัฒนา ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ได้มุมมองในองค์กรมากขึ้น

รัตนา ณ ลำพูน (2546) ให้ความหมายว่าการจัดการความรู้ หมายถึงเป็นกระบวนการ นำ ความรู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เป็นประโยชน์และสำคัญต่อองค์กรมาจำแนก วิเคราะห์ จัดระเบียบ เพื่อให้ ง่ายต่อการเข้าถึงและเผยแพร่ การผสมผสาน การสังเคราะห์ รวมทั้งมีการใช้อย่างสร้างสรรค์ นั่นคือ การนำไปสู่นวัตกรรม

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2546) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ หมายถึง ระบบหรือ กระบวนการในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับบุคคลที่เหมาะสมในองค์กรภายในเวลาที่ เหมาะสม และเอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มขีดความสามารถในการ ดำเนินงานและเพื่อการพัฒนาองค์กร

สคริม (นภดล สุขสำราญ. 2546: 53-54; อ้างอิงจาก Skyme. 1997) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการอย่างเป็นระบบในการสร้างความชัดเจนให้กับความรู้และ กระบวนการที่เกี่ยวข้อง นับตั้งแต่การสร้าง การสอบ รวมการผสมผสาน การนำมาใช้และทำประโยชน์ ซึ่งเท่ากับเป็นการแปรสภาพความรู้ส่วนบุคคลไปสู่ความรู้ขององค์กร มากกว่าเป็นเพียงแค่การแบ่งปัน หรือนำไปประยุกต์ใช้เท่านั้น

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการ สารสนเทศและการบริหารคนในทุกองค์การ โดยใช้สารสนเทศในการจัดเก็บบนความรู้ใหม่ที่บุคคลใน องค์กรมี เพื่อเผยแพร่และแบ่งปันการใช้สารสนเทศในองค์กร จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือ โดยการจัดเก็บรูขุมนี้ไม่เพียงแต่เฉพาะความรู้ภายในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องเป็น ความรู้จากภายนอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานด้วย

พิเชษฐ บัญญัติ (2547) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ หมายถึงเครื่องมือหรือ กระบวนการที่ทำให้องค์กรสามารถเก็บ รับ สร้าง และต่อยอดองค์ความรู้ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการ พัฒนางค์การให้ทำงานตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างได้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและ ประหยัด เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตอย่างได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งทำให้สร้างผลงาน

ที่ดีกว่า ถูกกว่า เร็วกว่า จนกลายเป็นความเฉื่อยฉวยฉลาดขององค์กรนำไปใช้ต่อไปได้ง่าย จนกลายเป็นความเฉื่อยฉวยฉลาดขององค์กรที่แสดงให้เห็นรูปของสมรรถนะของหลักองค์การ

ยุทธานุ แซ่เตี่ยว (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547: 22; อ้างอิงจาก ยุทธานุ แซ่เตี่ยว) ให้ความหมายว่า ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ เป็นการจัดการเพื่อนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ยามาซากิ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547: 20; อ้างอิงจาก Hideo Yamazaki) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ คือ การจัดการที่เอื้อให้เกิดความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่และประสบการณ์ของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่จะทำให้มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ

วิจารณ์ พานิช (2548: 3) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายของงาน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรการเรียนรู้และบรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันและกันในที่ทำงาน

นอกจากนี้ การจัดการความรู้ อาจหมายรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ (สรสิริ วรรณ. 2548: 30; อ้างอิงจาก Boyett; & Boyett. 2001: 97-98)

- การพัฒนาฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับลูกค้า ปัญหาทั่วไป และแนวทางแก้ไขเบื้องต้น
- การจำแนกแยกแยะเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรและการทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาารู้ รวมทั้งการพัฒนาสมุดหน้าเหลืองที่อธิบายแหล่งทรัพยากรภายในที่สำคัญและจำแนกวิธีการในการค้นหาสิ่งเหล่านั้น
- การนำความรู้จากผู้เชี่ยวชาญไปเผยแพร่หรือกระจายไปสู่บุคคลอื่น
- การออกแบบโครงสร้างความรู้ที่ช่วยจัดการข้อมูลในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ และพร้อมที่จะนำไปประยุกต์ใช้
- การสร้างเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคคลต่างๆ สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิด ไม่ว่าจะเป็นการเผชิญหน้าโดยตรง หรือผ่านทาง Intranet, Web site, E - mail หรือห้องสนทนาอื่นๆ
- การจัดกระบวนการกลุ่มให้คนต่างพื้นที่ได้ทำงานแก้ปัญหาร่วมกัน และผลัดกันทำหน้าที่ผู้จัดการความรู้
- การค้นหา และส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษในความรู้และทักษะที่เป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กร และหาทางให้อยู่ในองค์กรไปนานๆ
- การออกแบบการฝึกอบรมและกิจกรรมอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อประเมินผลและสร้างความรู้ของแต่ละคนภายในองค์กร
- ดำเนินการเกี่ยวกับการให้รางวัล การยอมรับ และการเลื่อนตำแหน่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูล

- การสร้างเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนให้บุคคลสามารถเข้าถึง และนำข้อมูลไปใช้ได้
เมื่อต้องการ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่เป็นระบบและเป็นการพัฒนากระบวนการงานคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ โดยผู้ปฏิบัติงาน และใช้ความรู้นั้นทำงานให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนางานและพัฒนาตน

4.2 ยุคของการจัดการความรู้

ศาสตร์แขนงใหม่ที่เริ่มก่อตัวขึ้นในช่วงเวลา 2 - 3 ปีที่ผ่านมา ถือเป็นอีกหนึ่งวิถีทางของการประยุกต์ใช้เครือข่ายสื่อสารข้อมูล โดยร่วมกันกับการออกแบบระบบฐานข้อมูล (Database Management) อันเป็นหัวใจอันสำคัญอีกประการหนึ่งของโลกไซเบอร์สเปซ ศาสตร์แขนงนี้มีสาระสำคัญในเรื่องแนวคิด (Concept) และวิธีการจัดการ (Management) ในการบริหารฐานข้อมูลที่เก็บรวบรวมข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลต่างๆ โดยมีการเชื่อมองค์ความรู้เหล่านี้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่สามารถนำกลับมาอ้างอิงหรือพัฒนาให้เป็นองค์ความรู้ที่มีรายละเอียดมากขึ้น มีความถูกต้อง เชื่อถือได้มากขึ้น เพื่อใช้เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ถือเป็นการพัฒนาการอีกขั้นหนึ่งของสังคมมนุษย์กับเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล ซึ่งศาสตร์ดังกล่าวนี้มีชื่อว่า Knowledge Management เรียกย่อๆ ว่า KM หรือในชื่อภาษาไทยว่า “การจัดการความรู้” (ไพโรจน์ ไวกานิชกิจ. 2546 : 96-97)

แนวคิดของศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ มิใช่เรื่องใหม่หากแต่เป็นสิ่งเล็กๆ ที่ฝังรากอยู่ในจิตใจของผู้ประกอบการหรือผู้นำในองค์กรต่างๆ มาตั้งแต่อดีต ซึ่งในอดีตระบบเศรษฐกิจโลกได้แบ่งวิวัฒนาการในการผลิตออกเป็น 3 ยุค คือ

ยุคที่ 1) ยุคของสังคมเกษตรแบบดั้งเดิมที่การผลิตต้องพึ่งที่ดินและแรงงาน จึงทำให้ยุคนี้เป็นยุคของการจับจองที่ดินและการมีบริวาร ยุคที่ 2) ยุคของสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือหรือเครื่องจักรกลในการผลิต จึงจำเป็นต้องใช้เงินทุนมหาศาล ทำให้ยุคของสังคมอุตสาหกรรมกลายเป็นยุคของนายทุน ยุคที่ 3) ปัจจุบันสังคมของเราได้เคลื่อนเข้าสู่ยุคของการคิดค้น ความรู้ใหม่ๆ และการประมวลผลข้อมูลข่าวสารในกระบวนการทำงานแทบจะทุกขั้นตอน จึงส่งผลให้ความรู้ความสามารถและความชำนาญ กลายเป็นสิ่งที่มีค่ามากที่สุดสำหรับการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ทำให้ยุคนี้เป็นยุคของทุนทรัพย์ทางปัญญา (วิลาลย์ มาคัม. 2549: 114; อ้างอิงจาก บริษัทไอบีเอ็ม (IBM) ประเทศไทย จำกัด. 2547: ออนไลน์)

ในช่วงเวลาประมาณ 15 - 20 ปี ก่อนจะเกิดศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ นั้น กล่าวได้ว่าความรู้ที่สร้างขึ้นโดยนักวิชาการ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ที่เน้นความรู้เป็นเหตุเป็นผล มีการจำแนกแยกแยะเป็นความรู้ สาขาวิชาการ เป็นความรู้ที่เน้นความลึกและความเป็นวิชาการเฉพาะด้าน (Specialization) อย่างไรก็ตามการจัดการความรู้ ได้มีวิวัฒนาการมาเป็น 3 ยุคคือ (วิจารณ์ พานิช. ออนไลน์)

ยุคที่ 1 อาจเรียกชื่อว่า Pme - SEC1 ซึ่งการจัดการความรู้เน้นที่สารสนเทศ (Information Management) โดยใช้เทคโนโลยีในการตัดสินใจของคนเริ่มเมื่อประมาณ 15 - 20 ปีที่แล้ว

ยุคที่ 2 อาจเรียกชื่อว่ายุค SECI ซึ่งเป็นยุคที่ความรู้แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ความรู้เปิดเผย (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) การจัดการความรู้เน้นการเปลี่ยนความรู้ฝังลึกในคนเป็นความรู้เปิดเผย และวนกลับหมุนเป็น “เกลียวความรู้” (Knowledge Spiral) เป็นยุคที่เชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับการรี-ปรับ (Re-Engineering) กระบวนการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุประสิทธิภาพ (Efficiency) สูงสุด

ยุคที่ 3 อาจเรียกชื่อว่า Post-SECI เป็นยุคที่ความรู้ไปแบ่งซ้ำ เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) แต่มีคุณสมบัติทั้งสองอยู่ด้วยกันเน้นการจัดการความรู้เพื่อการใช้งานในเวลานั้น (Just-In-Time -KM) และเน้นที่ประสิทธิผลของงาน (Effectiveness)

ตั้งแต่ปลายยุค 90 จนถึงปัจจุบันมีการกล่าวถึงระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) กันมากในแวดวงการศึกษา องค์กรวิจัยและทางธุรกิจ (สมชาย นำประเสริฐชัย และ พิสิทธิ์ กาญจนสันต์เพชร. 2549: 108-109)

จากสาระสำคัญดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่ายุคสมัยของการจัดการความรู้มีมานานแล้วมิใช่เรื่องใหม่และเมื่อประยุกต์ใช้กับเครือข่ายสื่อสารข้อมูลและระบบเทคโนโลยี พร้อมระบบการจัดการที่ถูกต้อง การจัดการความรู้จึงพัฒนามาจนถึงปัจจุบัน

4.3 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

จากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในพิธีประดับยศและพระราชทานสัญญาบัตรแก่นายทหารชั้นนายพล ณ ศาลาดุสิดาลัยเมื่อวันอังคารที่ 22 ตุลาคม 2548 ความว่า “ถ้าสละชีวิตก็เสียชีวิต สละทรัพย์เงินทองก็เสียเงินทองไป แต่สละความคิดนั้นไม่ได้สละ บั้นแบ่งออกไปแล้วก็ทำให้เรารวยขึ้นด้วยซ้ำ เพราะว่าถ้าแบ่งความคิดไปก็เท่ากับไปสร้างให้คนอื่นมีความคิด แล้วก็ทำให้คนอื่นทำงานได้ดีขึ้น ก็เป็นการทำให้ความคิดนี้แข็งแรงขึ้นเป็นทวีคูณ”

จะเห็นได้ว่าพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระองค์ท่านทรงเน้นย้ำในด้านการสละความคิดนั้นได้สอดคล้องกับกระบวนการ (Process) ของการจัดการความรู้ ที่สำคัญที่สุดคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy-KBE) งานต่างๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น การจัดการความรู้เป็น คำกว้างๆ ที่มีความหมายครอบคลุมเทคนิค กลไกต่างๆ มากมาย เพื่อสนับสนุนให้การทำงานของแรงงานความรู้ (Knowledge Worker) มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลไกดังกล่าวได้แก่ การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ที่ต่างๆ มารวมไว้ที่เดียวกัน การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้น การจัดระเบียบความรู้ในเอกสาร และทำสมุดหน้าเหลืองรวบรวมรายชื่อผู้มีความรู้ในด้านต่างๆ และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทาง และเงื่อนไขให้คนเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล (วิกิพีเดีย. 2549)

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) (2547: ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของคน

บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งทั้ง 3 ประการดังกล่าวจะสำเร็จหรือไม่ต้องเกิดจากการริเริ่มที่ดี

วิจารณ์ พานิช (2546) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กรเพื่อสร้าง และใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขึ้นกว่าเดิม โดยมีเป้าหมายพัฒนางานและพัฒนาตน

ประเวศ วะสี (2545: ออนไลน์) กล่าวว่า ความรู้เป็นแหล่งให้เรียนรู้ การเรียนรู้ต้องสร้างความรู้เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันต่อไปการจัดการหมายถึงการเชื่อมต่อ การจัดการความรู้หมายถึง การเชื่อมต่อข้อมูล ข่าวสารการเรียนรู้ การปฏิบัติให้เกิดผลดีจะนั้นในการพูดถึงการปฏิรูปการศึกษา จะขาดเสียซึ่งการจัดการความรู้ไม่ได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2545: 18) ได้กำหนดเป้าหมายการจัดการความรู้ไว้สอดคล้องกับนักการศึกษาท่านอื่น ๆ ว่า การจัดการความรู้คือ เครื่องมือเพื่อใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย 3 ประการคือ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และ 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร

สมชาย นำประเสริฐชัย (2546) กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึง การจัดการสารสนเทศและความรู้ที่นับว่าเป็นสิ่งสำคัญหรือทรัพย์สินที่เป็นนามธรรม (Intangible) ที่องค์กรต้องใช้เป็นส่วนสำคัญสำหรับสร้างความแตกต่างให้กับองค์กร

ไพโรจน์ ไวกานิชกิจ (2545) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องของกระบวนการจัดเก็บ ถ่ายทอดเลือกสรร และพัฒนาข้อมูลความรู้ต่าง ๆ

ประเวศ วสี (2548: ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดการความรู้คือรูปธรรมของการเคารพความรู้ที่มีอยู่ในตัวคน ฉะนั้นการจัดการความรู้ก็คือศีลธรรม เป็นศีลธรรมพื้นฐาน ที่เราควรส่งเสริมให้คนทุกคนมีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีความภูมิใจ และมั่นใจในตนเองแต่ถ้าเรานำความรู้ในตำรามาเป็นฐาน คนจะขาดความเชื่อมั่นซึ่งจุดนี้เองจะเป็นพลังศีลธรรมที่จะเข้ามาปลดปล่อย มนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข

พรทิพย์ กาญจนาณิตย์ (2547: 1) กล่าวว่า เมื่อโลกเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้จึงเป็นอำนาจ (Knowledge is Power) เนื่องจากเป็นความรู้ที่ผูกพันอยู่กับงานหรือกิจกรรมของบุคคล และองค์กร เป็นความรู้ที่ใช้ในงานและสร้างขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจสร้างขึ้นจากความรู้เชิงทฤษฎีหรือความรู้จากภายนอกมาปรับแต่ง

แสวง รวยสูงเนิน (2547: 3) กล่าวว่า ความรู้ที่จะนำมาใช้เมื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดการจัดความรู้อย่างเป็นระบบ

เจนเนตร มณีนาถ และคนอื่นๆ (2546: 96-98) กล่าวว่า โดยทั่วไป ความรู้มักจะไหลจากบนลงล่าง แต่ถ้าเป็นองค์กรที่มีการจัดการความรู้ ข้อมูลจะไหลเวียนทั้งในแนวนราบและแนวตั้ง คือไหลเวียนเชื่อมต่อกันไปทั่วทั้งองค์กรซึ่งการจัดการความรู้จะประกอบด้วยกระบวนการต่างๆ ดังนี้

1. การค้นหาและการสร้างขึ้นมา (Find / Create) โดยสามารถได้มาจากหลายทาง เช่น จากสื่อต่าง ๆ การพบปะ การประชุม ประสพการณ์ด้านโครงการและการวิจัย เป็นต้น

2. การรวบรวมจัดการ (Organize) โดยการกรองความรู้ และจัดวางเป็นหมวดหมู่ จากนั้นจึงเชื่อมโยงไปสู่ภายนอก

3. การแบ่งปันความรู้ (Share) เป็นขั้นที่ความรู้จะถูกแบ่งปันกระจายออกไปให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์ โดยการใช้การสื่อสารกันหลายช่องทาง รวมทั้ง การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย โดยควรมีผู้จัดการความรู้ (Knowledge Manager) เข้ามาช่วยในการทำให้ข้อมูลมีการจัดเรียงเป็นระบบ หรือเป็นการเก็บความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการกระจายข้อมูลให้บุคคลสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้

4. การใช้งานและนำกลับมาใช้ใหม่ (Use/Reuse) จะเกี่ยวพันระหว่างการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการและการติดต่อสื่อสารในรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปของรายงานนิทรรศการและการฝึกอบรม โดยความรู้เหล่านี้สามารถแพร่กระจายไปทางอินเทอร์เน็ตและกลับมาใหม่ได้

หลักการจัดการความรู้

สำหรับหลักการที่สำคัญของการจัดการความรู้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นจากหลากหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ดังเช่นที่ผู้วิจัยได้ยกมาบางส่วนดังนี้ (กิริติ ยศยิ่งยง. 2549: 45-47)

เจอร์รี่มี และโทนี่ (Jeremy; & Tony. 1997: 74-81) อธิบายหลักการการจัดการความรู้ใน 2 มุมมอง คือ

1. The Information School คือ การมองการจัดการความรู้ในเชิงของการจัดการข้อมูลข่าวสารในองค์กร ซึ่งขับเคลื่อนโดยใช้ Groupware และ Internet เป็นแนวคิดการใช้ประโยชน์ความรู้ที่ชัดเจนหรือที่อยู่ในรูปของเอกสารต่างๆ ในแง่ของการนำมาวิเคราะห์สถานการณ์หรือเรียกว่า ความรู้ในเชิงวัตถุ โดยมีความเชื่อว่าความรู้เหล่านี้เป็นทรัพยากรที่สามารถจับต้องได้ วิเคราะห์ ตั้งรหัส และถ่ายทอดให้กับผู้อื่น หรือขยายออกไปได้ เพื่อการสร้างประโยชน์ในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ดังนั้น หลักการจัดการความรู้ในมุมมองนี้จึงเน้นการออกแบบระบบ และการเข้าถึงความรู้ โดยความรู้จะสามารถเติบโตและพัฒนาได้ เมื่อมีการแบ่งปันหรือถ่ายทอดต่อกัน

2. The Behavioral School คือ การมองถึงการสร้างการเรียนรู้ขององค์กร โดยเกิดจากการพิจารณาปัญหาของการจัดการความรู้ในเชิงระบบฐานความรู้ในเชิงเทคโนโลยี ซึ่งพบว่าภายในองค์กรเอง จะมีวัฒนธรรมย่อยนั้น จะมีความรู้หรือค่านิยมที่ไม่ชัดเจนอยู่อย่างมากมาย ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะพิจารณาถึงกลุ่มต่างๆ ในองค์กร ที่สะท้อนถึงบทบาทของคนในองค์กร ซึ่งคนใน องค์กรจะมีความทำงานที่แตกต่างกันไปบนพื้นฐานของแต่ละบุคคล และมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ การศึกษา คุณค่า ค่านิยมต่างๆ หรือเรียกอีกอย่างว่า ชุมชนนักปฏิบัติ

สโนว์เดน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547: 20; อ้างอิงจาก Snowden) ได้แบ่งประเภทของหลักการในการจัดการความรู้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Content Management เป็นการจัดการความรู้แบบชัดเจน โดยเป็นการจัดระเบียบเอกสารหรือโครงสร้างต่างๆ

2. Narrative Management เป็นการจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องที่รู้มา ภายใต้แนวคิดที่ว่าไม่สามารถเขียนทุกเรื่องออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรได้ โดยเครือข่ายทางสังคม

3. Content Management เป็นการจัดการความรู้โดยใช้กิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยเครือข่ายทางสังคม

ดาเวนพอร์ท และพรุแซค (Davenport; & Prusak. 1998) กล่าวว่า หลักการจัดการความรู้ที่แท้จริงแล้ว เทคโนโลยีเป็นส่วนประกอบหนึ่ง แต่ไม่ใช่แค่เพียงอาศัยเทคโนโลยีเท่านั้น สิ่งที่จะทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จอยู่ที่การสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อนำไปสู่การร่วมกันออกแบบสร้างสรรค์งานต่างๆ หรือการรวมกลุ่มกันระหว่างบุคคลที่มีความคิดเห็นหรือพื้นฐานที่แตกต่างกัน จะช่วยให้เกิดการแบ่งปันและกระจายความรู้ เกิดค่านิยมใหม่ que สร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือโครงการต่างๆ โดยอธิบายหลักการจัดการความรู้ที่เน้นการรวม กลุ่มที่ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน ประกอบด้วยหลักการจัดการความรู้ระหว่างกัน 5 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้พนักงานรู้ค่าของความรู้ที่แสวงหา และต้องพร้อมที่จะลงทุนในกระบวนการสำหรับให้ได้ความรู้ขึ้นมา

2. กำหนดวางตัวพนักงานที่มีความรู้สำคัญๆ ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ให้พนักงานตระหนักถึงศักยภาพแห่งการสร้างสรรค์ที่แอบแฝงอยู่ในความสลับซับซ้อนและความหลากหลายของความคิดต่างๆ กล่าวคือ ให้มองเห็นประโยชน์ในความแตกต่าง อย่างมองว่ามันเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง และหลีกเลี่ยงการใช้วิธีง่าย ๆ มาแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

4. ประกาศออกมาให้ชัดเจนว่า องค์การต้องการความรู้ เพื่อจะได้จูงใจ ให้รางวัล และนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

5. หาวิธีการวัดความสำเร็จ ที่สามารถสะท้อนให้เห็นคุณค่าที่แท้จริงของความรู้ได้ สมบูรณ์มากกว่าการใช้บัญชีบรรทัดธรรมดาๆ มาสะท้อนคุณค่าของมัน เพราะสะท้อนได้อย่างจำกัด

สำหรับหลักการที่สำคัญของการจัดการความรู้ได้มีผู้แสดงความคิดเห็นไว้หลายท่าน หลายองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนดังเช่น ที่ผู้วิจัยได้ยกมาบางส่วนดังนี้

สมพร เพชรสงค์ (2548) กล่าวถึงหลักการที่สำคัญของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ (สมพร เพชรสงค์. 2548; อ้างอิงจาก วิจารณ์ พานิช. 2548: 5) ได้แก่

1. ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิด ทำงานอย่างสร้างสรรค์ถ้าหากในองค์กรมีความเชื่อหรือวิธีคิดแตกต่างกันการจัดการจะมีความเชื่อหรือวิธีคิดแตกต่างกันเช่นเดียวกันและการจัดการจะมีพลังซึ่งมีความแตกต่างที่หลากหลาย (Heterogeneity) มีคุณค่ามากกว่าความเหมือน (Homogeneity)

2. ร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่เพื่อบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

- การตอบสนองความต้องการ (Responsiveness) ของผู้รับบริการหรือของสังคมหรือความต้องการของผู้บริการ

- นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งอาจเป็นวิธีการใหม่ ๆ
- มีแผนจะทำให้ดีขึ้นอย่างไร ต้องการความช่วยเหลือ
- ชีตความสามารถ (Competency) ของบุคลากร
- ประสิทธิภาพ (Efficiency) ของบุคลากร
- ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการทำงาน

3. ทดสอบและเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมจัดการความรู้เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงการคิดแบบ “หลุดโลก” จึงต้องมีวิธีดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงของโลก โดยทดลองทำเพียงน้อย ๆ ถ้าล้มเหลวก็เสียหายไม่มากนัก ถ้าได้ผลก็ดียิ่งขยายให้มากขึ้น จนที่สุดขยายเป็นวิธีทำงานแบบใหม่ หรือได้ Best Practice ขึ้นใหม่นั้นเอง

4. การนำความรู้จากภายนอก อย่างเหมาะสมโดยต้องถือว่าความรู้จากภายนอกยังเป็ความรู้ที่ยัง “ดิบ” ต้องทำให้ “สุก” ให้พร้อมใช้ในบริบทของเราโดยการเติมความรู้เชิงบริบทลงไปและเสริมด้วยประเด็นหาคำตอบ เช่น

- มีใครหรือเหตุการณ์ใดเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาจนเกิด Best Practice ช่วงเวลาการพัฒนา มีใครบ้างเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมอย่างไร เกิดกระบวนการอะไรบ้างเป็นปัจจัยไปสู่ความสำเร็จ ความยากลำบากมีอะไรเอาชนะอุปสรรคได้อย่างไร

- ใช้ความรู้อะไรบ้างในการดำเนินกิจกรรม ดังกล่าว เอาความรู้มาจากไหน
- มีแผนจะทำให้ดีขึ้นอย่างไร ต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง

- มีความรู้อะไรบ้างที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นภายนอกองค์กรเป็นต้นคิดว่าหน่วยงานใดบ้างที่น่าจะเรียนรู้จากกิจกรรมกลุ่มของท่านได้

- มีความรู้อะไรบ้างที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นภายนอกองค์กร เป็นต้น

งลักษณะ ประสพสุขโชคชัย (2547: 76) แสดงความคิดเห็นไว้ว่าข้อเสนอแนะหรือหลักการในการจัดการความรู้ขององค์กร มีดังนี้

1. ต้องมีการจัดการกระบวนการอย่างเป็นระบบ สร้างองค์การที่มุ่งเน้นด้าน KM และกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังชัดเจน

2. ควรทำอย่างเป็นขั้นตอนไม่กำหนดขอบเขตที่กว้างเกินไป

3. ไม่ทำ KM โดยมองในลักษณะการทำว่าเป็นเพียงโครงการใดโครงการหนึ่งเท่านั้น ต้องมองภาพรวมและเชื่อมโยงสอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ และให้ทุกคนมีส่วนร่วม

4. ในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องเข้าใจระบบที่มีอยู่และลงทุนเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม รวมทั้งบูรณาการให้มีความสอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร (เข้าใจปัจจัยเอื้อที่ทำให้การทำ KM ง่ายและสะดวกขึ้น แต่ไม่จำเป็นว่าการลงทุนทำระบบสารสนเทศที่ดี จะทำให้การทำ KM ประสบความสำเร็จเสมอไป)

องค์กรในประเทศสิงคโปร์คือ National Computer Systems Pte Ltd. หรือชื่อย่อคือ NCS ซึ่งเป็น 1 ใน 4 องค์กรหลักของสิงคโปร์ มีหลักการในการจัดทำารจัดการความรู้ดังนี้

1. สิ่งสำคัญที่สุดในการทำ คือ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีโดยลงมือทำจริงให้เห็น
2. ในการทำควรมีการวิเคราะห์ความต้องการทางธุรกิจให้ชัดเจนและหาเครื่องมือรวมทั้งทำให้ตรงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

3. ควรทำให้เกิดการยอมรับจากผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการทำ รวมทั้งมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

4. มีกระบวนการในการรวบรวมข้อมูล การทำให้เข้าถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

5. เชื่อมโยงการทำ KM เข้ากับความรูที่มีอยู่

6. เน้นการทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนข้ามสายงาน

7. สื่อสารให้พนักงานเข้าใจประโยชน์ และขั้นตอนการทำอย่างชัดเจน และสร้างการมีส่วนร่วม

วิจารณ์ พานิช (2546: 84-90) ได้เสนอหลักการสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการจัดการความรู้ ในองค์กรอีก 10 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ตรวจสอบเครื่องอำนวยความสะดวกที่มีในองค์กร ได้แก่

1) เครื่องช่วยการเคลื่อนไหวของความรู้ เช่น บรรยายภาคความร่วมมือ และซอฟต์แวร์กระบวนการกลุ่ม อินทราเน็ต อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

2) เครื่องช่วยจัดระบบข้อมูลและเอกสารได้แก่ เครื่องทำดัชนีและช่วยค้นเครื่องทำฐานข้อมูลอัตโนมัติ

3) เครื่องช่วยค้นหาข้อมูล เช่น เทคโนโลยีมัลติมีเดีย

4) เครื่องช่วยแลกเปลี่ยนความรู้และสารสนเทศ เช่น เครื่องโทรสาร โทรศัพท์ Chat Room ทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

5) เครื่องช่วยค้นหาและดึงข้อมูล ได้แก่ ระบบค้นหาสารสนเทศตามเนื้อเรื่องเพื่อช่วยกรองปรับปรุงค้นหาและจัดหมวดหมู่ความรู้

ขั้นที่ 2 นักกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้กับกลยุทธ์ขององค์กรมาเชื่อมโยงกันเนื่องจากการจัดการความรู้ในองค์กรมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมภารกิจขององค์กร ดังนั้น ค่าใช้จ่ายในการจัดการความรู้จึงควรมีน้อยที่สุดโดยที่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 ออกแบบ โครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ว่า

1) เทคโนโลยีที่จำเป็นต้องมี ได้แก่อะไรบ้าง เพื่อให้พนักงานขององค์กรสามารถค้นหา สร้าง เชื่อมต่อ หรือผสมผสาน รวมทั้งใช้ความรู้ได้อย่างรวดเร็วและคุ้มค่า

2) การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวข้องกับข้อมูลขนาดใหญ่เพียงใด ที่จะได้เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับขนาดของข้อมูล

3) รูปแบบของการสืบค้นข้อมูลที่ต้องการคือแบบใด

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบองค์ความรู้และระบบที่มีอยู่ว่า ทรัพยากรความรู้ขององค์กรกำลังเพิ่มหรือลดลง และจะมั่นใจได้อย่างไรว่า ทรัพยากรความรู้ขององค์กรจะเพิ่มขึ้นเสมอไป องค์การกำลังใช้ทรัพยากรความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์หรือไม่ ทรัพยากรด้านความรู้ขององค์กรมีความมั่นคงถาวรแค่ไหน คู่แข่งสามารถสร้างองค์ความรู้เหล่านี้โดยไม่ลอกเลียนได้หรือไม่ คู่แข่งกำลังพัฒนาส่วนไหนของความรู้ที่องค์กรไม่ได้พัฒนา องค์ความรู้เหล่านี้รั่วไหลไปจากองค์กรได้หรือไม่และระดับความรู้ขององค์กรอยู่ในระดับใด

ขั้นที่ 5 ออกแบบทีมจัดการความรู้ที่ประกอบด้วยบุคคล ต่อไปนี้

1) บุคลากรในหน่วยใดหน่วยหนึ่งในองค์กรที่รู้เรื่องในหน่วยงานของตนเองอย่างดีและมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) เจ้าหน้าที่สารสนเทศภายในองค์กร

3) บุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ข้ามหน่วยงาน

4) ที่ปรึกษาจากภายนอก แต่ควรใช้ให้น้อยที่สุดเพื่อรักษาความลับ

5) ผู้จัดการอาวุโสเพื่อยืนยันเอาความจริง เสริมพลังและช่วยแนะวิธีคิดเชิงยุทธศาสตร์

ขั้นที่ 6 ร่าง “พิมพ์เขียว” เป็นการออกแบบระบบการจัดการความรู้ที่ต้องมีอย่างน้อย

4 ระบบย่อย คือ

1) คลังความรู้ ที่มีฐานข้อมูลเชื่อมโยงเข้าด้วยกันและเข้าถึงได้ง่าย

2) เวทีความร่วมมือ ซึ่งเป็นที่เกิดของกิจกรรมที่ทำให้มีการเคลื่อนของความรู้ไปทั่วองค์กร

3) เครือข่าย เพื่อส่งเสริมการสื่อสารแลกเปลี่ยน ทั้งในส่วนที่เป็นอาร์ดแวร์ เช่น การเช่าสายอินทราเน็ต และส่วนที่เป็นกิจกรรม เช่น การจัดประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นต้น

ขั้นที่ 7 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ ที่มีโครงสร้าง 7 ชั้น คือ

1) ชั้นบนสุด เพื่อทำหน้าที่สัมผัส – สัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กร เป็นส่วนที่บุคคลเข้ามาสร้าง พัฒนา ใช้ค้นหา และแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น อินทราเน็ตในองค์กร

2) ชั้นเข้าถึงและตรวจสอบผู้ใช้ เพื่อป้องกันผู้บุกรุกจากผู้ใช้และป้องกันระบบจากบุคคลภายนอก

3) ชั้นอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้รายบุคคล ประกอบด้วย เครื่องมือสำหรับทำดัชนี และปรับปรุงสารสนเทศตามความต้องการของผู้ใช้รายบุคคล

4) ชั้นประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย ฐานข้อมูลทักษะพิเศษ “หน้าเหลือง” เครื่องมือสำหรับทำงานร่วมกัน เช่น เครื่องมือทำวิดีโอคอนเฟอเรนซ์

5) ชั้นส่งข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วยเทคโนโลยีเชื่อมต่อ Web Server Mail Server

6) เครื่องเชื่อมค้ำระหว่างคอมพิวเตอร์ระบบกว่าที่ล้ำสมัยกับคอมพิวเตอร์ระบบที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน

7) คลังข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ฐานข้อมูลที่ใช้ทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 8 ต้นแบบและการทดลองใช้ ซึ่งอาจสร้างหลายต้นแบบให้ทดลองใช้

ขั้นที่ 9 บริหารจัดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้าง การตอบสนอง เพื่อให้ได้ทั้งใจ และสมองของบุคลากรในองค์กร โดยผู้จัดการความรู้ต้องทำหน้าที่ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการจัดการความรู้ การดำเนินการ และการใช้
- 2) ให้การศึกษาและฝึกอบรมผู้ใช้
- 3) ให้การศึกษาและฝึกอบรมทีมบริการขององค์กร
- 4) วัดผลกระทบจากการจัดการความรู้
- 5) ทำแผนที่ (Mapping) ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- 6) จัดหมวดหมู่ความรู้

ขั้นที่ 10 ประเมินผลสัมฤทธิ์ วัดผลตอบสนองจากการลงทุน และพัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ คือ

- 1) การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ (เว้นแต่คนโง่เท่านั้นที่มองไม่เห็น)
- 2) ประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ต้องเกิดจากการผสมผสานวิธีการทำงานของคน และเทคโนโลยี
- 3) การจัดการความรู้ต้องเป็นนโยบายของรัฐบาลด้วย
- 4) การจัดการความรู้ต้องการผู้จัดการความรู้ หรือนักความรู้
- 5) การจัดการความรู้จะได้ประโยชน์จากการค้นหามากกว่าการยึดติดกับรูปแบบและ

วิธีการที่คุ้นเคย

- 6) การแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนความรู้เป็นสิ่งที่ต้องทำเสมอ ๆ
- 7) การจัดการความรู้จะทำให้เกิดความรู้จากการทำงานเพิ่มพูนขึ้น
- 8) การเข้าหาความรู้เป็นเพียงการเริ่มต้นของการจัดการความรู้เท่านั้น
- 9) การจัดการความรู้ไม่มีวันจบสิ้น
- 10) การจัดการความรู้ต้องมีการตกลงกัน

วิลาวัลย์ มาคัม (วิลาวัลย์ มาคัม. 2549: 123; อ้างอิงจาก Wheatley. 2000: 6-8) เสนอ หลักการว่า องค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ 6 ประการ ดังต่อไปนี้ จึงจะ ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์องค์กรได้

- 1) ความรู้เกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์
- 2) คน ต้องการแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ความรู้
- 3) คน คือนักความรู้ ดังนั้นองค์กรต้องเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้
- 4) จริงๆ แล้วทุกคนมีความต้องการการแบ่งปันความรู้หรือการแลกเปลี่ยนความรู้
- 5) การจัดการความรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียว
- 6) การจัดการความรู้ต้องใช้เวลาและกระบวนการจัดการที่เหมาะสม

เซนเก้ (Senge. 2000: 23) ได้เสนอหลักการว่า การจัดการความรู้ที่มีผลมากที่สุดคือ การมีผู้นำองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ องค์กรเพื่อมิให้เกิดความตึงเครียด เมื่อมีการนำการจัดการความรู้มาใช้

ดริคเกอร์ (วิลลาวัลย์ มาคัม. 2549: 125; อ้างอิงจาก Drucker)) เสนอหลักการว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้ คือ ทำอย่างไรที่จะทำให้พนักงานสามารถจัดการความรู้ได้ ซึ่งดริคเกอร์ได้เสนอหลักการสำคัญ 6 ประการคือ

1. พนักงานต้องรู้ว่า อะไรคืองานหลักหรือภาระงาน
2. มอบความรับผิดชอบและให้ความเป็นอิสระในการทำงาน
3. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการทำงาน
4. พนักงานต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และได้รับความรู้อย่างต่อเนื่องจากผู้รอบรู้

ด้านต่าง ๆ

5. ความรู้ที่ได้ต้องมีคุณภาพมากกว่าปริมาณ
 6. ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่ามากกว่าราคา
- ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

ในปัจจุบันนี้การจัดการความรู้พื้นฐานมีหลักการ แนวคิดวิธีการ หรือขั้นตอน ในการจัดการความรู้อยู่หลายรูปแบบ หลายแนวทางซึ่งในแต่ละหลากหลายรูปแบบนั้น ได้วิธีการมาจากหลากหลายทฤษฎีของการบริการจัดการต่าง ๆ ซึ่งได้รับทราบกันมานาน เพียงแต่การจัดการความรู้ที่ยังไม่ค่อยแพร่หลายมากนักในด้านการจัดการกับความรู้ในคน (Tacit Knowledge) ไปสู่รูปแบบความรู้แบบเปิดเผย (Explicit Knowledge) หรือความรู้แบบเปิดเผย ถ่ายเทแลกเปลี่ยนไปเป็นความรู้ในคน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ทำกันมานานแล้วเพียงแต่วิธีการจัดการความรู้ที่เป็นมาตรฐานถูกต้องเพิ่งเริ่มได้ไม่นานซึ่งรวมถึง ในภาคทฤษฎีของการจัดการความรู้ด้วย ผู้วิจัยขอกล่าวถึงหลักทฤษฎีบางส่วนที่สำคัญมาอ้างอิงพอสังเขปดังนี้

คำสำคัญคำหนึ่งในบริบทของวิชาการว่าด้วยเรื่องการแสวงหาความรู้คือคำว่า “ญาณวิทยา” (Epistemology) ซึ่งโดยความหมายแปลว่า “ทฤษฎีของความรู้” (Theory of Knowledge) ส่วนในเชิงเนื้อหา นั้น ข้อสนทนาของญาณวิทยาคือ การสนทนาภายใต้คำถามที่ว่า ความรู้แต่ละชุดนั้นเกิดขึ้นมาได้อย่างไร อิงอยู่กับปรัชญาหรือโลกทัศน์แบบใด (อุทัย ดุลยเกษม. 2548: ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับโปรตาโกรัส (Protagoras. 2548: ออนไลน์) ซึ่งกล่าวเกี่ยวกับความรู้ว่า มนุษย์คือมาตรฐานสำหรับทุกสิ่ง (Man is the measure of all things) ความรู้และความจริงเป็นอัตวิสัย

โพลานยี (Polanyis. 1995: ออนไลน์) มีความเห็นว่า มนุษย์จะได้มาซึ่งความรู้จากการสร้างและจัดการอย่างเข้มแข็งด้วยประสบการณ์ของตนเอง ดังนั้นความรู้จึงสามารถแสดงออกมาในรูปของคำและจำนวน ซึ่งเป็นเพียงส่วนเล็กน้อยขององค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่มีอยู่ ดังนั้นการสร้างความรู้จึงเป็นลักษณะของบันไดความรู้ขององค์การ ระหว่างความรู้โดยปริยาย (Tacit Knowledge) (दनिय तेयनपुष्प. 2549: ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลความรู้ของโนพาคะและพาเคอซี ตามที่ได้นำเสนอไปข้างต้น

กล่าวโดยสรุปว่า หลักการที่สำคัญหรือทฤษฎีบางส่วนที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะไม่บังเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ตามเป้าหมายของทุกองค์กรหรือทุกภาคส่วนทั้งของรัฐและของเอกชนเลย ถ้าไม่ได้ลงมือทำในภาคปฏิบัติ ซึ่งจะได้รับประสบการณ์ตรงรู้ข้อดี ข้อเสียในการจัดการความรู้ภายในองค์กรของ

ตน เมื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ความรู้กระจายทั่วองค์กร เพื่อการพัฒนาทั้งองค์กรการพัฒนาคน ในทุกส่วนขององค์กร การพัฒนางานขององค์กร ก้าวไปพร้อมๆ กัน

4.4 องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้

ความรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อมีการนำไปใช้แล้วจะมีการต่อยอดให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นไปเรื่อยๆ ดังนั้นเพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ขึ้นอย่างเป็นระบบ (อรจารีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2547) องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ ต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) คน 2) ความรู้ 3) องค์กร 4) เทคโนโลยี และ 5) กระบวนการซึ่งในรายละเอียดที่จำแนกได้มีดังนี้คือ

- | | |
|---------|---|
| คน | คนในที่นี้หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน ที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกเรื่อง
ลูกค้า องค์กรต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นกับลูกค้า ตอบคำถามลูกค้าได้
คู่แข่ง / หุ่นส่วน ควรมีการแบ่งปันข้อมูล
ผู้นำ ต้องมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนองค์กร |
| ความรู้ | ในที่นี้เป็นการสร้างความรู้ที่หลากหลาย เป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มได้ และควร
บอกได้ว่างานที่จะให้คนๆ นั้นทำต้องทำอะไรบ้าง และความรู้ที่จะนำมาให้ต้อง
เป็นในระดับสากล กลุ่มองค์กรต้องให้การสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการ
แลกเปลี่ยนความรู้ |
| องค์กร | <ul style="list-style-type: none"> - องค์กรควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าหน่วยงานต้องการจุดเน้นในเรื่องใด - วัฒนธรรมขององค์กรควรเปลี่ยนไปในลักษณะที่บุคคลต้องการแสวงหา
ความรู้ที่ตรงความต้องการ - กลยุทธ์ในการทำงาน การสร้างความรู้ต้องมีการปรับเปลี่ยน - โครงสร้างองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการจัดการความรู้ |

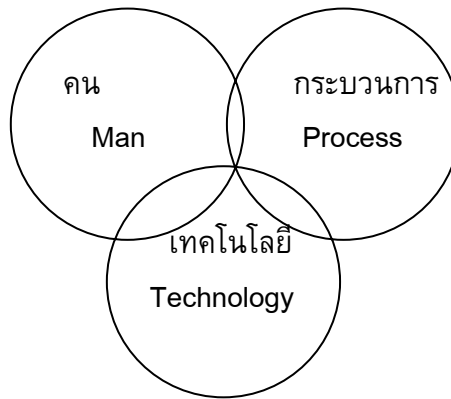
เทคโนโลยี

การจัดการความรู้มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและเป็นเทคโนโลยีขั้นสูง คือ ระบบสารสนเทศ ระบบการเรียนรู้ ระบบการสื่อสาร และระบบสนับสนุน

กระบวนการ

กระบวนการประกอบด้วยขั้นตอน การแสวงหา การสร้าง การเก็บและเรียกใช้ การถ่ายโอนกระบวนการของแต่ละหน่วยงานต้องออกแบบให้ชัดเจนและเหมาะสมกับหน่วยงาน

ความสำเร็จของการจัดการความรู้จึงเกิดจากการผสมผสานหลักใหญ่ 3 ประการนั้นคือ การทำงานของคน กระบวนการและเทคโนโลยีซึ่งเป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

ที่มา: นันทิพย์ วิภาวิน. (2547). *การจัดการความรู้กับคลังความรู้*. ศูนย์หนังสือจุฬา. กรุงเทพฯ. หน้า 1.

4.5 ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้

จากการสำรวจขององค์กรชั้นนำของโลก ต่อคำถามที่ว่า “ทรัพยากรอะไรที่จะก่อให้เกิดมูลค่าและคุณค่าเพิ่มมากที่สุดในการองค์กร ผลของคำตอบคือ “คน” มากที่สุดถึง 43% เงิน 19% การปรับกระบวนการและองค์กร 17% ความสัมพันธ์ 15% และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ 6% นั้นหมายความว่าคนมีความสำคัญมากที่สุด เพราะเป็นผู้ใช้เทคนิคและทำให้เป็นจริงในทุกๆ ด้าน (บดินทร์ วิจารณ์. 2547: 39)

ในยุคที่การจัดการความรู้ยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลาย องค์กรส่วนใหญ่มักจะเน้นการพัฒนาบุคลากร เพราะเห็นว่าองค์กรถูกขับเคลื่อนด้วยคน ถ้าองค์กรมีคนที่มีความรู้ความสามารถมาก องค์กรก็มีแนวโน้มที่จะมีการดำเนินการที่ดีตามไปด้วย แต่การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรแต่เพียงอย่างเดียวก็มีผลกระทบในด้านลบเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น เมื่อบุคลากรมีทุนความรู้มากขึ้น จะทำให้บุคลากรคนนั้นใช้ตัวเองเป็นศูนย์กลางมากขึ้น แต่ให้ความสำคัญกับองค์กรน้อยลง และถ้าหากบุคคลนั้นมีการเปลี่ยนงานไป ก็มักจะหอบหิ้วความรู้ตามไปด้วย ผลกระทบเป็นอย่างไรคงไม่ต้องกล่าวถึง แต่ถ้าหากเรามีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบโดยเน้นให้มีการแบ่งปันความรู้ คือ เมื่อบุคลากรรู้ องค์กรก็ต้องรู้ด้วย ถ้าหากบุคคลไปแต่ความรู้ยังอยู่ ผลกระทบจากความเสียหายดังกล่าวก็จะลดลงด้วย

ตัวอย่างที่ยกมานี้เป็นเพียงมุมมองหนึ่งจากการเปลี่ยนศูนย์กลางของความรู้จากคนแต่ละคน (Individual) ไปสู่ระบบขององค์กร (Organization) ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าละความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร แต่เป็นการพัฒนาบุคลากรภายใต้การจัดการความรู้ จะทราบด้วยว่าในขณะนี้ องค์กรมีความรู้ด้านใดบ้าง องค์กรความรู้แต่ละหน่วยอยู่ที่ไหน องค์กรจะพัฒนาความรู้ด้านใดบ้างในจุดไหน เมื่อไหร่ ฯลฯ ซึ่งผลพลอยได้ก็คือมันจะช่วยให้เราพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้นด้วย (ยุทธนา แซ่เตียว. 2547: 250-251)

ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการ และผู้มีคุณวุฒิทางด้านการจัดการความรู้หลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 โดยกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา (2549: 1) กล่าวว่าปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนกำลังอยู่ในกระแสสังคมที่เรียกว่าสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Society and Economy) สังคมดังกล่าวมีแนวคิดที่ว่า ความรู้เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็ง จึงเป็นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ ในระบบเศรษฐกิจจะให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนความรู้เป็นนวัตกรรมโดยอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้จะทำให้สัดส่วนความรู้ที่อยู่ภายในกับภายนอกตัวบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากมีความจำเป็นและความต้องการในการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้มีสภาพกลายเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) ด้วยแนวคิดดังกล่าวทำให้สังคมไทยไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน หรือแม้กระทั่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนต่างให้ความสำคัญกับ การจัดการความรู้

ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช (นันทา วิทวุฒิศักดิ์. 2545: 30; อ้างอิงจาก วิจารณ์ พานิช. 2541: 1) ได้กล่าวถึงหลักการของศาสตราจารย์นายแพทย์ ประเวศ วะสีว่า “สามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขา” สำหรับใช้เปลี่ยนแปลงสิ่งที่ยากกว่าและจะต้องดำเนินการ 3 เรื่องไปพร้อมๆ กันคือ การสร้างความรู้ การนำความรู้ไปเคลื่อนไหวสังคมและเชื่อมโยงความรู้ และการเคลื่อนไหวสังคมกับการดำเนินการทางการเมือง เพื่อเคลื่อนไหวในเชิงระบบ เชิงกติกาสังคม (กฎหมาย) หรือเชิงโครงสร้าง ในสามเหลี่ยมเขยื้อนภูเขานั้นมุมบนสุด ซึ่งสำคัญที่สุดและเป็นพลังหลัก แต่ดำเนินการมากที่สุด คือ การสร้างความรู้

นฤมล พุกกะสีลปี และพัชรา หาญเจริญกิจ (2543: 64) มีความคิดเห็นว่า องค์กรต้องมีการจัดการความรู้ เนื่องจากเพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ และเพื่อเป็นการปรับปรุงเทคนิคกระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

นภดล สุขสำราญ (2546: 53) เสนอว่า ความสำคัญขององค์การในการที่จะต้องมีการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน 5 ประการ ดังนี้

1. เทคนิคการบริหารคุณภาพที่มีในปัจจุบัน เช่น การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) หรือแม้แต่การรีเอนจิเนียริงกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process Reengineering) เป็นต้น แม้ว่าจะมีส่วนช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น แต่ปัญหาก็คือ จะทำอย่างไรให้เทคนิคเหล่านี้สามารถที่จะพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้นได้

2. แม้ว่าความรู้จะมีส่วนในการเพิ่มคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์และบริการแต่ก็มีความจำเป็นในการจัดการเชื่อมโยงความรู้เหล่านี้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ “Smart Drill” ที่สามารถปรับระดับการสูบน้ำมันเพิ่มจากบ่อน้ำมันได้เอง แต่จะมีประสิทธิภาพก็ต่อ เมื่อมีการเชื่อมโยงข้อมูลของโรงแรมที่ช่วยให้สามารถรู้สณนิยมของลูกค้าแต่ละรายเพื่อให้บริการที่ประทับใจ

3. เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดราคาแพง การทำนุบำรุงความรู้เอาไว้ ควบคู่ไปกับการลดขนาดองค์กรหรือปรับโครงสร้างใหม่จะช่วยให้องค์การลดข้อผิดพลาดหรือการทำงานซ้ำได้

4. การรู้จักแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด เป็นการนำเอาความรู้จากผู้ที่ทำได้ดีที่สุดมาประยุกต์ใช้ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน จะช่วยให้องค์กรสามารถประหยัดงบประมาณได้มาก

5. องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ที่นำเอาวิธีการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้นั้นต่างก็พบว่า พัฒนาการของเขา เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต ช่วยสร้างความใกล้ชิดระหว่างเพื่อนร่วมโลกได้มากขึ้น

วิจารณ์ พานิช (วิลาวลัย มาคุ้ม. 2549: 116; อ้างอิงจาก วิจารณ์ พานิช. 2547. ออนไลน์) ได้เสนอความเห็นถึงเหตุผลที่องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันจะต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ คือ เพื่อเก็บความทรงจำขององค์กรไว้ เช่น องค์กรที่มีวิศวกรที่มีประสบการณ์สูง อายุเฉลี่ย 55 ปี ขึ้นไป เมื่อเกษียณไปแล้วจะทำให้ความทรงจำขององค์กร ประสบการณ์ ชีตความสามารถในการทำงานที่อยู่ในสมองของคนๆ นั้นหายไปด้วย หรือองค์กรที่มีคนทำงานเป็นคนหนุ่มสาว ซึ่งจะเปลี่ยนงานทันทีเมื่อมีโอกาส ดังนั้น จึงต้องมีการจัดการความรู้เพื่อเก็บความรู้ไว้ในองค์กรเพื่อเป็นการสงวนสมองขององค์กร ทำให้คนมีความสุข มีคุณค่าไม่ออกไปจากองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งประสิทธิผลในที่นี้จะครอบคลุมการตอบสนอง (ความต้องการของลูกค้า เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของสังคม) นวัตกรรมขีดความสามารถและประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ตลอดจนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเพื่อการพัฒนา ฐานความรู้ ขององค์กร หรือ หน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้ หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฝ่าฟันความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

พระครูสุนทรธรรมโสภณ (2549: 1) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการดึงเอาความรู้ในตัวคน ในองค์กรออกมาเพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับบุคคลและเกี่ยวกับองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ประเด็นสำคัญคือต้องใช้เพื่อแก้ปัญหา เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหา และเพื่อพัฒนาองค์กรและชุมชนแบบยั่งยืนและที่สำคัญที่สุด ให้ทุกคนเกิดความสำนึกเห็นในคุณค่า ในความรู้ และการดำเนินชีวิตตามความรู้ คือ มีความรู้แล้วดำเนินชีวิตตามความรู้ มิใช่ดำเนินชีวิตตามที่รู้สึก

บาชา (นฤมล พงษ์ศิริ และพัชรา หาญเจริญกิจ. 2543: 65; อ้างอิงจาก Bacha. 2000) กล่าวว่า การจัดการความรู้มีประโยชน์ต่อองค์กร 8 ประการดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงาน หรือการลาออกจากงาน เป็นต้น

2. เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ ประเภท คุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือการแทรกแซงมากนัก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน

4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ ช่วยให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์การในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น

6. การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตและบริการ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้น ๆ อีกด้วย

7. การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจ เพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสนใจในการแข่งขัน โดยผ่านการเรียนรู้ ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการ เป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่ องค์การในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

กานต์สุตา มาชะศิริานนท์ (วิลาวลัย มาคุ้ม. 2549: 118; อ้างอิงจาก กานต์สุตา มาชะศิริานนท์. 2546: 41) เสนอว่าองค์การที่ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทิศทางที่ดีขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อองค์การ ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร
2. ก่อให้เกิดการแบ่งปันกระบวนการและการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในองค์กร
3. ช่วยเพิ่มความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและผู้รับบริการ
4. สร้างความได้เปรียบทางการตลาดและการแข่งขัน
5. สนับสนุนการประดิษฐ์คิดค้นและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
6. สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกับผู้อื่น
7. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ภายในองค์กร
8. ช่วยดึงดูดและรักษาต้นทุนมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลขององค์กร
9. สนับสนุนภาวะผู้นำและก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้อง
10. ก่อให้เกิดต้นทุนทางโครงสร้างและการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่
11. ทำให้เกิดความเป็นไปได้ของ e-government

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2549: 4) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ว่า

1. ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับทุกส่วนขององค์กร
2. สร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้
3. เพิ่มคุณภาพและลดรอบเวลาในการให้บริการ
4. ลดค่าใช้จ่าย โดยกำจัดกระบวนการที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับงาน
5. ให้ความสำคัญกับความรู้ของบุคลากรและให้คำตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสม

เป้าหมายของการจัดการความรู้นั้นกล่าวได้ว่า เป็นการจัดการเพื่อให้คนที่ต้องการใช้ ความรู้ ได้รับความรู้ ในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพในการทำงานจริงหน่วยงานต้องพิจารณาที่จะต้องทำอะไรที่จะให้มีการถ่ายทอดความรู้ใน การทำงานของคนเดิมไปสู่คนใหม่เพื่อให้การทำงานไม่ติดขัดหากมีการลาออกของคนเดิม

จากการประชุม “หนึ่งทศวรรษไอทีจุฬาฯ: การเพิ่มศักยภาพการจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ” ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2544 ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้ (หนึ่งทศวรรษไอทีจุฬา. 2544: ออนไลน์)

เป้าหมายหลักของการจัดการความรู้คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตาม วัตถุประสงค์ทั่วไปของการจัดการความรู้ มีดังนี้

- 1) เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- 2) เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ
- 3) เพื่อปรับปรุงเทคนิค กระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

วีระพจน์ กิมาคม (2549) แสดงความคิดเห็นว่าประโยชน์ของการจัดการความรู้นั้นมี ดังนี้คือ

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร
2. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญาในกรณีบุคคลเกษียณอายุลาออก หรือ เสียชีวิต
3. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการอยู่รอด
4. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กรและฟังความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาคน และพัฒนาองค์กร
5. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็วและดีขึ้น เพราะมีสารสนเทศหรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการ เหตุผล และน่าเชื่อถือ ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ
6. ผู้บังคับบัญชาสามารถเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน
7. เมื่อพบข้อผิดพลาด จากการปฏิบัติงาน ก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทันที่
8. แปลรูปความรู้ให้เป็นทุน ซึ่งเป็นการสร้างความท้าทายให้องค์กรและหน่วยงานผลิตสินค้า และการบริการจากความรู้ที่มีเพื่อเพิ่มคุณค่า และรายได้ให้กับองค์กร
9. เพื่อการสร้างสรรค์และบรรลุเป้าหมายของจินตนาการที่ยิ่งใหญ่
10. เปลี่ยนวัฒนธรรมจาก วัฒนธรรมอำนาจในแนวดิ่งไปสู่วัฒนธรรมความรู้ในแนวราบ ทุกคนมีสิทธิในการเรียนรู้เท่าเทียมกัน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ จัดทำการจัดการความรู้ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ว่า

1. ไม่ต้องแก้ปัญหาเดิมซ้ำซาก
2. ลดรอบเวลา เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

3. กระตุ้นนวัตกรรมภายในบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. สร้างความเชื่อมั่นในความรู้ของบุคลากร

5. สร้างคุณค่าด้วยการรู้จักผู้รับบริการและความต้องการของผู้รับบริการมากขึ้น

ไทรสาณ (วิจารณ์ พานิช. 2548; อ้างอิงจาก Tirasant_70@hotmail.com) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. ปรับปรุงประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้ทันทุกภาคส่วนขององค์กร

2. สร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างเต็มที่

3. เพิ่มคุณภาพและลดรอบเวลาในการให้บริการ

4. ลดค่าใช้จ่ายโดยใช้กระบวนการที่ไม่สร้างคุณค่าให้งาน

5. ให้ความสำคัญกับความรู้ของพนักงาน และให้ค่าตอบแทนและรางวัล

จากความสำเร็จและประโยชน์ของการจัดการความรู้ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการความรู้เน้นที่การปฏิบัติ ไม่เน้นภาคทฤษฎี ถ้ามีทฤษฎีมากเกินไป ยึดติดทฤษฎีมากเกินไป หรือมีแต่ทำความเข้าใจทฤษฎี ไม่ลงมือปฏิบัติก็จะไม่เกิดการจัดการความรู้ ไม่ได้รับผลของการจัดการ ความรู้ตามกระบวนการที่ถูกต้องและสอดคล้องกับแต่บริบทของแต่ละองค์กร

ดังนั้น จึงเป็นเหตุผล สำคัญที่องค์กรภาครัฐและเอกชนต้องหันมาทำความเข้าใจกับการจัดการความรู้มากขึ้น เพราะความรู้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรคุณภาพหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดไป

4.6 กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้เสนอแนวทางในการจัดทำกระบวนการจัดการความรู้ไว้หลากหลายรูปแบบ ในแต่ละแนวทางนั้น ตั้งขึ้นตามกระบวนการจัดการความรู้ที่แต่ละองค์กรต้องการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของแต่ละองค์กร ในที่นี้ขอนำเสนอจากที่ได้ศึกษามาเช่น

วิจารณ์ พานิช (นันทา วิทูลศักดิ์. 2545: 38-39; อ้างอิงจาก วิจารณ์ พานิช. 2545: 4) กล่าวไว้ว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่ยากเป็นสิ่งที่ทำให้ชัดเจนได้ยาก ดังนั้นจึงเห็นสมควรอัญเชิญแนวพระราชดำริที่มีความยิ่งใหญ่ทางความคิดที่ปรากฏในทฤษฎีใหม่ ซึ่งสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ (ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2541; อ้างอิงจาก สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ. 2544: 43-45) ได้สังเคราะห์และนำเสนอไว้มาเป็นหลักยึดในการจัดการความรู้ดังนี้

1. เป็นแนวคิดที่ก้าวพ้นเขตแดนความคิดแบบตะวันตกที่มีลักษณะเป็นเอกนิยมและทวินิยม มาเป็นแบบพหุนิยมตามแนวพระราชดำริทฤษฎีใหม่ที่มีลักษณะเป็นพหุนิยม

2. เป็นแนวคิดที่ก้าวพ้นเขตแดนความคิดแบบวิภาษวิธี (Dialectal) ซึ่งถือว่ามี Thesis - antithesis - synthesis โดยธาตุหรือส่วนที่มีคุณลักษณะเหนือกว่าและมีพลังมากกว่า

3. เป็นแนวคิดที่ปฏิบัติได้ ทำให้เห็นจริงได้ ผิดกับนิทานเป็นเนื้อเดียวกับการปฏิบัติ มิใช่เป็นความรู้ลอย ๆ ที่ปฏิบัติไม่ได้

4. เป็นความรู้ที่มีความง่าย ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย ซึ่งมีพลังสูง คนทั่วไปทุกระดับสามารถเข้าใจ เข้าถึง และนำไปทำให้คนอื่นเห็นผลได้จริง

5. เป็นความรู้ที่นำประสบการณ์ของไทยและลักษณะทางสภาพแวดล้อม ลมฟ้าอากาศ การเปลี่ยนแปลงทางฤดูกาล วิถีชีวิต ฐานะทางเศรษฐกิจ สถานการณ์เฉพาะหน้าและอนาคตตลอดจนลักษณะเด่นของชีวิตความเป็นอยู่และการผลิตของไทยรวมกันขึ้นเป็นความรู้ใหม่

6. เป็นความรู้ที่สมสมัยและได้จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการเตือนให้ผู้มีบทบาททางการจัดทำและดำเนินการ มีสติและความระมัดระวังในการดำเนินการ

7. เป็นความรู้ที่แฝงไว้ซึ่งปรัชญาในการดำรงชีพ ดำรงชาติและมนุษยชาติด้วยมิใช่ความรู้ทางเศรษฐกิจหรือด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ หากเป็นความรู้แบบองค์รวมเพราะมีหลายมิติ และควรมีผลในการส่งเสริมจริยธรรมอีกด้วย

8. เป็นความรู้ที่มีพลังในการกระตุ้นให้ผู้ยากไร้มีพลัง เข้าใจถึงความเป็นจริงไม่มีปมด้อย ไม่ท้อแท้ ถ้อยถนอมในโชคชะตาและเข้าใจในหลักของสันโดษ ไม่ถูกมองหรือทับถมว่าเป็นผู้ด้อยพัฒนา หรือมีปัญหาเป็นขวากหนามของการพัฒนา

9. เป็นความรู้ที่ปลอดจากการเมือง ผลประโยชน์และอุดมการณ์ เพื่อให้เป็นความรู้ที่เป็นสากล สามารถนำไปใช้ได้โดยปราศจากข้อขัดข้องใจด้านต่างๆ

อรจารย์ ฌ ตะกั่วทุ่ง. (2549: 45). ได้แสดงความคิดเห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้มีขั้นตอนดังนี้คือ

1. การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) บุคคลควรต้องรู้ว่าต้องการความรู้อะไรในการทำงาน และต้องดูว่าเรามีความรู้ที่นั้นแล้วหรือยัง รู้จักการแสวงหาความรู้ที่นั้น ๆ หรือไม่ ควรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้

2. การสร้างและการแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) บุคคลและองค์กรต้องพยายามหาความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ไปทั่วทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่อยู่หนึ่ง ๆ รอให้ความรู้เดินทางมาหา การแสวงหาความรู้ดังกล่าว เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ชุมชนนักปฏิบัติ การแสวงหาความรู้จึงไม่ใช่การฝึกอบรมแต่อย่างใดแต่ควรมีรูปแบบต่างๆ กันได้

3. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge own ledge Organization) เป็นการแบ่งชนิดและประเภทของความรู้ จัดทำระบบให้ง่ายและสะดวกต่อการค้นหาและใช้งาน

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นการจัดทำรูปแบบและภาษาให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร มีการเรียบเรียงปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยและตรงความต้องการ

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ความสามารถในการเข้าถึงความรู้อย่างรวดเร็ว ในเวลาที่ต้องการ

6. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การจัดทำเอกสาร การจัดทำฐานความรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ

7. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาและปรับปรุงองค์กรช่วยให้องค์กรดีขึ้น

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต4 (2549: 3-4) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ใน 7 ขั้นตอนไว้ดังนี้

1. ป่งชี้ความรู้ เป็นการค้นหาว่า ความรู้ที่สำคัญต่อการบรรลุเป้าหมาย คืออะไร อยู่ที่ใคร ยังขาดความรู้อะไร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เป็นการหาวิธีในการดึงเอาความรู้จากแหล่งต่างๆ ในข้อ 3.1 บางส่วนความรู้ที่ยังขาดอยู่จะสร้างอย่างไร อาจจะศึกษาต่อยอดความรู้เดิมหรือนำความรู้ภายนอกองค์กรมาใช้

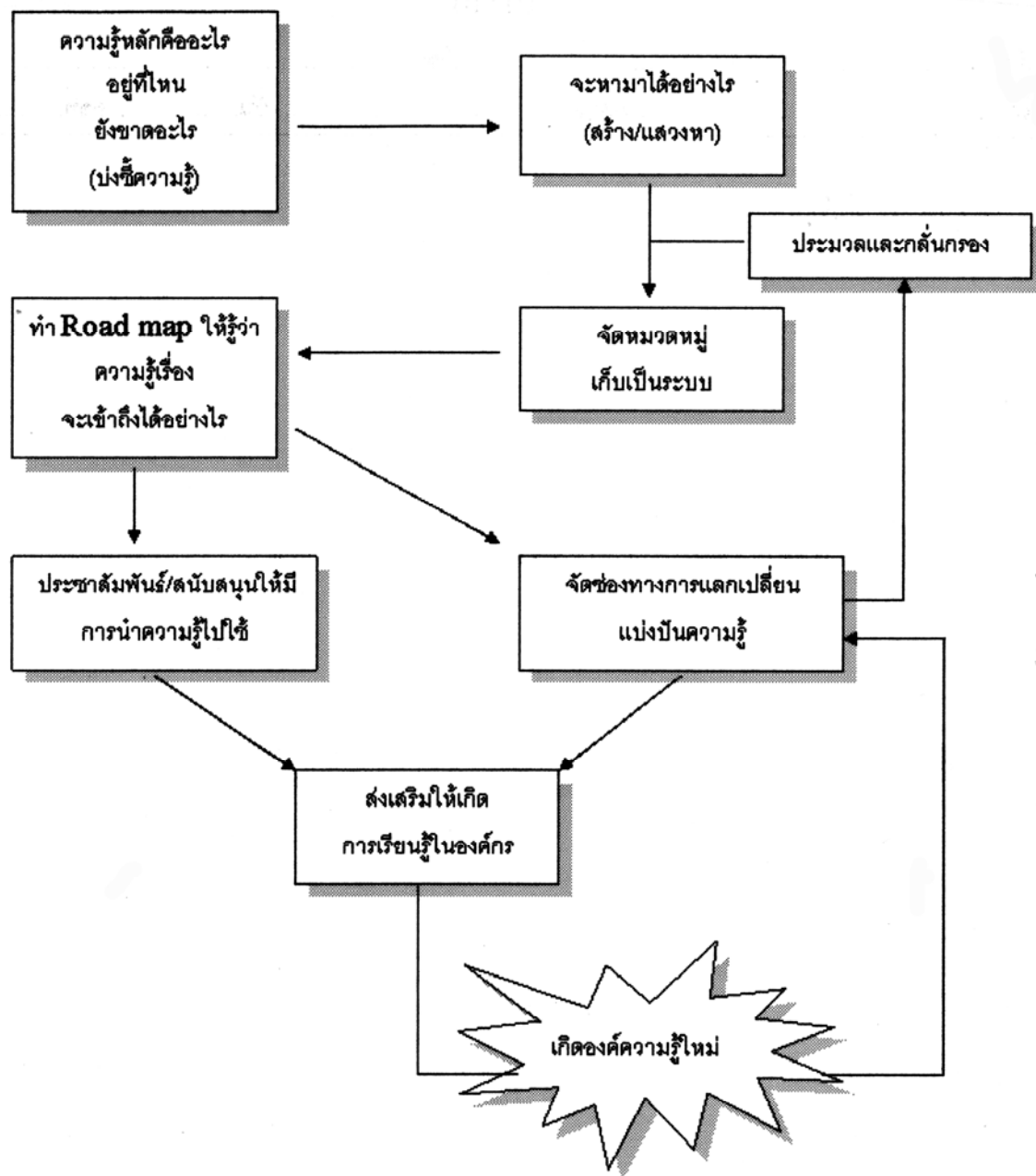
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เมื่อได้เนื้อหาความรู้มาแล้วต้องมีการแบ่งประเภทความรู้จัดทำสารบัญเพื่อให้การเก็บรวบรวมและการค้นหาได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ก่อนนำเข้าสู่ระบบจะต้องปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้เห็นภาษาเดียวกัน (เช่น คำว่า ด้านเขตกรรม ด้านปรับปรุงการผลิตจะใช้คำใดก็ใช้คำเดียว เพื่อไม่ให้ผู้ที่นำความรู้ไปใช้สับสน) รวมทั้งรูปแบบของข้อมูล เพื่อความสะดวกในการป้อนเข้าสู่ระบบ

5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการกำหนดวิธีการกระจายความรู้สู่ผู้ใช้ อาจทำเป็นสมุดหน้าเหลือง (บอกว่ามีข้อมูลเรื่องที่ต้องการอยู่ที่ใดและเข้าถึงข้อมูลนั้นอย่างไร แทนที่จะเป็นเบอร์โทรศัพท์) ซึ่งความรู้อาจจัดเก็บเป็นรูปแบบง่ายๆ ยากขึ้นอีกนิดก็ทำเป็นฐานความรู้ IT การจัดอบรม การจัดให้มีระบบสอนงานแบบพี่เลี้ยงซึ่งมีวิธีการอื่นๆ อีกหลายวิธีที่ทำให้ความรู้นั้นถูกคนในองค์กรนำไปใช้

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ เป็นการทำให้มีช่องทางการถ่ายทอดความรู้ จากผู้รู้ ทั้งที่เป็น Tacit “Explicit เช่น ผู้จัดทำเอกสารคู่มือ บันทึกประสบการณ์ จัดทำ CD VDO การปฏิบัติงานสำหรับผู้สนใจไว้ศึกษาเป็นต้น ส่วน Tacit” Tacit เช่นการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้การจัด hot line สายด่วนผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ (Learning) เมื่อความรู้ขององค์กรมีการนำไปใช้จนเกิดการเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่กลับมาให้องค์กร (ไม่ใช่ความรู้ใหม่แล้วเก็บไว้กับตัว) โดยแลกเปลี่ยนแบ่งปันให้ผู้นำไปใช้อีก การเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดองค์ความรู้ขององค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งองค์กรจะมีวิธีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างไร (อาจจะกำหนดให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานบุคลากร เป็นต้น) ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 KM Process (กระบวนการจัดการความรู้)

ที่มา: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา. (2549: 5). กระบวนการจัดการความรู้. โดย เพ็ญใจ จินดาเยพานิชย์ และคนอื่นๆ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4.

จากแนวคิดหลักการและแนวทางในการปฏิบัติของกระบวนการจัดการความรู้สามารถสรุปได้ว่า (วิจารณ์ พานิช. 2549) สังคม ชุมชน หรือองค์กรที่เห็นคุณค่า และรู้จักนำพลังปัญญาที่มีอยู่ในผู้ปฏิบัติมาสร้างคุณค่าและมูลค่า จะเคารพและให้เกิดผู้ปฏิบัติงานได้ทุกระดับ เป็นพื้นฐานของสังคมสมานฉันท์ และเป็นพื้นฐานของภราดรภาพ สังคมใด ชุมชนใด หรือองค์กรใดสร้างสรรค์บรรยากาศเช่นนี้ได้ จะเกิดพลังชุมชนที่ยิ่งใหญ่ นี่คือพลาณภาพของการจัดการความรู้ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยนั้นเห็นว่า กระบวนการจัดการความรู้ นั้น เมื่อมีการประยุกต์ให้ความรู้เพื่อกิจการใดกิจการหนึ่งแล้วเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำนั้น (เกิดปัญญา) ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้จะได้รับผลของความสำเร็จ พร้อมทั้งนำผลของความสำเร็จนั้นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นวัฏจักรหมุนเวียน ไม่รู้จบ เป็นวัฏจักรแห่งการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผลงานของบุคคล องค์กร เครือข่าย และพัฒนาสังคมในภาพรวมของยุคสังคม - เศรษฐกิจฐานความรู้อย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

แนวคิดรูปแบบกระบวนการจัดการความรู้

นักวิชาการทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีทั้งนักวิชาการทั้งของไทยและของต่างประเทศ ได้นำเสนอกรอบแนวคิดของรูปแบบการจัดการความรู้ในหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบก็เหมาะสมแตกต่างกันไปกับแต่ละองค์กร ในที่นี้ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดในบางส่วนดังนี้

1. แนวความคิดของ Thai - UNAids Model)

รูปแบบความคิดของ Thai - UNAids Model (TUNA Model) เป็นการมองการจัดการความรู้อย่างง่ายของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) โดยแบ่งวงจรของการเรียนรู้ออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.). 2549 : ออนไลน์)

- 1) Knowledge Vision (KV) เป็นส่วนที่ต้องตอบให้ได้ว่าทำการจัดการความรู้เพื่ออะไร
- 2) Knowledge Sharing (KS) เป็นส่วนที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวทีจริง และเวทีเสมือน เช่น เครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- 3) Knowledge Assets (KA) เป็นส่วนขุมความรู้ที่ทำให้มีการนำความรู้ไปใช้งาน และมีการต่อยอดยกระดับขึ้นไป

รูปแบบแนวคิดนี้ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง (Learning by doing) ในการเรียนรู้ทุกขั้นตอนการทำงาน เช่น

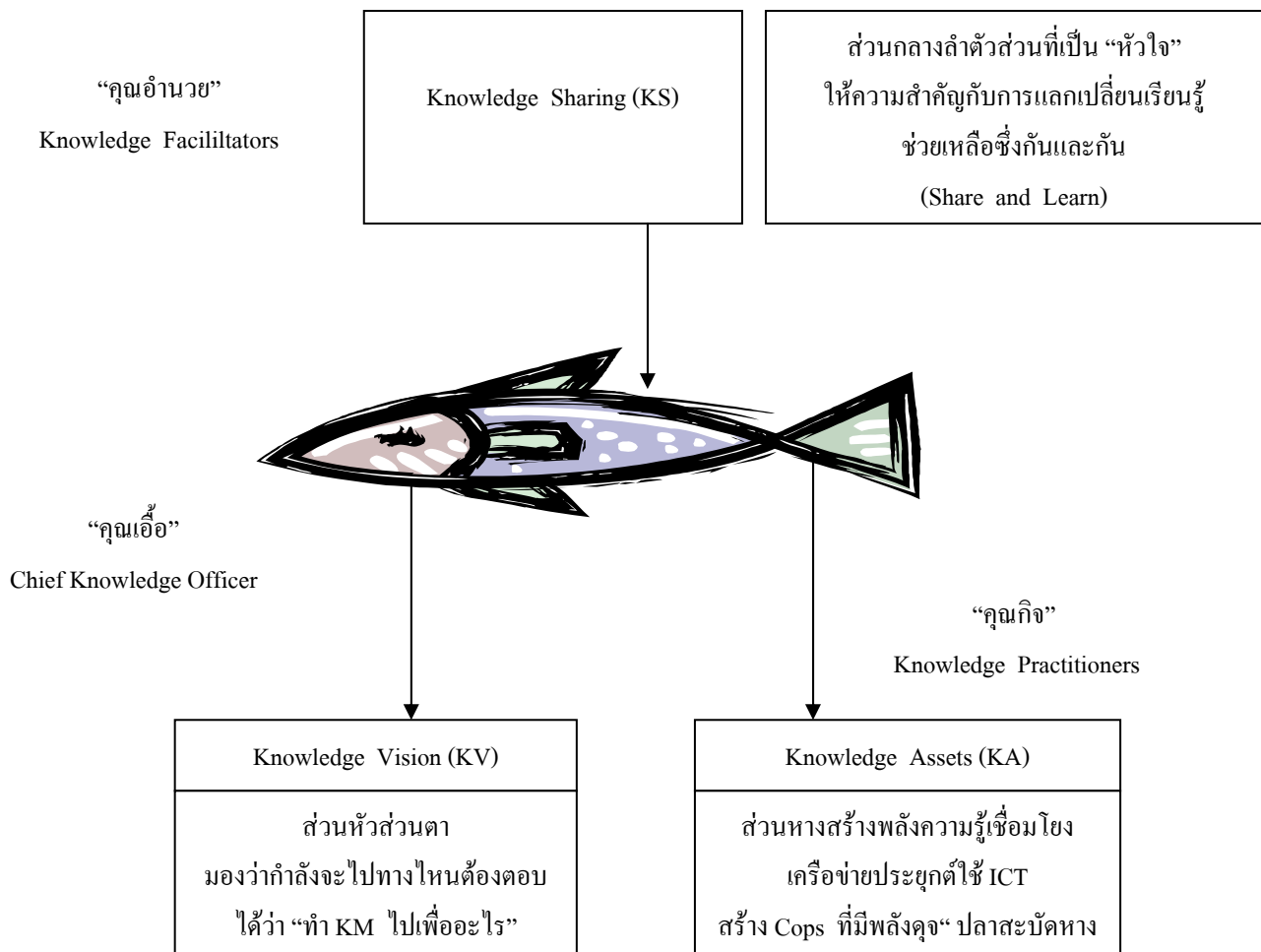
- ก่อนเริ่มงานจะต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจในงานที่กำลังจะทำ เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรืออาศัยความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Assist) มีการทำการศึกษาวิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่ใช้ได้ผลพร้อมทั้งค้นหาเหตุผลด้วยว่าเป็นเพราะอะไร และสามารถที่จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้นั้นมาใช้งานที่กำลังจะทำนี้ได้อย่างไร

- ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ก็จะต้องมีการทบทวน (Review) การทำงานตลอดเวลา หรือที่เรียกว่า มีการเรียนรู้ที่ได้จากการทบทวนกิจกรรมย่อยในทุกๆ ขั้นตอน หรือใช้เครื่องมือที่เรียกว่า After Action Review (AAR) กล่าวคือ หมั่นตรวจสอบอยู่เสมอว่า จุดมุ่งหมายของงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นคือ

อะไร กำลังเดินไปถูกทางหรือไม่ เพราะเหตุใด มีปัญหาอะไรหรือไม่จะต้องทำอะไรให้แตกต่างไปจากเดิมหรือไม่ อย่างไร

- เมื่อเสร็จสิ้นการทำงานหรือจบโครงการ (ไม่ควรเกิน 2 - 3 สัปดาห์) จะต้องมีการทบทวนสิ่งที่ได้ทำมาแล้ว โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่ารีโทรสเปค (Retrospect) ว่ามีอะไรบ้างที่ทำได้ดี มีอะไรบ้างที่ควรปรับปรุงหรือรับไว้เป็นบทเรียน (Lesson Learned)

สำหรับ CoPs นั้น บรูซย์ ศิริมหาสาคร.(2550:108 -109) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นโครงสร้างของกลุ่มคนที่มารวมตัวกันตามความสนใจ เพื่อประสานการทำงานและแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างเป็นธรรมชาติ มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มสนใจเรียกว่า “ชุมชนนักปฏิบัติ” หรือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ซึ่งอาจจะเป็นการรวมกลุ่มเพื่อพบปะกัน เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ หรือพบปะกันแบบซึ่งหน้า (Face to Face) หรือพบปะกันผ่านทางเครือข่าย อินทราเน็ต หรืออินเทอร์เน็ตได้ สอดคล้องกับ ดร. ประพนธ์ ผาสุกยัต(2549 : 50-51) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือ CoPs นั้น เป็นปัจจัยแรกที่ได้ใส่เพิ่มเข้ามาใน KM ในปัจจุบัน CoPs ได้กลายเป็นสิ่งที่องค์กรสมัยใหม่ให้ความสนใจค่อนข้างมากเพราะได้ตระหนักแล้วว่า หากองค์กรสามารถสร้าง “ความเป็นชุมชน” ขึ้นมาได้เรื่องบางเรื่องที่คิดว่ายากก็อาจจะกลายเป็นเรื่องที่แสนจะง่ายดาย ทั้งนี้เนื่องจากหลักใหญ่ของการเป็น “ชุมชน” ก็คือเรื่อง “ใจ” ที่สามารถยึดโยงคนทั้งหลายไว้ด้วยกัน ซึ่งมีพลังจุดประกายขัดขวาง เพื่อให้ลำตัวเคลื่อนที่ไปในทิศทางที่ต้องการนั่นเอง



ภาพประกอบ 7 รูปแบบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Thai-UNAids Model (TUNA Model)

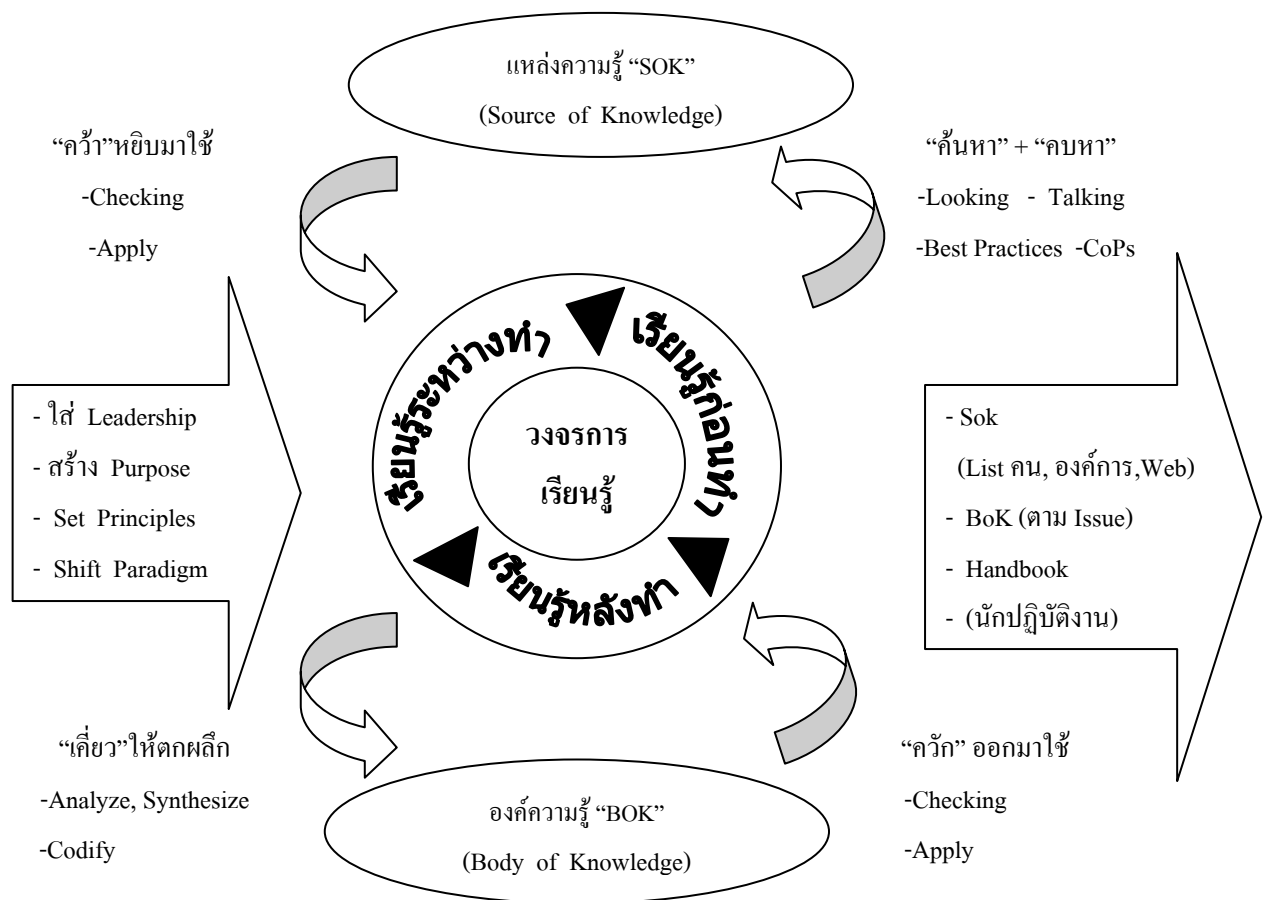
ที่มา: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.). (2549). ดัดแปลงจาก ประพันธ์ ผาสุกยัต. (2547). *การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ*. กรุงเทพฯ: ไบโอม.

แต่เพียงแค่ว่าจริงของการเรียนรู้อย่างเดียวคงไม่สามารถที่จะเรียกว่าการจัดการความรู้จนกว่าจะมีการจัดการความรู้ ซึ่งรูปแบบของการจัดการความรู้ประกอบด้วย (กิริติ ยศยิ่งยง. 2549: 52-53)

1. ความจำเป็นในการ “ค้นหา” แหล่งความรู้ต่างๆ (Source of Knowledge) ที่อยู่ข้างนอก ซึ่งอาจเป็นบุคคล (ผู้ชำนาญการ) วิธีปฏิบัติชั้นเยี่ยม (Best Practice) ข้อมูลที่ได้จากเว็บไซต์ (Website) หรือความรู้ที่ได้จากการ “คบหา” แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งต่อหน้า (Face to Face) และผ่านชุมชนเสมือนจริง (Virtual Community)

2. ความสามารถในการ “คว้า” กล่าวคือ นำความรู้ที่ต้องการใช้โดยไม่สิ้นขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้อง

3. การนำมา “ปรับใช้” กล่าวคือ นำความรู้ที่นำมาปรับใช้ให้เหมาะสม ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

ที่มา: กิริติ ยศยิ่งยง ดัดแปลงจาก ประพนธ์ ฝาสุกยัต. (2547). การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพฯ: ไบโหม.

2. แนวความคิดของบริษัท ซีร็อก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (Xerox Corporation)

การจัดการความรู้ตามแนวความคิดของบริษัท ซีร็อก คอร์ปอเรชั่น จำกัด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก คือ

1) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม (Transition and Behavior Management) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร และเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก ดังนั้น การที่องค์กรจะดำเนินการสร้างหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้จะทำให้ความเชื่อและพฤติกรรมที่องค์กรต้องการเกิดขึ้น และสามารถซึมลึกเข้าไปในบรรทัดฐาน และค่านิยมของคนในองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมาได้ การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ คือ

- การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- มีการจัดตั้งทีมงาน เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการวางแผนกิจกรรม
- กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ
- มีการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือ

ลองถูกและนำความคิดสร้างสรรค์มาปฏิบัติได้จริง

2) การสื่อสาร (Communication)

การสื่อสารเป็นหัวใจหลักที่ทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจในการจัดการความรู้ องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนการสื่อสารที่เป็นระบบ และทำการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจตรงกันว่าองค์กรกำลังจะทำอะไร ทำไปเพื่ออะไร จะทำเมื่อไรและจะทำอย่างไร การสื่อสารต้องคำนึงถึงปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ

- เนื้อหาของเรื่องที่ต้องการจะสื่อสาร
- กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการจะสื่อสาร
- ช่องทางในการสื่อสาร
- การวัดประสิทธิผลของการสื่อสาร

3) กระบวนการและเครื่องมือ (Process and Tools)

กระบวนการและเครื่องมือ เปรียบเสมือนแกนหลักของการจัดการความรู้ที่จะเชื่อมโยงการสื่อสารกับบุคลากรในองค์กร องค์กรจะมีการพิจารณาและคัดเลือกกระบวนการ และเครื่องมือทั้ง 2 ส่วน คือส่วนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมของการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร เพื่อช่วยให้กระบวนการความรู้ความสามารถเกิดขึ้นได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้นอย่างเหมาะสมกับความรู้ทั้ง 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดกระบวนการและเครื่องมือของแต่ละองค์กร คือประเภทของความรู้ในองค์กร พฤติกรรมหรือลักษณะการอ่านของคนในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรและลักษณะคนในองค์กร

4) การฝึกอบรมและการเรียนรู้ (Training and Learning)

การฝึกอบรมและการเรียนรู้ เป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทุกระดับ สำหรับการจัดการความรู้ โดยองค์กรจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางและหลักการของการจัดการความรู้แก่บุคลากร เพื่อที่จะสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการ และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ระบบหรือเทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

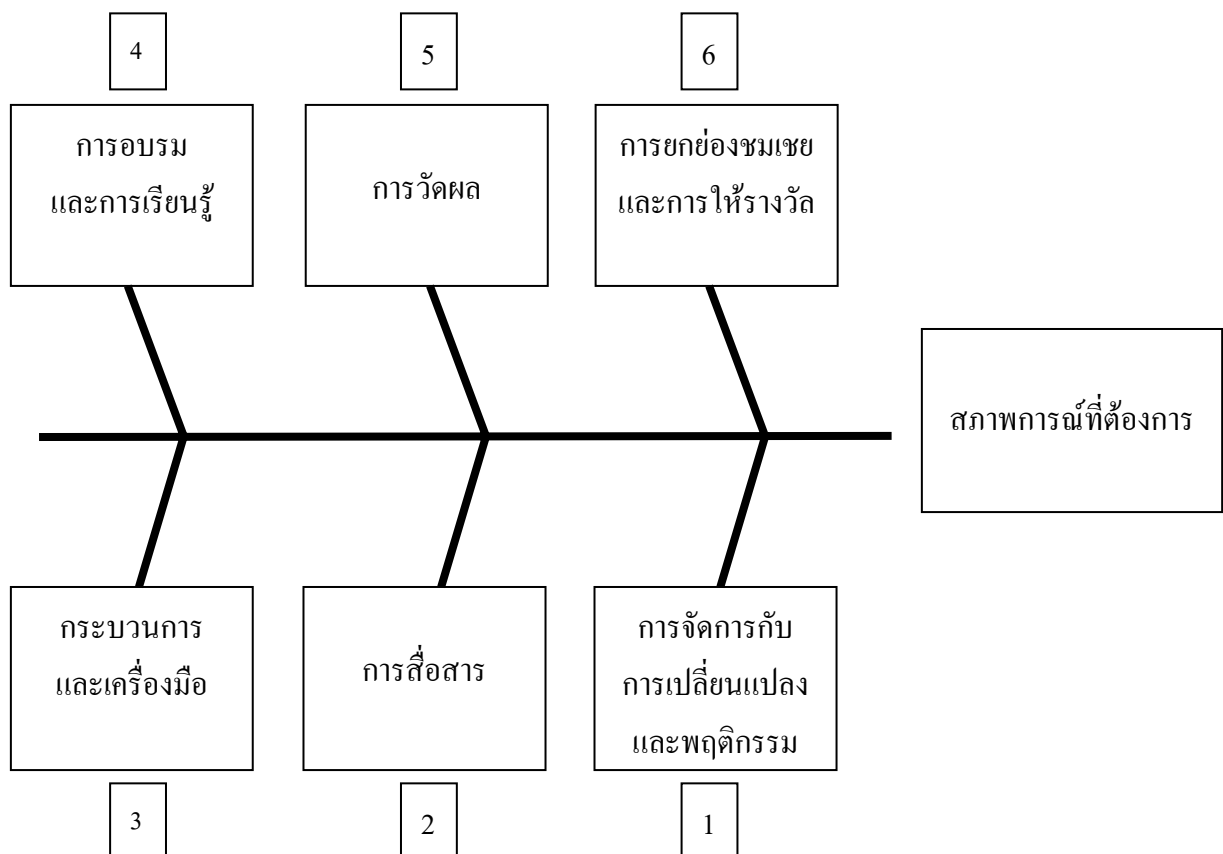
5) การวัดผล (Measurement)

การวัดผลเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยบอกถึงสถานะของกระบวนการหรือกิจกรรมภายในองค์กร ผลจากการวัดผลจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรสามารถ

แก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงกระบวนการให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์การจึงต้อง มีการวางระบบการวัดผล และวัดผลการดำเนินการ การจัดการความรู้เปรียบเทียบกับเป้าหมาย (Desired State) การวัดผลจากการจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน คือ

- การวัดระบบหรือกิจกรรมต่างๆ ในการจัดการความรู้ (System Measure)
- การวัดปัจจัยส่งออก (Output Measure) และ
- การวัดผลลัพธ์ (Outcome Measure)

6) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (Recognition and Reward) การยกย่องชมเชย และให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจในช่วงเริ่มต้น เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ แลกเปลี่ยนความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ ดังนั้นองค์การต้องระบุพฤติกรรมที่พึง ประสงค์ในการสร้าง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน ยกย่อง ชมเชยและให้รางวัลเข้ากับระบบการประเมินผลงาน และการให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน ตลอดจนค้นหาแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับคนในองค์การให้เข้ามามีส่วนในการจัดการความรู้ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของบริษัท ซีร็อค คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ที่มา: กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). ดัดแปลงจากยูวดี เกตุสัมพันธ์. (2546). การจัดการความรู้ ในองค์การ. เอกสารประกอบการฝึกอบรม. หน้า 58.

3. แนวความคิดของกูดเฟลโลว์ (กิริติ ยศยิ่งยง. 2549: 59-61; Goodfellow. 2005) ได้นำเสนอแนวความคิดการจัดการความรู้หรือแบบจำลองปัจจัยขององค์การแห่งความรู้ สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. พันธกิจ - วัตถุประสงค์ขององค์การ (Mission State - The Corporate Objective)

จุดเริ่มต้นขององค์การแห่งความรู้อยู่ที่พันธกิจขององค์การ เพราะพันธกิจเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างสิ่งต่างๆ จุดมุ่งหมายของการจัดการความรู้ จึงต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำหรับความสำเร็จในระยะยาวของแนวคิดองค์การ

ดังนั้น องค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับแหล่งของความรู้ภายในและภายนอก และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแข่งขัน

2. การจัดการเนื้อหา (Content Management)

เป็นการเก็บ (Capturing) การจัดการ (Organizing) การสะสม (Storing) เอกสารฐานความรู้ คือข้อมูลและการที่ข่าวสารถูกบรรจุในเอกสารและฐานข้อมูล ซึ่งถูกใช้เป็นความรู้ ดังนั้นความรู้คือข้อมูลข่าวสาร การจัดเก็บเนื้อหา ในส่วนนี้การจัดการความรู้ส่วนใหญ่เป็นงานด้านเอกสาร สิ่งพิมพ์ที่สามารถจับต้องได้ เป็นองค์ประกอบสำคัญ

ดังนั้น การบันทึกข้อมูล (Records Management) จึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะข้อมูล (Data) ที่ดีถูกสะสมไว้กับเทคโนโลยีปัจจุบัน ทำให้ข้อมูลข่าวสารเกิดการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว

องค์การที่มีคลังข้อมูลที่มีความหลากหลาย และมีการนำไปใช้ประโยชน์ ต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในแต่ละความสำคัญ เพื่อจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายของธุรกิจ

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ สมุดหน้าเหลือง อินเทอร์เน็ต เครื่องมือในการสืบค้นต่างๆ โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ

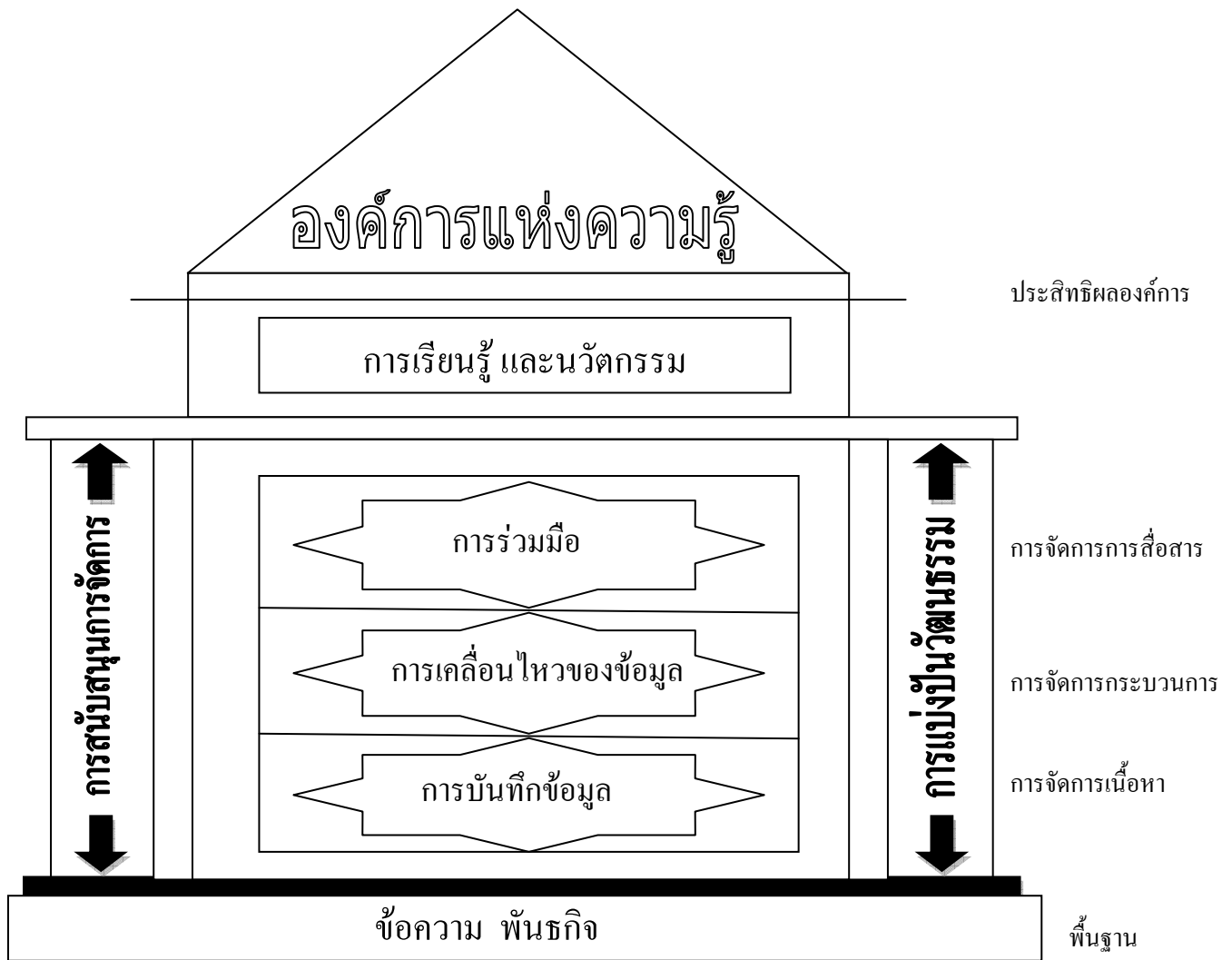
3. การจัดการกระบวนการ (Process Management)

เป็นการใช้เครื่องมือในการขนส่ง การเคลื่อนย้าย การนำข้อมูลออกจากคอมพิวเตอร์ และคุณค่าจากประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ในองค์การ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่จัดเก็บ ไม่ใช่ข้อมูลที่เกิดจากกระบวนการทำงานประจำวัน

คุณค่าที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าข่าวสารที่อยู่ที่ใช้ และการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ใช้ การจำแนกผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องและการค้นหาบทเรียนแห่งการเรียนรู้จึงเป็นหน้าที่ของผู้อำนวย ความสะดวก ที่จะกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความรู้ แต่หลายครั้งแนวคิดการจัดการความรู้ให้ความสำคัญกับการสะสมข้อมูลที่มีความล้าสมัยเร็ว

4. การจัดการการสื่อสาร (Communication Management)

การจัดการการสื่อสารเป็นส่วนสำคัญขององค์การแห่งความรู้ กล่าวคือ ความร่วมมือของคนภายในและภายนอกองค์การ เป็นแหล่งของข้อมูลข่าวสารที่จะสร้างความรู้ ประสบการณ์ของคนที่ยังไม่สามารถสร้างคลังความรู้ได้ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Goodfellow (แบบจำลองขององค์กรแห่งความรู้)
ที่มา: ดัดแปลงจาก Goodfellow. (2005). *Key Sections of the Knowledge Organization Model*. (online). Available: www.accesskm.com/Resources/S_Articles/km.htm.

ความสำเร็จของการจัดการความรู้ ส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีหรือรายงานที่เป็นทางการ แต่เกิดจากกลุ่มทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ องค์กรหลายแห่งมีการนำกิจกรรมทางสังคมรวมไว้กับงานประจำ ซึ่งไม่ใช่เพียงแต่สร้างจริยธรรมในหมู่พนักงาน แต่เป็นการพัฒนาให้เข้มแข็งขึ้นด้วย

ความรู้ต้องครอบคลุมทั้งองค์กร การนำเทคโนโลยีการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้งานโดยไม่เข้าพหุติกรรมการเรียนรู้ จะทำให้เกิดผลเสีย คือไม่เกิดความรู้ ไม่ว่าจะผ่านไปนานเท่าใดก็ตาม

ความร่วมมือ คือ การที่ทำให้แต่ละส่วนยึดเชื่อมโยงไว้ด้วยกัน และความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนความคิด จะถูกสร้างขึ้นเมื่อมีการติดต่อสื่อสารหรือการอภิปราย ดังนั้น การจัดการความรู้จึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางเทคโนโลยีในการขับเคลื่อนให้องค์กรแห่งความรู้ก้าวหน้า

การสนับสนุนของผู้บริหารและวัฒนธรรมการแบ่งปันเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการ ความรู้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ความรู้ที่เป็นทางการต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ผู้บริหารองค์กรต้องสนับสนุนและพัฒนารากฐานของแนวคิด เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้บริหารองค์กรต้องสนับสนุน การสร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้น การแบ่งปันความรู้หรือการสร้างแรงจูงใจใหม่ๆ ให้พนักงานสามารถพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ เช่น การให้รางวัลประจำเดือนแก่พนักงานที่ได้แบ่งปันความรู้ เป็นต้น สิ่งสำคัญของการนำไปใช้คือ การจูงใจให้ยอมรับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการนี้มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบขององค์ความรู้ โดยบูรณาการแรงจูงใจ การปฏิบัติจริง ทักษะ และประสบการณ์ ทำให้กลยุทธ์ยืดเกาะอย่างค่อยเป็นค่อยไป และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรตลอดไป

4. แนวความคิดของมาร์ควอร์ดท์ (Marquardt)

มาร์ควอร์ดท์ (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547; สรสิริ วรวรรณ. 2548: 44-48; อ้างอิงจาก Marquardt) เป็นศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน ซึ่งเชี่ยวชาญทางด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการจัดการความรู้จัดเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย Marquardt ได้กล่าวไว้ว่า “การจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” (Marquardt. 1996: 130) และได้แสดงรายละเอียดวิธีการจัดการความรู้ 4 ขั้นไว้ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

องค์กรควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

1.1 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร เช่น

- 1) การให้ความรู้กับพนักงาน เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา แสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น
- 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง
- 3) การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ
- 4) การลงมือปฏิบัติ

1.2 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร เช่น

- 1) การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ
- 2) การจ้างที่ปรึกษา
- 3) การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่ง และแหล่งอื่นๆ
- 4) การร่วมมือจากองค์กรอื่น สร้างพันธมิตรธุรกิจ และการร่วมทุน
- 5) การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- 6) การจ้างพนักงานใหม่
- 7) การดูทีวี วีดิโอ และภาพยนตร์
- 8) การอ่านหนังสือสิ่งพิมพ์ อีเมล และบทความ

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ขึ้นใหม่ (Generative) ทั้งนี้ การสร้างความรู้ขึ้นใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงาน หรือคนในองค์กรเป็นผู้สร้างความรู้รูปแบบต่างๆ ดังนี้

2.1 ความรู้ของคนหนึ่งให้ความรู้ที่ตนรู้นั้นกับผู้อื่น เช่น การทำงานอย่างใกล้ชิด (Tacit to Tacit)

2.2 ความรู้ที่เป็นการนำองค์ความรู้ที่องค์การมีอยู่ผนวกเข้ากับความรู้ของแต่ละบุคคล ให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และมีการแบ่งปันไปทั่วทั้งองค์การ (Tacit to Explicit)

2.3 ความรู้ที่ได้จากการรวมเข้าด้วยกันและการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งรูปแบบนี้ อาจจำกัดอยู่กับการเน้นสิ่งที่มีอยู่แล้ว (Explicit to Explicit)

2.4 ความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการภายใน โดยที่สมาชิกขององค์การค้นหาแนวทางได้เองโดยปริยาย ซึ่งมีกิจกรรมมากมายที่องค์การสามารถดำเนินการเพื่อสร้างความรู้ (Explicit to Tacit)

2.5 การเรียนรู้โดยปฏิบัติ (Action Learning)

2.6 การแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving)

2.7 การทดลองโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา (Learning from past experience)

3. การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

องค์การต้องกำหนดว่าอะไรคือสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ องค์การต้องเก็บรักษาสิ่งที่เรียกว่า “ความรู้” ให้ดีที่สุด การจัดเก็บในที่นี้เกี่ยวข้องกับเทคนิค การบันทึกฐานข้อมูล ดังนั้นองค์การต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ

3.1 โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3.2 จัดให้มีการจำแนกรายการต่างๆ ให้อยู่บนพื้นฐานในการเรียนรู้

3.3 อาศัยการจัดการที่สามารถส่งมอบให้กับผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้องทันเวลา และเหมาะสมกับความต้องการ

การสืบค้นความรู้ เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องด้วยความแตกต่างของกลุ่มคนที่แตกต่างกันในการสืบค้นข้อมูล องค์การต้องการสร้างช่องทางหรือจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์การต่อไป ดังนี้

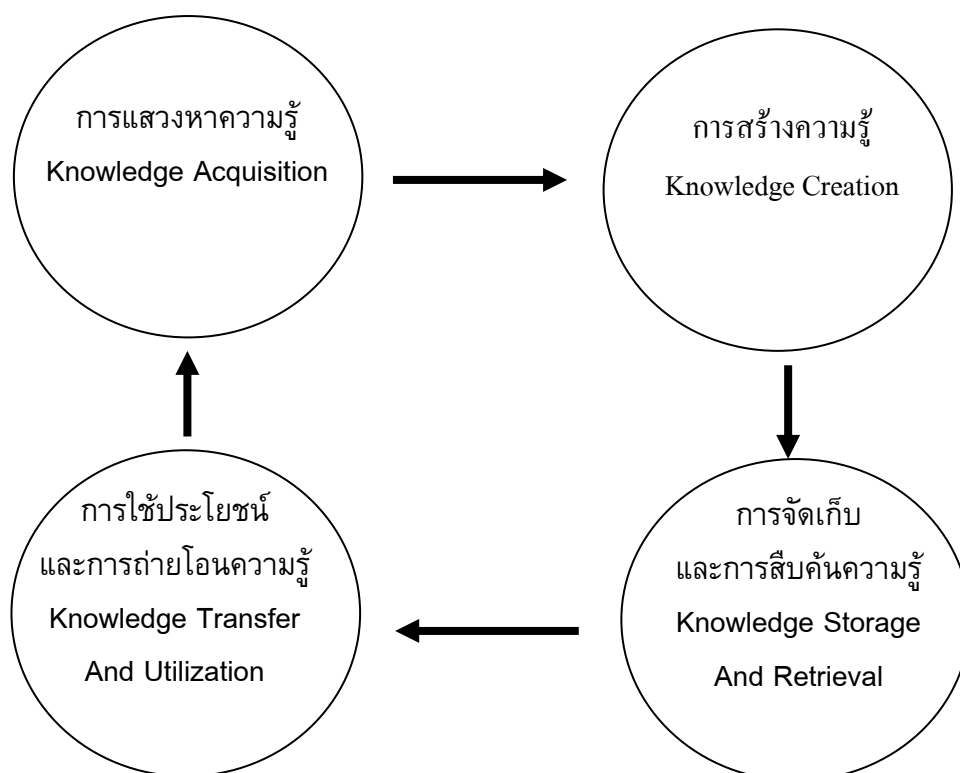
- ความจำเป็นของการเรียนรู้
- วัตถุประสงค์ของงาน
- ความชำนาญของผู้ใช้
- หน้าที่ / การใช้สารสนเทศ
- สถานที่ตั้ง (สารสนเทศถูกเก็บไว้ที่ไหนและอย่างไร)

4. การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization)

องค์การที่มีความสามารถในการเรียนรู้จะต้องมีการกระจายและถ่ายโอนความรู้ไปได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์การ โดยอาศัยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ การถ่ายทอดความรู้ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

4.1 การถ่ายทอดความรู้โดยตั้งใจมีวิธีการต่างๆ เช่น การสื่อสารด้วยการเขียน การฝึกอบรม การประชุมภายในการสรุปข่าวสาร การสื่อสารภายในองค์การ การเยี่ยมชมงานต่างๆ การหมุนเวียน/เปลี่ยนงาน และระบบพี่เลี้ยง

4.2 การถ่ายทอดความรู้โดยไม่ตั้งใจ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากปฏิบัติหน้าที่ ที่ทำทุกวัน โดยไม่ได้มีแบบแผน เช่น การหมุนเวียนงาน ประสบการณ์หรือเรื่องต่างๆ ที่เล่าต่อกันมา ภาระงาน และเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 การจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Marquardt

ที่มา: พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์ปอร์ตเน็ท.

จากแนวคิดรูปแบบการจัดการความรู้ดังกล่าวข้างต้นมานั้น สรุปได้ว่ารูปแบบการจัดการความรู้ นั้นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงในทุกขั้นตอนของการทำงานและประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ส่วนมากคือการจัดการความรู้เพื่อการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้

การจัดเก็บความรู้ การใช้ประโยชน์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นวงจรต่อเนื่องกันไป เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อบุคคลและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรตลอดไป

4.7 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของครูและสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ.2545 จากหมวด 1 มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2546: 5-6)

มาตรา 8 การจัดการศึกษายึดหลักดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษายึดหลักดังนี้ 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการจัดการศึกษา และ 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นๆ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นข้อกำหนดในการจัดการความรู้ให้ เป็นไปตามเกณฑ์ของพระราชบัญญัติที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการกระจายอำนาจขององค์กรตาม แนวปฏิรูปการศึกษา ในขณะเดียวกันตามแนวการปฏิรูประบบราชการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รัฐบาลออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2546 เพื่อเป็น แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างจริงจัง จากหมวด 3 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงเป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผนวิธีการปฏิบัติราชการ โดยใช้การจัดการความรู้เป็นตัวนำเพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 7 ประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546: บทนำ-18)

1. การบริหารราชการที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ได้แก่ การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการ พัฒนาชีวิตประชาชน

2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และการจัดทำข้อตกลงร่วมกันว่าด้วยผลงาน ใน ทุกระดับ

3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ได้แก่ การบริหารที่จะต้อง พิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปของ One-stop service

5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ได้แก่ การทบทวน และการปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการทำงานใหม่อยู่เสมอ การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลักอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป

7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่การจัดการความรู้ได้เป็นประเด็นที่สำคัญที่ถูกกำหนดไว้ในหมวด 3 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ข้างต้น ก็เพื่อมุ่งที่จะพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการความรู้เป็นตัวนำให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานในลักษณะ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546: 16-39)

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพโดยเจ้าหน้าที่ทุกระดับจะต้องตอบคำถามได้ว่าผลงานในแต่ละวันของตนเอง สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างไรและเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีม ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลยังได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ ทำการวิจัยและศึกษาองค์ประกอบของการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ พร้อมกับได้จัดตั้งสำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เพื่อ

กำหนดแผน นโยบายและยุทธศาสตร์การเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ ใน 8 ด้าน ได้แก่ (น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2547: 58-59)

1. การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ
2. การสนับสนุนการส่งออกเชิงรุก
3. การชักจูงให้เกิดการลงทุนจากนักลงทุนในประเทศและต่างประเทศ
4. การเสริมสร้างความเข้มแข็งในเศรษฐกิจระดับภูมิภาค
5. การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์
6. การเสริมสร้างศักยภาพด้านบริการโครงสร้างพื้นฐาน
7. การสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้
8. การสร้างความเข้าใจ เห็นกับประโยชน์ส่วนร่วมและผนึกกำลังร่วมกัน

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์หลาย ยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริมการจัดความรู้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2.1 เสริมสร้าง ประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากรโดยกลไกการพัฒนาขีดความสามารถการจัดระบบแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้และปรับปรุงด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลักภายใต้วิสัยทัศน์ “People First” (คนมาก่อนสิ่งอื่น) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549: ออนไลน์)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) นั้นมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนา ส่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549) นั้นได้ัญเชิญ “ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับ กระบวนทัศน์การพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 8

สำหรับในระยะเวลาการพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550-2554) ประเทศไทยยังคงต่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบททั้งที่เป็นโอกาส และข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกันโดย ยังคงอัญเชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาของแผน พัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 และ 9 นำมารวมเข้าด้วยกัน ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงของบริบทการ พัฒนา และสถานะของประเทศไทยซึ่งมีอยู่ 5 บริบท นั้น ในบริบทที่ 2.1 ข้อย่อยที่ 2 ได้กล่าวถึง การ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดด้วยความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สารสนเทศ เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ และนาโนเทคโนโลยี สร้างความเปลี่ยนแปลงทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งในด้านโอกาสและภัยคุกคาม จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดังกล่าวในอนาคต โดยจะต้อง มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ อย่าง สูงเป็นระบบทั้งการพัฒนาหรือสร้างองค์ความรู้ รวมถึงการประยุกต์ ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมา ผสมผสานร่วมกับจุดแข็งในสังคมไทย เช่น สร้างความเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ มีการบริหารจัดการ การลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรและการ

คุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรมกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2548: ออนไลน์)

ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หน่วยปฏิบัติการทางการศึกษาส่วนที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด คือ สถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยตรง และเป็นที่เกิดกิจกรรมการเรียนการสอนขึ้นอย่างแท้จริง มีบทบาทและภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาใหม่หลายประการตามสาระในหมวดที่ 4 และหมวดที่ 5 เช่น การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การประกันคุณภาพการศึกษา และอำนาจหน้าที่จากการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา รวม 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 2) โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่ในการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา จึงทำให้รูปแบบของการบริหารและการจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 1-4)

เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อให้ครูใช้เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศที่มีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล ให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และพลโลก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545: คำนำ) ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องมี “ครู” ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญที่จะช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546: 10; วีรนุช ปันทวนิช. 2547: 14; วิลาวลัย มาคุ้ม. 2549: 60-62; อ้างอิงจาก Mcnenergy; & Herbert. 1998: 132-134)

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 จึงได้กำหนดจุดมุ่งหมายในข้อ 2 และ 3 ที่มุ่งให้ครูได้มีการใช้การจัดการความรู้เป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียนและรักการค้นคว้า เพื่อให้มีความรู้ที่เป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิทยาการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสมกับสถานการณ์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547: 7) ซึ่งครูจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและรูปแบบการสอนจากการเป็นผู้ให้เหมาะสม และนำความรู้เหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน (Cunningham; Corderio. 2000: 71-72; และกระทรวงศึกษาธิการ. 2545: 34) รวมทั้งให้เป็นผู้สร้างความเป็นเลิศและความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยใช้การจัดการความรู้เป็นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน(กระทรวงศึกษาธิการ. 2545: 45-46) นอกจากนี้ การจัดความรู้ยังเป็นประเด็นสำคัญที่ถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานที่ 3 ของมาตรฐานการศึกษาของชาติด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548: 9) เพื่อเป็นหลักให้การจัดการศึกษาได้พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อันเป็นอุดมการณ์ของการจัดการศึกษาที่ให้

ครูได้ปลูกฝังเยาวชนให้มีความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ตั้งแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สามารถพึ่งตนเอง เพื่อการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืนและสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ ซึ่งมาตรฐานการศึกษาของชาติดังกล่าวนี้ได้กำหนดไว้ 3 มาตรฐาน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548: 1-9)

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลกโดยมีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 แนวทางจัดการศึกษา โดยมุ่งให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้เห็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลายตรงตามความต้องการ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่ง “ครู” เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารที่เน้นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและจัดการศึกษาส่งเสริมและติดตามการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย

มาตรฐานที่ 3 แนวทางสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ / สังคมแห่งความรู้ โดยการเรียนรู้อย่างรู้เท่าทัน นวัตกรรม สื่อ เทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสู่สังคมแห่งความรู้ โดยการเรียนรู้ร่วมกันจากทุกภาคส่วนของสังคม จะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของเยาวชนไทยในการพัฒนาประเทศและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

สรุปจากประเด็นสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของครูและสถานศึกษาดังกล่าวแล้วข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า ในส่วนของภาครัฐนั้นมีการตื่นตัวในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการความรู้อย่างมาก ในภาคส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับครูและสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูและสถานศึกษาสอดคล้องกัน โดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการนั้นได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อมุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยครูรู้จักใช้กลยุทธ์ในการจัดการความรู้เป็นตัวนำให้เกิดสังคมฐานความรู้ขึ้น เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและพัฒนาคนไทยให้มีความสามารถในการปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

4.8 การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นภาระหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ดำเนินงานตามภาระหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้เพื่อประสานกระบวนการ วิธีการทรัพยากรอย่างหลากหลาย มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ตอบสนองต่อมาตรฐานหลักสูตรของโรงเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องเป็นมีการพัฒนาองค์กร

คุณภาพ ซึ่งความรู้ของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จนถึงระดับสถานศึกษา ให้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก

ซึ่งจากที่รัฐได้กำหนดไว้ในมาตรา 11 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ความว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณธรรม” (สถาบันเพิ่มผลผลิต. 2548: ออนไลน์) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำคู่มือพัฒนาระบบราชการในหมวดที่ 3 แนวทางการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี 4 ประเด็นหลัก คือ 1) สร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง 2) ประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับทัศนคติของราชการ และ 4) สร้างความมีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน เพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. 2549)

การจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงมีความสำคัญที่จะนำไปพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียนตามบทบาทหน้าที่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารในทุกระดับต้องดำเนินการขับเคลื่อน ให้มีการจัดการกับความรู้ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาอันประกอบไปด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต1 กรุงเทพมหานคร .ออนไลน์)

1. การพัฒนาระบบ การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา
2. การจัดทำระบบสารสนเทศ ด้านการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ปฏิรูปการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ระบบการประกันคุณภาพภายใน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การกำกับติดตามประเมินและนิเทศการศึกษา เป็นต้น
3. สร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. สร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การจัดการความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดังนี้

1. การรวบรวมวิธีการปฏิบัติและกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดังนี้
- การรวบรวมวิธีการปฏิบัติและกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่พร้อมจะเผยแพร่ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยวิธีการปฏิบัติหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา การดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายใน

2. การใช้กลยุทธ์วิธีการต่างๆ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาคุณภาพนักเรียนตามบทบาทหน้าที่ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้บรรลุตามมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

3. การดำเนินการที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ ระหว่างข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการใช้ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

4. การประสานจัดทำช่องทางการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างหลากหลายช่องทาง ตามวัฒนธรรมและความพร้อมของสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ขั้นตอนการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

สำหรับขั้นตอนการจัดการความรู้ในสถานศึกษามีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549: 11-13)

1. ปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมในการจัดการความรู้ (Culture Change)

1.1 เปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้เป็นผู้ยึดแนวการทำงานที่เปิดรับและพร้อมจะสร้างสรรค์งานใหม่ๆ พร้อมเป็นผู้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

1.2 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่มุมของผู้บริหาร เพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงบวก

1.3 กล้านำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ร่วมกับการหาทางออก หากขัดต่อระเบียบข้อบังคับ

1.4 สร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและให้โอกาสที่มงานด้วยความสมัครใจ

1.5 ปลูกฝังแนวคิดที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความตั้งใจจริง การเอาชนะอุปสรรค การทำงานให้ผลออกมาดีที่สุด ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ความดีงาม ฯลฯ

2. สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ (Communication)

2.1 สื่อสารให้ความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้น เช่น ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ ประโยชน์ของการจัดการความรู้

2.2 สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนในการจัดการความรู้ ตลอดจนเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดการความรู้

2.3 สื่อสารถึงบทบาทหน้าที่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้

2.4 สื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของการจัดการความรู้ ตลอดจนความยากและปัญหาที่อาจจะพบในการจัดการความรู้

3. กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้ (Process and Tools) เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ถ้าเป็นการจัดการความรู้ประเภทชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มักจะใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ (Tacit Knowledge) มักจะเป็นกระบวนการที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันได้ เช่น

3.1 ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกัน

3.2 สอนงาน (Coaching)

3.3 เรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)

3.4 จัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice)

4. การเรียนรู้ (Learning) เพื่อสร้างความรู้ต่อยอด ซึ่งมีวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย คือ

4.1 การกำหนดเป้าหมาย (Desired State) ซึ่งเป็นความต้องการในการจัดการความรู้ เพื่อตอบคำถามว่าจะจัดการความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด และจะทำให้ใครเป็น ผู้ได้รับประโยชน์ในการจัดการความรู้

4.2 สรรหาผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) เข้าร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ สมาชิกทุกคนที่เข้าร่วมเวทีต้องเป็นความจริง คือเป็นผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนั้นๆ ที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่างที่ดี และมาจากความแตกต่างหลากหลายจึงจะเกิดพลัง

4.3 ค้นหาความรู้ฝังลึกในตัวผู้ปฏิบัติ ซึ่งเขามีวิธีการปฏิบัติอย่างไรจึงประสบความสำเร็จ ผ่านเทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) โดยใช้กระบวนการสกัดความรู้ รายนบุคคล แล้วหลอมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของทุกคนให้เป็นแก่นความรู้ (Core Competence)

4.4 สร้างความรู้ที่กระจัดกระจายมากมายมารวมไว้โดยจัดเป็นฐานข้อมูลต่างๆ

4.5 เลือกและกลั่นกรอง (Refine)

4.6 เผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution)

4.7 นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Use)

4.8 นำความรู้ที่ได้และใช้ประโยชน์ได้จริงมาเก็บไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นแหล่งความรู้ทำให้เกิดพลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้

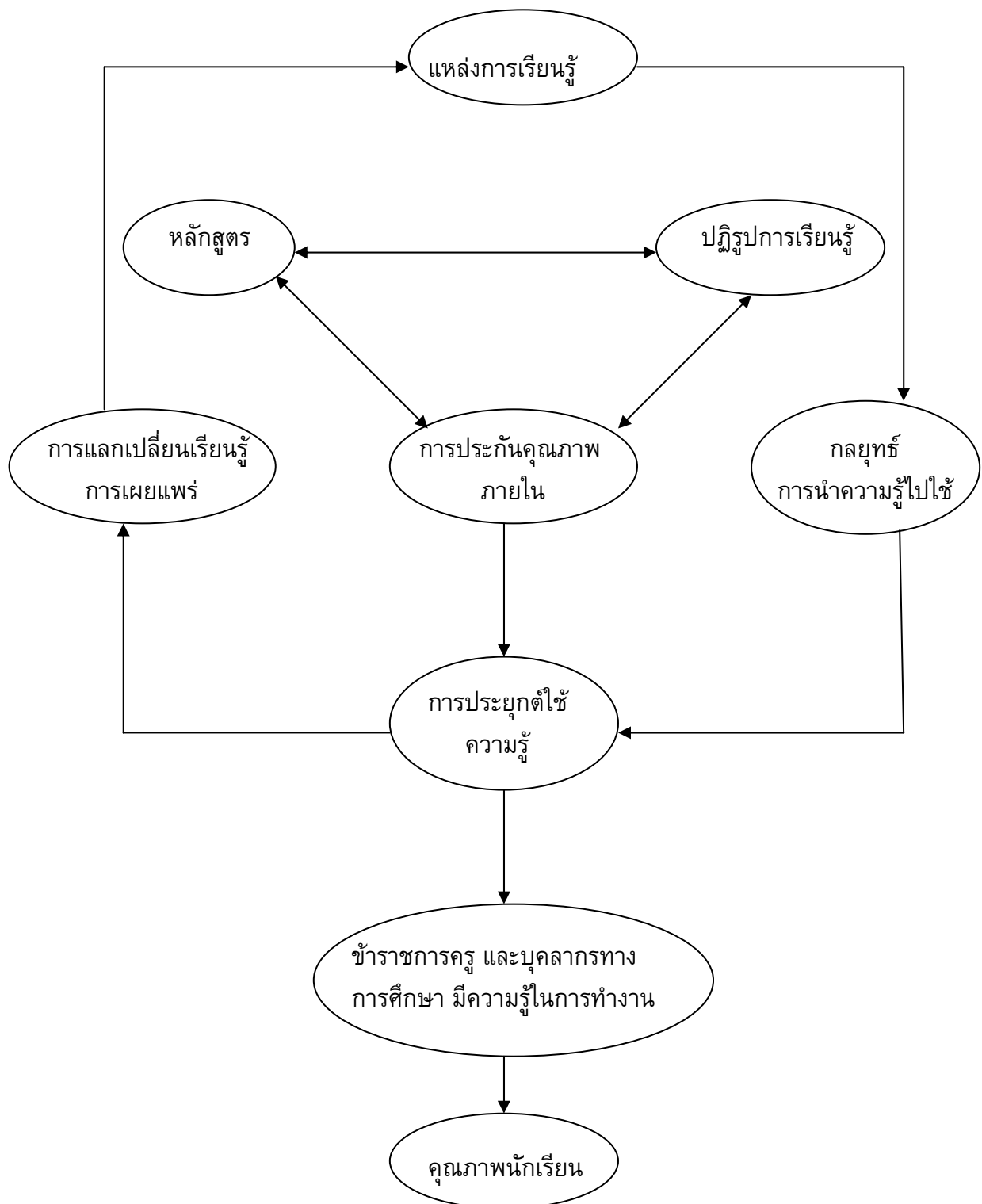
4.9 ตรวจสอบ (Monition) เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. การวัดผลการจัดการความรู้ (Measurement) จะทำให้เรารู้ว่า การจัดการความรู้เกิดการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมจริงหรือไม่ โดยตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสิ่งที่เราตั้งเป้าหมายไว้อย่างน้อย 3 ประการ คือ เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดควรมีลักษณะดังนี้

- ตัวชี้วัดจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินการได้อย่างชัดเจน
- ตัวชี้วัดต้องสามารถอธิบายและทำความเข้าใจแก่ทุกคนได้
- ตัวชี้วัดบางตัวอาจมีการปรับเปลี่ยน ควรแจ้งให้ทุกคนทราบ

6. การยอมรับและให้รางวัล (Recognition and Rewards) ในการจัดการความรู้ให้สำเร็จ ต้องมีสิ่งกระตุ้น ผลักดันสิ่งนั้นคือการยอมรับและรางวัล เช่น ของรางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ คำยกย่องชมเชย เป็นต้น

การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารในทุกระดับควรเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดการจัดการกับความรู้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามบทบาทหน้าที่ มุ่งไปสู่มาตรฐานของหลักสูตร โดยความสำคัญของการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสรุปลำดับภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ความสำคัญของการจัดการกับความรู้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
 ที่มา: บุญดี บุญญากิจ และคนอื่นๆ. (2547). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.
 สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.

จากภาพประกอบ 12 ความสำคัญของการจัดการความรู้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ขึ้นมาเพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมีวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

4.9 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นกลไกหรือเครื่องมือที่จะนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) โดยจุดประสงค์ของการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสังคมไทยห่างไกลจากการเป็น “สังคมการเรียนรู้” เพราะในอดีตที่ผ่านมา เรามักจะทิ้งภารกิจที่สำคัญยิ่ง อันนี้ไว้กับระบบการศึกษาของชาติ มาถึงวันนี้ เราต่างก็ตระหนักดีว่าการเรียนรู้เป็นพันธกิจแห่งชีวิต เราจะต้องร่วมกันรับผิดชอบและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ต้องมองว่าแท้จริงแล้วคนทุกคนมีศักยภาพอยู่ในตนทั้งสิ้น (ประพนธ์ ผาสุกยัต. 2547: ออนไลน์) ซึ่งในประเทศไทยนั้น การจัดการความรู้พบกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดการความรู้พอสมควร ดังจะได้นำมาเสนอ ดังนี้คือ

วิจารณ์ พานิช (2547: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้ที่พบโดยทั่วไปดังนี้

1. เป็นการดำเนินการ (สร้างความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ประยุกต์ใช้ความรู้) แบบไม่มีระบบ ไม่มีโครงสร้าง จึงทำให้การจัดการความรู้ มีลักษณะการจัดทำแบบมั่ววัด (ไม่มีหลักเกณฑ์)
2. การตัดสินใจมักกระทำโดยไม่ได้ใช้ความรู้ที่ดีที่สุด ที่มีอยู่ อุปสรรคภายในองค์กร
3. ความรู้ที่มีอยู่ไม่ถูกใช้ซ้ำ ไม่มีการแลกเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายความว่าสมาชิกขององค์กรต้องสร้างความรู้ใหม่ขึ้นใช้เองโดยไม่จำเป็น ทำให้มีการทำงานซ้ำซ้อนกับงานที่คนอื่นภายในองค์กรเคยทำไว้แล้ว
4. สมาชิกขององค์กรอยู่ภายใต้สถานที่ที่มีข้อเสนอน้อยมาก (ท่วมท้นจนเกิดความสับสน แทนที่ข้อเสนอนั้นจะช่วยให้งานดีขึ้น)
5. การปกปิดความรู้ ระหว่างสมาชิกขององค์กรเป็นเรื่องปกติ และไม่มี ความสนใจ ในกลุ่มขององค์กรที่จะช่วยกันเพิ่มพูนความรู้และจากความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับอุปสรรคของการจัดการความรู้ของวิจารณ์ พานิช (2546: 31) ได้กล่าวไว้ว่า
6. จุดอ่อนที่เห็นของการจัดการความรู้ของไทยก็คือ สังคมไทยมีสภาพเป็นสังคมอำนาจ สังคมควบคุม สังการ ซึ่งจะเป็นการปิดกั้นจินตนาการความคิดสร้างสรรค์ เพราะ การจัดการความรู้ต้องเริ่มด้วยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำสิ่งที่สูงส่ง
7. สังคมอุปถัมภ์ ทำให้พลังในการสร้างสรรค์ต่ำ คนไม่ชวนช่วยเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ในสังคมไทย

โดยเฉพาะการศึกษาของไทยนั้นมักจะสอนให้มองอะไรเป็นแค่ข่าวกับดาเท่านั้น ทุกอย่างมีคำตอบเดียวไม่ส่งเสริมให้มีการคิดไม่เกิดปัญหา เพราะสอนจากตำราเท่านั้น ในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ยุโรป อเมริกา หรือญี่ปุ่น ไม่ได้ให้ความสำคัญกับคำตอบสุดท้าย แต่ให้ความสำคัญกับวิธีคิดมากกว่า

กานต์สุดา มาพะศิริรานนท์ (วิลาวลัย มาคุ้ม. 2549: 127; อ้างอิงจากกานต์สุดา มาพะศิริรานนท์. 25456: 3-4; อ้างอิงจาก ประพันธ์ หาญขว่าง. 2538) ได้เสนอว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การดังต่อไปนี้ มีผลทำให้ทุกองค์การจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้มากขึ้น โดยปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นคือ

1. องค์การขาดการเรียนรู้ เช่น องค์การแบบข้าราชการ ซึ่งเป็นองค์การที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก และหากจะเปลี่ยน จะต้องเปลี่ยนแปลงที่กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ

2. ลักษณะโครงสร้างขององค์การไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เน้นความชำนาญเฉพาะบุคคล มีลำดับชั้นในการบังคับบัญชามาก เป็นอุปสรรคต่อการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลข่าวสารมีการรวบรวมอำนาจ และคุมการไหลเวียนของข่าวสาร ขาดการแบ่งปันความรู้ ทำให้ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในองค์การได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสม

3. บุคลากรในองค์การขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ (Limidity to Learn) ภายใต้วามรู้สึกและค่านิยมที่เกรงกลัวต่อความไม่มั่นคง ความขัดแย้ง ทำให้คนหลีกเลี่ยงและปกป้องตนเอง ไม่ยอมเสี่ยงที่จะคิดทำในสิ่งใหม่ๆ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

4. บุคลากรในองค์การขาดความสามารถในการเรียนรู้ (Inability to learn)

5. ระบบการเรียนรู้ในองค์การไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) เน้นเฉพาะการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เฉพาะงาน ทำให้มีการเรียนรู้แบบแยกเป็นส่วน ๆ

6. ระบบการฝึกอบรม หรือการให้การศึกษา เน้นระบบการสอน หรือตัวผู้สอนมากกว่าตัวผู้เรียน

7. บุคลากรในองค์การขาดความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ไม่สามารถเชื่อมโยงหรือถ่ายทอดความรู้ลงไปสู่การปฏิบัติได้

8. องค์การขาดระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ

สำหรับในองค์กรใหญ่ ๆ เช่น บริษัท ซีร็อก ซึ่งเป็นบริษัทที่รู้จักกันมานานในเรื่องการสำเนาเอกสารพบปัญหาและอุปสรรค เช่นกัน โดย จันทิมา เพิ่มพิกุล (2545 : 90) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาที่แลกเปลี่ยนความรู้ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นรางวัล 2) ความคิดว่าตนมีความรู้ในเรื่องนั้นๆ อยู่แล้ว หรือ คิดว่าไม่จำเป็นต้องรู้ 3) ไม่ค่อยเชื่อถือความคิดใหม่ๆ และไม่ค่อยให้คุณค่ากับความคิดใหม่ๆ และ 4) ปัญหาเรื่องความไว้วางใจ เช่น จะเกิดอะไรขึ้นกับตนถ้าเริ่มมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่นหรือในปัญหาที่เกิดจากแต่ละบุคคลต่อไปนี่ก็คืออุปสรรคที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้วยเช่นกันคือ 1) ฉันไม่ได้รับชื่อเสียงเกียรติยศใดๆ 2) ฉันจะกลายเป็นคนไม่มีค่าหรือไม่ 3) ฉันไม่รู้ในสิ่งที่คนอื่นรู้ และ 4) จะไม่มีอุปกรณ์ที่ต้องการในที่ทำงาน

ในทำนองเดียวกัน มานิดา นันทไมตรี (2547: 3) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความรู้ในองค์กรของไทย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรของไทย คือ โรงพยาบาลศิริราช บริษัทแฟเซิลและบริษัทวิทยุการบิน ประกอบด้วย ปัญหาด้านระบบและด้านคนที่ยังไม่ทราบบทบาทที่ชัดเจนของตนเองในเรื่องของการจัดการความรู้ และยังไม่สามารถแสดงความร่วมมือร่วมใจได้อย่างเต็มที่ในการดำเนินการ

โบเยต์ และโบเยต์ (วิลาวัลย์ มาคัม. 2549: 127; อ้างอิงจาก Boyett; & Boyett. 1998: 155-158) เสนอว่า ปัญหาสำคัญของกระบวนการจัดการความรู้คือบุคคลที่มีความรู้ไม่ได้นำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการเรียนและการกระทำหรือการปฏิบัติ วิธีการลดช่องว่างดังกล่าว มีดังนี้

1) ส่งเสริมให้บุคคลเรียนรู้จากการกระทำ ไม่ใช่เรียนรู้จากการฟังหรือการอ่านซึ่งถ้าต้องการให้บุคคลนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ต้องให้เรียนโดยมีการสอน มีการฝึกหัด มีที่ปรึกษาหรือมีพี่เลี้ยง แม้ว่าวิธีนี้จะมีประสิทธิภาพน้อยในการถ่ายทอดความรู้ แต่ก็ยังเป็นหลักฐานที่แสดงว่ามีการกำจัดช่องว่างของความรู้และพัฒนาระดับความรู้และพัฒนาระดับความรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นกว่าเดิมได้

2) ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความรู้ที่ได้มา ที่เกิดจากการอภิปรายร่วมกันและนำไปสู่การตัดสินใจลงมือปฏิบัติจริง

3) เตรียมพร้อมสำหรับความล้มเหลว ความล้มเหลวไม่ใช่สิ่งเลวร้ายเสมอไปแต่มีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ เพราะเมื่อเกิดความล้มเหลว บุคคลจะถูกกระตุ้นให้วางแผน ศึกษาและวิเคราะห์ความคิดที่นำไปสู่ความผิดพลาดนั้น โดย

3.1) การกำจัดความกลัว องค์กรต้องเปลี่ยนความรู้ไปสู่การกระทำได้อย่างมั่นคงและให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอันดับแรก รวมทั้งต้องแสดงให้เห็นว่าองค์กรเอาใจใส่และคำนึงถึงความรู้สึกของพนักงาน

3.2) สนับสนุนความร่วมมือภายใน องค์กรไม่ควรก่อให้เกิดการแข่งขันภายใน เพราะไม่ใช่สิ่งที่ดี ควรเป็นการแข่งขันระหว่างองค์กรมากกว่า

3.3) องค์กรควรจัดความรู้ของตนเอง เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข

3.4) สร้างวัฒนธรรมที่ให้บุคคลตระหนักในคุณค่าของความรู้ โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการความรู้

อกราวา (วิลาวัลย์ มาคัม. 2549: 128; อ้างอิงจาก Agrawa. 2001: 118-120) พบว่า องค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ เนื่องมาจากปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น คือ

1) การขาดแคลนผู้บริหารระดับสูงในการสนับสนุนการจัดการความรู้

2) ขาดการผลักดันในการที่จะจัดการความรู้

3) ไม่มีเจ้าของงานรับผิดชอบเมื่อเกิดกรณีการทำงานข้ามสายงาน

4) โครงสร้างขององค์กรเป็นอุปสรรคต่อการจัดการความรู้

5) ระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมักจะมุ่งไปที่ผลงานที่จับต้องได้และเห็นผลที่รวดเร็วมากกว่า

สำหรับปัญหาและอุปสรรคในอีกแง่มุมหนึ่งของการจัดประชุมในเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนา” โดยสำนักงานสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ณ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2545 นั้น ได้มีท่านผู้มีชื่อเสียงหลายท่าน ได้พูดถึงปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้ไว้หลายท่าน ดังจะยกตัวอย่างมาพอสังเขปคือ

โสภณ สุภาพงษ์ (2545: 75) กล่าวไว้ว่า ปัญหาใหญ่ คือการเอา “ความไม่รู้” มาเรียกเป็น “ความรู้” และได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไว้ 3 ประเด็น คือ

1. มักจะเรียนการบริหารจัดการคนอื่น ไม่บริหารจัดการตัวเอง ควรบริหารจัดการตัวเองก่อน ให้เข้าถึงสัจธรรม หลุดพ้นจากความอยาก เป็นไท แล้วจะเลือกเป็น ตัวอย่างเช่น อาจารย์พุทธทาสท่านเป็นไท หลุดพ้นจากการถูกจัดการ มีอิสระที่จะเลือกทำอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ เรื่องศาสนาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

2. ความรู้จากการปฏิบัติ เข้าถึงความจริง ไม่ใช่จากการจำ ฉะนั้นจึงควรส่งเสริมการปฏิบัติที่ทำอยู่แล้วให้เป็นการเรียนรู้มากขึ้นชุมชนเป็นมหาวิทยาลัย เพราะเป็นการปฏิบัติ และสร้างความรู้จากการปฏิบัติ

3. องค์การที่จะจัดตั้งขึ้น ควรทำองค์ประกอบของการปฏิบัติ การเรียนรู้ ความรู้ให้ครบถ้วน และมีตัวพาหะที่จะพาไปสู่เรื่องใหญ่ กระบวนการเรียนรู้ต้องสามารถสร้างสรรค์สิ่งตนเองได้ ไม่ใช่เป็นเพียงนายหน้าไปซื้อของต่างประเทศมาลองใช้

ซึ่งสอดคล้องกับ สมชัย ฤชุพันธุ์ (2545: 75) ที่กล่าวถึงห่วงที่ขาดหายไป คือการจัดการความรู้ การสร้างความรู้พอมืออยู่บ้าง แต่ขาดการสังเคราะห์เชื่อมต่อกับปัญหา ขาดการส่งทอดความรู้ และประสบการณ์มีปัญหาในภาคส่วนต่างๆ ไม่เท่ากัน 5 ภาค ส่วนดังนี้

1. ภาคธุรกิจ มีพอสมควร เพราะความรู้นำไปสู่กำไรแต่ก็ยังไม่พอ
2. ภาคชนบท มีการสังเคราะห์ความรู้จึงทำให้อยู่ได้แต่ขาดการแปรประสบการณ์ออกมาเป็นทฤษฎีให้เป็นระบบที่เผยแพร่ได้ ทำซ้ำได้ สร้างเป็นแนวคิด (Conceptualize) ได้
3. ภาคเอ็นจีโอ ดำรงอยู่จริง มีบทบาทสำคัญ ควรพัฒนาให้สามารถสังเคราะห์ความรู้ได้
4. ภาคราชการ อ่อนแอที่สุด มีอุปสรรคของการสังเคราะห์ความรู้ ความรู้อยู่เป็นส่วนๆ ในฝ่ายต่างๆ แต่ละฝ่ายหวงเพื่อแข่งขันหรือแก่งแย่งกันเพื่อการแย่งเข้าสู่ตำแหน่ง
5. มหาวิทยาลัย เป็นแหล่งความรู้และเผยแพร่ แต่ไม่สร้างความรู้ใหม่ การวิจัยมีบ้าง แต่ขาดการแปรไปสู่ความเป็นความจริงของสังคม

องค์กรที่จะส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาควรเป็นองค์กรอิสระ อิสระหมายถึงอิสระจากการเมือง แต่ไม่อิสระจากสังคม มีระบบงานที่ไม่ใช้อำนาจสั่งการ แต่สร้างการทำงานเป็นวัฒนธรรม

ความคิดเห็นนั้นสอดคล้องกับ ปิยะ กิจถาวร (2545: 75) ซึ่งกล่าวเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ด้านลบมีมากโดย สื่อ ภาคธุรกิจ และภาครัฐชนบทควรจัดการความรู้ได้ด้วยตนเอง แนวทางคือฟื้นความรู้เดิมๆ ประสานความรู้ใหม่ เข้าด้วยกัน

โดยที่ โจเซฟ และแม็คครอย (วิลาวล์ย์ มาคัม. 2549: 129; อ้างอิงจาก Joseph; & McElory. 2546: 5; อ้างอิงจาก วิลาวล์ย์ มาคัม. 2549: 129) ได้เสนอแนวโน้มในการจัดการความรู้ ในอนาคตที่จะลดปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ ในอีก 5 ปี ข้างหน้าไว้ดังนี้

- 1) จะเป็นการจัดการความรู้ที่ไม่ยึดติดกับกลยุทธ์
- 2) การจัดการความรู้ที่มีรูปแบบแตกต่างไปจากรูปแบบของโนนากะ และทาคิอุชิ คือ
- 3) คลังความรู้มีผลการพัฒนาที่เปิดกว้างมากขึ้น
- 4) มีการพัฒนาที่ครอบคลุมระบบการวัดการจัดการความรู้
- 5) มีการพัฒนาไปสู่ระบบเปิด
- 6) ก่อให้เกิดการสื่อสารเชิงคำถาม
- 7) พัฒนาให้เกิดคุณค่าเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
- 8) มีความแตกต่างไปจากพัฒนาการจัดการความรู้ตามมาตรฐาน

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของน้ำทิพย์ วิภาวิน (2546: 86-90) ได้พบว่าขั้นตอนของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ มี 10 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์โครงสร้างพื้นฐานเดิมขององค์กร
- 2) การเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกระบวนการทางธุรกิจ
- 3) การออกแบบโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้
- 4) การตรวจสอบความรู้ที่มีอยู่เดิมและระบบความรู้ในองค์กร
- 5) การหาทีมงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้
- 6) การสร้างแผนผังหรือโครงสร้างของการจัดการความรู้
- 7) การพัฒนาระบบบริหารความรู้
- 8) การนำวิธีการไปใช้อย่างเป็นขั้นตอน
- 9) การจัดการกับความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและโครงสร้างผลตอบแทน
- 10) การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการวัดผลตอบแทนที่ได้

จากข้อมูลสำคัญดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปความสำคัญด้านปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ได้ว่าเกิดขึ้นจากคน วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ในแต่ละสิ่งแวดล้อมของบุคคล และระบบการบริหารจัดการที่ยังเข้าถึงบุคลากรในองค์กร โดยการใช้การประชาสัมพันธ์หรือแรงจูงใจยังดูน้อยเกินไป ยังต้องใช้เวลาพอสมควรที่จะต้องพัฒนาการจัดการ ความรู้ให้กว้างขึ้นและประสบความสำเร็จภายในองค์กรต่างๆ

5. ตัวแปรที่ศึกษา

5.1 การจัดการเรียนรู้

5.1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

อุดม เชยกิจวงศ์ (2545: 97-101) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ช่วยให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติเพิ่มขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตจริงต่อไปได้ ด้วย การจัดการเรียนรู้ตามวิถีไทยใช้หลักการสำคัญจากคำสอนของพุทธศาสนามาเป็นหลัก กล่าวคือ วิถีไทยมีความเชื่อใช้หลักการสำคัญจากคำสอนของพุทธศาสนามาเป็นหลัก กล่าวคือ วิถีไทยมีความเชื่อว่าการจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้นจะต้องครบองค์ 4 คือ ฟัง พูด อ่าน เขียน (สุ จิ ปุ ลิ) การฟังในที่นี้หมายถึงการรับรู้ข้อมูลจากทุกแหล่งไว้ด้วย รวมถึงการอ่านจากตำรา เอกสาร วารสาร หนังสือพิมพ์ ฯลฯ การศึกษาจากสื่ออื่นๆ เช่น ทีวีทัศน์ คุโทรทัศน์ ดูของจริง เป็นต้น เมื่อฟัง คือการรับรู้ข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้แล้วก็ต้องสามารถพูดหรืออธิบาย ถ่ายทอดผ่านภาษาให้ผู้อื่นมีความรู้และเข้าใจ ตามที่ตนมีความรู้นั้นๆ ไปด้วย ส่วนการคิดและการเขียน หมายถึง การที่มีความรู้อยู่แล้ว จะต้องมีความคิดหรือวิเคราะห์ความรู้ที่ได้มาเหล่านั้นได้ด้วยว่า ผิด ถูก ดี ชั่ว สมควร ไม่สมควรประการใดได้ด้วย ซึ่งถ้าผู้ใดมีความรู้และสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่รับมาได้ สามารถเขียนเรียบเรียงถ่ายทอด ความรู้ที่มีอยู่เหล่านั้นออกมาโดยการเขียนได้ แสดงว่าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ได้บรรลุถึงจุดสุดยอดแห่งการเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ (สุปราณี จินดา. 2549 : 47 - 55)

ชาติรี สำราญ (2545ก: 26) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล จากพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวรในภายหลังที่ได้เรียนรู้ หรือได้รับประสบการณ์จากการเรียนรู้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาที่ได้รับจากประสบการณ์และการฝึกฝน อันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมถาวรที่เกิดจากการเรียนรู้ในด้านความรู้ ทักษะ และความรู้สึก

5.1.2 จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้

อุดม เชยกิจวงศ์ (2545: 53-54) การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการของสภาพของตนเอง ด้วยการคิด การค้นคว้า การทดลอง ตามระดับความสามารถ (Self - paced Learning) ของผู้เรียนและสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเองด้วยตนเองหรืออีกนัยหนึ่งคือ กระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียน และทำกิจกรรมที่ตรงกับสภาพปัญหาของตนเอง เพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับชีวิต ของตนเอง ด้วยกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลายทั้งกระบวนการกลุ่ม การศึกษาด้วยตนเอง การลงมือปฏิบัติจริง การฟังพาดตนเอง เรียนรู้วิธีเรียนมากกว่าท่องจำเนื้อหา และก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ โดยครูเป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวก ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดจึงประกอบด้วย

1. เนื้อหาที่เป็นปัญหาของชุมชนหรือผู้เรียน
2. เรียนตามความสามารถและศักยภาพของผู้เรียน
3. ผลการเรียนรู้นำไปใช้ในชีวิตจริงได้

ประเด็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด คือ

1. การวิเคราะห์ปัญหาหรือเป้าหมายของการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อดูว่าอะไรคือปัญหาที่จะต้องหาแนวทางแก้ไข เช่น ในกรณีของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาของชุมชนหรือยังเป็นการเรียนรวมหลักสูตรต่างๆ ก็จะต้องร่วมกันวิเคราะห์ว่าผู้เรียนมีเป้าหมายที่จะเรียนรู้เรื่องอะไรวิชาใดของหลักสูตร ต้องการจะเรียนรู้หัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือหลายๆ หัวข้อรวมกัน เมื่อรู้เป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจะได้เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมได้ สำหรับเทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาหรือเป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน อาจจะใช้วิธีการแผนที่ความคิด (Mind Mapping) เทคนิค การสร้างอนาคตร่วมกัน (Future Search Conference - F.S.C.) เทคนิคการมีส่วนร่วมแบบใหม่ (New Participatory Method) หรืออาจจะใช้วิธีการอื่นๆ ที่ครูคุ้นเคยก็ได้

2. การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน หลังจากวิเคราะห์จนได้ปัญหา หรือความต้องการในการเรียนรู้แล้ว ครูและผู้เรียนจะมาวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันว่าน่าจะทำอะไรบ้าง บทบาทของผู้เรียนจะเป็นอย่างไร บทบาทของครูจะเป็นอย่างไรบ้าง

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอาจจะใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การอภิปรายกลุ่ม การทำโครงการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีใช้เป็นการที่ครูเป็นผู้จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนรับฟังเท่านั้น หากแต่จะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการของกิจกรรมและการจัดกิจกรรมด้วย

4. การประเมินการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากวิเคราะห์ปัญหาหรือเป้าหมายการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน การวางแผนการจัดกิจกรรมและการประเมินผล ครูและผู้เรียนจะต้องประเมินผลเรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานหรือผลการเรียนรู้ของตนเองด้วย

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ปัญหาหรือการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การวางแผนการจัดกิจกรรมและการประเมินผล จะต้องให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยแต่ละขั้นตอน ซึ่งนอกจากจะเป็นการดึงความรู้และประสบการณ์ผู้เรียนแล้ว ยังช่วยให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ตลอดเวลา แทนที่จะเป็นผู้เรียนที่เฉื่อยชา

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2543: 128-129) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนี้

1. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน บทบาทครูเป็นผู้สนับสนุนและเป็นแหล่งความรู้ของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะรับผิดชอบในการเลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียนรู้ การรับผิดชอบการเรียนรู้ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณากำหนดกิจกรรมการเรียนรู้จะประกอบด้วยเนื้อหาวิชา ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและความหมายจึงขึ้นอยู่กับ “สิ่งที่จะสอนและวิธีสอน”

3. การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จ หากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน ผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมกิจกรรม รวมทั้งมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเอง ซึ่งผู้เรียนจะรู้สึกพึงพอใจหากได้ประเมินความสำเร็จของตนเองและได้รับการยอมรับจากเพื่อน และครู ในส่วนที่เป็นพฤติกรรมด้านดี เช่น การมีส่วนร่วมกับเพื่อน การทำงานประสบผลสำเร็จ การมีความรับผิดชอบต่องาน การรู้จักแบ่งปันและความพยายามเชิงสร้างสรรค์

4. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียน โดยที่สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีสัมพันธภาพที่เท่าเทียมกัน แม้ว่าจะมีสมาชิกบางคนมีบทบาทมากกว่าคนอื่น ๆ ในการให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากมีประสบการณ์และความรู้มากกว่าคนอื่นก็ตาม

5. ครูเป็นผู้สนับสนุนและเป็นแหล่งความรู้ของผู้เรียน ครูจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ของผู้เรียน สามารถจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สิ่งสำคัญที่สุดคือ ครูจะต้องมีความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไขทั้งในด้านความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติ และการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับการให้นั้นก็

6. ผู้เรียนมีโอกาสมองเห็นตนเอง ในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิมโดยผู้เรียนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเอง กลายเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ควบคุมตนเองได้ และปฏิบัติตนเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเปิดเผยตนเองต่อเหตุการณ์ต่างๆ มากขึ้น

7. การศึกษาคือการพัฒนาประสบการณ์ การเรียนรู้ของผู้เรียนหลายๆ ด้านพร้อมกันไป คุณลักษณะด้านความรู้ ความคิด และอารมณ์ความรู้สึกจะได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กับการพัฒนาเนื้อหาความรู้ ความคิด รวมถึงการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

8. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน บทบาทครูเป็นผู้สนับสนุนและเป็นแหล่งความรู้ของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะรับผิดชอบในการเลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียน รับผิดชอบการเรียน ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากแนวทางในการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 สามารถจำแนกวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. 2546)

1. วิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย แบบอภิปราย แบบแสดงบทบาทสมมติ การแสดงละคร แบบสถานการณ์จำลอง เกม ทักษะเน้นกระบวนการ กระบวนการกลุ่ม แบบร่วมมือ ใช้เทคนิค TGT ใช้เทคนิค STAD เทคนิค จิกซอร์แบบบูรณาการ แบบ STORY LINE แบบมุ่งประสบการณ์ภาษา แบบชี้แนะ

2. วิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบเอกัตภาพ แบบศูนย์การเรียนรู้ ใ้บทเรียนโปรแกรม ใ้บทเรียนโมดูล ใช้ชุดการสอน ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน แบบโครงงาน โดยการใช้แหล่งเรียนรู้และธรรมชาติ แบบไตรสิกขา โดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ โดยการทำค่านิยม ให้กระจำ

แบบเบญจขันธ์ แบบตามขั้นทั้งสี่ของอริยสัจ ใช้กระบวนการสร้างนิสัย โดยใช้เหตุผลทางจริยธรรม แบบสนทนาใช้กระบวนการเผชิญสถานการณ์

3. วิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการคิด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบอุปนัย แบบนิรนัย แบบค้นพบ แบบวิทยาศาสตร์ แบบทดลอง แบบแก้ปัญหา แบบแก้ปัญหาโดยใช้สารสนเทศ แบบใช้คำถาม แบบ KWL (Know - Want - Learning) โดยใช้กรณีศึกษา แบบสร้างสรรค์ แบบระดมสมอง แบบซิมเนคติกส์ แบบสร้างสรรค์ความรู้ แบบสืบสวนสอบสวน แบบเสาะหาความรู้เป็นกลุ่ม แบบ 4 MATแบบจัดกรอบมโนทัศน์ โดยใช้ผังความรู้แบบวี แบบวรรณิ แบบพยากรณ์

กรมวิชาการ และคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2544: 9-85) ได้รวบรวม และจำแนกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มรูปแบบการสอนที่เน้นกระบวนการคิด ได้แก่ 1) การใช้กระบวนการแก้ปัญหา 2) การเรียนรู้ “ฉลาดรู้” 3) การเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด 4) การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ 5) การสอนโดยใช้ชุดการสอน 6) การสอนตามแนวพุทธวิธี 7) การสอนตามแนววิถีจัดการเรียนรู้ 8) การสอนตามวิธีของเทนีสัน 9) การสอนตามหลักการเรียนรู้ของกาเย่ 10) การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการ 11) การสอนเขียนกระบวนการ 12) การสอนแบบโครงการ 13) การสอนแบบรอบรู้ 14) การสอนแบบโครงงาน 15) การสอนแบบบูรณาการ 16) การสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ 17) การสอนแบบสืบสวนสอบสวน 18) การสอนแบบอุปนัย 19) การสอนแบบนิรนัย และ 20) การสอน รายบุคคล หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. กลุ่มรูปแบบการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วม ได้แก่ 1) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) การสอนโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม 3) การสอนที่เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือ 4) การสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ 5) การสอนแบบกลุ่มสัมพันธ์ 6) การสอนแบบซันติเตท 7) การสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 8) การสอนแบบสเตค 9) กิจกรรมคิวิหรือกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ และ 10) การสอนแบบชิปปา

3. กลุ่มรูปแบบการสอนที่เน้นการพัฒนาพฤติกรรมและค่านิยม ได้แก่ 1) การใช้สภาพการณ์จำลอง 2) การทำค่านิยมให้กระจ่าง 3) การปรับพฤติกรรม 4) การสร้างเสริมลักษณะนิสัย 5) การสอนที่เน้นการพัฒนาศักยภาพ 6) การสอนแบบบูรณาการ 7) การแสดงบทบาทสมมติ

สรุปได้ว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนให้เจริญเติบโตตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ซึ่งครูผู้สอนต้องเปลี่ยนกระบวนการเกี่ยวกับการเรียนรู้ใหม่ เนื่องจากความรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้ตนเองด้วยการเน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ควรยืดหยุ่นมีความหลากหลาย มีการประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริงและกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมด มุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

5.1.3 หลักการจัดการจัดการเรียนรู้

หลักการและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ในปัจจุบัน ได้แก่

1. หลักการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด (Learner Center Approach)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดจะเปิดโอกาสให้นักเรียนมีบทบาทร่วมกันในการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ โดยเน้นทักษะกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสดงออก การลงมือปฏิบัติจริง การประกอบอาชีพระหว่างกัน การทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประชาธิปไตย การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรวมถึงการสอดแทรกกิจกรรมการพัฒนาการบุคลิกภาพและการพัฒนาลักษณะนิสัยบางอย่างลงไปในกระบวนการเรียนรู้อย่างผสมกลมกลืน

2. หลักการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนี้มาจากความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้ของคนเราเป็นกระบวนการสร้างความรู้ขึ้นด้วยตัวของผู้เรียนเอง โดยครูเป็นผู้ช่วยจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างความรู้มากกว่าการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียน ดังนั้นกระบวนการที่สร้างความรู้จึงต้องอ้างอิงจากประสบการณ์ของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายกระทำซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่พลวัตของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด

การเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงเน้นถึงลักษณะทางสังคมของการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับครู ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่าย ความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง โดยอาศัยการแสดงออกทางภาษา ได้แก่ การพูด และการเขียน เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้

3. หลักการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองชีวิตจริง (Authentic Learning)

หลักการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองชีวิตจริงนั้น เป็นการจัดการเรียนรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยมีความเชื่อว่าการเรียนจะบรรลุผลได้ ถ้าผู้เรียนเรียนรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงและปัญหาที่เกิดขึ้นจริงกับผู้เรียน เนื้อหาที่นำมาเรียนจึงเป็นเนื้อหาที่ผู้เรียนอยากเรียน ไม่ใช่เนื้อหาที่ครูคาดคิดว่าผู้เรียนควรเรียนรู้หรือเรียนเรื่องที่ครูหนดสอนเหมือนที่ครูเคยจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนอย่างที่เคยทำมาในอดีต

แนวทางในการจัดการเรียนการสอนจึงอยู่บนแนวคิดทฤษฎีการสร้างปัญญา (Constructivism) ที่เชื่อว่าคนเราจะเรียนรู้จากความรู้และประสบการณ์ที่สร้างขึ้นได้ด้วยตัวเอง โดยมีการนำข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ใหม่มาเปรียบเทียบกับความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ แล้วสร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ต่อยอดขึ้นไปเรื่อยๆ จนในที่สุดจะเกิดปัญญาขึ้นได้ โดยเริ่มจากชั้นข้อมูลพื้นฐาน (Data) ไปสู่ชั้นการจัดระบบข้อมูล (Information) สู่ชั้นความรู้ (Knowledge) และถึงขั้นสุดท้ายคือชั้นปัญญา (Wisdom)

4. การจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างปัญญา (Constructivism)

ทฤษฎีการสร้างปัญญาอยู่บนความเชื่อพื้นฐานที่ว่าคนเราเรียนรู้จากความรู้ที่สร้างขึ้นมาโดยตรงจากการเปรียบเทียบข้อมูลใหม่กับประสบการณ์เดิมแล้วสร้างประสบการณ์หรือความรู้ไม่ต่อขึ้นไปเรื่อยๆ จนถึงขั้นเกิดปัญญามีลำดับขั้นของการเรียนรู้หลายลักษณะ คือ ประสบการณ์เดิมที่ผู้เรียนมีในเรื่องนั้นๆ ถือว่าผู้เรียนมีข้อมูล (Data) ในเรื่องนั้นๆ เมื่อผู้เรียนนำข้อมูลที่มีอยู่ มาใช้โดยการกระทำด้วยตนเองหรือการแลกเปลี่ยนพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์ใหม่ และหากผู้เรียนมีประสบการณ์ที่ได้รับการเปรียบเทียบกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่

แล้ว มีการจัดระบบความรู้ใหม่ได้ถือว่าขั้นนี้ผู้เรียนมีข้อมูลความรู้ (Information) ถ้าเปรียบเทียบกับ การเรียนการสอนในขั้นนี้ ผู้เรียนเกิดการเรียนในเรื่องนั้นๆ เท่านั้น ยังไม่เกิดการเรียนรู้ ผู้เรียนจะเกิดการ เรียนรู้ได้ก็ต่อเมื่อนำข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ไปวิเคราะห์ แยกแยะ และสรุปสร้างเป็นความรู้ใหม่โดยการ ปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ผู้เรียนจะเกิดความรู้ ความเข้าใจ (Knowledge) และหากผู้เรียนนำความรู้ไปใช้บ่อยๆ จากสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่ง จน เกิดเป็นแนวทางใหม่ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเกิดปัญญา (Wisdom) ซึ่งเป็นปัญญาที่เกิดจากตัว ผู้เรียนเอง

5. หลักการจัดการเรียนรู้เพื่อการรอบรู้ (Mastery Learning)

หลักการจัดการเรียนรู้เพื่อการรอบรู้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้เป็น ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ระยะเวลาที่แตกต่างกัน จึงเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เอกสาร ตำรา ฯลฯ ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

6. หลักการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning)

การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ยอมรับศักยภาพความแตกต่างและ ความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเองเพื่อให้ สามารถดำรงตนเองอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีความสุขได้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาทางจิตวิทยาที่ว่า เมื่อเติบโตและเรียนรู้มากขึ้น คนเราก็จะเปลี่ยน บุคลิกภาพ จากการพึ่งพาผู้อื่น ไปสู่การพึ่งพาตนเองมากขึ้น และมีความรับผิดชอบพึ่งพาตนเองได้ คือ การบ่งบอกให้รู้ว่าบุคคลผู้นั้นได้พัฒนาตนเองไปสู่การเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

ศรีน้อย โปวาทอง และคนอื่นๆ (2546: 24-30) ได้กล่าวว่าหลักการทางจิตวิทยาการ เรียนรู้ ได้แบ่งกลุ่มการเรียนรู้ตามลักษณะของปัจจัยต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านการรู้คิดและการรู้คิดที่เกิดจากตนเอง

1. ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนจะเรียนรู้เนื้อหาสาระที่ซับซ้อนได้ดีที่สุดก็ ต่อเมื่อมีความตั้งใจ สร้างความหมายจากข้อมูลและประสบการณ์ที่ได้รับ
2. เป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ เมื่อได้รับการสนับสนุนและการชี้แนะจาก ผู้สอน ผู้เรียนที่ประสบผลสำเร็จ จะสามารถสร้างความรู้ที่มีความหมายและผสมผสานสอดคล้องกัน
3. การสร้างความรู้ ผู้เรียนที่มีประสบผลสำเร็จสามารถเชื่อมโยงข้อมูลใหม่ที่ได้รับ ให้เข้ากับความรู้ที่มีอยู่เดิม ด้วยวิธีการต่างๆ ที่มีความหมาย
4. การคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้เรียนที่ประสบผลสำเร็จสามารถสร้างและใช้กลยุทธ์ทาง การคิดและการใช้เหตุผล เพื่อบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ที่ซับซ้อนได้
5. การคิดทบทวนเกี่ยวกับความคิดของตน กลยุทธ์ระดับสูงสำหรับเลือกสรรและ ติดตามดูแลการปฏิบัติการทางสติปัญญานั้น ช่วยเอื้อให้เกิดความสะดวกในการคิดเชิงสร้างสรรค์และ การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ

6. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การเรียนรู้ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ ทางสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และการปฏิบัติทางการสอน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจและอารมณ์

1. อิทธิพลทางด้านแรงจูงใจและอารมณ์ที่มีต่อการเรียนรู้ แรงจูงใจของผู้เรียนมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ รวมทั้งวิธีเรียนรู้ในทำนองเดียวกับแรงจูงใจที่จะเรียน ได้รับอิทธิพลจากสภาพอารมณ์ ความเชื่อ ความสนใจ เป้าหมายและนิสัยการใช้ความคิดของแต่ละคน

2. แรงจูงใจภายในที่จะเรียนรู้ในทางสร้างสรรค์ การคิดระดับสูง และความอยากรู้อยากเห็นโดยธรรมชาติของผู้เรียน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนต่อการสร้างแรงจูงใจให้เรียนรู้งานซึ่งผู้เรียนรับรู้ว่าเป็นของใหม่มากที่สุด และมีความอยากรู้อยากเห็นมากที่สุด เกี่ยวข้องกับความสนใจส่วนตัว และตนมีโอกาสเลือกและปฏิบัติได้ จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจภายในที่จะเรียนรู้

3. ผลของแรงจูงใจที่มีต่อความพยายาม ผู้เรียนจะต้องใช้ความพยายามและฝึกปฏิบัติอย่างมาก เพื่อให้ได้รับความรู้และทักษะที่ซับซ้อน หากผู้เรียนขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้อย่างไม่เต็มใจที่จะพยายามนอกจากถูกบังคับ

4. อิทธิพลด้านพัฒนาการที่มีต่อการเรียนรู้ ขณะที่บุคคลเติบโตขึ้น เขาจะมีทั้งโอกาสและอุปสรรคในการเรียนรู้แตกต่างกันไป การเรียนรู้จะมีประสิทธิผลมากเมื่อคำนึงถึงพัฒนาการที่แตกต่างกัน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมของผู้เรียน

5. อิทธิพลทางสังคมต่อการเรียนรู้ การเรียนรู้ได้รับอิทธิพลจากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารที่ต้องใช้การเรียนรู้จะมีมากขึ้น เมื่อผู้เรียนมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้อื่น ผู้เรียนมีโอกาสใช้แนวคิดและวิจารณ์ญาณ ซึ่งสามารถนำไปสู่พัฒนาการด้านสังคม จริยธรรม และการเห็นคุณค่าในระดับที่สูงขึ้นได้

ปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้ ผู้เรียนมีกลยุทธ์ วิธีการ และความสามารถในการเรียนรู้ต่างกัน ซึ่งเกิดจากพันธุกรรมและประสบการณ์ที่ได้รับ

2. การเรียนรู้และความหลากหลาย การเรียนรู้จะมีประสิทธิผลมากที่สุดเมื่อคำนึงถึงภูมิหลังที่แตกต่างกันของผู้เรียนในด้านภาษา วัฒนธรรม และสังคม

3. มาตรฐานและการประเมินผล การตั้งมาตรฐานที่สูงอย่างเหมาะสมและท้าทาย และการประเมินผลผู้เรียน และความก้าวหน้าในการเรียนรู้ รวมทั้งการประเมินเชิงวินิจฉัย การประเมินเชิงกระบวนการ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ ล้วนเป็นส่วนสำคัญไม่อาจแยกออกได้ในกระบวนการเรียนรู้

เกษม วัฒนชัย (2545: 14-15) ได้กล่าวว่า หลักของการจัดการเรียนรู้มีดังนี้

1. บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้หรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ก่อนแล้ว

2. บุคคลจะเรียนรู้ได้เฉพาะในสิ่งที่เขาสนใจที่จะเรียน เขาต้องอยากเรียน

3. ขั้นตอนของการเรียนรู้เริ่มจากง่ายไปหายาก ความเข้าใจในแต่ละขั้นตอนจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับว่าเขายังคงความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนต้นๆ ได้มากหรือน้อยเท่าไร

4. การสร้างเงื่อนไขเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการเรียนรู้ และช่วยในการเปลี่ยนแปลง เช่น การให้รางวัล หรือการยกย่อง

5. หากผู้สอนและผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้ และหากผู้เรียนสามารถทำได้สำเร็จ ย่อมเป็นแรงส่งหนุนเพื่อให้ผู้เรียนเฝ้านำไป

6. ส่วนใหญ่การเรียนรู้ได้จากการลองถูกลองผิดเช่นกัน ดังนั้น หากผู้เรียนทำพลาดแล้วแก้ไขจนถูกต้อง โดยที่ผู้สอนจะช่วยเหลือหรือไม่ก็ตาม ย่อมเป็นการเรียนรู้ที่ดีวิธีหนึ่ง

7. การพัฒนาแนวความคิดไปพร้อมๆ กับกระบวนการเรียนรู้ จะช่วยสร้างมโนภาพในใจให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ รอบตัว

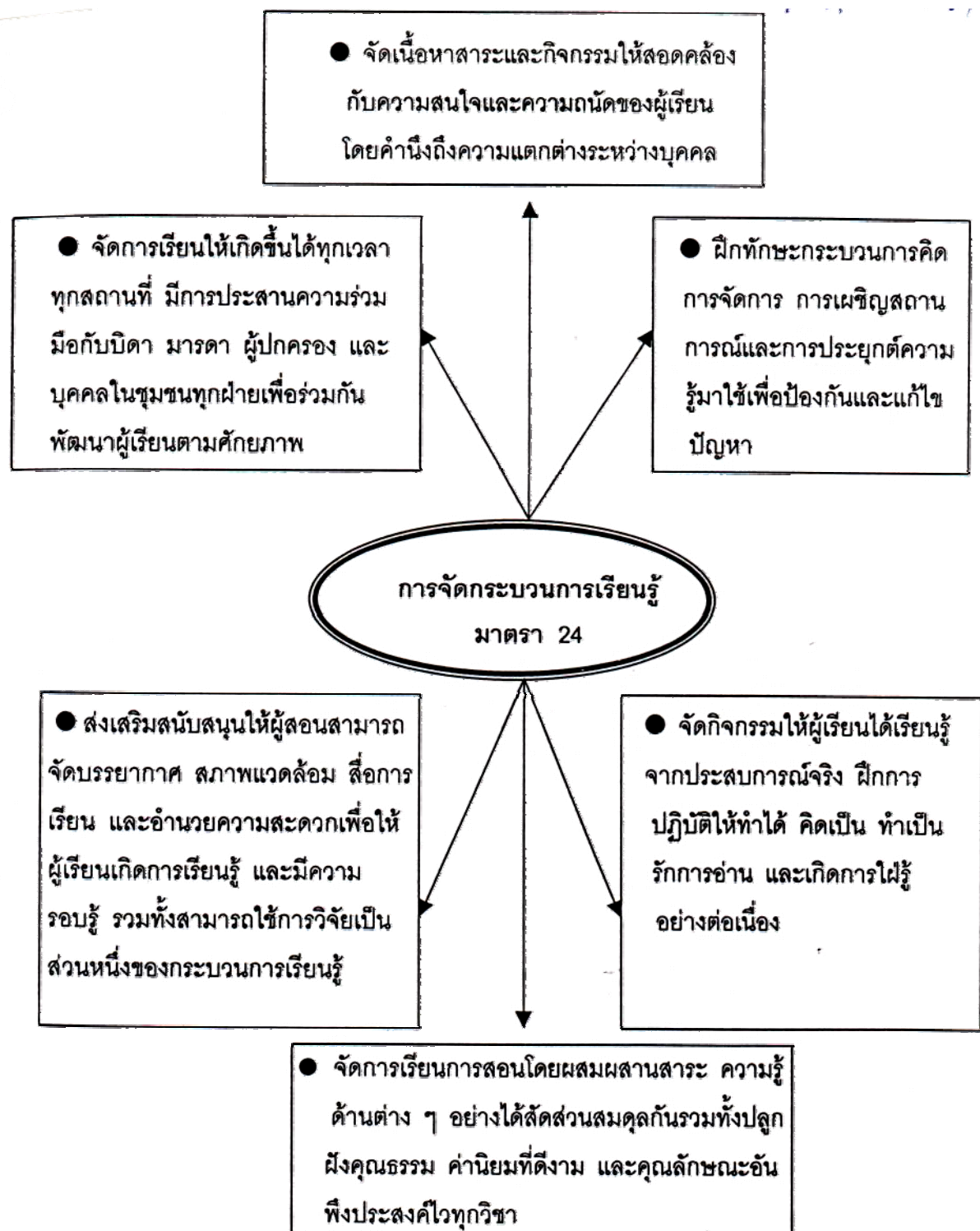
8. การเรียนรู้ที่ริเริ่มโดยผู้เรียน ซึ่งทุ่มเทและใจจดจ่ออยากเรียน ย่อมก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ถาวร และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

9. หากผู้เรียนพร้อมที่จะวิจารณ์ตนเอง และประเมินตนเองอย่างเป็นกลาง ตรงไปตรงมาได้ ก็จะเป็นพื้นฐานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ฟังตนเองได้และเป็นอิสระ

10. ในโลกปัจจุบัน การเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดคือ การเรียนรู้ในวิธีการและกลไกของการเรียนรู้

กล่าวได้ว่า หลักและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ เป็นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวของผู้เรียนเอง บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพของผู้เรียน และมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะกระบวนการศึกษา การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนหรือผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และ 6) การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานการณ์ที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (สำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2546: 12) ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 แสดงการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในมาตรา 24

ที่มา: คราต ยอดสวัสดิ์. (2546). การศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามเกณฑ์มาตรฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โรงเรียนประถมศึกษา เขตภาษีเจริญ สังกัดกรุงเทพมหานคร. หน้า 17.

5.2 การบริหารจัดการในห้องเรียน

การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 นโยบายการจัดการศึกษาและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปี และหลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุความมุ่งหมาย การบริหารจัดการในห้องเรียนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารจัดการในห้องเรียนเป็นความรับผิดชอบของครู ดังนั้น จึงได้มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการบริหารจัดการในห้องเรียนไว้ดังนี้

5.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการในห้องเรียน

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการในห้องเรียนไว้ดังนี้

ดัก (ถวิล มาตรเลียม. 2545: 95; อ้างอิงจาก Duke. 1979) ให้ความหมายการบริหารจัดการในห้องเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดหาสิ่งจำเป็นและการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสรรค์และดำรงรักษาสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อกระบวนการสอนและการเรียนรู้

เลอฟรองชัว (วิจิต สุรัตน์เรืองไชย. 2540: 176-178; อ้างอิงจาก Lefrancois. 1994: 292) ให้ความหมายการบริหารจัดการในห้องเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมในห้องเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงการจัดการเพื่อป้องกัน และแก้ปัญหาจากพฤติกรรมของนักเรียน

พาวเวลล์ และคนอื่นๆ (Powell, et al. 2001: 1) ให้ความหมาย การบริหารจัดการในห้องเรียนหมายถึง ความสามารถของผู้สอนที่สามารถจัดการพฤติกรรมให้อยู่กับบทเรียนหรืออยู่ในห้องเรียนได้อย่างสงบสุข

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2540: 180) ได้สรุปการบริหารจัดการในห้องเรียนว่าหมายถึง การจัดกิจกรรมต่างๆ ในห้องเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหาวินัยของนักเรียนในห้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น

ปรียา จันทรสิทธิเวช (2548: 204) กล่าวว่า การบริหารจัดการในห้องเรียน หมายถึง การปฏิบัติและกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อจัดระเบียบในห้องเรียน เป็นงานในหน้าที่ของผู้สอนที่จะต้องรับผิดชอบดำเนินการในการจัดระบบ บริหาร บริการ หรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการสร้างวินัย ปลูกฝังประชาธิปไตย การใช้และการเก็บรักษาสื่อต่างๆ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน การดูแลรักษาห้องเรียน และสังคมภายในห้องเรียนของผู้เรียน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2548: 436) ให้ความหมาย การบริหารจัดการในห้องเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสภาพแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

จากความหมายของการบริหารจัดการห้องเรียน สรุปได้ว่า การบริหารจัดการในห้องเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดบรรยากาศทางกายภาพ การจัดบรรยากาศทาง จิตวิทยา การจัดระเบียบวินัย การจัดการเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาจากพฤติกรรมของนักเรียน การดูแลรักษาชั้นเรียน เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.2.3 จุดมุ่งหมายของการบริหารจัดการในห้องเรียน

นักวิชาการได้กล่าวถึงการบริหารจัดการในห้องเรียนว่ามีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

เลอฟรองซัว (วิชิต สุรัตน์เรืองไชย. 2540: 179-180; อ้างอิงจาก Lefrancois. 2000: 448-449) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการบริหารจัดการในห้องเรียนไว้ ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน
2. เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. เพื่อสร้างเสริมระเบียบวินัยในตนเอง

ปรียา จันทรสิทธิเวช (2548: 204) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการบริหารจัดการในห้องเรียนไว้ ดังนี้

1. เพื่อจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้สะอาดเรียบร้อย น่าอยู่ น่าเรียน
2. เพื่อส่งเสริมวินัยในตนเองและวินัยในสังคมให้ผู้เรียน
3. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทุกด้าน
4. เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของผู้เรียน
5. เพื่อใช้ทำกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้สอน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการในห้องเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมระเบียบวินัยในตนเองและวินัยในสังคม ส่งเสริมพัฒนาการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียน

5.2.4 หลักการบริหารจัดการในห้องเรียน

นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการการบริหารจัดการในห้องเรียนไว้ดังนี้

1. การจัดห้องเรียนควรให้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ห้องเรียนควรเป็นห้องใหญ่หรือกว้างเพื่อสะดวกในการโยกย้ายโต๊ะเก้าอี้ จัดเป็นรูปต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน
2. ควรจัดห้องเรียนเพื่อเสริมสร้างความรู้ทุกด้านโดยจัดอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมหรือหนังสืออ่านประกอบที่น่าสนใจไว้ตามมุมห้อง เพื่อให้นักเรียนจะได้ค้นคว้าทำกิจกรรม ควรติดอุปกรณ์รูปภาพ และผลงานไว้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้
3. ควรจัดห้องเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม
4. ควรจัดห้องเรียนเพื่อเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่ดีงาม ชั้นเรียนจะน่าอยู่ก็ตรงที่นักเรียนรู้จักรักษาความสะอาด

5. ควรจัดห้องเรียนเพื่อสร้างเสริมประชาธิปไตย โดยครูอาจจัดดังนี้

5.1 จัดให้นักเรียนเข้ากลุ่มทำงาน โดยให้มีการหมุนเวียนกลุ่มกันไป เพื่อให้ได้ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5.2 จัดที่นั่งของนักเรียนให้สลับที่กันเสมอ เพื่อให้ทุกคนได้มีสิทธิที่จะสั่งในจุดต่างๆ ของห้องเรียน

5.3 จัดโอกาสให้นักเรียนได้หมุนเวียนกันเป็นผู้นำ เพื่อฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

6. ควรจัดชั้นเรียนให้เอื้อต่อหลักสูตร หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับปัจจุบัน เน้นการจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และใช้กระบวนการสอนต่างๆ

ปัทมา จิราภรณ์ (2547: 223-224) ได้สรุปหลักการเพื่อการบริหารจัดการในห้องเรียนไว้ดังนี้

1) จัดห้องเรียนให้ได้ประโยชน์ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านสุขภาพอนามัย และความเรียบร้อยสวยงาม

2) จัดให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งและมีความสะดวกสบายในการทำกิจกรรมนั้นๆ

3) ห้องเรียนควรมีลักษณะยืดหยุ่นได้ อุปกรณ์หรือเครื่องใช้บางอย่างต้องเคลื่อนย้ายได้

4) จัดห้องเรียนให้เป็นแหล่งวิชาประกอบด้วยมุมหนังสือ ป้ายนิเทศที่แสดงผลงานของนักเรียน

5) จัดให้เหมาะสมกับผู้เรียนทั้งในด้านความต้องการ ความสนใจ และสภาพร่างกาย

6) จัดให้เป็นแบบอย่างและสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน เช่น ลักษณะนิสัย ค่านิยม ทักษะคติ เป็นต้น

7) มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และจัดไว้อย่างเป็นระเบียบสวยงาม และสะดวกในการใช้

8) มีลักษณะและสภาพการณ์ต่างๆ ที่ส่งเสริมและเกื้อหนุนวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย
สุพิน บุญชูวงศ์ (2544: 128-129) ได้สรุปหลักการจัดในห้องเรียนไว้ดังนี้

1) ห้องเรียนควรมีสีสันน่าดู สบายตา มีอากาศถ่ายเทได้ดี แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน อากาศไม่เป็นพิษ ไม่ร้อนจนเกินไป มีต้นไม้ ดอกไม้ประดับ และมีขนาดกว้างขวางอย่างเพียงพอ

2) สะอาดถูกสุขลักษณะ เป็นระเบียบเรียบร้อย น่าอยู่ มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมคล้ายคลึงกับชีวิตในบ้าน ในครอบครัวของนักเรียน

3) สิ่งที่อยู่ในห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะ เก้าอี้ มุมหนังสือ ป้ายนิเทศ สื่อการสอน ประเภทต่างๆ สามารถเคลื่อนไหว เคลื่อนที่ได้ สามารถจัดหรือดัดแปลงห้องเรียนให้มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการสอนและกิจกรรมประเภทต่างๆ

4) นักเรียนเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างมีความสุข มีอิสระเสรีภาพในเรื่องของการเรียนรู้ และในขณะเดียวกันก็มีวินัยในการดูแลตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนกับครู นักเรียนกับนักเรียนเป็นไปด้วยดี ทั้งส่งเสริมบรรยากาศและมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง

5) จัดมุมหนังสือ มุมประสบการณ์ สื่อการสอนบางประเภทให้เพียงพอ และมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

6) ห้องเรียนที่ดีไม่จำกัดเฉพาะในห้องสี่เหลี่ยมที่กำหนดให้เท่านั้น แต่ยังมีห้องเรียนแบบเปิด แบบธรรมชาติเป็นการศึกษานอกห้องเรียนที่นักเรียนมีความต้องการและสนใจเช่นเดียวกัน

7) การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ต้องกระทำอยู่เสมอตามเหตุการณ์ ข่าวคราวความเคลื่อนไหว สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน

8) ควรมีการจัดเตรียมห้องเรียนให้พร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้งเพื่อพัฒนาทักษะสำคัญๆ บางประการ

9) ครูต้องรัดระวังและควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนได้ดี ไม่ก้าวร้าว แสดงอาการไม่พอใจให้เกิดขึ้นในห้องเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการในห้องเรียนจะต้องจัดห้องเรียนให้มีความยืดหยุ่นต่อการเรียนการสอนเพื่อสร้างเสริมความรู้ทุกด้านแก่ผู้เรียน มีการจัดบรรยากาศที่ดีเพื่อเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่ดีงาม จัดห้องเรียนเพื่อสร้างเสริมประชาธิปไตย จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อหลักสูตรการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปัจจุบันที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และใช้กระบวนการสอนต่างๆ

5.3 การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา

5.3.1 ความหมายของการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา

การวัดผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการในทางกำหนดหรือจำนวน ปริมาณ อันดับหรือรายละเอียดของคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมความสามารถของบุคคลโดยใช้เครื่องมือเป็นหลักในการวัดกระบวนการดังกล่าว จะทำให้ตัวเลขหรือข้อมูลรายละเอียดต่างๆ ที่ใช้แทนจำนวนและลักษณะที่เกิดขึ้น จากความหมายนี้แสดงว่าการวัดผล การศึกษา ต้องดำเนินรายละเอียดที่จะนำไปใช้บรรยายบอกจำนวนหรือระดับของสิ่งที่ถูกวัด (สมบุรณ์ ดันยะ. 2545: 10-11)

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตัดสินหรือวินิจฉัยสิ่งต่างๆ ที่ได้จากการวัดผล โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมเป็นเครื่องมือในการวัด (สมนึก ภัททิยธนี. 2546: 4)

สรุป การประเมินผลการศึกษาที่ดีต้องมาจากการวัดผลที่ดี ต้องวัดผลให้ถูกต้องแม่นยำ ไม่คลาดเคลื่อน โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมเป็นเครื่องมือในการวัด

5.3.2 จุดมุ่งหมายของการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา

จุดมุ่งหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาคือ ผู้เรียนต้องเกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การประเมินผลเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ทำให้ทราบว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้ ความรู้ ทักษะด้านการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด จากมาตรา 26

กำหนดให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งนี้จะทำให้เราทราบข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนทั้งจุดอ่อนและจุดและจุดเด่นอีกทั้งยังเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาในการนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดการศึกษาต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ. 2543: 1-2)

5.3.3 หลักการของการวัดและประเมินผลการศึกษา

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539: 9-10) ได้กล่าวถึงหลักการประเมินผล

ตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

1. การประเมินผลโดยการเปรียบเทียบกับกลุ่มให้คุณค่าน้อยมาก
 2. การประเมินที่แท้จริงมิใช่สะท้อนขนาดหรือปริมาณความรู้ แต่จะเป็นการสะท้อนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และความสามารถที่ปรากฏออกมา
 3. การประเมินที่แท้จริง มีรากฐานของความเป็นวิทยาศาสตร์ในการให้ข้อมูลทางด้านพัฒนาการ ความคิดและจิตวิทยา
 4. การประเมินที่แท้จริง จะให้ข้อมูลที่เที่ยงตรงเกี่ยวกับผู้เรียนรวมทั้งกระบวนการเรียนรู้
 5. การประเมินที่แท้จริง จะต้องคำนึงถึงสติปัญญาที่แตกต่างกัน วิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ในบริบทที่จัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน จะสะท้อนความเข้าใจในความแตกต่างของมนุษย์ได้ดีที่สุด
 6. การประเมินที่แท้จริงมีรากฐานจากการพัฒนาของเด็กจะสามารถพยากรณ์การแสดงออกต่อไปข้างหน้าได้เที่ยงตรง
 7. คุณภาพของการประเมินผลจะมีความเป็นปรนัย และเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถของผู้เรียน
 8. การพัฒนาการประเมินผลที่ดีจะสืบเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรที่ดี ซึ่งจะต้องทำไปพร้อมกัน
 9. การประเมินผลที่แท้จริง จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและครู สะท้อนเป้าหมายและแนวทางแห่งการประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 4) กำหนดให้การวัดผลประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการของหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานและถูกต้องตามหลักการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ จึงกำหนดหลักการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ไว้ดังนี้
1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม

2. การวัดผลประเมินผลการเรียนต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร

3. การประเมินผลการเรียนต้องประกอบด้วย การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนและการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้นของผู้เรียน

5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผล การเรียนได้

6. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่างๆ

7. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานเพื่อเป็นหลักฐานการประเมินการเรียน รายงานผลการเรียน และเป็นหลักฐานแสดงวุฒิและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

สมนึก ภัททิยธนี (2546: 9) กล่าวว่า การวัดผลการศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และได้ผลตามจุดมุ่งหมาย ควรปฏิบัติดังนี้

1. วัดให้ตรงจุดประสงค์
2. ใช้เครื่องมือที่ดีมีคุณภาพ
3. มีความยุติธรรม
4. แปลผลได้ถูกต้อง
5. ใช้ผลการวัดคุ้มค่า

ไพฑูรย์ โพธิ์สาร (2547: 7) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญในการประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ไว้ดังนี้

1. การประเมินแฟ้มสะสมงานต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นการตัดสินคุณค่าของผลงานจึงต้องเปรียบเทียบกับสมรรถภาพของเจ้าของแฟ้มสะสมผลงานมากกว่าการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล

2. ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินจะประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ

2.1 เจ้าของแฟ้มสะสมผลงาน จะมีส่วนในการประเมินตนเองเพื่อประโยชน์ในการ พัฒนาตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน เพราะได้มีการคัดเลือกผลงานที่เก็บสะสมไว้ด้วยตนเองและแสดงความรู้สึก ความคิดต่อผลงาน ทำการปรับปรุงผลงานและทำการประเมินผลงานด้วยตนเอง

2.2 เพื่อนร่วมชั้นเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน จะได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.3 ผู้สอนหรือผู้ประเมิน จะเป็นผู้เสนอแนะ รับรู้ถึงความก้าวหน้า และความสำเร็จของเจ้าของแฟ้มสะสมผลงาน

3. ความก้าวหน้าและความสำเร็จของผลงาน ต้องสอดคล้องและบรรลุตามจุดประสงค์ การเรียนรู้

กล่าวได้ว่าหลักการวัดผลและประเมินผลการศึกษา สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการประเมินผลโดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมและต้องสอดคล้องครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรด้วยวิธีการที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งให้ผู้เรียนรับรู้ถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จด้านการศึกษา

5.3.4 องค์ประกอบของการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา

การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา มีดังนี้(กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 1- 39)

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ได้แก่

1.1 การประเมินผลการเรียนเป็นการประเมินความพร้อมและพื้นฐานของผู้เรียนและประเมินความรอบรู้ในเรื่องที่จะเรียนก่อนการเรียน เพื่อหาสารสนเทศของผู้เรียนในเบื้องต้นสำหรับนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพื้นฐานของผู้เรียน ตามแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่จะไม่นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาตัดสินผลการเรียน การประเมินผลก่อนเรียนประกอบด้วย การประเมินความพร้อมและพื้นฐานของผู้เรียน การประเมินความรอบรู้ในเรื่องที่จะเรียนก่อนการเรียน

1.2 การประเมินระหว่างเรียนเป็นการประเมินที่มุ่งตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนว่าบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูได้วางแผนไว้หรือไม่ เพื่อนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของผู้เรียนและส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและเกิดพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพ การประเมินผลระหว่างเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1.2.1 วางแผนการเรียนรู้และประเมินผลระหว่างเรียน ผู้สอนจัดทำแผน การเรียนรู้ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้และแนวทางการประเมินผลให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ ที่คาดหวัง ซึ่งในแผนการเรียนรู้ควรระบุภาระงานที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

1.2.2 เลือกวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับภาระงานหรือกิจกรรมหลักที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ ทั้งนี้วิธีการประเมินที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการประเมินระหว่างเรียน ได้แก่ การประเมินจากสิ่งที่ผู้เรียน ได้แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ตามที่ผู้สอนได้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ วิธี การประเมินที่ผู้สอนสามารถเลือกใช้ในการประเมินระหว่างเรียน คือ การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance Assessment) การประเมินสภาพจริง (Authentic Assessment) การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน (Portfolio Assessment)

1.2.3 การประเมินเพื่อสรุปผลการเรียน เป็นการประเมินเพื่อมุ่งตรวจสอบความสำเร็จของผู้เรียน เมื่อผ่านการเรียนรู้ในช่วงเวลาหนึ่ง หรือสิ้นสุดการเรียนรายวิชาปลายปีหรือปลายภาค ประกอบด้วย การประเมินหลังเรียน การประเมินผลปลายปีหรือปลายภาค

2. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนในทุกช่วงชั้น การศึกษาได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามความถนัดและความสนใจให้เต็มศักยภาพ โดยมุ่งการพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสม ผู้เรียนต้องผ่านเกณฑ์การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามที่สถานศึกษากำหนด จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมินช่วงชั้น ประกอบด้วย การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนรายกิจกรรมการประเมิน กิจกรรมผู้เรียนผ่านช่วงชั้น

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

เป็นการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอื่นๆ ทั้งสถานศึกษา กำหนดขึ้นสำหรับพัฒนาผู้เรียนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างเอกลักษณ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์อื่นๆ ให้แก่ผู้เรียน สถานศึกษาและชุมชนของสถานศึกษา การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินเชิงวินิจัย

4. การประเมินการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียน

เป็นการประเมินศักยภาพของผู้เรียนในการอ่าน หนังสือ เอกสารและสื่อต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว แล้วนำมาคิดสรุปเป็นความรู้ความเข้าใจของตน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เนื้อหาสาระเรื่องที่อ่านซึ่งนำไปสู่การสังเคราะห์ สร้างสรรค์ และแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ความสามารถในการถ่ายทอด ความคิดเห็นเหล่านั้นด้วยการเขียนสื่อความที่สะท้อนถึงสติปัญญา ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์จินตนาการอย่างเหมาะสมและมีคุณค่า พร้อมด้วยมีประสบการณ์และทักษะในการเขียนที่มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผลและลำดับขั้นตอนในการนำเสนอที่สามารถสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้อ่านได้ อย่างชัดเจนตามระดับมาตรฐานช่วงชั้นอย่างแท้จริง

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (National Test)

เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วยแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นมาตรฐานระดับชาติ ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับชาติ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลดังกล่าว มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจ สอบคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของชาติ แล้วนำผลการประเมินไปวางแผนดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการศึกษาของชาติ ในขณะเดียวกันก็สามารถส่งผลย้อนกลับไปให้สถานศึกษาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

การตัดสินผลการเรียนต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามผลการปฏิบัติการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 1-39)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการตรวจ สอบผล การเรียนรู้และพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียนของหลักสูตร เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการติดตามผลการเรียน สถานศึกษา ต้องรับผิดชอบการจัดและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ให้ผลการประเมินถูกต้องตามสภาพความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนและต้องครอบคลุมทั้งด้าน พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และจำเป็นที่ครูจะต้องมีความรู้ในเรื่องของจุด มุ่งหมายของการ วัดผลและประเมินผล หลักการและวิธีการวัดผลและประเมินผล ตลอดจนการประเมินตามสภาพจริงและ การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ได้ผลิตผลงานวิจัยและ พัฒนาการเรียนรู้ภายใต้ “โครงการระบบดีโรงเรียนมีคุณภาพ” เกิดความรู้สำหรับพัฒนาคุณภาพของ โรงเรียนมากมาย โครงการได้ดำเนินการ รอบแรกเสร็จสิ้นแล้วมีโรงเรียนในโครงการ 209 แห่ง เกิด โรงเรียนที่ถือได้ว่าอยู่ในระดับตัวอย่างหรือพร้อมถ่ายทอดประสบการณ์ให้โรงเรียนอื่นๆ ได้มีการ ปฏิบัติที่เป็นเลิศ 60 โรงเรียน เช่น โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์ จังหวัดอ่างทอง โรงเรียนอนุบาลยะลา จังหวัด ยะลา โรงเรียนเบญจมานูสรณ์ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 29 จังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนวัฒโนทัย พายัพ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น

กัลยา คงศรีวิสัย (2544: 100-105) ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครู ของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูพล ศึกษา มีระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก และในมาตรฐาน 1, 4, 8, 9, 10 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพลศึกษาเกี่ยวกับระดับการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และนอกจากนี้ทำให้แน่ใจว่าครู พลศึกษาได้มีการพัฒนาคุณภาพของงานอย่างมีมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพ ภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543) ตามมาตรฐานที่ 22 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้เกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูนี้ ผู้บริหารยังใช้เป็น หลักในการประเมินผลงานการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนระดับ ฐานะในตำแหน่งหน้าที่การงานให้ สูงขึ้น ทำให้ครูพลศึกษาเกิดความมั่นใจในตนเองและจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นตามลำดับ และ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับกับทุกวงการ

อัญชนา เนื่องจำนงค์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 พบว่า การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12

ตามอายุความเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามกลุ่มที่สอน ขนาดโรงเรียน และอายุของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการครูสอนกลุ่มวิชาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการครู ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ต้งใหม่กับข้าราชการครู ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนเก่าไม่แตกต่างกัน ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างถาวร และเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ของครูอีกแบบหนึ่งด้วย

สุปราณี จินดา (2549: 124-125) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ได้พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการวิจัยการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ส่วนด้านความเป็นครูอยู่ในระดับปานกลาง ผลตามปรากฏนี้อาจเนื่องจากครูในจังหวัดนครนายกมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูเนื่องมาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและข้อบังคับคุรุสภา พ.ศ. 2548 กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ให้ครูเข้าสูการประเมินตนเอง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและเงินเดือน และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะตัวแปรที่ศึกษาและความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูพบว่า ครูในสังกัดเทศบาลเมืองนครนายก อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติการสอนแตกต่างกัน ต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูเหมือนกัน

รัตน์ เทียงตรง (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาว่าการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 : กรณีศึกษา โรงเรียนอนุบาลดาร์ศรีมนั้นมีข้อสรุปได้ความดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยโรงเรียนที่ทำการศึกษาได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่อาศัยวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นตัวกำหนดกิจกรรมงาน และโครงการทุกด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผู้เรียน นักเรียนมีความรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ 2) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าโรงเรียนบริหารงานโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วมมีคำสั่งการมอบหน่วยงาน ชัดเจน) มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรวัสดุทางเทคโนโลยี มีการประสานงานสื่อสารที่ดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและสามารถสรุปผลงานได้สามารถนำมาใช้ประกอบในการพัฒนางานได้ และ 3) ด้านการสร้างและใช้คลังความรู้ พบว่าบุคลากรในโรงเรียนมีการคิด สร้าง และใช้คลังความรู้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีแฟ้มสะสมงาน มีการจัดระบบชั้นงาน เอกสารหลักฐานถูกต้องเป็นปัจจุบัน ครูต้นแบบได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ มีการจัดชมรมด้านคอมพิวเตอร์เพื่อให้บุคลากรนำไปจัดทำสื่อ แบบประวัติดผล ประเมินผล พร้อมทั้งเป็นต้นแบบของการศึกษาดูงาน ของเครือข่ายและหน่วยงานอื่น

วสันต์ ลาจิตติก (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4 พบว่า 1) มีระดับการปฏิบัติของการจัดการความรู้ในระดับมาก ตามทัศนะของครูและผู้บริหารโดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ของหน่วยงานเทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียน การสื่อสารในโรงเรียน กระบวนการจัดการความรู้ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอันดับสุดท้ายคือ การวัดผลการจัดการความรู้ 2) องค์ประกอบที่ทำให้การจัดการมีความรู้ประสบผลสำเร็จในส่วนของสถานศึกษาได้แก่ การส่งเสริมบุคลากร โดยการสนับสนุนงบประมาณ มีนโยบายแผนงานชัดเจนตลอดจน ระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ด้านผู้บริหารต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สร้างขวัญและกำลังใจโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง ด้านครูผู้สอนต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง นำเข้าองค์ความรู้ใหม่ได้ บรรยายากเป็นประชาธิปไตย ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเข้าใจหลักการของการจัดการความรู้

วิโรจน์ สารัตนะ (วสันต์ ลาจิตติก. 2548: 35; อ้างอิงจาก วิโรจน์ สารัตนะ. 2547) ได้ศึกษาคุณลักษณะขององค์กรยุคใหม่ในการปรับองค์การให้ทันโลก องค์กรยุคใหม่นั้น ควรเป็นองค์กรที่แสวงหาโอกาสในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบซึ่งการปรับระบบองค์การต้องพัฒนาระบบการบริหารให้องค์การวิ่งไปข้างหน้า ได้เต็มขีดความสามารถ องค์กรยุคปัจจุบันการพัฒนาระบบบริหารคือ 1) ต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Origination) ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ภาวะผู้นำ (Leadership) เรียนรู้การทำงานเป็นทีม (Team Learning) เรียนรู้การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) 2) ต้องมีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (Total quality management : TQM) 3) ต้องมีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Continuous process improvement : Qm) และ 4) ต้องมีการบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) องค์กรเรียนรู้เป็นองค์กรที่ขยายขีดความสามารถ และเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กรต่างก็เรียนรู้ด้วย กันอย่างต่อเนื่อง

อภิชาติ เลาหะนันท์ (2549) ได้จัดทำรายงานการวิจัยการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับ ความแตกต่างและปัญหาของการจัดการความรู้ ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 219 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาคน การพัฒนาระบบ และการพัฒนากระบวนการ 2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ เช่น การพัฒนาคน โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี หรือการพัฒนาครูที่หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้นไม่ค่อยตรงกับความสามารถและความต้องการของครู ในขณะเดียวกันหน่วยงานจัดพัฒนางานที่ตรงกับความต้องการค่อนข้างยาก โรงเรียนมีภาระงานนอกเหนือจากงานสอนมาก ครูส่วนใหญ่อายุค่อนข้างมาก ไม่สามารถพัฒนาให้ถึงขีดความสามารถสูงสุดได้และโรงเรียน สำหรับการพัฒนาระบบการ ครูยังขาดความสามารถในการประมวลและสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพราะการจัดการความรู้มีหลายรูปแบบนำความเข้าใจยาก อีกทั้งครูขาดแหล่งข้อมูลที่จะศึกษาและนำมาพัฒนาระบบการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาเทคโนโลยียังขาด

สื่อทางเทคโนโลยีอีกมาก ครูมีความสามารถในการใช้น้อยเพราะอายุมากปรับตัวไม่ทัน ทางด้านการพัฒนาระบบ ในโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาการบริหารงานทุกงาน ไม่มีเวลาประมวลผลงานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อเผยแพร่ได้ การปฏิบัติงานตามนโยบายมีมากแบ่งเวลามาก การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ และยังไม่มี Best Practice ที่ดีพอที่จะเป็นต้นแบบได้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2546: 84-89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในห้องสมุด พบว่า การจัดการความรู้จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมี 3 ขั้นตอน คือ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ และองค์ประกอบอื่นอีก 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บสารสนเทศ (Repositories) เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) จัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมถึง การเผยแพร่เนื้อหาข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ External knowledge, Structured / Informal internal knowledge

2) แพลตฟอร์มที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน (Collaborative Platform) การมีระบบและฐานข้อมูลทำงานร่วมกันได้ รวมทั้ง การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

3) ระบบเครือข่าย (Network) โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบเครือข่ายช่วยสนับสนุนการสื่อสารและการสนทนา

4) วัฒนธรรม (Culture) เช่น วัฒนธรรมองค์การที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลร่วมกัน องค์ประกอบเหล่านี้ต้องมีการนำและกระตุ้นศักยภาพของคนในองค์การออกมาใช้เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่ต้องการการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ จะมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

วิลาวัลย์ มากุ่ม (2549) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบคือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการโดยองค์ประกอบที่มีค่านำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ (.96) องค์ประกอบด้านการสร้างความรู้ (.91) องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ (.91) องค์ประกอบด้านการเก็บความรู้ (.88) องค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้ (.88) องค์ประกอบด้านการกำหนดความรู้ (.77) ซึ่งทั้ง 6 องค์ประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปร ที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 23 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ 80 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ด้านการกำหนดความรู้ 11 ตัวบ่งชี้ ด้านการแสวงหาความรู้ 12 ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างความรู้ 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ 23 ตัวบ่งชี้ ด้านการเก็บความรู้ 9 ตัวบ่งชี้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ 12 ตัวบ่งชี้ โดยสามารถใช้วัดการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

กัลยา คงศรีวิสัย (2544: 100-105) ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูพลศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าครูพลศึกษามีระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก และในมาตรฐาน 1, 4, 8, 9, 10 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูพลศึกษาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันและนอกจากนี้ทำให้แน่ใจว่าครูพลศึกษาได้มีการพัฒนาคุณภาพของงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการความรู้ เริ่มจาก Peter Senge ซึ่งเน้นทางด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการแข่งขัน และ Peter Drucker กล่าวว่า การจัดการความรู้ ถือกุญแจสู่ความเติบโตขององค์กรในอนาคต และผลผลิตจะผลิตออกมาได้โดยความรู้เป็นตัวนำ แนวคิด ดังกล่าวได้นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของญี่ปุ่น โดยมี Prof. Ikujiro Nonaka (Graduate of school of International Corporate Strategy Hitotsubashi University) ปรากฏว่าได้รับการตอบสนองอย่างมาก จากบริษัทชั้นนำในญี่ปุ่นเช่น Fuji Xerox NTT Docomo และ Calbee เป็นต้น

สรสิริ วรวรรณ. 2549: 44-48; อ้างอิงจาก Marquardt; & Raynolds. 1996: 26-34 ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ที่ประที่สำคัญในการจัดการความรู้ ว่าองค์กรจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการจัดการ ความรู้เพื่อเพิ่มผลผลิตและบริการขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1) การมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (Appropriate Structure) องค์กรควรมีโครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว มีสายการบังคับบัญชาไม่มากจนเกินไป การบังคับบัญชาไม่ควรเน้นการควบคุม ไม่ควรมีกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เอื้อต่อการตั้งทีมงานและการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำหนดความรู้ที่องค์กรต้องการใช้

2) วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Corporate Learning Culture) ซึ่งองค์กรควรมีบรรยากาศที่กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการใฝ่รู้ เกิดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าและถ่ายทอดความรู้ต่อกันอย่างกว้างขวางเพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ บุคลากรทุกคนควรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เกิดนิสัยการเรียนรู้ในการทำงาน โดยองค์กรต้องสนับสนุนอย่างจริงจังทั้งด้านการเงินและขวัญ กำลังใจ

3) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) องค์กรต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร จัดให้มีการจัดเก็บ การประมวล และการถ่ายทอดข้อมูลให้ทั่วถึงอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและทันเวลา ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อช่วยในการถ่ายโอนความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร

4) การเป็นผู้นำในการส่งเสริมการจัดการความรู้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และเป็นผู้นำใน

การสนับสนุน การผลักดัน การจูงใจ การประสาน เพื่อให้มีการร่วมกิจกรรมเพื่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้

5) วิสัยทัศน์ องค์การควรกำหนดความรู้ไว้วิสัยทัศน์ให้ชัดเจน เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ที่ดีควรมาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การเพื่อสร้างให้เกิดการยอมรับและผูกพันกับจุดหมาย ซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์การ เพื่อองค์การจะได้มีการพัฒนาตนเองให้สามารถเรียนรู้ได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมทั้ง ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้ชัดเจน

6) ความสามารถและทักษะของบุคลากร ต้องมีการเพิ่มอำนาจ และความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถในการเรียนรู้มีอิสระในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถแก้ปัญหาและสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มที่ ที่สำคัญก็คือ องค์การควรกระจายความรับผิดชอบและตัดสินใจในการแก้ปัญหา ให้บุคลากรระดับปฏิบัติการหรือระดับล่าง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์การ

7) การมีส่วนร่วม องค์การควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานเชิงคุณภาพ โดยรวมทั้งเน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ องค์การควรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายการทำงาน (Teamwork and Networking) ที่มีการสร้าง การแบ่งปัน และการนำความรู้ไปใช้รวมทั้งต้องมีการประสานงานกันเพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ

8) การเรียนรู้ องค์การต้องจัดบรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ควรตระหนักว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ให้ความเท่าเทียมเสมอภาคกันและยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ที่สำคัญคือ ต้องให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ต่างๆ ขององค์การ และควรกำหนด ให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้และเรียนรู้จากบุคลากรอื่น ส่วนอื่น ฝ่ายอื่นด้วยรวมทั้งให้มีการกระจายเครือข่ายความสัมพันธ์ในองค์การ ผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่างๆ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างกัน การประชุม การฝึกอบรม มีการสร้างและถ่ายทอดความรู้ใหม่ที่มีประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) ที่ทำให้ทีมงานได้เผชิญหน้ากับปัญหาและได้ลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่านิยมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดของเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความกล้าในการสร้างผลงานใหม่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับการยินดีกับความสำเร็จร่วมกัน มุ่งความต้องการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ รวมทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ดาเวนพอร์ท และพรูสแอก (นิทัศน์ วิเทศ. 2542; อ้างอิงจาก Davenport; & Prusak. 1999: 229-238) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้ พบว่ามี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ เป็นเงื่อนไขที่สำคัญมากที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและยังเป็นปัจจัยที่สร้างได้ยากที่สุด เพราะมีองค์ประกอบหลายอย่าง ดังนี้

- ต้องมีความโน้มเอียงด้านบวกต่อความรู้ คือ พนักงานทุกคนต้องมีความฉลาดรอบรู้ และเต็มใจที่จะแสวงหาความรู้ได้อย่างเสรี

- ไม่มีตัวขัดขวางความรู้อยู่ในวัฒนธรรมองค์กร คือ พนักงานไม่มีความโกรธเกลียดบริษัท และไม่กลัวว่าการแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้ตนเองต้องตกงาน

- การจัดการความรู้ต้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ซึ่งปัจจัยที่สำคัญสำหรับการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกสำหรับความรู้ ก็คือ ประเภทของบุคลากรที่บริษัทจ้างเข้ามาทำงาน ถ้าได้พนักงานที่ชอบแสวงหาความรู้เข้ามาทำงานก็จะเป็นผลดีอย่างมาก

2) โครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร โดยโครงสร้างพื้นฐานทางเทคนิคเป็นสิ่งที่ง่ายที่สุดที่จะสร้างขึ้นได้ เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการจัดการความรู้โดยเฉพาะในเรื่องของการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ เช่น โลตัส โน้ตส์และเวิลด์ ไวต์ เว็บ หรือเครือข่ายใยแมงมุม เป็นต้น ซึ่งถ้ามีเครื่องมือทางเทคนิคและพนักงานใช้เป็น การดำเนินการก็จะสะดวกมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการสร้างอุปกรณ์พื้นฐานขององค์กรเพื่อจัดการความรู้ โดยจะต้องสร้างกฎ ระเบียบข้อบังคับขึ้นมา ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรให้มีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ และมีการกำหนดทักษะพิเศษที่โครงการแต่ละประเภทต้องการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ และต้องมีการตั้งตำแหน่งใหม่ขึ้นมาดูแลเป็นการเฉพาะอีกด้วย

3) ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนเต็มที่ ซึ่งวิธีการให้การสนับสนุน มีดังนี้

- แสดงให้พนักงานทุกคนรู้ว่า การจัดการความรู้และการเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จขององค์กร

- ปูทางให้และจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาอุปกรณ์จำเป็นพื้นฐาน

- กำหนดให้ชัดเจนลงไปว่า ความรู้ประเภทไหนที่สำคัญที่สุดต่อองค์กร

4) มีความเกี่ยวเนื่องกับคุณค่าทางเศรษฐกิจหรืออุตสาหกรรม เนื่องจากการดำเนินการจัดการความรู้อาจต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก และประโยชน์ที่ดีที่สุดของความสำเร็จ ก็คือการประหยัดงบประมาณและเพิ่มกำไร

5) มีความรู้ขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการอยู่บ้าง เพื่อให้สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น

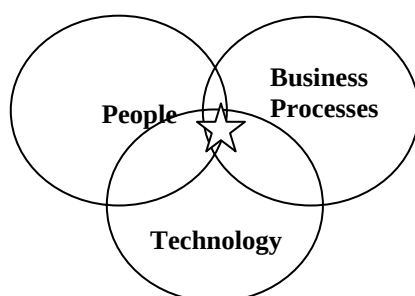
6) มีวิสัยทัศน์ และภาษาที่ใช้มีความชัดเจนในการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร

7) มีสิ่งล่อใจที่ไม่ธรรมดา เนื่องจากความรู้เป็นสิ่งที่ฝังแน่นในจิตของมนุษย์ไม่ให้ไหลเวียนไปมาอย่างง่ายดาย จึงต้องมีการกระตุ้นพนักงานบริษัทให้หันมาสร้างความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ และใช้ความรู้กัน ซึ่งสิ่งล่อใจที่จะนำมาใช้เป็นรางวัลจะต้องไม่ใช่ของธรรมดา และต้องมีคุณค่าพอสำหรับความรู้สึกรักของพนักงาน ซึ่งสิ่งล่อใจที่จะนำมาใช้เป็นรางวัลจะต้องไม่ใช่ของธรรมดา และต้องมีคุณค่าพอสำหรับความรู้สึกรักของพนักงาน ซึ่งกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมด้านความรู้ นั้น ควรจะเป็นสิ่งตอบแทนระยะยาว หรือ อยู่ในรูปที่ปรากฏให้คนทั่วไปเห็นชัดเจน เช่น การมอบรางวัลผู้สร้างความรู้ดีเด่น เป็นต้น

8) มีโครงสร้างทางความรู้อยู่บ้างในด้านของประเภทและการเก็บความรู้ สำหรับในด้านโครงสร้างของความรู้หรือการจัดการความรู้ อาจมีความเป็นระบบตายตัว

9) สร้างให้มีการใช้ช่องทางสำหรับการถ่ายทอดความรู้หลายช่องทางไม่เพียงเฉพาะการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี แต่ควรมีเวลาในการพบปะพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ลุล่วงไป

เลITCH และคนอื่นๆ (Leitch.; et al. 2001: Online) ได้ศึกษาถึงผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ พบว่าต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ซึ่งเกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างของคน (People) กระบวนการ (Process) และเทคโนโลยี (Technology) โดยองค์ประกอบทั้งสาม จะมีส่วนของความสำเร็จร่วมกันอย่างไม่สามารถแยกจากกันได้ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 14 องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Collison; & Parcell

ที่มา: Collison; & Parcell. (2004) Learning to Fly : Practical Knowledge Management from some of the world's leading learning Organization หน้า 20-21.

1) ด้านคน (People)

การจัดการความรู้ จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากขาด “คน” ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่จะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อองค์กร โดย “คน” จะเป็นทั้งผู้สร้างเครือข่าย และเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการความรู้ เนื่องจากเทคโนโลยีอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้และทักษะของคนสิ่งที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการความรู้ (Orr; & Persson. 2003: 3) โดยในทศวรรษนี้ องค์การจำเป็นที่จะต้องมุ่งที่ความสามารถของคนในการสร้างนวัตกรรม และทำให้องค์การมีความคล่องตัวพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ด้วย ซึ่งองค์การที่ประสบความสำเร็จจะใช้ “คน” เป็นกลยุทธ์หลัก ที่ใช้เพื่อสร้างความ

ได้เปรียบทางการแข่งขันและการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในองค์กรเป็นอันดับแรก (Albert; Ernst; & LLD. 2002: 74) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโลตัส (กานต์สุตา มาฆะศิริานนท์. 2546: 31; อ้างอิงจาก Lotus. 2000) ที่มองว่า คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างเครือข่าย และทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และการเชื่อมต่อข้อมูลในออนไลน์ หรือบนอีเมล

2) ด้านกระบวนการ (Business Processes)

ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยต้องระบุประเภทของสารสนเทศที่ต้องการ ทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก เป็นการแยกแยะว่าความรู้ชนิดใดที่ควรนำมาใช้ในองค์กรแล้วนำความรู้นั้นมากำหนดโครงสร้าง รูปแบบและตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะนำมาผลิตและเผยแพร่ โดยจะต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์กรว่า ต้องการให้บรรลุเป้าหมายอะไร โดยมีขั้นตอนในการจัดการความรู้ (Managing Knowledge) 3 ขั้นตอน คือ

2.1) การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ (Knowledge Acquisition) การจัดหาความรู้เป็นขั้นตอนของการพัฒนา และการสร้างความใหม่ เช่น การวิจัยและพัฒนา มีการจัดหมวดหมู่ความรู้อย่างเป็นระบบ (Classifying Knowledge) เช่น ห้องสมุดทำหน้าที่ในการจัดหมวดหมู่ความรู้โดยการแบ่งกลุ่มความรู้ออกเป็นหมวดหมู่ตามระบบเลขทศนิยมดิวอี้ หรือตามระบบตัวอักษรเป็นระบบ ห้องสมุดรัฐสภาอเมริกัน ทำให้ความรู้ในหมวดเดียวกันอยู่ด้วยกันเพื่อความสะดวกในการจัดเก็บและการค้นหาเพื่อนำมาใช้

2.2) การแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) โดยการให้โอกาสและให้การสนับสนุน ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ร่วมกันในองค์กรจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร (Liebowitz; & Wright. 1999: 39)

2.3) การใช้ หรือเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Utilization) การเผยแพร่สารสนเทศให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ในองค์กรได้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจและการดำเนินงานที่ไม่ผิดพลาดซ้ำซ้อน ตัวอย่างการสร้างคลังความรู้ขององค์กร เช่น

2.3.1) การรวบรวมรายชื่อและเบอร์โทรศัพท์เพื่อติดต่อบุคลากรผู้ชำนาญ
ในแต่ละฝ่าย

2.3.2) การจัดเก็บบทเรียนและประสบการณ์จำแนกเป็นเรื่อง ๆ หรือหัวข้อ เพื่อเป็นคู่มือสำหรับคนในองค์กรใช้ค้นหาข้อมูลที่ต้องการ

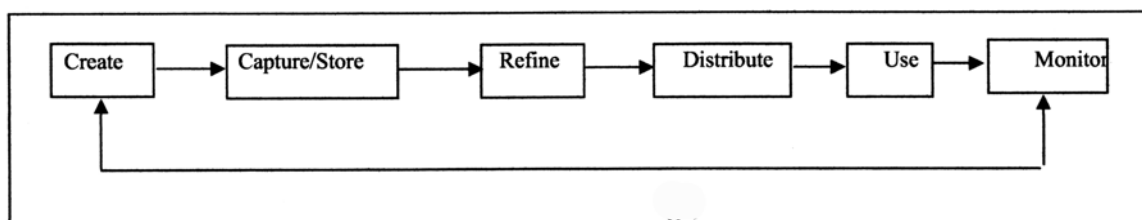
3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology)

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ในเวลาและรูปแบบที่เหมาะสมที่บุคคลนั้นต้องการ โดยการจัดการความรู้จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทั้งคนและเทคโนโลยี (Orr; & Persson. 2003: 14)

เอนเกอร์ และคนอื่นๆ (2002) กลุ่มของพวกเขาศึกษาและเขียนหนังสือเกี่ยวกับการจัดการความรู้สายพันธุ์ใหม่ ที่เกี่ยวเนื่องกับชุมชนแนวปฏิบัติ โดยเฉพาะเอนเดอร์นั้นเป็นผู้ให้กำเนิดศัพท์ “ชุมชนแนวปฏิบัติ” (Communities of Practice) และทั้ง 3 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน

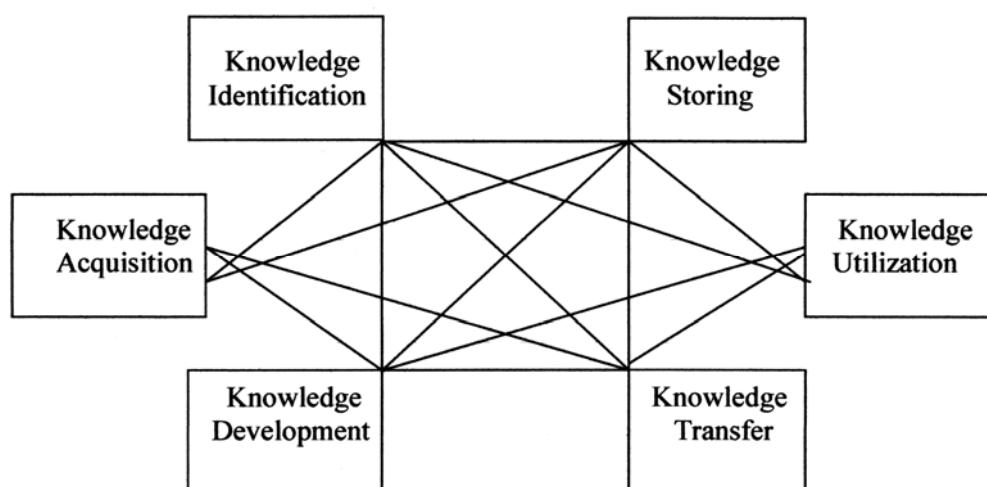
การจัดการความรู้ระดับโลก ในแนวคิดของทั้ง 3 ท่าน เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็น “ชุมชนแนวปฏิบัติ” บริษัทของเอกชนองค์กรของรัฐต่างๆ ในยุคเศรษฐกิจที่เน้นความรู้ต่างประสบความสำเร็จจากรากฐานของชุมชนแนวปฏิบัติทั้งสิ้น เช่น ธนาคารโลกบรรลุวิสัยทัศน์ในการต่อสู้กับความยากจนด้วยความรู้และเงินทุน โดยพึ่งพาชุมชนแนวปฏิบัติที่ประกอบด้วยพนักงาน ลูกค้า และผู้สนับสนุนจากภายนอก ในขณะที่บริษัทเซลล์ พึ่งพาชุมชนแนวปฏิบัติในการรักษาความเป็นเลิศทางด้านเทคนิค ซึ่งกระจายตัวไปตามหน่วยธุรกิจ ภูมิภาค และทีมที่รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ เช่นเดียวกับบริษัท แมคคินเซย์ ที่ให้การยกย่องชุมชนแนวปฏิบัติของตนว่าช่วยคงไว้ซึ่งความเชี่ยวชาญระดับโลกของบริษัทในหัวข้อที่มีความสำคัญต่อลูกค้า ซึ่งนับวันจะฉลาดขึ้น และมีความต้องการที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ ยังได้มีผู้นำเสนอการจัดการความรู้โดยออกแบบเป็นโมเดลต่างๆ ที่น่าสนใจหลายรูปแบบ เช่น โมเดลกระบวนการจัดการความรู้ที่ออกแบบโดย พรอบส์ท์ รับบ์ และ รอมฮาร์ดท์ (Probst; Raub; & Romhardt) (สุภัทท์ บุญญานนท์. 2546: 90; อ้างอิงจาก Probst; Raub; & Romhardt: 2000) และโมเดลของเทอร์บานน์ (Turban) และคณะ (พริตติกา วิเชียรปัญญา. 2547: 52) ซึ่งเป็นโมเดลที่แตกต่างกันในตัวรูปแบบ แต่ก็ต้องอาศัยความสัมพันธ์เชื่อมโยงเช่นเดียวกันทั้งสองรูปแบบ โดยโมเดลของพรอบส์ท์ รับบ์และรอมฮาร์ดท์ ได้แบ่งกระบวนการจัดการความรู้เป็น 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Knowledge Acquisition) การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (Knowledge Development) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) การนำความรู้ไปใช้งาน (Knowledge Utilization) และการจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storing) โดยการจัดการความรู้ตามโมเดลนี้เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบของ Mesh ที่แต่ละกระบวนการมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบจะขาดช่วงหรือตอนใดตอนหนึ่งไม่ได้ (สมชาย นำประเสริฐชัย. 2546: 104) ดังภาพประกอบ 15



ภาพประกอบ 15 กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Probst; & Raub Romhardt
ที่มา: สมชาย นำประเสริฐ. (2546). เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้. หน้า 104.

ส่วนโมเดลของเทอร์บานน์ และคณะ นั้น เป็นโมเดลกระบวนการจัดการความรู้ที่ออกแบบเป็นลักษณะของพลวัตร ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความรู้ (Create) การจับและเก็บความรู้ (Capture and Store) การเลือกหรือกรองความรู้ (Refine) การกระจายความรู้ (Distribute) การใช้ความรู้ (Use) และการติดตาม / ตรวจสอบ (Monitor) ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 16 กระบวนการจัดการความรู้ตามแนวความคิด Turban และคนอื่นๆ
ที่มา: พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*
(*Knowledge Management*). หน้า 52.

จากการศึกษางานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน 3) ด้านวัดผลและประเมินผลการศึกษา สรุปได้ว่าการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูนั้น ก่อให้เกิดผลดีต่อการดำเนินการ พร้อมทั้งก่อให้เกิดแนวคิดที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำไปปรับแก้พัฒนา สิ่งที่ยังขาดอยู่ และส่งเสริมปรับปรุงสิ่งที่ดีอยู่แล้ว ให้พัฒนายิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างถูกต้องและดีที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2551 จาก 5 โรงเรียน จำนวน 132 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2551 5 จาก โรงเรียน จำนวน 113 คน ซึ่งได้มาโดยการใช้ตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน	77	66
โรงเรียนเทศบาลบ้านเขาเต่า	14	12
โรงเรียนเทศบาลบ้านตะเกียบ	16	14
โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์	11	9
โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง	14	12
รวม	132	113

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ (Rating Scale) วัดการปฏิบัติตั้งแต่ปฏิบัติประจำ ปฏิบัติบางครั้ง และไม่ปฏิบัติ จำนวน 60 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ 3) ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู แล้วนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิด สร้างนิยามศัพท์ในการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์ที่กำหนด และนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา เนื้อหาที่ใช้ สร้างแบบสอบถาม เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติมและนำมาปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตามรายชื่อในภาคผนวก ก ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity)
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุมตามนิยามศัพท์และความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาอีกครั้ง
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนหนองแกและโรงเรียนตะเกียบ จำนวน 30 คน
7. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการจัดการเรียนรู้	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.89
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.92
ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.94

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ พร้อมทั้งนัดหมายวันเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนที่เป็นฉบับสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการกับข้อมูล ดังนี้

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์
2. ลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถามพร้อมทั้งให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ปฏิบัติประจำ	ให้	2	คะแนน
ปฏิบัติบางครั้ง	ให้	1	คะแนน
ไม่ปฏิบัติ	ให้	0	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.50-2.00	หมายถึง	การปฏิบัติประจำ
ค่าเฉลี่ย	0.50-1.49	หมายถึง	การปฏิบัติบางครั้ง
ค่าเฉลี่ย	0.00-0.49	หมายถึง	การไม่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทางการสอน โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติ t- test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่อิสระจากกัน (Independent Sample)

4. เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 3 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

วิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทางการสอน โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample)

3.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant different)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้การนำเสนอเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดหัวข้อไว้ดังนี้คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบใน F – distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานของครูจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (n=113)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	15	13.30
	หญิง	98	86.70
	รวม	113	100.00
อายุ	21-30 ปี	20	17.70
	30 ปีขึ้นไป	93	82.30
	รวม	133	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	102	90.30
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	9.70
	รวม	113	100.00
ประสบการณ์ทางการสอน	1-10 ปี	44	38.90
	10 ปีขึ้นไป	69	61.10
	รวม	113	100.00
ระดับชั้นที่สอน	อนุบาล	25	22.10
	ประถมศึกษา	71	62.80
	มัธยมศึกษา	17	15.00
	รวม	113	100.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน จำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 82.30 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทางการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และจำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษา และการบริหารจัดการในห้องเรียน พิจารณาเป็นรายด้าน รายข้อ และโดยรวม แสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 3-6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู
ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน

การจัดการความรู้ ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การจัดการเรียนรู้	1.26	0.30	ปฏิบัติบางครั้ง
การแสวงหาความรู้	1.37	0.36	ปฏิบัติบางครั้ง
การสร้างความรู้	1.21	0.36	ปฏิบัติบางครั้ง
การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้	1.29	0.36	ปฏิบัติบางครั้ง
การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้	1.18	0.38	ปฏิบัติบางครั้ง
การวัดและประเมินผลการศึกษา	1.79	0.45	ปฏิบัติประจำ
การแสวงหาความรู้	1.31	0.38	ปฏิบัติบางครั้ง
การสร้างความรู้	1.13	0.37	ปฏิบัติบางครั้ง
การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้	0.43	0.43	ไม่ปฏิบัติ
การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้	1.21	0.36	ปฏิบัติบางครั้ง
การบริหารจัดการในห้องเรียน	1.14	0.33	ปฏิบัติบางครั้ง
การแสวงหาความรู้	1.32	0.38	ปฏิบัติบางครั้ง
การสร้างความรู้	1.13	0.37	ปฏิบัติบางครั้ง
การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้	1.01	0.43	ปฏิบัติบางครั้ง
การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้	1.21	0.36	ปฏิบัติบางครั้ง
รวม	1.19	0.28	ปฏิบัติบางครั้ง

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง ($\bar{X} = 1.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน อยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง ($\bar{X} = 1.26$) ($\bar{X} = 1.14$) ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับปฏิบัติประจำ ($\bar{X} = 1.79$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู
ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

การจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การแสวงหาความรู้			
1. ท่านมีการค้นคว้าหาความรู้เรื่องการใช้สื่อและนวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากการเข้าร่วมรับการอบรมหรือการสัมมนา	1.42	0.51	ปฏิบัติบางครั้ง
2. ท่านศึกษาดูงานด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนต่าง ๆ	1.31	0.46	ปฏิบัติบางครั้ง
3. ท่านแสวงหาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้จากสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	1.55	0.50	ปฏิบัติประจำ
4. ท่านขอความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้	1.24	0.56	ปฏิบัติบางครั้ง
5. ท่านแสวงหาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ทางด้านการจัดการเรียนรู้	1.35	0.55	ปฏิบัติบางครั้ง
การสร้างความรู้			
6. ท่านมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยการสร้างความรู้ใหม่	1.51	0.52	ปฏิบัติประจำ
7. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรด้วยกันภายในโรงเรียน	1.26	0.56	ปฏิบัติบางครั้ง
8. ท่านมีการจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ด้วยการจัดทำแบบทดสอบก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง	1.19	0.54	ปฏิบัติบางครั้ง
9. ท่านมีการใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวถ่ายทอดความรู้ที่สร้างใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้	0.98	0.55	ปฏิบัติบางครั้ง
10. ท่านสร้างสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้	0.12	0.52	ปฏิบัติบางครั้ง

ตาราง 4 (ต่อ)

การจัดการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การจัดเก็บและสืบค้นความรู้			
11. ท่านบันทึกความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	1.61	0.49	ปฏิบัติประจำ
12. ท่านมีระบบการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ได้ทันเวลา ถูกต้อง รวดเร็ว	1.33	0.53	ปฏิบัติบางครั้ง
13. ท่านมีการประชาสัมพันธ์การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ให้บุคลากรท่านอื่นทราบ	0.98	0.48	ปฏิบัติบางครั้ง
14. ท่านใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้	1.12	0.59	ปฏิบัติบางครั้ง
15. ท่านฝึกปฏิบัตินักเรียนตามสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้ในด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้	1.38	0.57	ปฏิบัติบางครั้ง
การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้			
16. ท่านเผยแพร่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยการร่วมกิจกรรมกลุ่ม	1.18	0.59	ปฏิบัติบางครั้ง
17. ท่านขยายผลการจัดการเรียนรู้สู่เพื่อนครูโดยการเล่าประสบการณ์ในที่ประชุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	1.17	0.48	ปฏิบัติบางครั้ง
18. ท่านรับการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	1.02	0.60	ปฏิบัติบางครั้ง
19. ท่านใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการถ่ายโอนความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้	1.04	0.57	ปฏิบัติบางครั้ง
20. ท่านจดบันทึกความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เป็นแผนการจัดการเรียนรู้	1.51	0.50	ปฏิบัติประจำ
รวม	1.26	0.30	ปฏิบัติบางครั้ง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวม มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู อยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง ($\bar{X} = 1.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 16 ข้อ อยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 0.98-1.42$) และมี 4 ข้อ อยู่ในระดับปฏิบัติประจำมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 1.51-1.62$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู
ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการวัดและประเมินผล
การศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

การวัดและประเมินผลการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การแสวงหาความรู้			
21. ท่านศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การศึกษาจากโรงเรียนอื่น	1.19	0.57	ปฏิบัติบางครั้ง
22. ท่านเลือกวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน	1.64	0.50	ปฏิบัติประจำ
23. ท่านปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตัดสินผล ของการวัดและประเมินผลการศึกษา	1.24	0.52	ปฏิบัติบางครั้ง
24. ท่านเข้าร่วมรับการฝึกอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการศึกษา	1.22	0.59	ปฏิบัติบางครั้ง
25. ท่านใช้มาตรฐานเปรียบเทียบกับฐานข้อมูลที่ต้องการ กับการวัดและประเมินผลการศึกษา	1.30	0.55	ปฏิบัติบางครั้ง
การสร้างความรู้			
26. ท่านจัดให้มีการวัดและประเมินผลการศึกษา ก่อน และหลังเรียนรู้ทุกครั้ง	1.32	0.47	ปฏิบัติบางครั้ง
27. ท่านสร้างหลักเกณฑ์ การวัดและประเมินผล การศึกษาใหม่ๆ มาทดสอบนักเรียน	1.22	0.48	ปฏิบัติบางครั้ง
28. ท่านศึกษาดูงานด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาจากโรงเรียนอื่น	1.00	0.54	ปฏิบัติบางครั้ง
29. ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการสร้าง แบบวัดและประเมินผลการศึกษา	1.02	0.55	ปฏิบัติบางครั้ง
30. ท่านมีที่ปรึกษาด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	1.11	0.60	ปฏิบัติบางครั้ง
การจัดเก็บและสืบค้นความรู้			
31. ท่านมีระบบการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ด้านการวัด และประเมินผลการศึกษาได้ทันเวลา ถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว	1.23	0.50	ปฏิบัติบางครั้ง
32. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลด้านการวัดและ ประเมินผลการศึกษาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ โดยใช้เว็บบอร์ด หรือเว็บประชาสัมพันธ์ขององค์กร	0.81	0.55	ปฏิบัติบางครั้ง

ตาราง 5 (ต่อ)

การวัดและประเมินผลการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
33. ท่านร่วมกิจกรรมกลุ่มกับบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในการเพิ่มเติม ความรู้ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้	1.09	0.56	ปฏิบัติบางครั้ง
34. ท่านมีการบันทึกรายละเอียดด้านการวัด และประเมินผลการศึกษาด้วยเครื่องมือเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.02	0.60	ปฏิบัติบางครั้ง
35. ท่านสำรวจความต้องการในการจัดเก็บและสืบค้น ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของ บุคลากรในองค์กร การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้	0.91	0.58	ปฏิบัติบางครั้ง
36. ท่านเผยแพร่วิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา แก่เพื่อนครูทั้งในและนอกองค์กร	0.89	0.56	ปฏิบัติบางครั้ง
37. ท่านนำผลการวัดและประเมินผลการศึกษาไปใช้ ในการพัฒนาผู้เรียน	1.38	0.51	ปฏิบัติบางครั้ง
38. ท่านใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยี สารสนเทศเป็นตัวถ่ายโอนความรู้ด้านการวัด และประเมินผลการศึกษา	0.95	0.56	ปฏิบัติบางครั้ง
39. ท่านทำการวัดและประเมินผลการศึกษาผู้เรียน ตามสภาพจริง	1.52	0.50	ปฏิบัติประจำ
40. ท่านใช้หลักทฤษฎีของการวัดและประเมินผล การศึกษาทุกครั้งในการทดสอบผู้เรียน	1.32	0.54	ปฏิบัติบางครั้ง
รวม	1.79	0.45	ปฏิบัติประจำ

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยรวมมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู อยู่ในระดับการปฏิบัติประจำ ($\bar{X} = 1.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกือบทุกข้อมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 0.81-1.38$) ยกเว้น 2 ข้อ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปฏิบัติประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 1.52-1.64$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน จำแนกเป็นรายข้อ

การบริหารจัดการในห้องเรียน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การแสวงหาความรู้			
41. ท่านค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักการภาวะผู้นำในการบริหารจัดการห้องเรียน	1.42	0.50	ปฏิบัติบางครั้ง
42. ท่านใช้หลักการสื่อสารทำความเข้าใจกับนักเรียนโดยใช้กิจกรรมกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	1.48	0.52	ปฏิบัติบางครั้ง
43. ท่านเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียน	1.17	0.67	ปฏิบัติบางครั้ง
44. ท่านจัดหาและคัดเลือกสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการห้องเรียน	1.31	0.50	ปฏิบัติบางครั้ง
45. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียนกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ	1.30	0.53	ปฏิบัติบางครั้ง
การสร้างความรู้			
46. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในการสื่อสารด้วยการเขียนเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารจัดการห้องเรียนติดไว้นบนบอร์ดของโรงเรียน	0.89	0.60	ปฏิบัติบางครั้ง
47. ท่านมีการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการห้องเรียนที่เป็นเลิศ	1.09	0.53	ปฏิบัติบางครั้ง
48. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอเกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียน	1.47	0.55	ปฏิบัติบางครั้ง
49. ท่านมีการสร้างความรู้จากหลักเกณฑ์ใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการห้องเรียนด้วยความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน	1.26	0.53	ปฏิบัติบางครั้ง
50. ท่านใช้หลักการภาวะผู้นำในการสร้างความรู้ด้านการบริหารจัดการห้องเรียนด้วยความยุติธรรม	1.48	0.52	ปฏิบัติบางครั้ง
การจัดเก็บและสืบค้นความรู้			
51. ท่านมีการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ในการบริหารจัดการห้องเรียนโดยการบันทึกลงเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.88	0.54	ปฏิบัติบางครั้ง

ตาราง 6 (ต่อ)

การบริหารจัดการในห้องเรียน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
52. ท่านจัดเก็บและสืบค้นความรู้ด้านการบริหารจัดการ ห้องเรียนได้ทันเวลา ถูกต้องและสะดวก รวดเร็ว	1.07	0.55	ปฏิบัติบางครั้ง
53. ท่านมีกิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดการห้องเรียนอยู่เสมอ	1.04	0.61	ปฏิบัติบางครั้ง
54. ท่านนำเสนอผลการจัดการห้องเรียนต่อที่ประชุม ภายในโรงเรียน	0.88	0.61	ปฏิบัติบางครั้ง
55. ท่านนำความรู้ที่ได้แก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการ ห้องเรียนได้ถูกต้องตามแนะ และพัฒนานักเรียน การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้	1.20	0.52	ปฏิบัติบางครั้ง
56. ท่านนำคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการ ห้องเรียนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของห้องเรียน	1.33	0.54	ปฏิบัติบางครั้ง
57. ท่านเรียนรู้วิธีการปฏิบัติด้านการจัดการห้องเรียน ที่เป็นเลิศจากการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับการ บริหารจัดการห้องเรียน	1.04	0.50	ปฏิบัติบางครั้ง
58. ท่านสมัครเป็นสมาชิกขององค์กรครูต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานด้านการจัดการห้องเรียน	0.76	0.65	ปฏิบัติบางครั้ง
59. ท่านใช้ประโยชน์จากการถ่ายโอนความรู้เกี่ยวกับการ จัดการห้องเรียนจากห้องสารสนเทศของโรงเรียน	0.90	0.52	ปฏิบัติบางครั้ง
60. ท่านบันทึกข้อมูลความรู้ในการแก้ไขปัญหา การจัดการห้องเรียนลงในกระดาษ โดยการเขียนและนำไปติดบอร์ดประชาสัมพันธ์	0.77	0.58	ปฏิบัติบางครั้ง
รวม	1.79	0.45	ปฏิบัติประจำ

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยรวมมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู อยู่ในระดับการปฏิบัติบางครั้ง ($\bar{X} = 1.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับการปฏิบัติบางครั้ง โดยมี ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 0.76-1.48$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน นำเสนอในตาราง 7-11

ตาราง 7 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

การจัดการความรู้ตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การจัดการเรียนรู้	1.34	0.38	1.25	0.29	1.06	0.30
การวัดและประเมินผลการศึกษา	1.97	0.64	1.77	0.41	1.76	0.08
การบริหารจัดการในห้องเรียน	1.30	0.35	1.11	0.32	2.01*	0.05
รวม	1.33	0.36	1.17	0.64	2.04*	0.04

* $p < .05$

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีเพศต่างกัน มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีการบริหารจัดการในห้องเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีการปฏิบัติมากกว่าเพศหญิง

ตาราง 8 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

การจัดการความรู้ตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู	อายุ		อายุ		t	p
	21-30 ปี		30 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การจัดการเรียนรู้	1.28	0.32	1.26	0.30	0.32	0.75
การวัดและประเมินผลการศึกษา	1.78	0.42	1.79	0.46	-0.03	0.98
การบริหารจัดการในห้องเรียน	1.06	0.26	1.15	0.34	-1.10	0.28
รวม	1.15	0.25	1.20	0.29	-0.61	0.54

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีอายุต่างกันมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

การจัดการความรู้ตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การจัดการเรียนรู้	1.26	0.30	1.25	0.380	0.10	0.93
การวัดและประเมินผลการศึกษา	1.80	0.44	1.66	0.55	0.98	0.33
การบริหารจัดการในห้องเรียน	1.15	0.31	1.00	0.44	1.40	0.17
รวม	1.20	0.27	1.11	0.36	1.00	0.32

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน

การจัดการความรู้ตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู	ประสบการณ์ทางการสอน				t	p
	1 - 10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การจัดการเรียนรู้	1.26	0.29	1.26	0.32	0.02	0.98
การวัดและประเมินผลการศึกษา	1.78	0.40	1.79	0.49	0.05	0.96
การบริหารจัดการห้องเรียน	1.12	0.28	1.15	0.36	-0.42	0.67
รวม	1.18	0.25	1.20	0.30	-0.32	0.75

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกัน มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
ความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม
ระดับชั้นที่สอน

ระดับชั้นที่สอน	อนุบาล		ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
การจัดการเรียนรู้	1.38	0.33	1.23	0.30	1.23	0.27
การวัดและประเมินผลการศึกษา	2.04	0.44	1.72	0.43	1.68	0.43
การบริหารจัดการในห้องเรียน	1.29	0.31	1.10	0.33	1.07	0.32
	1.34	0.27	1.15	0.28	1.14	0.24

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู
ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่สอนในระดับชั้นต่างกัน
มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ด้านการจัดการเรียนรู้โดยรวม มีค่าเฉลี่ย
($\bar{X} = 1.26$) โดยระดับชั้นอนุบาลมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.38$) มากกว่าประถมศึกษา ($\bar{X} = 1.23$) และ
มัธยมศึกษา ($\bar{X} = 1.23$) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยรวม อยู่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.79$)
โดยระดับชั้นอนุบาลมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.04$) เฉลี่ยมากกว่าประถมศึกษา ($\bar{X} = 1.72$) และมัธยมศึกษา
($\bar{X} = 1.68$) และด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนโดยรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.14$) โดยระดับชั้นอนุบาล
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.29$) มากกว่าประถมศึกษา ($\bar{X} = 1.10$) และมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 1.07$)

ตาราง 12 วิเคราะห์ความแปรปรวนการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู
ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

การจัดการความรู้ตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.24	2.63	0.08
	ภายในกลุ่ม	9.84	110	0.09		
	รวม	10.32	112			
การวัดและประเมินผลการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.07	2	1.03	5.55**	0.01
	ภายในกลุ่ม	20.52	110	0.19		
	รวม	22.59	112			
การบริหาร จัดการในห้องเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.79	2	0.40	3.81*	0.03
	ภายในกลุ่ม	11.39	110	0.10		
	รวม	12.18	112			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	4.84**	0.01
	ภายในกลุ่ม	8.18	110	0.07		
	รวม	8.90	112			

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังตาราง 13-15

ตาราง 13 เปรียบเทียบรายคู่การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการวัด
และประเมินผลการศึกษา

		มัธยมศึกษา	ประถมศึกษา	อนุบาล
ระดับชั้นที่สอน	$\bar{X}$	1.68	1.72	2.04
มัธยมศึกษา	1.68	-		
ประถมศึกษา	1.72	0.04	-	
อนุบาล	2.04	0.36*	0.32*	-

* $p < .05$

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่สอนระดับชั้นอนุบาล มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มากกว่าครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบรายคู่การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน

		มัธยมศึกษา	ประถมศึกษา	อนุบาล
ระดับชั้นที่สอน	$\bar{X}$	1.07	1.10	1.29
มัธยมศึกษา	1.07	-		
ประถมศึกษา	1.10	0.03	-	
อนุบาล	1.29	0.22	0.19*	-

* $p < .05$

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่สอนระดับชั้นอนุบาล มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน มากกว่าครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 เปรียบเทียบรายค่าการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม

		มัธยมศึกษา	ประถมศึกษา	อนุบาล
ระดับชั้นที่สอน	$\bar{X}$	1.14	1.15	1.34
มัธยมศึกษา	1.14	-		
ประถมศึกษา	1.15	0.01	-	
อนุบาล	1.34	0.20*	0.19*	-

* $p < .05$

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่สอนระดับชั้นอนุบาล มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูโดยรวม มากกว่าครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การศึกษา และการบริหารจัดการในห้องเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติของการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2551 จาก 5 โรงเรียน จำนวน 132 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาลเมืองหัวหิน จำนวน 113 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 6) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใน 3 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษา และการบริหารจัดการในห้องเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ (Rating Scale) วัดการปฏิบัติตั้งแต่ปฏิบัติประจำ ปฏิบัติบางครั้ง และไม่ปฏิบัติ วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์หาค่า t-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง ($\bar{X} = 1.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน อยู่ในระดับปฏิบัติบางครั้ง ($\bar{X} = 1.26$) และ ($\bar{X} = 1.14$) ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปฏิบัติประจำ ($\bar{X} = 1.79$)

2. การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการสอน และระดับชั้นที่สอน พบว่า

2.1 การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง หัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของครูที่มี เพศ ต่างกัน มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนมีการบริหารจัดการในห้องเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติมากกว่าเพศหญิง

2.2 การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของครู ที่มี อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทางการสอน ต่างกันมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของครูที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยภาพรวมมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบจากการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การที่การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบางครั้งที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการบริหารรูปแบบใหม่(วีรวิทย์ มาณะศิริพันธ์.2542:77-78) ในความคิดของครู และครูส่วนมากนั้นยังไม่ค่อยเข้าใจกระบวนการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงมิได้ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลในด้านต่างๆ เช่น การให้การฝึกอบรม หรือการแนะนำข้อมูลของกระบวนการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู เพื่อครูจะได้ศึกษาและนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษา รวมถึงการบริหารจัดการในห้องเรียน หรืออาจเป็นเพราะครูนั้นมีการงานนอกเหนือจากงานปรกติอยู่มาก จึงยิ่งทำให้เกิดการละเลยและไม่เห็นความสำคัญขึ้นมาได้ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ อภิชาติ เลหะนันท์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้จัดทำรายงานการวิจัยในเรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ การพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาคน การพัฒนาระบบ และการพัฒนากระบวนการ จากผลวิจัยดังกล่าว แสดงว่าครูนั้นมีการปฏิบัติตนในด้านต่างๆ ของการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูอยู่บ้างแล้วแต่ไม่ปฏิบัติประจำ ซึ่งครูอาจมีการงานนอกเหนือจากงานสอนเช่น การจัดทำกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือกิจกรรมที่ร่วมกับชุมชนในวันสำคัญต่างๆ อีกประการหนึ่งคือการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายโอนการจัดการความรู้สู่ผู้อื่น

1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับการปฏิบัติบางครั้ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบทบาทของครูในปัจจุบันได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหลายอย่างอาจทำหน้าที่ทั้งงานธุรการในชั้นเรียน การเป็นครูประจำชั้น ครูอนามัยประจำห้องพยาบาล งานดูแลห้องพิเศษต่างๆ ห้องแนะแนว ห้องพระพุทธศาสนา และห้องสมุด เป็นต้น รวมถึงงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนหรือทางเทศบาล ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูจัดการเรียนรู้ในระดับการปฏิบัติบางครั้ง สอดคล้องกับ อภิชาติ เลหะนันท์ (2549: บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ครูอาจมีการงานที่มาก หรือขาดความรู้ ความเข้าใจในในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ครูยังไม่ได้รับการชี้แนะข้อมูลในเรื่องของการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังที่ สมชัย ฤชุพันธ์ (2545: 75) ได้กล่าวถึงห่วงที่ขาดหายไปนั่นคือ การจัดการความรู้การสร้างความรู้ พอมีอยู่บ้างแต่ขาดการสังเคราะห์เชื่อมต่อกับปัญหา ขาดการส่งทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีปัญหา

1.2 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับการปฏิบัติประจำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูมีความเข้าใจในปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนครูจึงเลือกวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน จึงทำให้บรรลุเป้าหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษา ครูมีการ

วัดและประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริงเพื่อจะได้คุณภาพของผู้เรียนที่ตรงกับความเป็นจริง แสดงว่าครูให้ความสำคัญกับการวัดและประเมินผลอย่างมาก สอดคล้องกับ ภิรมยา อินทรคำแหง (2548: 8) ที่กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นการตัดสินระดับความรู้ความสามารถ ภายหลังเสร็จสิ้นการเรียนในแต่ละปีการศึกษา และในแต่ละช่วงชั้นของนักเรียนเป็นรายบุคคล ภายใต้เกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ผลการตัดสินที่นักเรียนได้รับในแต่ละวิชาจะสะท้อนระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การวัดและประเมินผลการศึกษาของนักเรียน เป็นองค์ประกอบและขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญยิ่งของกระบวนการเรียนการสอน สอดคล้องกับคำกล่าวของ สมนึก ภัททิยธนี (2546: 9) ที่ได้กล่าวว่า การวัดและประเมินผลการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและได้ผลตามจุดมุ่งหมายควรจะต้องปฏิบัติดังนี้ คือ วัดให้ตรงจุดประสงค์ ใช้เครื่องมือที่ดีมีคุณภาพ มีความยุติธรรม แปลผลได้ถูกต้องใช้ผลการวัดคุ้มค่า

1.3 การบริหารจัดการในห้องเรียน อยู่ในระดับการปฏิบัติบางครั้ง อาจเป็นเพราะว่าครูไม่ได้นำหลักการภาวะผู้นำเข้ามาใช้ในห้องเรียน มาร่วมกันกับนักเรียนและกับเพื่อนครูเพื่อปรึกษากลับกับปัญหาด้านต่างๆ ของการบริหารจัดการในห้องเรียนซึ่งควรนำมาปรึกษาร่วมกันเพื่อให้การแก้ไขปัญหาต่างๆ รวดเร็ว และครูต้องมีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้อย่างเหมาะสม ความเป็นจริงแล้วครูผู้สอนต้องเป็นผู้ที่สามารถบริหารจัดการในห้องเรียนได้ทุกเรื่องเมื่อมีการจัดการเรียนการสอน โดยครูผู้สอนต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อบรรยากาศในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน (ยุวดี ยางสวย. 2550: 37) สอดคล้องกับ อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์ (2533: 32) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีทั้งทางบวกและทางลบถ้าครูมีการบริหารจัดการในห้องเรียนดีจะส่งผลดีต่อผู้เรียนทำให้มีสมาธิในการเรียนที่ดีขึ้น ที่จริงแล้วการบริหารจัดการในห้องเรียนถือเป็นหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องปฏิบัติเป็นอย่างดีเพราะ ต้องมีการพบปะกับนักเรียนต้องมีกิจกรรมร่วมกัน ครูต้องดูแลปลูกฝังระเบียบวินัยสร้างแนวทางในระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างครูและศิษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ เลอเฟรองซ์ (วิชิต สุรัตน์เรืองชัย. 2540: 179-180; อ้างอิงจาก Lefrancois. 2000: 448-449) ที่กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการบริหารจัดการในห้องเรียนไว้ว่า เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อสร้างเสริมระเบียบวินัยในตนเองของนักเรียน สอดคล้องกับสุรางค์ โค้วตระกูล (2548: 436) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการในห้องเรียน คือ การสร้างและการรักษาสภาพแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า

1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเพศชายนั้นรู้จักจัดแปลงแก้ไขงานทำงานมีขั้นตอนที่ดีกว่า เข้าใจในแผนงานที่ซับซ้อนกว่า ไม่หงุดหงิด ขี้บ่นง่าย ไม่มีภาระงานบ้านเหมือนครูเพศหญิง สอดคล้องกับคำกล่าวของ อิกเก้น และ คัวซาก (Eggen; & Kruchak. 1997: 106; อ้างอิงจาก สุปราณี จินดา. 2549: 58) ซึ่งกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างเพศไว้ว่าลักษณะในตัวเพศชายที่มีแนวโน้มสูงกว่าเพศหญิงคือ 1) เป็นนักคิดที่มีความเป็นอิสระสูง 2) เรียนได้ดีในวิชาคณิตศาสตร์และ

วิทยาศาสตร์ 3) มีความรอบรู้ในเรื่องทั่วไป 4) กล้าแสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัย 5) มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม 6) ได้รับรางวัลจากผลงานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ และ 7) มีพฤติกรรมก้าวร้าว ส่วนลักษณะในตัวเพศหญิงที่มีแนวโน้มสูงมากกว่าเพศชาย คือ 1) เรียนได้ดีในวิชาภาษาและศิลปะ 2) ให้ความสำคัญกับการจำและทุ่มเทให้กับรายวิชาที่ต้องจำ 3) รับผิดชอบการเรียนสูง 4) ทำงานใช้กล้ามเนื้อเล็กได้ดีเช่นงานฝีมือต่างๆ และ 5) อารมณ์อ่อนไหวง่าย

3. ผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูอนุบาล ครูประถมศึกษา และครูมัธยมศึกษา มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยครูอนุบาลมีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูมากกว่าครูประถมศึกษา และครูมัธยมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูอนุบาลนั้นมีความรับผิดชอบสูง ขยัน มีความอดทนสูง มีเมตตาต่อเด็ก (สุปราณี รื่นพิทักษ์. 2545: 24; อ้างอิงจาก สวามี นาธาน (Swami Nathan. 1989: 14) เพราะต้องทำงานใกล้ชิดพวกเขา รวมถึงการเป็นต้นแบบที่ดั่งงามให้เด็กได้ชื่นชมและพร้อมปฏิบัติตาม เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีขั้นตอนการทำงานที่เป็นระเบียบคงที่ เพราะต้องเป็นผู้คอยดูแลปกป้องบุตรหลานของผู้ปกครองให้ปลอดภัย มีความสุข ได้รับความรู้ และสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุที่ไม่คาดคิดได้เช่น การลื่นหกล้ม การหนีออกจากโรงเรียนโดยต้องดูแลอย่างทั่วถึง ระบบการเรียนการสอนก็ต้องคอยกำกับดูแลแนะนำเป็นอย่างไรๆ ไป โดยมีตารางเวลาหรือตารางสอนของการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของนักเรียนที่ต้องฝึกนักเรียนอย่างเป็นขั้นตอน ระบบการเรียนรู้อาจจะฝังรากลึกลงสู่นักเรียนอย่างได้ผล และในขณะเดียวกันก็อาจทิ้งนักเรียนให้อยู่โดยปราศจากครูผู้ควบคุมดูแลได้จากเหตุผลดังกล่าวมาแล้วนั้นการปฏิบัติตนของครูอนุบาลที่มีการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู อยู่ในระดับการปฏิบัติประจำจึงสอดคล้องกับนโยบายการบริหารการศึกษาของเทศบาลเมืองหัวหิน (สำนักบริหารงานเทศบาล: 6-13) ที่กำหนดภารกิจหลักด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยหรือเด็กเล็กไว้ว่า เด็กอนุบาลต้องได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรครูในสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการในห้องเรียน เพื่อครูจะได้นำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการในชั้นเรียนต่อไป

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรครูในสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีการฝึกอบรม การตั้งกลุ่มการจัดการความรู้อย่างเป็นรูปธรรมขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และการจัดการความรู้ในหน่วยงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.2 ควรมีการศึกษาระดับคุณภาพของตนเองตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครูกับพนักงานครูเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างเฉพาะเจาะจงในแต่ละด้าน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร กลีบบัว. (2547, พฤศจิกายน - ธันวาคม). ศิริราช:เส้นทางสู่สถาบันแพทย์ชั้นเลิศ.
วารสาร . *Productivity*. 9(53): 72-81.
- กรมสามัญศึกษา. (2542). การประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการการศึกษา. (2549). กระบวนการจัดการความรู้
2549: 3-4. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2549,
จาก http://www.geocities.com/sboonmunt/Kmc_emg/main.htm? 200624. (2006).
- กองบรรณาธิการ. (2546, พฤศจิกายน - ธันวาคม). การจัดการความรู้สู่บริษัทชุมชน. วารสาร
Productivity. 8(47): 75-78.
- กานต์สุตา มาฆะศิริรานนท์. (2546). การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (โสตทัศนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- การจัดการด้านความรู้ในมุมมองนักบริหาร. (2549): 3-4. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2549,
จาก <http://talip.bu.ac.th/~jarin.a/ content/Management/KM.htm.pp.3-4>.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อบปี่.
- เกษม วัฒนชัย. (2544, พฤษภาคม). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ. *Thailand Education*. 2 (11) : 39-40.
- คณาจารย์ โปรแกรมวิชาสังคมศึกษาและโปรแกรมวิชาการพัฒนาชุมชน สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
(2542). รายงานการวิจัย : ความพึงพอใจและความต้องการของประชาชนต่อระบบการ
ให้บริการและบริหารงานของเทศบาลเมืองเพชรบุรี. ถ่ายเอกสาร
- จันทิมา เพิ่มพิกุล. (2546, พฤศจิกายน-ธันวาคม). วารสาร การจัดการความรู้ระดับโลก.
วารสาร *Productivity*. 9(52): 87-93.
- เจนเนตร มณีนาถ และคนอื่นๆ. (2546). สร้างองค์กรอัจฉริยะในยุคโลกาวิวัฒน์. กรุงเทพฯ:
เสริมมิตรการพิมพ์.
- ชัต แก้วมณี. (2545). สภาพและปัญหาการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนอนุบาล สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2545). การบริหารสรรพกรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
นาโกต้า.

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. สถาบันคิดพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทัศนีย์ ไพฑูรย์พงษ์. (2549). การจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา. วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (20 : 7-9.
- โทมัส.เอช.ดาเวนพอร์ท; และ ลอเรนซ์.พรูแซค. (1999). Working knowledge.How Organisation Marage.What They Know. การจัดการความรู้: เทคนิคในการแปรความรู้สู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน.แปลโดย นิทัศน์ วิเทศ. (2542). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ธวัช หมดเต๊ะ. (2547, กันยายน-ตุลาคม). "The New Knowledge Management" การจัดการความรู้ยุคใหม่. วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (8): 24-27.
- . (2547, พฤษภาคม-มิถุนายน). การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้:สร้างองค์กรอัจฉริยะ. วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (6): 10-12.
- ธเนศ ขำเกิด. (2549). หุ่นอ่อน KM ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (20): 22-25.
- นคร ละลอกน้ำ. (2546). การเปรียบเทียบความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดชลบุรีที่มีพฤติกรรมมารับข่าวสาร การศึกษาและสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน. วิทยานิพนธ์. เทคโนโลยีทางการศึกษากรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย. (2547, กันยายน-ตุลาคม). ไปดู KM ในสิงคโปร์. วารสาร Productivity. 9(52): 73-79.
- นภดล สุขสำราญ. (2546, มกราคม-มีนาคม). การจัดการความรู้. วารสาร กพผ. 12(1): 52-55.
- นภาพรณ อุณาภูล. (2540). การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับสวัสดิภาพของนักเรียนในโรงเรียนอนุบาล. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- นฤมล พงษ์ศิลป์; และพัชชา หาญเจริญกิจ. (2543, มกราคม-มิถุนายน). การจัดการความรู้ : Knowledge Management. วารสารรังสิตสารสนเทศ. 6(1): 60-71.
- นันทา วิฑูตศักดิ์. (2544, มกราคม-มิถุนายน). องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการความรู้:: แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสำนักวิทยบริการ สถาบันราชภัฏ. วารสารสารสนเทศ. 2(1):7-10.
- . (2545, กันยายน-ธันวาคม). เส้นทางจัดการสารสนเทศสู่การจัดการความรู้. วารสารสารสนเทศ. 3(2): 30.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2546, กรกฎาคม-ธันวาคม). การจัดการความรู้. วารสารศรีปทุมปริทัศน์. 3 (2): 85-92.
- . (2547). การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- นิทัศน์ วิเทศ. (2542). "การจัดการความรู้" เทคนิคการแปลความรู้สู่การได้เปรียบในการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: เอ อาร์ บีซิเนสเพรส.

- บดีนทร์ วิจารณ์. (2547). *การจัดการความรู้สู่ปรัชญาปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- บุญดี บุญญากิจ และคนอื่นๆ. (2548). *การจัดการความรู้จาก ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอกซ์เพรส.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ. (2549). *จัดการความรู้ 5 เทคนิควิธี: สู่...ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา* วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (20): 26-30.
- ปณิตา พันภัย. (2544). *การบริหารความรู้: แนวคิดและกรณีศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประพนธ์ ผาสุกยัด. (2547, กันยายน). *ตัวอย่างและแนวทางปฏิบัติการจัดการความรู้* ในองค์กร เอกสารคำบรรยาย.
- . (2549). *การจัดการความรู้จากหลักคิดสู่การปฏิบัติจริง ฉบับมือใหม่หัดขับ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไผ่ไหม.
- ประเวศ วะสี. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. ผลสอบวัดคุณภาพการศึกษาระดับชาติ. (2547, 16 มิถุนายน). ไทยรัฐ. หน้า 15.
- . (2545, มิถุนายน). *ปฏิรูปการเรียนรู้: การจัดการความรู้*. วารสารสานปฏิรูป. 5(51): 74-76.
- . (2545). *ยุทธศาสตร์ทางปัญญาเพื่ออนาคตประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสื่อ
- ปวีณา ธิติวรนนท์. (2549, กันยายน-ตุลาคม). *การจัดการความรู้จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. .เชื่อมโยงสู่โรงเรียน...จากโรงเรียน...เชื่อมโยงสู่ชุมชน. วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (20): 1-2.
- ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด มหาชน บริษัท. (2548). *บรรยายสรุปการจัดการความรู้*. เอกสาร คำบรรยาย.
- พรทิพย์ กาญจนานิตย. (2547, กรกฎาคม-สิงหาคม). *ความรู้ได้แบ่งปันเมื่อกลับหลังหันอนาคต*. วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (7): 1-2.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547, เมษายน). *การจัดการความรู้*. พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- . (2548, มกราคม-มีนาคม). *การจัดการความรู้ในมุมมองของนักบริการ* รุ่นใหม่. วารสารนักบริหาร. 10(24): 1-6.
- พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับฎีกา.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.

กรุงเทพฯ: อรุณลาดพร้าว.

พสุ เดชะรินทร์. (2546). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ : Retoolint : The New Strategy*. กรุงเทพฯ: ฮาซันพรีนติ้ง.

พุทธทาสภิกขุ. (2540). *ฟ้าสางระหว่าง 80 ปี*. กรุงเทพฯ. อลันเพรส.

เพ็ญใจ จินดาพะยานิชย์ และคนอื่นๆ. (2549). กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา.

(2549: 5). *กระบวนการจัดการความรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2549 จาก,

http://www.geocities.com/sboonmunt/Kmc_emg/main.htm?200624 (2006)

ไพโรจน์ ไววนิชกิจ. (2546, มิถุนายน). *Knowledge Management*. : จากองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร. วารสารไมโครคอมพิวเตอร์. 21(215): 96-102.

ภิรมยา อินทรกำแหง. (2548, กรกฎาคม-กันยายน). ขบวนการการศึกษาระดับพื้นฐาน.

วารสารวิชาการ. 8(3): 8.

มานิดา นันทไมตรี. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในองค์กรของไทย กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช บริษัทแฟลเจล(ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ : สถาบันกิตติพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ยี่น ภู่วรรณ. (2548). *การจัดการความรู้*. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2549 จาก

KM.psu.ac.th/component/option.com.

ยุทธนา แซ่เตียว. (2548). *การจัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้: สร้างองค์กรอัจฉริยะ*.

กรุงเทพฯ. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ : 248-251). อินโนกราฟฟิค.

ยุวดี ยางสวย. (2550). *ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษา*

จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เยาวลักษณ์ สุจริตธรรม. (2547, มีนาคม-เมษายน). *พื้นฐานสำคัญของการจัดการความรู้*

(ตอนจบ). วารสาร *Productivity*. 9(49):71-75

ราชบัณฑิตยสถาน. (2540). *พจนานุกรมศัพท์ปรัชญาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*.

พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.

เลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2549). *คิดเอง จัดการเอง ความรู้ใน สพท. และโรงเรียน*.

วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (20) : 10-14

วรภัทร ภูเจริญ. (2548). *Learning Organization & Knowledge Management*. กรุงเทพฯ .

บริษัท อริยชน จำกัด

วัฒนา อาทิตย์เที่ยง. (2549). *หนึ่งมุมมองจากการประชุมปฏิบัติการของ สพท. และ*

สถานศึกษา วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (20) : 15-17

วิกิพีเดีย. สารานุกรมเสรี. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2549 จาก <http://th.Wikipedia.org>.

วิจารณ์ พานิช (2546). การจัดการความรู้ *SECI Model* ฉบับพิสดาร. สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2549 จาก

http://www.kmi.trf.or.th/Experence/SECI_Model_Vichan.pdf

----- (2547, ธันวาคม). ความรู้ยุคใหม่อยู่ใน “คน” มากกว่า “ตำรา”.

วารสารสารปฏิรูป. 7 (80) : 62-68.

วิจิตร ศรีสอาน.(2550). *คุรุบันทึก 2550:4*. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538,กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย.

เรื่องง่าย ๆ บางครั้งก็พลาดได้. การวิจัยทางการศึกษา. 18(3) : 8-11.

วิมลศรี สุชีลวรรณ. (2549) *เพลินกับการจัดการความรู้*. วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (20) : 18-21

วิศิษฐ์ สงวนวงศ์วาน. (2548). กลุ่มงานศัลยกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

วีระ ปันทรัพย์. (2551). *การศึกษาสภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร*.

สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วีระพจน์ กิตาคม. (2549, ตุลาคม). สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2549.

จาก <http://www.itmc.tsu.ac.th>.

วีระวัฒน์ ปันนิตานัย. (2544, กันยายน). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ.

เอ็กซ์เปอร์เน็ต.

ศรัณยา บุญประกอบ. (2549). *การศึกษาการจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียนในโรงเรียน*

อนุบาลเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ.

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (สคส.) (2549, ตุลาคม). *การจัดการความรู้ในหน่วยราชการ*. ออนไลน์ <http://www.home.kku.ac.th>.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ* :

โครงการร่วมพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2549

จาก [www.http://personal.police.go.th](http://www.personal.police.go.th).

----- (2548). รายงานประจำปี ฉบับ KM ประเทศไทย. กรุงเทพฯ : อู่การพิมพ์. 1879.

สมชาย นำประเสริฐชัย. (2546, มิถุนายน). เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้.

วารสารไมโครคอมพิวเตอร์. 21 (215) : 103-107.

----- นำประเสริฐชัย. (2546, มิถุนายน). *การจัดการความรู้ในมุมมองของไอที*.

วารสารไมโครคอมพิวเตอร์. 21(215) : 108-111.

- สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2549). พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสเสด็จพระราชดำเนินทรงเป็นประธานเปิดงานการประชุมสมัชชาการศึกษา
นานาชาติแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 2 เนื่องในโอกาสวันครูโลก. ฉบับที่ 2550.3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ปีการศึกษา
2550. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2550, จาก [http:// www.obec.go.th](http://www.obec.go.th)
- สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2546). การจัดการความรู้ :
สู่วงจรคุณภาพที่เพิ่มพูน. กรุงเทพฯ. ภาพพิมพ์ จำกัด.
- สุกิจ เตมมีแสง; และยงยุทธ อิมอุไร. (2547). การจัดการความรู้ในองค์กร : กรณีศึกษา
บริษัท ยูเอชเอ็ม จำกัด. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุริมา ดีเป็นธรรม. (2547).
ปริญญาณพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุปราณี จินดา. ().
ปริญญาณพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัทท์ บุญญานนท์. (2546, กันยายน). รู้ไว้ไม่เสียที่ : การบริหารความรู้ (Knowledge
Management). ตอนที่ 1 วารสารสรรพยากรสาส์น. 50(9) : 79-93.
- สุภาพร เตวุฒิกุล. (2547, กรกฎาคม-สิงหาคม). *KM in Thailand*.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2549). แนวคิดและวิธีการจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2549
จาก <http://www. คณะครุศาสตร์ มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย>.
- อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์. (2533). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียน
ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.
- เอเตียน เวนเกอร์; ริชาร์ด แมคเดอร์บ็อต และวิลเลียม เอ็ม. ชไนเดอร์. (2545). การจัดการ
ความรู้สายพันธุ์ใหม่. แปลโดย พูนลาภ อุทัยเลิศอรุณ. (2547). กรุงเทพฯ. วีเลิร์น จำกัด.
- Boyett, J.H.; & Boyett, J.T. (1998). *The Guru Guide : The Best Idea of the Top
Management Thinker*. New York : John Willey & Son.
- Choo, Chum Wei. (2000, April). "Working Knowledge : How Organizations Manage What
They Know." *Stepping into the New Millennium : Challenges for Libraries &
Information Professionals. Congress of Southeast Asian Librarians, Singapore. 11 :
26-28.*

- Collison, Chris; & Parcell, Geoff. (2044). *Learning to Fly : Practical Knowledge Management from some of the world ' s leading learning Organization*. 2th ed. West Sussex : Capstone
- Copyright. Skyrme, David. J. (1997) *This material may be copied or distributed subject. To the terms of our Copyright conditions.*
- Davenport, Thomas H. (1998). *Some Principles of Knowledge Management, Graduage School of Business. University of Texas at Austin*. Retrieved January 21,2005, from <http://www.bus.utexas.edu/kman/kmprin.htm>.
- Davenport, Thomas H. ; & Prusak, Laurence. (1999) .*Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. แปลโดย นิทัศน์ วิเทศ. กรุงเทพฯ : เออาร์ บีซิเนสเพรส
- Demarest, M. (1997). *Understanding Knowledge Management, Vol. 5, No. 1, pp.8-18*.
- Etiemne Wenger; Richard Mc Dermott & William M.Snyder. (2002). *CuLtivating Communities of Practice*.
Http://www.dictionary.com/egi_bin/dict.pl.
- Leitch, John M ; & Rosen , Phillip. (2001). *Knowledge Management, CKO , and CKM : The Key to Competitive Advantage*. The Manchester Review : 6(2-3). Retrieved March 6,2005, from <http://users.anet.com/~smcnulty/docs/manchester.pdf>.
- Lueg, C. (2000). Information on, k and networked minds, *Journal of knowledge Management, Vol.5, No.2, pp.151-160*.
- Marquarde, Michael J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York : Mc Graw-Hill.
- Nonaka & Takeuchi H. (1995). *The Knowledge Creating Company*, Oxford University. Press.
- Nonaka ,Ikujiro. (1998). *The Knowledge-Creating Company*. Harvard Business Review on Knowledge Management. USA: Harvard Business School Press.
- Senge,Perter M . et al. (2000). *School That Learn*. New York : Doubleday.
- Senge,Perter M. (2001). Classic Work : The leader's New Work: Building Learning Organizations. In *Knowledge Management : Classic and Contemporary Works*. Morey, Daryl; et al. pp. 19-52. Cambridge : MIT Press.
- Skyrme, David. J. (2000). *Knowledge Networking : Creating the Collaboration Enterprise*. Boston: Butterworth Heinemann.
- Tannonbaum, S.I.;& Alliger, G.M. (2000). *Knowledge Management : Clarifying the Key Issue*. U.S.A.: the International Association for Human Resource Information Management. Photocopy.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรง อุดมไพจิตร ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรื่อโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ประจำ ภาควิชาการวิจัยและพัฒนา หลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ประจำ ภาควิชาภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. คุณณิณมัย ตะหมั่ง หัวหน้ากลุ่มพัฒนา ระบบบริหารจัดการความรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู

2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามการรับรู้หรือประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานของท่าน ที่ตรงกับความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้วิจัย ขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านไว้เป็นความลับ การเสนอผลการศึกษาจะเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

3. ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสิรินธรา คงอ้วน
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ
 - () 21-30 ปี
 - () 30 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ทางการสอน.....ปี (เศษของปีที่เท่ากับ 6 เดือนหรือมากกว่าโปรดนับเป็นปี)
 - () 1-10 ปี
 - () 10 ปีขึ้นไป
5. ระดับชั้นที่สอน
 - () อนุบาล
 - () ประถมศึกษา
 - () มัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้วิชาชีพครู
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาคำถามทุกข้อโดยละเอียด และกรุณาขีด
 เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับปฏิบัติมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ		
		ปฏิบัติ ประจำ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
	1. การจัดการการเรียนรู้			
	1.1 ด้านการแสวงหาความรู้			
1	ท่านมีการค้นคว้าหาความรู้เรื่องการใช้สื่อและ นวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้จากการเข้าร่วม รับการอบรมหรือการสัมมนา			
2	ท่านศึกษาดูงานด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนต่างๆ			
3	ท่านแสวงหาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้จากสื่อ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ			
4	ท่านขอความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องด้านต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้			
5	ท่านแสวงหาความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้จาก กระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ทางด้านการจัดการเรียนรู้			
	1.2 การสร้างความรู้			
6	ท่านมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยการสร้าง ความรู้ใหม่			
7	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรด้วยกันภายในโรงเรียน			
8	ท่านมีการจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการ จัดการเรียนรู้ด้วยการจัดทำแบบทดสอบก่อนและหลัง การจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง			
9	ท่านมีการใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยี สารสนเทศเป็นตัวถ่ายโอนความรู้ที่สร้างใหม่ด้านการ จัดการเรียนรู้			
10	ท่านสร้างสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้			

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ		
		ปฏิบัติ ประจำ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
	1.3 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้			
11	ท่านบันทึกความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้			
12	ท่านมีระบบการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ได้ทันเวลา ถูกต้อง รวดเร็ว			
13	ท่านมีการประชาสัมพันธ์การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ให้บุคลากรท่านอื่นทราบ			
14	ท่านใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้			
15	ท่านฝึกปฏิบัตินักเรียนตามสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้ในด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้			
	1.4 การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้			
16	ท่านเผยแพร่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยการร่วมกิจกรรมกลุ่ม			
17	ท่านขยายผลการจัดการเรียนรู้สู่เพื่อนครูโดยการเล่าประสบการณ์ในที่ประชุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร			
18	ท่านรับการนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้			
19	ท่านใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการถ่ายโอนความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้			
20	ท่านจดบันทึกความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เป็นแผนการจัดการเรียนรู้			
	2. การวัดและประเมินผลการศึกษา			
	2.1 การแสวงหาความรู้			
21	ท่านศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาจากโรงเรียนอื่น			
22	ท่านเลือกวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน			

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ		
		ปฏิบัติ ประจำ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
23	ท่านปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตัดสินใจของการวัดและประเมินผลการศึกษา			
24	ท่านเข้าร่วมรับการฝึกอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา			
25	ท่านเข้าร่วมรับการฝึกอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา			
	2.2 การสร้างความรู้			
26	ท่านจัดให้มีการวัดและประเมินผลการศึกษา ก่อนและหลังเรียนรู้ทุกครั้ง			
27	ท่านสร้างหลักเกณฑ์ การวัดและประเมินผล การศึกษาใหม่ ๆ มาทดสอบนักเรียน			
28	ท่านศึกษาดูงานด้านการวัดและประเมินผล การศึกษาจากโรงเรียนอื่น			
29	ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินผลการศึกษา			
30	ท่านมีที่ปรึกษาด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา			
	2.3 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้			
31	ท่านมีระบบการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาได้ทันเวลา ถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว			
32	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ โดยใช้เว็บบอร์ด หรือเว็บประชาสัมพันธ์ขององค์กร			
33	ท่านร่วมกิจกรรมกลุ่มกับบุคลากรในหน่วยงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาในการเพิ่มเติมความรู้ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้			
34	ท่านมีการบันทึกรายละเอียดด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาด้วยเครื่องมือเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ			

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ		
		ปฏิบัติ ประจำ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
35	ท่านสำรวจความต้องการในการจัดเก็บและสืบค้น ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของ บุคลากรในองค์กร			
	2.4 การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้			
36	ท่านเผยแพร่วิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา แก่เพื่อนครูทั้งในและนอกองค์กร			
37	ท่านนำผลการวัดและประเมินผลการศึกษาไปใช้ ในการพัฒนาผู้เรียน			
38	ท่านใช้เครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยี สารสนเทศเป็นตัวย้ายโอนความรู้ด้านการวัด และประเมินผลการศึกษา			
39	ท่านทำการวัดและประเมินผลการศึกษาผู้เรียน ตามสภาพจริง			
40	ท่านใช้หลักทฤษฎีของการวัดและประเมินผล การศึกษาทุกครั้งในการทดสอบผู้เรียน			
	3. การบริหารจัดการห้องเรียน			
	3.1 ด้านการแสวงหาความรู้			
41	ท่านค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับหลักการภาวะผู้นำ ในการบริหารจัดการห้องเรียน			
42	ท่านใช้หลักการสื่อสารทำความเข้าใจกับนักเรียน โดยใช้กิจกรรมกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ			
43	ท่านเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับ การบริหารจัดการห้องเรียน			
44	ท่านจัดหาและคัดเลือกสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการห้องเรียน			
45	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหาร จัดการห้องเรียนกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ			

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ		
		ปฏิบัติ ประจำ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
	3.2 การสร้างความรู้			
46	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูในการสื่อสารด้วยการเขียนเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารจัดการห้องเรียนติดไวบนบอร์ดของโรงเรียน			
47	ท่านมีการปฏิบัติตนตามหลักการบริหารจัดการห้องเรียนที่เป็นเลิศ			
48	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอเกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียน			
49	ท่านมีการสร้างความรู้จากหลักเกณฑ์ใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการห้องเรียนด้วยความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน			
50	ท่านใช้หลักการภาวะผู้นำในการสร้างความรู้ด้านการบริหารจัดการห้องเรียนด้วยความยุติธรรม			
	3.3 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้			
51	ท่านมีการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ในการบริหารจัดการห้องเรียนโดยการบันทึกลงเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ			
52	ท่านจัดเก็บและสืบค้นความรู้ด้านการบริหารจัดการห้องเรียนได้ทันเวลา ถูกต้องและสะดวก รวดเร็ว			
53	ท่านมีกิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการห้องเรียนอยู่เสมอ			
54	ท่านนำเสนอผลการบริหารจัดการห้องเรียนต่อที่ประชุมภายในโรงเรียน			
55	ท่านนำความรู้ที่ได้แก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการห้องเรียนได้ถูกต้องตามแนะนำ และพัฒนานักเรียน			

ข้อที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติ		
		ปฏิบัติ ประจำ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
	3.4 การใช้ประโยชน์และการถ่ายโอนความรู้			
56	ท่านนำคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการห้องเรียนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของห้องเรียน			
57	ท่านเรียนรู้วิธีการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการห้องเรียนที่เป็นเลิศจากการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียน			
58	ท่านสมัครเป็นสมาชิกขององค์กรครูต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานด้านการบริหารจัดการห้องเรียน			
59	ท่านใช้ประโยชน์จากการถ่ายโอนความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียนจากห้องสารสนเทศของโรงเรียน			
60	ท่านบันทึกข้อมูลความรู้ในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการห้องเรียนลงในกระดาษโดยการเขียนและนำไปติดบอร์ดประชาสัมพันธ์			

ภาคผนวก ค

**หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม**

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสิรินธรา คงอ้วน
วัน เดือน ปี เกิด	10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2499
สถานที่เกิด	อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	สถานีอุตุนิยมวิทยาหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูวิทยฐานะชำนาญการ (คศ.2)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน (ประชาธิปไตย) สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2517	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนวัดสังเวช เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2519	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ปกศ. ต้น) จากวิทยาลัยครูบ้านครุสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรพิเศษมัธยม (พ.ม.) จากกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2531	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาเอกแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2552	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาเอกการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ