

๒๕๔. 4038

ป.๖๕๑ก

จ.๒

การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา

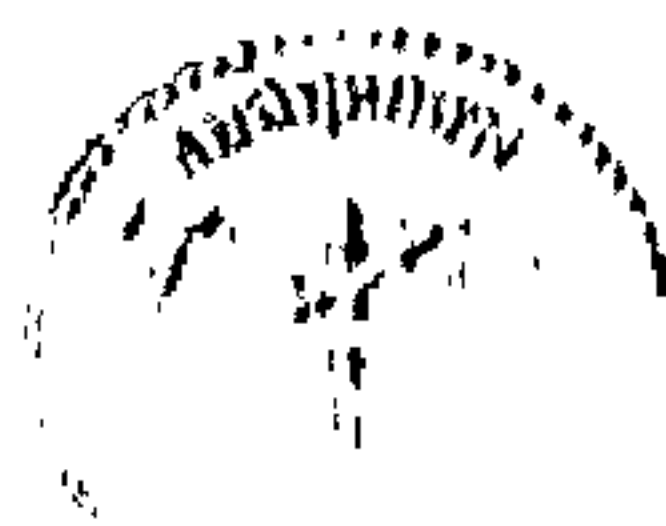
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

พ.๖๕๑. ๒๕๕๐

สารนิพนธ์

ของ

ประมวล ศรีขวัญใจ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม ๒๕๕๐

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

บทคัดย่อ
ของ
ประมวล ศรีขวัญใจ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2550

ประมวล ศรีขวัญใจ. (2550). การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ
ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ และ
เปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัย คือครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 213 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนมีการจัดการความรู้โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการ
แสวงหาความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนเพศชายมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านสูงกว่า
ครูผู้สอนเพศหญิง ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีการจัดการความรู้
โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูง
กว่าระดับปริญญาตรีมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านสูงกว่าระดับปริญญาตรี
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

**KNOWLEDGE MANAGEMENT OF THE PRIMARY SCHOOLS IN
AMPHOE PRANAKHON SI AYUTTHAYA UNDER THE OFFICE OF
PRANAKHON SI AYUTTHAYA EDUCATIONAL SERVICE AREA 1**

AN ABSTRACT

BY

PRAMAUN SRIKWUNJAI

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University**

May 2007

Pramaun Srikwunjai. (2006). **Knowledge Management of the Primary Schools in Amphoe Pranakhon Si Ayutthaya under the office of Pranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1.** Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor: Dr. Marasri Sutanithi.

The purposes of this research were to study the knowledge management of the primary school teachers in Amphoe Pranakhon Si Ayutthaya under the Office of Pranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1 in 4 aspects: knowledge acquisition, knowledge creation, knowledge storage, and knowledge usage; compare the knowledge management of the teachers by sex, Education degree, experience, and school size. A stratified random sample of 213 primary school teachers was selected from the teachers in Amphoe Pranakhon Si Ayutthaya under the Office of Pranakhon Si Anyutthaya Educational Service Area 1. The Instrument used in the study was a 5-point rating scale questionnaire with Cronbach's alpha reliability coefficients of 0.99. The statistics used for data analyses were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The research findings were summarized as follows, knowledge acquisition, knowledge creation, knowledge storage, and knowledge usage:-

1. The knowledge management of the primary school teachers as a whole was at a low level. When considered individual aspects, the knowledge usage, knowledge creation, and knowledge storage were at a low level. The knowledge acquisition was at the moderate level.

2. When compared the knowledge management of the primary school teachers as a whole and individual aspects by sex, they were significantly different at .05 level; male teachers' means were higher than those of female teachers. When compared the knowledge management by education degree, they were significantly different at .05 level, the means of teachers with higher than bachelor degree were higher than those of teachers with bachelor degree.

3. When compared the knowledge management of the primary school teachers as a whole and individual aspects by experience and school size, they were not different.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ของ ประมวล ศรีขวัญใจ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนา แสงศักดิ์)

ประธาน

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

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ 18 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจแก้ไขและติดตามความก้าวหน้าอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อย่างสูงยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี แสงศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนน้อม และ ดร.สมชาย เทพแสง คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ที่ให้ความ กรรณา ให้ความรู้และคำแนะนำต่าง ๆ ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ทัศนาศรี แสงศักดิ์ ประธานกรรมการ สอบสารนิพนธ์ ดร.มารศรี สุธานี และ ดร.วีระ สุภากิจ กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

การจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน คือ ดร.สมชาย เทพแสง ดร.ปฐมพงษ์ ศุภเลิศ นายยืนยง ราชวงศ์ นายสมศักดิ์ ชโลธร และ นายสำเนา เลียบมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้อำนวยการ โรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทุกท่านในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงาน พื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทุกท่านที่มีส่วนในการให้ข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนวัดโคกทอง (บวรวิทยา) อำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณภิญโญ วรรณสุข คุณเบญจมาศ วรรณสุข คุณชลิตา สุขเกษม คุณบุญตา ราชวงศ์ คุณอารี แยมประดิษฐ์ คุณเสาวลักษณ์ ปลื้มญาติ คุณวินัย ศรีขวัญใจ คุณอุทิศ สราญชื่น รวมทั้งครอบครัวสราญชื่นและคณะครู โรงเรียนประตูลี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อคุณแม่ ซึ่งเป็นทั้งผู้ให้ชีวิตและเป็นครูผู้ประเสริฐของผู้วิจัย ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยมาตั้งแต่เล็กจนถึงปัจจุบัน

ประมวล ศรีขวัญใจ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบความคิดในการวิจัย.....	9
สมมุติฐานของการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	12
สภาพทั่วไป.....	12
จำนวนสถานศึกษาและบุคลากร.....	13
การจัดการความรู้.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	15
ความเป็นมาของการจัดการความรู้.....	20
ความหมายของการจัดการความรู้.....	22
ความสำคัญของการจัดการความรู้.....	23
องค์ประกอบของการจัดการความรู้.....	26
การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา.....	30
ด้านการแสวงหาความรู้.....	32
ด้านการสร้างความรู้.....	34
ด้านการจัดเก็บความรู้.....	35
ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้.....	36
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้.....	39
เพศ.....	39
วุฒิการศึกษา.....	40
ประสบการณ์.....	41
ขนาดของโรงเรียน.....	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
งานวิจัยในประเทศ.....	43
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	66
สมมุติฐานในการวิจัย.....	66
วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผลการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	85
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	90
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือ.....	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	95
ภาคผนวก จ จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา.....	98
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	101

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	13
2 จำนวนบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	14
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	49
4 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และ ขนาดของโรงเรียน.....	54
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน.....	55
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของครูผู้สอน ด้านการแสวงหา ความรู้.....	56
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของครูผู้สอน ด้านการสร้าง ความรู้.....	57
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของครูผู้สอน ด้านการจัดเก็บ ความรู้.....	58
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของครูผู้สอน ด้านการใช้ประโยชน์ ความรู้.....	59
10 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ.....	60
11 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	61
12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์.....	62
13 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์.....	63
14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน.....	64
15 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน.....	65

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	10

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านความรู้และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลทำให้คนในสังคมจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีภูมิรู้ภูมิปัญญาที่ประกอบจากเทคโนโลยี ข่าวสาร ข้อมูล เป็นการได้เปรียบทางการแข่งขันและนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน การเกิดปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจเมื่อปลายปี 2540 ส่งผลทำให้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีนโยบายลดกำลังคนลงเพื่อลดค่าใช้จ่าย การลดขนาดของหน่วยงาน การลดอัตราค่าจ้าง ทำให้ความรู้และประสบการณ์ส่วนหนึ่งของหน่วยงานขาดหายไป บุคลากรที่เหลืออยู่จำเป็นต้องรักษาและพัฒนาความรู้ดั้งเดิมของหน่วยงานต่อไปรวมทั้งต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในเวลานี้น้อยลง การฟื้นตัวจากภาวะที่ถดถอยลงไปเช่นนี้ หน่วยงานที่จะอยู่รอดและรุ่งเรืองได้จึงต้องมีบุคลากรในหน่วยงานที่เรียนรู้ตลอดเวลา ต้องเป็นคนฉลาดคิดและรู้จักปรับปรุงสิ่งที่ทำอยู่เสมอสามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างและดีกว่าเดิม เพราะสังคมยุคใหม่เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงมีการแข่งขันอย่างมากมาย ผู้ที่จะชนะต้องอาศัยปัญญาเป็นอาวุธ คือมีภูมิรู้ ภูมิปัญญาที่ประกอบจากเทคโนโลยี ข่าวสารข้อมูลซึ่งนำความสำเร็จในการทำงาน (อภิชัย เทิดเทียนวงศ์ และคนอื่น ๆ 2547: 13)

ปัจจุบันหน่วยงานไทยทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนกำลังอยู่ในกระแสสังคมที่เรียกกันว่า "สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้" (Knowledge-base Society and Economy) (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ 2548: 3) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องอาศัยจิตสำนึกใหม่ที่มีคนเป็นศูนย์กลางแบบบูรณาการ ต้องจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนโดยรวมมากมาย การสร้างจิตสำนึกใหม่มิได้แค่สอนให้รู้หรือถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้หรือการจัดการกับความรู้ (Knowledge Management) เพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกแห่งการเป็นพวกเดียวกัน มีเอกภาพในความหลากหลาย จิตสำนึกแห่งการเป็นมิตรต่อกัน จิตสำนึกแห่งการพึ่งพาอาศัยกัน จิตสำนึกแห่งการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไว้วางใจกัน จิตสำนึกในการสร้างพลังร่วมของหมู่คณะ (ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ 2548: 6) ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีแนวคิดที่ว่าความรู้เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็ง เป็นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศในระบบเศรษฐกิจจะให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนความรู้เป็นนวัตกรรมโดยอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้จะทำให้สัดส่วนความรู้ที่อยู่ภายในกับภายนอกตัวบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากมีความจำเป็นและความต้องการในการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้มีสภาพกลายเป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) ด้วยแนวคิดดังกล่าวทำให้สังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐภาคเอกชน หรือแม้กระทั่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนต่างก็ให้ความสำคัญกับการ "การจัดการความรู้" (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2550: ออนไลน์)

การจัดการความรู้ เกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อม ๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการอันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากแต่เพียงอย่างเดียวไม่พอเพียง จำเป็นต้องให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย (กรมการปกครอง. 2550: ออนไลน์) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อผลักดันแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมขึ้น ในมาตรา 11 กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2548: 17) จึงเป็นที่มาของการประเมินผลงานหน่วยราชการต่าง ๆ โดยมีการจัดการความรู้ เป็นข้อหนึ่งด้วย หน่วยราชการไทยจำนวนมากจึงเริ่มสนใจเรื่องการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ คือเครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนางานให้องค์กรเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช. 2548: 4) การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันการถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายไหลเวียนไปทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล (วีระพจน์ กิมาคม. 2548: ออนไลน์) การจัดการความรู้เป็น การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือในเอกสารนำมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานาน เขต 1. 2550: ออนไลน์) องค์ประกอบแรกของกระบวนการจัดการความรู้เป็นทักษะของการปรับเปลี่ยนมุมมองในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของการจัดการความรู้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องขยายขอบเขตไปยังบุคคลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ในด้านต่าง ๆ ในฐานะที่เป็น "ผู้สร้างความรู้" ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของตน โดยอาจจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ให้เกิดขึ้น และองค์ประกอบที่สอง เป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางของการปรับเปลี่ยนที่ยั่งยืน สำหรับการฝังรากของการจัดการความรู้ลงในกระบวนการของการดำเนินงาน ทั้งนี้ความสำเร็จดังกล่าวตั้งอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่สำคัญ คือ สมองประสานใจ นั่นคือ ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพจะต้องมีทักษะ ความคิดเห็นและความรู้สึกเชิงบวก รวมทั้งมีความมั่นใจและเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม (อาภรณ์ ภูวพิทักษ์. 2549: ออนไลน์)

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อการอยู่รอดและเพื่อรักษาความเป็นเลิศให้ยั่งยืน ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในองค์กรจำเป็นต้องมีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถต่อยอดความรู้โดยการสร้างนวัตกรรมใหม่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง (เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. 2550: ออนไลน์) การจัดการความรู้มีความสำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ต้องให้ความสำคัญกับความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลและความรู้ขององค์กร การบริหารจัดการให้เกิดผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะสมความรู้ตลอดจนสร้างความรู้หรือใช้นวัตกรรมให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (รัชพล คชชารุ่งโรจน์. 2548: 28-29) ดังนั้นความสำคัญของการจัดการความรู้ คือ การปฏิบัติที่มีความต่อเนื่อง ต้องมีการค้นหาติดต่อพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อปรับปรุงความรู้ พร้อมทั้งจัดบันทึกเป็นหมวดหมู่และนำไปใช้จริง ๆ

การพัฒนาการศึกษาของชาติมุ่งให้สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีอยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการเรียนการสอนต่อผู้เรียนโดยตรง มีนํ้าการจัดการความรู้ไปใช้จนประสบความสำเร็จ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นแหล่งที่สร้างความรู้ที่มีพลังมากที่สุด (วิจารณ์ พานิช. 2547: 62-67) กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่จะดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งที่จะพัฒนาประเทศไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่เศรษฐกิจบนฐานความรู้ ให้ชาวไทยทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับความรู้และการฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2549 ก: 1) ไม่เพียงแต่การจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเท่านั้นที่จำเป็นต้องนำศาสตร์แห่งการจัดการความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนและการศึกษา ในระดับสถานศึกษาก็ต้องมีการนำกลยุทธ์การจัดการความรู้มาใช้จัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถสนองความต้องการของประเทศในยุคสังคมแห่งความรู้ได้ (วิลาวัลย์ มาคุ้ม. 2549: 3) ในการจัดการความรู้ของหน่วยงานสถานศึกษานับเป็นก้าวใหม่ที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาสถานศึกษาแบบองค์รวมให้เป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้" จึงพยายามพัฒนาครูและบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้เป็น "บุคคลแห่งการเรียนรู้" เพราะมีความเชื่อว่า "ต้องสร้างคนก่อนสร้างงาน" ถ้าหากครูเป็นคนเก่งเป็นคนดีและมีความรู้ความสามารถแล้ว เชื่อแน่ว่าจะสามารถนำสิ่งที่เป็นประสบการณ์ความรู้และแบบอย่างที่ดีไปอบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นคนเก่งคนดีได้ (ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ. 2550: ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า "ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพมาตรฐานสากลเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความรักและภาคภูมิใจในความเป็นอยุธยาภายใต้การจัดการเรียนรู้ที่ดีเยี่ยมมีการบริหารจัดการเป็นเลิศและชุมชนร่วมรับผิดชอบ" (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2549 ข: 6) ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องการจัดการความรู้ในสถานศึกษาจึงดำเนินการอบรมแนวทางดำเนินการเรื่องการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ให้กับโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดทั้งภาครัฐและเอกชน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2549 ค: ไม่ปรากฏเลขหน้า) และให้แต่ละโรงเรียนดำเนินการจัดการความรู้ภายในโรงเรียนอย่างเป็น

ระบบ เรื่องการจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่เพิ่งนำมาปฏิบัติ แต่มาถึงตอนนี้จากการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา กล่าวตรงกันว่า โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นทักษะ ถ้าไม่ทำไม่รู้ ครูส่วนมากจัดการความรู้ ด้วยการอ่านหนังสือหรือฟังผู้บรรยายเท่านั้น วิธีการดังกล่าวจะไม่มีทางช่วยให้รู้จักการจัดการความรู้ได้ เพราะการจัดการความรู้เป็นทักษะไม่ใช่ความรู้เชิงทฤษฎี การเรียนรู้โดยการท่องจำทฤษฎีจึงแทบไม่มีประโยชน์ต้องลงมือจึงจะเกิดความรู้ความเข้าใจ เรื่องการจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่สำหรับครูประถมศึกษา เป็นเรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในความหมายหลักการ และแนวปฏิบัติของแนวคิดนี้อย่างเป็นระบบน้อย ส่วนในสภาพการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการจัดการความรู้หรือวิธีการบริหารจัดการองค์กรให้มีความรู้ สะสมความรู้ การสร้างกลไก จัดบรรยากาศ การส่งต่อหรือถ่ายทอดความรู้ที่องค์กรมีอยู่ในแต่ละโรงเรียนก็มีการดำเนินงานมาโดยตลอด แต่เป็นการดำเนินการที่ไม่เป็นระบบมากนัก ทำไปตามประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการ การสะสมความรู้ การสร้างกลไกความรู้ และการสร้างบรรยากาศการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในองค์กร ดังนั้นในเมื่อมีระบบหรือกระบวนการในการสรรหาความรู้ไม่ถูกต้องเหมาะสม หรือไม่เป็นระบบมากพอ จึงส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน การบริหารงานของผู้บริหาร และการจัดการสอนของครูผู้สอนไม่บรรลุความสำเร็จเท่าที่ควร และมีประสิทธิภาพในการดำเนินการต่าง ๆ ในโรงเรียนไม่สูงนัก ส่งผลให้คุณภาพการบริหาร การจัดการความรู้และคุณภาพผู้เรียนไม่สูงมากนัก ครูในโรงเรียนประถมศึกษา ไม่ค่อยนำการจัดการความรู้มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และยังไม่มีข้อมูลการจัดการความรู้ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ (วันชัย แก้วเสนา; สำเนา เลียบมา; และดิเรก เนคมานุรักษ์ 2550: สัมภาษณ์)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สรุปผลวิเคราะห์จากการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษานำร่องที่เข้ารับการประเมินปี 2544 จำนวน 218 แห่ง ใน 5 ภูมิภาคของประเทศไทยคือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือและภาคใต้ ผลการประเมินพบว่า มาตรฐานด้านครูผู้สอน ที่มี 2 มาตรฐาน คือในมาตรฐานที่ 24 กำหนดว่า ครูมีคุณวุฒิและความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูพอเพียง อยู่ในระดับดี ส่วนมาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับพอใช้ เมื่อรวมทั้ง 2 มาตรฐานด้วยกันแล้วอยู่ในระดับปรับปรุงทั้งสองมาตรฐาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2544: ออนไลน์) ซึ่งตรงกับสรุปผลวิเคราะห์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ได้เข้ามาประเมินผลคุณภาพภายนอกสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2549 ค: ไม่ปรากฏเลขหน้า) และมีผลสอดคล้องกับรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2547 โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินพบว่าร้อยละที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 คือ ร้อยละ 46.36 และระดับอำเภอ พระนครศรีอยุธยาคือร้อยละ 45.59 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2547: 94-101) ซึ่งเป็นระดับคุณภาพขั้นผ่านเกณฑ์ต่ำสุด

จากผลการประเมินภายนอกสถานศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ประเมินมาตรฐานครูและการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการประเมินผู้เรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาไปด้วยกัน แสดงว่าครูผู้สอน จะต้องพัฒนาศักยภาพในเรื่องการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (ภราดร จินดาวงศ์. 2549: 137) ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความรู้ การประมวลความรู้ การแลกเปลี่ยน และสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2550: ออนไลน์) ในบรรยากาศที่เพิ่มความเข้มข้นของการประกันคุณภาพภายในและภายนอก ทำให้ความต้องการข้อมูลและสารสนเทศสูงขึ้นแต่ก็มักจะประสบปัญหาว่า ระบบข้อมูลที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองได้ เช่น ข้อมูลที่แสดงว่าคุณภาพครูเป็นอย่างไรควรได้รับการพัฒนามากน้อยเพียงใด เพื่อจะสามารถก้าวได้ทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านมาตรฐานการศึกษา หลักสูตรและวิธีการเรียนการสอน (ชินภัทร ภูมิรัตน. 2550: ออนไลน์)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรและเป็นบุคคลของคณะทำงานในสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จึงเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้และต้องการทราบถึงการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้พบเป็นข้อมูลให้บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษารับทราบ และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ มีส่วนช่วยในการบริหารจัดการความรู้ในโรงเรียนและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อสถานศึกษาจะได้นำกระบวนการจัดการความรู้ไปเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานและมีขุมความรู้ที่สนับสนุนให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจของผู้บริหารในการนำแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษาในส่วนรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้

2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ
พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามเพศ
วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสำคัญดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการ
พัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในสังกัด
2. หัวหน้าสถานศึกษานำกระบวนการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการ ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. ครูผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ในการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้
จัดเก็บความรู้ และการใช้ประโยชน์ความรู้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ
พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ใน
4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้
ประโยชน์ความรู้ และเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตาม
เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน
474 คน โดยจำแนกเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 74 คน ขนาดกลางจำนวน 132 คน และ
ขนาดใหญ่จำนวน 268 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ซึ่ง
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 608) ได้
ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 213 คน ต่อกันนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้

ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้การจับสลาก

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1 เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. วุฒิการศึกษา
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10-20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี
4. ขนาดของโรงเรียน
 - 4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 4.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการความรู้ 4 ด้าน

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

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการความรู้ หมายถึง ระดับเชิงปริมาณของการนำวิธีการจัดการความรู้มาใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การแสวงหาความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ความรู้จากบุคลากรต้นแบบ ความรู้ภายในครอบครัว ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้จากชุมชน ความรู้จากห้องสมุดหรือ

ห้องศูนย์วิทยาการต่าง ๆ ความรู้จากสื่อสารมวลชน ซึ่งได้แก่ สื่อ สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์ ความรู้จากเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้แก่ สื่อทัศนศึกษา อินเทอร์เน็ต ความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ บทความ คู่มือ ตำรา เอกสาร คำสอน หลักสูตร รายงานการวิจัย โดยมีการแสวงหาความรู้ในรูปแบบของ การถาม การฟัง การอ่าน การดู การค้นคว้า การทดลอง การท่องเที่ยว การประชุม การระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความรู้ การสัมมนา การฝึกอบรม การอภิปราย การสอนงาน รวมทั้งการแสวงหาความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

1.2 การสร้างความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและนวัตกรรมต่างๆ จากความรู้ ทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของตนเอง ด้วยวิธีการฝึกปฏิบัติ การทดลอง การทำโครงการ การวิจัย การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ โดยมีการสร้างความรู้ขึ้นใหม่ในรูปแบบของการแสดงผลงานต่าง ๆ ได้แก่ ผลงานทางวิชาการของบุคคลหรือผลงานของกลุ่ม ผลการทำโครงการ ผลการวิจัย และผลการสร้างนวัตกรรม สื่อการสอน และวิธีการสอน

1.3 การจัดเก็บความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการนำความรู้ที่สร้างขึ้นหรือที่ได้มาจัดเก็บและบันทึกไว้ในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การจัดเก็บโดยการจดจำด้วยสมองของตนเอง การบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ เช่น สมุดบันทึก แฟ้มสะสมผลงาน หนังสือ คู่มือ ตำรา และหลักสูตร การจัดเก็บโดยทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ การจัดเก็บโดยการบันทึกทางคอมพิวเตอร์ การทำโฮมเพจ การทำเว็บบล็อก (Web Blog) และการทำเว็บไซต์

1.4 การใช้ประโยชน์ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการขยายและนำความรู้ที่ได้จากการจัดเก็บมาขยายและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้สู่ตัวบุคคลหรือตามสถานศึกษาด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่างๆ เช่น จดหมายข่าว เอกสาร จุลสาร วารสาร หนังสือ บทความ คู่มือ ตำรา โฮมเพจและบล็อก การจัดนิทรรศการ การวางแผนการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การวัดและประเมินผลงาน การปรับปรุงแก้ไขงาน การนำเสนองาน การจัดประชุม การอบรม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน การให้บริการความรู้แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรหรือสถานศึกษา

2. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ทำหน้าที่เป็นครูสายปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549

3. เพศ หมายถึง สถานภาพทางเพศของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาเป็น 3 ขนาดตามจำนวน

นักเรียนในแต่ละโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้ คือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

7. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดรับนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 4-12 ปี และเปิดสอนชั้นอนุบาล ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

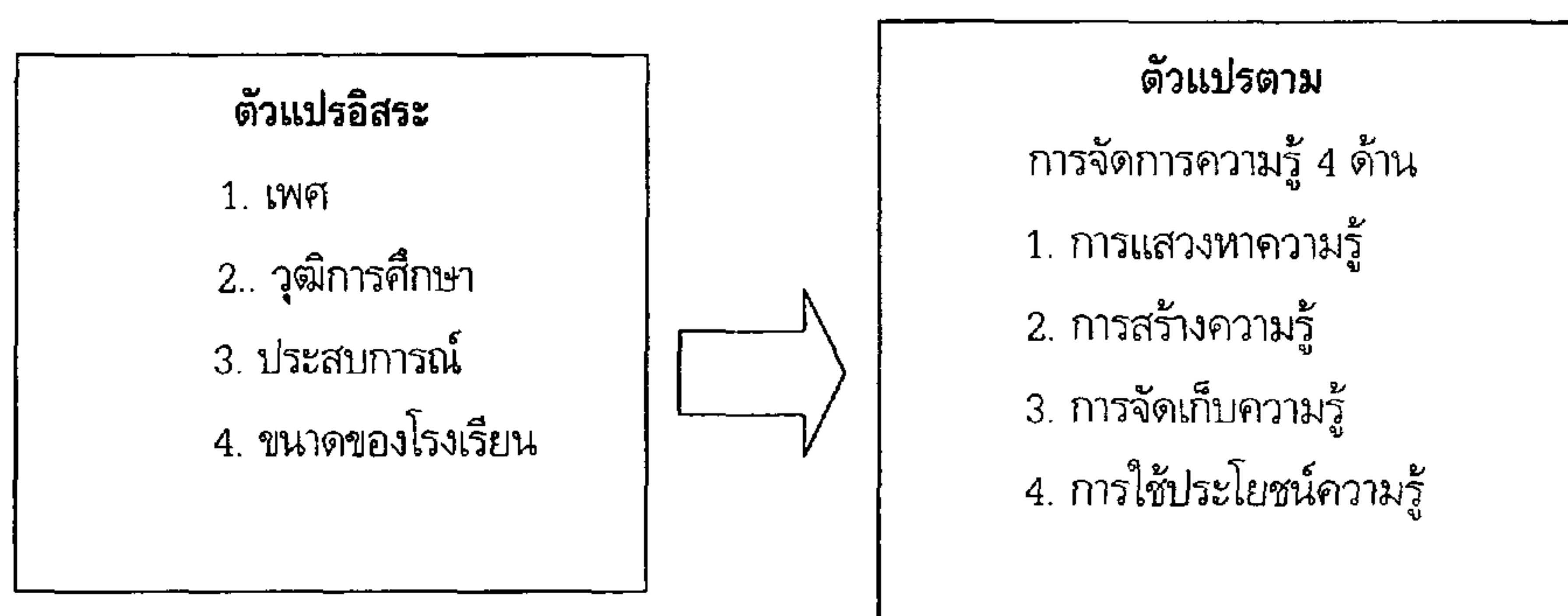
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 หมายถึง องค์การบริหารราชการที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ในระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มี 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางบาล อำเภอบางปะหัน อำเภอบ้านแพรก อำเภอภาชี อำเภอมหาราช อำเภอวังน้อย และอำเภอบางบาล

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ มาร์ควอร์ด (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547: 42-48; อ้างอิงจาก Marquardt: 1996: 27-30) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บ และค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับและกำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้ด้วยการสืบเสาะ ค้นหา และรวบรวม (สุกิจ แดงมีแสง และยงยุทธ อิมอุไร. 2546: 71) มีหลายระดับได้แก่ การศึกษาค้นคว้า การวิจัยและการรายงาน (น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2542: 5) 2) ด้านการสร้างความรู้ เป็นการหาแนวทางหรือกระบวนการที่ดีกว่าเดิมหรือมีประสิทธิภาพมากกว่า (น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2542: 10) ทำได้โดยสังเคราะห์ องค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมและการสร้างความรู้ใหม่ที่ยังไม่มีเคยมี (บุญส่ง หาญพานิช. 2542: 52) 3) ด้านการจัดเก็บความรู้ เป็นการนำความรู้ใหม่มาบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบต่าง ๆ (น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2542: 11) เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้อย่างรวดเร็ว (บุญดี บุญญากิจ; และคนอื่น ๆ. 2542: 55) 4) ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ เป็นการนำความรู้ใหม่ไปสู่การปฏิบัติและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เผยแพร่สารสนเทศให้คนในองค์กรได้เข้าถึงความรู้ในองค์กรได้เพื่อใช้ประโยชน์ (น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2542: 11, 19) เพราะคุณค่าของความรู้อยู่ที่การนำไปใช้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2542: 78)

สำหรับตัวแปรอิสระผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากร ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ วนิตา ศรีเมืองใต้ (2538: บทคัดย่อ) ได้วิจัย พบว่าบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน

มีปัญหาการดำเนินงานการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน และหลักสูตรการศึกษาในโรงเรียนของระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยส่วนรวม และแต่ละรายด้าน แตกต่างกัน มาร์ศรี สุธานี (2540 : 167) ได้วิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแพศหญิง มีความสามารถด้านการสร้างวิสัยทัศน์สูงกว่าเพศชาย และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่างกัน อรุณ สรรพคุณ (2549: บทคัดย่อ) ได้วิจัย พบว่า คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ด้านการติดตามผลการเรียนแตกต่างกัน และคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประชาสัมพันธ์หลักสูตร ด้านการส่งเสริมงานวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร ด้านการติดตามผลการเรียน และด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงประมวลเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นสมมุติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่เพศต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน
4. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่โรงเรียนมีขนาดต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน การจัดการความรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นสำคัญและรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
 - 1.1 สภาพทั่วไป
 - 1.2 จำนวนสถานศึกษาและบุคลากร
2. การจัดการความรู้
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 2.2 ความเป็นมาของการจัดการความรู้
 - 2.3 ความหมายของการจัดการความรู้
 - 2.4 ความสำคัญการจัดการความรู้
 - 2.5 องค์ประกอบการจัดการความรู้
3. การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา
 - 3.1 การแสวงหาความรู้
 - 3.2 การสร้างความรู้
 - 3.3 การจัดเก็บความรู้
 - 3.4 การใช้ประโยชน์ความรู้
4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้
 - 4.1 เพศ
 - 4.2 วุฒิการศึกษา
 - 4.3 ประสบการณ์
 - 4.4 ขนาดของโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันผู้บริหารการศึกษา (2548: 3) กล่าวว่า เกิดขึ้นจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 37 ว่า การบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และความเหมาะสมด้านอื่นๆด้วย ให้คณะรัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาแห่งชาติมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งปัจจุบันมี 175 เขต มีคุณลักษณะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในด้านการวิเคราะห์แผนและจัดทำแผนและนโยบายของหน่วยเหนือและของสถานศึกษา มีศักยภาพเพียงพอที่จะกำหนดนโยบายและจัดทำพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ รวมทั้งเป็นองค์กรนำการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
2. มีศักยภาพและความคล่องตัวเพียงพอที่จะกำกับดูแลการปฏิบัติงานในเชิงนโยบาย สนับสนุนส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
3. บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งแต่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และบุคลากรในองค์กร ควรเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา ทั้งในด้านความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ และคุณธรรม
4. เขตพื้นที่การศึกษา ควรเป็นแหล่งบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาควบคู่กับการกำกับดูแลสถานศึกษา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2549: 4) เป็นองค์กรที่ให้บริการในการจัดการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษาตลอดชีวิต มีเนื้อที่ 1,245 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง อำเภอบางปะหัน อำเภอบ้านแพรก อำเภอภาชี อำเภอ महाराช อำเภอวังน้อย และอำเภอกุทัย มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการและภารกิจหน้าที่ในการจัดการศึกษาดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2549: 6) มีวิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษาว่า ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพมาตรฐาน สากล เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความรักและภาคภูมิใจในความเป็นอย่างทั่วถึง มีคุณภาพมาตรฐาน สากล เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความรักและภาคภูมิใจในความเป็น

ภารกิจหน้าที่ในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (2549: 7) มีภารกิจหน้าที่ในการจัดการศึกษาดังนี้ คือ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและ พัฒนาการ ศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

1.2 จำนวนสถานศึกษาและบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนสถานศึกษา 238 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาของรัฐบาล 217 โรงเรียน สถานศึกษาของเอกชน 21 โรงเรียน ขนาดโรงเรียนรัฐบาล แบ่งเป็นขนาดเล็ก 93 โรงเรียน ขนาดกลาง 102 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 22 โรงเรียน

ตาราง 1 จำนวนสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สถานศึกษา	จำนวน
โรงเรียนรัฐบาล	217
โรงเรียนขนาดเล็ก	93
โรงเรียนขนาดกลาง	102
โรงเรียนขนาดใหญ่	22
โรงเรียนเอกชน	21
รวม	238

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2549 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
2549, หน้า 5.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 3,938 คน ชาย 1,288 คน หญิง 2,650 คน แบ่งเป็น บุคลากรสถานศึกษารัฐบาล จำนวน 3,008 คน ชาย 1,055 คน หญิง 1,953 คน บุคลากรสถานศึกษาเอกชน จำนวน 930 คน ชาย 233 คน และหญิง 697 คน

ตาราง 2 จำนวนบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สถานศึกษา	ชาย	หญิง	รวม
โรงเรียนรัฐบาล	1,055	1,953	3,008
โรงเรียนเอกชน	233	697	930
รวม	1,288	2,650	3,938

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2549 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2549, หน้า 5.

แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มี ยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสร้างระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ ตามแผนงานสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มี การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2548: 8-9)

1. พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมี จรรยาบรรณในวิชาชีพ
2. พัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถใช้สื่อ ICT ในการจัดการ เรียนรู้ หรือการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตาม เป้าหมายคุณภาพที่กำหนด
5. ประเมินคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นมาตรการ การบริหารและการพัฒนาให้ดีขึ้น
6. ยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความดี เก่ง และ ยอดเยี่ยม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมีบุคลากร มี เครื่องมือและแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนส่งเสริมและประสานงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เปิดโอกาสให้มีการสรรหาผู้มีความรู้ความชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญมา ปฏิบัติงาน เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีข่าวสารและศักยภาพของบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางการศึกษาเศรษฐกิจและสังคม

2. การจัดการความรู้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่ค่อนข้างใหม่สำหรับองค์กรในประเทศไทย บดินทร์ วิจารณ์ (2547: 13, 19) มีความเห็นว่า องค์ความรู้ที่เราต้องจัดการยังไม่มีองค์กรใดในประเทศไทยที่สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์แบบ การเรียนรู้ที่เร็วที่สุดคือ การเรียนรู้ที่อยู่ในสมองของคนเรา วารสารนักบริหาร (2538: ออนไลน์) กล่าวว่า ความรู้เกิดจากสมองของมนุษย์ได้มีการพัฒนาการมาตั้งแต่เด็ก ๆ โดยเฉพาะเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 3 ขวบ จะเป็นวัยที่มีการพัฒนาของสมองมากที่สุด แต่คนส่วนมากมักคิดว่าเด็กอายุน้อย จึงละเลยต่อการเอาใจใส่ แต่กลับไปให้ความสำคัญในวัยอื่นแทน ฉะนั้นเด็กในช่วงวัย 3 ขวบ พ่อแม่จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและสร้างความรู้เป็นอย่างมาก สมองของมนุษย์สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. สมองซีกซ้ายทำหน้าที่ช่วยในการใช้ภาษาพูด การวิเคราะห์ การจัดลำดับก่อนหลัง และการเรียนรู้ ภาษาและคณิตศาสตร์
2. สมองซีกขวาทำหน้าที่ช่วยเรื่องภาษา ท่าทาง จินตนาการ ไหวพริบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการคิดสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ

เมื่อสมองทั้ง 2 ซีกได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่แล้ว ทำให้แต่ละบุคคลจะมีความรู้เกิดขึ้นมา ผู้ที่ได้รับการพัฒนาการสมองมาเป็นอย่างดีก็จะเป็นคนฉลาด มีปฏิภาณ มีไหวพริบ และมีความเชี่ยวชาญตามความถนัดของตนตามที่ได้สั่งสมความรู้ในด้านต่าง ๆ มา

ยีน ภาววรรณ (2550: ออนไลน์) กล่าวว่า มนุษย์มีลักษณะพิเศษคือสามารถเรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้ตลอดเวลา การเรียนรู้และสั่งสมความรู้ พัฒนาวิชาการต่าง ๆ ให้ก้าวหน้า ทำให้มีการคิดค้นสิ่งต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และธรรมชาติ หากคำตอบจากปรากฏการณ์ธรรมชาติ ทำให้ทราบความจริงต่าง ๆ มากมาย และที่สำคัญคือ วิชาการที่เป็นความรู้เหล่านั้นมีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ ความสะดวกสบาย การแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านที่อยู่อาศัย การเดินทาง ยามเจ็บป่วยก็มียารักษาโรค และวิธีการรักษา ทำให้มนุษย์อยู่ได้ และมีสภาพที่เหนือกว่าสัตว์ต่าง ๆ ทั้งหลายในโลก มนุษย์ไม่มีเขี้ยว ไม่มีเล็บ หรืออาวุธประจำตัว ที่จะต่อสู้แย่งสัตว์ทั้งหลาย แต่ด้วยการที่มีความรู้และเก็บสั่งสมความรู้ รู้จักคิด รู้จักเหตุผล ทำให้การใช้ปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน

วิจิตร ศรีสอ้าน (2546: 17) กล่าวว่า ถ้าการศึกษาไม่สร้างคนให้ทำได้ ไม่สร้างองค์ความรู้ให้รู้พอที่จะแก้ปัญหาของเราเอง เราจะแข่งกับใครได้ คนที่พึ่งตนเองไม่ได้ทางภูมิปัญญาแข่งกับใครไม่ได้

ความหมายของความรู้ ตามพจนานุกรมศัพท์ปรัชญาอังกฤษ ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2540: 54) ได้อธิบายไว้ว่า ความรู้ เป็นองค์ประกอบ 1 ใน 3 ส่วนของกระบวนการรับรู้ อันได้แก่ตัวความรู้ (Knowledge) ผู้รู้ (Knower) กับสิ่งที่ถูกรู้ (Known) ซึ่งสามารถรู้ได้ทางตา หู จมูก ลิ้น กาย หรือใจ

เกษม วัฒนชัย (น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2547: บทนำ; อ้างอิงจาก เกษม วัฒนชัย. 2544: 39-40) กล่าวถึงความรู้ว่า เป็นการรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

วิจารณ์ พานิช (2547: ออนไลน์) ให้ความหมายของความรู้ว่าหลากหลายไว้ดังนี้ว่า ความรู้ คือสิ่งที่เมื่อนำไปใช้จะไม่หมดหรือสึกหรอแต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้นความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติความรู้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้ ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น ความรู้ เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

ภราดร จินดาวงษ์ (2549: 4) ให้ความเห็นว่า ความรู้คือพลังที่มีอยู่ในตัวของทุกคนไม่สามารถถ่ายทอดผ่านพันธกรรมได้ ผู้ใดมีความรู้มากก็เสมือนมีพลังมาก สามารถตัดสินใจได้ถูกต้องและทำงานให้สำเร็จได้อย่างง่ายดาย ความรู้อาจได้มาจากการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ การอบรม การดูงาน หรืออื่น ๆ โดยความรู้เกิดจากการค้นหา ค้นคว้า ค้นพบ ได้เห็น ได้ฟังของแต่ละคน เมื่อเวลาผ่านไปแล้วความรู้จะสะสมมากขึ้น

วราภรณ์ รุจิวิวัฒนกุล (2543: 45-47) ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้ คือ ข้อมูลสารสนเทศผสมผสานกับประสบการณ์ ความรอบรู้ในบริบท การแปลความหมายและการแสดงความคิดเห็น โดยเป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าสูงที่พร้อมจะนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจหรือใช้ในการทำงาน แม้ว่าความรู้และข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเป็นสิ่งที่แทบจะแยกกันไม่ออก แต่ทั้งสองสิ่งนี้มีค่าและเกี่ยวข้องกับบุคคลมากกว่าข้อมูลดิบ

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2546: 86) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ (Knowledge) เป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ เกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ เป็นความสามารถในการระลึกรู้ในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ความรู้ของแต่ละบุคคล คือ ความรู้รอบตัวและความรู้ในแต่ละสาขาวิชาชีพ ความรู้ที่องค์การสร้างขึ้นหรือต้องการใช้ในการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น คือ ความรู้ใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของคนให้เพิ่มพูนอยู่เสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้ โดยการเรียนรู้และการคิด

สัจวัต (กานต์สุตา มาชะศิรินันท์. 2546: 43; อ้างอิงจาก Stewart. 1995: 159-169) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความรู้ว่า ความรู้เป็นอาวุธแห่งการแข่งขันที่มีความสำคัญมากกว่าวัตถุดิบ และเงินทุน และเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่สำคัญที่มีอิทธิพลเหนือสิ่งอื่นใด ทั้งข้อมูลข่าวสาร ความรู้จะมีอำนาจมากขึ้น เพราะในอนาคตสิ่งที่มีค่ายิ่งสำหรับองค์การจะกลายเป็นสินทรัพย์ทางปัญญามากกว่าสินทรัพย์ทางกายภาพ นอกจากนี้การได้เปรียบทางการแข่งขันจะมาจากบุคคลที่มีความรู้และวิธีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ จะต้องมีการสร้างองค์การที่เป็นแนวราบ มีความยืดหยุ่นและมีเครือข่ายที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ด้วย

แมคอินทอช (Macintosh 1990: Online) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้เป็นทรัพย์สินที่สามารถสร้างผลผลิต เทคโนโลยีและระบบต่าง ๆ รวมทั้งยังสามารถสร้างผลกำไรและเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์การได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การจัดการความรู้จึงเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งที่ต้องมีการควบคุมกระบวนการ

จัดการความรู้ด้วย รวมทั้งการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ การรักษาความรู้ และการแบ่งปันความรู้ไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างเป็นผลดี

เกรย์ (Grey. 2002: Online) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้คือ ข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ซึ่งองค์การสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ องค์การในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การนั้นสามารถใช้ศักยภาพ ทักษะ ความสามารถ ความคิด สัญชาตญาณ และความเชี่ยวชาญของตนเอง

ทิวานา (Tiwana. 2000: Online) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่เปลี่ยนแปลง ได้โดยประสบการณ์ และสามารถถูกประยุกต์ใช้ได้โดยบุคคล

ดาเวนพอร์ท (Davenport. 1999: Online) ให้ความหมายไว้ ความรู้ คือ กรอบของการ ประสมประสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างซ้ำซ้อน เป็นการ ประสมประสานที่ให้กรอบสำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ ๆ มาผสม รวมเข้าด้วยกัน มันเกิดขึ้นและถูกนำไปประยุกต์ในใจของคนที่มี สำหรับในแง่ขององค์กรนั้น ความรู้มักจะ สัมผัสอยู่ในรูปของเอกสาร หรือแฟ้มเก็บเอกสารต่าง ๆ รวมถึงสัมผัสอยู่ในการทำงาน อยู่ในกระบวนการ อยู่ในการปฏิบัติงานและอยู่ในบรรทัดฐานขององค์กรนั่นเอง

ชนิชฐา ภาณุโคมิษฐ์. 2550: ออนไลน์) ได้พบว่า ยามาซากิ (Yamazaki) ให้ความหมายของ ความรู้ไว้ว่า คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา โดย "ข้อมูล" เป็นข้อเท็จจริง เป็นตัวเลขต่าง ๆ หรือข้อมูลดิบที่ยังไม่ได้ผ่านการแปรความ ส่วน "สารสนเทศ" เป็นข้อมูลที่ ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ วิเคราะห์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการในขั้นตอนของการตัดสินใจ ในขณะที่ "ความรู้" คือสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด การเปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็น ความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา กล่าวคือ เป็นสารสนเทศที่นำไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้ และปัญญา คือความรู้ที่อยู่ในตัวคนก่อให้เกิด ประโยชน์ในการนำไปใช้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: 29) ได้ค้นพบว่า อิคุจิโร โนนาเกะ (Ikujiro Nonaka) แบ่ง ความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้อยู่กับตัวบุคคลหรือความรู้ที่อยู่ในสมองมนุษย์ (Tacit Knowledge) หมายถึง สิ่งที่คนรู้แต่ไม่อาจแสดงออกได้อย่างรวดเร็ว การถ่ายทอดความรู้จะผ่านการลงมือทำสัญลักษณ์ การ เปรียบเทียบ การอุปมา อุปมัย และการถ่ายทอดให้รับรู้ เช่น สัญชาตญาณ สามัญสำนึก และดุลยพินิจ
2. ความรู้ที่มองเห็นได้ชัดหรือบันทึกไว้แล้ว (Explicit Knowledge หรือ Codified Knowledge) หมายถึงความรู้ที่คนสร้างขึ้นและถ่ายทอดโดยผ่านทางภาษาอย่างเป็นทางการและมีรูปแบบ มีลักษณะของการจัดระบบที่บันทึกข้อมูลไว้ในสื่อรูปแบบใดแบบหนึ่ง สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อ โสตทัศน และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ความรู้ประเภทนี้มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เช่น การจัดการ

ระบบความรู้ในห้องสมุด การจัดทำเอกสาร คู่มือต่าง ๆ เป็นต้น ห้องสมุดเป็นแหล่งความรู้ที่มีการบันทึกความรู้ไว้ในลักษณะของแหล่งทุติยภูมิ (Secondary Sources) และแหล่งตติยภูมิ (Tertiary Sources) ส่วนการแสวงหาความรู้ใหม่เป็น แหล่งปฐมภูมิ (Primary Sources) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนความรู้ทั้ง 2 ประเภทแล้ว จะพบว่า ความรู้อยู่กับตัวคนหรือความรู้ที่อยู่ในสมองมนุษย์ จะมีมากกว่า ความรู้ที่มองเห็นได้ชัดหรือบันทึกไว้แล้วหลายเท่า ซึ่งมีผู้เปรียบสัดส่วนระหว่างความรู้อยู่กับตัวบุคคลหรือความรู้ที่อยู่ในสมองมนุษย์และความรู้ที่มองเห็นได้ชัดหรือบันทึกไว้แล้ว เป็น 80 : 20 หรือผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้กล่าวเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์ธรรมชาติว่าเช่นเดียวกับภูเขาน้ำแข็ง คือ ส่วนที่ โผล่พ้นน้ำของภูเขาน้ำแข็งจะเป็นส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงต้องมีการบริหารความรู้ทั้ง 2 ชนิด ดังกล่าวในองค์การให้คนเกิดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน เพื่อให้ใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาการทำงานของคนในองค์การให้มีประสิทธิภาพขึ้น

ยรรยง สิ้นธุ์งาม. (2449: ออนไลน์) กล่าวถึง นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้มีแนวคิดในการจัดการความรู้ ไว้ดังนี้ แนวคิดของ ดีมาเรส Demarest (1997) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นวัฏจักรขององค์กร กระบวนการจัดการความรู้ได้แก่ การสร้างความรู้ (Knowledge Construction) การเก็บรวบรวมความรู้ (Knowledge Embodiment) การกระจายความรู้ไปใช้ (Knowledge Dissemination) และการนำความรู้ไปใช้ ทูร์แบน Turban กล่าวว่าการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การสร้าง (Create) การจัดและเก็บ (Capture and Store) การเลือกหรือกรอง (Refine) การกระจาย (Distribute) และการใช้ (Use) ส่วน พร็อบส์ท Probst (2000) ให้แนวคิดว่าการจัดการความรู้เป็น การกำหนดความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Identification) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ (Knowledge Acquisition) การสร้างพัฒนาความรู้ใหม่ (Knowledge Development) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storing) การนำความรู้มาใช้ (Knowledge Utilization)

สมชาย เทพแสง (2550: ไม่ปรากฏหน้า) ได้เสนอปรัชญาความเชื่อของการบริหารจัดการความรู้ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ไม่ใช่เพียงสารสนเทศหรือข้อมูลเท่านั้น
2. ความรู้มีอยู่ทุกหนทุกแห่ง ซึ่งเราสามารถค้นหาได้ถ้าต้องการ
3. ในระบบการบริหารจัดการความรู้ทั้งปัจจัยและผลผลิตต้องสามารถเข้าใจง่าย
4. เมื่อนำความรู้เข้ามาต้องเก็บรักษา พัฒนาและเชื่อมโยงไปสู่จุดหมาย
5. การสื่อสารต้องเข้าใจง่ายและตรงประเด็นอย่างเหมาะสม
6. ข้อมูลจะสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์กร
7. ลูกค้าที่มีความเชื่อว่างค์กรมีการพัฒนาความรู้ทันสมัยในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
8. ความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับ การกระจายแบ่งปันความรู้และให้

ความรู้บ่อย ๆ และไม่ใช้ระบบหรือเทคโนโลยีเท่านั้นที่สำคัญ วิธีการถ่ายทอดให้ความรู้ นับว่ามีความสำคัญเช่นเดียวกัน

วีระพจน์ กิมาคม (2550: 5) กล่าวว่า การนำระบบการจัดการความรู้มาใช้นั้นไม่ใช่การนำเอา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอีกระบบหนึ่งมาใช้ แต่เป็นการวางระบบจัดการความรู้ซึ่งต้องการปัจจัยหลาย ๆ ด้าน และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนระบบการจัดการความรู้ องค์กรต้องมีการกำหนด วัตถุประสงค์ของการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้และต้องสอดคล้องกับเป้าหมายรวมขององค์กร ระบบ การจัดการความรู้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และจัดการกับความรู้เดิมเพื่อ สนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร และบรรลุเป้าหมายรวมที่วางไว้ ความรู้ขององค์กรสามารถบริหารจัดการได้ โดยการควบคุมจัดการกระบวนการต่าง ๆ เช่น กระบวนการแลกเปลี่ยน การจัดเก็บ การสร้างความรู้ใหม่ การสืบค้น การนำไปใช้ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ทำให้กระบวนการเหล่านี้ สามารถ ทำงานได้อย่างราบรื่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้เหล่านี้

วิจารณ์ พานิช (2548: ออนไลน์) ให้ความหมายของการบริหารจัดการความรู้ดังนี้คือ การ รวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ การแบ่งปันความรู้ การตีความ และการประยุกต์ใช้ความรู้ และการประเมินความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

บุญส่ง หาญพานิช (2546 : 50-55) ได้ค้นพบรูปแบบ กรอบความคิดในการบริหารจัดการ ความรู้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ 1) รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วย ความรู้เป็นแกนกลาง เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับกระบวนการจัดการ ผู้บริหารในฐานะผู้นำ องค์กรการวัด การประเมินและวัฒนธรรมซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร 2) ระบบการจัดการความรู้ของ แอลลาวิ และมอร์ส (Alavi and Morse) ได้แก่ การผลิต การเก็บรักษา การเผยแพร่ และนำไปใช้ 3) กรอบความคิดในการบริหารจัดการความรู้ กรอเวอร์ และดาเวนพอร์ท (Grover and Davenport) ได้แก่ บุคคล กลุ่ม องค์กร ใช้กระบวนการ สร้างความรู้ เก็บรักษา นำออกมาส่ง ทอดและนำไปใช้ 4) กระบวนการบริหารจัดการความรู้เชิงมโนทัศน์ตามแนวคิดของ ลี (Lee) กระบวนการ บริหารจัดการองค์ความรู้ จะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้คือ วัฒนธรรมที่สรรสร้างความรู้ สาธารณูปโภคทาง เทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร การปฏิบัติที่ดีที่สุดในองค์กร และสมรรถนะหลักและการบูรณาการสมรรถนะหลัก 5) โครงสร้างการบริหารจัดการความรู้โดยใช้ฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันอุดมศึกษา องค์ประกอบของ การจัดการความรู้ประกอบด้วย การได้มาซึ่ง ความรู้ การสรรสร้างความรู้ การเข้าถึงและใช้ความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร แหล่งของข้อมูลบน ฐานเทคโนโลยีนั้นได้มาจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน 6) สถาปัตยกรรมโครงสร้างการบริหารจัดการ ความรู้ มีองค์ประกอบหลัก คือ ภาวะผู้นำการบริหารองค์กร เทคโนโลยี การบริหารระบบ และพฤติกรรม องค์กร ส่วนสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้คือ การเมือง การปกครอง การเรียนรู้ ซึ่งมี ศาสตร์วิชาที่รองรับเป็นรากฐานคือ วิศวกรรมศาสตร์ระบบ การพัฒนาองค์กรและพฤติกรรมองค์กรจะต้อง มีการเข้าถึงและใช้ความรู้ และ การเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร แหล่งของข้อมูลบนฐานเทคโนโลยีนั้นได้มาจากทั้ง ภายในและภายนอกสถาบัน 7) วงจรชีวิตการบริหารจัดการความรู้ เวล (Vail) เสนอรูปแบบแนวคิด วงจร ชีวิตการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งนอลลิดจ์เวอร์เคอร์เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล (ผู้ใช้) สร้างความรู้ใหม่

ปรับปรุงความรู้เก่าและนำความรู้ไปทำให้เกิดคุณค่า ความรู้ได้มาจากแหล่งความรู้ภายนอก แหล่งความรู้ภายใน และได้มาจากการสร้างขึ้นโดยผู้ใช้ มีการนำความรู้ที่ได้มาไปจัดระบบระเบียบแล้วไปเก็บรักษาไว้ หรือนำตรวจสอบกลั่นกรอง นำความรู้ที่กลั่นกรองไปสังเคราะห์กลายเป็นความรู้เชิงบูรณาการ มีการนำเอาความรู้เชิงบูรณาการไปแบ่งปันแลกเปลี่ยนกันระหว่างผู้ใช้ ทำให้ความรู้อย้อนกลับมาสู่ผู้ใช้ใหม่ ความรู้อย้อนกลับส่วนหนึ่งถูกนำไปปรับปรุงแก้ไข ส่วนหนึ่งถูกนำไปเป็นฐานสร้างความรู้ใหม่และอีกส่วนหนึ่งถูกนำไปสร้างคุณค่า หมุนเวียนเช่นนี้ตลอดไปอย่างต่อเนื่อง

มาร์ควอร์ด (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547: 43-48; อ้างอิงจาก Marquarde. 1996: 27-30) ได้นำเสนอกระบวนการของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการดังนี้ คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2588: 88) กล่าวว่า มาร์ควอร์ด (Marquarde) เป็นผู้เริ่มเชื่อมโยงองค์การแห่งการเรียนรู้กับการจัดการความรู้ในเบื้องต้น โดยผลขององค์การแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้โลกสว่างไสวด้วยปัญญา ซึ่งคำว่า "ปัญญา" เป็นขั้นตอนการพัฒนาสูงสุดในกระบวนการจัดการความรู้

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ดังที่ได้ศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการความรู้ต้องมีพื้นฐานมาจากองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการความรู้ที่เกิดจากสมองของมนุษย์ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพื่อนำความชาญฉลาดไปพัฒนาองค์การ ทั้งองค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดการความรู้ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการก้าวหน้าหรือถอยหลังขององค์กร การทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างบรรยากาศในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อนำพาองค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต และจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประกอบกันไปด้วย มิฉะนั้นความรู้ที่ทุกคนได้ร่วมแรงร่วมใจในการสร้างนั้นก็จะมีประโยชน์อะไรเลย

2.2 ความเป็นมาของการจัดการความรู้

กรมวิชาการเกษตร (2548: ออนไลน์) การจัดการความรู้เรียกย่อ ๆ ว่า KM เป็นศาสตร์ที่ค่อนข้างใหม่ เริ่มมาประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเริ่มมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น มีการใช้การจัดการความรู้ในการจัดการข้อมูลข่าวสารที่ล้นเหลือไปมาอย่างมากมายแต่ในปัจจุบันการจัดการความรู้มีความหมายมากกว่านั้น เทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้เท่านั้น

ตลาดนัดความรู้ ครั้งที่ 2 (2548: 23) ยุคของการจัดการความรู้มี 2 ยุค คือ ความรู้ยุคที่ 1 เริ่มเมื่อ 500-600 ปีก่อน เมื่อเริ่มมีแท่นพิมพ์ ทำให้สามารถตีพิมพ์ความรู้เผยแพร่ได้อย่างกว้างขวางซึ่งสร้างโดยนักวิชาการ เน้นความรู้เฉพาะด้านหรือสาขาบันทึกไว้เป็นตัวหนังสือ รูปภาพ แผนผัง หรือในรูปของรหัสทางอิเล็กทรอนิกส์ ความรู้ยุคที่ 2 เป็นความรู้ที่อยู่ในผู้ปฏิบัติ เกิดจากประสบการณ์ตรง พิสูจน์ได้จากงานที่ประสบความสำเร็จ เป็นความรู้ที่แนบแน่นอยู่กับงาน และอยู่ในคนหรือกลุ่มคนรวมกัน เป็นความรู้บูรณาการไม่จำแนกเป็นสาขา

การตร จินดาวงศ์ (2549: 10-12) การจัดการความรู้ที่ผ่านมานในอดีตก็มีการจัดทำกัน แต่อาจไม่มีการนำมาจัดทำให้เป็นระบบอย่างชัดเจน ผู้ที่บุกเบิกให้การจัดการความรู้เป็นที่รู้จักและสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญ คือ อิกุจิโร โนนาเกะ (Ikujiro Nonaka) เป็นชาวญี่ปุ่น ได้เสนอการจัดการความรู้แบบจำลองชื่อว่า SECI Model อาจสรุปยุคของการจัดการความรู้ ได้ดังนี้

1. ยุค Pre-SECI ประมาณปี ค.ศ.1978 เป็นยุคเริ่มต้นของการจัดการความรู้ มีการใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนในการตัดสินใจ

2. ยุค Pre-SECI ประมาณปี ค.ศ.1995 เป็นยุคที่มีการจำแนกประเภทความรู้เป็น 2 ประเภทและอธิบายความรู้ไว้อย่างชัดเจน คือ Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge

3. ยุค Post-SECI ประมาณตั้งแต่ปี ค.ศ.2001 ถือเป็นยุคที่ 3 มีการอธิบายให้เห็นว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องซับซ้อน มีหลายหลายมิติและใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือจัดการความรู้

สมชาย เทพแสง (2550: ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวถึงภูมิหลังของการบริหารจัดการความรู้ว่า ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) และพอล สตราสส์แมน (Paul Strassmann) นักวิชาการในระดับต้น ๆ กล่าวถึงการบริหารจัดการความรู้ โดยเน้นความเจริญเติบโตและความสำคัญของความรู้ ถือว่าเป็นปัจจัยและทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร และยังกล่าวถึงบุคลากรแห่งความรู้ (The Knowledge Worker) ปีเตอร์ เซนจี (Peter Senge) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และด้านวัฒนธรรมของการจัดการเรียนรู้ คริส อาร์จิริส (Chris Argyris), คริสโตเฟอร์ บาร์ทเลตต์ (Christopher Bartlett) และ ไดโรธี เลียนาร์ด บาร์ตัน (Dorothy Leonard-Barton) ได้ทำการวิจัยและทดสอบด้านการบริหารจัดการความรู้ โดยทำการศึกษากับบริษัท Chaparral Steel ในปี ค.ศ. 1970 ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงวิธีการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ อีเวอร์เรท โรเจอร์ (Everett Rogers) และ โทมัส อัลเลน (Thomas Allen) วิจัยการถ่ายโอนเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการความรู้ ผลการวิจัยช่วยให้เข้าใจถึงวิธีการของความรู้ในการสร้างผลผลิต การใช้จ่ายและความยุ่งยากในการทำงานภายในองค์กร ต่อมากลางปี ค.ศ. 1980 การบริหารจัดการความรู้มีความสำคัญเพิ่มขึ้นและใช้กันแพร่หลายอย่างมาก โดยนำมาใช้ในทางเศรษฐศาสตร์และมีการประเมินผลและจัดทำเป็นแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดคุณภาพ การบริหารจัดการความรู้เริ่มมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลผลิต การบริการ และนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการโดยนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ในปี ค.ศ.1980 มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ ปี ค.ศ. 1989 เริ่มที่นักวิชาการนำไปเขียนในบทความวารสาร ปี ค.ศ.1990 เริ่มแพร่หลายในอินเทอร์เน็ต ปี ค.ศ. 1994 มีการประชุมสัมมนา KM ในสหรัฐอเมริกา และยุโรปและจัดเป็นโครงการสำคัญในการพัฒนาประเทศและ องค์กรในระดับต่าง ๆ

จากความเป็นมาของการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้มีมาตั้งแต่เริ่มมีการพิมพ์เกิดขึ้น ผู้ที่บุกเบิกให้การจัดการความรู้เป็นที่รู้จัก สร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญ คือ อิกุจิโร โนนาเกะ (Ikujiro Nonaka) ชาวญี่ปุ่น จัดยุคของการจัดการความรู้ไว้ 3 ยุคคือยุค Pre-SECI เป็นยุคเริ่มต้นของการจัดการความรู้ ใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนในการตัดสินใจ ยุค Pre-SECI เป็นยุคที่มีการจำแนก

ประเภทความรู้เป็น 2 ประเภทและอธิบายความรู้ไว้อย่างชัดเจน และยุค Post- SECI มีการอธิบายให้เห็นว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องซับซ้อน มีหลายหลายมิติและใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือจัดการความรู้ การพัฒนาองค์กรให้เกิดคุณภาพ การบริหารจัดการความรู้เริ่มมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผลผลิตและการบริการ

2.3 ความหมายของการจัดการความรู้

สำหรับโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงความรู้มีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้ง่ายขึ้น การนำองค์การให้ประสบความสำเร็จและอยู่รอดในยุคนี้ ต้องอาศัยฐานความรู้ที่มั่นคง มีระบบและมีความต่อเนื่อง ปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรพิจารณา คือ "การจัดการความรู้" หรือ "Knowledge Management" นัททิพย์ วิภาวิน (2546: 15) ให้คำอธิบายว่า การจัดการความรู้มาจากคำว่า Knowledge และ Management หมายถึงการจัดการสารสนเทศ และการบริหารคน และมีผู้ให้ความหมายของการจัดการความรู้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

แทรป (Trapp, 1999: 1) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมาก ซึ่งก็มีการบริหารจัดการในลักษณะบูรณาการ เพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นความรู้ในองค์การ

รัตน ณ ลำพูน (2546: 1) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เป็นประโยชน์และสำคัญต่อองค์การมาจำแนก วิเคราะห์ จัดระเบียบ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงและเผยแพร่ การผสมผสาน การสังเคราะห์ รวมทั้งมีการใช้อย่างสร้างสรรค์ นั่นคือ การนำไปสู่นวัตกรรม

บริษัท ไอบีเอ็ม ประเทศไทย จำกัด (2548: 1) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ คือ การจัดการภูมิปัญญา เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการค้นหาและสร้าง กระจ่าย ใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันโดยที่ในบางครั้งเราอาจจะรับรู้หรือไม่ก็ตาม การจัดการภูมิปัญญาก็ยังคงมีผลกระทบอย่างลึกๆต่อการตัดสินใจและการกระทำการจัดการภูมิปัญญานั้น เป็นเรื่องที่ต้องนำวัฒนธรรม กระบวนการ และเทคโนโลยี มาพิจารณาร่วมกัน ดังนั้น การจัดการภูมิปัญญาควรหมายถึง ศิลป์ในการสร้างคุณค่าจากทุนทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ขององค์การ ซึ่งรวมถึงการเก็บเกี่ยว จัดการ แแชร์ และวิเคราะห์ความรู้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547: 1) การจัดการความรู้คือกระบวนการใด ๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมารวบรวม และจัดเก็บความรู้ภายในองค์การซึ่งเปรียบเสมือนสินทรัพย์อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์การ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หรือเพื่อสร้างความได้เปรียบด้านการแข่งขันในเชิงธุรกิจ ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์การตลอดไป

นอกจากนี้ กิตติ ล้อมภิชาติ (2548: 1) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ คือกลยุทธ์หรือวิธีการบริหารจัดการให้องค์การมีความรู้ เก็บสะสมความรู้ สร้างกลไก จัดบรรยากาศ เวที/พื้นที่ ให้มี

การแลกเปลี่ยน ส่งต่อ ถ่ายเท ถ่ายทอดความรู้ ให้กับบุคลากร/หน่วยงานในองค์กร นำความรู้จากภายนอกเข้ามาปรับใช้ในองค์กร และบุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ขององค์กรได้ง่ายและสะดวก

ส่วน วิฑูรย์ สิมะโชติ (2548: 1) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ คือ ระบบหรือกระบวนการในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับบุคลากรที่เหมาะสมในองค์กรภายในเวลาที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงาน และเพื่อการพัฒนาองค์กรด้วย

สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2548 : 1) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม การจัดการความรู้ในความหมายนี้จึงเป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่กิจกรรมของนักวิชาการหรือนักทฤษฎี แต่นักวิชาการหรือนักทฤษฎีอาจเป็นประโยชน์ ในฐานะแหล่งความรู้ (Resource Person) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป้าหมายคือ การพัฒนางานและพัฒนาคน โดยมีความรู้เป็นเครื่องมือ มีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ ไม่ใช่เป้าหมาย

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547: 23) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือการเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง การรวบรวม การแลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547: 44) ได้สรุปความหมายของ การจัดการความรู้ ว่า การจัดการความรู้ คือกระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดผลิตผลในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์กร ทั้งจากตัวบุคคลและกระบวนการทำงานมาจัดการวิเคราะห์ จัดระเบียบ แยกประเภท พร้อมทั้งนำความรู้มาเชื่อมโยงแบ่งปัน ถ่ายทอด และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ นำความรู้มาใช้พัฒนาความสามารถของตนเองและองค์กร ซึ่งผู้วิจัยนำมาประมวลได้ 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ เพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.4 ความสำคัญของการจัดการความรู้

ความรู้มีบทบาทในการดำเนินชีวิต ทั้งช่วยในการตัดสินใจ และเพิ่มอำนาจในการแข่งขันมากขึ้นสำหรับโลกยุคปัจจุบัน ความสำคัญของการจัดการความรู้ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนะไว้มากมาย บุญดี บุญญากิจ และคนอื่น ๆ (2548: 6) เมื่อกว่า 10 มาแล้ว อิคุจิโร โนนาเกะ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรู้ว่า การมีความรู้เป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนที่สุด ซึ่งเวลาได้เป็นเครื่องพิสูจน์แล้วว่าคำกล่าวข้างต้นเป็นความจริง โดยเฉพาะโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้

(Knowledge-Based Economy) ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่อาศัยการสร้าง การกระจาย และการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดการเติบโต สร้างความมั่งคั่งและสร้างงานในอุตสาหกรรมทุกรูปแบบ การผลิตและสินค้าที่มีเทคโนโลยีสูง ซึ่งต้องพึ่งพาความรู้และสารสนเทศมีสัดส่วนสูงขึ้นมา ในขณะที่สำคัญของการผลิตและการส่งออกสินค้าที่พึ่งพาแรงงาน เครื่องจักรและทรัพยากรธรรมชาติลดลง วิฑูรย์ สิมะโชติดี (2548: 1) สรุปว่า การจัดการความรู้เป็นแนวความคิดทางการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การและการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัย "ความรู้" เป็นแกนหลักและมีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยให้การบริหารจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การจัดการความรู้เป็นแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่ ที่มองคนในองค์การเป็นสินทรัพย์อันมีค่า เนื่องจากกระแสยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การต้องมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้คนในองค์การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ต้องสามารถทำงานได้เองอย่างรอบด้าน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีความมุ่งมั่นต่อองค์การทำงานอย่างมีเป้าหมายซึ่งจะต้องเป็นคนที่มีสมรรถนะสูง เพื่อที่จะสามารถผลักดันให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก รวดเร็ว นั่นคือองค์การต้องมีความสามารถในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการจัดการความรู้ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการสร้างคุณค่าและ มูลค่าเพิ่มให้กับองค์การ ให้กลายเป็นความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระพจน์ กิมาคม (2548 : 1) การทำงานในองค์การที่ผ่านมาได้ประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมายซึ่งปัญหาต่างๆที่เป็นสาเหตุให้องค์การจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ คือข้อมูลหรือสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีการให้บริการซึ่งจะต้องมีลักษณะถูกต้อง ทันสมัย เชื่อถือได้ ยังไม่สามารถบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสามารถบริการได้ทันทั่วทั้งที่ (Real Time) ได้ ความรู้หรือทักษะบางอย่างในการทำงานจะเป็นความรู้ที่เป็นของบุคคลเฉพาะคนเท่านั้นบุคคลอื่น ๆ ที่ทำงานร่วมกันไม่สามารถที่จะทำงานบางอย่างได้ ถ้าหากว่าไม่มีบุคคลคนนั้น และไม่สามารถนำความรู้จากตัวบุคคล มาจัดเก็บไว้ให้เป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับองค์การได้ ไม่มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในหน่วยงาน

สมศักดิ์ ภิญโญธรรมการ (2548: 3) มีความคิดเห็นว่า การจัดการความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่กระจัดกระจายในองค์การ เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง การจัดการฐานความรู้ (Knowledge Base) สามารถสะสมและรวบรวม มีการส่งเสริม และนำองค์ความรู้มาแบ่งกันใช้งาน (Knowledge Sharing) ให้กับทุกคนในองค์การ ทำการต่อยอดภูมิปัญญาเหล่านั้นยิ่งขึ้นไป และนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยมีสมาชิกขององค์การเป็นบุคคลเรียนรู้ (Learning Person) การดำเนินงานการบริหารงานในองค์การมีความซับซ้อนกว่าเดิม มีการแข่งขันกันมากขึ้นทำให้หน่วยงานต้องทำการพัฒนาองค์การในทุกด้าน ความรู้ต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการแก้ปัญหา และการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการคาดคะเนเหตุการณ์ที่อาจจะเป็นไปได้ องค์การต้องมีการเรียนรู้จากบทเรียนและประสบการณ์ของตนเอง ด้วยเหตุนี้การเก็บรวบรวมความรู้ทั้งที่จับต้องได้ เช่น ตำรา เอกสาร คู่มือ อินเทอร์เน็ต และที่

จับต้องไม่ได้ ซึ่งเป็นความรู้ที่สั่งสมอยู่ในแต่ละบุคคล และเชื่อมโยงกับประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาได้ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อไม่ให้ความรู้เหล่านั้นสูญหายไป

ทางด้าน แครปตัน (Craption. 2005: 1) ได้แสดงเหตุผลว่า กระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้ทราบถึงการแสวงหาความรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) อยู่ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้บุคคลมีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รับรู้ถึงข้อดีข้อเสียจากการเลือกปฏิบัติในแนวทางใดทางหนึ่ง ซึ่งความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้เองที่จะสะท้อนถึงคุณค่าของตัวบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติ ลิ้มอภิชาติ (2548: 1) การทำงานโดยการใช้ความรู้ที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยวิธีการที่ดีที่สุด มีขั้นตอนน้อยที่สุดประหยัด (เวลา ทรัพยากร) มีประสิทธิภาพสูงเป็นนวัตกรรม จะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ ความสนุกและความสุขในการทำงาน ถ้าองค์กรใดมีวิธีการบริหารจัดการความรู้ที่ดี ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะได้กับผู้ทำงานโดยตรง ผลประโยชน์ต่อองค์กร คือ ทำให้เป็นองค์กรที่มีความรู้ สามารถส่งถ่ายความรู้ให้บุคลากรได้รวดเร็ว มีความเจริญงอกงาม และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ได้เปรียบต่อองค์กรอื่น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2544: 2-4; อ้างอิงจาก วิลาวัลย์ มาคุ้ม. 2549: 3) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ได้กำหนดความมุ่งหมายการพัฒนาให้สังคมมีความเข้มแข็งและมีดุลยภาพใน 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน โดยในด้านสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มุ่งให้มีการจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้คนไทยสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลก เตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง และความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เช่นเดียวกับวิสัยทัศน์ของประเทศไทยปี 2550 กำหนดวิสัยทัศน์ภาพรวมด้านการศึกษาสังคมศาสนาและวัฒนธรรมไว้ว่า ประชาชนสนใจใฝ่รู้ในการพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยแสวงหาความรู้ทันโลกอยู่ตลอดเวลา (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543: 238)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสามารถในการเจริญเติบโตขององค์กรต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการจัดการความรู้ที่สามารถ นำไปใช้ปฏิบัติได้จริง และการจัดการความรู้ เป็นผลมาจากข้อมูลและการจัดการสารสนเทศที่เป็นระบบ โดยระบบสารสนเทศและการพัฒนาความรู้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาองค์กร หากองค์กรมีความสามารถในการจัดการความรู้จะเป็นข้อได้เปรียบเหนือกว่าผู้อื่น องค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปแต่ในระดับพนักงาน การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก ด้านการงานหากนำข้อมูล สารสนเทศมาพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรู้จักสะสมแสวงหาความรู้ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ นำความรู้ถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงาน ให้องค์กรความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำความรู้ที่สั่งสมสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร จะทำให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย

2.5 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ มากมายเห็นถึงความสำคัญของความรู้ ความรู้มีอยู่มากมายในองค์การ แต่ความรู้ไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้จึงทำให้ความรู้สูญสลายไปอย่างน่าเสียดาย ทุกองค์การจึงเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวจึงทำการศึกษาเรื่องของการจัดการความรู้มากขึ้น เมื่อทราบถึงความหมายและความสำคัญแล้ว การเข้าใจการจัดการความรู้ ต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบ กระบวนการหรือขั้นตอนของการจัดการความรู้อีกด้วย มีผู้เสนอองค์ประกอบ กระบวนการหรือขั้นตอนของการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันออกไป ดังต่อไปนี้

แครปตัน (Craption. 2005: 1) ได้เสนอแนะองค์ประกอบของการจัดการความรู้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ข้อ คือ การแสวงหาความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และการพัฒนา/ประเมิน/ติดตามผลความรู้ ดังนี้ คือ ข้อที่ 1 การแสวงหาความรู้ ได้แก่ การฟังให้มาก การถามให้รู้ การอ่านให้สนุก ข้อที่ 2 การประยุกต์ใช้ความรู้ ข้อที่ 3 การพัฒนา/ประเมิน/ติดตามผล ความรู้

มาร์ควอร์ด (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547: 43-48; อ้างอิงจาก Marquarde. 1996: 27-30) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) องค์การควรแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในองค์การ เช่น การให้ความรู้กับพนักงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์การ (External Collection of Knowledge) การเป็นผู้นำในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อการปรับปรุงผลงาน และสร้างให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพราะการแข่งขันขององค์การ ต้องอาศัยความคิดและการสร้างสรรค์ ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้ การจ้างที่ปรึกษา การจ้างพนักงานใหม่ การร่วมมือกับองค์การอื่น ๆ การเปิดรับข่าวสารจากหลากหลายสื่อ อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ อีเมลล์ บทความ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ รูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ บุคคลให้ความรู้ที่ตนมีอยู่กับผู้อื่น ความรู้ที่ได้จากการรวมและสังเคราะห์ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบที่ 3 การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage) การจัดเก็บต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และวิธีการในการเก็บรักษา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์การต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์การเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล คือ ต้องมีการจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ตามความจำเป็นของการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของงาน ความชำนาญของผู้ใช้ หน้าที่/การใช้สารสนเทศและสถานที่ตั้งที่สารสนเทศถูกเก็บไว้ เป็นต้น การค้นคืน

ความรู้ (Retrieval) เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป องค์ประกอบที่ 4 การถ่ายทอดและใช้ประโยชน์ความรู้ (Knowledge Transfer) มีความจำเป็นสำหรับองค์การเนื่องจากองค์การจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งวงการ การถ่ายทอด และการใช้ประโยชน์จากความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ

ดาเวนพอร์ท เดอลอง และเบียร์ส (Davenport, De long & Beers. 1998: 45-47) ได้ให้ขั้นตอนของการจัดการความรู้ว่า มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ ได้จาก 3 แหล่ง คือ ความรู้จากภายนอก ความรู้และประสบการณ์ของพนักงานในองค์การ และความรู้จากกิจกรรมองค์การหรือความรู้เปิดเผยที่องค์การสร้างขึ้น ขั้นตอนที่ 2 การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ จะต้องไม่ใช่เฉพาะเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว ต้องมีการใช้คนด้วย เช่น การประชุม อบรม สัมมนา การสร้างเครือข่าย การประชุมทางไกล ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุน และต้องใช้เวลา ขั้นตอนที่ 3 การยกระดับความรู้ หลักการที่สำคัญ คือ จะทำอย่างไรจึงจะทำให้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม ขั้นตอนที่ 4 การเก็บความรู้ ต้องจัดการให้ความรู้เป็นเสมือนหนึ่งสินทรัพย์ขององค์การ ในขณะที่ความรู้เป็นสินทรัพย์เช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อการแสดงบดูล และขั้นตอนที่ 5 การนำความรู้ไปใช้ ความรู้ที่ถูกจัดเก็บไว้จะมีการนำไปใช้ให้แพร่หลายเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถและทักษะของพนักงาน การเพิ่มผลผลิต บริการและสร้างความประทับใจ

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: 30) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการจัดการความรู้ในองค์การคือ การนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ประโยชน์ โดยสร้างแหล่งจัดเก็บความรู้และพัฒนาวิธีการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยมีขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นกระบวนการพัฒนาและสร้างความรู้ใหม่จากทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การ เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ของแต่ละบุคคลในลักษณะของกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลในกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นขั้นตอนต่อมาในการนำเอาความรู้ที่สร้างไว้หรือบันทึกไว้ออกมาเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้และแพร่หลายในองค์การ โดยใช้เครื่องมือในการติดต่อ สื่อสารที่เรียกว่า ได้แก่ จดหมาย อีเลคทรอนิกส์, Newsgroup ขั้นตอนที่ 3 การใช้หรือการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Utilization) เป็นการใช้ความรู้ในองค์การจากฐานข้อมูล วรรณกรรม เอกสาร การสนทนาเป็นการผสมผสานความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2548: 1) การจัดการความรู้หรือการพัฒนาความรู้ มีขั้นตอนดังนี้ คือ ขั้นตอนที่ 1 การเข้าถึงความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ (Knowledge Access) ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความถูกต้องของความรู้ (Knowledge Validation) ขั้นตอนที่ 3 การตีค่า/การใช้ความรู้ให้คุ้มค่า (Knowledge Valuation) ขั้นตอนที่ 4 การทำความรู้ให้ง่ายที่จะใช้ (Knowledge Optimization)

การนำความรู้ออกมาเป็นกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ขั้นตอนที่ 5 การกระจายความรู้ (Knowledge Dissemination) ปัจจุบันความรู้เป็นสมบัติสาธารณะที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ อยู่ที่ความสามารถของแต่ละคนที่จะเข้าถึงความรู้

วิจารณ์ พานิช (2548: 2) ได้เสนอกระบวนการจัดการเพื่อให้มีการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) เป็นการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ กำหนดความรู้ ที่ต้องการใช้ 2) การเสาะหาและยึดกุมความรู้ (Capture) เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการเสาะหาและยึดกุมความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอจนเกิดทักษะและความชำนาญในการเสาะหาและยึดกุมแหล่งของความรู้ที่จะเสาะหาหรือจากที่ผู้ทำงานด้วยกันในองค์กร 3) การสร้างความรู้ (Create) ในมุมมองเดิม ความรู้จะต้องสร้างโดยผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในมุมมองใหม่ ความรู้เกิดขึ้นทุกจุดของการทำงาน โดยทุกคนที่ทำงานเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในสมองซึ่งอาจจะพูดออกมาไม่ได้ การสร้างความรู้อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือทำระหว่างการทำงาน และสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน 4) การกลั่นกรอง (Distill) ความรู้บางอย่างเป็นสิ่งล้ำสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อม จำเป็นต้องมีการกลั่นกรอง เพื่อนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกันต้องมาแลกเปลี่ยนมิฉะนั้นจะเก็บอยู่ภายในตัวไม่มีการยกระดับความรู้ถ้าขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จะเก่าและล้าสมัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งที่ยากที่สุดคนไม่ยอมแลกเปลี่ยนเพราะกลัวเสียเปรียบ ต้องสร้างเงื่อนไขและกติกาที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน การแบ่งปัน ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมแบ่งปันความรู้และไม่ให้ผลประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรม กักตุนหรือปิดกั้นความรู้ 6) การประยุกต์ใช้ความรู้ (Use) ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ / บริการ พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาสมาชิกองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2548: 129-134) กล่าวถึง ประพนธ์ ผาสุกยิด เป็นผู้คิดเครื่องมือในการจัดกระบวนการความรู้ หรือจัดปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนเรียกว่า "โมเดลปลา" สำหรับใช้ทำความเข้าใจ 3 ส่วนของการจัดการความรู้สัมพันธ์กับบุคคล 3 กลุ่ม ในการดำเนินการจัดการความรู้ ประพนธ์ ผาสุกยิด (2549: 37-44) เปรียบ KM กับปลา ซึ่งปลาจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนหัว ส่วนตัวและส่วนหาง หัวปลาจะเป็นส่วนที่เรียกว่า "KV" ซึ่งย่อมาจาก Knowledge Vision หมายถึงส่วนที่เป็นวิสัยทัศน์ หรือเป็นทิศทางของการจัดการความรู้ ส่วนที่ 2 เป็นส่วนของตัวปลา ที่เรียกว่า "KS" ย่อมาจาก Knowledge Shiring ซึ่งเป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share and Learn) ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญและทำยากที่สุดของทั้ง 3 ส่วน ส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นส่วนสุดท้าย คือส่วนของหางปลา ที่เรียกว่า "KA" ย่อมาจาก Knowledge Assets ซึ่งหมายถึง ความรู้ที่ถูกเก็บสะสมไว้เป็น คลังความรู้ ซึ่งต้องมีการอัปเดตให้มีความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ อาจใช้การเล่าเรื่อง (Storytelling) ใช้กรณีศึกษา (Case Study) และมีการใส่ชื่อบุคคล อ้างอิง หรือแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมด้วย ในส่วนของหางปลาเป็นส่วนที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศมาเกี่ยวข้องเป็น

เครื่องมือส่งเสริมให้เกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต ที่สามารถทำหน้าที่เป็นพื้นที่เสมือน (Virtual Space) ให้คนที่อยู่ไกลกันได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ บุคลากรต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบ กระบวนการและขั้นตอนของการจัดการความรู้ องค์ประกอบ กระบวนการและขั้นตอนการจัดการความรู้ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างหรือพัฒนาความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ความรู้ให้คุ้มค่า โดยมีเครื่องมือการนำความรู้จากแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาจเป็นตัวบุคคล สิ่งของ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ที่กล่าวมา ผู้วิจัย มีความคิดเห็นสรุปได้ว่า นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดในการจัดการความรู้ว่า มีองค์ประกอบ กระบวนการและขั้นตอนที่หลากหลาย การจัดการความรู้ต้องมีพื้นฐานมาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการความรู้ที่เกิดจากสมองของมนุษย์ตั้งแต่เกิด ยุคของการจัดการความรู้มีมาตั้งแต่เริ่มมีการพิมพ์เกิดขึ้น การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมากเมื่อบุคคลรู้จักสะสมแสวงหาความรู้ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ นำข้อมูล สารสนเทศมาพัฒนาการปฏิบัติงาน นำความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งจากตัวบุคคลและกระบวนการทำงานมา จัดการวิเคราะห์ จัดระเบียบ แยกประเภท พร้อมทั้งนำความรู้มาเชื่อมโยงแบ่งปัน ถ่ายทอด และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ นำความรู้มาใช้พัฒนาความสามารถของตนเอง นำความรู้ถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงานปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ใช้องค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากการจัดการความรู้มีองค์ประกอบ กระบวนการและขั้นตอนที่หลากหลาย ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ตามแนวความคิดของ มาร์ควาร์ด (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 43-48; อ้างอิงจาก Marquarde, 1996: 27-30) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการในการจัดการความรู้ 4 ด้าน คือ

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นกระบวนการของการค้นหาความรู้ อาจแสวงหาจากภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรก็ได้ หรือการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เรียนรู้ ยอมรับ เปิดรับความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอ และสร้างสรรค์ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือเป็นการพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานความรู้ที่เกิดขึ้นจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เกิดสิ่งที่มีคุณค่า การสร้างแนวคิด ทฤษฎีใหม่ การเพิ่มคุณค่าให้กับความรู้เดิม เกิดเป็นความรู้ใหม่

3. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) เป็นกระบวนการในการรักษาความรู้และจัดสรรความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีระบบการดำเนินการวิธีการในการเก็บรักษา มีการจัดหมวดหมู่ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย เพื่อการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. การใช้ประโยชน์ความรู้ (Knowledge Usage) เป็นกระบวนการในการแบ่งปันความรู้ที่มีอยู่แก่บุคคลหรือองค์กรที่ต้องการใช้ความรู้ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ในตัวเองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา

การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา วันทนา เมืองจันทร์ และคนอื่น (2549 : 3, 66) มีความเห็นว่า สถานศึกษาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่พัฒนาคนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะชีวิตซึ่งมีความสามารถที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด เพราะเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพทั้งต่อตนเองและสังคม การพัฒนาทักษะชีวิตในขั้นพื้นฐานนั้นเป็นหน้าที่ของครู พ่อ แม่ ผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนนั้นต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำทักษะชีวิตไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีพื้นฐานคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์เพื่อนำไปสู่การมีทักษะชีวิตที่นำไปใช้พัฒนาชีวิตของตนเองให้มีคุณภาพ สามารถสร้างความสุข ความดีงาม และทำประโยชน์ให้แก่สังคม สถานศึกษาจึงต้องมีการจัดการความรู้เพื่อให้ทุกคนมีการสร้างความรู้แลกเปลี่ยนความรู้ และใช้ความรู้เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การจัดการความรู้ในองค์กรเป็นเรื่องที่มีคุณค่าสมควรที่สถานศึกษาจะบริหารจัดการให้มีการจัดการความรู้ขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณค่าเป็นการมองคนว่าเป็น "ทรัพย์สินทางปัญญา" ทั้งนี้เพราะการจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้ที่เรียนจากการปฏิบัติ เป็นตัวนำ เพราะการปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ และเกิดการทำงานที่เป็นตัวอย่างที่ดี (Best Practice) เพื่อให้ครูรุ่นหลังนำไปศึกษา นำไปใช้ประโยชน์ และนำไปต่อยอดให้ความรู้แตกฉานต่อไป

สำนักงานพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 (2549 ง: 14) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นวิธีการสำหรับสร้างความรู้ ค้นหาความรู้ ทำความเข้าใจความรู้และใช้ความรู้ที่ค้นหามาได้นั้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียน การจัดการความรู้ประกอบไปด้วย ส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความรู้ ส่วนที่ 2 งาน และส่วนที่ 3 คน ซึ่งทั้งสามส่วนเกื้อกูลซึ่งกันและกันและเกิดประโยชน์ต่อสังคม ต่อเป้าหมายและความไฝ่ฝันที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร ท้ายสุดเมื่อทุกคนเกิดความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการพัฒนาเดียวกัน คือ การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร คือ เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข สุดท้ายบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาก็สามารถจัดการความรู้ในสถานศึกษาได้ และสำเร็จไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545: 1-4) กล่าวว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่น่าจะกระทำที่สุดโดย เป้าหมายอยู่ที่ผู้เรียนเป็นหลัก ถ้าโรงเรียนทำได้ประสบความสำเร็จโรงเรียนก็จะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ครูผู้สอนก็จะเกิดความภาคภูมิใจและเติบโตในวิชาชีพได้

อย่างสมศักดิ์ศรี ซึ่งเป็นผลจากบุคลากรในสถานศึกษาใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน หากการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้มีองค์ความรู้ที่มากพอต่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติการทางการศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดและเป็นหน่วยที่ให้บริการการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยตรงที่ต้องสร้างเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งสนับสนุนและช่วยเหลือให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในโลกปัจจุบัน การจัดการความรู้ในมุมมองด้านนโยบายและการปฏิบัติ จะสามารถใช้เพื่อการสนับสนุนการบริหารและการจัดการศึกษา ตลอดจนการเรียนการสอน สถานศึกษาจึงเป็นสถานที่ที่ต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ สอดคล้องกับกรมสามัญศึกษา (2545: 11) การบริหารและการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการจัดการความรู้ที่ดี สถานศึกษาเป็นองค์กรการประภาพบริการทางการศึกษาในการสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพียงพอ เหมาะสมกับความต้องการของเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ มีความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก

วีรบุช ปั่นทวนิช (2547: 14) มีความเห็นว่า สถานศึกษาจึงต้องมี "ครู" ที่มีความรู้ มีความสามารถในการใช้การจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542: 9) นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มพูนความสามารถของครูได้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานที่ปรารถนาและยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบของครูได้อีกด้วย เหตุผลหลักสำคัญที่ต้องมีการศึกษาการจัดการความรู้ของครูก็เพื่อแสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญในสถานศึกษาที่ครูสามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอน วันทนา เมืองจันทร์ และคนอื่น (2549: 30) มีความเห็นว่า การจัดการความรู้มีประโยชน์มากโดยเฉพาะในสถานศึกษา องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการจัดการความรู้จะเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาที่มีค่ามหาศาล เพราะเป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติการสอนที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับเป้าหมาย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ความรู้ที่ได้จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดความรู้ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการใฝ่เรียนรู้และฝึกที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต สถานศึกษาที่มีการจัดการความรู้ก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จิรวรรณ เสงี่ยมรักษ์ (2549: 1) ได้สรุปการจัดการความรู้ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาว่า เริ่มมีการจัดการความรู้ให้กับครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการจัดการความรู้ที่ขยายไปในกลุ่มการศึกษา ในพื้นที่ของ "กลุ่มนครสวรรค์" ซึ่งเป็นกลุ่มโรงเรียนที่ประกอบไปด้วยโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน เทศบาล รวม 32 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัยเป็นแกนนำตั้งขึ้นโดยระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ จิระพันธ์ พิมพันธ์ (2550: 1-8) ผู้อำนวยการโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยากล่าวว่า โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนในเรื่องต่อไปนี้ คือการปฏิรูปการเรียนรู้และหลักสูตร การปฏิรูปการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ การพัฒนาคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร

และคณะกรรมการสถานศึกษา การปฏิรูปการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การใช้เทคโนโลยีการศึกษาและสารสนเทศ และการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบตามอัธยาศัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหน่วยงานที่มีการนำกลยุทธ์การจัดการความรู้ไปใช้จนประสบความสำเร็จ จากการศึกษารื่องการจัดการความรู้ที่กล่าวมา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ตามแนวความคิดของ มาร์ควอร์ต (อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547: 43-48) 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ 2) ด้านการสร้างความรู้ 3) ด้านการจัดเก็บความรู้ และ 4) ด้านการใช้ประโยชน์ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการแสวงหาความรู้

ความรู้ย่อมไม่เกิดขึ้นถ้าบุคคลหรือองค์กรไม่มีการแสวงหาความรู้ สุกิจ แดงมีแสง; และยงยุทธ อิมอุไร (2546: 71-72) มีความเห็นว่า การแสวงหาความรู้ย่อมจะเกิดขึ้นได้ หากมีความใฝ่รู้ ความอยากหรือความต้องการที่จะรู้เป็นพลังผลักดันให้การแสวงหาความรู้ และความรู้มิใช่เกิดขึ้นจากการอ่านเพียงอย่างเดียว ความรู้อาจเกิดขึ้นได้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น การฟัง การฟังฟังเทศความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ฟังข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่องาน หรือแม้กระทั่งการรับฟังความคิดเห็นหรือประเด็นปัญหาต่าง ๆ จากผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และคนอื่น ๆ การถาม การถามให้รู้ การซักถามผู้รู้ เมื่อสงสัยหรือไม่เข้าใจนั้นเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้น การอ่าน การอ่านให้สนุก การปลูกฝังนิสัยให้เป็นคนรักการอ่าน อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพของตนเอง การแสวงหาความรู้เป็นการสืบเสาะค้นหาและรวบรวมความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์

วิจารณ์ พานิช (2547: ออนไลน์) มีความเห็นสอดคล้องว่า การแสวงหาความรู้ เป็นการสืบเสาะค้นหาและรวบรวมความรู้ที่มีประโยชน์ และมีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จนกระทั่งเกิดทักษะและความชำนาญ น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: 43-44) มีความเห็นสอดคล้องว่า การแสวงหาความรู้ ทำได้โดยการแสวงหาความรู้จากภายในองค์กร เช่น จากบทความ คู่มือ ตำรา เอกสาร คำสอน หลักสูตร รายงานวิจัย ในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ความรู้ เช่น ซอฟต์แวร์ สื่อและอุปกรณ์ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่เก็บไว้ในสื่อรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีช่องทางสำคัญในการเข้าถึงความรู้ประเภทนี้จาก อินเทอร์เน็ต และในรูปแบบของกระบวนการ เช่น การระดมความคิด การอภิปราย การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงานและระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น ส่วนการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร เช่น จากอินเทอร์เน็ต สื่อ สิ่งพิมพ์ อีเมลล์ บทความ ไททัศน์ วีดิทัศน์ และภาพยนตร์ การร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้างพันธมิตร เพื่อความเข้มแข็งทางวิชาการของครูและสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน

วิจารณ์ พานิช (2547: 63) มีความเห็นว่า การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้แบบใหม่ที่เรียนจากการปฏิบัติเป็นต้นนำ เป็นตัวเดินเรื่องไม่ใช่แค่เรียนจากครู หรือตำรา ตำรานั้นดีแต่เป็นการเรียนรู้แบบเก่าซึ่งเน้นเรียนทฤษฎี ขณะที่การเรียนรู้แบบ KM ก็เป็นทฤษฎีแต่ว่าเน้นที่การเรียนรู้ แบบปฏิบัติ เพราะการ

ปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของคน ๆ เดียว เป็นเรื่องของคนหลายคนทำงานร่วมกัน เพราะฉะนั้นเวลาปฏิบัติ แต่ละคนจะมีประสบการณ์ไม่เหมือนกัน เมื่อนำมาแลกเปลี่ยนกันแล้วอาจเห็นส่วนที่เหมือนกัน ซึ่งจะเป็นการยืนยันว่านี่ละเข้าใจตรงกันเมื่อเอามาแลกเปลี่ยนกันมาก ๆ จะทำให้ยกระดับความรู้ ความเข้าใจขึ้นไปอีก จะเห็นว่าการจัดการความรู้เราจะเน้นที่การเรียนรู้จากการปฏิบัติ แล้วก็เน้นตัวความรู้ที่เป็นความรู้ในคน หรือที่เรียกว่า ความรู้ในตัวบุคคล ทั้งนี้ ความรู้จากเอกสาร ตำรา หรือที่เรียกว่า ความรู้ภายนอกตัวบุคคล ที่จริงก็สำคัญเพียงแต่ว่าเรามักจะละเลยความรู้ที่อยู่ในคนนี่ คือ แนวคิด เรื่องการจัดการความรู้ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ประเภท ความรู้ในตัวบุคคล ก็ควรจะเป็น การสัมภาษณ์หรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันความรู้และข้อมูล การสอนงาน การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การพบปะพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ การจัดการตลาดนัดความรู้

สมาลี สังข์ศรี (2544: ออนไลน์) มีความเห็นว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากรู้วิธี แสวงหาความรู้ รู้วิธีนำความรู้ไปใช้แล้วยังต้องมีแหล่งรวมความรู้ที่มีคุณภาพ การเรียนรู้ในทุกองค์กรมีการเก็บสะสมความรู้ไว้หลายรูปแบบ เพื่อให้สมาชิกสามารถเรียนรู้ได้ทั้งในระบบ นอกกระบวนการศึกษา รวมไปถึงการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ การเรียนรู้จากห้องสมุด การเรียนรู้จากเครือข่ายชุมชน การเรียนรู้จากสื่อสารมวลชน การเรียนรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน การเรียนรู้จากสื่อพื้นบ้าน ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ค่านิยม และคุณธรรมผ่านการแสดงต่าง ๆ การเรียนรู้จากครอบครัว การบอกเล่า การสั่งสอน การสาธิต จากพ่อแม่ ปู่ย่าตายาย บรรยายภาคในครอบครัว การท่องเที่ยวในโลกกว้างเป็นต้น วันทนา เมืองจันทร์ และคนอื่น (2549: 5) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การแสวงหาความรู้ ยิ่งศึกษามากยิ่งรู้มากยิ่งท้าทายอยากรู้ อยากเห็นมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้าเกิดความสนใจที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มขึ้น และถ้าทำสม่ำเสมอ จะทำให้เกิดนิสัยรักการแสวงหาความรู้ สนใจที่จะอ่าน ดู ฟังมากยิ่งขึ้น การแสวงหาความรู้ก็คือ การพัฒนาตนเอง ผู้มีนิสัยการพัฒนาตนเองจะทำให้ตนเองเป็นคนทันสมัย รู้เท่าทันเหตุการณ์และสามารถปรับตัวได้ตลอดเวลาการเปิดโอกาสให้มีการแสวงหาความรู้จากช่องทางต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การค้นหาความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน โดยเฉพาะจากตัวครูผู้สอนที่มีวิธีสอนเป็นแนวปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ซึ่งก็คือครูที่มีวิธีสอนที่ประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องพยายามหาวิธีการที่จะดึงความรู้ จากครูต้นแบบหรือจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายอยู่มารวมไว้

สรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความรู้จากบุคลากรต้นแบบ ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้ภายในครอบครัว ความรู้จากเครือข่ายชุมชน ความรู้จากห้องสมุด ความรู้จากสื่อสารมวลชน ซึ่งได้แก่ สื่อ สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ และภาพยนตร์ ความรู้จากเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้แก่ อินเทอร์เน็ต โสตทัศนศึกษา ความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ บทความ คู่มือ ตำรา เอกสาร คำสอน หลักสูตร รายงานการวิจัย โดยมีการแสวงหาความรู้ในรูปแบบของการถาม การฟัง การอ่าน การดู การค้นคว้า การทดลอง การท่องเที่ยว การระดมความคิด การสัมภาษณ์ การฝึกอบรม การอภิปราย

การประชุม การสอนงาน รวมทั้งการแสวงหาความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

3.2 ด้านการสร้างความรู้

การสร้างความรู้ ฟอย (Foy. 1999: 15-4) ได้สรุปความคิดเห็นว่า เป็นกระบวนการ ที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความสำเร็จ เพราะจะสร้างความรู้ใหม่จากทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน หรือครูแต่ละคนและที่เป็นความต้องการของสถานศึกษา จากแหล่งความรู้และบุคลากรที่หลากหลาย แมคคีน; และสมิธ (McKeen & Smith. 2003: 53) ในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครู ระหว่างกลุ่มครู หรือระหว่างสถานศึกษา ในลักษณะแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม (Socialisation) เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร บุญส่ง หาญพานิช (2547: 50-55) การสร้างความรู้อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือทำ ระหว่างการทำงาน และสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม และการสร้างความรู้ใหม่ที่ยังไม่มี วิจารณ์ พานิช (2547: 7) มีความเห็นในการสร้างความรู้ว่า การสร้างความรู้ไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10-20% ก็ได้ สวาเยบี (Sveiby. 2003: Online) และ วิก (Wiig. 2003: Online) มีความเห็นสรุปได้ว่า การสร้างความรู้เป็นวัฏจักรที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง Davenport & Beers (1998: 45-47) มีความเห็นสรุปได้ว่า การสร้างความรู้ได้จาก 3 แหล่ง คือ ความรู้จากภายนอก ความรู้และประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร และความรู้จากกิจกรรมองค์กรหรือความรู้เปิดเผยที่องค์กรสร้างขึ้น กานต์สุตา มาชะศิริานนท์ (2546: 157-159) โดยมีรูปแบบดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายในการสร้างความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ 2) การประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ 3) จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ 4) รวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กร 5) วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ 6) ทดลองใช้ความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้นใหม่ และ 7) ประกาศ

วันทนา เมืองจันทร์ และคนอื่น ๆ (2549: 67) มีความเห็นสอดคล้องว่า การจัดการความรู้ โดยการสร้างความรู้จากการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนด้วยการปฏิบัติ (Action Learning) ครูต้องเป็นผู้ที่จัดการความรู้ด้วยการกำกับ ดูแลทักษะปฏิบัติด้านความรู้ ความเข้าใจ และด้านคุณธรรม ค่านิยมควบคู่กันไปเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปพร้อมกันทุกด้าน กระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติประกอบด้วย การเรียนรู้จากการอ่าน การค้นคว้า การสำรวจ การทดลอง การสร้างความรู้ การทำโครงการ โดยผู้เรียนอาจทำเป็นรายกลุ่ม แต่ต้องเป็นความรู้ที่กลุ่มช่วยกันสร้างขึ้น

พจน์ สะเพียรชัย (2546: 23) มีความเห็นสอดคล้องว่า การจัดการความรู้ทำให้บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษามีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์คุณภาพ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้อย่างเป็นผลดี

ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ (2550: 9-10) มีความเห็นสรุปได้ว่า การสร้างความรู้เป็นการสังเคราะห์ ข้อมูลโดยรวบรวมเอาข้อมูลและสารสนเทศมาผสมผสานกัน นอกจากนี้ยังประสมประสานกับข้อมูล สารสนเทศเดิม และความรู้เดิมของบุคคลนั้น ๆ อีกด้วย และขึ้นอยู่กับสถานการณ์และอารมณ์ของบุคคล นั้นด้วย ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในที่ปลอดภัยหรือสงบสุขก็จะรับข้อมูลได้มากหลากหลายและเปิดกว้าง การคัดกรอง ก็มีความเป็นเหตุเป็นผลสูง ทำให้การคัดกรองมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในที่คับขัน มีความเครียดสูง ก็จะได้รับข้อมูลน้อย หรือผิดพลาดกระบวนการจัดความรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่ดี อบอุ่น ปลอดภัยในทางจิตวิทยา หลักการนี้ในทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า ไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล คือการ ละเว้นจากการประพฤตินิยมอบ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม ทำให้เป็นอิสระ สงบและผ่อนคลาย สมาธิ คือภาวะจิตที่ มีความสงบ สามารถมองเห็น รู้จัก เข้าใจเรื่องราวต่างได้ชัดเจนและถูกต้องถ่องแท้ ปัญญา คือความรู้แจ้ง กระจางในเรื่องราวต่าง ๆ ที่ชัดเจนและมีเหตุมีผล

สรุปได้ว่า การสร้างความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนใน สถานศึกษา มีการพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและนวัตกรรมต่างๆ จากความรู้ ทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของตนเอง ด้วยวิธีการฝึกปฏิบัติ การทดลอง การทำโครงการ การวิจัย การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ โดยมีการสร้างความรู้ขึ้นใหม่ในรูปแบบของการแสดงผลงานต่าง ๆ ได้แก่ ผลงานทางวิชาการของบุคคลหรือผลงานของกลุ่ม ผลการทำโครงการ ผลการวิจัย และผลการสร้าง นวัตกรรม สื่อการสอน และวิธีการสอน

3.3 ด้านการจัดเก็บความรู้

การจัดเก็บความรู้ เป็นการนำความรู้ที่ครูสร้างขึ้น หรือที่ได้มา นำมาจัดเก็บ เพื่อให้เป็น ระบบและเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายและสะดวกรวดเร็วต่อการนำความรู้ไปใช้ใหม่ในครั้งต่อ ๆ ไป มาร์ควอร์ด (พรธิดา วิเชียรปัญญา 2547: 43-48; อ้างอิงจาก Marquarde. 1996: 27) ให้ทันเวลาและตรงตาม ความต้องการโดยองค์การต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะเก็บ รักษาและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ รวมทั้งต้องเก็บรักษาส่งที่ที่ต้องการเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ ให้ได้ดีที่สุดไม่ว่าจะเป็น ข้อมูลสารสนเทศตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บ เกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นรากฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์ อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจก บุคคล เป็นต้น ซึ่งส่วนมากจะได้จากความรู้ที่ฝังลึกในคน (McKeen & Smith. 2003: 56) โดยที่องค์การ จะต้องจัดการให้ความรู้เป็นเสมือนหนึ่งสินทรัพย์ขององค์การ เช่นเดียวกับที่องค์การให้ความสำคัญต่อการ แสดงงบบุคลากร ดาเวนพอร์ท เดอลอง และเบียร์ส (Davenport DeLong & Beers. 1998: 45) โดยองค์การ ควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ (Marquarde. 1996: 27-30) 1) โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ ควรเป็น ระบบที่สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 2) จัดให้มีการจำแนกรายการต่าง ๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย หรือ ขั้นตอนการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้ 3) อาศัยการ จัดการที่สามารถส่งมอบให้กับผู้ใช้ได้อย่างชัดเจนถูกต้อง ทันเวลา และเหมาะสมกับความต้องการ ระบบ

การจัดเก็บความรู้ที่มีคุณภาพ คือ ต้องมีการจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่าง ๆ ตามความจำเป็นของการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของงาน ความชำนาญของผู้ใช้ การใช้สารสนเทศและสถานที่ตั้งที่สารสนเทศถูกเก็บไว้ โดยมีรูปแบบ (กานต์สุตา มาพะศิรา-นนท์. 2546: 157-159) ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายในการเก็บและการสืบค้นความรู้ในองค์กร 2) การประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้บุคลากรเก็บและสืบค้นความรู้ 3) กำหนดองค์ความรู้ที่จะนำมาจัดเก็บ 4) ทีมผู้ชำนาญการและนักวิเคราะห์ความรู้ กลั่นกรอง ตรวจสอบ คัดเลือกความรู้ที่จะนำมา จัดเก็บ 5) จัดเก็บความรู้โดยจัดเก็บเป็นหมวดหมู่และทำดัชนีบอกเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น

ไสว โลจนะศุภฤกษ์ (2550: ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดเก็บความรู้ เป็นขั้นตอนในการจัดทำสารบัญ และจัดแบ่งความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้รวบรวม การค้นหา การนำไปใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยง่าย ประมวลผลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจและใช้ได้ง่าย และกำจัดความรู้ที่ไม่เกิดประโยชน์ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์หรือเป็นขยะความรู้ ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ (2550: 9) กล่าวว่า ความรู้ของมนุษย์จะถูกจัดเก็บไว้ในสมอง ซึ่งมีระยะสั้นและระยะยาว ความรู้ใหม่จะถูกเก็บไว้เป็นระยะสั้นก่อน เมื่อได้รับการเน้นย้ำก็就会被เก็บไว้นานขึ้น ยิ่งมีการย้ำมากก็จะยิ่งเก็บได้นานมาก (เข้ตำรา "ไม้อ่อนดัดง่าย ไม้แก่ดัดยาก") ดังนั้นจึงต้องนำความรู้ที่สร้างขึ้น หรือที่ได้มา นำมาจัดเก็บในสื่อต่าง ๆ ให้เป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ วิจารณ์ พานิช (2547: 63) ให้ความคิดเห็นว่า เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับสื่ออิเล็กทรอนิกส์นั้น จะมีส่วนที่ต้องนำมาใช้ในการค้นหาความรู้ รวบรวมความรู้ ข้อมูลจัดเก็บข้อมูลและการแสวงหาข้อมูล ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จำเป็นที่จะต้องใช้ในยุคนี้นี้ จึงควรเป็น การใช้เพื่อการจัดเก็บและเผยแพร่โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ต ภายในสถาบันฯ หรือจัดศูนย์การศึกษาโดยใช้สื่อ อุปกรณ์ที่เป็นนวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้แก่ ห้องศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) ห้องศูนย์คอมพิวเตอร์ของข้าราชการสถาบันฯ (Computer Center) เป็นต้น จันทวรรณ น้อยวรรณ (2548: 3) มีความเห็นสรุปได้ว่า เว็บล็อกเป็นเว็บไซต์สำหรับเขียนเรื่องราวบันทึกประจำวันเพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิด มุมมอง ประสบการณ์ความรู้และข่าวสารของบุคคลที่บันทึกไว้ เป็นการบันทึกในลักษณะการเล่าเรื่องราวที่ดี ประสบความสำเร็จ เพื่อส่งเสริมต่อการนำไปปฏิบัติ การจัดเก็บความรู้ในเว็บล็อกกำลังเป็นที่นิยมในนานาประเทศ

สรุปได้ว่า การจัดเก็บความรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการนำความรู้ที่สร้างขึ้นหรือที่ได้มาจัดเก็บและบันทึกไว้ในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การจัดเก็บโดยการจดจำด้วยสมองของตนเอง การบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ เช่น สมุดบันทึก แฟ้มสะสมผลงาน หนังสือ คู่มือ ตำรา และหลักสูตร การจัดเก็บโดยทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ การจัดเก็บโดยการบันทึกทางคอมพิวเตอร์ การทำโฮมเพจ การทำเว็บล็อก (Web Blog) และการทำเว็บไซต์

3.4 ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้

ความรู้ที่ได้รับย่อมไม่เกิดประโยชน์ขึ้นมาหากมีความรู้แล้วไม่นำมาใช้ปฏิบัติ นันทิพย์ วิภาวิน (2547: 16-31) มีความเห็นว่า ผู้ที่มีความรู้มากย่อมจะมีข้อมูลเพื่อการวางแผนงาน กำหนดกลยุทธ์

และย่อมสามารถตัดสินใจในการเลือกแนวทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ความรู้จะทำให้มีความพร้อมและความกล้าพอที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ความรู้จะทำให้คุณมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความรู้ทำให้มีหลักการหรือเหตุผลที่น่าเชื่อถือได้ในการตอบข้อซักถามหรือตอบประเด็นข้อสงสัยจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และคนอื่น ๆ การใช้ประโยชน์ความรู้นั้นเป็นการนำความรู้ที่ได้จากการเก็บมาใช้ หรือนำความรู้มาใช้ใหม่ เป็นความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ครูหรือบุคคลในสถานศึกษามีการเก็บไว้อย่างเป็นระบบ เช่น จากฐานข้อมูล หนังสือ วรรณกรรม เอกสาร คู่มือ ตำรา บทความ หลักสูตร เป็นต้น เดล (Dale. 2004: Online) กล่าวว่า เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลหรือองค์กร ซึ่งรวมถึงกระบวนการในการเรียนรู้และการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร ดาเวนพอร์ท เดอลอง และเบียร์ส (Davenport DeLong & Beers. 1998: 47) กล่าวว่า ผลที่เกิดจากการใช้ความรู้จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถและทักษะของพนักงาน เพิ่มผลผลิต บริการ และสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้าขององค์กรเพิ่มขึ้น สุกิจ แดงมีแสง และยงยุทธ อัมมูไร (2546: 71-72) กล่าวว่า มีผลเชิงป้องกันในการใช้ความรู้ต้องเน้นที่การเอาความรู้มาใช้ในการทำงานให้มาก เช่น ในด้านของการพัฒนาการเรียนรู้และกระบวนการคิด อาทิ การทำงาน การวางแผน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวัดและประเมิน ด้านการให้บริการความรู้ ทั้งแก่บุคคลภายในองค์กรและสังคมภายนอก รูปแบบของการให้บริการความรู้ วิจารณ์พานิช (2547: ออนไลน์) กล่าวว่า กระบวนการนำความรู้ไปใช้ไม่ควรเริ่มด้วยการหาความรู้มาใส่ไว้ในคอมพิวเตอร์ ซึ่งเสี่ยงมากที่จะไม่เกิดประโยชน์และไม่คุ้มค่า กานต์สุตา มาชะศิริานนท์ (2546: 157-159); บุญสง หาญพานิช (2547: 50-55) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า กระบวนการนำความรู้ไปใช้มีรูปแบบดังนี้ 1) กำหนดนโยบายที่จริงจัง และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในองค์กร 2) การประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการนำความรู้ไปใช้ 3) เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อโสตทัศนต่าง ๆ 4) เลือกวิธีการที่จะนำความรู้ไปใช้ 5) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการนำความรู้ไปใช้ 6) ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายหลังที่มีการนำความรู้ไปใช้ตามวาระ (1, 3, 6 เดือน) 7) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ขององค์กรต่อไป 8) การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ ด้วยการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ให้ขององค์กรในสื่อพิมพ์ประเภทต่างๆขององค์กร เช่น จดหมายข่าว เอกสาร จุลสาร วารสาร บทความ คู่มือ ตำรา โคมเพจ และ Web Portal ของแต่ละบุคคลและองค์กร 9) การจัดนิทรรศการทั้งภายใน ภายนอกองค์กรเพื่อเผยแพร่ความรู้และนวัตกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ 10) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย และหลักสูตรที่หลากหลาย รวมทั้งการจัดประชุม อบรม สัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ที่สำคัญ และจำเป็นให้เหมาะสมกับความต้องการและประโยชน์ของบุคลากรและองค์กรทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ 11) การให้บริการความรู้ ต้องคำนึงถึงหลักในการให้บริการ ประกอบด้วย เป็นผู้ให้หรือผู้รับบริการ และเป็นผู้บริการตนเอง เป็นการร่วมมือระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ ได้รับประโยชน์ร่วมกันทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ สอดคล้องกับศักยภาพของผู้ให้บริการและเทคโนโลยี มีดัชนีประเมินการบริการที่

ชัดเจน เช่น ความสะดวก ความรวดเร็ว การทันเวลาและตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ การมีข้อมูลสะท้อนกลับของผู้รับบริการ กิจกรรมการบริการ

การประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ในองค์กรหรือสถานศึกษา (น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2547: 134) กล่าวว่า ควรมีจุดเริ่มต้นจากความเข้าใจที่คล้าย ๆ กัน โดยอาจมีการทำ SWOT Analysis หรือศึกษา จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งมีการปฏิบัติตามแผนงาน และการประเมินผลดังนี้

1. เข้าใจระดับการใช้ความรู้ในองค์กร พิจารณาจากสภาพขององค์กรในปัจจุบันเปรียบเทียบกับระดับการใช้ความรู้ (Knowledge Literacy) และความพร้อมของระบบเครือข่ายในองค์กร (Networks Established) องค์กรที่มีสภาพความพร้อมในระดับ 3 การนำระบบการจัดการความรู้มาใช้จะทำได้สะดวก รวดเร็วกว่า ส่วนองค์กรที่ไม่พร้อมต้องปรับสภาพองค์กรให้มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานก่อน

2. เข้าใจขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยแต่ละองค์กรต้องระบุวิธีสร้าง จัดเก็บ พัฒนา การค้นคืน การนำความรู้ที่บันทึกแล้ว และวิธีการนำความรู้ที่มีในแต่ละบุคคลออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์

3. เข้าใจการพัฒนาประสิทธิภาพของคนในองค์กร ต้องพิจารณาความจำเป็นในการปรับปรุง ด้านใดที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น ประสิทธิภาพด้านวิชาชีพ และประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลที่ต้องมีการสื่อสาร ลักษณะการเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญในการเรียนรู้

4. ทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของคนในองค์กร และต้องกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพของคนในองค์กรตามลำดับความสำคัญว่าต้องการประสิทธิภาพงานในด้านใด

ไสว โลจนะศุภฤกษ์ (2550: ออนไลน์) ความรู้ที่ได้รับย่อมไม่เกิดประโยชน์ขึ้นมาหากรู้แล้วไม่นำมาใช้ปฏิบัติ ผู้ที่มีความรู้มากย่อมจะมีข้อมูลเพื่อการวางแผนงาน กำหนดกลยุทธ์ และสามารถตัดสินใจในการเลือกแนวทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ความรู้จะทำให้มีความพร้อมและกล้าพอที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ความรู้จะทำให้คุณมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความรู้ทำให้มีหลักการหรือเหตุผลที่น่าเชื่อถือได้ในการตอบข้อซักถามหรือประเด็นข้อสงสัยจากบุคคลต่าง ๆ วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร

ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ (2550: 11-12) ความรู้ต่างๆจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆหากไม่มีการนำความรู้ไปใช้ ความรู้บางอย่างอาจนำไปใช้ได้โดยตรง บางอย่างอาจต้องมีการประยุกต์ดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและบริบทที่แตกต่างกัน การประยุกต์ใช้ความรู้ อาจถือเป็นการตรวจสอบว่าความรู้ของเราถูกต้องหรือไม่ มากน้อยแค่ไหนอย่างไร การสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์นั้น ไม่ได้อาศัยความรู้เพียงอย่างเดียว แต่มีปัจจัยหลายอย่างที่ต้องนำมาเกี่ยวพันกันและกัน การที่จะประเมินว่าบุคคลใด ๆ มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้หรือไม่นั้น อาจพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้ คือ ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการจัดการ ความสามารถในการทำงานความสามารถในการประเมินงาน ความสามารถในการปรับปรุง แก้ไขงาน และความสามารถในการนำเสนองาน

สรุปได้ว่า การใช้ประโยชน์ความรู้หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือครูผู้สอนในสถานศึกษา มีการขยายและนำความรู้ที่ได้จากการจัดเก็บมาขยายและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้สู่ตัวบุคคลหรือตามสถานศึกษาด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่างๆ เช่น จดหมายข่าว เอกสาร จุลสาร วารสาร หนังสือ บทความ คู่มือ ตำรา โหม่งเพลงและบล็อก การจัดนิทรรศการ การวางแผนการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การวัดและประเมินผลงาน การปรับปรุงแก้ไขงาน และการนำเสนองาน การจัดประชุม อบรม สัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน การให้บริการความรู้ ทั้งแก่บุคคลภายในและภายนอกองค์กรหรือสถานศึกษา

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

งานวิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระเป็นเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 เพศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เพศ เป็นตัวแปรอิสระที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ งานวิจัยเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน และหลักสูตรการศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของ วนิตา ศรีเมืองใต้ (2538: ออนไลน์) ได้วิจัย พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการดำเนินงานโดยรวม และแต่ละรายด้าน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการสอนรายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนนนทรีวิทยา กรุงเทพมหานคร ของ วนิตา เด็ดดวง (2549: ออนไลน์) ได้วิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสอนรายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศตามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีเพศต่างกัน แตกต่างกัน โดยนักเรียนชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่านักเรียนหญิง ประชาคม จันทรชิต (2541: ออนไลน์) ได้วิจัย พบว่า ผู้บริหารและครู อาจารย์ของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 2 มีทัศนะต่อปัญหาการจัดการศึกษาวิชาชีพของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเพศชายมีทัศนะต่อปัญหาการจัดการศึกษาวิชาชีพของสถานศึกษาสูงกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ ไพโรจน์ ศรีสวัสดิ์ (2550: ออนไลน์) ที่ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรม การรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของพนักงานภาคเอกชน ผลการวิจัย พบว่า สภาพภูมิหลังของพนักงานที่แตกต่างกันอันได้แก่ ตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน และรายได้ มีผลต่อพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง การมีความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสิริเพ็ญ เสาร์มณี (2544: บทความ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี ที่มีคุณลักษณะของปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน แตกต่างกัน

จากที่กล่าวมา เพศ เป็นตัวแปรอิสระที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดผล หรือก่อให้เกิดการแปรผันของปรากฏการณ์ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดหรือจัดกระทำได้ เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากตัวแปรนี้

4.2 วุฒิการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ งานการวิจัย ของ วนิดา ศรีเมืองใต้ (2538: ออนไลน์) ได้วิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัญหาการดำเนินงานการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน และหลักสูตรการศึกษาในโรงเรียนของระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ชนิษฐ์ศักดิ์ สิงหทะ (2549: ออนไลน์) ได้วิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี กับวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกัน สอดคล้องกับรายงานการวิจัย ของ สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จังหวัดลพบุรี (2547: ออนไลน์) ได้วิจัยพบว่า ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ รายงานการวิจัยของ ชนิตา ชื่นวัด (2549: ออนไลน์) ได้วิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิรูปสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้ปกครองที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีส่วนร่วมต่ำกว่าผู้ปกครองที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และ ศราวุธ อรรถานุรักษ์ (2542: ออนไลน์) ได้วิจัย พบว่า ครูที่มีอายุราชการต่างกันมีพฤติกรรมการสอนภาษาไทย ต่างกัน สอดคล้องกับ ประพรรณศรี ศุภสารัมภ์ (2545: บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคามที่มีระดับวุฒิการศึกษาต่างกัน สอดคล้องกับ ไพโรจน์ ศรีสวัสดิ์ (2550: ออนไลน์) ที่ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรม การรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของพนักงานภาคเอกชน ผลการวิจัย พบว่า สภาพภูมิหลังของพนักงานที่แตกต่างกันอันได้แก่ ตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน และรายได้ มีผลต่อพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง การมีความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสิริเพ็ญ เสาร์มณี (2544: บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่มีคุณลักษณะของปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันจะรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูแตกต่างกัน

จากที่กล่าวมา วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดผล หรือก่อให้เกิดการแปรผันของปรากฏการณ์ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดหรือจัดกระทำได้ เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากตัวแปรนี้

4.3 ประสพการณ์

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสพการณ์ เป็นตัวแปรอิสระที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ งานการวิจัยของ อรุณ สรรพคุณ (2549: ออนไลน์) ได้วิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ด้านการติดตามผลการเรียน แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริกร สุทิน (2549: ออนไลน์) ได้วิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานด้านงบประมาณเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสพการณ์ต่างกัน พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ วนิดา ศรีเมืองใต้ (2538: ออนไลน์) ได้วิจัยพบว่าบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 2 ปี มีปัญหาการดำเนินงานการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน และหลักสูตรการศึกษาในโรงเรียนของระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยส่วนรวมแตกต่างกัน และด้านบุคลากรสูงกว่าผู้มีประสพการณ์การทำงาน 2 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชบา เด็ดดวง (2549: ออนไลน์) ได้วิจัย พบว่าครูที่มีประสพการณ์การสอน 20-30 ปี และครูที่มีประสพการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีการปฏิบัติต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยรวม 5 ด้านมากกว่าครูที่มีประสพการณ์การสอนต่ำกว่า 20 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประชาคม จันทรัชิต (2541: ออนไลน์) ได้วิจัย พบว่า ผู้บริหารและครู อาจารย์ของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 2 ที่มีประสพการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการจัดการศึกษาวิชาชีพของสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอนก ธรรมนิต (2549: บทความย่อ) ได้วิจัยพบว่า เปรียบเทียบการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำแนกตามประสพการณ์การสอน มีการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรพล ทองชาติ (2539: บทความย่อ) ได้วิจัย พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในเรื่อง การเข้าสอนอย่างสม่ำเสมอ และตรงเวลา และด้านสื่อการเรียนการสอนในเรื่องให้นักเรียนมีโอกาสใช้อุปกรณ์ และเครื่องมือวิจัยของครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสพการณ์ในการสอน 5-10 ปี แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศราวุธ อรรถนรินทร์ (2542: ออนไลน์) ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสพการณ์ต่างกันมีพฤติกรรมการสอนภาษาไทยต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงสุข ไพลอ (2550: ออนไลน์) ผลการวิจัย พบว่าครูที่มีประสพการณ์ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมากมีความรู้ในภาพรวม และความรู้ในแต่ละด้านสูงกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนน้อย ครูที่มีประสพการณ์ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมากมีระดับการปฏิบัติในกระบวนการทำงานและกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนในภาพรวม และในแต่ละขั้นตอนสูงกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประพรรณศรี ศุภสารัมภ์ (2545: บทความย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคามที่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรณีชา ชะตะพันธ์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การใช้สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตยานนาวา ผลการวิจัย พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน มีการใช้สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับสิริเพ็ญ เสาร์มณี (2544: บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี ที่มีคุณลักษณะของปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันจะรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูแตกต่างกัน

จากที่กล่าวมา ประสบการณ์ เป็นตัวแปรอิสระที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดผล หรือก่อให้เกิดการแปรผันของปรากฏการณ์ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดหรือจัดกระทำได้ เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากตัวแปรนี้

4.4 ขนาดของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ขนาดของโรงเรียน เป็นตัวแปรอิสระที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ งานวิจัยของ อรุณ สรรพคุณ (2549: บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนาคณาจารย์ ด้านการประชาสัมพันธ์หลักสูตร ด้านการส่งเสริมงานวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร ด้านการติดตามผลการเรียน และด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เอนก ธรรมนิธ (2549: ออนไลน์) ได้วิจัย พบว่า เปรียบเทียบการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เปรียบเทียบครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรีที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ ศราวุธ อรรถานุรักษ์ (2542: ออนไลน์) ได้วิจัย พบว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมการสอนภาษาไทย ต่างกัน สอดคล้องกับ ศุภมาส ลิมาวัฒนชัย (2550: ออนไลน์) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการและผลของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรสถานศึกษา พหุกรณีศึกษาหลายพื้นที่ ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีกิจกรรมในการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละขั้นตอนที่แตกต่างกันซึ่งได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ในกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ขั้นตอนที่ 2 กิจกรรมการขยายผลการจัดทำหลักสูตร และขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการการเรียนรู้อ การจัดสื่อการเรียนรู้อ และการนิเทศ กำกับ ติดตาม สอดคล้องกับ สมแพน จำปาหวาย (2542: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีสภาพการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

จากที่กล่าวมา ขนาดของโรงเรียน เป็นตัวแปรอิสระที่เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดผล หรือ ก่อให้เกิดการแปรผันของปรากฏการณ์ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยกำหนดหรือจัดกระทำได้ เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากตัวแปรนี้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

อดิสร ณ อุบล (2546: ออนไลน์) ได้ทำการวิจัย เรื่องการจัดการความรู้ในระบบการศึกษาทางไกลผ่านระบบออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทางไกลผ่านระบบออนไลน์ ประกอบด้วย ชุมชน ความร่วมมือกัน ความน่าเชื่อถือและการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นกับระบบการศึกษาทางไกลผ่านระบบออนไลน์ โดยปัญหาที่ถูกนำเสนอ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลและเวลา การขาดการพบปะกันโดยตรงและการกระตุ้นทางสังคม อุปสรรคทางภาษาและวัฒนธรรม ปัญหาเกี่ยวกับความเชื่อซึ่งกันและกัน ระดับชั้นของความร่วมมือ จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวจึงต้องการนำกระบวนการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา โดยการดำเนินการจัดการทั้งความรู้ฝังในลึกและความรู้เปิดเผย การส่งเสริมให้มีการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ในทุกระดับ การประยุกต์ใช้ทั้งเครื่องมือในการจัดการความรู้และเทคนิคในการจัดการความรู้อย่างถูกต้อง

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2546 : 84-89) ได้ทำการวิจัย เรื่องการจัดการความรู้กับคลังความรู้ เรื่องการจัดการความรู้ในห้องสมุด ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมี 3 ขั้นตอน คือ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการนำความรู้ไปใช้ และองค์ประกอบอื่น ๆ อีก 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ 1) เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บสารสนเทศเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงการเผยแพร่เนื้อหาข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ External Knowledge Structured/Informal Knowledge 2) แพลตฟอร์มที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน การมีระบบและฐานข้อมูลที่ใช้กันร่วมกันได้ รวมทั้งการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน 3) ระบบเครือข่าย โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบเครือข่ายช่วยสนับสนุนการสื่อสารและการสนทนา 4) วัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรมองค์การที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลร่วมกัน

บุญส่ง หาญพานิช (2546: 224-230) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่าธรรมชาติของความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยมี 2 ประเภท คือ Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ซึ่งในการนำความรู้ไปใช้นั้น ผู้บริหารจะใช้ความรู้ Tacit Knowledge มากกว่า Explicit Knowledge อาจารย์จะใช้ทั้ง Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ส่วนนักศึกษาจะใช้ tacit knowledge มากกว่า Explicit Knowledge

และในการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำให้ Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge เกิดการปฏิสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์และสมดุล โดยการจัดการความรู้ที่สำคัญในสถาบันอุดมศึกษาไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งมี 6 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ การถ่ายโอนความรู้และการนำความรู้ไปใช้ และองค์ประกอบอื่นอีก 3 องค์ประกอบ คือ ผู้นำ ผู้บริหาร การสื่อสารความรู้ และวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบเหล่านี้ ต้องมีการนำและกระตุ้นศักยภาพของคนในองค์การออกมาใช้ เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่ต้องการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้จะมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ไพฑูรย์ ช่างฉำ (2547: 2) ได้ทำการวิจัย เรื่องการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่จะต้องมีความมุ่งมั่น และแสดงอิทธิพลในการที่จะนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ โดยบุคลากรภายในองค์การต้องมีการสื่อสารเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือในองค์การ รวมทั้ง ต้องมีการทำงานเป็นทีม และมีการสร้างเครือข่ายทั้งภายใน ภายนอกองค์การในการแลกเปลี่ยนและการนำความรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม

ธวัช หมัดเต๊ะ (2547: 10) ได้วิจัยเรื่องการวัด การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า เพื่อการเป็นองค์การอัจฉริยะจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบด้าน ภาวะผู้นำ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้น ลูกค้าและตลาด การวัด การวิเคราะห์ กระบวนการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์ทางธุรกิจ

มานิดา นันทโมตรี (2547: 13) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในองค์การของไทย : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช บริษัท แฟเซิล (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการจัดการความรู้ในองค์การมีที่มาแตกต่างกัน คือ โรงพยาบาลศิริราช ใช้การจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในองค์การ บริษัทแฟเซิล (ไทยแลนด์) จำกัด ใช้การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมปรัชญาทางการดำเนินธุรกิจและคุณค่าด้านความรู้และรักษาไว้ซึ่งความรู้ โดยดึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้ออกมาเก็บไว้ในองค์การเพื่อเพิ่มคุณค่าให้องค์การต่อไปในอนาคต ส่วนบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ใช้การจัดการความรู้โดยมีความเชื่อมั่นว่า การจัดการความรู้จะสามารถช่วยให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การด้านการมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ในองค์การที่ศึกษา คือ ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ สนับสนุน การมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง ความสนใจใฝ่รู้ของคนในองค์การและรางวัลสูงใจที่องค์การมีให้แก่บุคลากรในองค์การ โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้

วิลาวลีย์ มาคัม (2549: 277-280) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้วิจัย พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบ คือการกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือองค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์ประกอบด้านการสร้างความรู้ องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ องค์ประกอบด้านการเก็บความรู้ องค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มาร์ควอดและเรย์โนว (วิลาวลีย์ มาคัม. 2549: 43; อ้างอิงจาก Marquarde & Reynolds. 1994: 26-34) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ ว่าองค์การจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มผลผลิตและบริการขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม (Appropriate Structure) องค์การควรมีโครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว
- 2) วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Corporate Learning Culture) ซึ่งองค์การควรมีบรรยากาศที่กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการใฝ่รู้ เกิดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าและถ่ายทอดความรู้ต่อกันอย่างกว้างขวางเพื่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 3) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) องค์การต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์การ จัดให้มีการเก็บการประมวล และการถ่ายทอดข้อมูลให้ทั่วถึงอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและทันเวลา
- 4) การเป็นผู้นำในการส่งเสริมการจัดการความรู้ ผู้บริหารต้องให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ และเป็นผู้นำในการสนับสนุน การผลักดัน การจูงใจ การประสาน เพื่อให้มีการร่วมกิจกรรมเพื่อการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การจัดการความรู้
- 5) วิสัยทัศน์ องค์การควรมีความรู้ไว้ วิสัยทัศน์ให้ชัดเจน เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
- 6) ความสามารถและทักษะของบุคลากร ต้องมีการเพิ่มอำนาจ และความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถในการเรียนรู้มีอิสระในการคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถแก้ปัญหาและสร้างสรรค์งานได้อย่างเต็มที่

7) การมีส่วนร่วม องค์การควรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ โดยรวมที่เน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ องค์การควรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

8) การเรียนรู้ องค์การต้องจัดบรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ฮิวส์ และฮอลบรูค (Hughes & Holbrook, 1998: online) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวัดการจัดการความรู้ : ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมขององค์การ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ตัวอย่าง ในบริติชโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ในองค์การ มี 7 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำ การวัดผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ การดำเนินการตามกลยุทธ์ ความร่วมมือในการทำงาน และการพยากรณ์แนวโน้มซึ่งการค้นพบนี้้องค์การสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประเมินการจัดการความรู้ในองค์การได้เป็นอย่างดี

เลธ วูด, เลียวนาร์ด และชาร์เรท (Lethwood, Leonard & Sharratt, 1998: 262-263) ได้ทำการศึกษา สถานศึกษาที่มีการส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างของสถานศึกษาเหล่านั้น จะมีลักษณะที่ยืดหยุ่น ยอมให้มีการตัดสินใจร่วมของคณะครูอาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบร่วมมือ และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่านิยมที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดของเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความกล้าในการสร้างผลงานใหม่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ การยินดีกับความสำเร็จร่วมกัน มุ่งความต้องการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ รวมทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

เอฟสไตน์ (บุญส่ง หาญพานิช, 2546: 43; อ้างอิงจาก Epstein, 2000) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้ในองค์การ เพื่อทราบว่าบุคคลใช้อุปกรณ์สื่อสารเพื่อที่จะสื่อสารกันได้อย่างไรโดยผู้วิจัยได้นิยามความรู้ภายในและภายนอกตัวบุคคล (Tacit and Explicit Knowledge) ในเทอมของรูปแบบและในเทอมของวิธีการสื่อสาร ผลของการวิจัยพบว่า อุปกรณ์การสื่อสารมีความสำคัญต่อการแพร่กระจายความรู้ที่ซับซ้อนมากกว่าความรู้ธรรมดาทั่วไป ในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลนั้น การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบพบปะสนทนาโดยตรงจะให้ผลดีกว่าใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดจะมีบทบาทสำคัญมากต่อการแพร่กระจายความรู้ การเป็นเพื่อนจะทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือความรู้ที่ซ่อนเร้นในบุคคลได้มากกว่าการขาดความสัมพันธ์ของความเป็นเพื่อน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า ความคล้ายคลึงกันทางสังคมของบุคคลไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่ามีผลต่อการเผยแพร่และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพเปิดเผยจะสื่อสารความรู้ที่ซับซ้อนและความรู้ธรรมดาทั่วไป ได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีบุคลิกภาพเปิดเผย

คีย์เซอร์ (Keyser, 2004: 2) นักศึกษาปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยอลาบามา ได้เสนอผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก

ที่สำคัญ คิด กระบวนการจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กร การลงทุน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัด โครงสร้างองค์การแบบแนวราบและกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด

จากข้อมูลการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าว ข้างต้น ไม่พบว่ามียงานวิจัยที่นำเสนอแนวทางการในการจัดการความรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างชัดเจน งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงต้องการเปรียบเทียบตัวแปรต้น ซึ่งได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาด ของสถานศึกษา กับการจัดการความรู้ในด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บ ความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้เพื่อต้องการบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษารับทราบ เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ได้ทราบถึงสภาพในการจัดการความรู้ในภาพรวมเพื่อ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษา และสถานศึกษานำกระบวนการจัดการความรู้เป็น ส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานและมีชุมชนความรู้ที่สนับสนุนให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการออกเป็นขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 474 คน โดยจำแนกเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 74 คน ขนาดกลาง จำนวน 132 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 268 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 213 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 สํารวจประชากรของการวิจัยโดยขอข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนโรงเรียนพร้อมทั้งรายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ได้จำนวนประชากรในการวิจัย 474 คน

2.2 นำจำนวนประชากรที่ได้มากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้เทียบกับตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 213 คน

2.3 ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น

2.4 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นโดยการเทียบสัดส่วน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 121 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 59 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 33 คน

2.5 กำหนดให้ครูในโรงเรียนแต่ละขนาด เป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้การจับสลาก

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่	268	120
ขนาดกลาง	132	60
ขนาดเล็ก	74	33
รวม	474	213

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล เอกสารวิชาการ และงานวิจัย เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบตามรายการ (Checklist) ซึ่งจะถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของวิลาลีย์ มากุ้ม (2549: 214-222) และบุญส่ง หาญพานิช (2546: 170-171) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติการจัดการความรู้มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติการจัดการความรู้มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติการจัดการความรู้น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติการจัดการความรู้น้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้
2. กำหนดค่านิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา
3. สร้างรายการข้อคำถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา
4. ศึกษาแบบสอบถามเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของ วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549: 214-222) และศึกษาแบบสอบถามเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของบุญส่ง หาญพานิช (2546: 170-171)
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ตลอดจนการใช้ภาษาให้เหมาะสม
6. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษาให้เหมาะสม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.00
7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่อำเภอผักไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 โดยด้านการแสวงหาความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 ด้านการสร้างความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ด้านการจัดเก็บความรู้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99
8. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือและอนุญาตให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนัดหมายมาเก็บแบบสอบถามคืน หลังจากวันที่แจกแบบสอบถาม 1 สัปดาห์
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 176 ฉบับ ไม่ครบตามจำนวนที่แจก ผู้วิจัยได้ติดตามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองจำนวน 37 ฉบับ จึงได้ครบ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำมาลงรหัสข้อมูล และนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 และข้อมูลส่วนที่ 2 ตามเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละฉบับ
3. จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ คิดค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง
2. ข้อมูลตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และกำหนดค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติการจัดการความรู้ระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรตามคือ การจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ กับตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบที (t-test) กรณีตัวแปรอิสระมี 3 กลุ่ม ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (The Least Significant Different Method)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน

4.1.1 ความถี่ (Frequency)

4.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

4.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 ทาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

4.2.2 ทาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha

Coefficient) ของครอนบาค

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

4.3.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่เพศต่างกัน มีสภาพการจัดการความรู้แตกต่างกัน" ใช้สถิติทดสอบที (T-test)

4.3.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า "ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพการจัดการความรู้แตกต่างกัน" ใช้สถิติทดสอบที (T-test)

4.3.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า "ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีสภาพการจัดการความรู้แตกต่างกัน" ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA)

4.3.4 สมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า "ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีสภาพการจัดการความรู้แตกต่างกัน" ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดลำดับผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏผลดังจะได้นำเสนอต่อไป และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean Squares)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	มีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปรากฏผลตามตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	46	21.60
หญิง	167	78.40
รวม	213	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	180	84.51
สูงกว่าปริญญาตรี	33	15.49
รวม	213	100.00
3. ประสบการณ์		
น้อยกว่า 10 ปี	40	18.78
10 - 20 ปี	70	32.86
มากกว่า 20 ปี	103	48.36
รวม	213	100.00
4. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	33	15.49
ขนาดกลาง	60	28.17
ขนาดใหญ่	120	56.34
รวม	213	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า ครูผู้สอนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 78.40 และ 21.60 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.51 และ 15.49 สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน พบว่า มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.36 รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี และมีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.86 และ 18.78 ตามลำดับ และโดยส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนใน

โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 56.34 รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 28.17 และ 15.49 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม ด้านการ แสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ปรากฏผล ตามตาราง 5-7

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

การจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการแสวงหาความรู้	2.81	0.58	ปานกลาง
2. ด้านการสร้างความรู้	2.29	0.47	น้อย
3. ด้านการจัดเก็บความรู้	2.15	0.41	น้อย
4. ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้	2.30	0.47	น้อย
รวม	2.41	0.45	น้อย

จากตาราง 5 แสดงว่า ครูผู้สอนมีการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ($\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.47) ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 2.29$, S.D. = 0.47) และด้านการจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 0.41) อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของครูผู้สอน ด้านการแสวงหาความรู้
จำแนกเป็นรายข้อ (n=213)

การจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสนทนาทางวิชาการกับเพื่อนครูด้วยกัน	3.09	0.93	ปานกลาง
2. ท่านอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร และหนังสือทางวิชาการ	3.54	1.23	มาก
3. ท่านดูข่าวสาร สารคดีและรายการทางโทรทัศน์ที่ให้ความรู้	3.59	1.21	มาก
4. ท่านแสวงหาความรู้จากสื่อทางโสตทัศนศึกษา เช่น วิทยุ ดีวีดี วีดิทัศน์ และภาพยนตร์ ฯลฯ	3.12	1.13	ปานกลาง
5. ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ	2.93	1.28	ปานกลาง
6. ท่านศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ	2.37	1.12	น้อย
7. ท่านศึกษาหาความรู้จากบุคลากรต้นแบบ	1.41	0.53	น้อยที่สุด
8. ท่านแสวงหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	3.29	0.96	ปานกลาง
9. ท่านแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในชุมชน	2.54	1.12	ปานกลาง
10. ท่านแสวงหาความรู้จากการท่องเที่ยวและทัศนศึกษาไปตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	2.44	1.20	น้อย
11. ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น	1.54	0.94	น้อย
12. ท่านแสวงหาความรู้จากการเข้าชมนิทรรศการ	3.25	0.94	ปานกลาง
13. ท่านร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรเพื่อการแสวงหาความรู้ร่วมกัน	3.19	1.04	ปานกลาง
14. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านวิชาการ	3.03	0.94	ปานกลาง
รวม	2.81	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ครูผู้สอนมีการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก คือ ข้อ 3 ท่านดูข่าวสาร สารคดีและรายการทางโทรทัศน์ที่ให้ความรู้ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.21) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ข้อ 7 ท่านศึกษาหาความรู้จากบุคลากรต้นแบบ ($\bar{X} = 1.41$, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของครูผู้สอน ด้านการสร้างความรู้
จำแนกเป็นรายชื่อ (n=213)

การจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสร้างผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ	2.23	1.22	น้อย
2. ท่านสร้างตำราเรียนหรือแบบฝึกทักษะขึ้นใช้ตามหลักสูตรสถานศึกษา	2.18	1.18	น้อย
3. ท่านพัฒนาเทคนิควิธีการสอนขึ้นเอง	3.22	0.95	ปานกลาง
4. ท่านสร้างสื่อการสอนขึ้นใช้เองโดยพัฒนามาจากความรู้ที่มีอยู่	3.19	1.02	ปานกลาง
5. ท่านสร้างนวัตกรรมของตนเองทางด้านเทคโนโลยี เช่น การจัดทำบทเรียนสื่อ บทเรียนสำเร็จรูป E-Book ฯลฯ	1.27	0.44	น้อยที่สุด
6. ท่านมีผลงานการจัดทำโครงการทางด้านวิชาการ	1.39	0.65	น้อยที่สุด
7. ท่านมีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยทางด้านการศึกษา	3.23	1.01	ปานกลาง
8. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	3.12	1.02	ปานกลาง
9. ท่านมีส่วนร่วมคิดร่วมสร้างนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา	1.72	1.07	น้อย
10. ท่านมีส่วนร่วมคิดร่วมสร้างเว็บไซต์ของสถานศึกษา	1.37	0.66	น้อยที่สุด
รวม	2.29	0.47	น้อย

จากตาราง 7 แสดงว่า ครูผู้สอนมีการจัดการความรู้ด้านการสร้างความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.29$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ข้อ 7 ท่านมีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยทางด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 1.01) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ข้อ 5 ท่านสร้างนวัตกรรมของตนเองทางด้านเทคโนโลยี เช่นการจัดทำบทเรียนสื่อ บทเรียนสำเร็จรูป E-Book ฯลฯ ($\bar{X} = 1.27$, S.D. = 0.44) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของครูผู้สอน ด้านการจัดเก็บความรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ (n=213)

การจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านจัดเก็บความรู้โดยการจดจำ	3.65	0.88	มาก
2. ท่านจดบันทึกความรู้ที่ได้จากการอ่าน	3.03	1.06	ปานกลาง
3. ท่านจดบันทึกความรู้ที่ได้จากการฟัง	2.99	1.16	ปานกลาง
4. ท่านจัดเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านโดยการทำเพิ่มสะสมผลงาน	3.10	1.12	ปานกลาง
5. ท่านจัดเก็บความรู้ของท่านทางสื่อมัลติมีเดีย	1.77	1.09	น้อย
6. ท่านจัดเก็บความรู้ของท่านทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก (Webblog)	1.37	0.60	น้อยที่สุด
7. ท่านจัดทำทำเนียบภูมิปัญญาท้องถิ่นเก็บไว้	1.44	0.78	น้อยที่สุด
8. ท่านจัดทำทำเนียบผู้มีความรู้ทางด้านวิชาการเก็บไว้	1.16	0.41	น้อยที่สุด
9. ท่านจัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	1.42	0.63	น้อยที่สุด
10. ท่านจัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา	1.32	0.51	น้อยที่สุด
11. ท่านจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่เพื่อให้ สะดวกต่อการสืบค้น	3.21	1.04	ปานกลาง
12. ท่านจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อมัลติมีเดีย	1.35	0.48	น้อยที่สุด
รวม	2.15	0.41	น้อย

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูผู้สอนมีการจัดการความรู้ด้านการจัดเก็บความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก คือ ข้อ 1 ท่านจัดเก็บความรู้โดยการจดจำ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.88) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ข้อ 8 ท่านจัดทำทำเนียบผู้มีความรู้ทางด้านวิชาการเก็บไว้ ($\bar{X} = 1.16$, S.D. = 0.41) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของครูผู้สอน ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ จำแนกเป็นรายข้อ (n=213)

การจัดการความรู้ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการวางแผนการทำงาน	3.28	0.90	ปานกลาง
2. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการวัดและประเมินผลงาน	3.33	0.86	ปานกลาง
3. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขงาน	3.25	0.96	ปานกลาง
4. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการจัดนิทรรศการ	3.35	0.92	ปานกลาง
5. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการนำเสนอผลงาน	3.11	0.97	ปานกลาง
6. ท่านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากร	3.20	0.88	ปานกลาง
7. ท่านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่สถานศึกษา	1.32	0.74	น้อยที่สุด
8. ท่านนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการทำผลงานทางวิชาการ	1.80	1.09	น้อย
9. ท่านเผยแพร่ความรู้โดยให้คำปรึกษา	1.60	0.89	น้อย
10. ท่านเผยแพร่ความรู้ทางสื่อสิ่งพิมพ์	1.07	0.33	น้อยที่สุด
11. ท่านเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมัลติมีเดีย	1.24	0.49	น้อยที่สุด
12. ท่านเผยแพร่ความรู้เว็บบล็อก (Web Blog) หรือโฮมเพจ (Homepage)	1.02	0.14	น้อยที่สุด
รวม	2.30	0.47	น้อย

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูผู้สอนมีการจัดการความรู้ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ข้อ 4 ท่านนำความรู้ไปใช้ในการจัดนิทรรศการ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.92) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายคือ ข้อ 10 ท่านเผยแพร่ความรู้ทางสื่อสิ่งพิมพ์ ($\bar{X} = 1.07$, S.D. = 0.33) ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา ปรากฏผลตามตาราง 8-9

ตาราง 10 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ

การจัดการความรู้	ชาย (n=46)		หญิง (n=167)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการแสวงหาความรู้	3.05	.50	2.74	.59	3.20*
ด้านการสร้างความรู้	2.51	.43	2.23	.46	3.72*
ด้านการจัดเก็บความรู้	2.31	.42	2.11	.40	3.07*
ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้	2.43	.48	2.26	.46	2.22*
รวม	2.60	.43	2.36	.44	3.32*

* $p < .05$

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการจัดการความรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนเพศชายมีค่าเฉลี่ยการจัดการความรู้สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนเพศชายมีค่าเฉลี่ยการจัดการความรู้สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง

ตาราง 11 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การจัดการความรู้	ปริญญาตรี (n=180)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=33)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการแสวงหาความรู้	2.76	.59	3.06	.50	2.70*
ด้านการสร้างความรู้	2.26	.46	2.47	.47	2.44*
ด้านการจัดเก็บความรู้	2.11	.38	2.39	.50	3.10*
ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้	2.25	.45	2.57	.53	3.76*
รวม	2.37	.43	2.65	.46	3.42*

* $p < .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการจัดการความรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการจัดการความรู้สูงกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี

**ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตาม
ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลตามตาราง 12-15

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน จำแนก
ตามประสบการณ์

	น้อยกว่า 10 ปี (n=40)			10 - 20 ปี (n=70)			มากกว่า 20 ปี (n=103)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
ด้านการแสวงหาความรู้	2.85	.45	ปานกลาง	2.88	.65	ปานกลาง	2.76	.59	ปานกลาง
ด้านการสร้างความรู้	2.33	.45	น้อย	2.26	.45	น้อย	2.30	.49	น้อย
ด้านการจัดเก็บความรู้	2.12	.36	น้อย	2.11	.38	น้อย	2.19	.45	น้อย
ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้	2.22	.39	น้อย	2.24	.44	น้อย	2.37	.52	น้อย
รวม	2.40	.38	น้อย	2.39	.45	น้อย	2.43	.47	น้อย

จากตาราง 12 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีการจัดการความรู้โดยรวม
อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40$, S.D. = .38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสวงหาความรู้
($\bar{X} = 2.85$, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = 0.45)
ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = 0.36) และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ($\bar{X} = 2.22$,
S.D. = 0.39) อยู่ในระดับน้อย

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$,
S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.65) อยู่ใน
ระดับปานกลาง ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 2.26$, S.D. = 0.45) ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 2.11$,
S.D. = 0.38) และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ($\bar{X} = 2.24$, S.D. = 0.44) อยู่ในระดับน้อย

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย
($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 2.76$,
S.D. = 0.59) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.49) ด้านการจัดเก็บ
ความรู้ ($\bar{X} = 2.19$, S.D. = 0.45) และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ($\bar{X} = 2.37$, S.D. = 0.52) อยู่ใน
ระดับน้อย

ตาราง 13 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการแสวงหาความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.441	.221	.647	.525
ภายในกลุ่ม	210	71.629	.341		
รวม	212	72.070			
ด้านการสร้างความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.153	.076	.344	.709
ภายในกลุ่ม	210	46.632	.222		
รวม	2	.153	.076	.344	
ด้านการจัดเก็บความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.299	.150	.882	.416
ภายในกลุ่ม	210	35.630	.170		
รวม	212	35.930			
การใช้ประโยชน์ความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.028	.514	2.329	.100
ภายในกลุ่ม	210	46.349	.221		
รวม	212	47.377			
การจัดการความรู้โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.055	.027	2	.874
ภายในกลุ่ม	210	42.553	.203	210	
รวม	212	42.607		212	

จากตาราง 13 แสดงว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

	ขนาดเล็ก (n=33)			ขนาดกลาง (n=60)			ขนาดใหญ่ (n=120)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
ด้านการแสวงหาความรู้	2.84	.48	ปานกลาง	2.95	.62	ปานกลาง	2.73	.58	ปานกลาง
ด้านการสร้างความรู้	2.32	.49	น้อย	2.30	.46	น้อย	2.28	.48	น้อย
ด้านการจัดเก็บความรู้	2.12	.39	น้อย	2.18	.41	น้อย	2.15	.42	น้อย
ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้	2.20	.40	น้อย	2.25	.44	น้อย	2.35	.50	น้อย
รวม	2.39	.40	น้อย	2.44	.45	น้อย	2.40	.46	น้อย

จากตาราง 14 แสดงว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 0.48) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 0.49) ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = 0.39) และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 0.40) อยู่ในระดับน้อย

ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 2.30$, S.D. = 0.46) ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 2.18$, S.D. = 0.41) และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ($\bar{X} = 2.25$, S.D. = 0.44) อยู่ในระดับน้อย

ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสร้างความรู้ ($\bar{X} = 2.28$, S.D. = 0.48) ด้านการจัดเก็บความรู้ ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 0.42) และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ($\bar{X} = 2.35$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 15 การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการแสวงหาความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.851	.926	2.769	.065
ภายในกลุ่ม	210	70.218	.334		
รวม	212	72.070			
ด้านการสร้างความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.036	.018	.082	.921
ภายในกลุ่ม	210	46.748	.223		
รวม	212	46.785			
ด้านการจัดเก็บความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.074	.037	.217	.805
ภายในกลุ่ม	210	35.855	.171		
รวม	212	35.930			
ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.783	.392	1.765	.174
ภายในกลุ่ม	210	46.594	.222		
รวม	212				
การจัดการความรู้โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.103	.052	.254	.776
ภายในกลุ่ม	210	42.504	.202		
รวม	212	42.607			

จากตาราง 15 แสดงว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ผู้วิจัยได้สรุปการดำเนินการวิจัยไว้โดยลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมุติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ที่เพศต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน
4. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ที่โรงเรียนมีขนาดต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 474 คน โดยจำแนกเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 74 คน ขนาดกลางจำนวน 132 คน และ ขนาดใหญ่จำนวน 268 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ซึ่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 213 คน ต่อจากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาด ของโรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้การจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ ของ ลิกเคอร์ท จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rang Sale) นำมาหาความเชื่อมั่นได้ค่าเท่ากับ 0.99 โดยด้านการแสวงหาความรู้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 ด้านการสร้างความรู้ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 ด้านการจัดเก็บความรู้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวพร้อมด้วยแบบสอบถามไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 213 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคิดค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรตามคือ การจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ กับตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ใช้สถิติการทดสอบค่าที (T-test) กรณีตัวแปรอิสระมี 3 กลุ่ม ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ อยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านการแสวงหาความรู้อยู่ในระดับปานกลาง
2. เปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้
 - 2.1 ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนเพศชายมีค่าเฉลี่ยการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง
 - 2.2 ครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยการจัดการความรู้โดยรวมและในแต่ละด้านสูงกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี
 - 2.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 2.4 ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายผลการวิจัย 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ

พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ และด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เพราะการจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่ยังไม่แพร่หลาย เรื่องการจัดการความรู้เพิ่งจะเผยแพร่ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา เมื่อไม่นานมานี้จะเห็นได้จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพิ่งเริ่มมีการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรด้วยการจัดการความรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2549 ง: 1) หากดูที่การเคลื่อน กระแสการจัดการความรู้ในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคประชาสังคม ภาคราชการ และภาคเอกชน จะพบว่า การจัดการความรู้ในภาคเอกชนยังคงล้าหน้าภาคอื่น ๆ เพราะการจัดการความรู้เป็นกระแสโลก บริษัทเอกชนขนาดใหญ่จึงมักทำเรื่องการจัดการความรู้อยู่แล้วโดยนำเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และมักให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ คือ ความอยู่รอดขององค์กร ขณะที่ในภาคราชการมีกระแสการจัดการความรู้แรงมาก เพราะถูกกำหนดให้ต้องปฏิรูปการทำงานแนวใหม่ ที่จำเป็นต้องทำเรื่องการจัดการความรู้โดยนำเข้าไปสู่เนื้องาน แต่ภาคราชการยังมีปัญหาเรื่องการตีความและการนำการจัดการความรู้บูรณาการเข้าไปอยู่ในเนื้องานได้อย่างไร (สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. 2548: 252-253) สอดคล้องกับ วิจารณ์พานิช (2547: 1, 7) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพงาน แต่เรื่องการจัดการความรู้นี้มีความเข้าใจผิดกันอยู่ในสังคมไทย ทำให้เราพลาดโอกาสใช้ "อาวุธ" อันทรงพลังนี้อย่างน่าเสียดาย เพราะครูยังไม่เข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ดีพอ มีคนจำนวนไม่น้อยที่เฝ้าหาทางเรียนรู้เรื่องการจัดการความรู้ ด้วยการอ่านหนังสือหรือฟัง "ผู้รู้" บรรยาย การกระทำเช่นนั้นจะไม่มีทางช่วยให้รู้จักการจัดการความรู้ได้เลย เนื่องจากการจัดการเป็นทักษะ (Skill) ไม่ใช่ความรู้เชิงทฤษฎี หรือกล่าวให้ชัดเจนขึ้น การจัดการความรู้มีส่วนที่เป็นทักษะสืบส่วน และส่วนที่เป็นทฤษฎีเพียงส่วนเดียว (คล้ายพุทธศาสนา) การเรียนรู้โดยการท่องทฤษฎีจึงแทบจะไม่มีประโยชน์ ต้องลงมือทำ จึงจะทำได้และเกิดความรู้ความเข้าใจ วันชัย แก้วเสนา (2550: สัมภาษณ์) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นทักษะ ถ้าไม่ทำ ไม่รู้ ครูส่วนมากจัดการความรู้ด้วยการอ่านหนังสือหรือฟังผู้รู้บรรยายเท่านั้น วิธีการดังกล่าวจะไม่มีทางช่วยให้รู้จักการจัดการความรู้ได้ เพราะการจัดการความรู้เป็นทักษะไม่ใช่ความรู้เชิงทฤษฎี การเรียนรู้โดยการท่องจำทฤษฎีจึงแทบไม่มีประโยชน์ต้องลงมือทำจึงจะเกิดความรู้ความเข้าใจ ลำเนา เลียบมา (2550: สัมภาษณ์) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่สำหรับครูประถมศึกษา เป็นเรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในความหมาย หลักการ และแนวปฏิบัติของแนวคิดนี้ยังเป็นระบบน้อย ส่วนในสภาพการปฏิบัติจริง

เกี่ยวกับการจัดการความรู้หรือวิธีการบริหารจัดการองค์กรให้มีความรู้ สะสมความรู้ การสร้างกลไก จัดบรรยากาศ การส่งต่อหรือถ่ายทอดความรู้ที่องค์กรมีอยู่ในแต่ละโรงเรียนก็มีการดำเนินงานมาโดยตลอด แต่เป็นการดำเนินการที่ไม่เป็นระบบมากนัก ทำไปตามประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็น การบริหารจัดการ การสะสมความรู้ การสร้างกลไกความรู้ และการสร้างบรรยากาศการสร้างเวที แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในองค์กร ดังนั้นในเมื่อมีระบบ หรือกระบวนการในการสรรหาความรู้ไม่ถูกต้องเหมาะสม หรือไม่ก็เป็นระบบมากพอ จึงส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน การบริหารงานของผู้บริหาร และการจัดการสอนของครูผู้สอนไม่บรรลุความสำเร็จ เท่าที่ควร และมีประสิทธิภาพในการดำเนินการต่าง ๆ ในโรงเรียนไม่สูงนัก ส่งผลให้คุณภาพการบริหาร การจัดการความรู้และคุณภาพผู้เรียนไม่สูงมากนัก ดิเรก เนคมานุรักษ์ (2550: สัมภาษณ์) กล่าวว่า ครูใน โรงเรียนประถมศึกษา ไม่ค่อยนำการจัดการความรู้มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และยังไม่มีข้อมูล การจัดการความรู้ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

ด้านการแสวงหาความรู้ของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: บทนำ) ที่กล่าวว่า ทุกคนมีโอกาสในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีแหล่งความรู้ไว้รองรับ เช่น ห้องสมุด ศูนย์ข้อมูล การสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาที่มีการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย สอดคล้องกับ ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ (2550: 5) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ การรับรู้ การรวบรวมข้อมูล เป็นจุดเริ่มแรกของการจัดการความรู้ ความรู้ทุกอย่างเริ่มต้นมาจากการรับรู้ข้อมูลจาก แหล่งต่าง ๆ ที่เป็นวิถีชีวิตในการทำงานที่ใกล้ชิด เช่น การอ่าน การฟัง การพูดคุย การซักถาม การสัมภาษณ์ การจดบันทึก การสัมผัส และการวัด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ บุญดี บุญญาภิจ และคนอื่น ๆ (2550: 55) ที่ให้ความคิดเห็นว่า ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ และระบบสารสนเทศในปัจจุบันก็มีส่วนทำให้บุคลากรสามารถ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกได้รวดเร็วขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

2.1 ผลการเปรียบเทียบครูผู้สอนที่เพศต่างกัน มีการจัดการความรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติ พันธุ์ชาติ (2546: 85) ที่พบปัญหาครูที่มีเพศต่างกันซึ่งมีปัญหาคือ การสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจันท์นี้ สังขดุลย์ (2548: บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูเพศชายและครูหญิงมีบทบาทในงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ประชาคม จันทรชิต (2541: ออนไลน์) ที่ได้วิจัย พบว่า ผู้บริหาร และครู อาจารย์ของ สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 2 มีทัศนะต่อปัญหาการจัดการศึกษาวิชาชีพของ สถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านบุคลากร และด้านสื่อ อุปกรณ์ และ วัสดุฝึก โดยเพศชายมีทัศนะต่อปัญหาการจัดการศึกษาวิชาชีพของสถานศึกษาสูงกว่าเพศหญิง และการรับรู้

ข่าวสารต่าง ๆ ครูเพศชายมีการรับรู้สูงกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ ไพโรจน์ ศรีสวัสดิ์. (2550: ออนไลน์) ที่ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง ผลการวิจัย พบว่า สภาพภูมิหลังที่แตกต่างกัน อันได้แก่ ตัวแปรเพศ มีผลต่อพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง การมีความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ กัมพล สุภาแพ่ง (2545: 60) ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายข้อแตกต่างกัน สอดคล้องกับ จริยา ฉายศรี (2545: 80) ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน คือ เพศชายและเพศหญิง มีการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับ เมธวดี จันทโรทัย (2545: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ด้านความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร และด้านความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูผู้สอนวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการจัดการความรู้โดยรวมและรายด้านสูงกว่าครูผู้สอนวุฒិ การศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติ พันธุ์ชาติ (2546: 85) ที่พบปัญหาครูที่มี วุฒิการศึกษาต่างกันมีปัญหาในการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ไพโรจน์ ศรีสวัสดิ์ (2550: ออนไลน์) ที่ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง การมีความรู้ความเข้าใจและการมี ส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน สอดคล้องกับ จริยา ฉายศรี (2550: 80) ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา มีการจัดการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี มีการจัดการเรียนรู้ดีกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับ กนกพร ทองเจือ (2538: 56) ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารในการะงานแต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพล พนาพิกุล (วราภรณ์ นรเดชาพันธ์. 2546: 49; อ้างอิงจาก ทรงพล พนาพิกุล. 2544: 95) ได้ศึกษาความเข้าใจธรรมชาติวิชาวิทยาศาสตร์ของครูวิทยาศาสตร์ พบว่า ครู วิทยาศาสตร์ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีปริญญาโท และปริญญาเอก มีความรู้ ความเข้าใจใน ธรรมชาติวิชาวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน และมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้แตกต่างกัน ดังนั้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ หมั่นฝึกฝน พัฒนา และสร้างองค์ความรู้ด้วย ตนเอง เพื่อเป็นการสร้างให้องค์ความรู้แก่ตนเอง วัณนธรรม ระยัยศรี (2545: 104) ให้ความเห็นว่ อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปมีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือได้รับ การส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ และได้รับเชิญวิทยากรนอกสถานที่ มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความรู้ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ พระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2549 ผู้วิจัยเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูผู้สอนมีการจัดการความรู้ อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ต้องวางแผนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีการจัดการความรู้ในระดับสูงขึ้น โดยส่งเสริมและสนับสนุน การจัดอบรมเรื่องการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติและมีการขยายผลไปยังโรงเรียนเครือข่าย จัดการอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ครูผู้สอนใช้คอมพิวเตอร์ได้ สามารถค้นหาและบันทึกความรู้ทางอินเทอร์เน็ต ใช้เว็บบล็อก หรือ เว็บไซต์ เป็นเวทีเผยแพร่การจัดการความรู้ที่มีอยู่ออกมา จัดเวทีให้ครูมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน เช่น ใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นการดึงความรู้แบบฝังลึกในแต่ละบุคคล ออกมา และเพื่อเป็นการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบันทั้งทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อการนำพาสถานศึกษาไปสู่เกณฑ์มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้ครูผู้สอนมีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ในการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ และใช้ประโยชน์ความรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการความรู้ในระดับสูงต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เฉพาะอำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงน่าจะมีการศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในอำเภออื่น ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงน่าจะมีการศึกษาการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาหรือ อุดมศึกษาต่อไป

2.3 ควรศึกษาสภาพและปัญหาการนำวิธีการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรใน หน่วยงานหรือสถานศึกษา

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานหรือ สถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร ทองเจือ. (2538). การปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมการปกครอง. (2541). คู่มือฝึกอบรมยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่อำเภอมิติใหม่. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์สวนทองถิ่น.
- (2550). การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2550,
จาก http://www.dopa.go.th/web_pages/m03060000/km/dopakm.htm.
- กรมวิชาการเกษตร. (2548). การจัดการความรู้การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)
สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2550, จาก www.doa.go.th/korporator.
- กรมสามัญศึกษา. (2545). การดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ. โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กานต์สุดา มามะศิริานนท์. (2546). การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (โสตทัศนศึกษา) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติ ลิ้มอภิชาติ. (2548). สารจากคนเบดี. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2548, จาก [http://medinfo.
Psu.ac.th/KM/tk1/tk1.html](http://medinfo.Psu.ac.th/KM/tk1/tk1.html).
- โกศล ดีศีลธรรม. (2546). การจัดการความรู้แห่งโลกธุรกิจใหม่. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส แอนส์กราฟฟิค
จำกัด.
- ชนิษฐ์ภาค สิงหลกะ. (2549). การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐา ภาณุไศยภัสร์. (2550). การบริหารความรู้(Knowledge Management : KM.). สืบค้นเมื่อ
10 มกราคม 2550. จาก [http://203.155.220.217/office/training/knowledge_manage/
know_1.htm](http://203.155.220.217/office/training/knowledge_manage/know_1.htm).
- จริยา ฉายศรี. (2550). การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับประถมศึกษา
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิระพันธุ์ พิมพ์พันธ์. (2550). การดำเนินงานจัดการความรู้สู่ความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษา:
โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา. พระนครศรีอยุธยา. โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา. อัดสำเนา.

- จิรวรรณ เกลารักษ์. (2549). **เครือข่ายโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา: ภาควิชาเคลื่อน KM ภาคการศึกษาไทย.**
พระนครศรีอยุธยา. โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา. อัดสำเนา.
- จันทวรรณ น้อยวรรณ. (2548, กรกฎาคม-สิงหาคม). ระบบบล็อกเพื่อการจัดการความรู้ของไทย
ตอนที่ 1. วารสารทักษทอสายใยแห่งความรู้. 13(4): 15-18.
- ชบา เต็ดดวง. (2549). **การศึกษาการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริงของโรงเรียน**
สุศักดิ์มนตรี กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลิต จงมี. (2547). **การศึกษาความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและ**
กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอ
หนองเสือ จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2550). **การจัดการความรู้ในการจัดการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2550.
จาก <http://www.chandra.ac.th/faculty/educate/data/article/KM1.doc>.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2544). **ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ต
ดิเรก เนคมานุรักษ์. (2550 7 มกราคม). สัมภาษณ์โดย ประมวล ศรีขวัญใจ ที่สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
- ทองสง่า ผ่องแผ้ว. (2550). **การหาค่า IOC.** สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2550. จาก <http://gotoknow.org/blog/eduresearch/68585>.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). **องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ:
แซทไฟร์ ฟรินดิง.
- ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์. (2548, มิถุนายน). 10 วิธีการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการ
แก้วิกฤตของประเทศ. ประชาชาติธุรกิจ. (29): 6.
- ธัญญกรณ์ สงปริดา. (2549). **การศึกษาแรงจูงใจในการเรียน กลุ่มสนใจ (อินเทอร์เน็ต) ขอ ศูนย์**
การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ธวัช หมดเต๊ะ. (2547, พฤษภาคม-มิถุนายน). การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้: สร้างองค์กร
อัจฉริยะ. วารสารทักษทอสายใยแห่งความรู้. (6): 10-12.
- นวลศรี บุญรักษ์. (2547). **การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู**
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหาร
การศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2546, กรกฎาคม-ธันวาคม). **การจัดการความรู้. วารสารศรีปทุมปริทัศน์.** 3(2): 85-92.
-----, (2547). **การจัดการความรู้กับคลังความรู้.** กรุงเทพฯ: เอสอาร์ ฟรินดิงแมสโปรดักส์.

- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- บริษัท ไอบีเอ็ม ประเทศไทย จำกัด. (2548). **Knowledge management** เพื่อการเรียนรู้และค้นหา
อนาคต. สืบค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2548, จาก http://micro.se-ed.com/content/mc196/MC196_112.asp.
- บุญดี บุญญาภิจ และคนอื่น ๆ. (2548). **การจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ:
จิรวัดณ์ เอ็กซ์เพรส จำกัด.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา**.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ. (2550 ก). **การจัดการความรู้สู่การประยุกต์ใช้ : KM Knowledge Management**
(เอกสารประกอบคำสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. อัดสำเนา.
- (2550 ข). **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นตัว "การจัดการความรู้"**.
สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2550, จาก <http://gotoknow.org/blog/pongsupa/14639>.
- ประชาคม จันทรชิต. (2541). **ปัญหาการจัดการศึกษาวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 2**. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2550. จาก <http://dnfe5.nfe.go.th/5.htm>
- ประพนธ์ ผาสุกยิด. (2549). **การจัดการความรู้ KM: ฉบับ ขยับเคลื่อน**. กรุงเทพฯ: โยไทย.
- ประไพพรรณ ผ่องสวัสดิ์. (2549). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้แหล่ง
การเรียนรู้ในชุมชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประพรรณศรี ศุภสารัมภ์. (2545). **การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตาม
ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2546). **ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543). **การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมลพร อมรศิลป์. (2548). **แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงาน
อาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม
เขต 2**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ไพฑูรย์ ชวงฉ่ำ. (2547, พฤษภาคม-มิถุนายน). KM ในโรงพยาบาล..ฝันที่ไม่ไกลเกินเอื้อม.
วารสารถักทอสายใยแห่งความรู้. (6): 1-3.
- ไพโรจน์ ศรีสวัสดิ์. (2550). การรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของพนักงานภาคเอกชน ศึกษากรณีเฉพาะ
พนักงานบริษัท เนชั่นพับลิชชิ่ง กรุ๊ป จำกัด. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2550, จาก [http://
research.mol.go.th/data/doc/RU47061.doc?PHPSESSID=
d537c9691b4cf09f83e09a9c518b9292](http://research.mol.go.th/data/doc/RU47061.doc?PHPSESSID=d537c9691b4cf09f83e09a9c518b9292).
- ภราดร จินดาวงษ์. (2549). การจัดการความรู้ KM: Knowledge management The Experience.
กรุงเทพฯ: ซีดับบลิวซี พรินติ้ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). การจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM)
สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2550. จาก [http://www.odi.stou.ac.th/ODI/Mydream/
KM_J.htm](http://www.odi.stou.ac.th/ODI/Mydream/KM_J.htm).
- มานิดา นันทไมตรี. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในองค์กรของไทย: กรณีศึกษา
โรงพยาบาลศิริราช บริษัท แฟเชิล (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย
จำกัด. สารนิพนธ์ ว.ม. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มารศรี สุธานี. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยรรยง สิ้นธุ์งาม. (2449). การจัดการความรู้ Knowledge Management. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2550.
จาก [http://www.fridaycollege.org/blog.php?obj=blog_view\(88\)](http://www.fridaycollege.org/blog.php?obj=blog_view(88)).
- ยีน ภู่วรรณ. (2550). การจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2550 จาก [http://micro.
se-ed.com/content/MC177_110.htm](http://microse-ed.com/content/MC177_110.htm).
- รัชพล คชารุ่งโรจน์. (2548). คิดทำที่หลากหลาย: กลยุทธ์การบริหารจัดการ โรงเรียนทันสมัย.
กรุงเทพฯ: ด้านสู่การพิมพ์.
- รัตนา ณ ลำพูน. (2546). นักวิชาชีพสารสนเทศกับการจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม
2548. จาก <http://www.human.cmu.ac.th/~lib/InformationSquare/Info23-10-2546.html>
- รุ่ง แก้วแดง. (2539). รีเอ็นจีเนียริงระบบราชการไทย ภาค 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา. (2458). ตลาดนัดความรู้ ครั้งที่ 2 KM: Knowledge Management.
พระนครศรีอยุธยา หน้า 23.

- ลัดดา เจียมจู่ไร. (2546). ความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 กลุ่มที่ 1 บางกอกน้อย. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วนิดา เด็ดดวง. (2549). การศึกษาประสิทธิภาพการสอนรายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศโรงเรียนนนทรีวิทยา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วนิดา ศรีเมืองใต้. (2540). ปัญหาการดำเนินงานการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างหลักสูตรการศึกษา นอกโรงเรียน และหลักสูตรการศึกษาในโรงเรียนของระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. ค้นพบเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2550. จาก <http://dnfe5.nfe.go.th/5.htm>.
- วราภรณ์ นรเดชาพันธ์. (2546). การเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ตามเกณฑ์ มาตรฐานครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ รุจิวิวัฒนกุล. (2543, กรกฎาคม-สิงหาคม). "การบริหารความรู้." วารสารข้าราชการ. 45(4): 44-57. วารสารนักบริหาร. (2548, มกราคม-มีนาคม) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในมุมมองนักบริหารรุ่นใหม่. วารสารนักบริหาร. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2550. จาก http://tulip.bu.ac.th/~jarin_a/content/Management/KM.htm.
- วัฒนธรรม ระยัปศรี. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย แก้วเสนา. (2550, 8 มกราคม). สัมภาษณ์โดย ประมวล ศรีขวัญใจ ที่โรงเรียนปทุมวิทยาคาร.
- วันทนา เมืองจันทร์ และคนอื่น. (2549). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาฯ.
- วิจารณ์ พานิช. (2547, พฤษภาคม-มิถุนายน). การจัดการความรู้ คืออะไร: ไม่ทำไม่รู้. ----- (2547, ธันวาคม). "ความรู้ยุคใหม่ อยู่ในคนมากกว่าตำรา" สานปฏิรูป. 12(63). ----- (2548 ก). การจัดการความรู้ คืออะไร: ทำไม่ไม่รู้. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2548 จาก <http://www.anamai.moph.go.th/newsletter/kru/vijarn01.html>. ----- (2548 ข). การจัดการความรู้: ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ. ----- (2548, กันยายน). การจัดการความรู้: ฉบับ "ทำจริง" อย่างง่าย
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2546). โฉมหน้าการศึกษาไทยภายหลังการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542, กันยายน-ธันวาคม). องค์กรเรียนรู้. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. 1(1): 9-12.

- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). วิจัยการศึกษา. วารสารวิจัยการศึกษา. 18(3): 9.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2548). ความรู้ขององค์กร. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2548. จาก <http://sasuk12.com/pattalung/payom/OrganKnown.htm>.
- วิลาวลัย มาคุ้ม. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรบุช ปิ่นทวนิช. (2547, กันยายน). ทำไม่ยิ่งปฏิรูป ผลการเรียนรู้ยิ่งต่ำลง. สานปฏิรูป. (1)9: 12-17
- วีระพจน์ กิมาคม. (2548). การจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2548, จาก <http://itmc.tsu.ac.th/articles/it001.doc>.
- ศราวุธ อรรถนารักษ์. (2542). พฤติกรรมการสอนภาษาไทย ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของครูโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 2. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2550. จาก <http://dnfe5.nfe.go.th/5.htm>.
- ศุภมาส ลิมาวัฒนชัย. (2550). กระบวนการและผลของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน นำร่องการใช้หลักสูตรสถานศึกษา: พหุกรณีศึกษาหลายพื้นที่. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2550. จาก <http://www.grad.chula.ac.th/abstract47>.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. (2550). Road Map ของการจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2548. จาก <http://settapongkm.edublogs.org/>.
- สงสุข ไพลอ. (2550). ผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีต่อการพัฒนาความรู้และ กระบวนการทำงานของครูประถมศึกษา: การผสมวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2550. จาก <http://www.grad.chula.ac.th/abstract47>.
- สถาบันผู้บริหารการศึกษา. (2548). หลักการจัดการศึกษายุคใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันฯ.
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2548). รายงานประจำปี KM ประเทศไทย (สคส.) 2548. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.
- สมชาย เทพแสง. (2550). การจัดการความรู้ (The Knowledge Management). (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ ภิญโญธรรมกร. (2548). การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศกองแผนงาน.
- สมแพน จำปาหวาย. (2542). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- สิริกร สุทิน. (2549). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านงบประมาณเกี่ยวกับการเงินและการบัญชี ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษกรุงเทพมหานคร เขต 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สิริเพ็ญ เสาร์มณี. (2544). การรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุกิจ แดงมีแสง และยงยุทธ อิมอุไร. (2547). การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทยูเอชเอ็ม จำกัด. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุจันท์ สันขดุล. (2548). การศึกษาบทบาทของครูในงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรชาติ พันธุ์ชาติ. (2546). ปัญหาการสอนของครูวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในจังหวัดเพชรบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2544: ออนไลน์). การจัดการความรู้ในห้องสมุด สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2550. จาก <http://203.158.122.114/moodle/mod/resource/view.php?id=193>.
- สุรพล ทองชาติ. (2539). การศึกษาสภาพความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนวิชา อาชีพโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เขตการศึกษา 2. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2550. จาก <http://dnfe5.nfe.go.th/5.htm>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่านเขต 1. (2550). การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM). สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2550. จาก <http://www.ednan1.org/km/modules.php?name=News&file=article&sid=5>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2547). รายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2547. พระนครศรีอยุธยา.
- (2549 ก) ข้อมูลพื้นฐาน(เล่มที่ 1). พระนครศรีอยุธยา.
- (2549 ข). แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551). พระนครศรีอยุธยา.
- (2549 ค). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2549. พระนครศรีอยุธยา.
- (2549 ง). เอกสารประกอบการอบรม เรื่อง การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ องค์กร. พระนครศรีอยุธยา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **การบริหารสถานศึกษาตามพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **ภารกิจ โครงสร้างอัตรากำลังของสถานศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2544). **สรุปผลวิเคราะห์การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษานำร่องที่เข้ารับการประเมิน ปี 2544 จำนวน 218 แห่ง**. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2550. จาก [http:// www. onesqa. or. th/ th/ download/ index. php? SystemMenuID=1&SystemModuleKey=9](http://www.onesqa.or.th/th/download/index.php?SystemMenuID=1&SystemModuleKey=9).
- (2548). **มาตรฐานตัวบ่งชี้และ เกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2. (พ.ศ.2549-2553)**. กรุงเทพฯ.
- สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จังหวัดลพบุรี. (2547). **รายงานการวิจัยการประเมินการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2545**. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2550. จาก [http:// dnfe5. nfe. go. th/ 5. html](http://dnfe5.nfe.go.th/5.htm).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). **สาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการไทย**. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2548, จาก [http:// nesac. or. th/ office/ onesac_ papers/ paper_ 09. php](http://nesac.or.th/office/onesac_papers/paper_09.php).
- สำเนา เลียบมา. (2550, 6 มกราคม). สัมภาษณ์โดย ประมวล ศรีขวัญใจ ที่โรงเรียนประตูลี้.
- ไสว โลจนะศุภฤกษ์. (2550). **Knowledge Management**. สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2548. จาก [http:// www2. diw. go. th/ KM/ Knowledge/](http://www2.diw.go.th/KM/Knowledge/).
- อดิศร ณ อุลล. (2546). **การจัดการความรู้ในระบบการศึกษาทางไกลผ่านระบบออนไลน์**. ค้นพบเมื่อ 16 มกราคม 2549 จาก [www. cs. york. ac. uk/ mis/ docs/ km_ in_ olde. pdf](http://www.cs.york.ac.uk/mis/docs/km_in_olde.pdf)
- อุทัย ดุลยเกษม. (2542). **ศึกษาเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- อภิชัย เทิดเทียนวงษ์ และคนอื่น ๆ. (2547). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันผู้บริหารการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2550, จาก [http:// www. moe. go. th/](http://www.moe.go.th/)
- อรุณ สรรพคุณ. (2549). **บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณวรรณ นาคทองดี. (2549). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อามรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2549). การจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่า. สืบค้นพบเมื่อ 8 กรกฎาคม 2549. จาก <http://www.hrcenter.co.th/HRKnowView.asp?id=242>.
- เอนก ธรรมนิต. (2549). การศึกษาการพัฒนาทางวิชาการของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑล จันทบุรี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Adisorn, Na Ubon. (2002). **Knowledge Management in online Distance Education**. Retrieved January 16, 2006. from www.cs.york.ac.uk/mis/docs/km_in_olde.pdf
- Crapton. (2005, July 22). **KM(World class)**. Retrieved August 8, 2006. from <http://gotoknow.org/blog/crapton/2583>.
- Davenport, Thomas H; De Long, D.W. & Beers, M.C. (1998). **Successful Knowledge Management Project**. Sloan Management Review.
- Davenport, Thomas H. & Prusak, Laurence. (1999). **Workink Knowledge:How Organizations Manage What They Know**. แปลโดย นิทัศน์ วิเทศ. กรุงเทพฯ: เออาร์ บีซิเนสเพรส.
- Davenport. (1999). **What is Knowledge?**. Retrieved January 10, 2006. from <http://www.terasoft.co.th/index.php?id=49>
- Dale R. (2004). **Knowledge Management : Business Processes Resource Centre**. Retrieved January 21, 2005. form <http://bpre.Warwick.ac.uk/Kmweb.html>
- Foy,P.S. (1999). Knowledge Management Industry. In **Knowlegde Management handbook**. J. Liebowitz. New York: CRC Press.
- Grey,Denham. (2002). **The Knowlegde Management Forum**. Retrieved January 10, 2006. from http://www.km.forum.org/what_is.html.
- Hughes, L.P. & Holbrook, J.A.D. (1998). **Measuring Knowledge Management: A New Indicator of Innovation in Enterprises**. Habour: Simon Fraser University. Photocopied.
- Keyser, Richard Lewis. (2004). **Assessing The Relationship Between Knowledge Management and Plant Performance At The Tennessee Valley Authority**. Ph.d (Industrial and Systems Engineering and Engineering Management). Alabama: The University of Alabama. Photocopied.
- Krejcie, Robert V. and Morgan. Dayle W. (1970, Autumn). **Determing Samplesize for Research Activities. Educational and Pcyholoical Measurement**. 30(3): 607-610.

- Letwood, K, Leonard, L. & Sharratt, L. (1998). Conditions Fostering Organizational Learning In School. **Educational Administration Quarterly**. 34(2): 243-276.
- Macintosh, Ann. (1999). **Knowledge Management**. Retrieved February 2, 2006. from <http://www.aiai.ed.ac.uk/alm/kamlinks.html>.
- McKeen, James D. & Smith, Heather A. (2003). **Making IT Happen: Critical Issues in IT Management**. Ontario: Wiley.
- Rowley, J. (1999, August). What is Knowledge Management. **Library Management**. 20(8): 416-419.
- Sveiby, Karl E. (2003). **What is Knowledge Management**. Retrieved April 20, 2005. from <http://www.l-l.com/coi/knowledge-garden/kd/whwtiskm.shtml>.
- Sweeney, Paul D. & Mcffarlin, Dear B. (2002). **Organization Behavior: Solution for Management**. Boston: McGraw Hill.
- Tiwana. (2000). **What is Knowledge?**. Retrieved January 10, 2006. form <http://www.terasoft.co.th/index.php?id=49>.
- Trapp, Holger. (1999). **Benefits of an intranet-based knowledge management system- Measuring the effects**. Retrieved August 9, 2005. from <http://www.icce2001.org/cd/pd/p10/JP113.pdf>.
- Wiig, Karl M. (2003). **Knowledge Management Has Manat Facets**. Retrieved January 20, 2005. from <http://www.krii.com/downloads/Four KM Facets-pd>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. ส่วนประกอบของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา

อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การวิจัยครั้งนี้ จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเกิดประโยชน์สูงสุดได้ด้วยอาศัยความร่วมมือจากท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อและตอบตามสภาพที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางประมวล ศรีขวัญใจ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ (หมายถึงระยะเวลารับราชการ นับตั้งแต่เริ่มบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน)

() น้อยกว่า 10 ปี () 10-20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

4. ขนาดของโรงเรียน (หมายถึง ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติราชการอยู่ในปัจจุบัน)

() ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-300 คน) () ขนาดกลาง (นักเรียน 301-600 คน)

() ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

คำชี้แจง ท่านมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้อย่างไร โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติ

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติด้านการจัดการความรู้มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติด้านการจัดการความรู้มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติด้านการจัดการความรู้ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติด้านการจัดการความรู้น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติด้านการจัดการความรู้น้อยที่สุด

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ด้านการแสวงหาความรู้ 1. ทำสนทนาทางวิชาการกับเพื่อนครูด้วยกัน 2. ทำอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร และหนังสือทางวิชาการ 3. ทำดูข่าวสาร สารคดี และรายการทางโทรทัศน์ที่ให้ความรู้ 4. ทำแสวงหาความรู้จากสื่อทางโสตทัศนศึกษา เช่น วิทยุ ดีวีดี วีดิทัศน์ และภาพยนตร์ ฯลฯ 5. ทำเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ 6. ทำศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ 7. ทำศึกษาหาความรู้จากบุคลากรต้นแบบ 8. ทำแสวงหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต 9. ทำแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในชุมชน 10. ทำแสวงหาความรู้จากการท่องเที่ยวและทัศนศึกษาไปตามแหล่งเรียนรู้ 11. ทำได้รับการถ่ายทอดความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น 12. ทำแสวงหาความรู้จากการเข้าชมนิทรรศการ 13. ทำร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรเพื่อการแสวงหาความรู้ร่วมกัน 14. ทำเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านวิชาการ					
ด้านการสร้างความรู้ 15. ทำสร้างผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ 16. ทำสร้างตำราเรียนหรือแบบฝึกทักษะขึ้นใช้ตามหลักสูตรสถานศึกษา 17. ทำพัฒนาเทคนิควิธีการสอนขึ้นเอง 18. ทำสร้างสื่อการสอนขึ้นใช้เองโดยพัฒนามาจากความรู้ที่มีอยู่ 19. ทำสร้างนวัตกรรมของตนเองทางด้านเทคโนโลยี เช่นการจัดทำบทเรียน สื่อ บทเรียนสำเร็จรูป E-Book ฯลฯ 20. ทำมีผลงานการจัดทำโครงการทางด้านวิชาการ 21. ทำมีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยทางการศึกษา 22. ทำมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา 23. ทำมีส่วนร่วมคิดร่วมสร้างนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา					

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
24. ท่านมีส่วนร่วมคิดร่วมสร้างเว็บไซต์ของสถานศึกษา ด้านการจัดเก็บความรู้ 25. ท่านจัดเก็บความรู้โดยการจดจำ 26. ท่านจดบันทึกความรู้ที่ได้จากการอ่าน 27. ท่านจดบันทึกความรู้ที่ได้จากการฟัง 28. ท่านจัดเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านโดยการทำแฟ้มสะสมผลงาน 29. ท่านจัดเก็บความรู้ของท่านทางสื่อมัลติมีเดีย 30. ท่านจัดเก็บความรู้ของท่านทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก(Webblog) 31. ท่านจัดทำทำเนียบภูมิปัญญาท้องถิ่นเก็บไว้ 32. ท่านจัดทำทำเนียบผู้มีความรู้ทางด้านวิชาการเก็บไว้ 33. ท่านจัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา 34. ท่านจัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา 35. ท่านจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สะดวกต่อการสืบค้น 36. ท่านจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อมัลติมีเดีย ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้ 37. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการวางแผนการทำงาน 38. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการวัดและประเมินผลงาน 39. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขงาน 40. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการจัดนิทรรศการ 41. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการนำเสนอผลงาน 42. ท่านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากร 43. ท่านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่สถานศึกษา 44. ท่านนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการทำผลงานทางวิชาการ 45. ท่านเผยแพร่ความรู้โดยให้คำปรึกษา 46. ท่านเผยแพร่ความรู้ทางสื่อสิ่งพิมพ์ 47. ท่านเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมัลติมีเดีย 48. ท่านเผยแพร่ความรู้เว็บบล็อก (Webblog) หรือโฮมเพจ (Homepage)					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ดร.สมชาย เทพแสง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ดร.ปฐมพงษ์ ศุภเลิศ	รองผู้อำนวยการโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
นายยืนยง ราชวงษ์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
นายสมศักดิ์ ชโลธร	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนประตูลี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
นายสำเนา เลียบมา	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนประตูลี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ภาคผนวก ค
คุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามวัดการจัดการความรู้ของครูผู้สอน

หาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

แบบสอบถามการจัดการความรู้	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการแสวงหาความรู้	
1. ท่านสนทนาทางวิชาการกับเพื่อนครูด้วยกัน	.97
2. ท่านอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร และหนังสือทางวิชาการ	.99
3. ท่านดูข่าวสาร สารคดี และรายการทางโทรทัศน์ที่ให้ความรู้	.97
4. ท่านแสวงหาความรู้จากสื่อทางโสตทัศนศึกษา เช่น วิทยุ ดีวีดี วีดีทัศน์ และภาพยนตร์ ฯลฯ	.87
5. ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ	.99
6. ท่านศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ	.95
7. ท่านศึกษาหาความรู้จากบุคลากรต้นแบบ	.97
8. ท่านแสวงหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	.95
9. ท่านแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในชุมชน	.89
10. ท่านแสวงหาความรู้จากการท่องเที่ยวและทัศนศึกษาไปตามแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	.99
11. ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น	.99
12. ท่านแสวงหาความรู้จากการเข้าชมนิทรรศการ	.92
13. ท่านร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรเพื่อการแสวงหาความรู้ร่วมกัน	.99
14. ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านวิชาการ	.92
ด้านการสร้างความรู้	
15. ท่านสร้างผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ	.95
16. ท่านสร้างตำราเรียนหรือแบบฝึกทักษะขึ้นใช้ตามหลักสูตรสถานศึกษา	.81
17. ท่านพัฒนาเทคนิควิธีการสอนขึ้นเอง	.97
18. ท่านสร้างสื่อการสอนขึ้นใช้เองโดยพัฒนามาจากความรู้ที่มีอยู่	.96
19. ท่านสร้างนวัตกรรมของตนเองทางด้านเทคโนโลยี เช่น การจัดทำบทเรียนสื่อ บทเรียนสำเร็จรูป E-Book ฯลฯ	.99
20. ท่านมีผลงานการจัดทำโครงการทางด้านวิชาการ	.99
21. ท่านมีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยทางด้านการศึกษา	.90
22. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	.91

แบบสอบถามการจัดการความรู้	ค่าอำนาจจำแนก
23. ท่านมีส่วนร่วมคิดร่วมสร้างนวัตกรรมทางการบริหารสถานศึกษา	.84
24. ท่านมีส่วนร่วมคิดร่วมสร้างเว็บไซต์ของสถานศึกษา	.87
ด้านการจัดเก็บความรู้	
25. ท่านจัดเก็บความรู้โดยการจดจำ	.97
26. ท่านจดบันทึกความรู้ที่ได้จากการอ่าน	.97
27. ท่านจดบันทึกความรู้ที่ได้จากการฟัง	.95
28. ท่านจัดเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านโดยการทำแฟ้มสะสมผลงาน	.97
29. ท่านจัดเก็บความรู้ของท่านทางสื่อมัลติมีเดีย	.94
30. ท่านจัดเก็บความรู้ของท่านทางเว็บไซต์หรือเว็บบล็อก (Webblog)	.87
31. ท่านจัดทำทำเนียบภูมิปัญญาท้องถิ่นเก็บไว้	.97
32. ท่านจัดทำทำเนียบผู้มีความรู้ทางด้านวิชาการเก็บไว้	.87
33. ท่านจัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	.87
34. ท่านจัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา	.81
35. ท่านจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สะดวกต่อการสืบค้น	.96
36. ท่านจัดเก็บความรู้ไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา เช่น สื่อ มัลติมีเดีย	.89
ด้านการใช้ประโยชน์ความรู้	
37. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการวางแผนการทำงาน	.99
38. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการวัดและประเมินผลงาน	.87
39. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขงาน	.97
40. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการจัดนิทรรศการ	.97
41. ท่านนำความรู้ไปใช้ในการนำเสนอผลงาน	.97
42. ท่านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากร	.90
43. ท่านเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่สถานศึกษา	.90
44. ท่านนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการทำผลงานทางวิชาการ	.97
45. ท่านเผยแพร่ความรู้โดยให้คำปรึกษา	.99
46. ท่านเผยแพร่ความรู้ทางสื่อสิ่งพิมพ์	.99
47. ท่านเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมัลติมีเดีย	.96
48. ท่านเผยแพร่ความรู้เว็บบล็อก (Webblog) หรือโฮมเพจ (Homepage)	.89

ภาคผนวก ง

การตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดการจัดการความรู้ตรงตามนิยาม

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดการจัดการความรู้ตรงตามนิยาม

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดการจัดการความรู้ตรงตามนิยาม

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9	+1	0	+1	0	+1	+3	0.60	ใช้ได้
10	+1	0	+1	0	+1	+3	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
17	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	+5	0.60	ใช้ได้
19	+1	0	+1	-1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	0	0	+3	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	0	+4	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	+5	0.80	ใช้ได้
23	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
25	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
36	+1	0	+1	0	+1	+3	0.60	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

สรุปผลการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน
พบว่า มีข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 จำนวน 48 ข้อ

ภาคผนวก จ

จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

ที่	ชื่อโรงเรียน	ครูผู้สอน			รวมทั้งสิ้น
		ชาย	หญิง	รวม	
1	วัดทรงกุศล(โยธาราชบุรีรังสฤษดิ์)	1	4	5	6
2	วัดช้างทอง (บุญบำรุงราษฎร์)	0	4	4	5
3	ประชาสามัคคี	2	3	5	6
4	วัดไผ่ (เทวย-บุญช่วยโสมนรินทร์อุปถัมภ์)	1	3	4	5
5	วัดพระงาม(อรรถกฤษณ์ประชารัฐ)	0	5	5	6
6	วัดไก่อเตี้ย (วิทย์สุนทร)	2	2	4	5
7	วัดเกต (ประชาราชบุรีบำรุง)	0	4	4	5
8	วัดกุฎีลาย (อินมณีประชารัฐบำรุง)	2	3	5	6
9	วัดท่าใหม่	3	1	4	5
10	วัดช้าง	1	4	5	6
11	วัดปากกราน	1	3	4	5
12	วัดช้างใหญ่ (ประคณห์คดีประชารัฐ)	0	4	4	4
13	วัดตูม (สิริปัญญาประชาสรรค์)	0	6	6	7
14	ตำหนักเพนียด	0	6	6	7
15	พรพินิตพิทยาคาร	1	4	5	6
16	วัดดุสิตาราม	1	3	4	5
17	วัดกลางคลองสระบัว	1	5	6	7
18	วัดพัญเชิง (ไตรรัตน์นายก)	3	9	12	14
19	วัดกษัตราธิราช (ไพจิตรวิหารการบำรุง)	5	4	9	10
20	ปฐุมพิทยาคาร	6	3	9	10
21	วัดกลาง (ปากกรานสามัคคี)	0	8	8	9
22	วัดประดู่ทรงธรรม (จิรพันธ์บำรุง)	4	17	21	23
23	สุตินสหราษฎร์	4	8	12	14
24	วัดสว่างอารมณ์	6	9	15	16
25	วัดพุทไธศวรรย์	1	12	13	14

จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	ครูผู้สอน			รวมทั้งสิ้น
		ชาย	หญิง	รวม	
26	วัดหันตรา (เวช ษมาราชวรานุกุล)	3	7	10	11
27	ปากกรานพิทยา	9	8	17	19
28	บ้านคลองตะเคียน หมู่ 2 (วันครู 2504)	8	16	24	26
29	วัดพระญาติการาม (ศุภสุขบำรุง)	7	24	31	32
30	วัดใหญ่ชัยมงคล (ภวานารังสี)	2	25	27	29
31	ลุมพลีชนูปถัมภ์	6	19	25	26
32	ประตู่ชัย	16	70	86	91
33	อนุบาลพระนครศรีอยุธยา	9	66	75	80

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางประมวล ศรีขวัญใจ สกุลเดิม สราญชื่น
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 6 เดือน มกราคม พุทธศักราช 2497
สถานที่เกิด	อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 7/2 หมู่ 2 ตำบลท่าवासกรี อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.2 วิทยฐานะชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนประตู่ชัย ตำบลท่าवासกรี อำเภอพระนครศรีอยุธยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2515	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จาก โรงเรียนผักไห่ "สุทธาประมุข"
พ.ศ. 2517	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา จาก วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2518	ประโยคครูพิเศษมัธยม จาก กระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2523	การศึกษบัณฑิต (ภาษาไทย) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2550	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ