



รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน

ณรงค์ โปธิ์พุกษานันท์
เมธิกา ฟวงแสง



รายงานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากงบประมาณเงินรายได้(วิจัยสถาบัน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สถาบันวิจัยและพัฒนา

รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน



รายงานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากงบประมาณเงินรายได้(วิจัยสถาบัน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สถาบันวิจัยและพัฒนา

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน
ผู้วิจัย : ณรงค์ โปธิ์พฤกษานันท์
เมทิกา พ่วงแสง
พ.ศ. : 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน 2.) เปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยของมหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิกเครือข่ายวิจัยประชาชน 3.) พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยของเครือข่ายวิจัยประชาชนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 4.) ศึกษาข้อเสนอแนะการปฏิบัติการตามรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันของเครือข่ายวิจัยประชาชน เพื่อนำเสนอรูปแบบในการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันสู่สาธารณชน ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยที่ทำให้ KM ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1.) วัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนในองค์กร : คนในองค์กรต้องมีความเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่มีอยู่มาเป็นฐานในการต่อยอดความรู้ของคนรุ่นใหม่ต่อไป องค์กรเองต้องมีวัฒนธรรมภายในแห่งความไว้วางใจ และให้เกียรติกัน เคารพในสิทธิและความคิดของผู้ร่วมงานในทุกระดับแม้เป็นบุคลากรระดับล่างก็ตาม การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกเรื่องแม้แต่สิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดในอดีต 2.) ผู้นำ และการสร้างกลยุทธ์ : ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเชื่อในคุณค่าของคนและความรู้ที่มีในองค์กร เข้าใจในลักษณะของปัญหาและพันธกิจขององค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นมืออาชีพในด้านต่างๆ ให้เกิดขึ้น ค้นหาและเชิดชูกระบวนการทำงานที่เป็นเลิศจากหน่วยงานภายใน เป็นต้นแบบแห่งการเป็นผู้ริเริ่มในการแบ่งปันและเรียนรู้ กำหนดทิศทางในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายใน วางกลยุทธ์ในการจัดทำระบบการจัดการองค์ความรู้ที่จะประสพผลสัมฤทธิ์เช่น เลือกเรื่องที่ทำแล้วเห็นผล หรือเรื่องที่มีคนเข้าใจและมีองค์ความรู้อยู่แล้วในองค์กร ที่สำคัญที่สุดคือทำอย่างไรให้คนในองค์กรอยากนำเรื่องที่ตนรู้ออกมาแบ่งปันโดยไม่หวาดระแวงว่าจะเสียผลประโยชน์ ถูกแอบอ้างผลงาน ต่างๆ นานา องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในเรื่องนี้ต้องสร้างอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ(Trust) และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน(Mutual respect) โดยคุณแจสำคัญที่จะไขประตูสู่โลกที่เปิดกว้างนี้คือผู้บริหารสูงสุดขององค์กรนั่นเอง

3.) Technology : ความพร้อมของอุปกรณ์ทันสมัยของเทคโนโลยีที่สามารถสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ของคนในองค์กรได้ การสร้างฐานข้อมูลและการจัดการระบบฐานข้อมูลตลอดจนวิธีการที่จะทำให้คนยอมใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเป็นสื่อกลางในการรวบรวมและส่งต่อขององค์ความรู้ ที่สำคัญคือสร้างระบบการป้องกันไม่ให้คนนอกเข้ามาก่อความเสียหายแก่ระบบฐานข้อมูลภายในได้ ขณะเดียวกัน KM ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์แพงๆเพื่อสร้างฐานข้อมูลขนาดยักษ์แต่ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการใช้งานของคนส่วนใหญ่ในองค์กร ผู้ที่ดูแลระบบนี้ต้องมีใจเปิดกว้างและมีความเพียรพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ใช้ เพื่อให้ฐานข้อมูลและระบบคอมพิวเตอร์เอื้อประโยชน์ให้คุ้มค่าเงินที่ลงทุนไป อย่าลืมน่าว่าระบบเหล่านี้หมดยุคอายุขัยเร็วมากภายในไม่กี่ปี 4.) การวัดผลและการนำไปใช้ : จัดทำระบบการติดตามและวัดผลของการจัดการความรู้และประโยชน์จากการนำไปใช้ เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีความกระหายอยากเรียนรู้และอยากมีส่วนร่วมในการสร้างฐานความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง 5.) โครงสร้างพื้นฐาน : การวางระบบการบริหารจัดการ การรวบรวมข้อมูล และการรายงานผลการดำเนินการต่างๆที่จะเอื้อให้แผนงานของการจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ



สารบัญ

รายการ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย	
วัตถุประสงค์ของ โครงการวิจัย	
ขอบเขตของ โครงการวิจัย	
ทฤษฎี สมมุติฐาน	
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ยุทธศาสตร์อุดมศึกษา	
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	
องค์กรแห่งการเรียนรู้	
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้	
การจัดการความรู้	
ความสำเร็จของการจัดการความรู้	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา	59
บรรณานุกรม	62
ประวัติผู้วิจัย	64

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สภาพของสังคมในยุคปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตการศึกษากล่าวได้ว่า เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาวะการณ์ที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันสูง สังคมจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังที่นักวิชาการ เช่น ชำรง อุดมไพจิตรกุล และสุชาติ เมืองแก้ว รวมถึง เชาวลักษณ์ ฤทธิสร ไกร ที่กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้อย่างน่าสนใจว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณลักษณะและทักษะตามความต้องการของสังคม มนุษย์ได้ใช้การศึกษาตั้งแต่สอนให้รู้จักและเข้าใจที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างปกติ (socialization) รู้จักพัฒนาอาชีพ (occupation skill) จนกระทั่งปัจจุบันได้สอนให้มีความรู้ทางวิชาการ (academic skill) และการอบรมบ่มนิสัย (spiritual development) ควบคู่กันไปด้วย (ชำรง อุดมไพจิตรกุล, 2545 :7) เมื่อการศึกษาเป็นเครื่องมือและเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถให้กับทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจึงจำเป็นต้องมีการทบทวนบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนประเทศให้ไปในทิศทางที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้

สถาบันอุดมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการพัฒนาคนของประเทศให้มีความรู้และคุณธรรมเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมให้เจริญรุดหน้าไปได้อย่างมีคุณภาพ ตามภารกิจหรือบทบาทของมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้เป็นผู้ที่พร้อมรับผิดชอบต่อการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่อย่างมีคุณภาพ และก่อให้เกิดการเรียนรู้ในชุมชนและท้องถิ่น พร้อมทั้งมีบทบาทในการแก้ปัญหาของสังคม ประเทศ ภูมิภาคและโลก ตลอดจนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ปัญญา และจริยธรรมของบุคคลและสังคมเพื่อนำไปสู่สันติสุข เสรีภาพ การยอมรับนับถือ สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย และเพื่อให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีหน้าที่และบทบาทครอบคลุมภารกิจทั้ง 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1) การวิจัยเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ 2) จัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรม 3) รับผิดชอบดูแลแก้ปัญหา ร่วมมือและส่งเสริมให้ความเข้มแข็งของชุมชนและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 4) ชำรงรักษา สืบสาน รังสรรค์ เผยแพร่วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย 5) สนับสนุนการเรียนรู้ขั้นสูง และการศึกษาตลอดชีวิต และ 6) การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันจัดการศึกษาทุกระดับชั้น (พรชูลี อาชาวอรุณ, 2543 : 4) เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งในการขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาในกรอบอาเซียน ได้ระบุไว้ในแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ประกอบด้วย การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ การส่งเสริมทุนอาเซียนและเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่าง

กัน และการพัฒนาเยาวชนอาเซียน มีความชัดเจนในเป้าหมายของการให้ประชากรอาเซียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงในปี พ.ศ.2558 การแลกเปลี่ยนการเรียนในสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนในกลุ่มอาเซียนเป็นเวลา 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปี การส่งเสริมความร่วมมือ และการดำเนินงานเครือข่ายรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมการวิจัยระหว่างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การจัดทำหลักสูตรอาเซียนศึกษาที่จะรองรับซึ่งกันและกัน

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ สกอ. กำหนดให้เปิดเสรีการค้าบริการด้านการอุดมศึกษาและการบูรณาการการเป็นประชาคมอาเซียนเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดทำกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 เพื่อให้ระบบอุดมศึกษาเตรียมพร้อมในการรองรับให้ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ โดยสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องเสริมหลักสูตรในทุกคณะและภาควิชา ให้นักศึกษาตระหนักในเรื่องของอาเซียนมากขึ้นทั้งรายวิชาอาเซียนทั่วไป รายวิชาที่เปรียบเทียบมิติต่างๆ ในอาเซียน รายวิชาที่เจาะลึกเรื่องเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมของประเทศอาเซียน การเตรียมความพร้อมในเรื่องของภาษา ทั้งภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาในการทำงานของอาเซียน และภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน นอกจากนี้ สกอ. ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาใช้วางแผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่อไป ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาต้องมีการวางแผนในส่วน of สถาบันอุดมศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และเปิดเสรีการค้าบริการด้านการอุดมศึกษา ในปี พ.ศ.2558 ซึ่งจะส่งผลให้บัณฑิตในอนาคตมีคุณภาพระดับสากล และนานาชาติให้มีความสามารถในการแข่งขันได้ โดยสร้างความร่วมมือกับประเทศสมาชิกอาเซียนในการเคลื่อนย้ายนักศึกษาและบุคลากรไปยังประเทศเพื่อนบ้านในระยะเริ่มต้น และขยายวงให้กว้างขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนพัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน ทั้งนี้ สกอ. ได้จัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบและด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษา และเอื้อประโยชน์สำคัญกับผู้สอนให้มีคุณภาพ ความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะด้านศาสตร์การสอน ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาชีพ รวมทั้งมีสมรรถนะในการทาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และการต่อยอดองค์ความรู้ ตลอดจนมีสมรรถนะด้านการบริการให้ความรู้หรือประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อประโยชน์แก่สังคมและชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (เปริ่ง กิจรัตน์ภร, 2555)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นถึงความสำคัญและที่มาของปัญหา ซึ่งสะท้อนถึงการวิจัยสถาบันในหน่วยงานสถาบันอุดมศึกษา ทั้งรัฐบาลและเอกชน ในขณะที่เดียวกันในส่วนของบุคคลทางการศึกษา การวิจัยสถาบันจึงเป็นความท้าทายของสถาบันอุดมศึกษาของแต่ละแห่งที่จะตั้งเป้าหมายในการพัฒนาขีดความสามารถให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้มากน้อยเพียงไรที่จะรองรับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นคำตอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มศักยภาพให้กับพลเมืองของประเทศ ซึ่งในส่วนของเครือข่ายอุดมศึกษาภาคกลางตอนล่าง และเครือข่ายวิจัยประชาชาติ ได้มีการตั้งคำถามถึงรูปแบบของวิจัยสถาบัน ของสถาบันอุดมศึกษาว่า ได้เตรียมรูปแบบการจัดการความรู้ไว้พร้อมหรือยังที่จะชี้นำตั้งคมต่อการเตรียมความพร้อมตามภารกิจ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาภาคกลางตอนล่างมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยสถาบัน การจัดการความรู้ข้ามสถาบัน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อทราบถึงรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน ขององเครือข่ายอุดมศึกษาภาคกลางตอนล่าง

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 1.ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน
- 2.เปรียบเทียบรูปแบบการวัดการความรู้งานวิจัยของมหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิกเครือข่ายวิจัยประชาชาติ
- 3.พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยของเครือข่ายวิจัยประชาชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
- 4.ศึกษาข้อเสนอแนะการปฏิบัติการตามรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันของเครือข่ายวิจัยประชาชาติ เพื่อนำเสนอรูปแบบในการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันสู่สาธารณชน

ขอบเขตของโครงการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาประชากรอันเป็นสมาชิกเครือข่ายวิจัยประชาชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์และครอบคลุมเนื้อหาสำหรับการจัดทำวิจัยมากที่สุด ได้แก่

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

กลุ่มคณาจารย์ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เครือข่ายวิจัยประชาชาติ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการความรู้ งานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา อาทิ ยุทธศาสตร์อุดมศึกษา ภารกิจตามบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา และ บทบาทสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ งานวิจัยข้ามสถาบัน

นอกจากนี้ยังศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการวิจัยข้ามสถาบันภารกิจของ สถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการวิจัยต่อไป

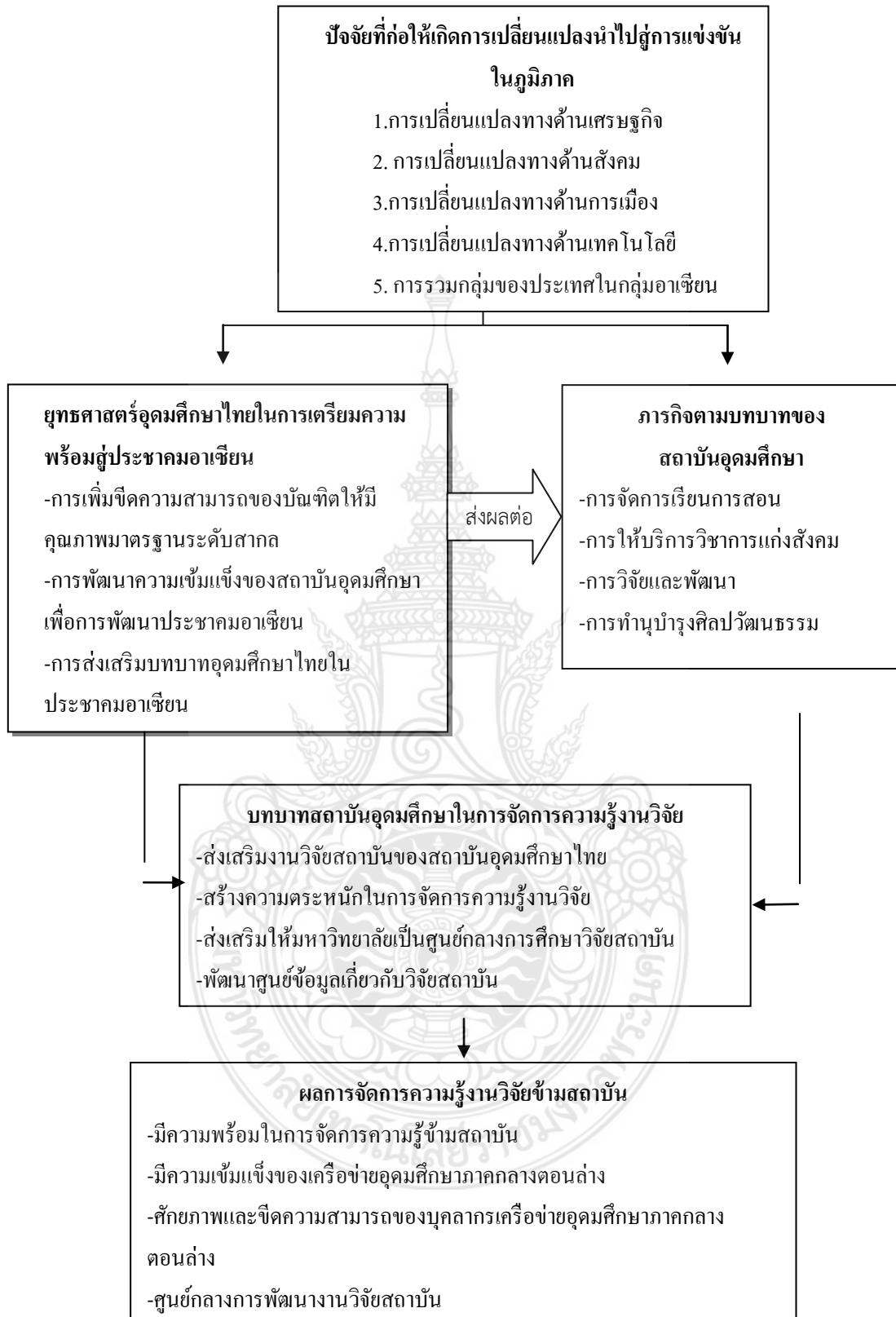
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยจะดำเนินการให้แล้วเสร็จพร้อมนำเสนอภายในระยะเวลาที่กำหนด

ทฤษฎี สมมุติฐาน และกรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารวิชาการเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต่อการชี้นำสังคมในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอันเป็นบทบาทร่วมสมัยของความเป็นสถาบันหลักในการชี้นำสังคมที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในส่วนของการทำงานด้านการให้ความรู้ (Knowledge worker) ด้านการขับเคลื่อนภาคการผลิต (Real sector drivers) และด้านการแสดงถึงบทบาทระหว่างประเทศ (Global players) ซึ่งจะเป็นส่วนที่ขับเคลื่อนให้ประเทศขยายความเจริญสู่การลงทุนและเปิดช่องทางในการดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้กว้างยิ่งขึ้น ซึ่งจากนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สู่แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการศึกษาคือกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานย่อยหลักที่รับผิดชอบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาคือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่รองรับยุทธศาสตร์ของชาติไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 คือการส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียนที่จะเป็นพลังในการขับเคลื่อนทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนสำหรับการแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศอันเป็นการช่วงชิงโอกาสและสร้างขีดความสามารถในทุกมิติให้กับประเทศ

ดังนั้นรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีมาตรการที่ต้องดำเนินการซึ่งจะนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังรายละเอียดในแผนภูมิข้างล่างนี้



แผนภูมิ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ด้านวิชาการ :

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน เครือข่ายวิจัยประชาชน
2. ได้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามบทบาทของเครือข่ายวิจัยประชาชน ต่อการบริหารจัดการความรู้งานวิจัย

ด้านสังคม/ชุมชน :

3. สามารถนำข้อมูลในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการความรู้ของเครือข่ายวิจัยประชาชน
4. ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันมากยิ่งขึ้น
5. เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเครือข่ายวิจัย ให้เป็นหน่วยงานหลักในการวิจัยสถาบันต่อการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือผลการวิจัยสู่กลุ่มเป้าหมาย

1. ผู้วิจัยจะนำเอาผลการวิจัยเสนอในการประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือวารสารวิชาการ
2. ผู้วิจัยจะได้ติดตามเป็นระยะๆ ว่าเครือข่ายวิจัยประชาชน ได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างไรหรือไม่ในการปฏิบัติตามบทบาทของการชี้นำสังคมทั้งในส่วนของการสร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน
3. ผู้วิจัยจะนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัย ไปใช้ในการประยุกต์ให้เกิดการพัฒนาเพื่อให้เครือข่ายวิจัยประชาชน เป็นหน่วยงานหลักของสังคมที่จะชี้นำสังคมต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์อุดมศึกษา
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
 - 2.1 การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 - 2.2 การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
3. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 หลักการสร้างรูปแบบ
 - 3.3 รูปแบบการบริหารสถานศึกษา
 - 3.4 รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.5 การพัฒนารูปแบบ
4. องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 4.1 ความหมาย
 - 4.2 ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 4.3 การสร้างองค์กรการเรียนรู้
 - 4.4 ขั้นตอนการพัฒนาองค์กรการเรียนรู้
 - 4.5 ผลผลิตของการเป็นองค์กรการเรียนรู้
 - 4.6 บุคลากรแห่งการเรียนรู้
 - 4.7 ปัญหาอุปสรรคของการสร้างองค์กรการเรียนรู้
5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้
 - 5.1 ความหมาย
 - 5.2 หลักการบริหารจัดการความรู้
 - 5.3 วิธีการบริหารจัดการความรู้
 - 5.4 การสร้างทีมงานการบริหารจัดการความรู้
 - 5.5 ผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารจัดการความรู้
6. การจัดการความรู้
 - 6.1 แนวคิดพื้นฐาน และความสำคัญของการจัดการความรู้
 - 6.2 วัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการจัดการความรู้

- 6.3 องค์ประกอบของการจัดการความรู้
- 6.4 ขั้นตอนการจัดการความรู้
- 6.5 การจัดการความรู้ทั่วไปสำหรับองค์กร
- 6.6 การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่
- 6.7 เครื่องมือที่ใช้ทำการจัดการความรู้

7. ความสำเร็จของการจัดการความรู้

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์อุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นแหล่งรวมของวิทยาการหลายแขนงและเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมากบทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็น “ตัวนำการเปลี่ยนแปลง” (Change Agent) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้องดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด (ภาวิฑูรย์ ทองโรจน์, 2549) ซึ่งจากภารกิจดังกล่าวอันเป็นบทบาทที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถให้กับประชาชนในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆจึงทำให้ในยุคปัจจุบันและแนวโน้มอนาคตที่การแข่งขันของแต่ละประเทศจะวัดกันที่ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานที่รับผิดชอบคือกระทรวงศึกษาธิการซึ่งรับนโยบายหลักของชาติมาสู่การขับเคลื่อนประเทศที่จะสร้างความเข้มแข็งของประเทศซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 3 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล 2) การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน และ 3) การส่งเสริมบทบาทอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน

ภารกิจตามบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นสถาบันการศึกษาซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ดังนี้

1) ด้านการผลิตบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อเสนอแนะที่ชัดเจน เผยแพร่ต่อสาธารณชนในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้อย่างบูรณาการทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

2) ด้านการวิจัย สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผน งบประมาณ มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย บุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ และงานริเริ่ม สร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

3) ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งสถาบันอุดมศึกษามีการให้บริการทางวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการ โดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้นต่างๆ การจัดทำมีการศึกษาต่อเนื่องบริการแก่ประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยสถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ มีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

บทบาทสถาบันอุดมศึกษาในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้น ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งซึ่งเป็นสมาชิกตั้งแต่เริ่มก่อตั้งเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและเป็นพลังในการเจรจาต่อรองกับกลุ่มประเทศอื่นๆ ที่มีการรวมกลุ่มกัน ดังนั้นในการร่วมกลุ่มประเทศสมาชิกจึงต้องให้ความสำคัญกับศักยภาพและขีดความสามารถของพลเมืองหรือประชาชนในแต่ละประเทศ ซึ่งประเทศไทยมีหน่วยงานหลักในการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนหรือพลเมืองคือสถาบันการศึกษาในแต่ละระดับ แต่ในส่วนของความเป็นวิชาชีพนั้นสถาบันอุดมศึกษาในฐานะเจ้าภาพหลักได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริมบทบาทอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, 2555) อันประกอบด้วย 1) ส่งเสริมบทบาทความเป็นผู้นำของสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เกี่ยวข้องกับสามเสาหลักในการสร้างประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเสาด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน 2) สร้าง

ความตระหนักในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนและบทบาทของอุดมศึกษาไทยในการพัฒนาประชาคมอาเซียนทั้งในด้านบวกและด้านลบ 3) ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน และ 4) พัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

1. การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (2545, หน้า 3 8) ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการ การจัดการศึกษาไว้ดังนี้

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 การจัดการศึกษาได้ยึดหลักดังนี้

1. การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. การพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการระบบการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับ

และประเภทการศึกษา

4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่าง

ต่อเนื่อง

5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการจัดการศึกษา

6. การมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน

องค์กรมหาชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

1. จัดเนื้อหา สาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา
3. กิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำ เป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกสาขาวิชา

โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงส่งผลไปในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง หรือแม้กระทั่งระบบการศึกษาที่ต้องปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่นี้ การปฏิรูปการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการให้ทันกับการกระแสการเปลี่ยนแปลง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายปองพล อดิเรกสาร) ได้ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเรียกว่า “ปฏิรูปปฏิรูป” 5 ด้าน คือ

1. ปฏิรูประบบการศึกษา
2. ปฏิรูปการเรียนรู้
3. ปฏิรูประบบการบริหาร และการจัดการศึกษา
4. ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ปฏิรูปทรัพยากร

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

พจนานุกรมการศึกษา Good (1973) ได้ให้ความหมายรูปแบบ ดังนี้ รูปแบบ หมายถึงแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบเป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ (2540, หน้า 21-23) รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง แต่มีขนาดเล็กกลางหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2544, หน้า 3) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดง โครงสร้างของความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับระหว่างชุดของ ปัจจัย หรือตัวแปรต่างๆหรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะนักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเอง เพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง และสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้ เพื่อช่วยให้ตนเอง

2. หลักการสร้างรูปแบบ

องค์ประกอบของการสร้างรูปแบบการบริหารนั้นแตกต่างกันไปตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการสร้างรูปแบบนั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์แต่ละอย่าง ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 ตัว ได้แก่

- 2.1 สภาพแวดล้อม
- 2.2 เทคโนโลยี
- 2.3 โครงสร้าง
- 2.4 กระบวนการจัดการ
- 2.5 การตัดสินใจสั่งการ

- อรรถพรณ พรสีมา (2546, หน้า 4) ได้เสนอรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในโครงการ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- 1.1 การกระจายอำนาจในโรงเรียน
- 1.2 การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- 1.3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.4 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 1.5 การวางแผน การพัฒนาธรรมเนียมโรงเรียน และการนำธรรมเนียม โรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ
- 1.6 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- 1.7 การเรียนรู้และพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านวิชาการ ประกอบด้วย

- 2.1 การสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้

2.2 การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

2.3 การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

3.1 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านงบประมาณ

4.1 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน วิวัฒน์ อุทัยรัตน์ และเฉลิมชัย กล้าหาญ (2546, หน้า 35) ได้เสนอรูปแบบในการบริหารเพื่อความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบ 8 ตัว ได้แก่

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

2. การให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแก่คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรในโรงเรียน

3. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรภายในโรงเรียนในการบริหารจัดการศึกษา

4. การปรับปรุงพัฒนา การบริหารจัดการศึกษาในด้านระบบโครงสร้างการบริหารงาน การจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและพัฒนาการเรียนการสอน การปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงบประมาณ วิชาการ บุคลากร และบริหารทั่วไป

5. การดำเนินการเรื่องต่างๆของโรงเรียน โดยมีกิจกรรมและผลงานที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

6. บริหาร มีพฤติกรรม การบริหารที่สนับสนุนให้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

7. บรรยากาศในการทำงาน

8. โรงเรียนมีการปรับพัฒนาระบบบริหาร

- อารุง จันทวิช และคณะ (2546, หน้า 20-23) ได้กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐาน โรงเรียนที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งได้มาจากทฤษฎีและผลการวิจัยต่างๆ องค์ประกอบสู่ความเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบ ได้แก่

1. ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานมีการพัฒนาทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เรียนต่อ และประกอบอาชีพได้

2. โรงเรียนเป็นที่ชื่นชอบของชุมชน

3. โรงเรียนเป็นแบบอย่าง และให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น

4. การจัดการกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด

5. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

6. การบริหารจัดการที่ดีใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเน้นการมีส่วนร่วม

7. การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน

8. มีครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาและจำนวนเพียงพอ

9. ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน
10. หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
11. สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัย
12. แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย
13. งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน
14. สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดี มีสังคม บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

โดยสรุปแล้ว ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าเมืองค์ประกอบใดบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้าง และความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษา หรือออกแบบแนวคิด ทฤษฎี หลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นๆเป็นหลัก

กระบวนการในการสร้าง Knowledge Management ประกอบด้วย 4 ระยะ คือ

1. Infrastructural Evaluation ขั้นตอนการวางโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้
2. KM System analysis, Design and Development ขั้นตอนการประเมินระบบการจัดการความรู้ การออกแบบ และการพัฒนา
3. System Development ขั้นตอนการพัฒนาระบบที่ได้มีการประเมินแล้ว
4. Evaluation ขั้นตอนการประเมินระบบการจัดการความรู้ที่ได้สร้าง

3. รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาจะเป็นแนวสำหรับการดำเนินการทำงานในสถานศึกษา รูปแบบของการบริหารจะพิจารณากันถึงลักษณะของการใช้อำนาจหน้าที่นักบริหารทั่วไปลงความเห็นว่าเป็นว่า รูปแบบของการบริหาร มีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

- 3.1 รูปแบบการบริหารแบบอัตตาศิปปิโตย
- 3.2 รูปแบบการบริหารแบบประชาศิปปิโตย
- 3.3 รูปแบบการบริหารแบบเสรีนิยัม

รูปแบบการบริหารแบบอัตตาศิปปิโตย เป็นรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาที่ยึดตัวผู้สูงสุดเป็นหลัก และเน้นการบังคับบัญชาและการออกคำสั่งเป็นสำคัญ ผู้บริหารแบบนี้มักตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ และจะไม่ค่อยมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บังคับบัญชามากนัก สภาพของผู้บริหารอยู่ในลักษณะที่เป็นเจ้านายอย่างเด่นชัด การบังคับบัญชาก็เป็นไปในแบบการใช้อำนาจการบริหารแบบอัตตาศิปปิโตยนี้ ยังนิยมใช้กันอยู่บ้าง เพราะเหตุว่าการบริหารงานแบบนี้ มีทั้งส่วนดีส่วนเสีย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพและคุณภาพของคนในหน่วยงานนั้น

รูปแบบการบริหารแบบประชาศิปปิโตย เป็นรูปแบบของการบริหารที่จัดว่าดีที่สุดและอำนวยผลในการบริหารมากที่สุด ผู้บริหารจะถืออำนาจหมู่คณะเหนือตนเอง การดำเนินใดๆมักจะทำไปในนามของหมู่คณะ เพราะต้องการให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงาน

รูปแบบการบริหารแบบเสรีนิยม เป็นรูปแบบการบริหารที่ปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีอิสระเสรีอย่างเต็มที่หรือปล่อยให้มีความสามารถในการกระทำใดๆตามใจชอบ และเมื่อเกิดปัญหาใดๆก็จะให้ผู้ได้บังคับบัญชานั้นเป็นผู้ตัดสินใจเอง จะเห็นได้ว่าการบริหารแบบนี้ไม่มีกฎระเบียบให้ปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาทั้ง 3 แบบ มีทั้งส่วนดีและส่วนเสียของแต่ละรูปแบบ จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับสถานศึกษาว่าจะมีสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ชุมชน กาลเวลา และผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารงาน โดยรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาแบบหนึ่งอาจใช้ได้ดีในสังคมหนึ่ง แต่อาจใช้ไม่ได้ในสังคมหนึ่งก็ได้ ดังนั้นการนำเอารูปแบบการบริหารสถานศึกษาไปใช้ในการบริหารงาน จึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถของตนเองในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

4. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์กรพัฒนา และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 5) ได้สรุปถึงการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการบริหารที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

4.1 ส่วนกลาง ประกอบด้วย

4.1.1 สภาการศึกษา

4.1.2 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1.3 คณะกรรมการการอุดมศึกษา

4.1.4 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2 ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

4.2.1 คณะกรรมการการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. การพัฒนารูปแบบ

แนวทางการพัฒนา Knowledge Management

5.1 กำหนดให้มีหัวหน้าคณะทำงาน (Chief Knowledge Officer) หรือการสร้างทีมงานในแต่ละสาขามาร่วมกันพัฒนากระบวนการทำงาน

5.2 ระบุข้อมูลหรือความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อการตัดสินใจให้ชัดเจน

5.3 จัดทำ Workflow พัฒนาการกระบวนการทำงาน โดยการสร้างความรู้ การรวบรวม และการจัดเก็บเพื่อเชื่อมโยงไปยังผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการดังกล่าว โดยให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมมากขึ้นในการปรับปรุง Workflow

5.4 การสร้างและการถ่ายทอดความรู้ของบุคคลในองค์กรจะช่วยแก้ปัญหาให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพขึ้น

5.5 พัฒนาศูนย์ข้อมูลโดยอาศัยทักษะการถ่ายทอดหรือการเคลื่อนย้ายความรู้

5.6 ทำระบบเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญเพื่อการประสานงานความร่วมมือ และการส่งเสริมการใช้ความรู้ร่วมกัน 8 กระบวนของ Knowledge Management

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

1. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถสูงต่อการรับรู้ และการเรียนรู้มีความไวในการเปิดรับ จับกระแสของสภาพแวดล้อมขององค์กรตลอดเวลา มีความสามารถในการรับรู้การเปลี่ยนแปลง ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในองค์กร และเอาใจใส่ข้อมูลเหล่านั้นนำมาใช้ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตัวองค์กรเอง (วิจารณ์ พานิช, 2547)

วิจารณ์ พานิช กล่าวว่า องค์กรเอื้อการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กรในลักษณะที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์ สามารถรู้สึกได้

ทิมแก้ว ธรรมรักษ์สกุล (ทิมแก้ว ธรรมรักษ์สกุล, 2551) กล่าวว่า องค์กรที่ผลิตผลงานไปพร้อมๆกับการผลิตความรู้สร้างความรู้ ตั้งสมความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน และพัฒนาวิธีการทำงานและระบบงานขององค์กรไปพร้อมๆกัน

บุญส่ง หาญพานิช (บุญส่ง หาญพานิช, 2546) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์กรสามารถเรียนรู้และสร้างความรู้ เพื่อเพิ่มพูนอย่างต่อเนื่องและมีสมรรถนะ โดยอาศัยการทำงานร่วมมือกัน เรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และความรู้ร่วมกัน ตลอดจนร่วมกันพัฒนาความคิดและสรรค์สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระบบและอย่างมีวิจักษณ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการขององค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีสมรรถนะ

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อศักยภาพของตนเองและขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ภายใต้สภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากแก่การพยากรณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาให้อึดติดถูกทำลาย โดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

2. ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

2.1 มีการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)

2.2 มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอ โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program

2.3 มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ศึกษาถึงความสำเร็จ และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของสมาชิก

2.4 มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) ฯลฯ

2.5 มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation ฯลฯ

3. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีหลักการสำคัญๆอยู่เป็นจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น บริษัท 3 M เป็นบริษัทที่ผลิตสินค้าเป็นจำนวนถึง 60,000 รายการ ตั้งเป้าหมายไว้ว่า ในแต่ละปียอดขายสินค้าต้องเกิดขึ้นจากสินค้าที่ผลิตขึ้นใน 4 ปี ให้หลังเท่านั้น และให้พนักงานยึดอุดมการณ์ร่วม 2 คำ คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และได้กำหนดบัญญัติ 10 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนี้

- 3.1 ให้เวลาและให้โอกาสพนักงานได้คิด
- 3.2 จัดอุปสรรคที่จะทำให้นักงงานไม่ยอมคิด
- 3.3 ยอมรับว่าทำงานต้องมีความผิดพลาด แต่มีข้อแม้คือต้องเรียนรู้
- 3.4 ให้ความสำคัญกับการสร้างสิ่งใหม่
- 3.5 ส่งเสริมให้องค์กรมีการสื่อสารอย่างทั่วถึง
- 3.6 ทำตนให้เป็นผู้แนะนำที่ดีกว่าเดิม
- 3.7 นำลูกค้าเข้ามาร่วมคิดในอนาคตอีกขั้นหนึ่งขององค์กรการเรียนรู้
- 3.8 มุมมองที่หลากหลาย สร้างความแปลกใหม่ได้
- 3.9 เทคโนโลยีเป็นของทุกฝ่ายในบริษัท
- 3.10 การสร้างสิ่งใหม่ย่อมมีอุปสรรค

กมลรัตน์ วัชรินทร์ (กมลรัตน์ วัชรินทร์, 2550) กล่าวถึง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

2. แบบแผนทางความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสังสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจแล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

4. ขั้นตอนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการพัฒนา Learning Organization ในมุมมองของ DI bella & Schein ที่เป็นรูปธรรมประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก คือ

ขั้นที่ 1 การวินิจฉัยวัฒนธรรมองค์กรและประเมินรูปแบบการเรียนรู้ มีหลายองค์การที่ประสบความสำเร็จจากการนำไปปรับใช้เพื่อสร้าง Learning Organization เข้ามาใช้ โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ทั้งปัญหาการต่อต้านจากพนักงานหรือการไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ถึงแม้จะจบสิ้นโครงการไปแล้วก็ตาม หากไม่ได้รับการวิเคราะห์ คัดเลือก วางแผน และจัดการอย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนไปสู่ Learning Organization ที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนย่อมไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน การประเมินสถานะปัจจุบัน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การวินิจฉัยวัฒนธรรมองค์กร และการประเมินรูปแบบการเรียนรู้

การวินิจฉัยวัฒนธรรมองค์กร (Culture Diagnosis) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ระดับ ในระดับแรกคือ Artifacts โดยสามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกตด้วยตา เช่น การจัดการแผนผัง (Layout) ของบริษัท การแต่งกายของพนักงาน

ระดับที่ 2 คือ Espoused Values เป็นค่านิยมที่ทุกคนในองค์กรสื่อถึงกันว่าอะไรเป็นสิ่งที่คู่ควรทำ ซึ่งโดยมากจะถูกกำหนดโดยผู้นำขององค์กร

ระดับที่ 3 คือ Basic Underlying Assumption เป็นความเชื่อ การรับ ความคิด และความรู้สึที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรและเป็นระดับที่ยากที่สุดในการทำความเข้าใจและดึงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม Schein ได้ยกตัวอย่างค่อนข้างชัดเจนที่เกี่ยวกับความซับซ้อนในการประเมินวัฒนธรรมองค์กรที่จะเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรอย่างแท้จริง จะสามารถรู้ทำได้โดยการสัมภาษณ์เท่านั้น

เช่น บริษัทแห่งหนึ่งมีการจัดสำนักงานแบบเปิด (Open Space) ซึ่งแสดงให้เห็น Artifacts ที่ชัดเจน ทั้งนี้ เป็นเพราะองค์กรให้ความสำคัญกับค่านิยม Team Work และ Communication (Espoused Values) แต่เมื่อได้สัมภาษณ์กับพนักงานหลักๆที่อยู่กับองค์กรมานานกลับพบว่า ระบบการประเมินผลงาน ให้รางวัลและการเลื่อนตำแหน่ง ล้วนผูกกับความสามารถส่วนบุคคลทั้งสิ้น จึงทำให้ทราบว่า Basic Underlining Assumption นั้นแท้จริงแล้วกลับเน้นที่การทำงานเพื่อปัจเจกบุคคลเป็นหลัก

ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรเรียนรู้

ขั้นแรก กำหนดกรอบแนวความคิด เป็นขั้นตอนของการศึกษาแนวคิดขององค์กรเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาผสมผสานกันเพื่อให้ได้ร่างกายและจิตวิญญาณขององค์กรการเรียนรู้ที่เราต้องการ

ขั้นตอนที่สอง สร้างดัชนีการชี้วัด เป็นขั้นตอนของการกำหนดดัชนีของลักษณะสำคัญขององค์กรการเรียนรู้ที่เราต้องการ หากสร้างดัชนีได้ละเอียดเท่าไร ก็จะทำให้องค์กรการเรียนรู้ได้ชัดเจนมากขึ้นเท่านั้น

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

มาร์ควอตส์ (Marquardt, 1996) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์กร

2. ประเภทของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

3. ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

3.1 บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

3.2 แบบแผนทางความคิด (Mental Model)

3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

3.6 การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

องค์กร (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

วิสัยทัศน์

วัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์

โครงสร้าง

สมาชิกในองค์กร (People) หรือการเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowerment) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

บุคลากร

ผู้บริหาร / ผู้นำ

ผู้รับบริการ / ลูกค้า

คู่ค้า

พันธมิตร / หุ้นส่วน

ชุมชน

ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย

การแสวงหาความรู้

การสร้างความรู้

การจัดเก็บความรู้

การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

เทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application) ประกอบด้วย

เทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้

ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

5. ผลผลิตของการเป็นองค์กรการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (วิจารณ์ พานิช, 2547) สรุปไว้ว่ามีผลผลิตอย่างน้อย 4 ประการ คือ

5.1 ผลงาน ผลผลิต สินค้ามีคุณภาพตอบสนองความต้องการของลูกค้า

5.2 เป็นผลงานหรือกระบวนการทำงานที่มีนวัตกรรม

5.3 มีการสร้างขีดความสามารถของพนักงานและองค์กรให้เกิดสมรรถนะที่ชัดเจน

5.4 มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงมีผลผลิตสูง โดยที่ใช้ปัจจัยต่ำ

6. บุคลากรแห่งการเรียนรู้

ทิมแก้ว ธรรมรักษ์สกุล (ทิมแก้ว ธรรมรักษ์สกุล, 2551) บุคคลแต่ละคน เรียนรู้ด้วยตนเอง แสวงหาความรู้ใหม่ๆที่เป็นกระบวนการของแต่ละคนใช้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ หรือพัฒนาทักษะที่ต้องการ โดยการกำหนดเป้าหมาย วางแผน คัดเลือก วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม จากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ

7. ปัญหาอุปสรรคของการสร้างองค์การการเรียนรู้

- 7.1 สมาชิกในองค์การรู้แต่หน้าที่ของตนเอง แต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์การ (I'm my position)
- 7.2 สมาชิกรู้ว่าปัญหาขององค์การอยู่ที่ใด แต่ไม่รู้ว่าจะตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร (The enemy is out there)
- 7.3 ทำตามแบบที่เคยทำ เห็นแต่ภาพลวงตา ไม่ได้แก้ปัญหาคือสาเหตุที่แท้จริง (The Illustration of taking change)
- 7.4 ยึดติดอยู่กับเหตุการณ์มากเกินไป (A fixation on events)
- 7.5 ความเข้าใจผิดว่าการเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่านั้น แต่ไม่เข้าใจในความแตกต่างของอดีตกับปัจจุบัน (The delusion of learning from experience)
- 7.6 มีผู้บริหารที่ดี แต่ไม่ได้สืบทอดความรู้ให้ผู้บริหารรุ่นต่อไป (The myth of management team)
- 7.7 ขาดสติไม่รู้ตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (The boiled frog syndrome)

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การในอุดมคติที่สามารถสร้างขึ้นมาได้ด้วยความร่วมมือของสมาชิกในองค์การโดยอาศัย The five disciplines เป็นหลักที่สมาชิกในองค์การจะใช้เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์การสู่ความเป็นองค์การอัจฉริยะที่จะสามารถดำรงอยู่ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคง ซึ่งการที่จะปรับเปลี่ยนองค์การสู่ความเป็น Learning Organization นั้น เราจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การเป็นหลักวิเคราะห์หาปัญหาที่แท้จริงขององค์การ โดยไม่หลงยึดติดอยู่กับภาพลวงตาซึ่งวิธีการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ไขปัญหาก็ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงปัจจัยของแต่ละองค์การ เป็นหลักวิธีการที่ใช้ได้ผลดีในองค์การหนึ่ง อาจจะใช้ไม่ได้ผลในองค์การหนึ่งก็เป็นได้ องค์การจะต้องมุ่งไปในทางใด จะต้องปรับตัวอย่างไร จะต้องตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างไรที่จะทำให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโต และทรงประสิทธิภาพสูงสุดได้ตลอดไปนั้น The five disciplines เป็นสิ่งที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจและเชื่อมโยงตลอดจน การบูรณาการ (Integration) ทางความคิดอีกมาก เพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และวิธีที่จะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น (เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน, 2543)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้

1. ความหมาย

วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ว่า สำหรับนักปฏิบัติการจัดการความรู้ คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ไปพร้อมๆกัน ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร ไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

กระบวนการจัดการความรู้

- สิ่งที่กำหนดก่อนเริ่ม คือ เป้าหมายเคเอ็ม และหน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม
- สิ่งที่มีในแต่ละกิจกรรม คือ ตัวบ่งชี้ของกิจกรรม และเป้าหมายของกิจกรรม

บดินทร์ วิจารณ์ (2548) กล่าวว่า iva สิ่งสำคัญมันอยู่ที่การลงมือปฏิบัติให้ได้ ใช้ภาษาเดียวกัน สื่อความหมายกันให้ได้ การเรียนรู้ของบุคคลหัวใจสำคัญอยู่ที่เราจะ ได้เรียนรู้จากการสอนคนอื่น (Learning from Teaching) และสิ่งที่สำคัญของการจัดการความรู้ก็คือ เรื่องของคน การพัฒนาคน คนพัฒนาตนเอง การวางแผนทำงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน ขององค์กร

ประเวศวะสี กล่าวถึงหัวใจของการจัดการความรู้ มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ชุมชน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ความเป็นชุมชนมีเป้าหมายที่การอยู่ร่วมกัน
2. เป็นสุข หมายถึง ความเป็นทั้งหมด ความเป็นปกติ สมดุล บูรณาการของปัจจัยต่างๆ อย่างน้อย 8 ด้าน ได้แก่ ชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ศาสนาธรรม ครอบครัว และชุมชน
3. การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนนั้นๆ ผ่านการปฏิบัติ
4. การสร้างเสริม หมายถึง การเข้าไปเอื้ออำนวย ส่งเสริม เสริมพลัง (empower) ไม่ใช่เข้าไปสอนหรือถ่ายทอดความรู้

ทั้ง 4 ข้อ คือ หัวใจของการจัดการความรู้ในทุกบริบท ไม่ใช่แค่การจัดการความรู้ของชาวบ้านหรือของชุมชน ในเรื่องการจัดการความรู้ การเรียนรู้สำคัญกว่าตัวความรู้ เพราะถ้าไม่ระวัง ตัวความรู้จะเป็นความรู้ที่หยุดนิ่งตายตัว การเรียนรู้จะมีลักษณะ “คืนได้” คือ มีชีวิต เป็นพลวัตการเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็น collective learning และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (interaction learning through action)

การบริหารจัดการความรู้ เป็นกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบในการสร้างองค์ความรู้ การจัดเก็บ การประมวลข้อมูล และการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาและเพิ่มผลผลิตการทำงาน

หลักการบริหารจัดการความรู้

วิธีการบริหารจัดการความรู้

การสร้างทีมงานการบริหารจัดการความรู้

ผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารจัดการความรู้

การจัดการความรู้

แนวคิดพื้นฐานและความสำคัญของการจัดการความรู้

แบบที่ 1 ตามแนว กพร.

กระบวนการจัดการความรู้มี 7 กิจกรรม ดังนี้ 1) การบ่งชี้ความรู้ คือ การระบุประเด็นความรู้ รูปแบบ และผู้ที่สอดคล้องกับนโยบาย ขอบเขตและเป้าหมายขององค์กร 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ คือ การรวบรวมความรู้ใหม่ รักษาความรู้เดิม และกรองความรู้ที่ไม่ใช่ออกจากแหล่งรวบรวม 3) การจัด

ความรู้ให้เป็นระบบ คือ การวิเคราะห์และคัดแยกความรู้เป็นกลุ่มประเด็นให้ง่ายต่อการเข้าถึงอย่างมีขั้นตอน 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ คือ การปรับปรุงให้ความรู้มีรูปแบบมาตรฐาน ไม่ซ้ำซ้อน มีความสมบูรณ์ มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ 5) การเข้าถึงความรู้ คือ การสร้างแหล่งเผยแพร่ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ คือ การนำความรู้เข้า.....(หน้า 26) 7) การเรียนรู้ คือ การใช้ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นวงจรความรู้ที่มีการเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดประสบการณ์ใหม่อยู่เสมอ

แบบที่ 2 ตามแนว ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช

กระบวนการจัดการความรู้มี 6 กิจกรรม ดังนี้ 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นต่องานหรือกิจกรรมขององค์กร 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน 5) การนำประสบการณ์จากการใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาบันทึกไว้ 6) การจดบันทึก ขุมความรู้ แก่นความรู้ สำหรับไว้ใช้งาน

แบบที่ 3 ตามแนว ดร.

ณพิศิษฐ์ จักรพิทักษ์

กระบวนการจัดการความรู้มี 6 กิจกรรม ดังนี้ 1) การตรวจสอบและระบุหัวข้อความรู้ 2) การสร้างกรอบแนวคิดในการบริหาร 3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ 4) การสร้างระบบสารสนเทศในการจัดการความรู้ 5) การจัดกิจกรรมในการจัดการความรู้ 6) การวัดประเมินผลการจัดการความรู้

วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการจัดการความรู้

การใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง วัตถุประสงค์ทั่วไปของการจัดการความรู้

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ปัจจุบัน
2. เพื่อพัฒนาการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่
3. เพื่อปรับปรุงเทคนิค กระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์

องค์ประกอบของการจัดการจัดการความรู้

1. การแสวงหาความรู้
2. การสร้างความรู้
3. การจัดเก็บและการคืนความรู้
4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

ขั้นตอนการจัดการความรู้

1. การจัดหาหรือการสร้างความรู้
2. การแบ่งปันความรู้
3. การใช้หรือเข้าถึงความรู้

การจัดการความรู้ทั่วไปสำหรับองค์กร

1. ความสำคัญของความรู้ส่วนองค์กร
2. องค์ประกอบ Knowledge Management ในองค์กร
3. องค์ประกอบหลักในการพัฒนา Knowledge Management
4. แนวทางการพัฒนา Knowledge Management

การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่

วิจารณ์ พานิช (2547) กล่าวไว้ว่า ในโลกยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หน่วยบริการสาธารณะ หรือที่เรียกว่าหน่วยราชการจะต้องปรับตัวเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ และเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ ไม่เช่นนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมความแตกต่างระหว่างราชการแบบเก่ากับราชการแนวใหม่

การปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างหรือระดับปฏิบัติการตามแบบเดิมจะเกิดการเรียนรู้น้อยมาก การเรียนรู้ของข้าราชการเหล่านี้เน้นการเรียนรู้นอกงานหรือไม่สัมพันธ์กับงาน แต่ได้ประกาศนียบัตรหรือปริญญารับรอง ในราชการแนวใหม่ ข้าราชการระดับปฏิบัติการเหล่านี้จะเรียนรู้จากการทำงาน สัมพันธ์กับการพัฒนาวิธีการทำงาน ให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นและเร็วขึ้น และมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

การจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นจากการค้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อมๆกับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการ อันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น จากแนวคิดที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มาก แต่เพียงอย่างเดียวจึงเปลี่ยนไป และมีคำถามต่อไปว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรได้เรียนรู้ด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นจะต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มี การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการความรู้ มีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพราะเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการต่อภายหลังจากที่บุคลากรมีความรู้ความชำนาญแล้ว องค์กรจะทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และในขั้นตอนสุดท้าย องค์กรจะต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบ เพื่อที่จะนำออกมาใช้ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ บริษัทักษ์ใหญ่หลายแห่งในสหรัฐอเมริกายังคงแข่งขันกันหาวิธีบริหารจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้อยู่ในโลกของการแข่งขันได้ สำหรับประเทศไทยนั้นคงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหาวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และการกระตุ้นให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งการถ่ายทอดความรู้บางประเภทนั้น การฝึกรอบรวมอาจจะไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด อุปสรรคที่มักพบอยู่เสมอของการบริการจัดการความรู้คือพฤติกรรม “การหวงความรู้” และวัฒนธรรม “การไม่ยอมรับในตัวบุคคล” หากองค์กรสามารถกำจัดจุดอ่อนทั้งสองอย่างนี้ได้ การบริหารจัดการความรู้ก็มิใช่เรื่องยากจนเกินไป สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญที่ผ่านมาเมื่อเดือนตุลาคม 2545 ได้มีการวางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติ โดยเฉพาะมาตรา 11 ได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

เครื่องมือที่ใช้ทำการจัดการความรู้

กรมการปกครองได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ซึ่งปรากฏอยู่ในเอกสาร “คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549” ซึ่งได้ส่งให้ ก.พ.ร. เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2549 แล้ว เมื่อพิจารณาเฉพาะเนื้อหาสาระในแผนดังกล่าว จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) แผนการจัดการความรู้ในส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) 2) แผนการจัดการความรู้ในส่วน of กระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ซึ่งทั้ง 2 ส่วน จะมีความสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาความยากจนตามขอบเขตและเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล ขณะเดียวกันในแต่ละส่วนก็จะมี โครงการและกิจกรรมของแต่ละสำนัก กอง รองรับ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งขณะนี้มืออยู่ไม่น้อยกว่า 15 โครงการ/กิจกรรม การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของกรมการปกครองเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจน เป็นงานที่มีความสำคัญอีกงานหนึ่งที่ต้องการพลังการมีส่วนร่วมของทุกๆ ส่วน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และจะเป็นอีกก้าวหนึ่งที่สำคัญในการที่จะก่อเกิดการรวบรวมสะสมองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์และต่อยอดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดการความรู้ประกอบด้วย กระบวนการหลักๆ ได้แก่ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สุดท้ายคือ การเรียนรู้ และเพื่อให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆคือ

1. เครื่องมือที่ช่วยในการ “เข้าถึง” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Explicit มักเป็นแบบทางเดียว

2. เครื่องมือที่ช่วยในการ “ถ่ายทอด” ความรู้ ซึ่งเหมาะสำหรับความรู้ประเภท Tacit อาศัย การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก ในบรรดาเครื่องมือดังกล่าวที่มีผู้นิยมใช้กันมากประเภทหนึ่งคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือชุมชนนักปฏิบัติ (Communication of Practice : COP)

ความสำเร็จของการจัดการความรู้

ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของการจัดการความรู้ สามารถแบ่งออกเป็น 7 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การจัดการความรู้ Purpose : ปัจจัยแรกที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นบทบาทหลักของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ที่ถูกต้องเป็นเครื่องกำหนดทิศทางและรูปแบบ ตลอดจนทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กรที่จะมีต่อการจัดการความรู้ องค์กรที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ไว้เพียงแค่เพื่อให้ตอบตัวชี้วัดที่ถูกระบุไว้ หรือเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีจัดการความรู้ จะทำให้การจัดการความรู้กลายเป็นโครงการอีกหนึ่งโครงการที่เพิ่มภาระให้กับผู้ปฏิบัติงานและไม่เกิดประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์แต่อย่างใด ในขณะที่หากองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร จะทำให้การจัดการความรู้มีสภาพเป็นเครื่องมือที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการแก้ไขปัญหาหรือการร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการความรู้แทรกซึมเข้าไปในกระบวนการทำงานประจำวันของบุคลากร ซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้การจัดการความรู้ไม่เป็นภาระให้กับบุคลากร แต่ยังคงกลายเป็นเครื่องมือช่วยลดภาระให้กับบุคลากรได้ด้วย

2. นโยบายการจัดการความรู้ Policy : อีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นบทบาทของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ โดยเฉพาะนโยบายด้านการสร้างแรงจูงใจจากผลงานด้านการจัดการความรู้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ต่างๆ มีการกำหนดนโยบายด้านการจัดการความรู้เป็นหนึ่งในนโยบายหลักขององค์กร ทำให้บุคลากรทั้งหมดขององค์กรรับรู้ ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ และยินดีเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้

3. แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ Plan : ทิศทางที่ชัดเจนช่วยให้การดำเนินการไม่หลงทาง การจัดการความรู้จึงต้องการการกำหนดแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาหลักได้แก่ วิสัยทัศน์ด้านการจัดการความรู้ขององค์กร พันธกิจด้านการจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ เป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการ ซึ่งเนื้อหาของแผนแม่บทการจัดการความรู้จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถวัดผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้อย่างชัดเจน เมื่อได้แผนแม่บทด้านการจัดการความรู้แล้ว จึงทำการย่อยแผนแม่บทออกเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีต่อไป

4. กระบวนการที่เลือกใช้ในการจัดการความรู้ Process : กระบวนการในการจัดการความรู้ มีอยู่หลากหลายกระบวนการ สิ่งที่สำคัญจึงไม่ใช่ตัวกระบวนการว่ากระบวนการแบบใดดีกว่าแบบใด แต่เป็นการเลือกใช้กระบวนการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กร (อย่างไรก็ดี สำหรับหน่วยงานราชการ

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แนะนำกระบวนการจัดการความรู้ไว้ ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอนหลัก และในปี 2553 ได้เพิ่มอีกหนึ่งขั้นตอน กลายเป็น 8 ขั้นตอน ถึงแม้ว่าในกลุ่มมือของสำนักงาน ก.พ.ร. จะมีการระบุไว้ว่า สามารถเลือกใช้กระบวนการแบบอื่นได้ แต่หน่วยงานราชการส่วนใหญ่ก็มักเลือกใช้กระบวนการแบบของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อให้ง่ายต่อการถูกประเมิน และทำให้มั่นใจได้ว่าเมื่อทำการจัดการความรู้แล้วจะบรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้)

5. ผู้รับผิดชอบโครงการ Project Owners : องค์กรส่วนใหญ่เมื่อเริ่มทำการจัดการความรู้ ก็จะมีการแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมา โดยมีลักษณะเป็นองค์กรโครงการ ภาระหนัก จึงตกอยู่กับคณะทำงาน ซึ่งมีทั้งงานที่เป็นงานประจำและงานที่เป็นโครงการ ทำให้การขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ขาดความต่อเนื่องในบางช่วงเวลา (โดยเฉพาะหน่วยงานจำนวนมากเลือกตั้ง ผอ. จากแต่ละกอง/สำนัก มาเป็นคณะทำงาน) หลายหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จได้แนะนำว่า ควรจะมีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ที่ได้รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้โดยตรง และคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามารับหน้าที่ นอกจากนี้ หากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ยังควรที่จะมีการสร้าง KM Agents ขึ้นมา เพื่อเป็นเสมือนต้นแบบนักจัดการความรู้ให้กับบุคลากรคนอื่นๆด้วย

6. การมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งหมดขององค์กร Participation : การจัดการความรู้โดยตัวของมันเอง เป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการที่สามารถช่วยในการป้องกันและลดปัญหา อีกทั้งยังช่วยสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรด้วย แต่หากใช้ผิดวิธี การจัดการความรู้ก็อาจกลายเป็นภาระของบุคลากรได้ด้วยเช่นกัน เพื่อลดปัญหามูลค่าบุคลากรที่มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อการจัดการความรู้ การให้บุคลากรทุกระดับขององค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการด้านการจัดการความรู้ตั้งแต่ต้น จะสามารถช่วยลดแรงต่อต้าน และสามารถสร้างกระแสให้บุคลากรอื่นๆเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมการจัดการความรู้ได้ด้วย

7. การเลือกใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้ Tools: ปัจจุบันคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเครื่องมือที่สำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ คือ ระบบสารสนเทศสำหรับใช้ในการจัดเก็บรวบรวม เผยแพร่ และร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยอาจเรียกว่าเป็นระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ การใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยจะทำให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ทุกที่ทุกเวลา อย่างไรก็ดี การออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้จะต้องพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กร ข้อจำกัดของฮาร์ดแวร์และระบบเครือข่าย ตลอดจนข้อจำกัดด้านความสามารถของบุคลากรในการใช้งานระบบสารสนเทศ

การบริหารจัดการความรู้ใน 3 ส่วน

1. การบริหารระดับองค์กร

การใช้เทคนิค AIC ทีมงานการมีส่วนร่วมและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นจัดครูวางแผน จัดทำพันธกิจ เพื่อกำหนดโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอนในการปฏิบัติงานประจำวัน

2. การบริหารระดับทีมงาน

ใช้การจัดการความรู้แบบ 7 ขั้นตอนในการทำงานทุกกลุ่มงานและกลุ่มงานย่อย

3. การบริหารระดับบุคคล

ให้บุคคลเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้โดยองค์การเป็นผู้สนับสนุนให้ใช้ KM. ซึ่งประเด็นจัดเก็บ รวบรวม โดยการให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากทีมงานและองค์การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการในและนอกรวมถึงการศึกษาดูงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ดังนี้

ทิมแก้ว ธรรมรักษ์สกุล (ทิมแก้ว ธรรมรักษ์สกุล, 2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสมัย จังหวัดลำปาง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบและเพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสมัย โดยสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ขององค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วร่างเป็นรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการศึกษาพบว่า

1. รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสมัยมี 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) โครงสร้างระบบการบริหารและกลุ่มงาน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มงาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และงานจัดการเรียนการสอน 2) ผู้นำ เป็นผู้ประสานทีมงานและที่ปรึกษาการจัดการเรียนรู้ 3) หลักการจตุรคตและการบริหารประกอบด้วย ทั้งในระดับบริหาร กลุ่มงานและกลุ่มงานย่อย และการจัดการคนเข้าทำงานเป็นทีม โดยใช้กระบวนการบริหารและสร้างความประทับใจ การบูรณาการและควบคุม กับกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 4) ใช้การจัดการความรู้ในกระบวนการกลุ่ม 7 ขั้นตอน คือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ 5) โดยให้ครูเป็นทั้งผลและผู้ดำเนินการ ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คือ มีความรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้ การจัดระบบองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดเก็บองค์ความรู้ 6) ส่งผลให้นักเรียน บุคลากร และสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวก

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภายหลังการใช้รูปแบบได้เกิดผล ดังนี้

2.1 ครูเป็นกลุ่มบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ มีความรู้เรื่องกระบวนการบริหารจัดการความรู้ มีการจัดระบบองค์ความรู้ โดยจัดเก็บเป็นประเภทขององค์ความรู้ ด้านเอกสาร ตำรา ซีดี วีซีดี มีการรวบรวมองค์ความรู้ ตามทะเบียนความรู้ มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้อย่างน้อย 2 ช่องทาง และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้/การปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างน้อย 1 กิจกรรม

2.2 ผลการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียน พบว่า มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานและกลุ่มงานใหม่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ในทุกด้าน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ คือ ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรม ด้านการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านกระบวนการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เกิดจากการดำเนินงานที่มีกระบวนการการทำงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

2.3 นักเรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอน และการทำกิจกรรมของโรงเรียน ทําให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกชั้นสูงขึ้น และนักเรียนได้รับรางวัลในการแข่งขันทักษะทางวิชาการในระดับอำเภอ

2.4 โรงเรียน มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ มีการรวบรวมองค์ความรู้ภายในองค์กร มีแหล่งจัดเก็บองค์ความรู้ที่สะดวกต่อการใช้งาน โรงเรียนเป็นแบบอย่างทางด้านการบริหารของเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ผู้ปกครองและชุมชนได้รับผลจากการบริหารจัดการและเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาสูงขึ้น

บุญเรือน กิจสะสม (บุญเรือน กิจสะสม, 2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่อยู่ในสถานศึกษาต่างขนาดกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 134 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้ง 3 ขนาดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการยอมรับการจัดการความรู้ในระดับมากที่สุดอยู่ 2 ชั้น คือ ชั้นความรู้และขั้นนำไปใช้ ส่วนการเปรียบเทียบการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละชั้นในภาพรวม มีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการยอมรับการจัดการความรู้แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานสามารถระดมความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา และนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ได้มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก อีกทั้งสถานศึกษาขนาดใหญ่ยังมีปัจจัยเกื้อหนุนในด้านอื่นๆเข้ามาสนับสนุนในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

ประดิษฐ์ บุตรราช (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการความรู้แบบบูรณาการ โดยภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านมะกอก อำเภอกันทรวิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาสารคาม เขต 1 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดเวทีการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักเรียน ครู ผู้รู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น นำไปสู่การรวมกลุ่มเครือข่ายและผลักดันไปสู่การปฏิบัติจริงได้เรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน 3 แห่ง คือ โรงเพาะเห็ด โรงปุ๋ยชีวภาพ แปลงปลูกพืชสมุนไพร เกิดแหล่งเรียนในชุมชน 3 แห่ง คือ ศูนย์การเรียนรู้ การเพาะเห็ด ศูนย์การเรียนรู้การทำปุ๋ยชีวภาพ และศูนย์การเรียนรู้พืชสมุนไพร แหล่งเรียนรู้เหล่านี้สนองพระราชดำริ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบามสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช 2) ผลการพัฒนาและทดลองใช้หลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ทำให้ได้หลักสูตรท้องถิ่น 3 หลักสูตร ดังนี้ 2.1) หลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง การเพาะเห็ด มีแผนการเรียนรู้ จำนวน 9 แผน คุณภาพของแผน การเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมากที่สุด ใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร้อยละ 88.62 2.2) หลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง การทำปุ๋ยชีวภาพ มีแผนการเรียนรู้ จำนวน 9 แผน คุณภาพของแผนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร้อยละ 88.31 2.3) หลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง พืชสมุนไพร มีแผนการเรียนรู้ จำนวน 7 แผน คุณภาพของแผน การเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร้อยละ 87.07 3) ผลการศึกษากระบวนการเรียนรู้ในการจัดการความรู้แบบบูรณาการ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) การจัดการความรู้แบบบูรณาการ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านมะกอก อำเภอกันทรวิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 มี 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมวิจัย 2) ขั้นสร้างทีมวิจัย 3) ขั้นวางแผน 4) ขั้นดำเนินการ 5) สรุปผลและในแต่ละขั้นมีกิจกรรมย่อยๆอีก 11 กิจกรรม ได้แก่ 1) ประชุมครูในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน 2) สำรวจความต้องการในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น 3) คัดเลือกประเด็นองค์ความรู้ในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น 4) แสวงหาความร่วมมือจากภูมิปัญญาท้องถิ่นตามประเด็นในการวิจัย 5) สร้างทีมผู้ร่วมวิจัยทั้งครูภูมิปัญญาท้องถิ่นและนักเรียน 6) ประชุมถอดองค์ความรู้ประเด็น 7) นำหลักสูตรท้องถิ่นผ่านการประเมินหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง 8) นำหลักสูตรท้องถิ่นไปทดลองใช้สอนนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 9) ทบทวน ตรวจสอบ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และหลักสูตรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ 10) ได้มีการสรุปบทเรียนประเมินผล 11) ศูนย์จัดการความรู้ของโรงเรียน

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักคือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน 2) ด้านกระบวนการ

จัดการความรู้ ประกอบด้วย การระบุนความรู้ การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ 3) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ คือ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีโครงสร้างและการวัดผล ประสิทธิภาพจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหารคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ทีมครูจัดการความรู้งานวิชาการ (ครู KM ทีมงานวิชาการ) ในทุกขั้นตอน ผู้บริหารสนับสนุนแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน ครูนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน

สังเวียน ผักไหม (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนคือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทนา สุขชนารักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ การเพิ่มอำนาจในงานกับการจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับการจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยโดยรวมที่สามารถพยากรณ์ การจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ได้ดีที่สุดตามลำดับคือ การเพิ่มอำนาจในงานได้ร้อยละ 53.9 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.1 4) ตัวแปรรายด้านที่สามารถพยากรณ์ การจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ได้ดีที่สุดตามลำดับ คือ การกระตุ้นปัญญา การให้รางวัลและให้การรับรองความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การสร้างแรงบันดาลใจ มาตรฐานการปฏิบัติงานการมี

วิสัยทัศน์ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ การจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วย ตาม การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 73.3

สิบทศกริชเพชร โสภภาพ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ใน สถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองยางห้วยสะแบก อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร (2) เพื่อกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ใน โรงเรียนบ้านหนองยางห้วยสะแบก อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร (3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการ ความรู้ในสถานศึกษาต่อที่ประชุมผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเลิงนกทา จังหวัด ยโสธร การวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้มีผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้ (1) ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย คือ ข้าราชการครูใน โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร รวมจำนวน 9 คน จาก โรงเรียนบ้านหนองแคน โรงเรียนบ้านหวาย โรงเรียนบ้านด่าน (2) ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการวิจัยคือ สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่ง ประกอบด้วย คณะครู พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ โรงเรียนบ้านหนองยางห้วยสะแบก จำนวน 27 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการประชุม แบบสังเกตการณ์ประชุม ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและความต้องการ ในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีการจัดการความรู้ตามขั้นตอน 7 ขั้นตอน คือ (1) การบ่งชี้ความรู้ (2) การ สร้างและแสวงหาความรู้ (3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (5) การเข้าถึงความรู้ (6) การแลกเปลี่ยน (7) การเรียนรู้

2. รูปแบบการจัดการความรู้โรงเรียนบ้านหนองยางห้วยสะแบก ได้กำหนดเป็นแผนภูมิ เพื่อง่าย ต่อการปฏิบัติตามขั้นตอนของรูปแบบการจัดการความรู้ และสามารถนำเสนอได้ง่ายและสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้ (1) การบ่งชี้ความรู้ซึ่งจะบ่งชี้ความรู้จากการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจและเป้าหมายให้ ชัดเจน และต้องสำรวจความรู้ที่จำเป็น สำรวจความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษาว่ามีอะไรบ้าง และอยู่ในรูปแบบ ใด (2) การสร้างและการแสวงหาความรู้ มีความสัมพันธ์กับขั้นบ่งชี้ความรู้ เพราะจะต้องสร้างและแสวงหา ความรู้ตามที่ได้บ่งชี้ไว้ (3) การนำความรู้มาประมวลผลและกลั่นกรองให้ได้ความรู้ที่มีประโยชน์ที่จะ นำมาใช้ในการจัดการความรู้ (4) การนำความรู้เหล่านั้นมาจัดการและเก็บไว้ให้เป็นระบบ (5) เมื่อความรู้ ถูกจัดให้เป็นระบบก็จะเข้าถึงความรู้ได้ง่าย (6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็จะง่ายมากขึ้น (7) การ ความรู้คือการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ความรู้ที่ได้ก็ให้ย้อนกลับไปเริ่มปฏิบัติตามขั้นตอนแรกและ ปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไป เพื่อให้เกิดการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและให้เป็นวงจรการจัดการความรู้ อย่างต่อเนื่องต่อไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ (1) ต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ทุกปี เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพและความต้องการที่เป็นปัจจุบัน ต้องมีการบันทึกรายละเอียดในความรู้ที่นั้นไว้ให้ ชัดเจน เพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและให้แยกเป็นสัดส่วน (2) การปรับปรุงเอกสารทุกอย่างจะต้องมีการ ระดมความคิดเห็น และจัดให้มีการสัมมนาเพื่อให้ได้รูปแบบเอกสารที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อง่ายต่อ

การบันทึกและเรียนรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบและให้เป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างเดียวกัน (3) การเข้าถึงความรู้ ต้องจัดให้มีระบบที่จะเข้าถึงความรู้ได้ง่ายการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต้องจัดทำเว็บบล็อกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดการความรู้เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายความรู้ (4) จัดให้มีเครื่องมือคอมพิวเตอร์ในการใช้งานอย่างพอเพียง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (5) กำหนดปฏิทินในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้ การปฏิบัติตามขั้นตอนแต่ละขั้นตอน ให้สร้างความเข้าใจในรูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อให้ครูและบุคลากรตระหนักและสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนการจัดการความรู้

บุญส่ง หาญพานิช (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ในสถาบันอุดมศึกษาไทย มุ่งวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ทางการอุดมศึกษา การบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ สิ่งท้าทายของการบริหารจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ และนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องการในระดับค่อนข้างน้อยในการบริหารจัดการความรู้ คือ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วม นออลลิคซ์เวอร์เคอร์ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความรู้ ลักษณะงานที่ผู้บริหารมีความต้องการในระดับมาก คือ การนำความรู้ใหม่ๆ ไปใช้ และการกำหนดภาระงาน ผู้บริหารมีความประสงค์ให้ในระดับมาก คือ การแบ่งปันความรู้ การบริการความรู้ ใน 5 ด้าน คือ การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ การถ่ายทอดความรู้ การจัดอบรมสัมมนา การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ และการให้คำปรึกษา รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่นำเสนอเน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านภารกิจ ด้านนโยบาย ด้านเป้าหมาย ด้านการประเมิน ด้านยุทธศาสตร์ ด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและบริการความรู้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน 2.) เปรียบเทียบรูปแบบการวัดการความรู้งานวิจัยของ มหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิกเครือข่ายวิจัยประชาชื่น 3.) พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยของ เครือข่ายวิจัยประชาชื่น เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 4.) ศึกษาข้อเสนอแนะการปฏิบัติการ ตามรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันของเครือข่ายวิจัยประชาชื่น เพื่อนำเสนอรูปแบบในการ จัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันสู่สาธารณชน

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะ ของการวิจัยเชิงประยุกต์โดยขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยมี 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนของการวางแผนการวิจัย โดยการกำหนดความสำคัญของการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีการระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัย ข้อเสนอ โครงการวิจัยสถาบัน รวมถึงการเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนการวางแผนในการวิเคราะห์ ข้อมูลที่จะได้จากการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเอกสาร ผลการวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการความรู้งานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งจะต้องเป็นหน่วยงานหลักในการขึ้นนำสังคมต่อการ เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนให้กับสังคมและประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลทุกข้อมูที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้แก่ การกำหนดรูปแบบการ จัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน ของเครือข่ายวิจัยประชาชื่น

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือคณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ในเครือข่ายวิจัยประชาชื่น และกำหนดรูปแบบกิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันของ สถาบันอุดมศึกษาที่จะเป็นสถาบันหลัก ซึ่งแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ได้ผ่านการตรวจสอบจาก ผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการหาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index – IOC) เพื่อพิจารณาถึง ความเหมาะสมของข้อคำถามที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง และนอกจากนี้หลังจากได้รับการพิจารณา ความเหมาะสมของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วผู้วิจัยจะนำเครื่องมือไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างก่อน นำไปใช้จริงอีกครั้งหนึ่งเพื่อเป็นการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับประเด็น ที่ทำการศึกษาให้มากที่สุดคือคณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับผลกระทบในภาพรวมของ

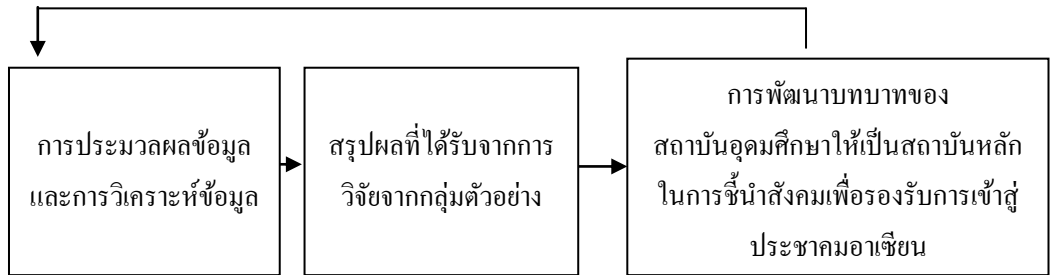
รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน ที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมของทักษะในทุกๆ ด้าน และสามารถทราบถึงรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยของเครือข่ายวิจัยประชาชน

ขั้นตอนที่ 6 เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามตามพื้นที่ต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้เป็นพื้นที่ของเครือข่ายวิจัยประชาชน โดยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างและจัดกิจกรรมเสวนา สัมภาษณ์เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้รู้ และบุคคลสำคัญของแต่ละสถาบัน ที่ใช้ในการศึกษาตามจำนวนที่กำหนดไว้ในระยะเวลาที่เหมาะสมคือ 1 ปี

ขั้นตอนที่ 7 การประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแล้วสรุปผลการศึกษาวิจัยที่จะนำไปสู่การสร้างการรับรู้และการตระหนักรู้ในความสำคัญของการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายวิจัยประชาชน ให้เป็นหน่วยงานหลักสำหรับการจัดการความรู้งานวิจัยที่จะเพิ่มขีดความสามารถในทุกๆ ด้าน

จากขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนสรุปเป็นภาพที่แสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้





ภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือคณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาเครือข่ายวิจัย ประชาชน มีจำนวน 16 มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากประชากรแยกตามภูมิภาคโดยกำหนดเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เป็น 16 มหาวิทยาลัย ๆ ละ 100 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1960 : 1088-1089) ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 1 แสดงถึงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สมาชิกเครือข่ายวิจัยประชาชน	กลุ่มตัวอย่าง
1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	
2. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	
6. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	
7. มหาวิทยาลัยรังสิต	
8. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	
9. สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	
11. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	
12. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
13. มหาวิทยาลัยศรีปทุม	
14. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	
15. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์	
16. วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง	
รวม	1,000

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาและรายละเอียดโดยย่อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยของเครือข่ายวิจัยประชาชน

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัย

การตรวจสอบเครื่องมือ

ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้ในการศึกษาจริง ทั้ง 2 ประเภท ได้แก่

1. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรง (Validity) ผู้วิจัยได้เลือกตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index--IOC) ของแบบสอบถามกับเนื้อหาที่จะทำการศึกษาว่าข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อนั้นมีความสอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการชี้นำสังคมในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนหรือไม่ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนนความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งถ้าค่าคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีระดับคะแนน 0.5 ขึ้นไป เป็นค่าระดับความเหมาะสมที่ใช้ได้ แต่ถ้าต่ำกว่า 0.5 ถือว่าใช้ไม่ได้ และในการตรวจสอบเพื่อคำนวณค่าคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒินั้น มีวิธีคำนวณด้วยการให้ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาในแบบสอบถาม (Behrens & Lehmann, 1991.) ดังต่อไปนี้

+1	หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา
0	หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา
-1	หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยง (Reliability) หลังจากที่มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเที่ยง (reliability) ซึ่งก็คือความคงที่ของผลที่ได้จากการวัดด้วยเครื่องมือชุดเดียวกันกับกลุ่มเดียวกัน ในเวลาที่ต่างกัน (Guilford, 1978.) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient- α) ของ Cranach โดยมีวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่สำคัญ คือนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนตามสูตร โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงที่ได้จากการคำนวณมีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 โดยเมื่อค่าที่ได้มีค่าใกล้ 1 แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงค่อนข้างสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการดำเนินการสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ระดับของการวัดการความรู้งานวิจัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean :) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต่อการชี้นำสังคมในการเตรียมความพร้อมสู่ ประชาคมอาเซียน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) กรณีเป็นการเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2) กรณีเป็นการเปรียบเทียบตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าพบความแตกต่างเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต่อการชี้นำสังคมในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe'

สำหรับการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน ผู้วิจัยจะใช้วิธีการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน 2.) เปรียบเทียบรูปแบบการวัดการความรู้งานวิจัยของมหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิกเครือข่ายวิจัยประชาชน 3.) พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยของเครือข่ายวิจัยประชาชน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 4.) ศึกษาข้อเสนอแนะการปฏิบัติการตามรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันของเครือข่ายวิจัยประชาชน เพื่อนำเสนอรูปแบบในการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันสู่สาธารณชน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1.1 การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป

1.2 วิเคราะห์งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ และจัดทำเป็นข้อสรุปในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

1.3 วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการความรู้

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา หรือ สำนักงานงานวิจัย หรือ ศูนย์วิจัย ขอบเครือข่ายวิจัยประชาชน จำนวน 16 แห่ง

1.5 สรุปผลการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การสัมภาษณ์และการหาร่องรอยการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ในสถานศึกษามากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ที่สังเคราะห์ได้จากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มโรงเรียนนำร่อง โดยวิเคราะห์สภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

3. วิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Analysis) ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ในสถานศึกษาและสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis) แต่คงไว้เฉพาะตัวแปรที่มีค่า loading ที่มากกว่า .55 เพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษามากที่สุด

4. วิเคราะห์เชิงยืนยัน รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) แต่คงไว้เฉพาะตัวแปรที่มีค่า loading ที่มากกว่า .55

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลการยืนยันการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

1. วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน โดยวิธีการของ Connoisseurship

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ

1.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้ ของนักการศึกษาต่างๆ ประกอบด้วย สโตนอร์และเวนเกล (Stoner and Wankel) บาร์โด ฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman) กูด (Good) ลองแมน (Longman) เดฟ สโนว์เดน (Dave Snowden) คาร์รา โอ เดล และ แจคสัน เกรสัน (Carla o' Dell และ Jackson Grayson) ปีเตอร์ เซงเก (Peter Senge) ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker) โคเฮน และ พลุแซก (Cohen และ Prusak) อิกุจิโร โนนากะ (Ikujiro Nonaka) เอเดรียน เวนเกอร์, ริชาร์ด แมกเดอมอส และ วิลเลียม สไนเดอร์ (Etienne Wender, Richard McDermott, William M. Snyder) ฮิเดโอะ ยามาซากิ (Hideo Yamazaki) ไมเคิล โพลานยี (Michael Polanyi) วิก (K. Weick) ไลโบวิทซ์ (Leibowitz) เลียวโอนาด บาร์ตัน (Leonard-Barton) โรนัลด์ แอนเดอร์สัน (Ronald Anderson) พรอพ (Plomp) โฮแซปเปล (Holsapple) บอนนี รูเบนสแตน มอนตาโน (Bonnie Rubenstein Montano) ติวานา อัมริด (Tiwana Amrit) สตีวาร์ด และ เลแมน (Stewart J. Black and Lyman W. Porter) บอบ บัคแมน (Bob Buckman) แมคคาร์ธี (McCarthy) เฮิร์ชบุช และ บิชอป (Hirschbuh and Bishop) คูคอส, ซีมเมล (Coukos, Semmel) บอนนี ลัฟเบนสแตน และ มอนตาโน (Bonnie Rubenstein-Montano muj) บริษัทซิเมนตธุรกิจ (Siemens Business Services) รัตนา สิงห์กุล ยุทธนา แซ่เตียว วิจารณ์ พานิช บุญดี บุญญาภิ นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย เสนาะ ตีเยาว์ บรรยง ตั้งวรธรรม บดินทร์ วิจารณ์ อรุณ รักธรรม ปรีชา หงส์ไกรเลิศ น้ำทิพย์ วิภาวิน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย กิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. มีการวิเคราะห์โครงสร้างและพื้นฐานเดิมขององค์กร (analysis the existing infrastructure)
2. มีการตรวจสอบระบบความรู้เดิมในองค์กร (audit existing knowledge assets and system)
3. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ (knowledge vision) และทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง
4. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ (strategic plan) มีการจัดทำแผนในการจัดการความรู้ในองค์กร
5. มีการออกแบบโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้ (design knowledge management infrastructure)

6. มีการออกแบบทีมงานของการจัดการความรู้ (create the knowledge management team)

7. การจัดการความรู้ต้องอาศัยศิลปะมากกว่าหลักวิทยาศาสตร์

8. ความรู้เป็นสิ่งที่ซับซ้อนจัดเป็นระบบที่แน่นอนได้ยาก

9. การจัดการความรู้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำอยู่เบื้องหลัง มีการกำหนดทีมงาน คุณเอื้อควรเป็นผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารฝ่าย คุณอำนวยคือผู้ที่ดำเนินการ จัดการความรู้ทั้งระบบ คุณกิจผู้ลงมือปฏิบัติในการจัดการความรู้ขององค์กร

10. มีการเชื่อมโยงห่วงโซาเข้าสู่วิถีทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

11. การจัดการความรู้ คือการทำข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ

12. การจัดการความรู้เป็นการแปลงความรู้ของคนไปเป็นความรู้ขององค์กร

13. พัฒนาการของข้อมูลไม่จำเป็นต้องเป็นสารสนเทศ ความรู้ และภูมิปัญญาตามลำดับ

เสมอไป

14. ทักษะความรู้ที่ได้จากการฝึกฝนเรียก skill ไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยการท่องจำ

15. ความรู้มีทั้งประเภทที่เป็นนามธรรม ยากต่อการบริหารจัดการ

16. ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานเรียกว่า ปัญญาปฏิบัติ

17. Experience เป็นประสบการณ์ เป็นความรู้ประเภทหนึ่งประเภทความรู้ฝังลึก หรือประสบการณ์ (tacit knowledge) ที่ยากแก่การถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้

18. พรสวรรค์ (natural talent) เป็นพรสวรรค์ หรือสิ่งที่เป็นธรรมชาติให้มาเป็นความรู้ฝังลึกยากในการถ่ายทอดหรือบริหารจัดการมากที่สุด

19. การจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร มีข้อจำกัดในการเขียน

20. มีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

21. การจัดการความรู้ประเภทความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) ต้องเน้นการจัดระเบียบเอกสาร หรือโครงสร้างต่างๆ

22. สิ่งที่เหนือกว่าข้อมูล คือการจัดการความรู้

23. มีการให้ความรู้หรืออบรมการจัดการความรู้ มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างความรู้

24. สารสนเทศที่ก่อประโยชน์ในการใช้งานที่เกิดปัญหา เป็นประสบการณ์ (tacit knowledge)

25. การจัดการกับความเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมและโครงสร้างผลตอบแทน (manage change, culture and reward structures)

26. การจัดการความรู้ต้องมีแรงจูงใจ

27. จัดบรรยากาศการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (empowerment) ภายในองค์กร
28. จัดสรรทรัพยากรทุกด้านสำหรับใช้ในการจัดการความรู้
29. เชื่อมโยงกิจกรรมการจัดการความรู้เข้าสู่กิจกรรมอื่นในองค์กร
30. ติดตามรับความรู้ ความเคลื่อนไหวของการดำเนินการจัดการความรู้ ชื่นชมและยกย่องให้รางวัลในความสำเร็จ
31. ร่วมแบ่งปันทักษะการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้
32. จัดให้มีตลาดนัดความรู้ มีพื้นที่และการแลกเปลี่ยนความรู้ เชื่อมโยงกิจกรรมการจัดการความรู้เข้าสู่กิจกรรมอื่นในองค์กร
33. เลือกใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร
34. มีการประสานและร่วมมือในการจัดการความรู้ในองค์กร
35. มีการระดมความคิด (brain storming) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสาขาวิชาต่างๆ
36. รวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ สะดวกแก่การเข้าถึงความรู้
37. ความรู้ในองค์กรเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่โผล่มาให้เห็นได้เป็นเพียงเล็กน้อย เป็นความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีจำนวนมากที่ยังมองไม่เห็น เป็นประสบการณ์ (tacit knowledge) เป็นความรู้ฝังลึกหรือประสบการณ์และสามารถเปลี่ยนแปลงได้
38. มีการสร้างขุมความรู้หรือคลังความรู้ที่ได้ ด้วยการจดบันทึกความรู้ที่ฝังลึกหรือประสบการณ์ (tacit knowledge) ให้เป็นความรู้แบบชัดเจน (explicit knowledge) ที่เป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นคลังความรู้สำหรับทุกคน เป็นมรดกตกทอดไม่สูญหายไปกับเวลา
39. มีการจัดทำประสบการณ์ (tacit knowledge) ให้เป็นความรู้ชัดเจน (explicit knowledge)
40. การจัดการความรู้จำเป็นต้องสนับสนุนการหาข้อมูลที่ไม่ได้เป็นเอกสาร
41. มีการเชื่อมโยงการจัดการความรู้เข้ากับกระบวนการทางธุรกิจ (align the knowledge management and business management infrastructure)
42. มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (develop knowledge management blueprint)
43. การจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้
44. มีการนำวิธีการจัดการความรู้ไปใช้อย่างเป็นขั้นตอน (deploy, using the result-driven incremental methodology)
45. ปัญญา คือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ที่ต้องค้นออกมา
46. พนักงานต้องทำงานที่ใช้ความรู้เป็นหลักและต้องสร้างสรรค์การเรียนรู้ มีการสร้างความรู้ จัดเก็บและแบ่งปันความรู้มากขึ้น
47. ระบบการจัดการความรู้ต้องมีวิธีที่ง่ายต่อการสร้าง จัดเก็บและดึงข้อมูลจากบุคลากร

48. ติดตามรับความรู้ ความเคลื่อนไหวของการดำเนินการจัดการความรู้ ชื่นชมและยกย่องให้รางวัลในความสำเร็จ
49. ร่วมแบ่งปันทักษะการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการจัดการความรู้
50. จัดให้มีตลาดนัดความรู้ มีพื้นที่และการแลกเปลี่ยนความรู้
51. เลือกใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับทิศทางขององค์กร
52. มีการประสานและร่วมมือในการจัดการความรู้ในองค์กร
53. มีบทเรียนเกิดขึ้นจากการจัดการความรู้ในองค์กรทำฐานข้อมูลความรู้ในองค์กร
54. สร้างเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ สร้างชุมชนปฏิบัติที่เข้มแข็งและสามารถนำมาใช้ในการจัดการความรู้ได้ดีที่สุด
55. บุคลากรมีศักยภาพ ซึ่งผลิตผลงานสูงจะได้รับประโยชน์ จากการจัดการความรู้
56. การจัดการความรู้ เป็นการผสมผสานความรู้จากหลายศาสตร์ เป็นเรื่องในการบริหารจัดการ เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน
57. มีการสร้างความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และนำข้อมูลมาใช้
58. Socialization เป็นการสร้างความรู้จากการแบ่งปันความรู้ซึ่งเป็นความรู้จากประสบการณ์ (tacit knowledge)
59. Combination เป็นการสร้างความรู้ เป็นการรวบรวมความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) มาสร้างเป็นความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) ใหม่ ๆ
60. Externalization เป็นการสร้างความรู้ ซึ่งเป็นการแปลงความรู้จากประสบการณ์ (tacit knowledge) เป็นความรู้ชัดเจน (explicit knowledge) เป็นการนำประสบการณ์เขียนตำรา เพื่อการค้นคว้า
61. Internalization เป็นการสร้างความรู้เป็นการแปลงความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge)
62. การแบ่งปันความรู้ เป็นการเผยแพร่ความรู้ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร
63. มีการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาอย่างเหมาะสม
64. มีการแบ่งปันและแปลงองค์ความรู้ระหว่างบุคลากร มีการแบ่งปัน และแปลงองค์ความรู้จากพนักงานผู้ภายนอก จากภายนอกสู่พนักงาน จากพนักงานสู่องค์กร จากองค์กรสู่พนักงาน ระหว่างกลุ่มองค์กรภายนอก ภายนอกสู่องค์กรของเรา จากองค์กรของเราสู่องค์กรภายนอก มีการแบ่งปัน และแปลงองค์ความรู้ภายในองค์กรของเรา
65. มีการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีหน้าที่ในการจัดการความรู้
66. เปลี่ยนความสามารถของบุคคลให้อยู่ในรูปกระบวนการและเครื่องมือ
67. เครื่องมือ กระบวนการและหลักสูตรจะต้องมีการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

68. ความสามารถของบุคลากร จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถให้กับเครื่องมือ กระบวนการ และหลักสูตร

69. เครื่องมือ กระบวนการและหลักสูตร จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากรคู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

70. การเพิ่มขีดความสามารถให้บุคลากร ได้มีโอกาสและเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกัน

71. เน้นการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

72. ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องเตรียมที่จะทำงานกับเทคโนโลยีและเอกสาร

73. จัดบริการทางเว็บไซต์ ที่สามารถเข้าสู่แหล่งความรู้ที่ไม่ได้ทำไว้เป็นเอกสาร

74. ความสำเร็จของการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร

75. จัดบรรยากาศสภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้

76. สามารถสร้างนวัตกรรมได้ด้วยตัวเอง และเผยแพร่ นวัตกรรม

77. รักษาผู้ที่คอยสร้างสรรค์นวัตกรรม

78. ทำให้คนในองค์กรกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างวิธีการจัดการความรู้ที่มีกับนวัตกรรม

79. สร้างภูมิปัญญาและสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง

80. การจัดการกับความเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมและโครงสร้างผลตอบแทน (manage change, culture and reward structures)

81. ประเมินการทำงานของตนเองและประเมินผู้อื่น

82. ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

83. ใช้การเทียบเคียง (benchmarking) ในการปฏิบัติงาน

84. มีการตรวจสอบสภาพองค์กร

85. การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการวัดผลตอบแทนที่ได้ (evaluate performance, measure ROL, and incrementally refine KMS)

สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (knowledge management)

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการจัดการความรู้ ของนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ พบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ คือ 1) จัดทำแผนกลยุทธ์ 2) กำหนดโครงสร้างองค์กร และทีมงาน 3) เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการจัดการความรู้ 4) มีการอบรมให้ความรู้ 5) ใช้ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ผู้บริหารให้การสนับสนุนทุกด้าน 7) สร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือในการสร้างความรู้ 8) สร้างความรู้จัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ 9) มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลผู้

ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน 10) มีการตรวจสอบวัดผล และประเมินผลการจัดการความรู้ 11) มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้

1.2 การวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในประเทศไทย มีดังต่อไปนี้

บุญส่ง หาญพานิช ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” พบว่า 1) ธรรมชาติของความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยมี 2 ประเภท คือ tacit knowledge และ explicit knowledge 2) ในการนำความรู้ไปใช้นั้น ผู้บริหารจะใช้ความรู้ tacit knowledge มากกว่า explicit knowledge 3) อาจารย์จะใช้ tacit knowledge และ explicit knowledge 4) นักศึกษาจะใช้ explicit knowledge มากกว่า tacit knowledge 5) ในการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำให้ tacit knowledge และ explicit knowledge เกิดการปฏิสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์และสมดุล¹

ปณิตา พันภัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารความรู้” พบว่า 1) การแสวงหาความรู้ องค์กรมีการแสวงหาความรู้ องค์กรมีการแสวงหาความรู้ที่ใกล้เคียงกัน แตกต่างกันบ้างในระดับความเป็นทางการ 2) ทุกกรณีศึกษาจะสนับสนุนให้พนักงานแสวงหาความรู้จากการทำงาน และนำมาแลกเปลี่ยนกัน 3) การทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้พนักงานมีโอกาสได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน 4) การสร้างความรู้ทุกกรณีศึกษามีวิธีการสร้างความรู้ไม่แตกต่างกันคือ การเน้นการสร้างความรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ มีความแตกต่างกันคือ มีการจัดเก็บความรู้ในรูปของการบันทึกเป็นคู่มือในการทำงาน

กานต์ธิดา มาชะศิริานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำเสนอระบบการจัดการความรู้ สำหรับองค์กรภาคเอกชน” ที่พบว่า 1. องค์กรประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้นำ/ผู้บริหารองค์กร 2) วิสัยทัศน์ 3) พันธกิจ 4) นโยบาย 5) เป้าหมาย 6) เทคโนโลยี 7) บุคลากรที่ใช้ความรู้ 8) ทีมผู้ชำนาญการ และกระบวนการของการจัดการความรู้มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 การแสวงหาความรู้ ขั้นตอนที่ 3 การสร้างความรู้ ขั้นตอนที่ 4 การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ ขั้นตอนที่ 5 การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปใช้

บรรยง ตั้งวรธรรม ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคลปิตอลแมกซ์ จำกัด” พบว่าพนักงานต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับพึงพอใจมากในทุกๆด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) นโยบายและการบริหาร 2) ผู้บังคับบัญชา 3) ความปลอดภัย 4) สภาพการทำงาน 5) การสื่อข้อความ 6) เพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านความศรัทธา ทัศนคติ เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

มานิตา นันทไมตรี ที่ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ในองค์กรของ ไทย : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช บริษัทแฟซิล (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ไทย จำกัด” พบว่าในการดำเนินการจัดการความรู้ ดังนี้ 1) การดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน ใช้การจัดการความรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 2) ความรู้สามารถช่วยให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรด้านการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ได้ส่งเสริมปรัชญาทางการดำเนินการทางธุรกิจและคุณค่าด้านความรู้และรักษาไว้ซึ่งความรู้ 4) ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลสามารถนำมาเก็บไว้ในองค์กรเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรต่อไปในอนาคตได้

สมชาย เทพแสง ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร” พบว่าการจัดการความรู้ควรมีกระบวนการ ดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร 2) สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และประสบการณ์ ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพ 3) การบริหารเวลาและเทคนิคในการบริหารเวลา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหาร 4) ประสบการณ์ในการบริหารส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวม 5) คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ ส่งผลทางตรงต่อการจัดการคุณภาพโดยรวม 6) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร 7) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ 8) สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวม 9) ความพร้อมของสื่อการสอนและวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

และงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในต่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

ฮัสเซส และ ฮอลบร็อก (Hughes and Holbrook) ที่ทำการวิจัยเรื่อง Measurement Knowledge Management : A New Indicator of Innovation in Enterprises. พบว่า ตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในองค์กร มี 7 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำ การวัดผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ คือ ความร่วมมือในการทำงานและการพยากรณ์แนวโน้ม ซึ่งการค้นพบนี้้องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในองค์กร

พอลไซ (Ponzi) ที่ทำการวิจัยเรื่อง “The Evolution and intellectual development of knowledge management” พบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คือ 1) การพัฒนาทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แสดงให้เห็นถึงเทคนิคที่ใช้ในการทำวิจัยเกี่ยวกับ KM 7 ประการ ประกอบด้วย มีการสนทนา อภิปราย (discourse) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (lifecycle, co-team occurrence) มีการให้รางวัล (author co-citation analysis) จัดกิจกรรมที่เป็นขั้นตอนและเป็นอิสระ (disciplinary activity and breadth) จัดผู้ดำเนินการและระเบียบการดำเนินการ (author influence index and disciplinary influence) 2) พัฒนาการของการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือระยะแรก เป็นระยะของการศึกษา ระยะที่

สอง เป็นระยะที่การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ระยะที่สาม มีการขยายตัวมากขึ้นในส่วนของ การจัดการความรู้

โกลด์ (Gold) ทำการวิจัยเรื่อง “knowledge Management : An Organization Capabilities Perspective” พบว่า 1) การบริหารสมัยใหม่ คือความตระหนักในคุณค่าของสินทรัพย์แห่งความรู้ (Knowledge assets) 2) การกระจายของผลิตภัณฑ์ในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น 3) การแข่งขันจะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กร 4) เป็นเรื่องยากที่จะพัฒนาองค์กรภายใต้ระบบการจัดการความรู้ เนื่องจากองค์กรยังมีประวัติศาสตร์และกระบวนการการทำงานภายใต้ความสำเร็จของวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมอยู่ 5) การลงทุนด้านเทคโนโลยีและการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเงื่อนไขแรกที่ตั้งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ในองค์กร

แมคคาร์ธี (McCarthy) ทำการวิจัยเรื่อง “Measuring the validity of task-Technology fit for knowledge management system” พบว่า 1) มีปัจจัย 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับ การใช้การจัดการความรู้ คือ วัฒนธรรมองค์กร ความสามารถของพนักงาน คุณลักษณะของผู้ใช้ระบบการจัดการความรู้ 2) ภาระงานขององค์กรและความเหมาะสมในการประยุกต์ใช้ระบบโดยมีความสัมพันธ์ปริมาณที่สูง 3) วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการใช้ประโยชน์จากการบริหารจัดการความรู้

คูคอส-ซีมเมล (Coukos-Semmel) ทำการวิจัยเรื่อง “Knowledge management : Progress and Strategies used in United State research Universities” ที่ค้นพบว่า 1) มหาวิทยาลัยมีการใช้กลยุทธ์ ระดับมาก แต่การใช้กระบวนการในระดับน้อย 2) เทคโนโลยีเป็นกลยุทธ์ที่ใช้มากที่สุด ส่วนการวัดผลจากการจัดการความรู้ใช้น้อยที่สุด 3) ไม่มีความแตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำในกลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ 4) กลยุทธ์ และกระบวนการจัดการความรู้ และประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ มีการวัดผล วัฒนธรรมและกระบวนการวัดผล เป็นตัวแปรสำคัญ

สติเวนส์ (Stevens) ทำการวิจัยเรื่อง “Evaluating the effectiveness of Concept mapping as strategy for developing a knowledge management model for an Urban Technical institute’s Digital campus.” พบว่า การใช้แผนทิมโนทัศน์ เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการใช้ในการพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้ สำหรับสถาบันเทคโนโลยีดิจิทัลในเขตเมือง

เฮิร์ชบุช และบิชอป (Hirschbuh and Bishop) ทำการวิจัยเรื่อง “Using knowledge management to Deliver Distance Learning” พบว่า การค้นหากระบวนการในการปิดช่องว่างระหว่างอัตราการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและอัตราการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากช่องว่างดังกล่าว เป็นสาเหตุของการวิตกกังวลในตัวผู้เรียน โดยช่องว่างที่เกิดขึ้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัย 2 ประการ คือ 1) เป็นเรื่องยากในการเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของผู้เรียนและผู้สอน 2) ผู้เรียนและผู้สอนไม่มีทักษะและความสามารถในการใช้งาน

สรุปผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (knowledge management)

จากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนกจัดการความรู้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายในการจัดการความรู้ที่จะนำพาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสามารถสร้างความมั่นใจให้กับทีมงาน 3) การกำหนดองค์ความรู้ แสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร 4) การสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม 5) ความศรัทธาและสามัคคีและพึงพอใจในการทำงาน 6) เวลา 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวก 7) การวัดผลและประเมินผลในการทำงาน

1.3 การวิเคราะห์การสัมมนาความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญระดับกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับที่ปรึกษารัฐมนตรีว่ากระทรวงศึกษาธิการ รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการสภาการศึกษาแห่งชาติ ผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 คน ประกอบด้วย รศ.ดร.ทองอินทร์ วัฒนวิจิตร รศ.ดร.ประพนธ์ ผาสุกยัต ต.ศ.สุวัฒน์ เงินกล้า ดร.ปริษา คัมภีร์ปกรณ์ ดร.ปัญญา แก้วเหล็ก ดร.ชัชวาลย์ วงศ์ประเสริฐ ดร.วันทยา วงศ์ศิลป์ภิรมย์ นางมณฑนา สังขะภุชฌ์ ได้ข้อสรุปว่า ในการจัดการความรู้ องค์กรควรปฏิบัติดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์องค์กร ด้วยเทคนิค SWOT
2. มีการกำหนดแผนงาน
3. ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้
4. จัดตั้งทีมงานที่เข้มแข็ง
5. กำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จ และกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ต้องชัดเจนและทุกคนมีส่วนร่วม
6. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการใช้การจัดการความรู้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และงาน
7. การกำหนดรูปแบบต้องให้มีความชัดเจน ประกอบด้วย โครงสร้างด้านการจัดการความรู้ กระบวนการที่ดี เทคโนโลยี ต้องนำมาใช้ ควรมีแหล่งเรียนรู้ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน
8. ต้องมีจุดประสงค์ชัดเจน
9. มีการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งมีระดับผู้บริหาร ครูและนักเรียน
10. การแบ่งปันความรู้ต้องเป็นทีม และนำเข้าสู่ 3 กลุ่ม คือผู้บริหาร ครู นักเรียน
11. ต้องมีการนำไปใช้จริงในโรงเรียน
12. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการปฏิบัติงาน

13. ส่งเสริมการจัดการความรู้ทุกระดับ
 14. อบรม พัฒนานักเรียนด้านการจัดการความรู้
 15. จัดกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยทีม/กลุ่ม
 16. มีคณะกรรมการดูแลด้านการจัดการความรู้
 17. การเรียนรู้ของครู ควรมุ่งสู่กระบวนการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ออกแบบแผนการ
- สอน มีข้อมูลจากห้องสมุด ข่าวสาร โดยอาจมีห้องสมุดเฉพาะครู

18. ใช้กระบวนการนิเทศหลากหลายรูปแบบเพื่อช่วยเหลือครู
 19. ศึกษาสิ่งที่ดีที่สุด (best practice) การจัดการความรู้ของโรงเรียนที่มีอยู่แล้ว
 20. ต้องแยกว่าสิ่งใดเป็นการบริหาร สิ่งใดเป็นการจัดการความรู้
 21. ศึกษาการจัดการความรู้ต้องถ่องแท้
 22. ต้องกำหนดองค์ประกอบ และขั้นตอนอย่างชัดเจน
 23. ในแต่ละกระบวนการต้องใช้เทคนิคมาก
 24. การตัดสินใจต้องมีเหตุผลว่าโรงเรียนนี้ใช้เทคนิคใดจึงเหมาะสม
 25. กระบวนการจัดการความรู้มีมาตรฐานในตัวเอง
 26. แต่ละกระบวนการมีองค์ประกอบและธรรมชาติที่แตกต่างกัน จึงต้องอาศัยเทคนิค
 27. การจัดการความรู้ต้องศึกษาขั้นตอนการศึกษาตาม กพร. และ สคส. และจัดให้มีความ
- สอดคล้องต่อกัน

28. นำการจัดการความรู้มาใช้โดยผสมผสานกับความรู้เดิม
 29. องค์กรใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ การนิเทศ ต้องเข้าใจการจัดการความรู้
 30. การประเมินผลการจัดการความรู้ต้องประเมินตามระบบการจัดการความรู้
 31. แหล่งเรียนรู้ทุกประเภท แสดงถึงความก้าวหน้าและผลการจัดการความรู้
 32. การจัดการความรู้เป็นระบบควบคุมภายใน
 33. การจัดการความรู้มี tools และ practices
 34. ผู้บริหารต้องสมัครใจเข้าสู่กระบวนการ
 35. การจัดการความรู้ต้องมีแผนดำเนินการ
 36. ศึกษามาตรฐานการดำเนินการ (implementation)
 37. ต้องมีการนิเทศติดตามผลและเฝ้าระวัง (monitoring)
 38. ต้องมีการวัดผล/ประเมินผลอย่างหลากหลายอย่าง เน้นเชิงปริมาณ
 39. ต้องเขียนรายงานให้ทุกคนรับทราบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของการจัดการ
- ความรู้
40. การจัดการความรู้ต้องมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องทำพร้อมๆกัน
 41. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และขยายระดับขึ้นไปเรื่อยๆและต่อเนื่อง

42. มีการสร้างนวัตกรรมการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง
43. มีมนุษย์สัมพันธ์ต่อกันเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ต่อกัน
44. มีการสร้างบรรยากาศที่ดี
45. มีการค้นหาแหล่งของข้อมูลสารสนเทศ
46. มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปแบบ
47. เป้าหมายที่กำหนดมีการย้อนกลับสู่การปฏิบัติงาน
48. มีการให้รางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ
49. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้
50. มีการให้อำนาจผู้บริหารระดับรองเพื่อการทำงาน
51. มีการริเริ่ม การถ่ายโอนความรู้
52. กำหนดเป้าหมายสุดท้ายอย่างมีคุณภาพ
53. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับ
54. องค์กรมีเอกภาพในการคิดและการทำงานมีระบบการจูงใจที่หลากหลาย
55. ใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่กระบวนการจัดการความรู้
56. ครูอาจารย์จัดสภาพการเรียนรู้การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้กับผู้เรียน
57. กำหนดปัจจัยต่างๆ เพื่อการจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน
58. เป็นโครงการที่กำหนดให้โรงเรียนใน สกอ. ทุกโรงเรียนควรเข้าร่วมโครงการใน

โอกาสต่อไปจนครบถ้วน

59. การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือการบริหาร
60. องค์กรต้องมีการจัดให้มีชุมชนแห่งการสื่อสารที่ดีที่สุด (community of best practice)

ซึ่งเป็นของ KM

61. เป็นโครงการที่ร่วมกับ สคส. สกอ. สพฐ.
62. สำคัญที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้สนับสนุนที่ดีและติดตามผลความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด
63. ความสำคัญอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร
64. สถานศึกษาต้องละลายพฤติกรรมบุคลากรให้รู้จักให้
65. องค์กรหน่วยเหนือ ต้องให้ความรู้ ซึ่ง สกอ. จัดโครงการให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ให้กับเขตพื้นที่ และสถานศึกษาทั่วประเทศอยู่แล้ว
66. หลายหน่วยงานประสบผลสำเร็จเป็นตัวอย่างได้ ให้ลองไปศึกษากระบวนการและรูปแบบของการจัดการความรู้จากการจัดมหกรรมจัดการความรู้ หรือ KM ที่ทาง สคส. หรือ สพฐ. จัดหลายครั้งทั่วประเทศ เช่น สุพรรณบุรี เชียงใหม่ สงขลา และที่กรุงเทพมหานคร ที่เมืองทองธานี
67. การจัดการความรู้สำคัญที่เวทีแลกเปลี่ยน พื้นที่แลกเปลี่ยน
68. การจัดการความรู้สำคัญที่แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

69. ทีมงาน KM ของโรงเรียนต้องเข้มแข็ง มิเช่นนั้น KM ก็จะไม่ประสบความสำเร็จ
70. การตั้งเป้าหมายของ KM ในสถานศึกษา ไม่ควรตั้งที่การจัดทำ KM แต่ควรจัด เพื่อมุ่งพัฒนาองค์กรผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือพัฒนาบุคลากร และพัฒนานักเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด
71. จัดประชุมทีมงานเป็นระยะ
72. แผนที่จัดทำมีความสอดคล้องกับหน่วยเหนือจัดมหกรรมทางการจัดการความรู้
73. การจัดการความรู้เป็นความสำเร็จของทีมงานที่จะขับเคลื่อนประสบการณ์ของคน หรือปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อนำมาจัดทำเป็นความรู้ที่ทุกคนสามารถเข้าเรียนรู้ หรือถึงความรู้ที่ง่ายขึ้น แต่ก็เป็นการยาก เพราะพฤติกรรมของคนไทยยังหวงและหวงสิ่งที่เป็นภูมิปัญญาของตนเอง ไม่ใช่ลูกใช้หลานก็ไม่ให้เก็บไว้และตายตามไปด้วย
74. บุคลากรสร้างความรู้ของตนเอง
75. จัดเวทีแลกเปลี่ยน
76. บุคลากรรู้งานและรู้เท่าทันงานมากขึ้น
77. เสนองาน และวิเคราะห์งานเป็นกลุ่ม
78. วิเคราะห์งานร่วมกัน เพื่อนำผลไปพัฒนางาน
79. มีทีมนิเทศการจัดการความรู้
80. มีพื้นที่ lan, website visit, e-office, e-learning, web board, search, post announcement, ask expert, activities, SMS
81. ให้การอบรมการใช้ blog เพื่อการสื่อสารงาน
82. อบรมแนวทางจัดทำนวัตกรรมและพัฒนาตนเอง
83. มีการเขียนรายงานผลการจัดการความรู้
84. มีการตรวจสอบระบบ นโยบาย มีการปรับปรุงใช้ระบบความดีความชอบเป็นรางวัล
- ตามสมควร
85. KM เป็นกระบวนการที่นำมาใช้บริหารความรู้ของคนให้คนมีความรู้เพิ่มขึ้น
86. องค์กรต้องมีคนที่มีความประสิทธิภาพ จึงสามารถจัด KM ได้อย่างประสบความสำเร็จ
87. KM ต้องเริ่มที่แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ KM เป็นการทำให้ total organization
88. อย่ามอง KM เป็นสารสนเทศ มองให้เป็นทฤษฎีการบริหาร
89. ควรจัดความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ หรือจัดหมวดหมู่ของความรู้ให้เป็นระบบ
90. นวัตกรรม (innovation) ในองค์กรต้องมีการจัดเก็บที่ดี
91. สนับสนุนให้ครูร่วมกับชุมชนสร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือค้นหาความรู้ใหม่ๆ
92. สิ่งที่สำคัญต้องมีการพัฒนาครู
93. สนับสนุนงานวิจัย คู่มือครู โครงการ แผนบุคลากร แผนการเรียนรู้ โดยใช้ KM เป็น

process

94. การนิเทศใช้การพูดคุย แลกเปลี่ยน พบปะ
95. ควรชมเชยมากกว่าติ ติเพื่อก่อผู้บริหารความตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยตนเอง เป็นการนิเทศอย่างหนึ่ง
96. การจัด KM ควรลงสู่ประชาชนด้วย
97. ควรกำหนดว่าเด็กจบช่วงชั้นหนึ่ง จะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร
98. การกำหนดกรอบความรู้ควรศึกษากรอบคุณลักษณะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติ
99. ความรู้ต้องนำมาใช้ในงานได้จริง
100. การกำหนดต้องดูภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่ทำอยู่เสียก่อน
101. ภารกิจของโรงเรียน คือวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ยุทธศาสตร์ (strategy) กิจกรรม โครงการ นำมากำหนดแผนกลยุทธ์
102. เน้นการจัดการที่ใช้ประสบการณ์ (tacit knowledge) ที่เป็นทักษะ ในการปรับปรุง ทบทวน ผลของความรู้ ให้เป็นองค์ความรู้ เป็นเกลียวความรู้ (spiral) ของ Seki' model
103. จุดเริ่มต้นควรอยู่ที่โครงการ มีการสกัดขุมความรู้ ต้องมีจุดรวม (focus) ให้ชัดเจนว่า เป็น คณิตศาสตร์ (math) วิทยาศาสตร์ (science) หรือสังคม (social) ฯลฯ
104. เมื่อกำหนด เช่น math ก็ต้องถึงองค์ความรู้ของ math กำหนด science ก็ต้องเข้าไปถึง องค์ความรู้ของ science
105. การนำ KM มาใช้ในงาน พัฒนาต่อยอดงาน
106. ควรมีคู่มือปฏิบัติงานด้าน KM ของโรงเรียน
107. การกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ยุทธศาสตร์ (strategy) กิจกรรม โครงการ เพื่อมุ่งสู่ KM
108. ระดับนักเรียนก็ควรมุ่งให้นักเรียนสามารถองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
109. สนับสนุนการใช้ KM ให้นักเรียนสามารถค้นหาความรู้ใหม่ และสามารถนำเสนอ ความรู้ใหม่ได้
110. การใช้การเทียบเคียง (benchmarking) ก็เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการจัดทำ KM
111. การสร้างระเบียบหรือข้อตกลงในการทำงานก็เป็นสิ่งที่ดี
112. ควรมีช่องทางสื่อสาร (website) ให้ทุกคนมาเข้าหาความรู้
113. เปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาเรียนรู้จากภายนอก องค์กรอื่น
114. ใช้การประชุมย่อยเพื่อสอบถามปัญหาประจำวัน และนำมาสู่การแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และเหมาะสม
115. KM ในเด็ก ควรมุ่งให้อ่านออกเขียนได้ก่อน
116. หลีกเลี่ยงปัญหาว่าส่งคนหนึ่งไปรับความรู้ แต่คนปฏิบัติจริงไม่ได้ไปรับความรู้

- 117. การทำงานต้องมีความต่อเนื่อง
- 118. การทำแผนการเรียนรู้ ทำเพื่อใช้ ไม่ใช่ทำเพื่อส่ง
- 119. เน้นการกำหนดเป้าหมาย การเชื่อมต่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และใช้เทคนิคที่ทำให้เด็กเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- 120. KM จะเกิดได้ในกรณีการทำงาน ทบทวนอย่างเป็นระบบ
- 121. KM ต้องใช้ระบบ PDCA ชัดเจนที่สุด
- 122. องค์ความรู้ที่ได้ นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจ
- 123. องค์ความรู้ที่ได้ ต้องเป็น learning และผู้ learning organization
- 124. องค์การต้องหาความยั่งยืนให้องค์กร
- 125. ควรมุ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า มีระบบ

รางวัล

- 126. ปัญญาคือ ความสามารถในการใช้ความรู้
- 127. การใช้ความรู้ต้องมีสมาธิ ปัญญาถึงจะเกิด
- 128. สติ ปัญญา และความรู้ นั้น ต้องมาคู่กัน
- 129. ความรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับสมอง
- 130. ปัญญาเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ
- 131. เมื่อพูดถึงปัญญาต้องพูดถึง information และ data
- 132. ข้อมูลที่ผ่านกระบวนการจึงนำมาสู่การตัดสินใจ
- 133. หากเข้าใจสารสนเทศถึงระดับความสัมพันธ์แล้วเกิดความเข้าใจในบริบท และองค์ประกอบสามารถสร้างเป็นทฤษฎีขึ้นมาได้หรือ knowledge ได้
- 134. การใช้ความรู้ต้องคำนึงถึงความรู้สึกด้วยปัญญา จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากเราใช้แต่ความรู้
- 135. ความรู้ก็จะไม่เกิดขึ้นเลยหากเราจมอยู่แต่กับสารสนเทศ
- 136. ปัญญาจะเกิดได้ต้องมาจากความสามารถในการอ่านจิตใจ อ่านอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องทันความรู้สึกของตัวเอง
- 137. ความรู้มี 3 ระดับ คือ รู้จำ รู้จริง และรู้แจ้ง
- 138. รู้จำเป็นการรู้จากการอ่าน การท่องจำตามตำรา
- 139. รู้จริงเป็นการรู้ระดับเข้าใจ โดยอาศัยข้อมูล การวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจ เป็น learning by doing จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ รู้แจ้ง เป็นความรู้เหนือขอบเขตความจำเป็น การเรียนรู้โดยอาศัยการผ่านกระบวนการทางความรู้สึก เป็นสามัญสำนึก เป็นจิตวิญญาณที่เกี่ยวกับการใช้ชีวิต การมองโลก เป็นความรู้ในลักษณะคิดถูก ทำถูก

สรุปผลการวิเคราะห์การสัมพัทธ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (knowledge management)

จากการวิเคราะห์การสัมพัทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของผู้บริหารในหน่วยงานวิจัย สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) ความสมัครใจ 2) การวิเคราะห์ และศึกษา best practice ขององค์กร 3) กำหนดแผนกลยุทธ์ 4) กำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการ และเทคโนโลยี 5) อบรมให้ความรู้ 6) จัดตั้งทีมงาน 7) เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร 8) มุ่งสร้างและ พัฒนานวัตกรรม 9) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบ 10) ใช้หลักการการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม 11) การสื่อสาร 12) การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ 13) การสร้างและจัดเก็บความรู้ 14) การใช้ความรู้เพื่อการพัฒนางาน 15) การนิเทศติดตามผลและการประเมินผล 16) มีการเทียบเคียง (benchmarking) ในการทำงาน 17) มีการทบทวนการทำงานอย่างเป็นระบบ 18) มีการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

1.4 การวิเคราะห์การสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการจัดการความรู้ด้านการวิจัยจากหน่วยงานเครือข่ายวิจัยประชาชน ดังข้อมูลต่อไปนี้

1. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการศึกษา การนำความรู้ออกมาใช้ และการปรับปรุงความรู้
2. การจัดบรรยากาศในองค์กรที่เป็นองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. การจัดระบบโครงสร้างพื้นฐานในการสืบค้น ศึกษา จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ต่างๆ ในการทำงาน
4. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการสร้าง พัฒนา และนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน
5. การจัดเวที/สถานการณ์ให้ครูอาจารย์นักวิจัยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง
6. การเสริมสร้างศักยภาพครูให้สามารถนำกระบวนการจัดการความรู้ ผลที่เกิดขึ้นพัฒนาวิชาชีพ
7. ควรกระตุ้นให้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนานักเรียน
8. ควรรวบรวมจัดระบบสารสนเทศความรู้นำไปพัฒนา และเผยแพร่เป็นระยะ
9. ควรดำเนินการแลกเปลี่ยนความรู้ ควรปรับประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนานักเรียน
10. ควรจัดระบบความรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพ
11. ควรเผยแพร่ความรู้ในเรื่องความรู้ที่ใช้ในการพัฒนานักเรียน
12. ควรมีกระบวนการ KM และ KA
13. ควรใช้วิธีการเล่าเรื่อง
14. ใช้เทคนิควิธีการให้คนในองค์กรเกิดกระบวนการเรียนรู้ จากการสร้างความตระหนัก นำมาสู่การพัฒนาต่อยอด

15. ข้อจำกัดถ้าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ไม่ควรใช้ KM ในโรงเรียน
16. ควรมีกระบวนการ KM KS และ KA
17. ใช้เทคนิควิธีการให้คนในองค์กรเกิดกระบวนการเรียนรู้ จากการสร้างความตระหนัก

นำมาสู่การพัฒนาต่อยอด

18. วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนสำคัญ คนไทยชอบทำตามคำสั่ง ไม่ค่อยชอบ create งาน
19. ควรมีทีมบริหาร ทีมปฏิบัติการ มีองค์ความรู้
20. ควรมีการสร้างความตระหนัก มีการสร้างทีมงาน
21. ควรมีระบบการบริหารองค์ความรู้
22. ควรมีการประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการความรู้
23. ควรมีการบ่งชี้ความรู้ สืบหาความรู้ การบริหารจัดการ
24. ควรมีการสร้างและแสวงหาความรู้
25. ควรมีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีการรวบรวมกระบวนการที่ดีที่สุด (best practice) และความรู้จากการทำงาน (working knowledge)
26. สร้างช่องทางให้เข้าถึงความรู้ให้แก่ครู ผู้บริหาร
27. แบ่งปันความรู้ ให้หลากหลายวิธี เช่น เอกสาร ชุมชนปฏิบัติ ระบบนิเทศ ระบบเสียง
28. การเรียนรู้ของบุคลากร จัดทำ KM ที่เป็นของโรงเรียน
29. ควรมีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
30. จัดตั้งศูนย์การจัดการความรู้ภายในโรงเรียนในลักษณะที่ง่ายต่อการเข้าถึง
31. ควรมีองค์ความรู้เกี่ยวกับ LO KM และ Innovations
32. ทุกคนควรมีส่วนร่วม
33. ควรจัดทำคลังนวัตกรรมและมีกระบวนการประชาสัมพันธ์
34. ควรมีความยั่งยืนและยาวนาน
35. ควรมีการประเมินผลและพัฒนาสู่การนำไปใช้
36. ควรใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับ LO KM และ Innovations
37. ควรระบุผลประโยชน์ให้ชัดเจนว่าทำแล้วได้อะไร
38. ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
39. ส่งเสริม KM ทั้งระดับแนวราบและแนวตั้ง
40. มีการควบคุมคุณภาพและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
41. ต้องมีคน มีความรู้ มีการจัดการ และเครื่องมือ
42. ควรเน้นในเรื่องการสื่อสาร (communication)
43. ควรเน้นการสื่อสารแนวราบ ไม่มีสายบังคับบัญชา
44. ควรเน้นใจเมงมุ่ม

45. ควรจัดเป็นองค์ประกอบของการจัดการความรู้ (organic KM)
46. ควรสร้างระบบของกอง จากภายในควรเรียนรู้ โดยมี best practice ของตนเอง
47. ควรมีเป้าหมายของตนเอง
48. ควรมีขั้นตอนการแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์
49. ควรมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่เป็นแรงผลักดัน
50. ควรมีการสร้างคลังความรู้และการค้นคืนความรู้
51. ควรมีการยกย่อง ชมเชย และมีการให้รางวัล
52. ควรมีขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
53. ควรมีการสรุปผลการดำเนินการ
54. ควรมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนระบบ
55. ควรเป็นรูปแบบการบริหารงานที่เป็นนิติบุคคล
56. ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่สามารถเกื้อหนุนครู
57. สามารถค้นคว้าหาข้อเท็จจริงได้
58. สพท. ควรสนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินงานได้อย่างเต็มรูปแบบ
59. ควรมีแผนการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
60. องค์ความรู้ควรเป็นไปตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
61. ควรมีนวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยี
62. ควรมีผลงานของครูและนักเรียน
63. ควรมีการกำหนดโครงสร้างของการจัดการความรู้
64. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของหน่วยงานและบุคคล
65. สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนความรู้
66. ส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้ความรู้
67. มีการเผยแพร่ความรู้
68. ควรมีระบบฐานข้อมูล
69. ควรมีความรู้เชิงวิชาการที่เป็นกระบวนการที่ดีที่สุด (best practice)
70. ควรมีภูมิปัญญาและประสบการณ์
71. ควรมีการอบรมให้ความรู้ มอบหมายงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน
72. ควรมีการวางแผนสู่การปฏิบัติ
73. ควรมีการปฏิบัติแลกเปลี่ยนความรู้สู่การพัฒนา
74. ควรมีการนำผลมาปรับปรุงพัฒนาต้นแบบ
75. แสวงหาความรู้/ค้นหาความรู้ กำหนดการมอบหมายงาน
76. การพัฒนาความรู้ โดยจัดเป็นกลุ่มย่อย

77. ควรมีการขยายผลเมื่อสรุปผลการเรียนรู้ การพัฒนาโดยใช้การแลกเปลี่ยน
78. ควรกำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน
79. กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
80. มีการระดมความคิด เพื่อนำมาสู่การจัดระบบการจัดการความรู้
81. ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างครบถ้วน
82. ศึกษา พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐ มาตรฐานการศึกษาชาติ
83. มีการสนับสนุนทุกรูปแบบจากผู้บริหาร
84. แสวงหาความรู้/ค้นหาความรู้ กำหนดการมอบหมายงาน
85. การพัฒนาความรู้ โดยจัดเป็นกลุ่มย่อย
86. ควรมีการขยายผลเมื่อสรุปผลการเรียนรู้ พัฒนาโดยใช้การแลกเปลี่ยน
87. กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
88. มีการระดมความคิด เพื่อนำมาสู่การจัดระบบการจัดการความรู้
89. จัดเวทีแลกเปลี่ยนดำเนินการตามขั้นตอนอย่างครบถ้วน
90. ควรมีการอบรมให้ความรู้ มอบหมายงาน กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน
91. ควรมีการวางแผนสู่การปฏิบัติ
92. ควรมีการปฏิบัติแลกเปลี่ยนความรู้สู่การพัฒนา
93. ควรมีการนำผลมาปรับปรุงพัฒนาต้นแบบ
94. แสวงหาความรู้/ค้นหาความรู้ กำหนดการมอบหมายงาน
95. การพัฒนาความรู้ โดยจัดเป็นกลุ่มย่อย
96. ควรมีการขยายผล เมื่อสรุปผลการเรียนรู้ การพัฒนาโดยใช้การแลกเปลี่ยน
97. ควรกำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน
98. กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
99. มีการระดมความคิด เพื่อนำมาสู่การจัดระบบการจัดการความรู้
100. ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างครบถ้วน
101. ศึกษา พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐ มาตรฐานการศึกษาชาติ
102. มีการสนับสนุนทุกรูปแบบจากผู้บริหาร
103. แสวงหาความรู้/ค้นหาความรู้ กำหนดการมอบหมายงาน
104. การพัฒนาความรู้ โดยจัดเป็นกลุ่มย่อย
105. ควรมีการขยายผลเมื่อสรุปผลการเรียนรู้ พัฒนาโดยใช้แลกเปลี่ยน
106. กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
107. มีการระดมความคิด เพื่อนำมาสู่การจัดระบบการจัดการความรู้
108. จัดเวทีแลกเปลี่ยนดำเนินการตามขั้นตอนอย่างครบถ้วน

109. ศึกษา พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐ มาตรฐานการศึกษาชาติ
110. มีการสนับสนุนทุกรูปแบบจากผู้บริหาร
111. มีการทบทวนระบบ
112. แหล่งความรู้ภายในโรงเรียน ได้แก่ ความรู้ในตัวครู อาจารย์ นักวิจัย ตัวผู้บริหาร
113. แหล่งความรู้นอกโรงเรียน
114. องค์กรต้องมีข้อมูลของแหล่งความรู้เพียงพอและถูกต้อง
115. บุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้
116. มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย มีการบันทึก ประมวลผล วิเคราะห์ นำเสนอ และเผยแพร่องค์ความรู้
117. มีรูปแบบมาตรฐานในการจัดการความรู้
118. สร้างความตระหนักแก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้
119. สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้ ศึกษาดูงานจากหน่วยงาน
120. กำหนดนโยบายหรือเป็นมาตรฐานของการทำงานทุกระดับอย่างเท่าเทียม
121. สกอ.ควรดำเนินการในลักษณะนำร่อง
122. จัดกิจกรรมเสริมแรง
123. ใช้กระบวนการนิเทศ แนะนำช่วยเหลือ
124. มีระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ
125. ควรเมืองศึกษานำร่อง โดยใช้การจัดการความรู้ในการบริหารจัดการกำหนดเป็นประเด็นสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบได้ หรือมีระบบรางวัลในรูปแบบต่างๆ

สรุปผลการวิเคราะห์การสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (knowledge management)

จากการวิเคราะห์การสอบถามด้วยแบบสอบถาม ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารในระดับผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ศูนย์วิจัย และสำนักวิจัย สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ การจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1) มีการจัดทำแผนงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ 3) สร้างทีมงาน 4) จัดบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการจัดการความรู้ 5) ดำเนินงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม 6) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน 6) อบรมให้ความรู้อย่างทั่วถึง 7) จัดบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการจัดการความรู้ 8) จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ การเผยแพร่ความรู้ 9) มีการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล 10) มีเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุน 11) มีการสื่อสาร 12) จัดตั้งศูนย์การจัดการความรู้ขององค์กร 13) ควรมีโรงเรียนนำร่องเป็นตัวอย่าง 14) มีการสรุปผล การดำเนินงาน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา รูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบัน 2.) เปรียบเทียบรูปแบบการวัดการความรู้งานวิจัยของ มหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิกเครือข่ายวิจัยประชาชน 3.) พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยของ เครือข่ายวิจัยประชาชน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน 4.) ศึกษาข้อเสนอแนะการปฏิบัติการ ตามรูปแบบการจัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันของเครือข่ายวิจัยประชาชน เพื่อนำเสนอรูปแบบในการ จัดการความรู้งานวิจัยข้ามสถาบันสู่สาธารณชน ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษา ดังนี้

การจัดการองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัย

ถ้าพิจารณาจากกลุ่มข้อมูลข้างต้น จะพบว่าปัญหาในมหาวิทยาลัยก็มีลักษณะคล้ายคลึงกันหลาย อย่าง มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นระบบราชการไทยซึ่งมีระเบียบขั้นตอนมากอยู่แล้ว และยังมีระเบียบภายใน ซึ่งทุกมหาวิทยาลัยสร้างให้ซับซ้อนขึ้นมาอีก เช่นระเบียบการเงินสำหรับงบประมาณแผ่นดินและระเบียบ การเงินสำหรับงบประมาณเงินรายได้ ระบบการบริหารบุคคลที่เป็นข้าราชการและระบบการบริหารบุคคล ที่เป็นพนักงาน การบริหารหลักสูตรภาคปกติ กับภาคพิเศษ ซึ่งทุกระบบมีกระบวนการขั้นตอนพอกันคือ เยอะพอกัน จนทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่สามารถตัดสินใจว่าจะแยกแยะออกจากกันได้อย่างไร ระเบียบภายในที่สร้างมาเพื่อความคล่องตัวจึงกลายเป็นความไม่คล่องตัวไปโดยปริยาย

ขณะเดียวกันองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นศาสตร์และการเรียนรู้ภายในยังมีอีกมากมาย อาทิเช่น อาจารย์ที่สอนเก่งในสาขาวิชามีเทคนิคของการสอนและวิธีการถ่ายทอดอย่างไรให้ลูกศิษย์อยาก เรียนรู้ นักวิจัยอาวุโสที่มีผลงานวิจัยเยี่ยมยอดและมีชื่อเสียงระดับโลกมีแนวคิดและวิธีการวิจัยอย่างไร สำหรับอาจารย์และข้าราชการที่มีคุณค่าทั้งหลายเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากมหาวิทยาลัยไป พวกเขาจะ นำความรู้ที่สั่งสมในตัวเองไปด้วยหรือเหลือทิ้งไว้ให้กับหน่วยงาน มหาวิทยาลัยจะต้องวิธีการใดที่จะ รักษาไว้ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้และใช้เป็นฐานในการต่อยอดความรู้ให้องค์กรเก่งขึ้นเข้มแข็งขึ้น

ดังนั้นการจัดการองค์ความรู้(Knowledge Management, KM) จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ มหาวิทยาลัย ไม่เพียงเพราะความรู้เป็นธุรกิจหลักของเราเท่านั้น แต่เพราะองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นภายใน มหาวิทยาลัยมีมากมายทั้งที่ชัดแจ้ง(Explicit)และรู้แจ้ง(Tacit) กระบวนการถ่ายทอดและสนับสนุนให้คน ในองค์กรได้เข้าใจและเรียนรู้จากกันและกันจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำพาให้หน่วยงานพัฒนาไปสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

การเริ่มต้นดำเนินการเรื่องการจัดการองค์ความรู้ในมหาวิทยาลัยแม้ไม่ใช่เรื่องยากแต่ยังเป็นเรื่อง ใหม่ และไม่ได้หมายความว่าเราไม่มีความรู้ แต่เป็นเพราะเราไม่รู้วิธีการที่จะจัดการกับขุมความรู้ที่มีอยู่ กระจุกกระจายภายในมหาวิทยาลัยต่างหาก และนำความรู้เหล่านั้นมาต่อยอดทางปัญญามากขึ้นและทำให้

คนภายในองค์กรมีความรู้มากขึ้น องค์กรเก่งกล้าขึ้นและกลายเป็นหน่วยงานที่ขึ้นนำการพัฒนาได้อย่างแท้จริง KM จึงเป็นเรื่องที่ทุกคนในองค์กรควรให้ความร่วมมือและให้ข้อเสนอแนะในเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้มีการแบ่งปันความรู้ ผ่านกระบวนการของการเสวนา การอภิปราย การสร้างเครือข่ายหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติ (Community of Practice)

สรุปปัจจัยที่ทำให้ KM ประสบความสำเร็จในองค์กร

1. วัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนในองค์กร

คนในองค์กรต้องมีความเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่มีอยู่มาเป็นฐานในการต่อยอดความรู้ของคนรุ่นใหม่ต่อไป องค์กรเองต้องมีวัฒนธรรมภายในแห่งความไว้วางใจและให้เกียรติกัน เคารพในสิทธิและความคิดของผู้ร่วมงานในทุกระดับแม้เป็นบุคลากรระดับล่างก็ตาม การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกเรื่องแม้แต่สิ่งที่เป็นข้อผิดพลาดในอดีต

2. ผู้นำ และการสร้างกลยุทธ์

ผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเชื่อใน *คุณค่าของคน* และความรู้ที่มีในองค์กร เข้าใจในลักษณะของปัญหาและพันธกิจขององค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นมืออาชีพในด้านต่างๆ ให้เกิดขึ้น ค้นหาและเชิดชูกระบวนการทำงานที่เป็นเลิศจากหน่วยงานภายใน เป็นต้นแบบแห่งการเป็นผู้ริเริ่มในการแบ่งปันและเรียนรู้ กำหนดทิศทางในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายใน วางกลยุทธ์ในการจัดทำระบบการจัดการองค์ความรู้ที่จะประสพผลสัมฤทธิ์เช่น เลือกเรื่องที่ทำแล้วเห็นผล หรือเรื่องที่มีคนเข้าใจ และมีองค์ความรู้อยู่แล้วในองค์กร ที่สำคัญที่สุดคืออย่างไรให้คนในองค์กรอยากนำเรื่องที่ตนรู้ออกมาแบ่งปันโดยไม่หวาดระแวงว่าจะเสียผลประโยชน์ ถูกแอบอ้างผลงาน ต่างๆ นานา องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในเรื่องนี้ต้องสร้างอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ (Trust) และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน (Mutual respect) โดยคุณเจสำคัญที่จะไขประตูสู่โลกที่เปิดกว้างนี้คือผู้บริหารสูงสุดขององค์กรนั่นเอง

3. Technology

ความพร้อมของอุปกรณ์ทันสมัยของเทคโนโลยีที่สามารถสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ของคนในองค์กรได้ การสร้างฐานข้อมูลและการจัดการระบบฐานข้อมูลตลอดจนวิธีการที่จะทำให้คนยอมใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเป็นสื่อกลางในการรวบรวมและส่งต่อขององค์ความรู้ ที่สำคัญคือสร้างระบบการป้องกันไม่ให้คนนอกเข้ามาก่อความเสียหายแก่ระบบฐานข้อมูลภายในได้ ขณะเดียวกัน KM ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์แพงๆ เพื่อสร้างฐานข้อมูลขนาดยักษ์แต่ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการใช้งานของคนส่วนใหญ่ในองค์กร ผู้ที่ดูแลระบบนี้ต้องมีใจเปิดกว้างและมีความเพียรพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ใช้ เพื่อให้ฐานข้อมูลและระบบคอมพิวเตอร์เอื้อประโยชน์ให้คุ้มค่าเงินที่ลงทุนไป อย่าลืมนำระบบเหล่านี้หมอดำเนินการอย่างรวดเร็วมากภายในไม่กี่ปี

4. การวัดผลและการนำไปใช้

จัดทำระบบการติดตามและวัดผลของการจัดการความรู้และประโยชน์จากการนำไปใช้ เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีความกระหายอยากเรียนรู้และอยากมีส่วนร่วมในการสร้างฐานความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. โครงสร้างพื้นฐาน

การวางระบบการบริหารจัดการ การรวบรวมข้อมูล และการรายงานผลการดำเนินการต่างๆที่จะเอื้อให้แผนงานของการจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ



บรรณานุกรม

- ธีรารัง อุดมไพจิตรกุล. เศรษฐศาสตร์การศึกษา กับ หลักสูตรการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะสังคมศาสตร์, โครงการตำรา. 2545.
- เป็รื่อง กิจรัตน์ภร. การศึกษาการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. 2558. จาก http://web62.sskru.ac.th/UserFiles/File/cufst2011_005.pdf. 2555. วันที่สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2555
- พรชูลี อาชวอรุณ. แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา: รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2543.
- ภาวิช ทองโรจน์. สภาพสถาบันอุดมศึกษากับการพัฒนาอุดมศึกษา. อนุสารอุดมศึกษา. 2549.
- วรเชช จันทรศร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กราฟฟิคฟอร์แมท. 2540.
- สุชาติ เมืองแก้ว. การปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูปอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ สันติศิริการพิมพ์. 2543.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. รายงานการวิจัย
- โครงการศึกษาวิจัยเพื่อเสริมสร้างบทบาทของประเทศไทยในการเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร. 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2555. จาก <http://rt-park.blogspot.com/2011/06/2558.html>, 2555. วันที่สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2555.
- มาูู้จักอาเซียนกันเถอะ, เอกสารเผยแพร่และสื่อประชาสัมพันธ์ กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ (http://www.mfa.go.th/asean/asean_web/media_book.pdf) วันที่สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2555.
- ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เอกสารเผยแพร่และสื่อประชาสัมพันธ์ กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ (<http://www.mfa.go.th/internet/document/1808.doc>) วันที่สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2555.
- ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน บทความเว็บไซต์ กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ (<http://www.mfa.go.th/web/3020.php?sid=4051>) วันที่สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2555.

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บทความเว็บไซต์ กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ

(<http://www.mfa.go.th/web/3020.php?sid=4052>) วันที่สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2555.

ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน บทความเว็บไซต์ กรมอาเซียน กระทรวงการ
ต่างประเทศ(<http://www.mfa.go.th/web/3020.php?sid=4053>) วันที่สืบค้นเมื่อ 30
สิงหาคม 2555.

Guilford, J.P. & Fruchter, B. Foundamental Statistics in Psychology and Education.
SixthEdition, Singapore : McGraw Hill. 1978.

Mehrens & Lehmann. Measurement and Evaluation in Education and Psychology. (4th ed).
Holt, Rinehartand Winston, New York. 1991.

Yamane. Taro. Statistics : An Introductory Analysis. Singapore : Harper International
Edition.1960.



ประวัติคณะผู้วิจัย

- ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณรงค์ โปธิ์พฤกษานันท์
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Assit.Prof.Narong Phophueksanand
- เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3 8007 00 449 80 6
- ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
86 ถนนพินิจโลก แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10130
โทรศัพท์ 02 282 9102 ต่อ 1208 โทรสาร 02 281 0093
e-mail Narong_69@hotmail.com
- ประวัติการศึกษา
ประกาศนียบัตรบัณฑิตการวิจัยทางสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ประกาศนียบัตรกฎหมายปกครอง สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา
ประกาศนียบัตรกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา
ประกาศนียบัตรผู้นำการเมืองยุคใหม่ สถาบันพระปกเกล้า
ศส.บ.(การปกครอง) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศส.ม.(สังคมวิทยา) คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Ph.D (Sociology) Dr.Babsaheb Ambedkar Maratawada University, India
- สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ
สาขารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์
- ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย
 - 2.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย
 - 2.2 หัวหน้าโครงการวิจัย : ชื่อโครงการวิจัย

1 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาประชาธิปไตย : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนในเขตราชวัชรบุรณะ กรุงเทพฯ, ปี พ.ศ.2546. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

- 2 ความผูกพันของประชาชนที่มีต่อชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนตลาดนางเลิ้ง กรุงเทพมหานคร, ปี พ.ศ.2547. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- 2.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน (อาจมากกว่า 1 เรื่อง)
1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาประชาธิปไตย : ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนในเขตรายภูธรบุรีณะ กรุงเทพฯ, พ.ศ.2546. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
 2. ความผูกพันของประชาชนที่มีต่อชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนตลาดนางเลิ้ง กรุงเทพมหานคร, พ.ศ.2547. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ,
 3. สภาพการเรียนรู้ตามหลักธรรมาภิบาลในระบอบประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, พ.ศ.2548. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ,
- 2.4 งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อข้อเสนอการวิจัย แหล่งทุน และสถานภาพในการทำวิจัยว่าได้ทำการวิจัยคล่องแล้วประมาณร้อยละเท่าใด :
- โครงการวิจัยการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งธนาคารพระพุทธศาสนา, แหล่งทุน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, กำลังดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยฯและอยู่ระหว่างเสนอคณะกรรมการการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม สภาผู้แทนราษฎร และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง (นายวิรุฬ เตชะไพบูลย์), สถานภาพในการทำวิจัยได้ทำการวิจัยคล่องแล้วประมาณร้อยละ 10 %

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวเมธิกา พ่วงแสง
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Miss Maythika Puangsang
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 3 9301 00481 74 1
3. ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิจัยปฏิบัติการ สถาบันวิจัยและพัฒนา
4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อกับได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
399 ถนนสามเสน แขวงจวฬรพยบถล เขตคูลลลลล กรุงเทพมหานคร 10300
โทรศัพท์ 0-2282-9009-15 ต่อ 6097
อีเมลล์ maythika.p@rmutp.ac.th
5. ประวัติการศึกษา

ปีจบการศึกษา	ระดับการศึกษา	สาขา	วิชาเอก	สถาบัน	ประเทศ
2545	ศศบ.	มนุษยศาสตร์	สื่อสารมวลชน	มหาวิทยาลัย รามคำแหง	ไทย
2549	ศศบ.	รัฐศาสตร์	บริหารรัฐกิจ	มหาวิทยาลัย รามคำแหง	ไทย
2553	รปม.	รัฐประศาสนศาสตร์	รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัย รามคำแหง	ไทย
2554	ศษบ.	ศึกษาศาสตร์	การวัดและ ประเมินผลการศึกษา	มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช	ไทย
2556	สัมฤทธิ์บัตร	-	กฎหมายทรัพย์สิน ทางปัญญา	มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช	ไทย

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประกันคุณภาพการศึกษา
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุ
สถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือ
ผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย
 - a. งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน
- งานวิจัย เรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพการวิจัย มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

- งานวิจัย เรื่อง การประเมินคุณภาพผลงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2554
- กระบวนการและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล
ประกันคุณภาพการศึกษา องค์กรประกอบการวิจัย

