

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
3. ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย
4. วิธีการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทฤษฎีทางสังคมศาสตร์
7. บริบทสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

2.1.1 ความหมายรูปแบบ

รูปแบบ หรือ โมเดล (Model) เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง ทั้งในวงการราชการและภาคเอกชนรูปแบบมีหลายลักษณะ รูปแบบตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Model ซึ่งโดยทั่วไปในแง่ของการพัฒนา ย่อมไม่มีสิ่งใดที่มีรูปแบบตายตัว แต่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือ ผันแปรเทคนิควิธีการตามแต่เหตุปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ทิสนา เขมมณี (2545, น. 218) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไคอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้นรูปแบบ

เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

ชาลซ์ชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552, น. 16) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการ หรือขั้นตอนสำคัญ รวมทั้งวิธีและเทคนิคต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 124) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, น. 125) รูปแบบหมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

มาลี สืบกระแสน (2552, น. 108-109) รูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่นระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพหุคูณหรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือ ภาพ หรือ แผนภูมิหรือรูปสามมิติ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบแผน แผนภาพ แนวทาง หรือลักษณะ โครงสร้างที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

โดยอาศัยกระบวนการ หรือขั้นตอนการตรวจสอบพิสูจน์ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่เชื่อถือและยอมรับได้

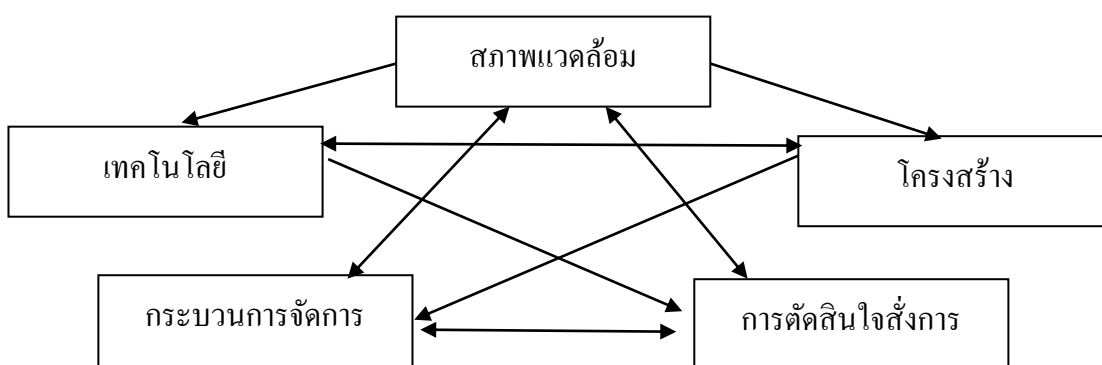
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

2.1.2.1 การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบ เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้าง แนวทาง วิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรม เหตุการณ์หรือสถานการณ์ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงการสร้างรูปแบบไว้ดังนี้

การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

ชาญชัยณรงค์ ทรงคาศรี (2552, น. 20) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบนั้นไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัว แต่การสร้างรูปแบบส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการบริหารส่วนใหญ่ ใช้แนวคิดของ Brown and Moberg ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ และการตัดสินใจสั่งการ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบ จึงมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบ และการหาคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2553, น. 6) ได้กล่าว การสร้างรูปแบบลักษณะของรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

สรุปได้ว่า รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

2.1.2.2 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบ เป็นการประยุกต์ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบเดิม ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, น. 179-180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่ง

เรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กึ่งสนานันท์ (2550, น. 274-275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ชาญชัยณรงค์ ทรงศาศรี (2552, น. 17) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในรูปแบบของสื่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งการสร้างหรือพัฒนารูปแบบจำลองให้ความรู้ ต้องทำการศึกษาและสร้างแบบแผนการ ให้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพสังคมของท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้รูปแบบจำลองนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการพัฒนารูปแบบนั้นมีสาระสำคัญ คือ รูปแบบควรมีทฤษฎีรองรับ เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบการพัฒนารูปแบบ จะมีจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานี้จะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2) การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธีดังนี้

2.1) การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

2.2) การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนา

รูปแบบ

2.3) การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion เป็นต้น

3) การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1) และ 2) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยตรวจสอบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.1.3 การวัดหรือการทดสอบรูปแบบ

สุวิมล ว่องวานิช (2549, น. 54 - 56) ได้กล่าวว่า การวัดหรือการทดสอบรูปแบบการทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดยThe Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้งานดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบหรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่ง Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีแนวคิด ดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อต้องได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาก็ยินยอมรับรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยต้องมีความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์ต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 รูปแบบที่ยอมรับต้องมีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถาธิบายและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบ โดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วนผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.2.1 ความหมายของการจัดการความรู้

ในปัจจุบันเป็นยุคที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศมากมายมีช่องทางให้เข้าถึงและเผยแพร่แสวงหาความรู้ได้อย่างกว้างขวางแหล่งความรู้มีให้เลือกสืบค้นมากมาย ทุกเรื่องคนในปัจจุบันมีหน้าที่ต้องเลือก คัดกรอง และจัดระบบในการบริโภคข้อมูลให้ใช้ได้ตรงกับความต้องการ การจัดการความรู้ (knowledge Management) ที่มีประสิทธิภาพจึงเข้ามามีบทบาทอย่างมากในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา การจัดการความรู้ลักษณะที่ต้องได้รับการมีส่วนร่วมจากหลาย ๆ ฝ่าย ได้แก่ บุคลากรภายในหน่วยงาน และประชาชนผู้มาใช้บริการ จึงประสบความสำเร็จได้ ยิ่งไปกว่านั้น การจัดการความรู้ควรต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการเสริมสร้างกระบวนการจัดการความรู้ให้มีความเป็นระบบเพื่อให้สะดวกและง่ายต่อการนำไปใช้งานเพื่อสนองต่อความต้องการของหลาย ๆ ฝ่ายทั้งบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐในฐานะผู้ให้บริการและประชาชนในฐานะผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพทุกคนในหน่วยงานภาครัฐต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ได้มีผู้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้หลายท่านดังนี้

ยุทธนา แซ่เตียว (2548, น. 251) กล่าวว่า เป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ไปยังบุคลากรเป้าหมายอย่างถูกต้องและเหมาะสม

Carla o' Dell และ Jackson Grayson (1998) กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จะจัดการกับการจัดการความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน

ความรู้ระหว่างกันได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548) ได้ให้คำจำกัดความของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้ “การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด”

วิจารณ์ พานิช (2549, น. 5-6) ได้ให้ความหมายของคำว่าจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ หรือที่เรียกย่อๆ ว่า KM คือ เครื่องมือ เพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548, น. 44) ได้สรุปความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ศุจิตรา ชนานันท์ (2552, น. 31) ได้สรุปความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า “การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการในการจัดการสภาพแวดล้อม บรรยากาศ หรืออุปกรณ์ เช่น เทคโนโลยี ที่มีส่วนสนับสนุนหรือเอื้อให้คนในองค์กรมีการสร้าง แลกเปลี่ยน แบ่งปัน กู้กลับคืน และใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และพัฒนาทั้งทางด้านของตัวบุคคล และองค์กร ให้มีความสามารถที่เป็นประโยชน์ และพร้อมที่จะปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ”

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2550, น. 22) ได้ให้นิยามความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า “การจัดการความรู้ คือ การบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้คนในองค์กร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อต่อยอดความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้สร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน”

สรวิชาติ พันธุรงค์ (2553, น. 45) ได้ให้ความหมายของคำว่าจัดการความรู้ ไว้ดังนี้ “คำว่าจัดการความรู้หรือ (Knowledge Management) นั้น ถ้าจะให้เข้าใจให้ได้และไม่เกิดความสับสน เราจะต้องแยกคำสองคำนี้ออกจากกันก่อน คือคำว่า Knowledge และคำว่า Manage คำแรก Knowledge คือความรู้ที่อยู่รอบตัวเราทั้งหมดทั้งนี้รวมถึง Tacit knowledge หรือความรู้ที่ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน หากจะถ่ายทอดออกมาเป็นข้อความหรือตัวหนังสือหรือสื่อต่าง ๆ เป็นความรู้ที่อยู่กับตัวบุคคล เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล และ Explicit knowledge คือความรู้ที่มีกฎเกณฑ์

สามารถเขียนหรือใช้สื่อเขียนแทนได้ สามารถเรียนรู้ได้ สอนงานกันได้ เป็นต้น อีกคำหนึ่งคือคำว่า Manage คือการจัดการ เมื่อนำคำสองคำนี้มีผสมกันและแปลความหมาย จะหมายถึง เราจะทำอย่างไร (How to) ที่จะเอาความรู้ดังกล่าวข้างต้นและการสร้างองค์ความรู้ใหม่มาร้อยเรียงเป็นเรื่องราวผ่านกระบวนการจัดการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่คิดต่อองค์การ และหรือต่อคนในองค์การ”

ปณิศา พันภัย (2544, น. 48) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่าหมายถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลผลสารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดที่มีอยู่ก็จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547, น. 49) กล่าวว่า การจัดการความรู้มาจากคำว่า ความรู้ (Knowledge) และการจัดการ (Management) ซึ่งหมายถึง การจัดการสารสนเทศ (Information) และการบริหารคน (People) ในทุกองค์การมีการใช้สารสนเทศที่จัดเก็บไว้ในรูปดิจิทัลและจัดเก็บความรู้ใหม่ที่บุคคลในองค์การมีเพื่อเผยแพร่และแบ่งปันโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือจัดเก็บความรู้ซึ่งไม่เพียงเฉพาะความรู้ในองค์การแต่เป็นความรู้ภายนอกที่เป็นประโยชน์กับการทำงานขององค์การด้วยการจัดการความรู้จึงเป็นกลยุทธ์ กระบวนการ และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรที่ ก ร เพื่อแสวงหา สร้าง จัดการแลกเปลี่ยนและทำให้ความรู้ที่ต้องการ ได้รับผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ที่องค์การต้องการเป็นการผสมผสานความรู้จากหลายศาสตร์เข้าด้วยกัน

ประเวศ วะสี (2548, น. 59) ให้ความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ไว้ว่า คำว่า “การจัดการ” อาจทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ค่อยดีนักในสังคมคนไทย เพราะเหมือนจะไปใช้อำนาจจัดการอะไร ๆ แต่คำว่า “จัดการความรู้” (Knowledge Management) มีความหมายจำเพาะว่า หมายถึง การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันให้ง่ายต่อการใช้สอยและมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดให้คงาม และใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะยิ่งขึ้นมีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน ข้อสำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการก่อให้เกิดปัญญาร่วม (Collective Wisdom) ทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยาก ๆ ได้สำเร็จ

Dave Snowden (2006, p. 212) กล่าวว่า เป็นการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์กร และเพื่อสร้างนวัตกรรม 3 แบบ คือ 1) การจัดการ

ความรู้เป็นเอกสาร (Content management) 2) การจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Narrative Management) ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับสื่ออื่น ๆ 3) การจัดการความรู้โดยใช้กิจกรรมกระตุ้น (Context Management)

Liebowietz and Thomas (1998, p. 215) กล่าวว่า iva การจัดการความรู้เป็นกระบวนการของการสร้างสรรค์คุณค่า จากทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสกัดแก่นองค์ความรู้ การแพร่กระจายความรู้ การประสานความรู้ การซ่อมแซมหรือการเอากลับคืนมาทำให้คืนสู่สภาพเดิม การจัดเก็บ และการจัดการทรัพย์สินความรู้เพื่อองค์กรสามารถเกิดพลังความรู้ที่ดีที่สุด

Bergeron (2003, p. 212) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นความสามารถในการเลือกการเข้าถึงและผลสัมฤทธิ์ในการทำงานหรือความมีความรู้ทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้อง สามารถปรับเข้ากับทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นการทำงานส่วนบุคคลและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

สรุป การจัดการความรู้ เป็น กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน ตั้งแต่กระบวนการในการระบุน้ำความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร การจัดเก็บรวบรวมความรู้จากบุคลากร การจัดหมวดหมู่ความรู้ การเผยแพร่องค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการเรียนรู้ จนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้และต่อยอดให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร

2.2.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้ (แนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้)

ปัจจุบันเป็นยุคของการแข่งขัน ที่ผู้ได้เปรียบทางการแข่งขันนั้นมักจะเป็นผู้ที่มีการนวัตกรรม (Innovation) เป็นของตนเอง ซึ่งนวัตกรรมนี้จะเป็นประเภทสิ่งนวัตกรรม หรือกระบวนการ วิธีการที่จะทำให้นักในองค์กรนำมาใช้และพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชาญฉลาด มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระยะเวลาที่สั้นที่สุด นักศึกษาหลายท่านได้นิยามในเรื่องของการจัดการความรู้ไว้หลากหลาย ดังนี้

Peter Senge (1990, p. 78) กล่าวว่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าขีดความสามารถขององค์กร ในการเรียนรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและเผยแพร่ขีดความสามารถที่เกี่ยวกับความรู้อย่างทั่วถึง นับว่ามีความสำคัญมากต่อองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จ นักวิจัยและผู้บริหารต่างค้นพบวิถีทางใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ และการนำพาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่ง Senge กล่าวว่า การค้นพบที่ซ้ำแล้วซ้ำอีกว่าหลักการสำคัญที่เกิดขึ้น จะต้องได้รับการเผยแพร่ผ่านเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการที่ดูแลตนเองและผ่านชุมชนแนวปฏิบัติในแนวราบ (Horizontal Communities of Practice) วิถีทางที่ใช้เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับชุมชนเหล่านี้จึงเป็นกุญแจสำคัญที่คุณสามารถกระจายนวัตกรรมและ

รักษาผู้ที่คอยสรรสร้างนวัตกรรมเหล่านั้นไว้

Peter F. Drucker (2005, pp. 11-18) ได้ใช้ศัลยแพทย์เป็นตัวอย่างคลาสสิกของพนักงานที่ทำงานโดยใช้ความรู้เป็นหลัก (Knowledge Workers) ซึ่งรับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้และนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในงานที่พวกเขาทำและต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานในการประเมินประสิทธิผลของแนวปฏิบัติในวิชาชีพของพวกเขา “knowledge-Workers Productivity : the Biggest Challenge” ในขณะที่ Cohen และ Porsak บรรยายสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อแพทย์ไม่มีเพื่อนร่วมงานที่เขาสามารถพูดคุยเพื่อติดตามความคืบหน้าในวิชาชีพ โดยได้ยกตัวอย่างเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับแพทย์ประจำตัวของประธานาธิบดี รูสเวลต์ ที่ให้เวลากับคนไข้ชื่อดังของเขาอย่างมาก จนสูญเสียการติดต่อกับคนไข้รายอื่น ๆ รวมทั้งเพื่อนร่วมวิชาชีพคนอื่น ๆ จนอาจทำให้เขาล้มเหลวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ที่อาจช่วยยืดชีวิตของประธานาธิบดีก็เป็นได้

Nonaka (1995, p. 8) ชี้ให้เห็นว่าความรู้เชิงซ่อนเร้นเป็นแหล่งที่มาของนวัตกรรมที่สำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารของแคปปารอลสตีล (Chapparral Steel) ไม่เคยกังวลว่าคู่แข่งจะพยายามลอกเลียนแบบเมื่อเข้าเยี่ยมชมวิธีการทำงานของพวกเขา เนื่องจากการเยี่ยมชมเพียงแค่ครั้งเดียวบริษัทอื่น ๆ จะสัมผัสได้แต่สิ่งต่าง ๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาเท่านั้น สิ่งที่สำคัญกลับเป็นสิ่งที่พวกเขามองไม่เห็น ความรู้เชิงซ่อนเร้นไม่ได้เกี่ยวกับทักษะความเชี่ยวชาญแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความใส่ใจว่าทำไม (Care Why) ที่คอยจูงใจนักปฏิบัติและมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ

Etienne Wender, Richard McDermott, William M. Snyder ได้เข้าร่วมกับงานวิจัยขึ้นบุกเบิก ณ สถาบันเพื่อการวิจัยการเรียนรู้ (Institute for Research on Learning) รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบในช่วงเริ่มต้นที่ Xerox และ National Semi Conductor ซึ่ง Richard ได้สร้างชุมชนปฏิบัตินานกว่า 12 ปีและ William ได้ค้นพบหลักการของชุมชนปฏิบัติในวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกของเอเตียน (Etienne) และได้ใช้เป็นองค์ประกอบหลักในวิทยานิพนธ์ปริญญาเอกของเขาที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับผลการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้เขายังได้นำหลักการเกี่ยวกับความรู้และชุมชนไปใช้ที่ คอลเกต ปาล์ม โอลิฟ แม็คคินเซย์ และรัฐบาลกลางของอเมริกา William ได้เชิญ Etienne ให้เข้าร่วมในงานสัมมนาทางวิชาการที่เขาเป็นผู้จัดขึ้นที่วิทยาลัยบอสตัน โดยมีเอเตียน เป็นวิทยากรรับเชิญ เครื่องข่ายระหว่างเราทั้งสามคนก็ได้บังเกิดขึ้น เราทั้งสามคนให้คำปรึกษาแก่องค์กรต่าง ๆ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และความรู้พวกเราเริ่มจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการและงานประชุมเชิงวิชาการและได้พัฒนาแนวปฏิบัติร่วมกันเอเตียน ได้เสนอต่อสำนักพิมพ์ Harvard Business School Press เพื่อเขียนหนังสือเกี่ยวกับชุมชนปฏิบัติ โดยมี

กลุ่มเป้าหมายหลักเป็นนักปฏิบัติ โดยเขาให้ความสนใจเกี่ยวกับชุมชนปฏิบัติได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก เนื่องจากการจัดการความรู้ได้ก้าวผ่านพ้นยุคที่หนึ่งที่เน้นการใช้เทคโนโลยี ในขณะที่ยุคที่สองให้ความสำคัญกับพฤติกรรม นวัตกรรมและความรู้ในยุคที่สามปัจจุบันได้ค้นพบว่าชุมชนแนวปฏิบัติเป็นวิธีการจัดการความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริง รวมทั้งยังก่อให้เกิดโครงสร้างพื้นฐานสำหรับองค์กรทุกแห่งที่ฝันจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

Hideo Yamazaki กล่าวว่าผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่นได้ให้คำจำกัดความของ ความรู้ในรูปของปิรามิด โดยให้ความหมายของ “ข้อมูล” ว่าเป็นข้อเท็จจริง เป็นข้อมูลดิบ หรือตัวเลขต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้ผ่านการแปรความ ส่วน “สารสนเทศ” เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ วิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ มีบริบทมาจากความเชื่อ สามัญสำนึก หรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้น โดยมีกอบอยู่ในรูปของข้อมูลที่วัดได้หรือจับต้องได้ อย่างไรก็ตามสารสนเทศอาจมีข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาที่ใช้และขอบข่ายของงานที่จะนำมาใช้ในขณะ “ความรู้” คือสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา หรือกล่าวได้ว่าเป็นสารสนเทศที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับเราในการนำไปใช้งานและ “ปัญญา” คือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ เพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น

ส่วนอีกแนวความคิดหนึ่งของ Michael Polanyi และ Ikujiro Nonaka ซึ่งเริ่มจากแนวคิดในการจำแนกความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือความรู้ที่ซ่อนเร้น (tacit knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) ซึ่งได้รับความนิยมและนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งนี้ทั้ง 2 ท่านได้ให้คำจำกัดความของความรู้ทั้ง 2 ประเภท คือ

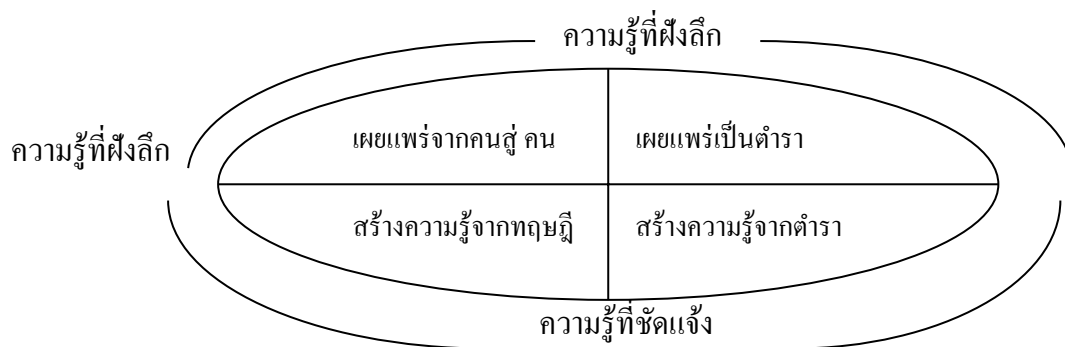
1. ความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ฝังลึกที่อยู่ในตัวบุคคลเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ ซึ่งสื่อสารหรือถ่ายทอดในรูปของตัวเลข สูตรหรือลายลักษณ์อักษรได้ยากความรู้ชนิดนี้พัฒนาและแบ่งปันกันได้และเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความเปรียบในการแข่งขัน

2. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่ชัดเจนเป็นเหตุเป็นผลสามารถรวบรวมและรวบรวมถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร และรายงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้คนสามารถเข้าถึงได้ง่าย

เมื่อพิจารณาสัดส่วนความรู้ทั้งสองประเภท จะพบว่าความรู้ในองค์กรส่วนใหญ่เป็นความรู้ประเภทซ่อนเร้น (Tacit) มากกว่าความรู้ที่ชัดเจน (Explicit) หลายเท่าโดยอาจเปรียบเทียบเป็นอัตราส่วนระหว่างความรู้ประเภทซ่อนเร้นและชัดเจน (Tacit : Explicit) เป็น 80 : 20 หรือเช่นเดียวกับผู้เชี่ยวชาญหลายท่านกล่าวไว้ว่า ถ้าเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์ธรรมชาติเช่นภูเขา

น้ำแข็งเราสามารถเปรียบเทียบได้ว่าความรู้ที่ชัดเจน (Explicit) เปรียบเสมือนส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่โผล่ขึ้นเหนือน้ำ ซึ่งเป็นส่วนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนของความรู้ซ่อนเร้น (Tacit)

ซึ่งความรู้ทั้งสองประเภทนี้สามารถเปลี่ยนสถานะระหว่างกันได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ โดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่าเกลียวความรู้ (Knowledge Spiral) หรือ SECI model ซึ่งคิดค้นโดย Nonaka และ Takeuchi ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ภาพ SECI model (Nonaka and Takeuchi, 1995)

จาก SECI model ของ Nonaka และ Takeuchi จะเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและสร้างความรู้ได้ 4 แบบ คือ socialization externalization combination และ internalization ดังนี้

Socialization : การแบ่งปันการสร้าง tacit knowledge จาก tacit knowledge ของผู้ที่สื่อสารระหว่างกัน โดยการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ตรง เช่น ผู้จัดการฝ่ายขายของทีม A ได้เรียนรู้เทคนิคการขายใหม่ๆจากผู้จัดการฝ่ายขายทีม B มาเป็นความรู้ของตนเองเพื่อใช้ในการทำงาน

Externalization : การสร้างและแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มีและเผยแพร่ออกมาเป็นลายอักษรเป็นแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เช่นกรณีผู้จัดการฝ่ายขายทีม A ซึ่งหลังจากการเรียนรู้เทคนิคการขายจากข้างต้นก็นำมาเขียนเป็นหนังสือ เอกสาร หรือรายงานต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้ผู้สนใจทั่วไป

Combination : เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) โดยรวบรวมความรู้ประเภทชัดเจน (Explicit) ที่เรียนรู้มาสร้างเป็นความรู้ประเภทชัดเจน (Explicit) ใหม่ ๆ เช่นกรณีผู้จัดการฝ่ายขายทีม A ซึ่งต่อมาได้ไปศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคการขายจากตำราต่าง ๆ ที่มีอยู่หลากหลาย แล้วสรุปและเผยแพร่เป็นเทคนิคการขายรูปแบบใหม่ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และความรู้ของตนเอง

Internalization : เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ชัดเจน (Exolicit Knowledge) มาเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (Eicit Knowledge) มักเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติ เช่นหลังจากผู้จัดการฝ่ายขายทีมอื่น ๆ เช่น ทีม C D หรือ E เป็นต้น ศึกษาการขายจากตำราหรือคู่มือต่าง ๆ ที่มีอยู่ (ซึ่งอาจรวมถึงหนังสือที่เขียนโดยผู้จัดการทีม A) แล้วนำไปปรับใช้ในการทำงานของตนเองจนทำให้เกิดทักษะความชำนาญในเรื่องเทคนิคการขายจนกลายเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (Ticit Kknowledge) ของตนเองในที่สุดและเมื่อเกิดความรู้แล้วไปแลกเปลี่ยนกับลูกค้าหรือผู้จัดการรายอื่น ๆ ต่อไปจะเกิดกระบวนการที่เรียกว่า Socialization คือการแปลงความรู้ที่ซ่อนเร้น (Ticit Knowledge) จากผู้จัดการรายนั้น ๆ ไปเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (Ticit Knowledge) ของคนอื่นต่อไปเป็นกระบวนการที่หมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

การเปลี่ยนแปลงสถานะความรู้ระหว่างความรู้ที่ซ่อนเร้น (Ticit Knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประสบการณ์สู่ความรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ ดังเช่นการเขียนประสบการณ์ลงในหนังสือการเล่าประสบการณ์วิธีการทำงานที่ประสบความสำเร็จให้เพื่อนฟัง หรือเขียนวิธีการทำงานที่ประสบความสำเร็จเป็นตำรา ให้ผู้อื่นสามารถค้นหาและเรียนรู้ได้ ซึ่งความรู้เป็นสิ่งที่ซับซ้อน ไม่สามารถจัดเป็นระบบที่แน่นอนได้ กล่าวคือไม่แน่ว่าพัฒนาการของข้อมูลจะต้องเป็นสารสนเทศ ความรู้และภูมิปัญญาตามลำดับทุกครั้ง นอกจากนี้สารสนเทศแม้จะผ่านการวิเคราะห์ มีบริบทรายละเอียดที่ครบถ้วนแต่ถ้าไม่ใช่สารสนเทศในเรื่องที่มีประโยชน์ต่อเรา เราก็ไม่สามารถนำมาใช้งานได้ ก็ไม่เรียกว่าเป็นความรู้สำหรับเรา ดังเช่น Dave Snowden มีทัศนะที่ไม่เห็นด้วยกับปิรามิดแห่งความรู้โดยเขาให้เหตุผลไว้ดังนี้

ความรู้มีทั้งประเภทที่เป็นนามธรรม ยากต่อการบริหารจัดการ จนถึงกระทั่งประเภทที่เป็นรูปธรรม หรือลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน สามารถบริหารจัดการได้ง่าย เรียกว่า ASHEN หรือ ASHET ซึ่งย่อมาจาก 5 คำ หรือความรู้ 5 ประเภท คือ

Artefacts : เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปวัตถุ ลายลักษณ์อักษร เอกสาร

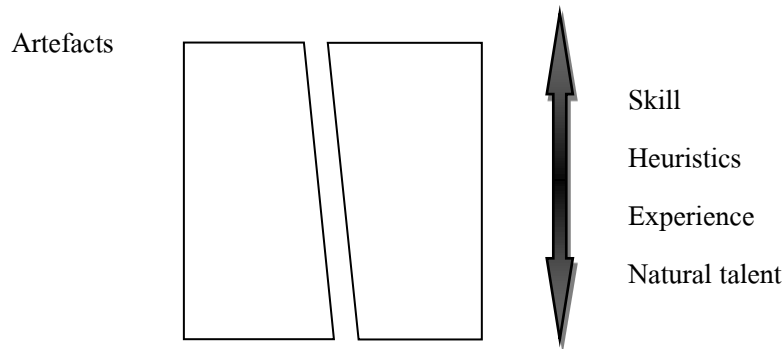
Skill : เป็นทักษะ เป็นความรู้ที่ได้จากการฝึกฝน ไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยการท่องจำ หรือสิ่งที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้ ประสบความสำเร็จ

Heurisites : ความรู้ที่สามัญสำนึก เกิดจากการเรียนรู้จากการเรียนรู้ประสบการณ์ หรือจากเหตุผลต่าง ๆ ที่มี

Experience : ประสบการณ์ เป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น (Ticit Knowledge) ที่ยากแก่การถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เนื่องจากเป็นประสบการณ์เฉพาะคน ถ้าอธิบายออกมาได้ก็จะเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ในบางครั้งอธิบายไม่ได้ แต่เวลาทำงานเรานำประสบการณ์มาใช้เป็นความรู้ในการทำงานได้

Natural Talent : พรสวรรค์ หรือสิ่งที่ป็นธรรมชาติให้มา เป็นความรู้ที่ฝังลึกยากในการถ่ายทอดหรือบริหารจัดการมากที่สุด

ซึ่งแนวคิดของเขาในการจัดการความรู้ (knowledge Management) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่ด้วย ซึ่งการตัดสินใจอยู่ที่ผู้ที่มีความรู้ในระดับประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ที่จะทำให้ความรู้อยู่กับตนเองและตายไปพร้อมกับความรู้ หรือจะเผยแพร่ความรู้ให้อยู่ในรูปของตำรา (Explicit Knowledge) และการจัดระเบียบองค์ความรู้ดังกล่าวด้วย ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องในการจัดการความรู้ ซึ่งมุมมองในการจัดการความรู้ของ เดฟสโนว์เดน (Dave Snowden)



ภาพที่ 2.3 มุมมองของ Dave Snowden เกี่ยวกับความรู้

องค์กรต้องมีการจัดการความรู้เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของการตัดสินใจในองค์กร และเพื่อสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้มีการจัดการความรู้อยู่ 3 ประเภท คือ

1. Content Management คือการจัดการความรู้ประเภท Explicit โดยเน้นการจัดระเบียบเอกสาร หรือโครงสร้างต่าง ๆ

2. Narrative Management เป็นการจัดการความรู้โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรได้ เนื่องจากข้อจำกัดในการเขียน ดังคำกล่าวที่ว่า “We Know More Than We Can Say, We’ll Always Say More tThan We Can Write Down” เรารู้มากกว่าเราพูดและเราพูดมากกว่าเราเขียน การใช้เทคนิคนี้ต้องเชื่อมต่อระหว่าง วิธีการที่นำเสนอและเนื้อหาสาระที่ต้องสื่อสาร

3. Context Management เป็นการจัดการความรู้โดยใช้กิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เครือข่ายทางสังคมซึ่งในการจัดการความรู้ตามแนวคิดนี้จึงเน้นทั้งด้านการจัดการกับสาระความรู้ และการสร้างการแลกเปลี่ยนไหลเวียนของความรู้ ดังนั้นจะให้ความสำคัญกับการจัดการ

ความรู้ในลักษณะ Context และ Narrative มากกว่า Content Management

ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กรเพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญาโดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน และกว้างขวาง ไม่สามารถให้คำนิยามด้วยถ้อยคำสั้น ๆ ได้ ดังนั้น ต้องให้นิยามหลายข้อจึงครอบคลุมความหมายไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ ในด้านเทคโนโลยี ด้านข้อมูล และคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นข้อมูลช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการเรียนรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

2. การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับ การแลกเปลี่ยนความรู้ ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงความรู้แล้ว ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบความสำเร็จ พฤติกรรมองค์กรที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัตและวิธีปฏิบัติมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้เป็นอย่างยิ่ง

3. การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จ ประเมินต้นทุนทางปัญญาและผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนี บอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างไรหรือไม่

4. การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ ในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางความรู้ในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่ง แนะนำวิธีประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร ดังนั้นกิจกรรมที่เกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนดีและคนเก่ง การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และดึงคนมีความรู้ไว้ในองค์กร ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

2.2.3 ยุคต่าง ๆ ของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ได้มีการดำเนินการมาเป็นเวลานาน และได้รับการพัฒนาและสร้างแนวคิดที่มีความซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยให้มีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ตามยุคสมัยนั้น ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่ดีขึ้น เหมาะสมขึ้น ซึ่งยุคต่าง ๆ ของการจัดการความรู้ในประเทศไทย ดังที่ บุญดี บุญญาภิจ ยุคต่าง ๆ ของการจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น 3 ยุค ดังต่อไปนี้

ยุคแรก โดยเริ่มจากเมื่อ 20 ปีที่แล้ว หรือประมาณปี 1978 - 1979 ซึ่งเป็นยุคเริ่มต้นของ

การจัดการความรู้ โดยเริ่มแนวคิดที่จะค่าหาความรู้ว่าเป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้โดยอาศัยการจัดการที่เป็นระบบมีโครงสร้างตายตัวและเริ่มมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของมนุษย์

ยุคที่สอง เริ่มตั้งแต่ช่วงประมาณปี 1995 ซึ่งมีการแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ Tacit และ Explicit อย่างชัดเจน รูปแบบในการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เรียกว่า SECI Model เริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เป็นยุคที่กล่าวได้ว่าเริ่มมีกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ โดยมุ่งมันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วย ทำให้คนติดต่อกันสะดวกมากยิ่งขึ้นและในช่วงประมาณปี 1998 - 2001 การจัดการความรู้เริ่มนิยมอย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น บางองค์กรมีการตั้งตำแหน่ง Chief Knowledge Officer (CKO) อย่างไรก็ตามการจัดการความรู้โดยใช้ SECI model ก็ยังมีข้อจำกัดในบางเรื่อง เนื่องจากแนวความคิดที่ว่าความรู้เป็นเรื่องซับซ้อนเกินกว่าจะจำแนกเป็น Tacit และ Explicit ได้อย่างชัดเจน และการเปลี่ยนแปลงรูปของความรู้ อาจทำให้เกิดการสูญเสียบริบทที่สำคัญของความรู้ได้ ดังนั้นการจัดการความรู้ให้ได้ผลดีจึงต้องมีการผสมผสานความรู้ทั้งสองประเภทในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยความรู้ต้องอยู่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมากขึ้นไป แต่ต้องสมดุล ซึ่งเป็นที่มาของการจัดการความรู้ในยุคที่สาม

ยุคที่สาม ซึ่งมองว่าความรู้เป็นเรื่องซับซ้อนยากที่จะจัดเป็นระบบที่แน่นอน หรือแบ่งแยกเป็น Tacit และ Explicit ได้อย่างชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงต้องอาศัยหลักธรรมชาติ Tacit และ Explicit และระบบที่ซับซ้อน (Complex Adaptive System) มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งการจัดการความรู้ตามแนวคิดนี้ จะไม่สามารถอธิบายได้โดยใช้ระบบเหตุผลอย่างเต็มที่ วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ในยุคนี้คือเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียว โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมมนุษย์ และเชื่อว่าความรู้และการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้ให้ความรู้สมัครใจที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่นเท่านั้น ไม่สามารถบังคับให้มีการแบ่งปันได้ เพราะแม้บังคับก็จะทำให้การถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้เป็นไปอย่างไร้ประโยชน์ เนื่องจากความรู้ที่นำมาถ่ายทอดจะเป็นความรู้เป็นไปอย่างไร้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 2.1

ยุคต่าง ๆ ของการจัดการความรู้

ยุคที่ 1	ยุคที่ 2	ยุคที่ 3
1. มองว่าเทคโนโลยีสารสนเทศคือการจัดการความรู้	2. มีการเกิดและเสื่อมของการมีโครงการจัดการความรู้และ	1. การจัดการความรู้กลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการหลักขององค์กร
2. เริ่มรู้จัก”ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (Community of Practice : COP)	ตำแหน่ง Chief Knowledge Officer (CKO) ในองค์กร CKO เริ่มหายไป	2. มุ่งเน้นที่กระบวนการความรู้และการแลกเปลี่ยน Tacit Knowledge
		3. ใช้การจัดการความรู้มาช่วยในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน
		4. การผสมผสานเครื่องมือต่าง ๆ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้

อย่างไรก็ตาม มีผู้เชี่ยวชาญบางท่านให้ความเห็นว่า เราเริ่มเข้ายุคที่สี่ของการจัดการความรู้ โดยในยุคนี้การสื่อสารต่าง ๆ จะทำให้สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นการสื่อสารทาง On Line หรือที่เรียกว่าเข้าสู่ยุคการสื่อสารประเภท I Seek You และ Text Message ต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้การจัดการความรู้ทวีความสำคัญและมีบทบาทมากยิ่งขึ้นต่อการปรับปรุงและ การดำเนินงานที่ดีขึ้นขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับแนวทางการบริหารจัดการอื่น ๆ การเทียบเคียง (Benchmarking) การจัดการความรู้ เป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การจัดการความรู้ จึงจัดเป็นเครื่องมือในการบริหารยุคใหม่ที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศว่าเป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์และความสำเร็จต่อกัน เพื่อแบ่งปันความรู้ที่มีให้ผู้อื่นสามารถนำไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การจัดการความรู้จึงเป็นแนวทางหรือกระบวนการที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ดังที่ บดินทร์ วิจารณ์ ว่าการ

ปรับปรุงหรือการดำเนินการขององค์กรนั้นมีหลักการหรือแนวทางการปฏิบัติที่นิยมใช้กันนั้นคือการเทียบเคียง (Benchmarking) ซึ่งมุ่งเน้น การเทียบเคียงกับองค์กรชั้นนำเพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากล (World Class) มีแนวปฏิบัติในการเทียบเคียงแบบ ง่าย ๆ ดังนี้

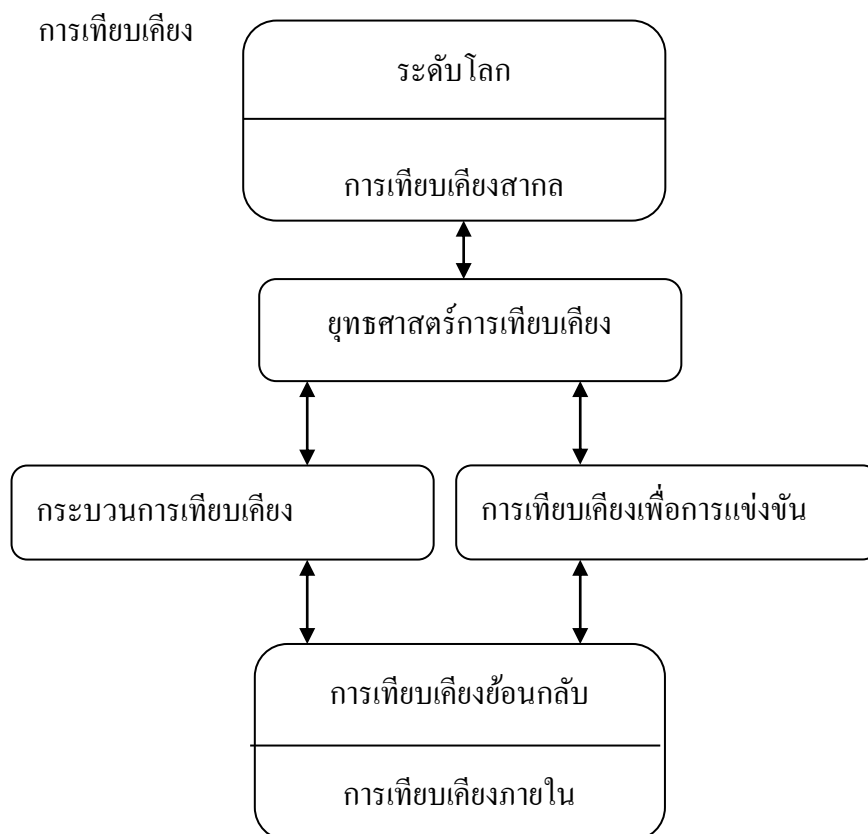
1. ในยุคของการแข่งขันและการเปิดเสรีในปัจจุบัน เรามีทางเลือกเพียงทางเดียวคือ มุ่งสร้างขีดความสามารถที่เป็นสากล ดังนั้นเราจึงต้องเทียบเคียงกับองค์กรที่เป็นสากล (Global Benchmarking) และเป็นสากลในระดับโลกตามหลักการบริหารนั้น ๆ

2. สิ่งแรก คือ การเทียบเคียงเชิงกลยุทธ์ (Strategic Benchmarking) เป็นการเรียนรู้ว่า ทิศทางในการเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องคืออะไร (to do the Right Thing) เช่น หากเราต้องการเป็น ศูนย์กลางแพะชั่น เราต้องเทียบเคียงเชิงกลยุทธ์กับกรุงเทพมหานคร เมืองแพะชั่น ปารีส มิลาน หรือนิวยอร์ก เป็นต้น หากเป็นด้านการจัดการความรู้ในองค์กร เราต้องหาแนวคิดจากองค์กรชั้นนำที่ประสบความสำเร็จ

3. เพื่อต่อยอดความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ เราจะเทียบเคียงกับผลการดำเนินงาน (Performance) ที่เกิดขึ้นจริงในเชิงธุรกิจ คือการเปรียบเทียบขีดความสามารถกับคู่แข่งนั่นเอง (Competitive Benchmarking) ดังเช่นประเทศเราได้เปรียบเทียบขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศส่วนหนึ่ง โดยใช้ผลการสำรวจจากรายงาน World Competitiveness Yearbook (WCY) ซึ่งดำเนินการจัดทำโดย IMD (International Institute for Management Development) หากสะท้อน ถึงการจัดการความรู้ ควรเสาะหาข้อมูลว่า หลังจากที้องค์กรนั้นนำกลยุทธ์ KM มาประยุกต์ใช้งาน ในองค์กรแล้วก่อให้เกิดผลการดำเนินงานทั้งในรูปที่เป็นตัวเงิน (Financial) และไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial) อะไรบ้าง

4. คำถามต่อไปนี้ก็คือ How to ว่าองค์กรนั้นสามารถทำให้เป็นจริง ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ได้ด้วยกระบวนการและเครื่องมืออะไร (Process Benchmarking) ซึ่งเราสามารถดำเนินการ เทียบเคียงเพื่อหาแนวทางปฏิบัติได้กับองค์กรทั้งในกิจกรรมเดียวกับเรา หรือในกลุ่มอื่นที่มี กระบวนการกิจกรรมเดียวกับเรา หรือกลุ่มอื่นที่มีกระบวนการกิจกรรมคล้ายคลึงกับเรา

5. แนนอนก่อนที่จะนำผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการเทียบเคียงมาประยุกต์ใช้งานให้ เหมาะสมกับองค์กร (Reverse Engineering) เราต้องทราบถึงสภาพในปัจจุบันขององค์กรก่อน (Internal Benchmarking) เพื่อให้เราสามารถหาช่วงห่างในระดับความสามารถและสามารถจัดลำดับ ความสำคัญในการพัฒนาอย่างเหมาะสม



ภาพที่ 2.4 การเทียบเคียง

การเทียบเคียง (Benchmarking) และการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่มีความสัมพันธ์และเอื้อประโยชน์ต่อกัน โดย Benchmarking เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ โดยเริ่มจากการวัดและเปรียบเทียบกับคนที่ทำให้ได้ดีกว่า (Benchmark) และเข้าไปศึกษาแปลกเปลี่ยนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (the Best Practice) ขององค์กรหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จเหล่านั้น หรือตามที่ บดินทร์ วิจารณ์ ให้นิยามไว้ว่า “Benchmarking เป็นวิธีการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการและวิธีการปฏิบัติองค์กร ที่สามารถทำได้ดีกว่าเพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจ” หรือ กล่าวได้ว่า “Benchmarking เป็นกระบวนการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเองผลที่ได้รับจากการทำ Benchmarking คือ ทำให้รู้ว่าใครเป็นผู้ปฏิบัติอย่างไร” จะเห็นได้ว่ากระบวนการ

เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นการเรียนรู้โดยมองออกไปนอกองค์กรและก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ โดยผ่านกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ที่รับมาเพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเองต่อไป ทั้งนี้การจัดการความรู้จะเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาช่วยใช้ในการกระจายหรือเผยแพร่วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งได้เรียนรู้มาจากทั้งภายในและภายนอกให้ทั่วทั้งองค์กร โดยทำให้การแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่เป็นเลิศที่หามาได้นั้นแพร่กระจายได้เร็วขึ้น พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำไปใช้ได้ ซึ่งวิธีการในการเรียนรู้จะประกอบด้วย จะเรียนรู้อย่างไรและประเด็นหลัก ๆ ของการพัฒนาและการนำความรู้ไปปรับใช้ในองค์กร

ในทำนองเดียวกันการเทียบเคียง (Benchmarking) ก็สามารถช่วยตอบโจทย์ หรือสนองความต้องการ ก็สามารถช่วยตอบโจทย์ หรือสนองความต้องการในการจัดการความรู้ได้ เช่น กรณีมีความต้องการรู้ว่า ใครเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเคยศึกษาเรื่องที่เราสนใจมาก่อน มีใครเคยเปรียบเทียบกระบวนการนี้มาก่อน และทำแล้วได้เรียนรู้อะไรบ้าง เป็นต้น Benchmarking และการจัดการความรู้ในเวลาเดียวกัน แต่สามารถเลือกที่จะทำเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเสริมกันได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับองค์กร แต่ถ้าทำควบคู่กันก็จะส่งเสริมกันและกันได้เป็นอย่างดีสามารถนำพาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2.2.4 องค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการจัดการความรู้ในที่นี้ ผู้วิจัยศึกษามาจากทัศนะ หรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการในช่วงต้นทศวรรษ 2004 เป็นต้นมา จนถึงช่วงปลายทศวรรษ 2014 ตามลำดับดังนี้

1. องค์ประกอบการจัดการความรู้จากการศึกษาของ Collison and Parcell

Collison and Parcell (2004, p. 15) ได้ทำการศึกษาถึงผลสำเร็จของการจัดการความรู้พบว่า ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ซึ่งเกิดจากผสมผสานการทำงานระหว่างของ 1) คน (People) 2) กระบวนการ (Process) และ 3) เทคโนโลยี (Technology) โดยองค์ประกอบทั้งสาม จะมีส่วนของความสำเร็จร่วมกันอย่างไม่สามารถแยกจากกันได้

2. องค์ประกอบการจัดการความรู้จากการศึกษาของ Wheelen and Hunger

Wheelen and Hunger (2004) ได้เสนอผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในองค์กร พบว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กร คือ 1) วัฒนธรรมของการใฝ่รู้ 2) ความเชื่อ ทัศนคติ 3) การทำงานเป็นทีม (Team Working) 4) พลังร่วม (Synergy) 5) การไว้วางใจ (Trust) 6) กระบวนการจัดการความรู้โดยมีกระบวนการด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นองค์ประกอบย่อยที่สำคัญที่สุด

3. องค์ประกอบการจัดการความรู้จากการศึกษาของ Keyser

Keyser (2004) ได้เสนอผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในองค์กร พบว่า จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ 1) กระบวนการจัดการความรู้ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) การลงทุนและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การวัด 5) โครงสร้างองค์กรแบบแนวราบ 6) กลยุทธ์ในการจัดการความรู้โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด

4. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Debowsky

Debowsky (2006) ได้เสนอว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการพัฒนาระบบต้องอาศัยแนวทางของ 5 ระบบหลัก หรือ 5Ps ของกลยุทธ์การจัดการความรู้ (The Five Ps of Strategic Knowledge Management) ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) คน (People) 3) กระบวนการ (Process) 4) ผลผลิต (Product) 5) การดำเนินการ (Performance)

5. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ Franklin

Franklin (2007) ได้กล่าวถึงความสำเร็จของการจัดการความรู้จะเกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างองค์ประกอบของการจัดการความรู้ คือ 1) คน (People) 2) กระบวนการ (process) 3) เทคโนโลยี (technology)

6. องค์ประกอบการจัดการความรู้จากผลการวิจัยของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ได้สรุปว่าองค์ประกอบในการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร 2) สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรถึงเหตุผลในการจัดการความรู้ และ 3) กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้

7. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามทัศนะของ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ได้สรุปกรอบแนวคิดในการดำเนินการจัดการความรู้ เรียกว่าวงจรการจัดการความรู้แบบ 3 มิติ ประกอบด้วย 1) วงจรการจัดการความรู้ (Knowledge Management Cycle of Implementation) 2) กระบวนการความรู้ (Knowledge Process) และ 3) ปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ (Key Enablers)

8. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549, น. 101) ได้รวบรวมองค์ประกอบสำคัญในการสนับสนุนการจัดการความรู้ ดังนี้ คือ 1) กลยุทธ์ 2) คน 3) วัฒนธรรม 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) การประเมินผล 6) โครงสร้างองค์กร

9. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ วิลาวัลย์ มาคุ้ม

วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549) ได้พบว่าองค์ประกอบหลักการจัดการความรู้ มี 6 องค์ประกอบ

คือ 1) การกำหนดความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การเก็บความรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้

10. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามทัศนะของ ภราดา จินดาวงศ์

ภราดา จินดาวงศ์ (2549) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้เกิดขึ้น จะมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรในองค์กร 2) การจัดการในองค์กร 3) พื้นฐานทางกายภาพและเทคโนโลยี และ 4) ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ

11. องค์ประกอบการจัดการความรู้จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2549) ได้เสนอตัวแบบเชิงทฤษฎีการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ในการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลนั้น ควรคำนึงถึงการจัดการในองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการกับคน (P : People) 2) การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT : Information Technology) 3) การจัดการกับการทำงาน (T : Task) 4) การจัดการกับวัฒนธรรม (C : Culture) 5) การจัดการกับบรรยากาศ (C : Climate)

12. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ พรพิมล ธรรมภิรมย์โชค

พรพิมล ธรรมภิรมย์โชค (2550) ได้พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียน 2) หน่วยงาน 3) คน 4) เทคโนโลยี

13. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ ทิมแก้ว ธรรมรักษ์สกุล

ทิมแก้ว ธรรมรักษ์สกุล (2551) ได้พบว่าองค์ประกอบการจัดการความรู้มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) โครงสร้างระบบการบริหารและกลุ่มงาน 2) ผู้นำ 3) หลักการจัดการองค์การและบริหาร 4) ใช้การจัดการความรู้ในกระบวนการวัดกลุ่ม 5) ให้ครูเป็นทั้งผลและผู้ดำเนินการ

14. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ ศรัญญาภรณ์ โชลิตกุล

ศรัญญาภรณ์ โชลิตกุล (2552) ได้กล่าวว่าการจัดการความรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนคือ 1) คน (man) 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology - IT) 3) กระบวนการจัดการความรู้ (process)

15. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ แก้วเวียง นานาผล

แก้วเวียง นานาผล (2551, น. 185-187). องค์ประกอบการจัดการความรู้มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายและตัวบ่งชี้ความรู้ 2) การแลกเปลี่ยนความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การนำความรู้ไปใช้ 6) การติดตามตรวจสอบและประเมินความรู้

16. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2551) องค์กรประกอบการจัดการความรู้ มี 9 องค์ประกอบ คือ 1) การเตรียมการตามกระบวนการจัดการความรู้ 2) การนิเทศติดตามผล 3) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงาน 6) การวางแผน 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การสร้างความรู้ 9) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

17. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ โกวิท วัชรินทรางกูร

โกวิท วัชรินทรางกูร (2554, น. 148) ได้สรุปผลการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการจัดการความรู้ 2) การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การจัดการกับวัฒนธรรม 4) การจัดการกับคน

18. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ ศิริลักษณ์ เสงี่ยมิ

ศิริลักษณ์ เสงี่ยมิ (2555) ได้สรุปประเด็นการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ไว้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ 2) ปฏิบัติการจัดการความรู้จนเป็นนิสัย 3) การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ 4) พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ 5) นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 6) บันทึกวิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ 7) การเผยแพร่ความรู้

19. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ เขียวลักษณ์ สงวนพานิช

เขียวลักษณ์ สงวนพานิช (2556) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้มี 1) ผู้นำและกลยุทธ์ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) โครงสร้างพื้นฐานและทีม 4) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 5) การวัดและประเมินผล

20. องค์ประกอบการจัดการความรู้ตามแนวคิดของ กรมประชาสัมพันธ์

กรมประชาสัมพันธ์ (2013) ได้รวบรวมไว้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้ คือ 1) คน 2) เทคโนโลยี 3) กระบวนการความรู้ (Knowledge Process)

21. องค์ประกอบการจัดการความรู้จากผลการวิจัยของ อนงค์ สระบัว

อนงค์ สระบัว (2552) ได้ศึกษาตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา และนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์สาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา พบว่าองค์ประกอบตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการจัดการความรู้ 2) การเรียนรู้ 3) สมรรถนะ 4) เทคโนโลยี และ 5) โครงสร้างองค์กร และทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมเป็นไปได้และนำไปใช้ประโยชน์ได้

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของการจัดการความรู้จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 21 แหล่งดังกล่าวมานั้นผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกันดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดซึ่งองค์ประกอบที่มี

ความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกชื่อองค์ประกอบหนึ่งดังนี้

1. การจัดการกับคน มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) คน 2) บุคลากร
2. กระบวนการจัดการความรู้มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน 1) กระบวนการ 2) มีความรู้เรื่องกระบวนการจัดการความรู้ 3) กิจกรรมจัดการเรียนรู้ 4) กระบวนการในการแบ่งปันความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้และความสำคัญ
3. การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) เทคโนโลยีการเรียนรู้ 2) การใช้และการลงทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) พื้นฐานทางกายภาพและเทคโนโลยี
4. การจัดการกับวัฒนธรรมองค์กร มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ 1) วัฒนธรรมของการใฝ่รู้ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) การจัดการกับวัฒนธรรม

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 4 รายการข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ 2 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1 – 21 แทนการระบุนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.2

สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้

องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	รวม	
1. การจัดการกับคน	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		10	
2. กระบวนการจัดการความรู้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12	
3. การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
4. การจัดการกับวัฒนธรรม		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				6
5. ความเชื่อทัศนคติ		<input type="checkbox"/>																					1
6. การทำงานเป็นทีม		<input type="checkbox"/>																					1
7. พลังร่วม		<input type="checkbox"/>																					1
8. การไว้วางใจ		<input type="checkbox"/>																					1
9. การวัด			<input type="checkbox"/>																	<input type="checkbox"/>			2
10. โครงสร้างองค์การแบบแนวราบ			<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		5
11. กลยุทธ์ในการจัดการความรู้			<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>															2
12. การวางแผน				<input type="checkbox"/>												<input type="checkbox"/>							2
13. ผลผลิต				<input type="checkbox"/>																			1
14. การดำเนินการ				<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>									4

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	รวม
15. การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรม การทำงานของบุคคล						<input type="checkbox"/>										<input type="checkbox"/>						2
16. การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ บุคลากรถึงแหล่งด้านการจัดการความรู้						<input type="checkbox"/>									<input type="checkbox"/>							2
17. วงจรการจัดการความรู้						<input type="checkbox"/>											<input type="checkbox"/>					2
18. ปัจจัยเอื้อที่ทำให้การจัดการความรู้ ประสบความสำเร็จ								<input type="checkbox"/>							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						3
19. การประเมินผล								<input type="checkbox"/>							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						3
20. การกำหนดความรู้									<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												2
21. การแสวงหาความรู้										<input type="checkbox"/>												1
22. การสร้างความรู้										<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>							2
23. การแลกเปลี่ยนความรู้										<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				4
24. การเก็บความรู้										<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>				4
25. การนำความรู้ไปใช้										<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>				3

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	รวม	
26. ข้อมูลข่าวสารและความรู้										<input type="checkbox"/>												1	
27. การจัดการกับบรรยากาศ											<input type="checkbox"/>											1	
28. การเรียน												<input type="checkbox"/>									<input type="checkbox"/>	2	
29. ผู้นำ													<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>			2	
30. หลักการจตุรพักตรและบริหาร													<input type="checkbox"/>									1	
31. การกำหนดเป้าหมายและตัวบ่งชี้															<input type="checkbox"/>							1	
32. การสร้างวิสัยทัศน์การจัดการความรู้																			<input type="checkbox"/>			1	
33. ปฏิบัติการจัดการความรู้เป็นนิสัย																			<input type="checkbox"/>			1	
34. บันทึกวิปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ																			<input type="checkbox"/>			1	
35. การเผยแพร่ความรู้																			<input type="checkbox"/>			1	
36. สมรรถนะ																					<input type="checkbox"/>	1	
รวม	3	6	6	5	3	4	1	6	1	10	5	4	3	5	9	6	3	6	6	6	3	5	100

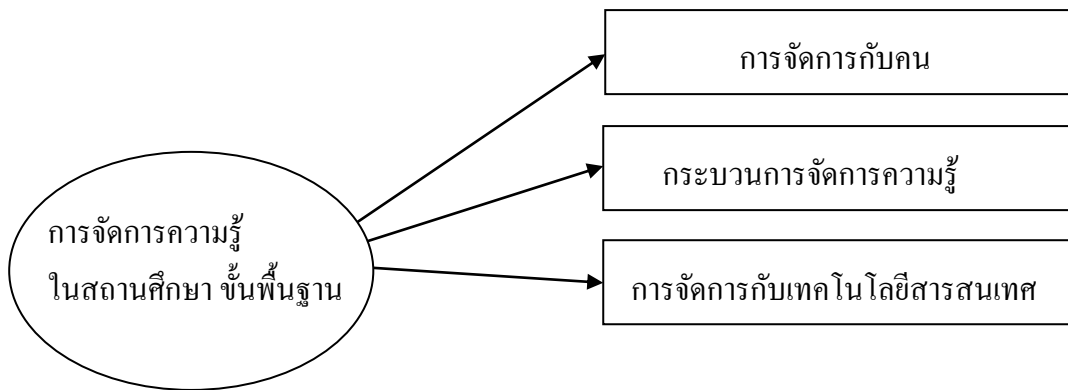
จากตาราง ที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้ พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 36 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้ระดับสูง คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของการจัดการความรู้ได้ 3 องค์ประกอบที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการกับคน

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการจัดการความรู้

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากองค์ประกอบหลักข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลการวัดการจัดการความรู้ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดการจัดการความรู้

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบการจัดการความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1) การจัดการกับคน 2) กระบวนการจัดการความรู้ 3) การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในลำดับต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์หาองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์หาปริมาณเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไป

1. องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการจัดการความรู้

1.1 องค์ประกอบของ “การจัดการกับคน”

1.1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ การจัดการกับคน

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อยการจัดการกับคน ผู้วิจัยศึกษามาจากทัศนะ หรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการ ตามลำดับดังนี้

1. องค์ประกอบ การจัดการกับคน ตามทัศนะของ Knowles

Knowles (1974) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารคนในองค์การเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ว่า ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การหาความจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ 4) การสร้างทีมงาน และ 5) การกำหนดรูปแบบของการเรียนรู้

2. องค์ประกอบ การจัดการกับคน ตามทัศนะของ Marquardt and Reynolds

Marquardt and Reynolds (1994) กล่าวถึง การจัดการความรู้ว่าองค์การต้องมีการจัดการกับคนทั้งในเรื่อง 1) การพัฒนาความสามารถและทักษะของบุคลากร 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การให้สามารถดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกัน

3. องค์ประกอบ การจัดการกับคน ตามทัศนะของ Farida Hasanali

Farida Hasanali (2002) ได้กล่าวถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดการความรู้คือ 1) โครงสร้างบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่อง 2) การจัดทีมงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และ 3) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. องค์ประกอบ การจัดการกับคน ตามทัศนะของ Hlupic ; Pouloudi and Rzevski

Hlupic ; Pouloudi and Rzevski (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์การในการจัดการความรู้ พบว่า องค์ประกอบด้านคนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ ซึ่งจะต้องมี 1) การพัฒนาทีมงาน 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร

5. องค์ประกอบ การจัดการกับคน ตามทัศนะของ Collison and Parcell

Collison and Parcell (2004) กล่าวว่าผลสำเร็จของการจัดการความรู้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ 1) คน (People) 2) กระบวนการ (Process) และ 3) เทคโนโลยี (Technology) โดยเฉพาะองค์ประกอบของคนที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร ที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีการสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง เพื่อนำมาซึ่งองค์ความรู้ต่าง ๆ ในองค์กร

6. องค์ประกอบ การจัดการกับคน ตามทัศนะของ Debowsky

Debowsky (2006) ได้กำหนด 5 Ps ของกลยุทธ์การจัดการความรู้ (The Five Ps of Strategic Knowledge Management) โดยกล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการพัฒนาระบบ ต้องอาศัยการวางแนวทางของ 5 ระบบหลัก เพื่อให้เกิดการบูรณาการที่สมบูรณ์ในการจัดตั้งองค์กร สิ่งเหล่านี้ถูกเรียกว่า 5Ps โดยมีคนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ กล่าวคือ กลยุทธ์การจัดการความรู้ขององค์กรทั้งหมดเป็นที่ยอมรับว่ากลยุทธ์ความรู้ นั้นต้องอาศัยคน คนที่มีความรู้ เพราะคนเป็นผู้จัดการระบบและกระบวนการ ความมุ่งมั่นในกระบวนการสร้างความรู้เชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของพวกเขา พวกเขาต้องมั่นใจว่าการจัดการความรู้เป็นความคิดริเริ่มเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณค่า การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ซึ่งกระตุ้นการแพร่กระจายความรู้ สามารถพัฒนาผ่านศูนย์กลางความรู้ที่มีประสิทธิภาพผ่านเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ และกลยุทธ์ชุมชนทางสังคมอื่นๆ ผู้เข้าร่วมต้องมั่นใจว่าพันธมิตรทางความรู้มีประโยชน์ ต่อระบบสังคม เศรษฐกิจ และการขนส่งบำรุง อีกนัยหนึ่ง ข้อความที่เป็นความรู้จะได้รับการสนับสนุน โดยกระบวนการทรัพยากรมนุษย์และอุดมการณ์ และโดยผู้นำทุกระดับที่ถูกจัดไว้ในองค์กร การเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญขององค์กรจะทำหน้าที่เป็นอิทธิพลสำคัญที่จะทำให้คนตอบสนองต่อการจัดการความรู้

7. องค์ประกอบ การจัดการกับคน ตามทัศนะของ Franklin

Franklin (2007) ได้กล่าวถึงความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยคน กระบวนการ และเทคโนโลยี โดยคน (People) เป็นกลยุทธ์หลักที่องค์กรใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมุ่งที่ความสามารถของคนในองค์กร ที่จะสร้างนวัตกรรมและความคล่องตัวที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ การพัฒนาคนในองค์กรจึงมีความสำคัญอันดับแรก การแสวงหา สร้าง จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและทำให้ความรู้ที่ต้องการได้รับผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องการ เป็นการผสมผสานความรู้จากหลายศาสตร์ เช่น การบริหารจัดการ และพฤติกรรมองค์กร

8. องค์ประกอบ การจัดการกับคน ตามทัศนะของ กานต์สุดา มามะศิริรานนท์

กานต์สุดา มามะศิริรานนท์ (2546) ได้ทำการศึกษาและเสนอรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับองค์การภาคเอกชน พบว่า องค์ประกอบการจัดการความรู้สำหรับองค์การด้านบุคลากรมีความสำคัญที่ใช้ความรู้ ในองค์การ โดยองค์การจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ การสร้างทีมงานในองค์การ และส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

9. องค์ประกอบ การจัดการกับคน ตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2549) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจัดการกับคน (P) ว่ามีจุดมุ่งหมายให้มีการนำความรู้ซ่อนตัวหรือความรู้ส่วนบุคคล (Tacit / Personal Knowledge) ที่มีอยู่มาใช้ (Use) ให้เป็นประโยชน์ และสร้างสรรค์ (Create) ความรู้ใหม่ จากกระบวนการแปลง Tacit Knowledge ให้เป็น Tacit Knowledge และกระบวนการแปลง Tacit Knowledge ให้เป็น Explicit Knowledge ซึ่งอาจนำเอากระบวนการเชิงมนุษย์หรือเชิงสังคมมาใช้ เช่น การจัดกิจกรรมการเล่าเรื่อง (Storytelling) การจัดกิจกรรมสนทนาเรียนรู้ (Learning Conversation) การจัดกิจกรรมเสวนาพาที (Dialogue) การจัดกิจกรรมสะท้อนกลับ (Reflection) การจัดให้มีกลุ่มเรียนรู้ (Learning Sets) การจัดให้มีกลุ่มเรียนรู้ด้วยการกระทำ (Action Learning) การจัดให้มีชุมชนความรู้หรือเรียนรู้ (Knowledge / Learning Community) การจัดให้มีภาวะผู้นำเครือข่ายหรือเครือข่ายความรู้ (Network Leaderships / Knowledge Networks) และการจัดกลุ่มบริหารตนเองเพื่อการเรียนรู้ (Learning Self Managed Group) เป็นต้น

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 9 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทัศนะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำเสนอมาแสดงในตารางสังเคราะห์ที่ 3 โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1 - .9 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.3

สังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการจัดการกับคน

องค์ประกอบหลักของการจัดการความรู้	1	2	3	4	5	6	7	8	9	รวม
1. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	<input type="checkbox"/>									1
2. การพัฒนาบุคลากร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		7
3. การหาความจำเป็นสำหรับการเรียนรู้	<input type="checkbox"/>									1
4. การสร้างทีมงาน	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		5
5. การกำหนดรูปแบบของการเรียนรู้	<input type="checkbox"/>									1
6. การมีส่วนร่วมของบุคลากร		<input type="checkbox"/>								1
7. การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้						<input type="checkbox"/>				1
8. การสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้						<input type="checkbox"/>				1
9. กระบวนการเชิงมนุษย์หรือเชิงสังคม									<input type="checkbox"/>	1
10. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		4
11. การจัดกลุ่มบริหารตนเองเพื่อการเรียนรู้									<input type="checkbox"/>	2
รวม	5	3	2	3	2	2	2	3	2	24

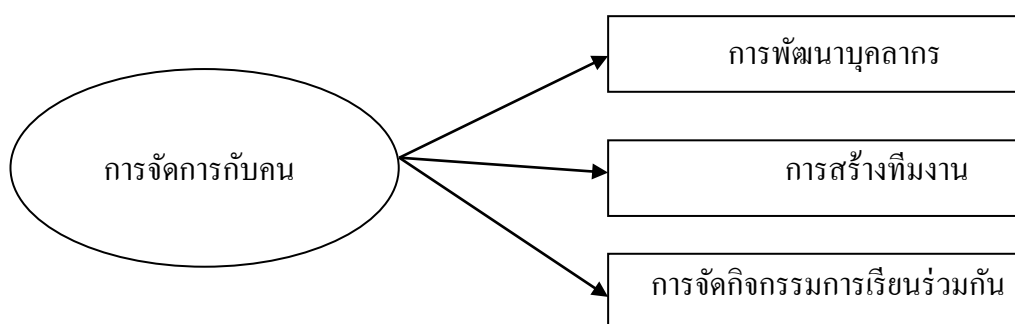
จากตารางที่ 2.3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการกับคน พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 11 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ได้ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างทีมงาน

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่ 3 การจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบ การจัดการกับคน ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การจัดการกับคน

จากภาพที่ 2.6 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การจัดการกับคน ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างทีมงาน 2) การพัฒนาบุคลากร และ 3) การจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การพัฒนาบุคลากร

Castetter (1996) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่องค์กรส่งเสริมความรู้ความสามารถให้บุคลากรด้วยกิจกรรมที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องเป็นผลทำให้บุคคลเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ดีขึ้น

Diane & Sally (1989) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการให้ความรู้และประสบการณ์ทางด้านอารมณ์ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่มองไม่เห็น และพฤติกรรมภายนอกเป็นการกระทำที่มองเห็นได้ ให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายในไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

ทำให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ใช้เทคนิคและวิธีการทำงานได้เหมาะสม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

Castetter (1996) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่องค์กรส่งเสริมความรู้ความสามารถให้บุคลากรด้วยกิจกรรมที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เป็นผลทำให้บุคคลเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ดีขึ้น

Diane and Sally (1989) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้ความรู้และประสบการณ์ทางด้านอารมณ์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายในที่มองไม่เห็นและพฤติกรรมภายนอกเป็นการกระทำที่มองเห็นได้ ให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายในไปในทางที่ดีขึ้น

วิโรจน์ นาคก้อน (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ทำให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ใช้เทคนิคและวิธีการทำงานได้เหมาะสม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

สุวัฒน์ นิลวงษ์ (2547) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้ความรู้การศึกษาฝึกอบรม ตลอดจนกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถทักษะแก่บุคคล ทั้งมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ๆ อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นในทุกด้าน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของการปฏิบัติงานให้ เป็นไปทางที่ดีมีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาและสังคม

สุขสันต์ สุวรรณเจริญ (2545) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หรือการอบรมนั้น หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และความคิดริเริ่มในการทำงานให้กับบุคลากรในขณะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรเองเป็นสำคัญ

สมเกียรติ พ่วงรอด (2544) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้ เป็นไปในทางที่ดีมีความรู้รับผิดชอบต่องาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีผลทำให้องค์กรพัฒนาเจริญก้าวหน้าขึ้น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การพัฒนาบุคลากร” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) ให้โอกาสในการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะตามความต้องการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ในการ

ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 2) ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น เช่น การฝึกอบรม ประชุม สัมมนาศึกษาคูงาน การเป็นภาคีเครือข่าย ฯลฯ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรไปเป็นวิทยากร ที่ปรึกษา หรือผู้ให้ความรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กร 4) สนับสนุน กิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือจัดหาที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสัมมนา พูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างทีมงาน

Varney (1977) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง กระบวนการของการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอะไรจึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตนเอง ของกลุ่ม หรือขององค์กรในขณะเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

Woodcock & Francis (1994) กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน Woodcock & Francis เห็นว่าบุคคลจำนวน 50 คน ไม่ใช่ทีม ถ้าเขานั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและไม่มีเป้าหมายร่วมกัน จะเป็นทีมต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งคล้ายคลึงกับ

Shermerhorn Hunt & Osborn (1994) กล่าวว่า การสร้างทีมงานว่า หมายถึง กิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของกลุ่มบุคคล โดยริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่การพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม จุดเน้นของการสร้างทีมงาน อยู่ที่การให้กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน เพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

Liebowitze & Beckman (1998) ให้ทัศนะว่าการกำหนดระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เน้นการให้อำนาจ ความเป็นทีม ความเป็นเจ้าของของกระบวนการจัดการความรู้ อาจอาศัยคำถาม เช่น ช่องทางการติดต่อสื่อสารแบบทางการและไม่เป็นทางการคืออะไร เทคโนโลยีที่เรามีปัจจุบันมีอะไรบ้าง มีการจัดการกันอย่างไร ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ภายในองค์กร อะไรบ้างที่สามารถจะใช้ได้ เทคโนโลยีและระบบการจัดการอะไรที่เราต้องการนำเสนอ การฝึกอบรม และ การพัฒนาอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการสร้างทีมงานและการฝึกอบรมและการพัฒนาอะไรบ้างที่จำเป็นสำหรับทีมผู้จัดการความรู้

Knowles (1974) กล่าวถึง การสร้างทีมงานว่า เป็นกระบวนการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอะไรจึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตนเอง ของกลุ่มหรือของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

โดยมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในทีมที่สมาชิกในทีมทุกคนรู้สึกอิสระที่จะพูดและฟัง รวมถึงการตัดสินใจ จะทำได้ดีที่สุดโดยทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่กระจ่างชัดในการทำงาน

Farida Hasanali (2003) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้วิธีการวินิจฉัยปัญหา ปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้นความร่วมมือร่วมใจประสานงานกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน กล่าวคือ มีการประสานความร่วมมือในหลายวิธีการ ด้วยท่าทีที่สร้างสรรค์ร่วมมือกันในเชิงบวก โดยสมาชิกในทีมต้องแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ในกลุ่ม และมีการจัดการตนเอง เน้นไปที่การสื่อสารการตัดสินใจและการประสานความร่วมมือก่อให้เกิดการจัดการตนเองในกระบวนการทีม

Hlupic, Pouloudi and Rzevski (2002) ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมกันเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่ต้องทำเช่นเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมมือซึ่งกันและกัน บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือกัน ประสานงานกัน มุ่งดึงศักยภาพที่มีบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย “การทำงานเป็นทีม”จึงเป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคคล เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ(3P) ได้แก่ มีวัตถุประสงค์ (Purpose) ต้องชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ในการทำงาน มีผลการทำงาน (Performance)

Collison and Parcell (2004) ให้ทัศนะเกี่ยวกับมโนทัศน์ในการสร้างทีมงานว่าเป็นการเพิ่มการเน้นในการช่วยเหลือ ทีมงานให้บรรลุผลการทำงานให้สำเร็จในการทำงานแบบเป็นทีม ต้องอาศัยกระบวนการทางสังคมและกระบวนการของงานต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีมงาน โดยมีการประสานความร่วมมือในหลายวิธี ด้วยท่าทีที่สร้างสรรค์ ร่วมมือกันในเชิงบวก โดยสมาชิกในทีมต้องแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ในกลุ่ม ตลอดจนมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในทีมที่สมาชิกในทีมทุกคนรู้สึกอิสระที่จะพูดและฟัง รวมถึงการตัดสินใจ จะทำได้ดีที่สุดโดยทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่กระจ่างชัดในการทำงาน

กานต์สุดา มาณะสิรานนท์ (2546) ให้ทัศนะว่า การสร้างและพัฒนาทีมงานเป็นวิธีการทางหนึ่งที่ใช้ประกอบการเรียนรู้ของคนในองค์กร แต่คนในองค์กรส่วนใหญ่จะผ่านช่วงเวลาการทำงานมาแล้ว ซึ่งการจะให้บุคคลเหล่านี้ที่มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญการอยู่แล้ว มาเรียนรู้เรื่อง

การทำงานเป็นทีมจึงเกิดคำถามว่า ทุกวันนี้งานที่ทำก็ได้อยู่แล้ว ไม่มีปัญหาอะไร ทำไมต้องมาเรียนรู้เรื่องพวกนี้ด้วย จึงเป็นที่มาของการต่อต้านและการปิดกั้นตนเองต่อการเรียนรู้ ดังนั้น จึงควรมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในทีมที่สมาชิกในทีมทุกคนรู้สึกอิสระที่จะพูดและฟัง รวมถึงการตัดสินใจ จะทำได้ดีที่สุดโดยทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่กระจ่างชัดในการทำงาน ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือในหลายวิธีการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) กล่าวว่า ในการทำงานเป็นทีม การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร (สมาชิกทีม) สามารถแบ่งรูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมได้ ดังนี้ 1) การสื่อสารแบบรวมศูนย์ ได้แก่ การสื่อสารแบบลูกโซ่ การสื่อสารแบบตัว Y และการสื่อสารแบบวงล้อ 2) การสื่อสารแบบกระจาย ได้แก่ การสื่อสารแบบวงกลม และการสื่อสารแบบทุกช่องทาง ซึ่งทีมจะต้องมีระบบการสื่อสารที่มีความคล่องตัวและทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจเพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายของทีม ซึ่งเราจะต้องพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ระยะทางการกระจาย ศูนย์รวม ความอึดตัว และความเป็นอิสระในการสื่อสาร การตัดสินใจ เป็นกระบวนการพิจารณาปัญหา สภาพแวดล้อม และการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ เพื่อเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในการปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การตัดสินใจเป็นงานสำคัญในทุกองค์การที่บุคคลต่าง ๆ จะต้องปฏิบัติตามขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของตน การตัดสินใจของกลุ่มเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและอนาคตของกลุ่มและองค์การ ซึ่งจะต้องกระทำอย่างรอบคอบ รัดกุมและมีประสิทธิภาพ ปกติการตัดสินใจของทีมแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ คือ การตัดสินใจโดยขาดการตอบสนอง การตัดสินใจโดยบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจโดยคนกลุ่มน้อย การตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ การตัดสินใจโดยหาข้อสรุปร่วม และการตัดสินใจแบบเป็นเอกฉันท์ อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจแบบกลุ่มก็มีข้อเสียเปรียบและไม่ดีจุดอ่อน ซึ่งเราสมควรจะต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะ ทั้งด้านบวกและลบของการตัดสินใจแบบกลุ่ม โดยการตัดสินใจแบบกลุ่มมีข้อดีที่สำคัญ คือ การรวมความรู้ ทักษะ และความชำนาญของสมาชิก ทำให้ทีมมีทางเลือกในการตัดสินใจที่หลากหลาย ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจมีผลสมบูรณ์ ขณะที่การตัดสินใจแบบกลุ่มมีข้อจำกัด คือ อาจจะเสียเวลาและไม่คุ้มค่าต่อแรงพยายามของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งในปัจจุบันมีผู้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม จึงมีผู้พัฒนาเทคนิคการตัดสินใจที่สำคัญของกลุ่ม คือ การระดมความคิด การตั้งกลุ่มสมมติและเทคนิค Delphi ซึ่งแต่ละวิธีจะมีรายละเอียด ความซับซ้อน และต้องใช้ทักษะในการดำเนินงานต่างกัน ซึ่งทีมงานจะต้องเลือกมาใช้ให้สอดคล้องกับต้นทุนและความต้องการในการแก้ไขปัญหาของกลุ่ม

ปิยพัศตร์ สิบบัวทอง (2545) ที่ให้คำจำกัดความของการสร้างทีมงาน คือ การก่อร่างบุคลากรในลักษณะกลุ่ม เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และสามารถปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันทา เลานันท์ (2549) กล่าวว่าโดยสรุปว่า การสร้างทีมงานว่า หมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

เดือนใจ โพธิ์ทอง (2551) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันอย่างมีแบบแผน เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอะไรจึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ของกลุ่มหรือของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การสร้างทีมงาน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอิสระในการสื่อสาร มีการตัดสินใจก่อนการทำงานสามารถประสานงานร่วมมือกันในเชิงบวก และรู้จักจัดการตนเองในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การสร้างทีมงานประกอบด้วย 1) มีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในทีมที่สมาชิกในทีมทุกคนรู้สึกอิสระที่จะพูดและฟัง 2) มีการตัดสินใจ จะทำได้ดีที่สุดโดยทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่กระจ่างชัดในการทำงาน 3) มีการประสานความร่วมมือในหลายวิธีการด้วยท่าทีที่สร้างสรรค์ ร่วมมือกันในเชิงบวกโดยสมาชิกในทีมต้องแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ในกลุ่ม 4) มีการจัดการตนเอง เน้นไปที่การสื่อสาร การตัดสินใจ และการประสานความร่วมมือก่อให้เกิดการจัดการตนเองในกระบวนการทีม

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน

Bertels (n.d., อ้างถึงใน พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การบริหารจัดการองค์กร เพื่อมุ่งไปสู่การสร้างฐานความรู้แห่งองค์กรใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่ การสร้างโครงสร้างองค์กรที่ให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ การอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่อยู่ในองค์กร หรือแม้กระทั่งการสร้างเครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการเผยแพร่ความรู้

Kucza (2001, อ้างถึงใน พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการสร้างความรู้ การจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้

World Bank (2002, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การรวบรวมวิธีปฏิบัติขององค์กรและกระบวนการที่

เกี่ยวกับการสร้างการนำมาใช้ และการเผยแพร่ความรู้และบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

พริธดา วิเชียรปัญญา (2547) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลความรู้ สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันและการถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั้งทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549) ได้อธิบายเรื่องการบริหารความรู้ในองค์กรว่าเป็นการนำความรู้มาใช้ พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้มากที่สุด โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่ หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่นการสร้างรวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้มากที่สุด โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วย 1) จัดกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ตลอดจนหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือจากการระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน 2) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน และกระจายเครือข่ายความสัมพันธ์ในองค์กรผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสนทนา และการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยองค์การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนสื่อที่ใช้ในการเรียนรู้ และ 4) เปิดรับข่าวสารจากสื่อที่หลากหลาย เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ บทความ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์

ตารางที่ 2.4

องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การจัดการกับคน

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
การพัฒนาบุคลากร	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะตามต้องการ ทั้งที่จัดขึ้นภายในและภายนอกองค์การ ได้รับการส่งเสริมให้เป็นวิทยากรที่ปรึกษาให้ความรู้แก่หน่วยงานอื่นรวมถึงการได้รับฟังความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1) ให้โอกาสในการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะตามความต้องการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 2) ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น เช่น การฝึกอบรม ประชุม สัมมนาศึกษาดูงาน การเป็นภาคีเครือข่าย ฯลฯ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรไปเป็นวิทยากรที่ปรึกษา หรือผู้ให้ความรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ
การสร้างทีมงาน	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอิสระในการสื่อสาร มีการตัดสินใจสามารถประสานงานร่วมมือกันในเชิงบวก และรู้จักจัดการตนเอง	1) มีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในทีมที่สมาชิกในทีมทุกคนรู้สึกอิสระที่จะพูดและฟัง 2) มีการตัดสินใจ จะทำได้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่กระจ่างชัดในการทำงาน
การสร้างทีมงาน	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอิสระในการสื่อสาร มีการตัดสินใจก่อนการทำงานสามารถประสานงานร่วมมือกันในเชิงบวก และรู้จักจัดการตนเองในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม	3) มีการประสานความร่วมมือในหลายวิธีการด้วยท่าทีที่สร้างสรรค์ ร่วมมือกันในเชิงบวกโดยสมาชิกในทีมต้องแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ในกลุ่ม 4) มีการจัดการตนเอง เน้นไปที่การสื่อสาร การตัดสินใจ และการประสานความร่วมมือก่อให้เกิดการ

จัดการตนเองในกระบวนการทีม

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
การจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ได้รับการส่งเสริมในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสามารถรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อที่หลากหลาย	<p>1) จัดกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ตลอดจนหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือจากการระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ฯลฯ</p> <p>2) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน และกระจายเครือข่ายความสัมพันธ์ในองค์กร การผ่านช่องทางสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ</p> <p>3) ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการสนทนา และการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยองค์การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนสื่อที่ใช้ในการเรียนรู้</p>
การจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมแสวงหาความรู้	4) เปิดรับข่าวสารจากสื่อที่หลากหลาย เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ บทความ โทททัศน์ วิดีทัศน์

ใหม่ ๆ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล
ข่าวสารระหว่างกัน ได้รับการ
ส่งเสริมในการเข้าร่วมกิจกรรม
กลุ่มสามารถรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อ
ที่หลากหลาย

2. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการจัดการ
ความรู้ องค์ประกอบของ “กระบวนการจัดการความรู้”

2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยกระบวนการจัดการความรู้

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อยกระบวนการจัดการ
ความรู้ (Knowledge Management Process) ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะหรือจากผลงานวิจัยของ
นักวิชาการตามลำดับ ดังนี้

1. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Davenport, Long, and
Beers

Davenport, Long, and Beers (1988) ได้เสนอว่า กระบวนการจัดการความรู้
มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้ 2) การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้
3) การยกระดับความรู้ ต้องไม่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด 4) การเก็บความรู้ 5) การนำความรู้ไปใช้

2. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Meyer and Ruggle
Meyer and Ruggles (1999) ได้ศึกษารูปแบบของการนำกระบวนการจัดการ
ความรู้ของธนาคารโลก ซึ่งประสบความสำเร็จแล้ว ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้ (Creating)
2) การเคลื่อนย้ายและกระจายความรู้ (Organizing) และ 3) การประยุกต์ใช้ (Applying)

3. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Probst, Raub and
Romhardt

Probst, Raub and Romhardt (2000) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ
กระบวนการจัดการความรู้ ดังนี้ 1) การกำหนดความรู้ (Knowledge Identification) เพื่อให้ทราบ
แหล่งความรู้ และรูปแบบของความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร 2) การแสวงหาความรู้ (Knowledge
Acquisition) เป็นการแสวงหาและกำหนดความรู้จากแหล่งภายนอก ว่าสามารถนำความรู้มาจาก
แหล่งไหน มีวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาจัดการความรู้อย่างไร 3) การ
พัฒนาความรู้ (Knowledge Development) เป็นการนำเอาความรู้ที่ได้มาบริหารจัดการให้อยู่ใน
รูปแบบที่สามารถนำไปใช้งานได้ตามความต้องการ 4) การแบ่งปันและการกระจายความรู้

(Knowledge Transfer) ให้กับบุคคลอื่นเพื่อให้มีการนำเอาความรู้ไปใช้งาน และอาจทำให้เกิดความรู้เพิ่มเติมขึ้นมาใหม่กระบวนการนี้รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์กร

5) การใช้ความรู้ (Knowledge Utilization) เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะไม่ว่าองค์กรจะมีความรู้มากเพียงใด หากไม่สามารถใช้ได้ก็ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น และ 6) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) เพื่อให้สามารถแบ่งปันและนำความรู้กลับมาใช้ใหม่ได้

4. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Srikantaiah and Koenig

Srikantaiah and Koenig (2000) เสนอว่า องค์การจะต้องมีวินัยในกระบวนการของการจัดการความรู้ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการประกอบด้วย 1) การยึดกุมความรู้ (Capture) 2) การประเมินผล (Evaluating) 3) การแบ่งปันความรู้ (Sharing) และ 4) การจัดเก็บหรือการรวบรวมความรู้ (Information Assets) ไว้ในฐานข้อมูล เอกสารและนโยบายองค์กร

5. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Tannonbaum and Alliger

Tannonbaum and Alliger (2000) ได้เสนอ 4 มุมมองหลักที่จะทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ คือ 1) การแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge Sharing) 2) การเข้าถึงความรู้ (knowledge Accessibility) 3) การซึมซับความรู้ (knowledge Assimilation) และ 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ (knowledge Application)

6. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Kucza

Kucza (2001) ได้นำเสนอองค์ประกอบของกระบวนการในทางปฏิบัติของการจัดการความรู้ไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การระบุความต้องการความรู้ (Identification of Need for Knowledge) 2) การดึงความรู้ออกมา (Knowledge Pull) 3) การส่งมอบความรู้ให้กับผู้ที่ต้องการความรู้ (Knowledge Push) 4) การสร้างความรู้ (Creation of Knowledge) 5) การรวบรวมและการจัดเก็บความรู้ (Knowledge Collection and Storage) และ 6) การปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย (Knowledge Update)

7. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Takeuchi and Nonaka

Takeuchi and Nonaka (2001) เสนอว่า กระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนด 2) การสร้าง 3) การแสวงหา หรือยึดกุมความรู้ 4) การ

5) การแลกเปลี่ยน และ 6) การใช้ความรู้

8. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Sallis and Jones

Sallis and Jones (2002) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการของการใช้ความรู้ที่เหมาะสมและเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ 2) การเก็บรวบรวมความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ และ 5) การนำความรู้ไปใช้

9. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Wiig

Wiig (2003) ได้เสนอกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การจัดหาความรู้ (Knowledge Acquisition) 2) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) 3) การใช้ความรู้ (Knowledge Usage / Utilization) 4) การเคลื่อนย้าย การกระจายความรู้ และการแบ่งปันความรู้ (Knowledge transfer/ Distribution/

Sharing) และ 5) การสร้างความรู้ (New Knowledge Creation) เป็นวัฏจักรที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง

10. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ Mertins, Heisig and Vorbeck

Mertins, Heisig and Vorbeck (2003) ได้เสนอรูปแบบการจัดการความรู้ในองค์การว่า จะต้องประกอบด้วยหลักการจัดการความรู้ที่สำคัญคือ 1) การกำหนดความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การเก็บความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ และ 5) การประยุกต์ความรู้

11. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ McKeen and Smith

McKeen and Smith (2003) เสนอว่า การจัดการความรู้ประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอน ที่เริ่มจาก 1) การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ ซึ่งต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่จะสนับสนุนความสำเร็จขององค์การได้ 2) การเข้าถึงความรู้ ซึ่งองค์การจะต้องรู้ว่าเข้าถึงความรู้ได้อย่างไรซึ่งอาจได้จากผู้รู้หรือเครือข่ายต่าง ๆ 3) การยึดกุมความรู้ ซึ่งส่วนมากจะได้ความรู้ที่ฝังลึกในคน 4) การสร้างความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดความสำเร็จเพราะจะได้จากการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างคน ระหว่างกลุ่มคน หรือระหว่างองค์การ และ 5) การใช้ความรู้ เพื่อประโยชน์ของพนักงานและองค์การ โดยองค์การจะต้องสร้างวัฒนธรรมการใฝ่รู้ให้เกิดกับพนักงานภายใต้ศาสตร์แห่งการจัดการความรู้

12. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ บดินทร์ วิจารณ์

บดินทร์ วิจารณ์ (2547) ได้เสนอกระบวนการในการจัดการความรู้ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดชนิดของความรู้ (Define) 2) การสร้างทุนทางปัญญา (Create) 3) การเสาะหาและการจัดเก็บความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ (Capture) 4) การแบ่งปัน (Share) และ 5) การใช้ประโยชน์ (Use)

13. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) เสนอว่า กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้กระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และ 7) การเรียนรู้ (Learning)

14. องค์ประกอบกระบวนการจัดการความรู้ตามทัศนะของ บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ

บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ (2549) ได้สรุปว่า กระบวนการจัดการความรู้ จะประกอบด้วย 1) การค้นหาความรู้ บุญดี Knowledge Identification) 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และ 7) การเรียนรู้ (Learning)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของกระบวนการจัดการความรู้ จากทัศนะและผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 14 แห่ง ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียนชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง (Neutral) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเรียกใช้ชื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนความรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การ

แลกเปลี่ยนความรู้หรือการแบ่งปันความรู้ 2) การแบ่งปันและกระจายความรู้ 3) การแบ่งปันความรู้ 4) การแลกเปลี่ยน 5) การเคลื่อนย้าย การกระจายความรู้ และการแบ่งปันความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

2. การกำหนดความรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันมีดังนี้ 1) การระบุความต้องการความรู้ 2) การกำหนด 3) การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ 4) การกำหนดชนิดของความรู้ 5) การบ่งชี้ความรู้

3. การจัดเก็บความรู้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การเก็บความรู้ 2) การจัดเก็บหรือรวบรวมความรู้ 3) การรวบรวมและการจัดเก็บความรู้ 4) การเก็บรวบรวมความรู้ 5) การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ 6) การเสาะหาและจัดเก็บความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ 7) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

4. การนำความรู้ไปใช้ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน มีดังนี้ 1) การใช้ความรู้ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การใช้ประโยชน์

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบย่อย 18 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1 – 14 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตาราง ที่ 2.5

สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย กระบวนการจัดการความรู้

องค์ประกอบย่อยกระบวนการจัดการความรู้	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	รวม
1. การแลกเปลี่ยนความรู้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
2. การสร้างความรู้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
3. การนำความรู้ไปใช้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			10
4. การจัดเก็บความรู้	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		9
5. การแสวงหาความรู้			<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
6. การกำหนดความรู้						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
7. การเข้าถึงความรู้					<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
8. การยึดกุมความรู้				<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>				3
9. การกลั่นกรองความรู้							<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
10. การเรียนรู้													<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
11. การยกระดับความรู้	<input type="checkbox"/>														1
12. การพัฒนาความรู้			<input type="checkbox"/>												1
13. การประเมินผล				<input type="checkbox"/>											1
14. การซึมซับความรู้					<input type="checkbox"/>										1
15. การดึงความรู้ออกมา						<input type="checkbox"/>									1
16. การส่งมอบความรู้						<input type="checkbox"/>									1

จากตาราง ที่ 2.5 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ กระบวนการจัดการความรู้ พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 18 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ในที่นี้ ใช้ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบรวม 6 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การแลกเปลี่ยนความรู้

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างความรู้

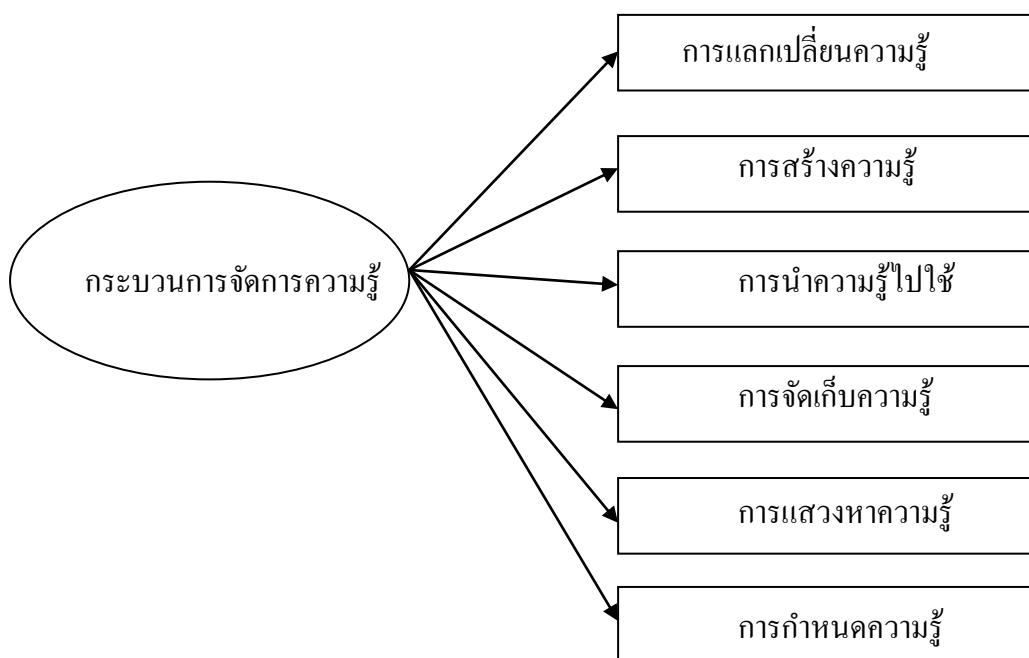
องค์ประกอบที่ 3 การนำความรู้ไปใช้

องค์ประกอบที่ 4 การจัดเก็บความรู้

องค์ประกอบที่ 5 การแสวงหาความรู้

องค์ประกอบที่ 6 การกำหนดความรู้

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบ กระบวนการจัดการความรู้ ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 โมเดลการวัดองค์ประกอบ กระบวนการจัดการความรู้

จากภาพที่ 2.7 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ กระบวนการจัดการความรู้ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ 6) การนำความรู้ไปใช้

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การแลกเปลี่ยนความรู้

การนำเอาความรู้ที่สร้างหรือบันทึกไว้ออกมาเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ และแพร่หลายได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งในและนอกองค์กรอย่างสมดุล (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) ทั้งโดยตรงและทางอ้อมเพื่อส่งผ่านความรู้ถึงกัน โดยอาศัยหรือไม่อาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ ใน 2 มิติ คือมิติในด้านความรู้ฝังลึกในคน และมิติในด้านความรู้เปิดเผย (Sahasrabudht, 2002) เป็นการให้ความรู้ซึ่งกันและกัน โดยมุ่งที่คน กลุ่มคน ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน โดยผ่านกระบวนการให้ความรู้ระหว่างบุคคลกับเอกสาร (People – to - Document) หรือระหว่างบุคคลกับบุคคล (People – to - People) ในองค์กร ซึ่งจะต้องไม่ใช่เฉพาะเทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการใช้คนด้วยเช่น การประชุม อบรม สัมมนา การสร้างเครือข่าย การใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่นการประชุมทางไกล การสนทนาผ่านทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบของ Intranet Intranet Home Page และ Web Portal ของแต่ละบุคคลและสถานศึกษาเป็นต้น (สุกิจ แดงมีแสง และ ยงยุทธ อิมอุไร, 2546) โดยการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่ดีเลิศระหว่างกัน (Best Practice) เพื่อส่งผ่านความรู้ถึงกัน (Collison and Parcell, 2004) การแลกเปลี่ยนความรู้ไม่ใช่เป็นเรื่องของธรรมชาติ ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนและต้องใช้เวลา ซึ่งจะช่วยในการแก้ปัญหาได้ดีและช่วยเพิ่มพูนความสามารถและทักษะของพนักงานโดยรวมทั้งเพิ่มความสามารถในการพัฒนาองค์กรและเพิ่มผลผลิต (Davenport; Long; and Beers, 1998) การให้โอกาสให้การสนับสนุน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน จะเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร (Liebowiz and Wright, 1999) เพราะยิ่งแลกเปลี่ยนความรู้มาก ยิ่งได้กำไรมาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสิ่งยากที่สุด เพราะคนไม่ยอมแลกเปลี่ยน กลัวขาดทุน กลัวเสียเปรียบ องค์กรจึงต้องสร้างเงื่อนไข และกติกาที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ และไม่ให้ผลประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมกักตุนหรือปกปิดความรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2547)

กานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2546) ได้เสนอรูปแบบการแลกเปลี่ยนความรู้ว่าจะต้องมีการกำหนดนโยบายในการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันในองค์กร มีการประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน กำหนดองค์ความรู้ที่จะนำมาแลกเปลี่ยน และมีการเตรียมบุคลากรและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้

ในการแลกเปลี่ยนความรู้ จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีหน่วยงานที่ช่วยประสานงานการจัดการความรู้ สมรรถนะและทักษะของบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างองค์การให้มีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้และมีการกำหนดทักษะพิเศษที่โครงการแต่ละประเภทต้องการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ และต้องมีการตั้งตำแหน่งใหม่ขึ้นมาดูแลเป็นการเฉพาะ (Davenport and Prusak, 1999) โดยวิธีการดำเนินการดังนี้ (วิจารณ์ พานิช, 2547) 1) กำหนดหน่วยงาน ที่จะดำเนินการจัดการความรู้ และกำหนดผู้แทนของหน่วยงานที่จะเข้าร่วมโครงการ และแต่ละหน่วยงานกำหนดกิจกรรมหลักที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของตนสำหรับงานที่จะใช้ดำเนินการจัดการความรู้ 2) กำหนดบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกลงในการจัดการความรู้ 3) กำหนดหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการโครงการ ซึ่งสามารถจัดบุคคลที่เหมาะสม ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่ประสานงานกับผู้อำนวยการความสะดวกลงในการจัดการความรู้ และทำหน้าที่ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต 4) จัดการประชุมปฏิบัติการให้ความรู้แก่บุคลากรถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการเพื่อทำความเข้าใจหลักการ และปฏิบัติการจัดการความรู้

สำหรับความสามารถและทักษะของบุคลากรในการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้ มีจุดมุ่งหมายให้มีการนำความรู้ซ่อนตัวหรือความรู้ส่วนบุคคล (Tacit / Personal Knowledge) ที่มีอยู่มาใช้ (Use) ให้เป็นประโยชน์และการสร้างสรรค์ (Create) ความรู้ใหม่ จากกระบวนการแปลง Tacit Knowledge ให้เป็น Tacit Knowledge และกระบวนการแปลง Tacit knowledge ให้เป็น Explicit Knowledge (ซึ่งตามแนวคิดของ Ikujiro Nonaka ก็เรียกว่า Socialization Process และ Externalization Process ตามลำดับ) ซึ่งอาจใช้กระบวนการเชิงมนุษย์หรือเชิงสังคม (Human and Social Process) มาใช้ เช่น การจัดกิจกรรมการเล่าเรื่อง (Storytelling) การจัดกิจกรรมสนทนาเรียนรู้ (Learning Conversation) การจัดกิจกรรมเสวนาพาที (Dialogue) การจัดกิจกรรมสะท้อนกลับ (Reflection) การจัดให้มีกลุ่มเรียนรู้ (Learning sets) การจัดให้มีกลุ่มเรียนรู้ด้วยการกระทำ (Action Learning) การจัดให้มีชุมชนความรู้หรือเรียนรู้ (knowledge / Learning Community) การจัดให้มีภาวะผู้นำเครือข่ายหรือเครือข่ายความรู้ (Network leaderships / Knowledge Networks) และการจัดเป็นกลุ่มบริหารความรู้ตนเอง (Learning Self Managed Group) เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2549)

ส่วนการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ (Davenport and Prusak, 1999) ทั้งความรู้ฝังลึกในคน และความรู้เปิดเผยเพื่อการพัฒนา (Takeuchi and Nonaka, 2001; and Careers take a Change of Direction, 2004) ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำความรู้ไปใช้ (Marquarde and Reynolds, 1994)

จากเครือข่ายความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน (Tannonbaum and Alliger, 2000) โดยการขยายและนำความรู้ที่ได้จากการเก็บมาใช้ หรือนำความรู้มาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถและทักษะให้แก่ตนเองและสถาบัน ในการทำงาน การวางแผน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวัด และการประเมิน (Lethwood, Leonard and Sharratt, 1998) ทั้งนี้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา บุคลากรสนับสนุน ผู้ปกครองและชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถาบันเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ และเปลี่ยน และกระจายความรู้ไปยังทุก ๆ กลุ่มที่เกี่ยวข้องในระบบ (Butcher et al, 2001)

Davenport & Prusak (1998) พบว่า พฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคคล มี 4 ระดับ คือ การช่วยเหลือและให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (Altruism) การให้เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Reciprocity) การให้เพื่อชื่อเสียง (Repute) และการให้เพราะมีการไว้วางใจ (Trust) การรู้อุปสรรคและพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนของบุคคล จะช่วยในเรื่องของการวางแผน การป้องกันแก้ไข และส่งเสริม

บุญส่ง หาญพานิช (2547) กล่าวว่า สำหรับด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนนั้น สถาบันจะต้องสร้างบรรยากาศและส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กันในหลายลักษณะ เช่น มีการติดต่อและไม่มีการติดต่อกันระหว่างเจ้าของความรู้ แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างการทำงานร่วมกันและ ระหว่างการบริหาร สำหรับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่เจ้าของความรู้ไม่จำเป็นต้องติดต่อกัน วิธีการที่ใช้ คือ การสืบค้นจากเอกสารทั่วไปและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่เก็บไว้ในฐานความรู้ภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน โดยอาศัยเครื่องมือสืบค้นอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับกรณีที่มีการติดต่อกันระหว่างเจ้าของความรู้ วิธีการที่ควรนำมาใช้คือ การจัดการเรียนการสอนทางไกล การสร้างห้องเรียนเสมือน การสร้างความรู้ใหม่ ณ จุดที่ทำงานร่วมกัน การประชุม อบรมสัมมนา การระดมความคิด การทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพระหว่างหน่วยงานและสถาบัน เช่น การวิจัยร่วมกัน การแบ่งปันแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญกันระหว่างหน่วยงานและสถาบัน การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และการบริหารความรู้ร่วมกัน ในด้านของการประเมินการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ นั้น จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีการพัฒนาดัชนีของการประเมิน ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้ คือ กำหนดให้การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา ในด้านของการปรับปรุงแก้ไขนั้นจะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการและเทคโนโลยี และนำผลของการประเมินไปใช้เป็นฐานสำหรับการพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป สถาบัน

จะต้องพัฒนาระบบแรงจูงใจภายในและภายนอกคือการสร้างความตระหนักและการให้รางวัลให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของประชาคมอุดมศึกษา

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้รับการส่งเสริมการจัดการความรู้จากหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรมเสวนาความรู้ เปิดกว้างในการเข้าถึงความรู้ และมีเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การแลกเปลี่ยนความรู้ ประกอบด้วย 1) มีการส่งเสริมหน่วยงานหรือบุคลากรที่มีการดำเนินการจัดการความรู้ได้ผลดี ไปนำเสนอผลงานด้านการจัดการความรู้ยังหน่วยงานอื่น หรือองค์กรอื่น 2) มีกิจกรรมสนับสนุนให้เกิดการนำเสนอความรู้ เช่น จัดให้มีมุมในการพูดคุยกันระหว่างพักเที่ยง จัดตลาดนัดชุมชนนักปฏิบัติหรือความรู้เฉพาะเรื่อง 3) มีการเปิดกว้างในการเข้าถึงความรู้ระดับทั่วไปขององค์กรที่บุคลากรทุกคนอาจต้องรู้หรือใช้ หรือสนใจใจกว้างว่าตามอัธยาศัย 4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเวทีเสมือนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ห้องสนทนา (Chat Room) กระดานสนทนา (Web Board) เว็บบล็อก (Web Blog) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การสร้างความรู้

การสร้างความรู้เป็นการทำให้เกิดความรู้ขึ้นมาใหม่ การสร้างขึ้นนี้ควรเป็นความรู้ใหม่ ที่องค์กรยังไม่เคยมี และอาจได้มาจากความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) โดยอาจใช้วิธีการระดมความคิดหรือด้วยวิธีการที่หลากหลายที่ได้ให้ความรู้ที่ฝังลึกในคน (Tacit Knowledge) ออกมาให้มากที่สุด

Davenport and Others (1998) กล่าวว่า ความรู้ที่จะนำมาสร้าง สามารถนำมาจาก 3 แหล่ง คือ ความรู้จากภายนอก ความรู้ และประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร และความรู้จากกิจกรรมองค์กรหรือความรู้เปิดเผยที่องค์กรสร้างขึ้น

Kucza (2008) กล่าวว่า การสร้างความรู้ (Creation of Knowledge) การสร้างความรู้ มีกระบวนการย่อย 6 ประการ ได้แก่ 1) การระบุดึงความคิดใหม่ ๆ 2) การประเมินความคิดใหม่ ๆ 3) การรวบรวมผู้ที่อยู่ในข่ายความคิดใหม่ ๆ 4) การประเมินผู้ที่อยู่ในข่ายความคิดใหม่ ๆ 5) การคัดเลือกผู้ที่อยู่ในข่ายความคิดใหม่ ๆ และ 6) การสร้างความรู้ใหม่ ๆ

ซึ่งการสร้างความรู้ขึ้นนั้น องค์กรสามารถดำเนินการในการเสาะแสวงหาความรู้ให้กับองค์กรได้จากทั้งแหล่งภายในและภายนอกมีการทำ CoP หรือสัมมนาพูดคุย หรือดูงาน หรือหาที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสัมมนาพูดคุยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยในแต่ละกลุ่มความรู้ อาจพิจารณาสร้างความรู้โดยดึงจากแหล่งต่าง ๆ เข้ามา หรือผลักความรู้เบื้องต้นออกไปเพื่อองค์กรจะได้มีการเริ่มสร้างความรู้ มาจัดเก็บไว้ในคลังข้อมูล

สำหรับบุคลากรในองค์กรก็อาจมีกิจกรรมสนับสนุนให้เกิดการนำเสนอความรู้ โดยอาจจัดให้มีมุมในการพูดคุยกันระหว่างพักเที่ยง หรืออาจนำกิจกรรม QCC มาใช้ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมสร้างความรู้ หากองค์กรมีระบบโครงข่าย Intranet ภายในองค์กร อาจให้มีการเขียนปัญหาหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ใส่ไว้ในคลังความรู้ขององค์กร หากพนักงานที่มีความรู้เคยแก้ปัญหาเหล่านั้น อาจเป็นผู้เขียนตอบวิธีการแก้ไขใส่ไปในคลังความรู้ ในขั้นตอนนี้ จะเห็นได้ว่าความรู้ประเภท Tacit Knowledge ซึ่งเคยซ่อนเร้นมองไม่เห็น ได้เริ่มมีการเขียนหรือเปิดให้เป็นประเด็นขึ้นมา จนกลายเป็น Explicit Knowledge และเริ่มกลายเป็นความรู้ขององค์กร (ภารดร จินดาวงศ์, 2549)

กานต์สุตา มาพะสิรานนท์ (2546) ได้เสนอรูปแบบการสร้างความรู้ ว่าเป็นการสร้างสรรค ความรู้ใหม่อันเกิดจากแรงผลักดันการหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้เอง โดยมีรูปแบบ ดังนี้ 1) มีการกำหนดนโยบายในการสร้างความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ ไว้ในวิสัยทัศน์องค์กร 2) มีการประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้บุคลากรเกิดการสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ 3) จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ 4) รวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กร 5) วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ 6) ทดลองใช้ความรู้ที่องค์กรสร้างขึ้นใหม่ 7) ประกาศเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ขององค์กร

เมื่อองค์กรได้มีการกำหนดความรู้และการแสวงหาความรู้ จะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็ต้องหาวิธีการในการดึงเอาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นที่มารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มียังนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้ หรือนำจากความรู้ภายนอกองค์กรมาใช้ นอกจากนี้องค์กรอาจจะต้องพิจารณากำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไป เพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การกำหนดเนื้อหาความสำเร็จคือ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้รวดเร็วขึ้นและทำให้การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการสร้างความรู้ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถนำความรู้จากการแสวงหาได้ มาสร้างหรือถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับบุคลากรในองค์กร มีกิจกรรมที่หนุนเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้นำไปเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งนิยาม

ดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การสร้างความรู้ประกอบด้วย 1) มีการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร เช่น การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น การซื้อความรู้ การขอเช่าความรู้ หรือการจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร 2) มีการนำความรู้มาประมวลถั่นกรองเพื่อให้ได้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ เหมาะสมต่อการใช้งานก่อนนำไปจัดเก็บ 3) มีการปรับเปลี่ยนการให้รางวัล และการยกย่องชมเชยให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะจูงใจให้คนเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง 4) มีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความรู้ทั้งก่อนลงมือทำงาน ระหว่างการทำงาน และสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น เช่น การทดลอง หรือการค้นคว้าวิจัย 5) มีกระบวนการที่ทำให้บุคลากรคิดแผนหรือโครงการใหม่ ๆ ซึ่งทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ 6) มีการหาวิธีในการบรรลุประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่ายแต่ได้นวัตกรรมใหม่ที่เป็นความท้าทายต่อความสำเร็จขององค์กร

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การนำความรู้ไปใช้

เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการเก็บมาใช้ หรือนำความรู้มาใช้ใหม่ เป็นความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ครูหรือสถานศึกษามีการเก็บไว้อย่างเป็นระบบ เช่น จากฐานข้อมูล วรรณกรรม เอกสาร คู่มือตำรา บทความ หลักสูตร เป็นต้น (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2547) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลหรือองค์กร (McKeen and Smith, 2003) ซึ่งรวมถึง กระบวนการในการเรียนรู้ และการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (Date, 2004) ผลที่เกิดจากการใช้ความรู้จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มความสามารถ และทักษะของพนักงาน เพิ่มผลผลิตบริการ และสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้าขององค์กรเพิ่มขึ้น (Davenport Long and Beers, 1998) และมีผลเชิงป้อนกลับ การใช้ความรู้ต้องเน้นที่การเอาความรู้มาใช้ในการทำงานให้มากเช่น ในด้านของการพัฒนาการเรียนรู้และกระบวนการคิด อาทิ การทำงาน การวางแผน การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวัดและประเมิน ด้านการให้บริการความรู้ ทั้งแก่บุคคลภายในองค์กรและสังคมภายนอก รูปแบบของการให้บริการความรู้ อาทิ การให้คำปรึกษา การจัดฝึกอบรม การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ (สุกิจ แดงมีแสง และ ยงยุทธ อิมอุไร, 2546) กระบวนการนำความรู้ไปใช้ไม่ควรเริ่มด้วยการหาความรู้มาใส่ไว้ในคอมพิวเตอร์ ซึ่งเสี่ยงมากที่จะไม่เกิดประโยชน์ และไม่คุ้มค่า (วิจารณ์ พานิช, 2547)

กานต์สุตา มานะศิริวานนท์ (2546) และ บุญส่ง หาญพานิช (2547) ได้เสนอรูปแบบการนำความรู้ไปใช้ ดังนี้ 1) มีกำหนดนโยบายที่จริงจัง และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในองค์กร 2) มีการประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการนำความรู้ไปใช้ 3) เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อ โสตทัศนต่าง ๆ ให้พร้อม 4) เลือกวิธีการที่จะนำความรู้

ไปใช้ 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการนำความรู้ไปใช้ 6) ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายหลังจากที่มีการนำความรู้ไปใช้ตามวาระ 7) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการนำความรู้ไปใช้ เพื่อประโยชน์ขององค์กรต่อไป 8) มีการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ ด้วยการประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่ความรู้ให้ขององค์กรในสื่อพิมพ์ประเภทต่าง ๆ ขององค์กร เช่น จดหมายข่าว จุลสาร วารสาร ตำรา Home Page และ Web Portal ของแต่ละบุคคลและองค์กร 9) มีการจัดนิทรรศการทั้ง ภายใน ภายนอกองค์กรเพื่อเผยแพร่ความรู้และนวัตกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ 10) การ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการเรียนรู้และหลักสูตรที่หลากหลาย รวมทั้ง การจัดประชุม อบรม สัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ที่สำคัญ และจำเป็นให้เหมาะสมกับความ ต้องการและประโยชน์ของบุคลากรและองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

นอกจากนี้ควรมีการให้บริการความรู้ ต้องคำนึงถึงหลักในการให้บริการ ประกอบด้วย เป็นผู้ให้หรือผู้รับบริการ และเป็นผู้บริการตนเอง เป็นการร่วมมือระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ ได้รับประโยชน์ร่วมกันทั้งผู้ให้และผู้รับบริการสอดคล้องกับศักยภาพของผู้ให้บริการและ เทคโนโลยี มีดัชนีประเมินการบริการที่ชัดเจน เช่น ความสะดวก ความรวดเร็วการทันเวลา และตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ และการมีข้อมูลสะท้อนกลับของผู้รับบริการ

กิจกรรมการบริการความรู้ ประกอบด้วย 1) การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะและชี้นำสังคม โดยผ่านช่องทางในการเผยแพร่ความรู้ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ วิดีโอ ภาพยนตร์ ดาวเทียม อินเทอร์เน็ต ทั้งบทความ บรรยายสรุป รายงาน ตำรา โครงการ ผลการวิจัย แนวคิดและ นวัตกรรม 2) การฝึกอบรมสัมมนา 3) การให้คำปรึกษาโดยมีหน่วยงานและผู้เชี่ยวชาญในการให้ คำปรึกษาทั้งแก่บุคคล หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน และ 4) การอำนวยความสะดวกในการ เข้าถึงความรู้ให้แก่บุคคลทั้งภายในภายนอกองค์กร รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับชุมชนในการ จัดตั้งศูนย์ความรู้นอกองค์กร เช่น พิพิธภัณฑ์ความรู้ ศูนย์เรียนรู้ชุมชน การให้บริการสถานที่ เครื่องมือ และผู้ชำนาญการแก่บุคคลทั้งภายในภายนอกองค์กรในการจัดทำโครงการวิจัยและ กิจกรรมความรู้อื่น ๆ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการนำความรู้ไปใช้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ประโยชน์จาก การแลกเปลี่ยนความรู้ และมีการเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ และองค์กรได้ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม พร้อมทั้งนำความรู้ไปกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัว บังชี้การจัดการเก็บความรู้ประกอบด้วย 1) มีการนำผลการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้มา รายงานให้บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงบุคลากรระดับปฏิบัติการเห็นถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ 2) บุคลากรในองค์กรมีการนำ

ความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ของตนเองไปพัฒนาให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เช่น การจัดทำคู่มือ ตำรา เอกสารวิชาการ หรือรายงานต่าง ๆ 3) มีการสร้างความเชื่อมั่นใจให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับความช่วยเหลือให้สามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อการตัดสินใจ แก้ปัญหาการปฏิบัติงานหรือการบริการลูกค้า 4) มีการนำความรู้หรือนวัตกรรมจากความรู้ที่มีอยู่หลากหลายไปกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ ในการแข่งขันขององค์กร

4. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ การจัดเก็บความรู้

เมื่อเวลาผ่านไปจะเห็นว่าความรู้บางอย่างเป็นสิ่งล้ำสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จึงจำเป็นต้องมีการกลั่นกรอง เพื่อนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้ (วิจารณ์ พานิช, 2547) ความรู้ที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองและเกิดการยอมรับ จะถูกนำออกไปเผยแพร่ในทางปฏิบัติอย่างกว้างขวางในหลายระดับขององค์กร ในระยะนี้เรียกว่า การบูรณาการความรู้ (Knowledge Agent หรือ Subjective Form) หรือถูกถอดถอนออกมาให้อยู่ในรูปแบบของสื่อประเภทต่าง ๆ (Knowledge Artifact หรือ Objective Form) โดยอาศัยช่องทางที่องค์กรจัดเตรียมไว้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั้งองค์กรอย่างสมดุล (พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547) ซึ่งต้องการผู้มีความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรม (วิจารณ์ พานิช, 2549)

สุกิจ แดงมีแสง และยงยุทธ อัมมูไร (2546) ได้เสนอแนวทางการจัดเก็บความรู้ว่าสามารถดำเนินการได้ดังนี้ 1) จัดทำระบบสารสนเทศความรู้ ได้แก่ จัดและจำแนกความรู้เป็นประเภทและหมวดหมู่จัดอันดับและความสัมพันธ์ของความรู้ บ่งบอกแหล่งความรู้ เช่น สื่อ สถานที่ ผู้รู้ 2) ประมวลความรู้ ได้แก่ การเลือก และคัดสรรความรู้ 3) การปรับปรุงแก้ไขความรู้ ได้แก่ การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร การตรวจสอบความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ เช่น การตรวจสอบคุณภาพภายใน และ 4) การเก็บรักษา โดยเก็บไว้ในฐานความรู้ เพิ่มความรู้ และเก็บไว้ในตัวบุคคล คือ ผู้บริหาร / ผู้เชี่ยวชาญ

การนำความรู้ที่สร้างขึ้นหรือที่ได้มา นำมาจัดเก็บ เพื่อให้เป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายและสะดวกรวดเร็วต่อการนำความรู้ไปใช้ใหม่ในครั้งต่อ ๆ ไป (Marquarde, 1996) ให้ทันเวลาและตรงตามความต้องการโดยองค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะเก็บรักษาและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ รวมทั้งต้องเก็บรักษาสิ่งที่ต้องการเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ได้ดีที่สุดไม่ว่าจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของปัจเจกบุคคล เป็นต้น ซึ่งส่วนมากจะได้

จากความรู้ที่ฝังลึกในคน (McKeen and Smith, 2003) โดยที่องค์กรจะต้องจัดการให้ความรู้เป็นเสมือนหนึ่งสินทรัพย์ หรือทุนปัญญาขององค์กร (Collison and Parcell, 2004) ในฐานะที่ความรู้เป็นสินทรัพย์ขององค์กรเช่นเดียวกับที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการแสดงบุคคล (Davenport, Long and Beers, 1998)

กานต์สุดา มามะศิรินนท์ (2546) ได้เสนอรูปแบบการจัดเก็บความรู้ ดังนี้ 1) มีการกำหนดนโยบายในการเก็บและการสืบค้นความรู้ในองค์กร 2) มีการประกาศนโยบายและประชาสัมพันธ์ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้บุคลากรเก็บและสืบค้นความรู้ 3) มีกำหนดองค์ความรู้ที่จะนำมาจัดเก็บ 4) มีทีมผู้ชำนาญการ และนักวิเคราะห์ความรู้กักตุน ตรวจสอบ คัดเลือกความรู้ที่จะนำความรู้ที่นำมาจัดเก็บ และ 4) จัดเก็บความรู้โดยจัดเก็บเป็นหมวดหมู่และทำดัชนีบอกเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น

ในการจัดเก็บความรู้ จะต้องคำนึงการมีหน่วยงานจัดการความรู้ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ ดังนี้

การมีหน่วยงานจัดการความรู้ เพื่อเป็นสื่อกลางในการนำหรือการระบุนความรู้ที่สถาบันกำหนดว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องจัดเก็บไว้เป็นองค์ความรู้หลัก (Davenport and Prusak, 1999) โดยต้องมีหน่วยงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบการจัดเก็บความรู้หลักของสถาบัน การมีเครือข่ายการจัดเก็บที่สะดวก และปลอดภัย เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นและสะดวก รวดเร็วต่อการนำความรู้ไปใช้ใหม่ในครั้งต่อไป (Marquarde, 1996 and Macintosh, 1999 ; และบุญส่ง หาญพานิช, 2547) รวมทั้ง การพิจารณาถึงวิธีการที่จะเก็บรักษา และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างทันเวลาและตรงตามความต้องการ โดยสถาบันต้องถือว่าความรู้เป็นเสมือนสินทรัพย์ที่สำคัญของสถาบัน (Collison and Parcell, 2004)

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ เป็นการมีเทคโนโลยีที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ได้มาก สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (Marquarde and Reynolds, 1994 and Cumming and Worley, 2001) อาทิ เครือข่ายภายในสถานศึกษา (Intranet) หน้าแรกของเครือข่ายของข่ายงาน (Web Portal) ของแต่ละบุคคลและสถานศึกษา และระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) เป็นต้น (Little ; Quintas and Ray, 2002) โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันเพื่อมาจัดเก็บไว้ และตรงตามความต้องการเมื่อนำความรู้นั้นมาใช้ สามารถพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคน ในการใช้ความรู้ โดยสมาชิกทุกคนมีโอกาสในการสืบเสาะ ค้นหา และรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจาย หรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร (วิจารณ์ พานิช, 2547) มีการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและ

ยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยให้การแสวงหาความรู้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีผลดี (Marquarde, 1996)

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ให้บริการความรู้ที่ผ่านการจัดระบบที่สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น และมีความปลอดภัย ซึ่งนิยามดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การจัดเก็บความรู้ประกอบด้วย 1) มีการตรวจสอบคุณภาพของความรู้ที่จะจัดเก็บในแง่ต่าง ๆ เช่น ความครบถ้วน เทียบตรง ทันสมัย สอดคล้อง และตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ตลอดจนความซ้ำซ้อนของข้อมูล 2) มีการจัดทำสารบัญชรความรู้ประเภทต่าง ๆ หรือจำแนกรายการ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบายหรือขั้นตอนการทำงาน ฯลฯ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้งานง่ายและรวดเร็ว 3) มีการจัดระบบของความรู้ที่ไม่อาจเผยแพร่ออกมา รวมทั้งอาจต้องจดสิทธิบัตรหรือลิขสิทธิ์หรือจดเป็นความลับทางการค้าไว้ 4) มีการจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของความรู้ให้เป็นมาตรฐาน เพื่อช่วยทำให้การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวกและรวดเร็ว 5) มีการตัดสถานที่จัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม ง่ายต่อการค้นคืนความรู้และการเข้าถึงความรู้ที่ผู้ใช้ต้องการ 6) มีการป้องกันทรัพยากรความรู้จากความเสียหาย การสูญเสียดังกล่าวล้มหาย หรือจากการเปิดเผยและการคัดแปลงแก้ไขโดยไม่ได้รับมอบอำนาจ

5. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการแสวงหาความรู้

ในการแสวงหาความรู้สามารถค้นพบจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร อีกทั้งความรู้ยังสามารถสร้างขึ้นได้ทั้งก่อนลงมือทำ ระหว่างการทำงาน และสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม และการสร้างความรู้ใหม่ที่ยังไม่เคยมี (บุญส่ง หาญพานิช, 2547) โดยในการสร้างความรู้ไม่จำเป็นต้องสร้างใหม่ทั้งหมด 100% อาจเริ่มจาก 10 – 20% ก็ได้ (วิจารณ์ พานิช, 2547) การสร้างความรู้ เป็นวัฏจักรที่ทำอย่างต่อเนื่อง (Sveiby, 2003 and Kucza, 2001) โดยให้มีการนำความรู้ซ่อนตัวหรือความรู้ส่วนบุคคล (Tacit/Personal Knowledge) ที่มีอยู่มาใช้ (Use) ให้เป็นประโยชน์ และการสร้างสรรค์ (Create) ความรู้ใหม่ จากกระบวนการแปลง Tacit Knowledge ให้เป็น Tacit Knowledge และกระบวนการแปลง Tacit Knowledge ให้เป็น Explicit Knowledge (วิจารณ์ สารรัตน์, 2549) ซึ่งสรุปได้ว่า การสร้างความรู้ได้จาก 3 แหล่ง คือ ความรู้จากภายนอก ความรู้และประสบการณ์ของพนักงานในองค์กรและความรู้จากกิจกรรมองค์กรหรือความรู้เปิดเผยที่องค์การสร้างขึ้น (Davenport and Beers, 1998)

ส่วนการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร เช่น จาก Internet สื่อ สิ่งพิมพ์ E-mail บทความ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์และภาพยนตร์ การร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้างพันธมิตร เพื่อความเข้มแข็งทางวิชาการของบุคลากรและสถาบัน และเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนางาน (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2547) โดยนำความรู้นั้นมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร (Marquarde, 1996)

กานต์สุดา มาชะศิริานนท์ (2546) กล่าวว่า ขั้นตอนการแสวงหาความรู้ เริ่มจาก มีการกำหนดนโยบายในการสร้างและแสวงหาความรู้ การประกาศนโยบายในการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการเรียนรู้การกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบาย และลักษณะงาน มีการเตรียมทีมผู้ชำนาญการและบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศ/สื่อ โสตทัศนต่าง ๆ มีการประเมินความพร้อมและมีการเปิดโอกาสให้มีการแสวงหาความรู้จากช่องทางต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความรู้

การแสวงหาความรู้ จึงเป็นการพิจารณาว่า เมื่อองค์กรได้กำหนด วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร (สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549)

ในการแสวงหาความรู้ เมื่อองค์กรได้กำหนดนโยบายในการสร้างและแสวงหาความรู้แล้ว สมาชิกจะต้องเป็นผู้ใฝ่รู้และมีความสามารถในการสืบเสาะ ค้นหา และรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร (สุกิจ เตงมีแสง และ ยงยุทธ อิมอุไร, 2546) ซึ่งจะช่วยให้การแสวงหาความรู้ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2546; และวิจารณ์ พานิช, 2547) โดยสมาชิกทุกคนมีโอกาสในการสืบเสาะ ค้นหา และรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจาย หรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร (วิจารณ์ พานิช, 2547) มีการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยให้การแสวงหาความรู้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีผลดี (Marquarde, 1996) รวมทั้งการร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสร้างพันธมิตรการแสวงหาความรู้ร่วมกัน อันเป็นปัจจัยที่สำคัญของการแสวงหาความรู้ (David Snowden, 2004)

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่สามารถเทียบเคียงการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน สามารถดึงความรู้มาใช้ได้ตรงกับความต้องการและทราบว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใดและอยู่ที่ใคร ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย 1) มีการเทียบเคียงการจัดการความรู้ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้โดยการวัดและเปรียบเทียบกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ทำได้ดีกว่า 2) มีวิธีการในการดึง

ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายอยู่ในองค์กร มารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ 3) มีการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครและหน่วยงานใดในองค์กร

6. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการกำหนดความรู้

ในการกำหนดหรือระบุว่าสิ่งใดที่ต้องการให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ โดยคำนึงถึงความจำเป็น ชนิด และประเภทของงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมาforderความรู้ที่ต้องการใช้ เพื่อให้การจัดการความรู้มีจุดเน้น ไม่สะเปะสะปะ (วิจารณ์ พานิช, 2547) โดยอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่จะสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรได้ (McKeen and Smith, 2003) การกำหนดความรู้จึงเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกชนิดของความรู้ที่จะถูกออกแบบให้มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับองค์กร ซึ่งจะเริ่มขึ้นพร้อมกับการตัดสินใจวางกลยุทธ์การแข่งขันที่มุ่งเน้นการจัดการความรู้ เพื่อชี้เฉพาะว่าส่วนใดที่ความรู้จะสามารถเข้าไปสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการได้มากที่สุด องค์กรจึงต้องออกแบบกลไก ที่ต้องการเกี่ยวกับความรู้ นั้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร (Cumming and Worley, 2001)

Cumming & Worley (2001) เสนอขั้นตอนการกำหนดความรู้ (Generating Knowledge) ว่าเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกชนิดของความรู้ที่จะถูกออกแบบให้มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับองค์กร ซึ่งจะเริ่มขึ้นพร้อมกับการตัดสินใจวางกลยุทธ์การแข่งขันที่มุ่งเน้นการจัดการความรู้เพื่อชี้เฉพาะว่า ส่วนใดที่ความรู้จะสามารถเข้าไปสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการได้มากที่สุด องค์กรจึงต้องออกแบบกลไกที่ต้องการเกี่ยวกับความรู้ นั้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

กานต์สุดา มาชะศิริรานนท์ (2546) กล่าวว่า ขั้นตอนการกำหนดความรู้ เริ่มจาก มีการกำหนดนโยบายในสิ่งที่องค์กรต้องการเรียนรู้ มีการประกาศนโยบายในการกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการเรียนรู้ ค้นหาความต้องการในสิ่งที่จะเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร สร้างทีมผู้ชำนาญการ และนักวิเคราะห์ความรู้พิจารณาดำเนินการ และมีการประกาศและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องเรียนรู้

บุญส่ง หาญพานิช (2547) กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคลและสถาบันให้คุณค่าแก่ทรัพยากรความรู้ และจัดการกับทรัพยากรความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคคล สถาบัน และสังคมด้วยการจัดสิ่งแวดล้อมให้บุคคลในสถาบันพร้อมที่จะรวบรวมความรู้ สร้างความรู้การปรับปรุงความรู้ให้ถูกต้องทันสมัย และสะดวกในการใช้ การเก็บรักษาความรู้ แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการให้บริการความรู้ เพื่อยกระดับความรู้ให้

สูงขึ้น นำไปสู่การพัฒนางานของบุคคล หน่วยงาน และสถาบัน เพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถาบัน โดยมีการรวบรวมความรู้ทั้งความรู้ที่ได้มีการบันทึกไว้ในสื่อต่าง ๆ และความรู้ฝังลึกในคน กล่าวคือ ความรู้ที่ได้มีการบันทึกไว้ในสื่อต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด ฐานความรู้ของหน่วยงานทั้งภายใน ภายนอกองค์การ Web Portal ของบุคคลและหน่วยงาน เพิ่มสะสมงานฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ และความรู้ฝังลึกในคน ซึ่งได้จากการสนทนากับผู้มีความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเสวนา การระดมความคิด การประชุมสัมมนา การเล่าเรื่องราว การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดกับผู้มีความรู้

การจัดการความรู้ ต้องดำเนินการอย่างครอบคลุม เพราะมีความชัดเจน เป็นระบบ และเป็นแรงขับเคลื่อนองค์การได้ ซึ่ง Wiig (1999) เสนอว่า เพื่อความสำเร็จของหน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการกำหนดความรู้ คือกำหนดความรู้ (ทุนทางปัญญา) ที่ต้องสร้างและรักษา รวมถึงความรู้ที่ทำให้เกิดผลิตผลของงาน และรูปแบบการบริการที่แข่งขันได้ตามที่ต้องการ มีการจัดหาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบความรู้ที่ต้องการ และทำให้แน่ใจว่ามีการทำให้เกิดขึ้นใหม่อย่างต่อเนื่อง ทำให้มั่นใจว่าความรู้ทั้งหมดที่มี อยู่ในระดับที่เหมาะสม และมีการควบคุมดูแลการจัดการความรู้ ขึ้นตอน และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง โดยเตรียมการสนับสนุนทั่วทั้งองค์การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานรวมถึงการส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำในองค์การ

บดินทร์ วิจารณ์ (2547) กล่าวว่า การกำหนดความรู้ หรือองค์ความรู้ที่ต้องการ มีประโยชน์เพื่อตอบสนองกลยุทธ์หรือการปฏิบัติงานขององค์กร หรือการสำรวจว่าองค์ความรู้หลัก (Core Competency) ขององค์กร คืออะไร ที่เป็นองค์ความรู้ที่สามารถสร้างความแตกต่างได้เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นหรือคู่แข่ง

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “การกำหนดความรู้” หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีโอกาสได้พิจารณาทบทวนหรือปรับปรุงความรู้ที่จำเป็นต่อองค์การโดยมีการประเมินอุปสรรคและปัญหา ตลอดจนโอกาสเพื่อหาวิธีการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์การ

ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การกำหนดความรู้ ประกอบด้วย 1) มีกำหนดระยะเวลาเพื่อพิจารณาทบทวน ปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย หรือยกเลิกสิ่งที่ความรู้เดิมที่ล้าสมัยหรือไม่เป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน 2) มีการคัดเลือก หรือจัดลำดับความสำคัญว่าความรู้ใดที่มีความสำคัญต่อองค์การหรือจำเป็นต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดและรองลงมาตามลำดับ 3) มีการประเมินตนเองว่าในปัจจุบันองค์การยังไม่มีความรู้เรื่องอะไร ต้องใช้ความรู้อะไรบ้าง เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 4) มีการประเมินอุปสรรคและปัญหา ตลอดจนโอกาสที่จะสามารถนำความรู้ที่ต้องการมาใช้ในการพัฒนาองค์การ

ตารางที่ 2.6

องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของกระบวนการจัดการความรู้

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. การแลกเปลี่ยน ความรู้	พฤติกรรมของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ได้รับการส่งเสริมการ จัดการความรู้จากหน่วยงานมีการ จัดกิจกรรมเสนอความรู้เปิดกว้าง ในการเข้าถึงความรู้และมีเวทีใน การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งนิยาม ดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การ แลกเปลี่ยนความรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการส่งเสริมหน่วยงานหรือ บุคลากรที่มีการดำเนินการจัด ความรู้ได้ผลดี ไปนำเสนอผลงาน ด้านการจัดการความรู้ยัง หน่วยงานอื่น หรือองค์กรอื่น 2. มีกิจกรรมสนับสนุนให้เกิดการ นำเสนอความรู้ เช่น จัดให้มีมุม ในการพูดคุยกันระหว่างพักเที่ยง จัดตลาดนัดชุมชนนักปฏิบัติหรือ ความรู้เฉพาะเรื่อง 3. มีการเปิดกว้างในการเข้าถึง ความรู้ระดับทั่วไปขององค์กรที่ บุคลากรทุกคนอาจต้องรู้หรือใช้ หรือสนใจ ไขว่คว้าตามอัธยาศัย 4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเวที เสมือนผ่านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เช่น ห้องสนทนา (Chat Room) กระดานสนทนา (Web Board) เว็บบล็อก (Web Blog) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail)

(ต่อ)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2. การสร้างความรู้	<p>พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถนำความรู้จากการแสวงหาได้ มาสร้างหรือถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับบุคลากรในองค์กร มีกิจกรรมที่หนุนเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้นำไปเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การสร้างความรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร เช่น การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น การซื้อความรู้ การขอเช่าความรู้ หรือการจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาเพื่อมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร 2. มีการนำความรู้มาประมวลกลั่นกรองเพื่อให้ได้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ เหมาะสมต่อการใช้งานก่อนนำไปจัดเก็บ 3. มีการปรับเปลี่ยนการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะจูงใจให้คนเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง 4. มีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความรู้ทั้งก่อนลงมือทำงาน ระหว่างการทำงาน และสรุปประมวลประสบการณ์หลังจากการทำงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น เช่น การทดลอง หรือการค้นคว้าวิจัย

(ต่อ)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2. การสร้างความรู้	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถนำความรู้จากการแสวงหาได้ มาสร้างหรือถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับบุคลากรในองค์กร มีกิจกรรมที่หนุนเสริมให้บุคลากรใช้ความรู้นำไปเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การสร้างความรู้	5. มีกระบวนการที่ทำให้บุคลากรคิดแผนหรือโครงการใหม่ ๆ ซึ่งทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร 6. มีการหาวิธีในการบรรลุประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่ายแต่ได้นวัตกรรมใหม่ที่เป็นความท้าทายต่อความสำเร็จขององค์กร
3. การนำความรู้ไปใช้	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนความรู้ และมีเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ และองค์กรได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมพร้อมทั้งนำความรู้ไปกำหนดนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การจัดเก็บความรู้	1. มีการนำผลการวัดความสำเร็จของการจัดการความรู้มารายงานให้บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงบุคลากรระดับปฏิบัติการเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ 2. บุคลากรในองค์กรมีการนำความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ของตนเองไปพัฒนาให้เป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เช่น การจัดทำคู่มือ ตำรา เอกสารวิชาการ หรือรายงานต่าง ๆ

(ต่อ)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
3. การนำความรู้ไปใช้	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนความรู้ และมีเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ และองค์การได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริม พร้อมทั้งนำความรู้ไปกำหนดนโยบายเป้าหมายกลยุทธ์ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การจัดเก็บความรู้	3. มีการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับความช่วยเหลือให้สามารถเข้าถึงความรู้ที่ต้องการใช้เพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานหรือการบริการลูกค้า 4. มีการนำความรู้หรือนวัตกรรมจากความรู้ที่มีอยู่หลากหลายไปกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ ในการแข่งขันขององค์การ
4. การจัดเก็บความรู้	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ใช้บริการความรู้ที่ผ่านการจัดระบบที่สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น และมีความปลอดภัย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การจัดเก็บความรู้	1. มีการตรวจสอบคุณภาพของความรู้ที่จะจัดเก็บในแง่ต่าง ๆ เช่น ความครบถ้วน เที่ยงตรง ทันสมัย สอดคล้อง และตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ตลอดจนความซ้ำซ้อนของข้อมูล 2. มีการจัดทำสารบัญญความรู้ประเภทต่าง ๆ หรือจำแนกรายการ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย หรือขั้นตอนการทำงาน ฯลฯ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ง่ายและรวดเร็ว 3. มีการจัดระบบของความรู้ที่ไม่อาจเผยแพร่ออกมา รวมทั้งอาจต้องจดสิทธิบัตรหรือลิขสิทธิ์หรือ

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

(ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
4. การจัดเก็บความรู้	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ใช้บริการความรู้ที่ผ่านการจัดระบบที่สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น และมีความปลอดภัย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การจัดเก็บความรู้จัดเก็บความรู้	<p>4. มีการจัดทำหรือปรับปรุงรูปแบบของความรู้ให้เป็นมาตรฐาน เพื่อช่วยทำให้การจัดเก็บ การค้นหา และการใช้ข้อมูลทำได้สะดวกและรวดเร็ว</p> <p>5. มีการคัดสถานที่จัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม ง่ายต่อการค้นคืนความรู้และการเข้าถึงความรู้ที่ผู้ต้องการ</p> <p>6. มีการป้องกันทรัพยากรความรู้จากความเสียหาย การสูญเสียดังกล่าว หรือจากการเปิดเผย และการคัดแปลงแก้ไขโดยไม่ได้รับมอบอำนาจ</p>
5. การแสวงหาความรู้	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถเทียบเคียงการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน สามารถดึงความรู้มาใช้ได้ตรงกับความต้องการและทราบว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใดและอยู่ที่ใคร ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การแสวงหาความรู้	<p>1. มีการเทียบเคียงการจัดการความรู้ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ โดยการวัดและเปรียบเทียบกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ทำได้ดีกว่า</p> <p>2. มีวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายอยู่ในองค์กร มารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้</p> <p>3. มีการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครและหน่วยงานใดในองค์กร</p>

(ต่อ)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
6. การกำหนดความรู้	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีโอกาสได้พิจารณา ทบทวนหรือปรับปรุงความรู้ที่จำเป็นต่อองค์การ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีกำหนดระยะเวลาเพื่อพิจารณา ทบทวน ปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย หรือยกเลิกสิ่งที่ความรู้เดิมที่ล้าสมัย หรือไม่เป็นประโยชน์ต่อการใช้งาน 2. มีการคัดเลือก หรือจัดลำดับความสำคัญว่าความรู้ใดที่มีความสำคัญต่อองค์การหรือจำเป็นต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด และรองลงมาตามลำดับ 3. มีการประเมินตนเองว่าในปัจจุบันองค์การยังไม่มีความรู้เรื่องอะไร ต้องใช้ความรู้อะไรบ้าง เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 4. มีการประเมินอุปสรรคและปัญหาตลอดจนโอกาสที่จะสามารถนำความรู้ที่ต้องการมาใช้ในการพัฒนาองค์การ

3. องค์ประกอบของ “การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ”

3.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1.1 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Marquardt and Raynolds

Marquardt and Raynolds (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) ว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การที่จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ที่องค์การนำไปใช้ในการ

จัดความรู้ทั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์กร ใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการจัดเก็บองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร

3.1.2 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Davenport

Davenport (1998) ได้เขียนถึงการจัดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลว่า ต้องการการจัดการทั้งเรื่องของคนและเรื่องของเทคโนโลยี (People and Technology) และมีหลายสำนักที่เห็นว่าคอมพิวเตอร์มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการความรู้และความเป็นจริงก็แสดงให้เห็นว่า ยังไม่มีองค์กรใดที่จัดการความรู้โดยไม่ใช้เทคโนโลยี แต่กระนั้น เทคโนโลยีก็ถือว่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นเป็นส่วนที่ไม่สามารถนำมาแทนที่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล (Good Human Relations) แต่เป็นส่วนที่จะทำให้การจัดการกระทำกับความรู้ได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะกับ Explicit Knowledge ดังนี้ กรณี Intranets ช่วยให้มีการติดต่อสื่อสารความรู้ เช่น ดิพิมพ์สารสนเทศ โดยอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้ที่สามารถสืบค้นข้อมูล ช่วยเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ช่วยการทำงานใหม่ๆ ควบคู่ไปกับการทำงานประจำ ช่วยให้เกิดความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและนอก ช่วยสร้างทีมงานหรือเครือข่ายงาน และช่วยให้มีการศึกษาหรือการฝึกฝนในที่ทำงานได้ทุกที่และทุกเวลา กรณี Internet ช่วยให้เข้าถึงความรู้ที่สะสมไว้ใน www. ช่วยให้เกิดสังคมความรู้ระดับโลก ช่วยให้เกิดสังคมความรู้ระดับโลก ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กันได้อย่างดี ช่วยให้เกิดการสื่อสารความรู้ที่รวดเร็ว ช่วยให้เข้าถึง e-commerce และ e-learning และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน กรณี Warehouse ช่วยบูรณาการข้อมูลในองค์กรที่กว้างใหญ่ ช่วยสร้างตัวแบบเชิงประวัติศาสตร์ ช่วยให้เกิดการผสมผสานความรู้ในรายละเอียดและในประเด็นสรุป ช่วยกระตุ้นให้เกิดการประมวลความรู้ และช่วยกระตุ้นให้เกิดข้อคำถาม กรณี Virtue Learning Environments ช่วยให้ครูมีการสร้างสรรค์ สื่อการสอนที่มีคุณภาพสูง ช่วยให้ครูเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่มีคุณภาพสูง ช่วยการเชื่อมโยงถึงฐานข้อมูลที่มีอยู่ โดยเฉพาะบันทึกของนักเรียน ช่วยในการทดสอบและการประเมินแบบ Online ช่วยสร้างรายวิชาเรียนเฉพาะ และช่วยในการสั่งหาวัสดุเชิงพาณิชย์ที่มีคุณภาพสูง

3.1.3 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศตามทัศนะของ Farida Hasanali

Farida Hasanali (2002) ให้ทัศนะว่าปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้ให้เกิดผลสำเร็จ โดยองค์กรจะต้องมีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในองค์กรมีการพัฒนาทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีแก่บุคลากร และส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ร่วมกัน

3.1.4 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Collison and Parcell

Callison and Parcell (2004) กล่าวว่าเทคโนโลยี (Technology) มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อใช้ในการสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กร เป็นเครื่องมือสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านการจัดเก็บความรู้ และส่งเสริมการทำงานของสมาชิกในองค์กร โดยจะสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ (Process) ในองค์กร และการทำงานของคน (People) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสาม จะมีส่วนของความสำเร็จร่วมกัน

3.1.5 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Keyser

Keyser (2004) ได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร โดยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร มีความสำคัญต่อการจัดการความรู้ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ เนื่องจากเทคโนโลยีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การจัดการความรู้ และเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บความรู้

3.1.6 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Buckman

Buckman (2005) ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology) ไว้ว่า ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้แล้วระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในภาพรวมแล้วเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ดึงเอาความรู้ไปใช้ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ อย่างไรก็ตาม ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้นั้นองค์กรต้องมั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีนั้น ๆ สามารถเชื่อมต่อหรือบูรณาการเข้ากับระบบที่องค์กรมีอยู่ได้อย่างแนบสนิท รวมถึงจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และใช้ได้ง่ายอีกสิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักก็คือเทคโนโลยีไม่ได้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ แต่ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดได้ รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น “คน” เป็นผู้ที่แลกเปลี่ยนความรู้ ไม่ใช่เทคโนโลยี

3.1.7 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Franklin

Franklin (2007) ได้กล่าวว่าความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยคน

กระบวนการ และเทคโนโลยี โดยให้แนวคิดในการจัดการเทคโนโลยีไว้ว่า การจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้น ในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ เรียกว่า ระบบบริหารความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ (Repositories) เครื่องคอมพิวเตอร์ แม่ข่าย (Server) ตัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งการเผยแพร่เนื้อหาข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แพลตฟอร์มที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน (Collaborative Performs) การมีระบบและฐานข้อมูลที่ใช้งานร่วมกันได้สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารในระบบเครือข่าย (Network) เป็นโครงสร้างพื้นฐานเช่นระบบเครือข่ายที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและใช้ข้อมูลร่วมกัน

3.1.8 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศตามทัศนะของ วิโรจน์ สารัตนะ

วิโรจน์ สารัตนะ (2549) ให้ทัศนะว่า การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มี “ความเชื่อมสัมพันธ์” กับการจัดการกับคน (P) เพื่อให้มีการนำความรู้ที่ชัดเจนหรือเปิดเผย (Explicit/Declarative Knowledge) ที่มีอยู่มาใช้ (Ese) ให้เป็นประโยชน์ และการสร้างสรรค์ (Create) ความรู้ใหม่ จากกระบวนการแปลง Explicit Knowledge ให้เป็น Tacit Knowledge และกระบวนการแปลง Tacit Knowledge ให้เป็น Explicit Knowledge (ตามแนวคิดของ Nonaka เรียกว่า Combination Process และ Internalization Processตามลำดับ) ซึ่งในยุคสมัยปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นอาจเป็นคอมพิวเตอร์ โดยอาจจัดการให้มี Intranet, Internet, Warehouse และ Virtue Learning Environments รวมถึง e-learning ด้วย ที่จะทำให้ความรู้มีการแพร่กระจายทั้งภายในและภายนอก และให้บุคคลสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านั้นกันได้ด้วย กรณีการเข้าถึง (Access) นี้ จะต้องขจัดช่องว่างที่ อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นด้วย โดยการพัฒนาหรือฝึกอบรมให้คนมีทักษะ หากเป็นองค์กรทางการศึกษาก็ควรคำนึงขนาดของโรงเรียน ความรู้และความสนใจพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียนด้วยว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ตั้งในตัวเมืองกับในชนบท เป็นครูสอนในตัวเมืองกับในชนบทจะจัดการความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้อย่างไรได้ผลได้อย่างไร

3.1.9 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ วิลาวัลย์ มาคุ้ม

วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2554) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศว่า ในปัจจุบันเทคโนโลยีช่วยอำนวยความสะดวกในการขุดค้น (Data Mining) การติดต่อสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารความรู้ในการปฏิบัติงานลงในระบบคอมพิวเตอร์ให้สามารถนำมารวบรวม

เป็นข้อมูลสารสนเทศภาพรวมขององค์กร โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์องค์กร (Intranet) โดยระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) หรือระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-commerce) จะช่วยให้ระบบการจัดเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทำได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.10 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของภราดร จินดาวงศ์

ภราดร จินดาวงศ์ (2549) กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพและเทคโนโลยี มีความสำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้เกิดประสิทธิผล เป็นกลไกในการช่วยให้การจัดการความรู้ได้มีการถ่ายทอด จัดเก็บ และแลกเปลี่ยนหากนำมาใช้ไม่เหมาะสมอาจเกิดปัญหาได้ เช่น องค์กรอาจมีระบบการจัดการในการเก็บข้อมูลคำร้องเรียนจากลูกค้า ซึ่งจะช่วยให้สามารถสืบย้อนกลับข้อมูลได้ แต่จากระบบการจัดเก็บข้อมูลไม่ดีพอทำในลักษณะบันทึกบนกระดาน เมื่อต้องการค้นหาก็ไม่สามารถหาได้หรือต้องใช้เวลาอันซึ่งไม่เกิดประโยชน์มากพอที่จะนำข้อมูลมาใช้ เป็นต้น หลาย ๆ ครั้งจะพบว่าการจัดการความรู้ที่ได้ผล เกิดจากการมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้คนในองค์กร ได้มีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ แต่สิ่งที่จะต้องระวังคือ การจัดการความรู้ไม่ใช่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงอย่างเดียว เทคโนโลยีสารสนเทศที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้โดยหลัก ๆ จะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ที่จะช่วยทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว น่าสนใจ โดยอาจเป็น Intranet หรือ Internet 2) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วม (Collaboration Technology) ช่วยให้คนในองค์กร สามารถประสานการทำงานกันได้ โดยอาจที่จะใช้ข้อมูลร่วมกัน เช่น Groupware, Web Board, Weblog 3) เทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเป็นเสมือนคลัง ความรู้ เช่น Data Warehouse

3.1.11 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ อนงค์ สระบัว

อนงค์ สระบัว (2552) ได้ศึกษาตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา และนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ด้านเทคโนโลยี มีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) 2) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วม (Collaboration Technology) และ 3) เทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) ที่ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเป็นคลังความรู้

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 11 รายการข้างต้น และจากองค์ประกอบที่เป็น
ทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายเฉพาะอื่น ๆ ที่มีความหมาย
เฉพาะอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็น
องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์
เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1 - 11 แทนการระบุชื่อของ
นักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตาราง ที่ 2.7

สังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบย่อยการจัดการกับ เทคโนโลยีสารสนเทศ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	รวม
1. เทคโนโลยีในการสื่อสาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
3. เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
4. เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนความรู้		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						4
5. พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี			<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>				2
6. เทคโนโลยีในการเรียนรู้ร่วมกัน			<input type="checkbox"/>									1
7. เทคโนโลยีในการเผยแพร่ข้อมูล							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				2
รวม	3	2	3	3	3	1	4	2	2	3	3	39

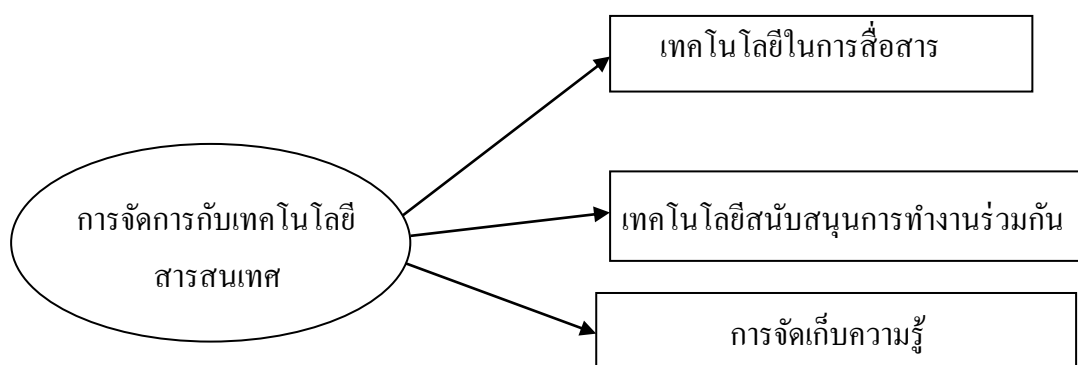
จากตารางที่ 2.7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 7 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 เทคโนโลยีในการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ 2 เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 โมเดลการวัดองค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากภาพที่ 2.8 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยี ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีในการสื่อสาร 2) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกันและ 3) เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของเทคโนโลยีในการสื่อสาร

Marquardt and Reynolds (1994) ให้ความหมายเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการสื่อสารในการจัดการความรู้ไว้ว่าเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงเป็นช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หากมีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพย่อมนำไปสู่คุณภาพในการติดต่อสื่อสารในที่สุด โดยองค์การควรมีการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์และช่วยในการตัดสินใจ

Hlupic, Pouloudi and Rzevski (2002) กล่าวว่าเทคโนโลยีในการสื่อสารถือเป็นหัวใจสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เพราะหากการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมนำมาซึ่งความร่วมมือในการจัดการความรู้ของสมาชิก อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิกในการใช้เทคโนโลยีย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องทำควบคู่กันไป

Farida Hasanli (2002) กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญของการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญหลายองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรม 3) โครงสร้างบทบาทและความรับผิดชอบ และ 4) โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศถือเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญที่จะช่วยให้การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน และกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยในการถ่ายโอนความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรและเกิดการสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

Collison and Parcell (2004) ได้ศึกษาผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ พบว่ามืองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technology) มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ในองค์กร เช่น การนำวิดิทัศน์ โสตทัศน์ และการฝึกอบรมสื่อประสม มาใช้ประโยชน์เพื่อถ่ายทอดพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ที่จะช่วยทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว น่าสนใจ เช่น Internet, Intranet, e-learning, Web blog, Chat Room ฯลฯ ตลอดจนการสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการจัดการความรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนความรู้ ป้ายนิเทศ ห้องอบรม ห้องประชุม เป็นต้น

Keyser (2004) กล่าวถึง เทคโนโลยีในการสื่อสารว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการความรู้ในองค์กร โดยเป็นสื่อที่ช่วยในการติดต่อสื่อสารความรู้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีบทบาทเพิ่มพูนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ยังเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนรู้ในองค์กร

Thomas & Christopher (2005) กล่าวว่าในบางองค์กรยังใช้การปิดประกาศโดยใช้กระดาษตามบอร์ดต่าง ๆ เพื่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปยังพนักงาน การปิดประกาศโดยใช้บอร์ดนี้เป็นการสื่อสารแบบทางเดียวที่ไม่ส่งถึงเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาความไม่ทั่วถึงของการสื่อสาร และหากจะทำการสื่อสารข้อความบางอย่างแบบถึงตัวพนักงานเฉพาะบุคคลทั้งองค์กร ก็อาจต้องใช้ทุนที่สูงและยังเสียเวลาอีกด้วยในเรื่องนี้เทคโนโลยีได้เข้ามามีส่วนช่วยให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและประหยัดเวลาในการสื่อสารลงไปได้หลายแบบ เช่น การใช้

อีเมล (Email) การสร้างเว็บไซต์สำหรับพนักงาน (Employees' Portals) การสร้างเว็บเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและดูแลรักษาข้อมูลส่วนตัว (Employee Self Service) การสร้างเว็บเพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานได้ (Manager Self Service) การจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลทางโทรศัพท์สำหรับพนักงาน (Employee Call Center) การใช้การประชุมทางไกลด้วยวิดีโอ (VDO Conference) และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Business Process Improvement)

Franklin (2007) กล่าวว่า ความสำเร็จของการจัดการความรู้จะเกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างองค์ประกอบของการจัดการความรู้ โดยมีเทคโนโลยี (Technology) เป็นตัวเชื่อมต่อสื่อสารความรู้ให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกในองค์กร ดังนั้น องค์กรควรจัดหาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การสร้างเครือข่าย ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

องศ์ สระบัว (2552) ให้ความหมายเทคโนโลยีในการสื่อสารว่า เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างคนกับเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับพัฒนาระบบเทคโนโลยี การสร้างเครือข่าย ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ การเพิ่มพูนการเรียนรู้ร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) เพื่อเข้าถึงความรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการความรู้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “เทคโนโลยีการสื่อสาร” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการดำเนินการพัฒนาระบบ การส่งเสริมการสร้างเครือข่าย การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในองค์กร ภายใต้บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนข้อมูลจากฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์และช่วยในการตัดสินใจโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ 2) มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่าย ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีทันสมัย เพื่อช่วยในการถ่ายโอนความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรและเกิดการสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 3) มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำวิดิทัศน์ และการฝึกอบรมสื่อประสม มาใช้ประโยชน์เพื่อถ่ายทอดพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น 4) มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ที่จะช่วยทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว น่าสนใจ เช่น Internet, Intranet, e-learning, Web Blog, Chat Room ฯลฯ และ 5) มีการสนับสนุนด้านอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

สำหรับการจัดการความรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนความรู้ ป้ายนิเทศ ห้องอบรม ห้องประชุม ฯลฯ

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการที่บุคลากรได้มีการนำความรู้ที่ได้จากการเก็บในฐานข้อมูลมาใช้ หรือนำความรู้มาใช้ใหม่ โดยอาศัยกลไกทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการเข้าถึงข้อมูล และทันเวลา (Marquarde, 1996 and Albrecht, 2003) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนของคณาจารย์ (สุกิจ แตงมีแสงและยงยุทธ อิมอุไร, 2546) ซึ่งต้องมีความเหมาะสมและพอเพียง (Little; Quintas ; and Ray, 2002) ต่อการสร้างประสิทธิภาพในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสถาบัน โดยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควรพิจารณา ดังนี้ (Marquarde, 1996) 1) กระตุ้นและส่งเสริมความสามารถของบุคลากรให้เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) พัฒนาสื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อที่จะใช้เป็นทักษะในการค้นคว้าหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างหรือขยายการสอน การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี 4) ใช้เทคโนโลยีเพื่อการค้นคว้าความรู้ทั้งในและนอกองค์กร 5) วางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี 6) สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และ 7) เพิ่มความรับผิดชอบในการบริหารเทคโนโลยีและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป

Dave (1997) กล่าวว่า การสร้างสังคมแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้าไปช่วยในการทำงาน ย่อมสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและบุคลากรในองค์กรเองก็จะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างเว็บไซต์ เพื่อให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานกัน การนำเอาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาวางบนเว็บไซต์เพื่อให้พนักงานได้อ่านทุกวัน เป็นต้น หากในองค์กรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบแล้ว ก็จะเกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันของพนักงานตลอดเวลา ซึ่งจะไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance Development) ในที่สุด และการพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังใช้เอกสารเป็นกระดาษ ซึ่งการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาบุคลากรทำได้ยาก หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรจึงมักถูกจำกัดอยู่ในกรอบของการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปัจจุบันได้มีการนำระบบประเมินผลการทำงาน (Performance Management System) มาใช้ในองค์กรขนาดใหญ่หลายองค์กร โดยระบบดังกล่าวจะช่วยในการกระจายและเชื่อมโยง

เป้าหมายและดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) จากผู้บริหารระดับสูงสุด ไปจนถึงระดับล่างสุดได้ และเมื่อพนักงานถูกประเมินผลงานแล้วผู้บังคับบัญชาสามารถวางแผนการพัฒนาให้แต่ละบุคคลได้ (Individual Development Plan) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

Gaynor (1999, อ้างถึงใน อาทิตมา เป็นัญญานนท์, 2545) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกันว่า หมายถึง การใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน โดยบุคลากรสามารถเข้าถึง และเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การใช้ข้อมูลร่วมกันผ่าน Groupware, Web board, Web Blog หรือ มีเว็บศูนย์รวมความรู้ (Web Portal) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึง (Access) แหล่งความรู้ในหน่วยงานและการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assistant Instructions: CAI) ในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานเป็นต้น

Collison and parcel. (2004) กล่าวว่าเทคโนโลยี (Technology) ที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ อย่งไรก็ดี การสนับสนุนให้คนทำงานร่วมกันได้โดยอาศัยเทคโนโลยีนั้น จะต้องมีการวางแผนร่วมกันของบุคลากรในองค์กรว่าจะใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนอย่างไร จะให้บุคลากรสามารถเข้าถึง (Access) แหล่งความรู้ในหน่วยงานได้อย่างไร และจะเรียนรู้ผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ได้อย่างไรนั่นเอง

Keyser (2004) กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานว่า เป็นวิธีการที่องค์กรร่วมกันหาแนวทางหรือวิธีดำเนินการหรือวิธีดำเนินการให้องค์กรสามารถนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการทำงาน เพื่อให้้องค์การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี การเข้าถึงแหล่งข้อมูล และการเรียนรู้ที่ผ่านระบบร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

Thomas & Christopher (2005) ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานไว้ว่าหลายองค์กรในประเทศที่พัฒนาแล้วได้นำเอาเทคโนโลยีไปช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานในหลาย ๆ ด้าน คือ ระบบการบันทึกประวัติการติดต่อและให้บริการ (Case Management System) โดยจะจัดเก็บข้อมูลของผู้รับบริการที่มาติดต่อใช้บริการแต่ละครั้ง เพื่อนำไปวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกิดปัญหาต่อไป การขจัดงานที่ไม่จำเป็นออกไปจากกระบวนการทำงาน (Non-Value Added) เพราะถือว่างานที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ย่อมทำให้เกิดการสูญเสียทั้งเวลา กำลังคนและค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์ ซึ่งการพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Competency Development) ปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่มาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถึงตัวบุคคล และสามารถเข้าไปศึกษาและพัฒนาความรู้ของตนเองได้โดยไม่จำกัดเวลา ซึ่งระบบที่มีการนำมาใช้มากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในปัจจุบันก็คือ การเรียนผ่าน CD-Rom และด้วยการ

พัฒนาเทคโนโลยีทางด้านระบบเครือข่ายการสื่อสารที่ทำให้ส่งข้อมูลกันได้ทีละมาก ๆ และมีความเร็วมากขึ้น ทำให้สามารถใช้ระบบการเรียนออนไลน์(e-Learning) ได้มากขึ้น ในขณะที่มีการพัฒนาซอฟต์แวร์เพื่อมาสนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Competency Development System) ออกสู่ตลาดได้ทำให้แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นจริงขึ้นมาได้ง่ายขึ้น

อาทิมา เป็นัญญานนท์ (2545) ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันในกระบวนการจัดการความรู้ไว้ว่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้และการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากไม่รู้จักใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์แล้วย่อมจะไม่สามารถบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จได้ เทคโนโลยีจะถูกใช้เป็นที่ก่อกวนในการดำเนินงาน เป็นทั้งเครื่องมือสำหรับปฏิบัติงานเป็นทั้งระบบที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถให้บริการและยังช่วยในการสร้างเสริมพันธมิตรทางธุรกิจให้มั่นคงมากยิ่งขึ้นด้วย สำหรับองค์การที่ยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีเป็นหลักนั้น เมื่อพิจารณาให้ถี่ถ้วนแล้วอาจพบว่าการปฏิบัติงานยังคงต้องพึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นอย่างมาก การที่จะให้งานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการดำเนินการนักบริหารที่ทันสมัยจึงพยายามอย่างยิ่งที่จะนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงานและจัดการความรู้ขององค์การของตนเอง

ดังนั้น จึงควรมีการนำเอาเทคโนโลยีไปใช้เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และคาดการณ์ได้ยากอย่างปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สำเร็จก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมของปัจจัยภายในองค์กรหลายด้าน ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูลและสารสนเทศ ฐานข้อมูล ระบบเครือข่ายการสื่อสาร ความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และที่สำคัญคือผู้ใช้ โดยต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีเพื่อให้ผู้ใช้เกิดการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ และมีการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) ช่วยให้นักในองค์กรสามารถประสานงานกันได้ โดยอาจใช้ข้อมูลร่วมกัน เช่น Groupware, Web Board, Web Blog 2) มีเว็บศูนย์รวม ความรู้ (Web Portal) เพื่อทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึง (Access) แหล่งความรู้ในหน่วยงาน และ 3) มีการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assistant instructions : CAI) ในการพัฒนาการเรียนรู้

ของบุคลากรในหน่วยงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของเทคโนโลยีในการจัดการจัดเก็บความรู้

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ เป็นการมีเทคโนโลยีที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ได้มาก สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (Marquarde and Reynolds, 1994 and Cumming and Worley, 2001) อาทิ เครือข่ายภายในสถานศึกษา (Intranet) หน้าแรกของเครือข่าย (Home Page) และช่องของข่ายงาน (Web Portal) ของแต่ละบุคคลและสถานศึกษา และระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-commerce) เป็นต้น (Little ; Quintas and Ray, 2002) โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันเพื่อมาจัดเก็บไว้ และตรงตามความต้องการเมื่อจะนำความรู้นั้นมาใช้ สามารถพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคนในการใช้ความรู้ โดยสมาชิกทุกคนมีโอกาสในการสืบเสาะค้นหา และรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ที่ต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร (วิจารณ์ พานิช, 2547) มีการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและยอมรับซึ่งกันและกัน จะช่วยให้การแสวงหาความรู้รวดเร็วและมีผลดี (Marquarde, 1996)

Walsham (2001) กล่าวว่า iva เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ใช่คำตอบที่แก้ปัญหาคาการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศไม่สามารถอธิบายความรู้ที่เป็น Tacit Knowledge ที่ต้องผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และความเชื่อใจบุคลากรได้ ดังนั้น ความสำเร็จของการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ขององค์กรและบุคลากร สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาระบบจัดการความรู้ขององค์กรคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความปรารถนาในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปรับตัวสู่รูปแบบองค์กรใหม่ที่เรียกว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยอาศัยเทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) เพื่อนำความรู้ที่ได้จัดเก็บไว้อย่างมีระบบ และสามารถนำมาให้บริการหรือเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว นั่นเอง

Bolling & Smith (2001) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยในการจัดเก็บความรู้ การกระจายความรู้ การบริการ และถ่ายทอดความรู้ การบริการ และถ่ายทอดความรู้สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ องค์กรต่าง ๆ จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีไม่ใช่สิ่งที่รับประกันความสำเร็จของการจัดการความรู้ เพราะเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือ

Keyser (2004) ให้แนวคิดในการจัดเก็บความรู้ iva เทคโนโลยีที่ใช้กันในปัจจุบันจึงถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้ใช้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล การแก้ไขเปลี่ยนแปลงการเรียกดูข้อมูล การประมวลผลการใช้งานร่วมกันแบบหลาย ๆ คน และการวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่าย

ขึ้น มีค่าใช้จ่ายต่ำลง เพิ่มคุณค่าและประโยชน์ในการใช้งานข้อมูล และสารสนเทศที่ได้มาจะมีคุณภาพในการนำไปวิเคราะห์และใช้งานมากขึ้นในขณะที่เดียวกันเทคโนโลยียังสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการในการผลิตและการทำงานให้มีต้นทุนที่ต่ำลง ใช้เวลาในการทำงานที่ลดลง และได้สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เทคโนโลยีจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง จะนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างไร ดังนั้น หากองค์กรมีระบบการจัดเก็บความรู้ไว้เพียงพอโดยทุกฝ่ายร่วมมือกันก็ย่อมจะส่งผลให้การนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาองค์กรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับ เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้ และการให้บริการความรู้ที่สะดวก รวดเร็วโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการรวบรวม

ภราดร จินดาวงศ์ (2549) กล่าวถึง เทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) ไว้ว่า จะช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเป็นเสมือนคลังความรู้ เช่น Data Warehouse ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการจัดเก็บ โดยบุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการสร้าง และจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำไปเผยแพร่หรือให้บริการแก่สมาชิกหรือ ผู้สนใจได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้ และการให้บริการความรู้ที่สะดวกรวดเร็ว ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ประกอบด้วย 1) มีเทคโนโลยีในการจัดเก็บ และจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรที่สามารถครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการความรู้ เช่น มีระบบฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยในการสร้าง ค้นหาแลกเปลี่ยน จัดเก็บความรู้ 2) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้โดยใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ เช่น MIS, Web Blog และ 3) มีการให้บริการความรู้ที่ได้จากการจัดเก็บความรู้โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้อย่างสะดวก และทันเวลา

องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการจัดการกับเทคโนโลยี ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8

องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. เทคโนโลยีในการสื่อสาร	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการดำเนินการพัฒนาระบบการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในองค์กรภายใต้บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน	1. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนข้อมูลจากฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์และช่วยในการตัดสินใจโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ 2. มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีทันสมัย เพื่อช่วยในการถ่ายโอนความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรและเกิดการสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 3. มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำวิดิทัศน์ และการฝึกอบรมสื่อประสม มาใช้ประโยชน์เพื่อถ่ายทอดพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น 4. มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ที่จะช่วยทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว น่าสนใจ เช่น internet, intranet, e-Learning, Web Blog, Chat Room

(ต่อ)

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. เทคโนโลยีในการสื่อสาร	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการดำเนินการพัฒนาระบบการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในองค์กรภายใต้บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน	5. มีการสนับสนุนด้านอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร สำหรับการจัดการความรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนความรู้ ป้ายนิเทศ ห้องอบรม ห้องประชุม ฯลฯ
2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ และมีการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	1. มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) ช่วยให้คนในองค์กรสามารถประสานงานกันได้ โดยอาจใช้ข้อมูลร่วมกัน เช่น Groupware, Web Board, Web Blog 2. มีเว็บศูนย์รวม ความรู้ (Web Portal) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึง (Access) แหล่งความรู้ในหน่วยงาน และ 3. มีการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assistant Instructions : CAI) ในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

(ต่อ)

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ / สาระหลักเพื่อการวัด
3. เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้ และการให้บริการความรู้ที่สะดวกรวดเร็ว	1. มีเทคโนโลยีในการจัดเก็บ และจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรที่สามารถครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการความรู้ เช่น มีระบบฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยในการสร้าง ค้นหาแลกเปลี่ยน จัดเก็บความรู้ 2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้โดยใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ เช่น MIS, web blog 3. มีการให้บริการความรู้ที่ได้จากการจัดเก็บความรู้โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างสะดวกและทันเวลา

2.3 ปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษานั้นมีผู้ได้ให้แนวคิดทฤษฎีไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

จิตติกร พูลภัทรชีวิน (2553) ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของการจัดการ ความรู้ สามารถแบ่งออกเป็น 7 ปัจจัยหลัก ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์การจัดการความรู้ (Purpose) ปัจจัยแรกที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นบทบาทหลักของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ที่ถูกต้องเป็นเครื่องกำหนดทิศทางและรูปแบบ ตลอดจนทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กรที่จะมีต่อการจัดการความรู้ องค์กรที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ไว้เพียงแต่เพื่อให้ตอบตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ หรือเพื่อให้ได้ชื่อว่ามีจัดการความรู้ จะทำให้การจัดการความรู้กลายเป็นโครงการอีกหนึ่งโครงการที่เพิ่มภาระให้กับผู้ปฏิบัติงานและไม่เกิดประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์แต่อย่างใด ในขณะที่หากองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร จะทำให้การจัดการความรู้มีสภาพเป็นเครื่องมือที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการแก้ไขปัญหาหรือการร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาองค์กร

ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการความรู้แทรกซึมเข้าไปในกระบวนการทำงานประจำวันของบุคลากร ซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้การจัดการความรู้ไม่เป็นภาระให้กับบุคลากร แต่ยังกลายเป็นเครื่องมือช่วยลดภาระให้กับบุคลากรได้ด้วย 2) นโยบายการจัดการความรู้ (Policy) อีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นบทบาทของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ โดยเฉพาะนโยบายด้านการสร้างแรงจูงใจจากผลงานด้านการจัดการความรู้ องค์การที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความรู้ต่างมีการกำหนดนโยบายด้านการจัดการความรู้เป็นหนึ่งในนโยบายหลักขององค์การ ทำให้บุคลากรทั้งหมดขององค์การรับรู้ ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ และยินดีเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ 3) แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (Plan) ทิศทางที่ชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินการไม่หลงทาง การจัดการความรู้จึงต้องการการกำหนดแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาหลักได้แก่ วิสัยทัศน์ด้านการจัดการความรู้ขององค์การ พันธกิจด้านการจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ กลยุทธ์การจัดการความรู้ เป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการ ซึ่งเนื้อหาของแผนแม่บทการจัดการความรู้จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้สามารถวัดผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้อย่างชัดเจน เมื่อได้แผนแม่บทด้านการจัดการความรู้แล้ว จึงทำการย่อยแผนแม่บทออกเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีต่อไป 4) กระบวนการที่เลือกใช้ในการจัดการความรู้ (Process) กระบวนการในการจัดการความรู้ มีอยู่หลากหลายกระบวนการ สิ่งที่สำคัญจึงไม่ใช่ตัวกระบวนการว่ากระบวนการแบบใดดีกว่าแบบใด แต่เป็นการเลือกใช้กระบวนการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การ (อย่างไรก็ดี สำหรับหน่วยงานราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แนะนำกระบวนการจัดการความรู้ไว้ ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอนหลัก และในปี 2553 ได้เพิ่มอีกหนึ่งขั้น น ต อ น ก ล า ย เ ป็ น 8 ขั้นตอน ถึงแม้ว่าในกลุ่มมือของ สำนักงาน ก.พ.ร. จะมีการระบุไว้ว่า สามารถเลือกใช้กระบวนการแบบอื่นได้ แต่หน่วยงานราชการส่วนใหญ่ก็มักเลือกใช้กระบวนการแบบของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อให้สอดคล้องการถูกประเมิน และทำให้มั่นใจได้ว่าเมื่อทำการจัดการความรู้แล้วจะบรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ 5) ผู้รับผิดชอบโครงการ (Project Owners) องค์การส่วนใหญ่เมื่อเริ่มทำการจัดการความรู้ก็จะมีแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมา โดยมีลักษณะเป็นองค์กรโครงการ ภาระหนักจึงตกอยู่กับคณะทำงานซึ่งมีทั้งงานที่เป็นงานประจำและงานที่เป็นโครงการ ทำให้การขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ขาดความต่อเนื่องในบางช่วงเวลา โดยเฉพาะหน่วยงานจำนวนมาก เลือกลง อำเภอกจากแต่ละกอง / สำนัก มาเป็นคณะทำงาน) หลายหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จได้แนะนำว่า ควรจะมีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายด้านการจัดการความรู้โดยตรง และคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่ นอกจากนี้ หากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ยังควรที่จะมีการ

สร้าง KM Agents ขึ้นมา เพื่อเป็นเสมือนต้นแบบนักจัดการความรู้ให้กับบุคลากรคนอื่น ๆ ด้วย

6) การมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งหมดขององค์กร (Participation) การจัดการความรู้โดยตัวของมันเอง เป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการที่สามารถช่วยในการป้องกันและลดปัญหา อีกทั้งยังช่วยสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรด้วย แต่หากใช้ผิดวิธี การจัดการความรู้ก็อาจกลายเป็นภาระของบุคลากรได้ด้วยเช่นกัน เพื่อลดปัญหาบุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อการจัดการความรู้ การให้บุคลากรทุกระดับขององค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการด้านการจัดการความรู้ตั้งแต่ต้น จะสามารถช่วยลดแรงต่อต้าน และสามารถสร้างกระแสให้บุคลากรอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมการจัดการความรู้ได้ด้วย 7) การเลือกใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้ (Tools) ปัจจุบันคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเครื่องมือที่สำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ คือ ระบบสารสนเทศ สำหรับใช้ในการจัดเก็บรวบรวม เผยแพร่ และร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยอาจเรียกว่าเป็น ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ การใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยจะทำให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ทุกที่ทุกเวลา อย่างไรก็ตามการออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้จะต้องพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กร ข้อจำกัดของฮาร์ดแวร์และระบบเครือข่าย ตลอดจนข้อจำกัดด้านความสามารถของบุคลากรในการใช้งานระบบสารสนเทศ

ณภัทร วรเจริญศรี (2553, น. 213-214) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัดผลการวิจัยพบว่าปัจจัย ด้านองค์กรซึ่งประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) เทคโนโลยี 4) การประเมินผล 5) กระบวนการจัดการความรู้

บุญดี บุญญากิจ (2548, น. 56-61) ได้สรุปให้เห็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการความรู้ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการความรู้ 4) การวัดผล

เจษฎา นกน้อย (2552, น. 52) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- 2) โครงสร้างขององค์กร
- 3) มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน
- 4) ผู้นำความรู้หรืออำนาจ
- 5) มีกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ
- 6) ระบบการบริหารงานและการให้รางวัล
- 7) เทคโนโลยี

พรรณี สวนเพลง (2552, น. 177) ปัจจัยที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้องค์กรสามารถจัดรูปแบบการจัดการความรู้ได้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ เป็นการกำหนดทิศทางความเชื่อมโยงและค่านิยม เพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นรวมทั้งองค์กรและการประเมินผลลัพท์จากที่คาดหวังไว้ 2) โครงสร้าง เป็นรูปแบบที่เป็นทางการและและไม่เป็นทางการเพื่อเสริมการจัดการความรู้ต้องกำหนดและแสดงออกเป็นพฤติกรรมเป็นวัฒนธรรมมุ่งสู่องค์กรการเรียนรู้และแบ่งปันองค์ความรู้ด้วยกัน 3) เทคโนโลยีและกระบวนการ สิ่งสำคัญคือเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร

โดยเฉพาะระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเพื่อให้การจัดการข้อมูลสารสนเทศและองค์กรความรู้ก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและง่ายต่อการใช้งาน 4) การให้รางวัลและการยอมรับ เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพราะการที่ผู้เชี่ยวชาญทางองค์กรจะแบ่งปันหรือถ่ายโอนองค์ความรู้ของตนออกมาควรเกิดจากความสมัครใจเป็นหลักและจะเป็นจริงได้ต้องมีแรงเกื้อหนุนและแรงจูงใจเป็นสำคัญ 5) การวัดประเมินผล หากไม่มีการวัดและการประเมินผลเราไม่สามารถจัดการหรือปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้นได้ 6) ความรู้ทักษะและขีดความสามารถ ของทีมงานเกี่ยวข้องกับการจัดการองค์ความรู้ 7) การจัดการ เป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมให้ทุนปัญญาในองค์กรที่มีระดับสูง ดังนั้นการจัดการองค์ความรู้จึงเป็นเกณฑ์การพิจารณาและเป็นภารกิจขององค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งทุกส่วนล้วนเป็นสิ่งสำคัญและขาดมิได้

วชิระ ชนะบุตร (2552, น. 145-146) ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความรอบรู้ในงานของบุคลากรบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทยสรุปผลการวิจัยพบว่าปัจจัย 1) ด้านสภาพแวดล้อมการจัดการความรู้ 2) ด้านภาวะของผู้นำของผู้บริหารในองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้ 5) กระบวนการจัดการความรู้และ 6) การวัดผลการจัดการความรู้

บุษบา มณวงค์ (2555, น. 89) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) กระบวนการจัดการความรู้ 2) จุดประสงค์ร่วมที่ชัดเจน 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ

อดุลเดช ถาวรชาติ (2555, น. 123) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์พบว่า 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) การสนับสนุนของผู้นำ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) แรงจูงใจในการทำงาน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548, น. 126) ได้กล่าว ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้มี 7 ปัจจัย คือ 1) สิ่งแวดล้อม คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมองการแข่งขันเป็นสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้เพราะจะทำให้องค์กรเปรียบเทียบการดำเนินงานกับองค์กรอื่น แรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมทำให้องค์กรต้องแบ่งปันความรู้กัน 2) โครงสร้างองค์กร คือ โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นจะเอื้อต่อการมีวัฒนธรรมในการแข่งขันและความร่วมมือในการเรียนรู้ระบบการหมุนเวียนคนทำให้คนในองค์กรมีประสบการณ์ที่หลากหลายมากขึ้น 3) ระบบการบริหาร คือ เป็นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบติดตามและประเมินผลรวมทั้งระบบการบริหารอื่น ๆ การคัดเลือกคนเข้าทำงานหรือการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการแบ่งปันความรู้หรือมีการเรียนรู้การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบเสมอย่อมส่งผลต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้ 4) กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการแสวงหาความรู้ 2 แนวทางคือ แนวทางการผสมผสานจากภายนอกโดยอาจ

นำสารสนเทศจากองค์กรอื่นเข้ามาภายในองค์กร และแนวทางการสร้างความรู้ใหม่ โดยการตีความหรือประมวลจากสารสนเทศที่มีอยู่หรือสารสนเทศที่ได้มาใหม่ 5) เทคโนโลยี คือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่สารสนเทศไปสู่สมาชิกในองค์กรสามารถทำได้ง่ายขึ้น โดยใช้อินเทอร์เน็ตทุกคนสามารถติดต่อกันเองได้ตลอดเวลาเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการนี้จะเอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการความรู้ 6) ผู้นำองค์กร คือ ผู้นำองค์กรสนับสนุนทั้งเชิงนโยบายการใช้ทรัพยากรการให้กำลังใจสร้างระบบบริหารงานบุคคลในการรองรับกระบวนการและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 7) วัฒนธรรมองค์กร คือ วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันมีความไว้วางใจและการทำงานร่วมกัน

ศิริทิพย์ ธิดิพงษ์วานิช (2552, น. 127) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) เทคโนโลยี 4) การวัดผล 5) โครงสร้างพื้นฐาน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, น. 59-62) ได้เสนอแนวคิดว่าการที่องค์กรจะสามารถจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ 4) การวัดผล 5) โครงสร้างพื้นฐาน

ฉลองรัฐ อินทรีย์, บุญชม ศรีสะอาด และชัยยุทธ ศิริสุทธ (2552, น. 76) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยราชธานี ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ 2) การจัดตั้งศูนย์จัดการความรู้ 3) วัฒนธรรมการจัดการความรู้ของผู้บริหารและคณาจารย์ 4) ยุทธศาสตร์ในการจัดการความรู้

Hussian and Others. (2004) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) ยุทธศาสตร์ 3) เทคโนโลยี

จากการกำหนดชื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ 18 รายการข้างต้น และจากปัจจัยที่ส่งผลที่เป็นทักษะหรือผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ที่มีความหมายอื่น ๆ ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตารางสังเคราะห์ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นปัจจัยการจัดการความรู้ตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1 – 13 แทนการระบุนักวิชาการหรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.9

สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
1. วัตถุประสงค์ในการจัดการความรู้	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>							3
2. นโยบายการจัดการความรู้	<input type="checkbox"/>													1
3. แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้	<input type="checkbox"/>													1
4. กระบวนการที่เลือกใช้ในการจัดการความรู้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							5
5. ผู้รับผิดชอบโครงการ	<input type="checkbox"/>													1
6. การมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งหมดขององค์กร	<input type="checkbox"/>													1
7. การเลือกใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้	<input type="checkbox"/>													1
8. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
9. วัฒนธรรมองค์กร		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10. เทคโนโลยีสารสนเทศ		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	11
11. การวัดและประเมินผล		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			6
12. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร				<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>					3
13. โครงสร้างขององค์กร				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			5
14. ระบบการบริหารและให้รางวัล				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					4

(ต่อ)

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
15. ความรู้ทักษะและขีดความสามารถ					<input type="checkbox"/>									1
16. การจัดการ					<input type="checkbox"/>									1
17. การสนับสนุนของผู้นำ								<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>		2
18. การจัดตั้งศูนย์จัดการความรู้												<input type="checkbox"/>		1
รวม	7	5	4	7	7	6	4	4	5	5	5	4	3	66

จากตารางที่ 2.9 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 18 ปัจจัย แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 3 ปัจจัยที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 3 ปัจจัย ดังนี้

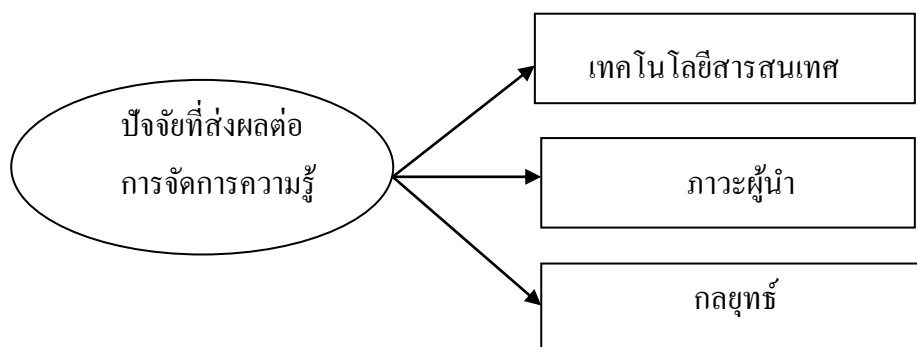
ปัจจัยที่ 1 เทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยที่ 2 ภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่ 3 และกลยุทธ์

จากปัจจัยข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบ มีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังภาพที่

2.9



ภาพที่ 2.9 โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้

จากภาพที่ 2.9 แสดงโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ภาวะผู้นำ และ 3) กลยุทธ์

เส้นทางอิทธิพลการจัดลำดับเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดเชิงระบบ รวมทั้งผลการสังเคราะห์จากตารางที่ 9 ก็สามารถกำหนดให้ “ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านกลยุทธ์” เป็นตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable) เนื่องจากเป็นปัจจัยในกลุ่มปัจจัยป้อนเข้า (Input) ที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นปัจจัยออก (Output) สำหรับงานวิจัยนี้ ผ่านตัวแปรคั่นกลาง 2 ปัจจัย คือ “ปัจจัยเทคโนโลยีการเก็บข้อมูล” และ “ปัจจัยด้านการติดตามความก้าวหน้า” ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ต่างเป็นปัจจัยในกลุ่มกระบวนการ (Process) ทั้งนี้ ตามทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) ปัจจัยภาวะผู้นำ และกลยุทธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยในกลุ่มปัจจัยป้อนเข้า (Input) ถือว่ามีอิทธิพลทั้งต่อปัจจัยเทคโนโลยี และ

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นปัจจัยในกลุ่มกระบวนการ (Process) ขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

สำหรับปัจจัยเทคโนโลยีและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นปัจจัยในกลุ่มกระบวนการนั้น ตามหลักเหตุผลเชิงตรรกะ (Logical) ของทฤษฎีเชิงระบบ ต่างก็มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วย

องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำและกลยุทธ์

1.1 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและองค์ประกอบด้านกลยุทธ์ ตามทัศนะของ Wirt and Krug

Wirt and Krug (1998) ได้ศึกษาปัจจัยที่แสดงถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) พบว่ามี 5 ปัจจัย คือ 1) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) 2) การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) 3) การบริหารจัดการหลักสูตร (Managing Curriculum) 4) การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) 5) การส่งเสริมบรรยากาศเพื่อการเรียนการสอน (Promoting Instructional Climate)

1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำและกลยุทธ์จากผลการศึกษาของ Educational Research Service

Educational Research Service (1998) ได้ศึกษาผลการวิจัยแล้วสรุปประเด็นสำคัญที่แสดงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงให้ความสำคัญ 7 ประการ ดังนี้ คือ 1) การให้คุณค่ากับเป้าหมาย (Values) 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) 3) ส่งเสริมความร่วมมือ (Collaboration) 4) การสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนร่วม (Communication) 5) การกระตุ้น (Encouragement) 6) กำหนดเวลาเพื่อการเปลี่ยนแปลง (time) 7) การประเมินผลและสะท้อนผลเป็นระยะ ๆ (Evaluation)

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหารจากผลการพัฒนาร่วมกันของ Seremet, Ward, Williamson, and Seikkaly

Seremet, Ward, Williamson, and Seikkaly (n.d.) ร่วมกันพัฒนาทักษะ 5 ประการที่แสดงถึงความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดังนี้ 1) ส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบร่วมมือและการสื่อสารแบบเปิด (Promoting Collaborative Problem Solving and Open Communication) 2) การรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการ

ของสถานศึกษา (Collecting, Analyzing, and Using Data to Identify School Needs) 3) ใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาในโปรแกรมการเรียนการสอน (Using Data to Identify and Plan for Needed Changes in the Instructional Program) 4) นำแผนสู่การปฏิบัติและติดตามความก้าวหน้า (Implementing and Monitoring the School Improvement Plan) 5) ใช้การคิดเชิงระบบเพื่อกำหนดทิศทางบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน (Using Systems Thinking to Establish a Clear Focus on Attaining Student Achievement Goals)

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหาร จากผลการศึกษาของ The Institute for Educational Leadership's (IEL)

The Institute for Educational Leadership's (IEL) (2000) ได้ศึกษาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและจัดทำรายงานชื่อ “Leadership for Student Learning : Reinventing the Principalsip” พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มี 3 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน (Instruction) เน้น 1) ความเข้มแข็งด้านการเรียนการสอน 2) การพัฒนาวิชาชีพ 3) การตัดสินใจและการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน ด้านชุมชน (Community) 1) ตระหนักถึงบทบาทของโรงเรียนในบริบทของสังคม 2) การใช้ภาวะผู้นำร่วมกับนักการศึกษาอื่น ความเป็นหุ้นส่วน ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้ปกครองและอื่น ๆ และ 3) สนับสนุนการสร้างศักยภาพและการใช้ทรัพยากร ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 1) แสดงให้เห็นถึงพลัง ความผูกพัน จิตวิญญาณ ค่านิยม และความเชื่อว่านักเรียนทุกคนจะได้เรียนรู้ในระดับสูง

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหารจากผลการพัฒนาของ Council of Chief State School Officers

Council of Chief State School Officers (2002) ได้พัฒนามาตรฐานสำหรับภาวะผู้นำของผู้บริหารให้บรรลุผลสำเร็จในด้านการเรียนการสอน และความสำเร็จของผู้เรียน 6 มาตรฐาน ดังนี้ 1) อำนวยความสะดวกในการพัฒนา การจัดทำแผน การปฏิบัติ และการดูแลแบบมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ (Facilitating the Development, Articulation, Implementation and Stewardship of a Vision of Learning that is Shared and Supported by the School Community) 2) การสนับสนุน การบ่มเพาะ และการจรรโลงวัฒนธรรมโรงเรียนและโปรแกรมการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อการเติบโตทางวิชาชีพของบุคลากร (Advocating, Nurturing and Sustaining a School Culture and Instructional Program Conducive to Student Learning and Staff Professional Growth) 3) ให้ความมั่นใจต่อการจัดการองค์การ การปฏิบัติการและการใช้ทรัพยากรเพื่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Ensuring Management of the Organization, Operations and Resources for a Safe, Efficient and Effective Learning

Environment) 4) ให้ความร่วมมือกับครอบครัวและสมาชิกในทรัพยากรของชุมชน (Collaborating With Families and Community Members, Responding to Diverse Community Interests and Needs, and Mobilizing Community Resources) 5) ยึดความซื่อตรง ความยุติธรรมและจริยธรรม (Acting With Integrity, Fairness and in an Ethical Manner) 6) เข้าใจ ตอบสนอง และอิทธิพลต่อ บริบททางวัฒนธรรม กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองระดับกว้าง (Understanding, Responding to and Influencing the Larger Political, Social, Economic, Legal, and Cultural Context)

6. องค์ประกอบภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหาร จากผลการศึกษาของ Wilmore

Wilmore (2002) ได้ศึกษาถึงวิธีการที่จะทำให้มาตรฐานสำหรับผู้บริหารบรรลุผล และการเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานกับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสร้างสรรค์และการจรรโลง วัฒนธรรมและค่านิยมของโรงเรียนแล้วได้ข้อสรุปเป็นบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6 ประการ ดังนี้ 1) มุ่งมาตรฐานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Meeting the Standards for the Learning Community) 2) สร้างสรรค์ พัฒนา และปฏิบัติในวัฒนธรรมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (Creating, Developing, and Implementing School Vision and Culture) 3) บริหารจัดการทรัพยากรชุมชน เพื่อการเรียนรู้ (Organizing Learning Community Resources) 4) ก่อตั้งความเป็นหุ้นส่วนแบบ ร่วมมือภายในชุมชนของโรงเรียน (Establishing Collaborative Partnerships Within the School community) 5) จัดการกับวิกฤติ การเมือง และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนโรงเรียน (Dealing With the Dilemmas, Politics, and Professional Development in School Communities) 6) ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Transforming the Learning Community)

7. องค์ประกอบภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหารจากผลการศึกษาของ Cawelti

Cawelti (2004) ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะยกระดับ คุณภาพของโรงเรียน สรุปเป็นความรับผิดชอบที่ผู้บริหารจะต้องให้ความใส่ใจ 4 ประการดังนี้คือ 1) ยึดมั่นในจุดเน้นเพื่อความสำเร็จของนักเรียน (Sustaining Focus on Student Achievement) 2) เสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมมือที่สมบูรณ์ (Perfecting a Collaborative Organization Culture) 3) ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานโดยมียุทธศาสตร์การสอนที่ยึดการวิจัยเป็นฐาน (Helping Teachers Expand Their Repertoires to Include Research-Based Teaching Strategies) 4) พัฒนาและ จรรโลงวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้มีการทดลองใช้ความคิดใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงผลงาน (Developing and Sustaining a Culture that Encourages Experimentation With New Ideas to Improve Productivity)

8. องค์ประกอบภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหารของ Leithwood, Seashore-Louis,

Anderson, and Wahlstrom

Leithwood, Seashore-Louis, Anderson, and Wahlstrom (2004) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสำเร็จของผู้เรียน ได้หลากหลายแนวทางเช่น โดยมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในโรงเรียนหรือโดยกระบวนการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นต้นดังนั้นจึงได้เสนอแนวทางเพื่อการปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 3 ด้านดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร (Developing People) ให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) กำหนดทิศทางเพื่อพัฒนาโรงเรียน (Setting Directions for the Organization) โดยการพัฒนาเป้าหมายร่วม การติดตามความก้าวหน้า และส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) ออกแบบองค์กรของโรงเรียน (Redesigning the Organization) เช่น ส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่มุ่งผลลัพธ์ ปรับโครงสร้างองค์กรของโรงเรียน สร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

9. องค์ประกอบภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหารจากผลการวิจัยของ Rayfield and Diamantes

Rayfield and Diamantes (2004) ดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มเป้าหมาย (Focus Group Discussion) ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 25 ราย เพื่อกำหนดภารกิจสำคัญที่แสดงถึงภาวะของผู้นำของผู้บริหาร ได้ข้อสรุป 9 ประการ ดังนี้ คือ 1) การมอบหมายให้ครูผู้รับผิดชอบต่อการสอน (Assign Teachers to Specific Courses) 2) กำหนดและสร้างโอกาสการพัฒนาวิชาชีพ (Determine and set up Professional Development Opportunities) 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานแบบร่วมมือและเป็นเอกพันธ์ (Develop a Harmonious and Cooperative Work Environment) 4) ให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับวินัยของนักเรียน (Deal With Students' Discipline Problems) 5) ติดต่อกับผู้ปกครองในประเด็นที่เกี่ยวกับนักเรียน (Interact With Parents With Regard to Students) 6) ให้ความมั่นใจในความปลอดภัยของนักเรียน (Ensure the Overall Safety of Students) 7) ริเริ่มและปรับปรุงหลักสูตรตามที่จำเป็น (Create and Modify the Curriculum as Needed) 8) รับผิดชอบต่อการเรียนการสอน (Take Responsibility for Instructional Courses)

9) พัฒนาและให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการงบประมาณ (Develop and Implement the Budget)

10. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งจากผลการพัฒนาของ Florida Department of Education

Florida Department of Education (2005) ได้พัฒนามาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหาร

รัฐฟลอริดา (Florida Principal Leadership Standards) ที่แสดงถึงความสามารถและทักษะของผู้บริหารที่จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ในกรอบของภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (Instructional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ (Operational Leadership) และภาวะผู้นำโรงเรียน (School Leadership) ดังนี้ 1) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ (Managing the Learning Environment) 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ การตรวจสอบได้ และการประเมิน (Learning, Accountability, and Assessment) 3) มียุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ (Decision Making Strategies) 4) ใช้เทคโนโลยีในการสอน การเรียนรู้ การวิจัย และการสื่อสาร (Technology in Teaching, Learning, Management, Research, and Communication Responsibilities) 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) 6) ใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ด้วยความซื่อตรง ยุติธรรม และซื่อสัตย์ 7) มีวิสัยทัศน์ (Have a Personal Vision) 8) สร้างความสัมพันธ์ส่วนร่วมกับชุมชนกับผู้มีส่วนได้เสีย (Community and Stakeholder Partnerships) 9) เข้าใจตอบสนอง และมีอิทธิพลต่อความหลากหลาย (Diversity)

11. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งตามทัศนะของ Green

Green (2010) เขียนตำรา “The Four Dimensions of Principal Leadership : A Framework for Leading 21st Century Schools” ได้กล่าวถึงมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ท้าทาย และจะต้องเผชิญในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น (Understanding Self and Others) 2) เข้าใจในความซับซ้อนของชีวิตองค์กร (Understanding the Complexities of Organizational Life) 3) สร้างสะพานเชื่อมโยงความสัมพันธ์ (Building Bridges Through Relationships) 4) ผูกพันกับการปฏิบัติภาวะผู้นำดีเด่น (Engaging in Leadership Best Practices)

12. องค์ประกอบภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหารจากผลการพัฒนาของ The Southern Regional Education Board (SREB)

The Southern Regional Education Board (SREB) (2010) ได้พัฒนาปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญสำหรับผู้นำสถานศึกษา (Critical Success Factors for School Leaders) เพื่อเป็นแนวในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (Owning the Vision) ที่คาดหวังสูงสำหรับทุกคน มีส่วนร่วม มียุทธศาสตร์และการคิดเชิงระบบ 2) ใช้ข้อมูลเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Using Data to Drive Change) ทั้งด้านความรู้เพื่อการเรียนการสอน เพิ่มเวลาเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน สร้างทีมและนำทีม ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ สื่อสารกับชุมชนทางการศึกษา 4) เพิ่มระดับภาวะผู้นำและความสำเร็จ (Maximizing Leadership and Effectiveness) เช่น มีค่านิยมส่วนบุคคล เข้าใจตนเองและผู้อื่น นำการแก้ปัญหาเป็นต้นแบบและกระตุ้นการสร้างสรรค์ จัดการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น 5) แสดงถึงความใส่ใจ

ในการเรียนรู้ของนักเรียน (Demonstrating a Passion for Student Learning) และ 6) สร้างสภาพเพื่อ
การเรียนรู้ส่วนบุคคล (Building a Personalized Learning Environment)

13. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งตามมาตรฐานวิชาชีพและ
จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2553) กล่าวถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่คุรุสภาได้
ประกาศเป็นข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (สำนัก
มาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) ซึ่งมีอยู่ 12 มาตรฐาน ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรม
ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ
โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน
ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ 6) ปฏิบัติงานของ
องค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตน
เป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูล
ข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
และกลยุทธ์ ของผู้บริหารจากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 13 แหล่งดังกล่าวมา
นั้นผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน
ดังนั้นเพื่อให้การนำเอาองค์ประกอบแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนด
ซึ่งองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึง
ความหมายเดียวกันและครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้นหรือเลือกชื่อ
องค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเพื่อ
การวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1 – 24 แทนการระบุนักวิชาการหรือ
แหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.10

สังเคราะห์องค์ประกอบของด้านภาวะผู้นำ และด้านกลยุทธ์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำและกลยุทธ์	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
1. ความร่วมมือ (ส่งเสริมความร่วมมือ, ส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบร่วมมือและการสื่อสารแบบเปิด, ตระหนักถึงบทบาทของโรงเรียนในบริบทของสังคม, อำนาจความสะดวกในการพัฒนา การจัดทำแผน การปฏิบัติ และการดูแลแบบมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้, บริหารจัดการทรัพยากรชุมชนเพื่อการเรียนรู้, เสริมสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนแบบร่วมมือที่สมบูรณ์, กำหนดทิศทางเพื่อพัฒนาโรงเรียนร่วม, พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานแบบร่วมมือ, สร้างสะพานเชื่อมโยงความสัมพันธ์, ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์)														10
2. การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (ใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาในโปรแกรม การเรียนการสอน, ความเข้มแข็งด้านการเรียน การสอนที่มุ่งผู้เรียน, การสนับสนุนการบ่มเพาะ และการจรรโลงวัฒนธรรมโรงเรียนและโปรแกรมการเรียนการสอน มุ่งการเรียนรู้ของนักเรียน, ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานโดยมียุทธศาสตร์การสอนที่ยึดการวิจัยและนักเรียนเป็นฐาน, การมอบหมายให้ครูรับผิดชอบต่อการสอบและผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง, การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้, แสดงถึงความใส่ใจในการเรียนรู้ของนักเรียน, คำนึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง)														8

(ต่อ)

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำและกลยุทธ์	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
3. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน, การประเมินผลและสะท้อนผลเป็นระยะ ๆ นำแผนสู่การปฏิบัติ และติดตามความก้าวหน้า, ให้ความมั่นใจต่อการจัดการองค์การ การปฏิบัติการ และการใช้ทรัพยากรเพื่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล, สร้างสรรค์ พัฒนา และปฏิบัติในวัฒนธรรมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน, ส่งเสริมการเรียนรู้ การตรวจสอบได้ และการประเมิน, จัดองค์การเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน, รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
4. การสื่อสาร (การสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนร่วม, การใช้ภาวะผู้นำร่วมกับนักการศึกษาอื่นความเป็นหุ้นส่วน ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้ปกครองและอื่น ๆ ติดต่อกับผู้ปกครองในประเด็นที่เกี่ยวกับนักเรียน, ผูกพันกับการปฏิบัติภาวะผู้นำดีเด่น, เพิ่มระดับภาวะผู้นำและความมีประสิทธิภาพ, มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ)		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6

(ต่อ)

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำและกลยุทธ์	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
5. การพัฒนาวิชาชีพ (การพัฒนาวิชาชีพ, การจัดการกับวิกฤต การเมือง และ การพัฒนาวิชาชีพในชุมชน โรงเรียน, การพัฒนาบุคลากร, กำหนดและการสร้าง โอกาสการพัฒนาวิชาชีพ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>							<input type="checkbox"/>	5
6. การให้คุณค่ากับเป้าหมาย (การให้คุณค่ากับเป้าหมาย, ใช้การคิดเชิงระบบ เพื่อกำหนดทิศทางการบรรลุผลสำเร็จของนักเรียน, แสดงให้เห็นถึงพลัง ความผูก กันจิตวิญญาณ ค่านิยม และความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนจะได้เรียนรู้ในระดับสูง, ยึดมั่น ในจุดเน้นเพื่อความสำเร็จของนักเรียน, ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
7. ยุทธศาสตร์การตัดสินใจ (การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และใช้ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการของสถานศึกษา, การตัดสินใจและการตรวจสอบโดยใช้ ข้อมูลเป็นฐาน, มียุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ, ใช้ข้อมูลเพื่อการเปลี่ยนแปลง ในการกำหนดความต้องการจำเป็น การติดตามผล และการปรับปรุง, แสวงหาและ ใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา)				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>				4

(ต่อ)

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

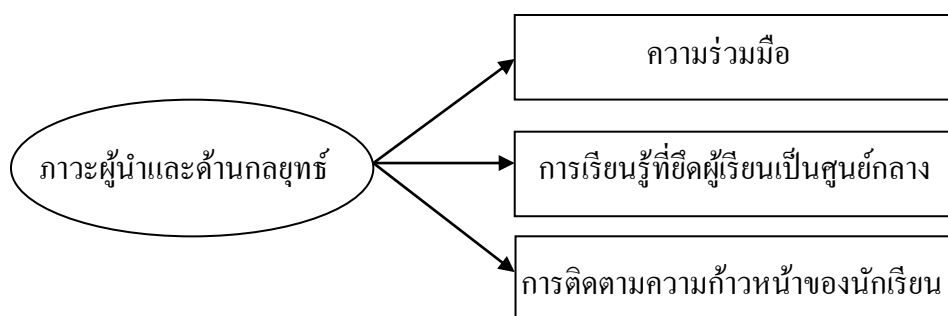
องค์ประกอบของภาวะผู้นำและกลยุทธ์	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
8. การใช้ทรัพยากร (สนับสนุนการสร้างศักยภาพและการใช้ทรัพยากรกับชุมชน, ให้ความร่วมมือกับครอบครัวและสมาชิกในชุมชน การตอบสนองต่อความต้องการและผลประโยชน์ที่หลากหลายของชุมชนและการระดมทรัพยากรของชุมชน, ก่อตั้งความเป็นหุ้นส่วนแบบร่วมมือภายในชุมชนของโรงเรียน, สร้างความเป็นหุ้นส่วนกับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย)					<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	4
9. เข้าใจองค์การ (เข้าใจ ตอบสนอง และมีอิทธิพลต่อบริบททางวัฒนธรรม กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองระดับกว้าง, เข้าใจ ตอบสนอง และมีอิทธิพลต่อความหลากหลาย, เข้าใจในความซับซ้อนของชีวิตองค์การ, พัฒนาแผนงานขององค์การ ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง)					<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	4
10. เป็นแบบอย่าง (ยึดความซื่อตรง ความยุติธรรม และจริยธรรม, ใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยความซื่อตรง ยุติธรรม และซื่อสัตย์, ความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น, ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี)					<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	4
11. การกำหนดวิสัยทัศน์, มีวิสัยทัศน์, มีวิสัยทัศน์ที่คาดหวังสูงสำหรับทุกคน		<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		3
12. การกระตุ้น, พัฒนาและจรรโลงวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้มีการทดลองใช้ความคิดใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงผลงาน, สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์		<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>	3

(ต่อ)

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำและกลยุทธ์	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
13. ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้,สร้างสภาพเพื่อการเรียนรู้ส่วนบุคคล						<input type="checkbox"/>						<input type="checkbox"/>		2
14. การส่งเสริมบรรยากาศเพื่อการเรียนการสอน,ริเริ่มและปรับปรุงหลักสูตรตามที่จำเป็น	<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>		2
15. ใช้เทคโนโลยีในการสอน การเรียนรู้ การวิจัย และการสื่อสาร, พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ										<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	2
16. นิเทศการสอน, รับผิดชอบต่อการเรียนการสอน	<input type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>					2
17. การกำหนดพันธกิจ	<input type="checkbox"/>													1
18. การบริหารจัดการหลักสูตร	<input type="checkbox"/>													1
19. กำหนดเวลาเพื่อการเปลี่ยนแปลง		<input type="checkbox"/>												1
20. ให้ความสำคัญกับปัญหาเกี่ยวกับวินัยของ นักเรียน									<input type="checkbox"/>					1
21. ออกแบบองค์การของโรงเรียน								<input type="checkbox"/>						1
22. ให้มีความมั่นใจในความปลอดภัยของนักเรียน									<input type="checkbox"/>					1
23. พัฒนาและให้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานงบประมาณ									<input type="checkbox"/>					1
24. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ													<input type="checkbox"/>	1
รวม	5	7	5	7	6	6	4	3	9	9	4	6	12	83

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำและด้านกลยุทธ์ของผู้บริหารที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี พบว่า มี 24 องค์ประกอบ แต่จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือ ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ได้จำนวน 3 องค์ประกอบคือ 1) ความร่วมมือ (Collaboration) 2) การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student Centered Learning) และ 3) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Student Progress Monitoring) แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำและกลยุทธ์ได้ดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 โมเดลการวัดภาวะผู้นำและกลยุทธ์

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ “ภาวะผู้นำและกลยุทธ์

2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ “ความร่วมมือ”

Greer (1989, cited in Dettmer et al., 2009) อธิบายถึงเป้าหมายของความร่วมมือว่าเป็นการแบ่งปันทรัพยากร เป็นการกระตุ้น และปรับปรุงการทำงานร่วมกันของสถาบัน (องค์กร) การสร้างสิ่งเชื่อมโยง (Creating Linkage) ความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) การสร้างความน่าเชื่อถือ การส่งเสริมความรับผิดชอบ การปฏิบัติในเชิงบวกเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์ ซึ่งความพยายามในการสร้างร่วมมือกันนั้น จะมีความหมายอย่างมากเมื่อได้ช่วยให้นักการศึกษาได้ทำหน้าที่อย่างถูกต้องในการที่จำส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้แล้ว Dettmer et al. (2009) ยังได้สรุปองค์ประกอบหลัก ทั้ง 4 ของความสำเร็จสู่ความร่วมมือไว้ดังนี้ 1) ขึ้นเตรียมการสำหรับบทบาท 2) การชี้แจงบทบาทหน้าที่ 3) มีโครงสร้างสำหรับการวางโครงสร้างบทบาทหน้าที่ 4) การประเมินผลลัพธ์

Crow (2002) ให้ความหมายของคำว่า ความร่วมมือว่า เป็นรากฐานของการนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะของสมาชิกแต่ละคนในหลาย ๆ ทีมมารวมกันเพื่อสร้างให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิผลมากกว่ามาจากทีมเดี่ยว ซึ่งจะทำให้ได้งานที่จัดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยความร่วมมือเช่นนี้ เป็นรากฐานของแนวคิด เช่น การพัฒนาทางวิศวกรรม หรือการ

พัฒนาผลิตภัณฑ์ ความร่วมมือที่มีประสิทธิผลนั้น ต้องอาศัยการกระทำดังต่อไปนี้ 1) การเข้าร่วมตั้งแต่ในช่วงแรกและการมีอยู่ของทรัพยากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิผล 2) วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันและความร่วมมือ 3) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลและการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม 4) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมซึ่งตั้งอยู่บนฐานของความร่วมมือ 5) กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ได้มีการระบุไว้ซึ่งขึ้นอยู่กับการแข่งขันข้อมูลและความร่วมมือตั้งแต่ต้น 6) การจัดร่วมมือกันหรือเสมือนมีความร่วมมือ (Collocation or Virtual Collocation) 7) เทคโนโลยีความร่วมมือ เมื่ออภิปรายมุมมองของความร่วมมือ ในแง่ของทรัพยากรนั้น พบว่า เข้าร่วมการฝึกฝนการทำหน้าที่ตั้งแต่ต้นจัดเป็นรากฐานของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเข้าร่วมตั้งแต่แรกเริ่มนั้นจะไม่มีประสิทธิผลเลยหากขาดความร่วมมือ แต่การเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่แรกเริ่มนั้น ก็ต้องการทรัพยากรที่เพียงพอด้วย ส่วนในแง่ของการทำงานเป็นทีม นั้น พบว่า ความร่วมมือนั้นต้องการการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลสมาชิกในทีมจะต้องมีความไว้วางใจและเคารพในบุคคลในทีม จะต้องมีการสื่อสารแบบเปิดและมีความเต็มใจที่จะรับสิ่งป้อนเข้าจากบุคคลอื่น มักพบได้บ่อยว่ามีเป้าที่มีความขัดแย้งในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ดังนั้น การตัดสินใจจึงขึ้นอยู่กับวิธีการสร้างความร่วมมือ

Montiel- Overall (2005, cited in Kochhar-Bryant and Heishman, 2010) นิยามความร่วมมือว่าเป็นกระบวนการที่มีการแบ่งปันการสร้างสรรค์ในระหว่างสองคนหรือมากกว่านั้น ด้วยทักษะที่เป็นการเสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ความร่วมมือก่อให้เกิดการสร้างความหมายร่วมกันในเรื่องการบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือ เหตุการณ์

Friend and Cook (2009, cited in Kochhar-Bryant and Heishman, 2010) นิยามความร่วมมือว่าเป็นรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ที่ผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพนำมาใช้เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีการแบ่งปันร่วมกัน มักจะเน้นในโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนร่วม (Inclusive School) ความร่วมมือเน้นเรื่องการมีเป้าหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกัน การพึ่งพาอาศัยกัน และเป็นทางในการสร้างชุมชนให้เป็นเหมือนวิถีการดำเนินชีวิตภายในชุมชนด้วย

Dettmer, Thurston, Knackendoffel, and Dyck (2009) ได้นิยามคำว่าความร่วมมือ (Collaboration) ว่าหมายถึงการร่วมกันทำงานอย่างมีเป้าหมาย เพื่อที่จะได้มาซึ่งเป้าหมายร่วม (Shared Goal) คำว่า Collaboration มีการใช้มานาน ซึ่งมีอีกความหมายเป็นไปในเชิงลบนั้นก็คือการสมรู้ร่วมคิดกันกับศัตรู

Kochhar - Bryant and Heishman (2010) กล่าวถึงนิยามของคำว่า ความร่วมมือ ตามบัญญัติของ Merriam-Webster's Collegiate Dictionary (2003) ว่ามาจากภาษาละตินสองคำ ได้แก่ “ทำงาน” (Laborare) และคำว่า “ด้วยกัน” (Com) ดังนั้น อาจให้ความหมายอย่างง่ายสำหรับ

คำว่า ความร่วมมือ ได้ว่า หมายถึงการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ซึ่งปัจจุบันนี้มีการใช้คำว่า ความร่วมมืออย่างแพร่หลายทั้งในสาขาการศึกษาและการบริการเกี่ยวกับสวัสดิการและสุขภาพ (Human Service)

Honigsfeld and Dove (2010) กล่าวถึงความหมายของความร่วมมือว่า เป็นการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ มีเป้าหมายร่วมกัน (เช่น การเพิ่มการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน การปรับปรุงโรงเรียน) การเข้าร่วมในความพยายามแบบสหวิทยาการ การค้นพบวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์หลากหลายแนวทาง

Wikipedia (2011) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความร่วมมือ หรือ Collaboration ไว้ว่า หมายถึงการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย แต่ในอีกนัยยะหนึ่งนั้นอาจมีความหมายในเชิงลบว่า เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อกระทำในสิ่งไม่ดีก็ได้ การร่วมมือกับศัตรูในการคิดแผนการไม่ดีต่อประเทศ ความร่วมมือส่วนใหญ่ต้องอาศัยภาวะผู้นำ แม้ว่ารูปแบบของภาวะผู้นำจะสามารถเป็นเชิงสังคมซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีการกระจายอำนาจ มีความเสมอภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทีมที่มีการทำงานอย่างร่วมมือกันจะเป็นทีมที่ได้ทรัพยากร ได้รับการยอมรับและได้รางวัลตอบแทน เมื่อต้องเผชิญกับการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำกัด

ARC Advisory Group (2011) ได้กล่าวถึงตัวแบบการจัดการความร่วมมือ (Collaborative Management Model) ว่าเป็นตัวแบบที่ทำให้เกิดวิธีการคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน (Interactions) ความสัมพันธ์ (Applications) ความร่วมมือ (Collaborations) และกระบวนการที่มีความซับซ้อน และยังเป็นโครงสร้างของกระบวนการทางธุรกิจที่เป็นแกนสำคัญในขอบข่ายการจัดการองค์การผู้นำทางธุรกิจใช้ตัวแบบนี้ในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์และการประเมินเทคโนโลยี ซึ่งชี้นำทางให้เกิดวิถีทางแห่งการปรับปรุง

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความร่วมมือ” ได้ว่า หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรมีทักษะการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกบนฐานของความร่วมมือ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัด ได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมบุคลากรมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และ 3) กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกในทีมบนฐานของความร่วมมือ

2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ “การเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง”

Brandis and Ginnis (1986) ได้อธิบายถึง หลักของการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในหนังสือ “แนวทางสู่การเรียนรู้ที่ยืดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง” ว่าประกอบไปด้วย 1) ผู้เรียนมีความรับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง 2) การเข้าไปมีความสัมพันธ์และการมี

ส่วนร่วมนั้น มีความจำเป็นต่อการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ในระหว่างผู้เรียนที่มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น ส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโต 4) ครูกลายมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และเป็นทรัพยากรบุคคล 5) ผู้เรียนได้ประสบการณ์กับการไปพร้อมกันของการศึกษา (พฤติกรรมจิตพิสัยและพฤติกรรมพุทธิพิสัยไปด้วยกัน 6) ผู้เรียนได้มองเห็นตัวเองมีความแตกต่าง ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้

Gibbs (1995) กล่าวถึงแนวคิดการเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางไปในแนวทางเดียวกันกล่าวคือ เน้นเรื่องผู้เรียนที่มีการตื่นตัว (Learner Activity) มากกว่าผู้เรียนที่ไม่มีการริเริ่มหรืออยู่กับที่ (Learner Passivity) ประสบการณ์ในการเรียนนอกห้องเรียน กระบวนการและความสามารถมากกว่าเนื้อหา การตัดสินใจหลักเกี่ยวกับการเรียนทำโดยนักเรียนโดยการต่อรองกับครู ซึ่ง Gibbs ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจหลักดังกล่าวว่า ได้แก่ การตัดสินใจถึงสิ่งที่จะเรียน วิธีการเรียนและเวลาที่จะเรียน ด้วยผลลัพธ์แบบไหน ใช้เกณฑ์และมาตรฐานใด วิธีการในการตัดสินใจโดยใคร

Burnard (1999) ได้ตีความแนวคิดของ Rogers เกี่ยวกับการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไว้ว่า ไม่เพียงแต่นักเรียนจะเลือกสิ่งที่จะเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังต้องเลือกว่าหัวข้อดังกล่าวนั้น น่าสนใจอย่างไร และทำไมจึงน่าสนใจที่จะเรียนรู้ด้วย นอกจากนี้แล้ว Burnard ยังได้เน้นย้ำความเชื่อของ Rogers อีกด้วยว่า การรับรู้ของนักเรียนในเรื่องของโลกนั้นมีความสำคัญ ซึ่งต้องตรงประเด็นและมีความเหมาะสม ซึ่งนิยามของการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจึงเน้นในเรื่องแนวคิดที่ว่านักเรียนมีทางเลือกในการเรียนรู้

Harden and Crosby (2000) อธิบายกลยุทธ์การเรียนรู้ที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางว่า มุ่งเน้นไปที่การส่งผ่านความรู้ของครูไปสู่ผู้เรียน จากผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ไปสู่ผู้เริ่มต้น (Novice) ซึ่งในทางตรงกันข้าม การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนและสิ่งที่นักเรียนปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่ครูทำ ซึ่งนิยามนี้จะเน้นแนวคิดเรื่องการปฏิบัติของนักเรียน

Lea, Stephenson, and Troy (2003) ได้สรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) เชื้อถือการเรียนรู้แบบกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่มีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกันหรือเรียกว่า การเรียนรู้แบบ Active Learning มากกว่าการเรียนรู้ตามครูสอน (Passive Learning) 2) เน้นการเรียนรู้และความเข้าใจเชิงลึก 3) เพิ่มความรับผิดชอบ (Responsibility) และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ (Accountability) 4) เพิ่มความรู้สึกเชื่อมั่นในตน (Sense of Autonomy) ของผู้เรียน 5) การพึ่งพาอาศัยกันระหว่างครูและผู้เรียน 6) ให้ความเคารพซึ่งกันและกันท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่างครู

และผู้เรียน 7) วิธีการสะท้อนกลับ (Reflexive Approach) ต่อกระบวนการการเรียนการสอนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของครูและผู้เรียน

Wikipedia (2011c) ได้ให้ความหมายของคำว่า ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือ Student-Centred Learning ไว้ว่า หมายถึงเป็นวิธีการทางการศึกษาที่มุ่งให้ความสำคัญที่ความต้องการของนักเรียน มากกว่าความต้องการของครูหรือผู้บริหาร ซึ่งวิธีการนี้จะต้องอาศัยการออกแบบหลักสูตร รายละเอียดของคอร์สและกิจกรรมต่าง ๆ ในคอร์สการเรียน การเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะให้นักเรียนมีความสำคัญโดยมุ่งให้ความสำคัญด้านความต้องการของนักเรียน ความสามารถ ความสนใจ และรูปแบบการเรียนร่วมกับการที่ครูมีลักษณะเป็นเหมือนผู้ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” ได้ว่า หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน การรกรกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเต็มที่ เชื้อถือการเรียนรู้แบบกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าเรียนรู้ตามครูสอน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดได้ดังนี้ 1) จัดการเรียนที่มุ่งความต้องการของผู้เรียน 2) ผู้เรียนรับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง 3) จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย 4. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้แสดงออกมากกว่าการรอรับจากครู

2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของ “การติดตามความก้าวหน้า”

Cotton (2003) ให้ข้อสังเกตว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการที่เป็นระบบในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งในระดับชั้นเรียนและในระดับโรงเรียน การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนที่มีลักษณะการใช้เครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อวัดความก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีความสมบูรณ์แบบ

Boudett and Moody (2005) ให้ข้อสังเกตว่า ข้อมูลเสมือนเป็นป้ายทางบนท้องถนนเพื่อไปสู่การปรับปรุงโรงเรียน และควรเป็นลักษณะที่จำเป็นของวิธีการที่โรงเรียนจะดำเนินกิจการต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถส่งเสริมให้เกิดการสนทนาซึ่งมีความหมายที่เกี่ยวกับข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียนทั่วทั้งโรงเรียนด้วยการ 1) สร้างและชี้นำทีมข้อมูลซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการรวบรวมข้อมูลและจัดการข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่ใช้งานง่ายสำหรับการใช้งานของครู 2) สร้างโครงสร้างความร่วมมือ ที่ซึ่งข้อมูลความสำเร็จของนักเรียนและการคาดคะเนการสอนที่มีการอภิปรายร่วมกันเป็นประจำ

McLane (2006) กล่าวถึง การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนช่วยให้ครูประเมิน ประสิทธิภาพในการสอนได้ ทั้งการประเมินรายบุคคลและทั้งชั้นเรียน การวัดผลความก้าวหน้าของ นักเรียนทุกสัปดาห์ด้วยการทดสอบนั้น สะท้อนผลถึงอัตราความก้าวหน้าของนักเรียนได้อย่าง ถูกต้อง หากผลที่คาดหวังจากนั้นเป็นไปตามคาดหรือเกินคาดแล้ว ครูก็สามารถดำเนินการสอนด้วย วิธีการเดิมได้ แต่หากไม่เป็นไปตามคาดแล้ว ครูจะต้องเปลี่ยนวิธีการใหม่

Virginia Department of Education (2007) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน จะสามารถทำให้โรงเรียนมีแหล่งข้อมูลที่มากพอจะปรับปรุงผลการศึกษานักเรียนทุกคน สิ่ง ที่ผู้บริหารโรงเรียนทำเพื่อที่จะรองรับการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนในโรงเรียน สิ่งแรกคือ การตัดสินใจด้านการสอนซึ่งขึ้นอยู่กับข้อมูลสำหรับจุดมุ่งหมายของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนั้น ควรที่จะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน

Virginia Department of Education (2007) กล่าวถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถ สนับสนุนการติดตามความก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพโดยการ 1) แนะนำแนวคิดการติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียนและเน้นหนักไปที่ความสำคัญของการตอบสนองด้วยการเปลี่ยนแปลง วิธีการสอนเมื่อจำเป็น 2) ช่วยเหลือให้ครูมีความเข้าใจว่าการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน พัฒนามาจากวิปฏิบัติในเรื่องการศึกษาก่อนหน้านี้ และไม่ใช่เป็นสิ่งที่ถูกริเริ่มขึ้นมาใหม่ 3) ช่วยเหลือฝ่ายบุคลากรของโรงเรียนในการรักษาทรัพยากรและสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อที่จะใช้วิธีการติดตามความก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

School Improvement in Maryland (2010) กล่าวถึง เป้าหมายที่สำคัญที่สุดสำหรับการ ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนคือ ทำให้มั่นใจได้ว่านักเรียนทุกคนประสบผลสำเร็จในการ มีความชำนาญตามมาตรฐาน การติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องนั้นเป็นทางที่ทำให้ครูได้ทราบว่ากลยุทธ์ในการสอนของครูนั้น ได้ผลสำหรับนักเรียนทุกคนหรือไม่ และมีนักเรียนคนไหน ที่ต้องการการสอนเสริม (Instructional Interventions)

Barr (2010) กล่าวว่า ครูสามารถใช้เครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้า เพื่อประเมินว่านักเรียนสามารถเรียนรู้แนวคิดใหม่ที่ได้จากชั้นเรียนได้ดีเพียงใดและสามารถรักษา ทักษะและแนวคิดที่ได้เรียนมาก่อนหน้าได้ดีเพียงใด นอกจากนี้แล้ว ครูยังสามารถประเมินการสอน ของตนเองในปัจจุบันว่าดีเพียงใดในการเข้าถึงนักเรียน และการเปลี่ยนแปลงใดในวิธีการสอน เพื่อที่จะปรับปรุงการเรียนให้ดีขึ้น วิธีการติดตามความก้าวหน้าที่ยิ่งหลักสูตร (Curriculum-Based Monitoring) อาศัยข้อสอบพื้นฐานทั่วไป หากเกรดเพิ่มขึ้นในระหว่างคอร์ส ครูจะทราบว่าวิธีการ สอนนั้นมีประสิทธิภาพ แต่หากเกรดลดลง ครูก็จะทราบได้ว่า วิธีการสอนนั้นไม่มีประสิทธิภาพและ ครูจำเป็นต้องหาวิธีการและวัสดุในรูปแบบอื่น ๆ

Progress Monitoring (2010) กล่าวถึง การติดตามความก้าวหน้าจัดเป็นวิธีปฏิบัติ ที่อิงหลักวิทยาศาสตร์ (Scientifically Based Practice) ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน และประเมินผลประสิทธิภาพผลการสอน สามารถนำมาปรับใช้ทั้งในระดับ รายบุคคลและในระดับทั้งชั้นเรียน ความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายของนักเรียนนั้น วัดได้จาก อัตราการเรียนรู้จริงและอัตราการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีการปรับวิธีการสอนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่จำเป็น ในการเรียนรู้ของนักเรียน ประโยชน์จากการติดตามความก้าวหน้าอย่างถูกต้อง ได้แก่ 1) การเรียนรู้ ที่ถูกเร่งให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนได้รับการสอนที่เหมาะสม 2) การตัดสินใจเรื่องการสอน ที่มากขึ้น 3) การจัดเตรียมเอกสารความก้าวหน้าของนักเรียน 4) การติดต่อสื่อสารกับครอบครัวละ วิชาซีพอื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความก้าวหน้า 5) ความคาดหวังของครูที่มีต่อ นักเรียนสูงขึ้น 6) การเข้าถึงการศึกษาพิเศษน้อยลง

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน” ได้ว่า หมายถึง การจัดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งใน ระดับบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับ โรงเรียน เพื่อนำผลในการปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์แบบ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือ สารสำคัญเพื่อการวัดได้ ดังนี้ 1) จักระบบการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ทั้งในระดับ รายบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับ โรงเรียน 2) การนำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุง คุณภาพของผู้เรียน 3) การนำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงการสอน

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความร่วมมือ องค์ประกอบการ เรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และองค์ประกอบการติดตามความก้าวหน้า ในโมเดลการวัดภาวะ ผู้นำและด้านกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ดังตารางที่ 2.11

ตารางที่ 2.11

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบใน โมเดลการวัดภาวะผู้นำ และด้านกลยุทธ์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. ความร่วมมือ (Collaboration)	การส่งเสริมบุคลากรมีทักษะการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกบนฐานของความร่วมมือ	1. ส่งเสริมบุคลากรมีทักษะในการทำงานที่เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมบนฐานของความร่วมมือ
2. การเรียนรู้ที่ยึด ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง (Student- Centred Learning)	การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของนักเรียน การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเอง เต็มที่ เชื่อถือการเรียนรู้แบบกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าเรียนรู้ตามครูสอน	1. จัดการเรียนที่มุ่งความต้องการของผู้เรียน 2. ผู้เรียนรับผิดชอบเต็มที่ต่อการเรียนของตนเอง 3. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย 4. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้แสดงออกมากกว่าการรอรับจากครู
3. การติดตาม ความก้าวหน้า ของนักเรียน (Student Progress Monitoring)	การจัดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน เพื่อนำผลในการปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน และเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์แบบ	1. จัดระบบการติดตามความก้าวหน้าทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน 2. การนำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียน 3. การนำผลการติดตามความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงการสอน

3. องค์ประกอบนิยามเชิงปฏิบัติและตัวบ่งชี้ของ “เทคโนโลยีสารสนเทศ”

3.1 องค์ประกอบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Marquardt and Reynolds

Marquardt and Reynolds (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) ว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การที่จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ที่องค์การนำไปใช้ในการจัดการความรู้ทั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์การ ใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการจัดเก็บองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์การ

3.2 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Davenport

Davenport (1998) ได้เขียนถึงการจัดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพว่า ต้องการการจัดการทั้งเรื่องของคนและเรื่องของเทคโนโลยี (People and Technology) และมีหลายสำนักที่เห็นว่าคอมพิวเตอร์มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการความรู้และความเป็นจริงก็แสดงให้เห็นว่ายังไม่มียุคการใดที่จัดการความรู้โดยไม่ใช้เทคโนโลยี แต่กระนั้น เทคโนโลยีก็ถือว่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นเป็นส่วนที่ไม่สามารถนำมาแทนที่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล (Good Human Relations) แต่เป็นส่วนที่จะทำให้การจัดการกระทำกับความรู้ได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะกับ Explicit Knowledge ดังนี้ กรณี Intranets ช่วยให้มีการติดต่อสื่อสารความรู้ เช่น ดิพิมพ์สารสนเทศโดยอิเล็กทรอนิกส์ ช่วยให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้ที่สามารถสืบค้นข้อมูล ช่วยเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ช่วยการทำงานใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับการทำงานประจำ ช่วยให้เกิดความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและนอก ช่วยสร้างทีมงานหรือเครือข่ายงาน และช่วยให้มีการศึกษาหรือการฝึกฝนในที่ทำงานได้ทุกที่และทุกเวลา กรณี Internet ช่วยให้เข้าถึงความรู้ที่สะสมไว้ใน www. ช่วยให้เกิดสังคมความรู้ระดับโลก ช่วยให้เกิดสังคมความรู้ระดับโลก ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กันได้อย่างดี ช่วยให้เกิดการสื่อสารความรู้ที่รวดเร็ว ช่วยให้เข้าถึง e-commerce และ e-learning และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน กรณี Warehouse ช่วยบูรณาการข้อมูลในองค์การที่กว้างใหญ่ ช่วยสร้างตัวแบบเชิงประวัติศาสตร์ ช่วยให้เกิดการผสมผสานความรู้ในรายละเอียดและในประเด็นสรุป ช่วยกระตุ้นให้เกิดการประมวลความรู้ และช่วยกระตุ้นให้เกิดข้อคำถาม กรณี Virtue Learning Environments ช่วยให้ครูมีการสร้างสรรค์ สื่อการสอนที่มีคุณภาพสูง ช่วยให้ครูเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่มีคุณภาพสูง ช่วยการเชื่อมโยงถึงฐานข้อมูลที่มีอยู่ โดยเฉพาะบันทึกของนักเรียน ช่วยในการทดสอบและการประเมินแบบ online ช่วยสร้างรายวิชาเรียนเฉพาะ และช่วยในการค้นหาวัสดุเชิงพาณิชย์ที่มีคุณภาพสูง

3.3 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศตามทัศนะของ Farida

Hasanali

Farida Hasanali (2002) ให้ทัศนะว่าปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้ให้เกิดผลสำเร็จ โดยองค์การจะต้องมีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในองค์การมีการพัฒนาทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีแก่บุคลากร และส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ร่วมกัน

3.4 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Collison and

Parcell

Callison and Parcell (2004) กล่าวว่าเทคโนโลยี (technology) มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อใช้ในการสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์การ เป็นเครื่องมือสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านการจัดเก็บความรู้ และส่งเสริมการทำงานของสมาชิกในองค์การ โดยจะสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ (Process) ในองค์การ และการทำงานของคน (People) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสาม จะมีส่วนของความสำเร็จร่วมกัน

3.5 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Keyser

Keyser (2004) ได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์การ โดยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การ มีความสำคัญต่อการจัดการความรู้ในองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ เนื่องจากเทคโนโลยีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การจัดการความรู้ และเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บความรู้

3.6 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Buckman

Buckman (2005) ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology) ไว้ว่า ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้แล้วระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยก็มีส่วนช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในภาพรวมแล้วเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนสำคัญในการช่วยให้คนในองค์กรสามารถค้นหาความรู้ดึงเอาความรู้ไปใช้ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงช่วยให้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ อย่างไรก็ตาม ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้นั้นองค์กรต้องมั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีนั้น ๆ สามารถเชื่อมต่อหรือบูรณาการเข้ากับระบบที่องค์กรมีอยู่ได้อย่างแนบสนิท รวมถึงจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และใช้ได้ง่ายอีกสิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักก็คือเทคโนโลยีไม่ได้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้แต่ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้เกิดได้ รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น “คน” เป็นผู้ที่แลกเปลี่ยนความรู้ ไม่ใช่

เทคโนโลยี

3.7 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ Franklin

Franklin (2007) ได้กล่าวถึงความสำเร็จของการจัดการความรู้เกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างองค์ประกอบของการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยคน กระบวนการ และเทคโนโลยี โดยให้แนวคิดในการจัดการเทคโนโลยีไว้ว่า การจัดการความรู้มีการใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กรให้เป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์ต่อบุคคลนั้น ในเวลาและรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องการ เรียกว่า ระบบบริหารความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วยเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ (Repositories) เครื่องคอมพิวเตอร์ แม่ข่าย (Server) ตัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งการเผยแพร่เนื้อหาข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แพลตฟอร์มที่ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน (Collaborative Performs) การมีระบบและฐานข้อมูลที่ใช้งานร่วมกัน ได้สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การติดต่อสารในระบบเครือข่าย (Network) เป็น โครงสร้างพื้นฐานเช่นระบบเครือข่ายที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและใช้ข้อมูลร่วมกัน

3.8 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2549) ให้ทัศนะว่า การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มี “ความเชื่อมสัมพันธ์” กับการจัดการกับคน (P) เพื่อให้มีการนำความรู้ที่ชัดแจ้งหรือเปิดเผย (Explicit/Declarative Knowledge) ที่มีอยู่มาใช้ (Use) ให้เป็นประโยชน์ และการสร้างสรรค์ (Create) ความรู้ใหม่ จากกระบวนการแปลง Explicit Knowledge ให้เป็น Tacit Knowledge และกระบวนการแปลง Tacit Knowledge ให้เป็น Explicit Knowledge (ตามแนวคิดของ Nonaka เรียกว่า Combination Process และ Internalization Process ตามลำดับ) ซึ่งในยุคสมัยปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นอาจเป็นคอมพิวเตอร์ โดยอาจจัดการให้มี Intranet, Internet, Warehouse และ Virtue Learning Environments รวมถึง e-learning ด้วย ที่จะทำให้ความรู้มีการแพร่กระจายทั้งภายในและภายนอก และให้บุคคลสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านั้นกันได้ด้วย กรณีการเข้าถึง (Access) นี้ จะต้องขจัดช่องว่างที่ อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นด้วย โดยการพัฒนาหรือฝึกอบรมให้คนมีทักษะ หากเป็นองค์กรทางการศึกษาก็ควรคำนึงขนาดของโรงเรียน ความรู้และความสนใจพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียนด้วยว่า โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ตั้งในตัวเมืองกับในชนบท เป็นครูสอนในตัวเมืองกับในชนบทจะจัดการความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้อย่างได้ผลได้อย่างไร

3.9 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ วิชาวัลย์ มาคุ้ม วิชาวัลย์ มาคุ้ม (2554) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศว่า ในปัจจุบันเทคโนโลยีช่วยอำนวยความสะดวกในการขุดค้น (Data Mining) การติดต่อสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารความรู้ในการปฏิบัติงานลงในระบบคอมพิวเตอร์ให้สามารถนำมารวบรวม เป็นข้อมูลสารสนเทศภาพรวมขององค์กร จะช่วยให้ระบบการจัดเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ทำได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.10 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของภราดร จินดาวงศ์

ภราดร จินดาวงศ์ (2549) กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพและเทคโนโลยี มีความสำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้เกิดประสิทธิผล เป็นกลไกในการช่วยให้การจัดการความรู้ได้มีการถ่ายทอด จัดเก็บ และแลกเปลี่ยนหากนำมาใช้ไม่เหมาะสมอาจเกิดปัญหาได้ เช่น องค์กรอาจมีระบบการจัดการในการเก็บข้อมูลคำร้องเรียนจากลูกค้า ซึ่งจะช่วยให้สามารถสืบย้อนกลับข้อมูลได้ แต่การระบบการจัดเก็บข้อมูลไม่ดีพอทำในลักษณะบันทึกบนกระดาน หลาย ๆ ครั้งจะพบว่าการจัดการความรู้ที่ได้ผล เกิดจากการมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้คนในองค์กร ได้มีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ แต่สิ่งที่ต้องระวังคือ การจัดการความรู้ไม่ใช่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงอย่างเดียว เทคโนโลยีสารสนเทศที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้โดยหลัก ๆ จะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ที่จะช่วยทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว น่าสนใจ โดยอาจเป็น Intranet หรือ Internet 2) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วม (Collaboration Technology) ช่วยให้คนในองค์กร สามารถประสานการทำงานกันได้ โดยอาจที่จะใช้ข้อมูลร่วมกัน เช่น Groupware, Web Board, Weblog 3) เทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเป็นเสมือนคลัง ความรู้ เช่น Data Warehouse

3.11 องค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามทัศนะของ อนงค์ สระบัว

อนงค์ สระบัว (2552) ได้ศึกษาตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา และนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) 2) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วม (Collaboration Technology) และ 3) เทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) ที่ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเป็นคลังความรู้

จากการกำหนดชื่อองค์ประกอบ 11 รายการข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาแสดงในตาราง
สังเคราะห์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี
(Theoretical Framework) ที่ผู้วิจัยจะพิจารณาใช้เกณฑ์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบตามกรอบ
แนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ต่อไป

หมายเหตุ ผู้วิจัยได้ใช้หมายเลขของแหล่งอ้างอิง 1 - 11 แทนการระบุชื่อของนักวิชาการ
หรือแหล่งอ้างอิงตามลำดับที่กล่าวมาข้างต้น

ตารางที่ 2.12

สังเคราะห์องค์ประกอบเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	รวม
1. เทคโนโลยีในการสื่อสาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
2. เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
3. เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
4. เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนความรู้		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						4
5. พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี			<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>				2
6. เทคโนโลยีในการเรียนรู้ร่วมกัน			<input type="checkbox"/>									1
7. เทคโนโลยีในการเผยแพร่ข้อมูล							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				2
รวม	3	2	3	3	3	1	4	2	2	3	3	39

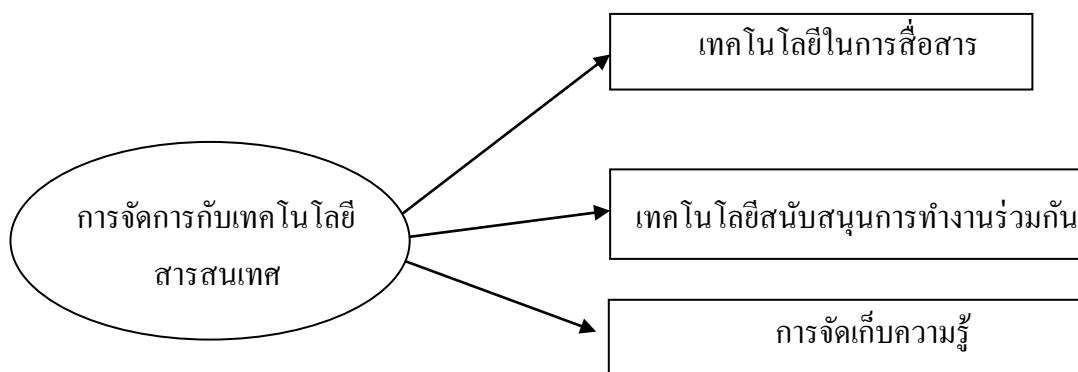
จากตารางที่ 2.12 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 7 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบในระดับสูง (ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบการจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 เทคโนโลยีในการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ 2 เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถสร้างโมเดลการวัดองค์ประกอบ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 โมเดลการวัดองค์ประกอบ เทคโนโลยีสารสนเทศ

จากภาพที่ 2.11 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีในการสื่อสาร 2) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกันและ 3) เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของเทคโนโลยีในการสื่อสาร

Marquardt and Reynolds (1994) ให้ความหมายเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการสื่อสารในการจัดการความรู้ไว้ว่าเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงเป็นช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หากมีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพย่อมนำไปสู่คุณภาพในการติดต่อสื่อสารในที่สุด โดยองค์การควรมีการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์และช่วยในการตัดสินใจ

Hlupic, Pouloudi and Rzevski (2002) กล่าวว่าเทคโนโลยีในการสื่อสารถือเป็นหัวใจสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เพราะหากการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมนำมาซึ่งความร่วมมือในการจัดการความรู้ของสมาชิก อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิกในการใช้เทคโนโลยีย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องทำควบคู่กันไป

Farida Hasanli (2002) กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญของการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญหลายองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรม 3) โครงสร้างบทบาทและความรับผิดชอบ และ 4) โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศถือเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญที่จะช่วยให้การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน และกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อช่วยในการถ่ายโอนความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรและเกิดการสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

Collison and Parcell (2004) ได้ศึกษาผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ พบว่า มีองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technology) มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ในองค์กร เช่น การนำวิดีโอทัศน์ โสตทัศน์ และการฝึกอบรมสื่อประสม มาใช้ประโยชน์เพื่อถ่ายทอดพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ที่จะช่วยทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว น่าสนใจ เช่น Internet, Intranet, e-learning, Web Blog, Chat Room ฯลฯ ตลอดจนการสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการจัดการความรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนความรู้ ป้ายนิเทศ ห้องอบรม ห้องประชุม เป็นต้น

Keyser (2004) กล่าวถึง เทคโนโลยีในการสื่อสารว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการความรู้ในองค์กร โดยเป็นสื่อที่ช่วยในการติดต่อสื่อสารความรู้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีบทบาทเพิ่มพูนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ยังเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนรู้ในองค์กร

Thomas & Christopher (2005) กล่าวว่าในบางองค์กรยังใช้การปิดประกาศโดยใช้กระดาษตามบอร์ดต่าง ๆ เพื่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปยังพนักงาน การปิดประกาศโดยใช้บอร์ดนี้เป็นการสื่อสารแบบทางเดียวที่ไม่ส่งถึงเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาความไม่ทั่วถึงของการสื่อสาร และหากจะทำการสื่อสารข้อความบางอย่างแบบถึงตัวพนักงานเฉพาะบุคคล ทั่วทั้งองค์กร ก็อาจต้องใช้ทุนที่สูงและยังเสียเวลาอีกด้วยในเรื่องนี้เทคโนโลยีได้เข้ามามีส่วนช่วยให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและประหยัดเวลาในการสื่อสารลงไปได้หลายแบบ เช่น การใช้

อีเมล (Email) การสร้างเว็บไซต์สำหรับพนักงาน (Employees' Portals) การสร้างเว็บเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและดูแลรักษาข้อมูลส่วนตัว (Employee Self Service) การสร้างเว็บเพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานได้ (Manager Self Service) การจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลทางโทรศัพท์สำหรับพนักงาน (Employee Call Center) การใช้การประชุมทางไกลด้วยวิดีโอ (VDO Conference) และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Business Process Improvement)

Franklin (2007) กล่าวว่าความสำเร็จของการจัดการความรู้จะเกิดจากการผสมผสานการทำงานระหว่างองค์ประกอบของการจัดการความรู้ โดยมีเทคโนโลยี (Technology) เป็นตัวเชื่อมต่อสื่อสารความรู้ให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกในองค์กร ดังนั้น องค์กรควรจัดหาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การสร้างเครือข่าย ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

อนงค์ สระบัว (2552) ให้ความหมายเทคโนโลยีในการสื่อสารว่า เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างคนกับเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับพัฒนาระบบเทคโนโลยี การสร้างเครือข่าย ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ การเพิ่มพูนการเรียนรู้ร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) เพื่อเข้าถึงความรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการความรู้

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “เทคโนโลยีการสื่อสาร” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการดำเนินการพัฒนาระบบ การส่งเสริมการสร้างเครือข่าย การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในองค์กร ภายใต้บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนข้อมูลจากฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์และช่วยในการตัดสินใจ โดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ 2) มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่าย ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีทันสมัย เพื่อช่วยในการถ่ายโอนความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรและเกิดการสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 3) มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำวิทัศน์ และการฝึกอบรมสื่อประสม มาใช้ประโยชน์เพื่อถ่ายทอดพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น 4) มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ที่จะช่วยทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว น่าสนใจ เช่น Internet, Intranet, e - learning, Web Blog, Chat Room ฯลฯ และ 5) มีการสนับสนุนด้านอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

สำหรับการจัดการความรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนความรู้ ป้ายนิเทศ ห้องอบรม ห้องประชุม ฯลฯ

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการที่บุคลากรได้มีการนำความรู้ที่ได้จากการเก็บในฐานข้อมูลมาใช้ หรือนำความรู้มาใช้ใหม่ โดยอาศัยกลไกทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อความสะดวก รวดเร็ว ในการเข้าถึงข้อมูล และทันเวลา (Marquarde, 1996 and Albrecht, 2003) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนของคณาจารย์ (สุกิจ แตงมีแสงและยงยุทธ อิมอุไร, 2546) ซึ่งต้องมีความเหมาะสมและพอเพียง (Little ; Quintas and Ray, 2002) ต่อการสร้างประสิทธิภาพในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสถาบัน โดยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควรพิจารณา ดังนี้ (Marquarde, 1996, p. 1) กระตุ้นและส่งเสริมความสามารถของบุคลากรให้เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) พัฒนาสื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อที่จะใช้เป็นทักษะในการค้นคว้าหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) สร้างหรือขยายการสอน การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี 4) ใช้เทคโนโลยีเพื่อการค้นคว้าความรู้ทั้งในและนอกองค์กร 5) วางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี 6) สร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และ 7) เพิ่มความรับผิดชอบในการบริหารเทคโนโลยีและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป

Dave (1997) กล่าวว่า การสร้างสังคมแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้าไปช่วยในการทำงาน ย่อมสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและบุคลากรในองค์กรเองก็จะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างเว็บไซต์ เพื่อให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานกัน การนำเอาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาวางบนเว็บไซต์เพื่อให้พนักงานได้อ่านทุกวัน เป็นต้น หากในองค์กรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบแล้ว ก็จะเกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันของพนักงานตลอดเวลา ซึ่งจะไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance Development) ในที่สุด และการพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังใช้เอกสารเป็นกระดาษ ซึ่งการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาบุคลากรทำได้ยาก หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรจึงมักถูกจำกัดอยู่ในกรอบของการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ปัจจุบันได้มีการนำระบบประเมินผลการทำงาน (Performance Management System) มาใช้ในองค์กรขนาดใหญ่หลายองค์กร โดยระบบดังกล่าวจะช่วยในการกระจายและเชื่อมโยง

เป้าหมายและดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) จากผู้บริหารระดับสูงสุด ไปจนถึงระดับล่างสุดได้ และเมื่อพนักงานถูกประเมินผลงานแล้วผู้บังคับบัญชาสามารถวางแผนการพัฒนาให้แต่ละบุคคลได้ (Individual Development Plan) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานต่อไป

Gaynor (1999 ; อ้างถึงใน อาทิตมา เป็นัญญานนท์, 2545) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกันว่า หมายถึง การใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนในการทำงานร่วมกันโดยบุคลากรสามารถเข้าถึง และเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การใช้ข้อมูลร่วมกันผ่าน Groupware, Web Board, Web Blog หรือ มีเว็บศูนย์รวมความรู้ (Web Portal) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึง (Access) แหล่งความรู้ในหน่วยงานและการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assistant Instructions : CAI) ในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานเป็นต้น

Collison and Parcel (2004) กล่าวว่าเทคโนโลยี (Technology) ที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนให้คนทำงานร่วมกันได้โดยอาศัยเทคโนโลยีนั้น จะต้องมีการวางแผนร่วมกันของบุคลากรในองค์กรว่า จะใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนอย่างไร จะให้บุคลากรสามารถเข้าถึง (Access) แหล่งความรู้ในหน่วยงานได้อย่างไร และจะเรียนรู้ผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ได้อย่างไรนั่นเอง

Keyser (2004) กล่าวว่าการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานว่า เป็นวิธีการที่องค์กรร่วมกันหาแนวทางหรือวิธีดำเนินการหรือวิธีดำเนินการให้องค์กรสามารถนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการทำงาน เพื่อให้้องค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี การเข้าถึงแหล่งข้อมูล และการเรียนรู้ที่ผ่านระบบร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

Thomas & Christopher (2005) ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานไว้ว่าหลายองค์กรในประเทศที่พัฒนาแล้วได้นำเอาเทคโนโลยีไปช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานในหลาย ๆ ด้าน คือ ระบบการบันทึกประวัติการติดต่อและให้บริการ (Case Management System) โดยจะจัดเก็บข้อมูลของผู้รับบริการที่มาติดต่อใช้บริการแต่ละครั้ง เพื่อนำไปวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกิดปัญหาต่อไป การขจัดงานที่ไม่จำเป็นออกไปจากกระบวนการทำงาน (Non-Value Added) เพราะถือว่างานที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ยอมทำให้เกิดการสูญเสียทั้งเวลา กำลังคนและค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์ ซึ่งการพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Competency Development) ปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่มาสับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถึงตัวบุคคล และสามารถเข้าไปศึกษาและพัฒนาความรู้ของตนเองได้โดยไม่จำกัดเวลา ซึ่งระบบที่มีการนำมาใช้มากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในปัจจุบันก็คือ การเรียนผ่าน CD-Rom และด้วยการ

พัฒนาเทคโนโลยีทางด้านระบบเครือข่ายการสื่อสารที่ทำให้ส่งข้อมูลกันได้ทีละมาก ๆ และมีความเร็วมากขึ้น ทำให้สามารถใช้ระบบการเรียนออนไลน์ (e-Learning) ได้มากขึ้น ในขณะที่มีการพัฒนาซอฟต์แวร์เพื่อมาสนับสนุนการพัฒนาความสามารถในการทำงาน (Competency Development system) ออกสู่ตลาดได้ทำให้แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากรสามารถเป็นจริงขึ้นมาได้ง่ายขึ้น

อาทิมา เป็นสัญญาณที่ (2545) ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันในกระบวนการจัดการความรู้ไว้ว่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้และการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากไม่รู้จักใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์แล้วย่อมจะไม่สามารถบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จได้ เทคโนโลยีจะถูกใช้เป็นที่ก่อกวนในการดำเนินงาน เป็นทั้งเครื่องมือสำหรับปฏิบัติงานเป็นทั้งระบบที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถให้บริการและยังช่วยในการสร้างเสริมพันธมิตรทางธุรกิจให้มั่นคงมากยิ่งขึ้นด้วย สำหรับองค์การที่ยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีเป็นหลักนั้น เมื่อพิจารณาให้ถี่ถ้วนแล้วอาจพบว่าการปฏิบัติงานยังคงต้องพึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นอย่างมาก การที่จะให้งานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการดำเนินการนักบริหารที่ทันสมัยจึงพยายามอย่างยิ่งที่จะนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงานและจัดการความรู้ขององค์การของตนเอง

ดังนั้น จึงควรมีการนำเอาเทคโนโลยีไปใช้เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความสำเร็จเปรียบในการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และคาดการณ์ได้ยากอย่างปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สำเร็จก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมของปัจจัยภายในองค์กรหลายด้าน ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูลและสารสนเทศ ฐานข้อมูล ระบบเครือข่ายการสื่อสาร ความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน บุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และที่สำคัญคือผู้ใช้ โดยต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีเพื่อให้ผู้ใช้เกิดการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ และมีการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology) ช่วยให้คนในองค์กรสามารถประสานงานกันได้ โดยอาจใช้ข้อมูลร่วมกัน เช่น Groupware, Web Board, Web Blog 2) มีเว็บศูนย์กลางความรู้ (Web Portal) เพื่อทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึง (Access) แหล่งความรู้ในหน่วยงาน และ 3) มีการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assistant Instructions : CAI) ในการพัฒนาการเรียนรู้

ของบุคลากรในหน่วยงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของเทคโนโลยีในการจัดการจัดเก็บความรู้

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ เป็นการมีเทคโนโลยีที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ได้มาก สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (Marquarde and Reynolds, 1994 and Cumming and Worley, 2001) อาทิ เครือข่ายภายในสถานศึกษา (Intranet) หน้าแรกของเครือข่าย (Home Page) และช่องของข่ายงาน (Web Portal) ของแต่ละบุคคลและสถานศึกษา และระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-commerce) เป็นต้น (Little ; Quintas and Ray, 2002) โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันเพื่อมาจัดเก็บไว้ และตรงตามความต้องการเมื่อจะนำความรู้นั้นมาใช้ สามารถพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคนในการใช้ความรู้ โดยสมาชิกทุกคนมีโอกาสในการสืบเสาะค้นหา และรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ที่ต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร (วิจารณ์ พานิช, 2547) มีการช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและยอมรับซึ่งกันและกัน จะช่วยให้การแสวงหาความรู้รวดเร็วและมีผลดี (Marquarde, 1996)

Walsham (2001) กล่าวว่าไว้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ใช่คำตอบที่แก้ปัญหาคาการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศไม่สามารถอธิบายความรู้ที่เป็น Tacit Knowledge ที่ต้องผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์และความเชื่อใจบุคลากรได้ ดังนั้น ความสำเร็จของการจัดการความรู้ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ขององค์กรและบุคลากร สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาระบบจัดการความรู้ขององค์กรคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความปรารถนาในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปรับตัวสู่รูปแบบองค์กรใหม่ที่เรียกว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยอาศัยเทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) เพื่อนำความรู้ที่ได้จัดเก็บไว้ได้อย่างมีระบบ และสามารถนำมาให้บริการหรือเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว นั่นเอง

Bolling & Smith (2001) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยในการจัดเก็บความรู้ การกระจายความรู้ การบริการ และถ่ายทอดความรู้ การบริการ และถ่ายทอดความรู้สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ องค์กรต่าง ๆ จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีไม่ใช่สิ่งที่รับประกันความสำเร็จของการจัดการความรู้ เพราะเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือ

Keyser (2004) ให้แนวคิดในการจัดเก็บความรู้ ไว้ว่า เทคโนโลยีที่ใช้กันในปัจจุบัน จึงถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้ใช้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล การแก้ไขเปลี่ยน การเรียกดูข้อมูล การประมวลผลการใช้งานร่วมกันแบบหลาย ๆ คน และการวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่าย

ขึ้น มีค่าใช้จ่ายต่ำลง เพิ่มคุณค่าและประโยชน์ในการใช้งานข้อมูล และสารสนเทศที่ได้มาจะมีคุณภาพในการนำไปวิเคราะห์และใช้งานมากขึ้นในขณะที่เดียวกันเทคโนโลยียังสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการในการผลิตและการทำงานให้มีต้นทุนที่ต่ำลง ใช้เวลาในการทำงานที่ลดลง และได้สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เทคโนโลยีจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมากยิ่ง จะนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างไร ดังนั้น หากองค์กรมีระบบการจัดเก็บความรู้ไว้เพียงพอโดยทุกฝ่ายร่วมมือกันก็ย่อมจะส่งผลให้การนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาองค์กรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรชิตา วิเชียรปัญญา (2547) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับ เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้ และการให้บริการความรู้ที่สะดวก รวดเร็วโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการรวบรวม

ภราดร จินดาวงศ์ (2549) กล่าวถึง เทคโนโลยีการจัดเก็บ (Storage Technology) ไว้ว่า จะช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเป็นเสมือนคลังความรู้ เช่น Data Warehouse ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการจัดเก็บ โดยบุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการสร้าง และจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำไปเผยแพร่หรือให้บริการแก่สมาชิกหรือ ผู้สนใจได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย “เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้ และการให้บริการความรู้ที่สะดวกรวดเร็ว ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ประกอบด้วย 1) มีเทคโนโลยีในการจัดเก็บ และจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรที่สามารถครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการความรู้ เช่น มีระบบฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยในการสร้าง ค้นหาแลกเปลี่ยน จัดเก็บความรู้ 2) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้โดยใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ เช่น MIS, Web Blog 3) มีการให้บริการความรู้ที่ได้จากการจัดเก็บความรู้โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างสะดวก และทันเวลา องค์ประกอบย่อยนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของเทคโนโลยีสารสนเทศ เสนอดังตารางที่ 2.13

ตารางที่ 2.13

องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้ / สาระหลักเพื่อการวัด
1. เทคโนโลยีในการสื่อสาร	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการดำเนินการพัฒนาระบบการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในองค์กรภายใต้บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนข้อมูลจากฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์และช่วยในการตัดสินใจโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีทันสมัย เพื่อช่วยในการถ่ายโอนความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร และเกิดการสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำวิดิทัศน์ และการฝึกอบรมสื่อประสม มาใช้ประโยชน์เพื่อถ่ายทอดพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ที่จะช่วยทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว น่าสนใจ เช่น Internet, Intranet, e-learning, Web Blog, Chat Room ฯลฯ และ

(ต่อ)

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
2. เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล	พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้ และการให้บริการความรู้ที่สะดวกรวดเร็ว	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเทคโนโลยีในการจัดเก็บ และจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรที่สามารถครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการความรู้ เช่น มีระบบฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยในการสร้าง ค้นหา แลกเปลี่ยน จัดเก็บความรู้ 2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดเก็บความรู้โดยใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ เช่น MIS, web blog 3. มีการให้บริการความรู้ที่ได้จากการจัดเก็บความรู้โดยใช้เทคโนโลยีมาใช้อย่างสะดวก และทันเวลา

2.4 วิธีการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ สามารถทำได้หลายวิธี แต่ที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบัน ได้แก่ การใช้เทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการขององค์กรที่จะพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้ผู้คลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ความชำนาญ ประสิทธิภาพที่เหมาะสม การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประโยชน์ของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2.4.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรซึ่งมุ่งเน้นการเพิ่มทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2542, น. 5) สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชณี ศุภจันทร์รัตน์ (2546, น. 10) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นโดยมีความมุ่งหมายที่จะให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ เกิดทักษะในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เจตคติ ตลอดจนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมคือ การให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะ และปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับความจำเป็น ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ดังได้กล่าวมาแล้ว วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามทัศนะของนักวิชาการมีแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ยงยุทธ เกษสาคร. (2546, น. 20) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อป้องกันปัญหาความไม่รู้วิธีการปฏิบัติงาน
2. เป็นกรรมวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานผิดพลาด
3. เพื่อให้บุคลากรขององค์กรทันสมัยและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี
4. เพื่อช่วยประหยัดรายจ่ายในการสรรหาบุคลากรบรรจุใหม่
5. เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน
7. เพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง
8. เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง
9. เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง
10. ช่วยเสริมสภาพคล่องโอกาสของบุคลากรช่วยเหลือผู้ที่ขาดโอกาสด้าน

การศึกษา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การพัฒนาคุณภาพ การธำรงรักษาบุคลากร และด้านที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมยังมีไว้เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อีกด้วย

2.4.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกเข้าทำงานในองค์กรแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า เขามีความรู้ความสามารถเหมาะสมทุกอย่างในการทำงาน หรือแม้บุคลากรที่ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วก็ไม่ได้หมายความว่า เขาจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเป็นอันมาก เพราะจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจตคติค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ดังนั้น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ (วิจิตร อวระกุล, 2540, น. 24)

1. ประโยชน์ต่อระดับหน่วยงานและองค์กร คือ ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานและค่าตอบแทนบุคลากร ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านสาธารณูปโภคโดยรวมขององค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร ช่วยลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุจากการทำงาน พัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานขององค์กรให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน ความสัมพันธ์กับผู้ให้บริการดีขึ้น เพราะผลจากบุคลากรทำงานดี สามารถสนองความต้องการกำลังคนของหน่วยงานหรือองค์กรได้ และช่วยให้หน่วยงานปรับตัวเข้ากับความผันแปรทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่จะมีในอนาคต

2. ประโยชน์ต่อระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา คือ ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเมื่อบุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้การบริหารสั่งงานสนองนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น ลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชาและการควบคุมการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด ประหยัดเวลาสำหรับผู้บริหาร ไม่ต้องเสียเวลาในการสอนงานและให้คำแนะนำ

3. ประโยชน์ต่อระดับข้าราชการหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน คือ ช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวข้าราชการเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาดซึ่งอาจเกิดจากความไม่รู้วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ช่วยทบทวนแนวคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่จนเกิดความรักในหน้าที่การงานที่ทำ ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วย ความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้ผู้บุคลากร ได้มีโอกาสพัฒนา ความทันสมัยและเพิ่มวิทยฐานะตนเอง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานในโอกาสต่อไป

2.4.4 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ให้กับบุคลากร นักวิชาการได้จัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิจิตร อวระกุล (2540, น. 20) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training or Pre-entry Training) เป็นการศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด สอนเน้นหนักไปในเชิงวิชาการ ทฤษฎี หลักการเทคนิค ส่วนการทำงาน เป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปฝึกปฏิบัติหาประสบการณ์เอง ในระยะนี้จึงเป็นการให้การศึกษาในเนื้อหาวิชาการอย่างกว้าง ๆ ทั่ว ๆ ไป

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานในระยะแรกเป็นการแนะนำให้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ กฎระเบียบ โครงสร้าง ผู้บริหาร ลักษณะของงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้คุ้นเคยกับหน่วยงาน รู้สึกมั่นคง มีความเชื่อมั่น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนลงไปปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ในเรื่องของงานวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ที่เข้ามาใหม่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Training or On The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในหน้าที่ที่บุคคลทำอยู่ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานในขณะรับการฝึกอบรม

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Special Training) เป็นการอบรมเทคนิคหรือรายละเอียดเฉพาะเรื่องที่เกิดขึ้นเฉพาะหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลยิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมรายการพิเศษ นอกเหนือจากการอบรมที่กล่าวมาแล้ว เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม เช่น อบรมอาสาสมัคร การอบรมอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545, น. 14) แบ่งประเภทหรือทางเลือกในการฝึกอบรมออกเป็น 5 กลุ่ม ตามความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนความอาวุโสของบุคลากรแตกต่างกัน คือ

1. การฝึกอบรมงานที่ทำในองค์กร เช่น การสอนงาน การให้ัมพี่เลี้ยงให้เป็นผู้ช่วย
2. เข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร หมายถึง การให้โอกาสที่จะเรียนรู้หน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่นในองค์กร เช่น การหมุนเวียนงาน
3. เข้าร่วมกิจกรรมภายนอก เช่น มอบหมายให้ไปช่วยงานหน่วยงานอื่น ๆ ไปเยี่ยมชมกิจการขององค์กรอื่น
4. หลักสูตรการฝึกอบรมภายใน จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการเฉพาะขององค์กร
5. หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก ซึ่งมีความหลากหลายของเนื้อหา ระยะเวลา วิธีการ และสถานที่ บางหลักสูตรเป็นการเรียนแบบทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว บางหน่วยงานอาจแบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรมตามความต้องการของงาน (Job Requirement) การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับงาน (Job Related Training) การฝึกอบรมเพื่อรับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น (Up - Ward Mobility Training) การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพ (Career Related Training) (วิจิตร อวาทกุล, 2540, น. 9)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประเภทของการฝึกอบรม พบว่านักวิชาการแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้หลายวิธีแตกต่างกันไป ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะและวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรม เช่น แบ่งเป็นการฝึกอบรมก่อนทำงาน การฝึกอบรมระหว่างทำงานหรืออาจจะแบ่งย่อยออกเป็นการฝึกอบรมก่อนทำงาน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมพิเศษ เป็นต้น แต่สำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมที่ผู้วิจัยจัดขึ้นนี้ เป็นการฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off - The - job Training) โดยผู้วิจัยเป็นคนวางแผนในการจัดฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมในห้องประชุมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเวลาอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้นำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

2.4.5 เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมแต่ละเทคนิคมีลักษณะเฉพาะ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาเลือกเทคนิคที่เหมาะสม ปัจจุบันมีเทคนิคการฝึกอบรมให้เลือกมากกว่า 30 วิธี (วิบูลย์ บุญขจรโรกุล, 2545, น. 16) แต่ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยรวบรวมมาเฉพาะวิธีที่นิยมใช้กันมากและเทคนิคเฉพาะที่นิยมใช้ในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมเท่านั้น ซึ่งแต่ละวิธีมีรายละเอียดดังนี้ (วิบูลย์ บุญขจรโรกุล, 2545, น. 16-20)

1. การบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุดในการฝึกอบรม เป็นการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั่วไปจะเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยผู้เรียนจะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับหลักการ แนวคิด และวิธีการที่วิทยากรนำเสนอ ถึงแม้จะเรียกวิธีนี้ว่า เป็นการบรรยาย ซึ่งหมายถึงการนำเสนอโดยการพูด แต่ในทางปฏิบัติ ผู้บรรยายที่ดีมักจะมีสื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว เช่นมีการนำเสนอประเด็นสำคัญโดยใช้เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดิทัศน์หรือภาพยนตร์มาช่วยให้เห็นภาพที่ยากต่อการอธิบาย และมีเอกสารประกอบการบรรยาย

2. การอภิปราย (Discussion) คือ การจัดให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาพูดแสดงความคิดเห็นและมุมมองของตนเองให้คนอื่นฟัง ในประเด็นที่เป็นปัญหาหรือความสนใจของคนทั้งกลุ่ม ผู้พูดอาจเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งหมด (Panel Discussion) หรืออาจเป็นการอภิปรายเฉพาะในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Group Discussion) ก็เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อค้นหา พิจารณา และดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือหาข้อสรุปที่เป็นความสนใจร่วมกัน

3. การสาธิต (Demonstration) เป็นการสอนโดยการอธิบายหลักการ ทฤษฎี และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ ฯลฯ เพื่อให้ผู้เรียนได้สังเกต เข้าใจ และปฏิบัติตามหลักการและกระบวนการที่ถูกต้อง หลังจากที่ได้อธิบาย และแสดงให้ดูแล้ว จะต้องให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติทันที โดยวิทยากรจะคอยสังเกตวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติ คอยให้คำแนะนำหรือแก้ไขข้อบกพร่อง จนกว่าจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด การอธิบาย และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนอาจทำโดยใช้เทปวีดิทัศน์ หรือภาพยนตร์

4. การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา โดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่อาจถูกมองข้ามไป สำหรับวิธีนี้การคิดอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญมากกว่าการคิดวิเคราะห์ตามวิธีการที่ใช้โดยทั่วไป วิธีการของการระดมความคิดก็คือ

การเปิดโอกาสให้เสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการการถูกคัดค้านหรือวิจารณ์จากภายในกลุ่มมีการกระตุ้นให้เสนอความคิดให้หลากหลายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แนวคิดทุกอันจะถูกบันทึกไว้ เมื่อรวบรวมแนวคิดหรือวิธีการได้ทั้งหมดแล้วก็นำมาจัดกลุ่ม แล้วนำเอาแต่ละกลุ่มแนวคิดนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์เพื่อหาแนวทางที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุดที่จะใช้แก้ไขปัญหา

5. การศึกษากรณี (Case Study) เป็นวิธีการสร้างประสบการณ์ในการวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุและแนวทางในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ ทักษะในการรับฟัง โดยให้ผู้เรียนอ่านหรือรับฟังเหตุการณ์ที่เป็นจริงหรือสมมติขึ้น แล้วทำการศึกษาหาวิธีการที่จะแก้ไข จากนั้นจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์และแนวทางการปัญหาของตนเองหรือของกลุ่มต่อผู้เข้ารับ การฝึกอบรมด้วยกัน โดยวิธีนี้ทั้งหมดทุกคนจะได้เรียนรู้และเปรียบเทียบวิธีการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ภายในหน้า

6. การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นการจัดกลุ่มให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเดินทางไปยังสำนักงาน โรงงาน หรือโครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จาก การรับฟังและสังเกตวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือ หรือสิ่งที่เป็นรูปธรรมซึ่งยากต่อการนำเสนอในห้องเรียน ก่อนการเดินทางจะต้องให้ผู้เข้าอบรมได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานที่ที่จะดูงาน จุดเด่น และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ เมื่อไปดูมาแล้วอาจให้เขียนรายงานหรือจัดให้มีการรายงานสรุปผล เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มอีกด้วย

7. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและการรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น โดยการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปแสดงบทบาทของผู้อื่นซึ่งมีสภาพแวดล้อมทางสังคม ทัศนคติ และค่านิยมแตกต่างหรือตรงกันข้ามกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากการแสดงบทบาทสมมติแล้ว วิทยากรจะต้องอธิบายชี้ให้เห็นประเด็น เพื่อก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมไปสู่สิ่งที่เป็นที่ยอมรับในองค์กรและสังคมโดยรวม

8. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ เจ็บไข้ สภาพแวดล้อม หรือกระบวนการคล้ายจริงที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ ตัดสินใจแก้ปัญหา กับสถานการณ์ที่ถูกสร้างขึ้น วิธีนี้จะใช้เมื่อการฝึกปฏิบัติของจริงอาจมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไปหรือมีอันตรายมาก

9. การฝึกปฏิบัติงาน (On – the – Job - Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้มีขึ้นในที่ทำงาน โดยมีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ต้องเรียนรู้เป็นผู้ทำหน้าที่สอนให้ปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกับบุคลากรคนอื่น ๆ มักจะจัดให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้บุคลากรดังกล่าวสามารถ

ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นโดยเร็ว รวมทั้งกรณีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งจะต้องเริ่มดำเนินการโดยไม่มีโอกาสจัดให้มีที่ฝึกอบรมในชั้นเรียนตามปกติ การฝึกอบรมวิธีนี้ให้ได้ผลจะต้องทำตามกระบวนการที่ถูกต้อง กล่าวคือ มีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์กำหนด เนื้อหาสาระ และทักษะที่ต้องเรียนรู้ แล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผล ตามลำดับ

10. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมซึ่งใช้กลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทักษะ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิกิริยาภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเอง โดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

11. การแสดงแบบพฤติกรรม (Modeling) เป็นเทคนิคที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้จากพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นตัวแบบหรือผลที่เกิดจากการกระทำของตัวแบบ และผู้ฝึกอบรมเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบ เพื่อเป็นการฝึกทักษะ ฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสม ปลูกฝังค่านิยม การฝึกอบรมในลักษณะนี้ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องสรรหบุคคลที่สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นและเกิดศรัทธา หรือมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจนยึดพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมของตนเองต่อไป

12. การซ้อมบทบาทของพฤติกรรม (Behavioral Rehearsal) ถือเป็นเทคนิคที่สำคัญสำหรับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม เทคนิคนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจว่าตนเองมีความต้องการที่จะสื่อสารให้ผู้อื่นรู้เรื่องอะไร ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถที่จะตอบโต้กับอีกฝ่ายหนึ่งได้หลายวิธี ลดความวิตกกังวลลง เพราะได้ซ้อมบทบาทของพฤติกรรมที่ต้องการแสดงออก ก่อนที่จะไปแสดงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ เกิดความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น

13. การให้สิ่งเสริมแรง (Reinforcement) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้ในการฝึกเกี่ยวกับพฤติกรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้าราชการกลุ่มด้วย ถ้าข้าราชการช่วยกันอภิปรายให้สิ่งเสริมแรงแล้ว ก็จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมมีความกระตือรือร้นมากขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ต้องการได้เร็วขึ้น การให้สิ่งเสริมแรงอาจจะเป็นการให้รางวัลทางสังคม เช่น คำชมเชย กำลังใจ เป็นต้น โดยทั่วไปการให้สิ่งเสริมแรงจะมีทั้งการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ซึ่งการให้สิ่งเสริมแรงทางบวกเป็นที่นิยมมากกว่า เพราะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เร็วกว่าการเสริมแรงในทางลบ

14. การฝึกให้จินตนาการถึงสถานการณ์ (Imagine Handling The Situation) เป็นการฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจินตนาการและคิดถึงลักษณะของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ ทำได้โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งหรือนอนในท่าที่สบายที่สุดหลับตาและจินตนาการตามที่วิทยากรบอก เป็นการซักซ้อมพฤติกรรมของตนเองในความคิด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ไปซักซ้อมและทบทวนเองที่บ้าน การฝึกซ้อมพฤติกรรมในความคิดเช่นนี้ จะช่วยให้การฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะถ้าใช้กับการเสริมแรงทางบวก จะทำให้ผู้ฝึกมีกำลังใจในการฝึกพฤติกรรมดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

15. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นวิธีการที่จะช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้พัฒนาพฤติกรรมการแสดงออกได้เหมาะสมยิ่งขึ้น มักจะใช้ควบคู่กับการฝึกซ้อมพฤติกรรม และการแสดงบทบาทสมมติ การให้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ควรจะให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวกก่อน แล้วเสนอแนะในสิ่งที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

16. การมอบหมายการบ้าน (Assigning Homework) เป็นเทคนิคที่สำคัญอย่างหนึ่งในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะระยะเวลาในการเข้ากลุ่มแต่ละครั้งเป็นช่วงสั้น ๆ การจะฝึกให้ได้ครบทุกคนและหลาย ๆ ครั้ง ย่อมเป็นไปได้ นอกจากนี้ การฝึกบางอย่างไม่สามารถกระทำได้ในทันทีในห้องทดลอง เช่น อาจทำได้โดยการให้ไปฝึกหน้ากระจกที่บ้าน หรือการให้ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมมีโอกาสไปแสดงพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์จริง ๆ ที่บ้าน

17. การเขียนบทพูด (Assertive Script) เป็นเทคนิคเฉพาะอีกอย่างหนึ่งที่นิยมใช้ในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารด้านภาษาพูด บทพูดที่เขียนไว้ล่วงหน้าเรียกว่า “Script” การเขียนบทพูดจะช่วยให้ผู้พูดซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกเอาเปรียบ เปรียบ ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าว่า จะพูดอย่างไรจึงจะทำให้บุคคลที่เคยเอาเปรียบ ได้รู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้พูด ไม่เอาเปรียบหรือล่วงละเมิดสิทธิของผู้พูดอีกต่อไป เกิดความมั่นใจ ไม่ต้องกลัวผิด แก้ปัญหาเรื่องที่คิดคำพูดไม่ทันได้

จะเห็นได้ว่าเทคนิคการฝึกอบรมมีอยู่มากหลายวิธี แต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกันไป การเลือกเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการเรียนรู้ ซึ่งในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม สำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา งานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเทคนิคการฝึกอบรมหลายวิธีผสมผสานกัน ได้แก่ วิธีการบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงแบบพฤติกรรม การซ้อมบทบาทพฤติกรรม การให้สิ่งเสริมทางบวก การฝึกให้จินตนาการถึงสถานการณ์ การมอบหมาย

การบ้าน การเขียนบทพูด การให้ข้อมูลป้อนกลับ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และการระดมสมอง ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรม การแสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถนำพฤติกรรมดังกล่าวไปใช้ในการให้บริการกับผู้มารับบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

กานต์สุดา มาฆะศิรินันท์ (2546) ได้ดำเนินการวิจัยการนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการขององค์กรเอกชนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรเอกชน 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บและสืบค้นความรู้ การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเอกชน และ 3) นำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรเอกชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนักพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 60 คน และผู้บริหารทรัพยากรบุคคล และงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า ระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้นำ / ผู้บริหารองค์กร 2) วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ 3) พันธกิจการจัดการความรู้ 4) นโยบายการจัดการความรู้ 5) เป้าหมายการจัดการความรู้ 6) เทคโนโลยี 7) บุคลากรที่ใช้ความรู้ และ 8) ทีมผู้ชำนาญการ โดยดำเนินการใน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ขั้นที่ 2 การแสวงหาความรู้ ขั้นที่ 3 การสร้างความรู้ในองค์กร ขั้นที่ 4 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ในองค์กร ขั้นที่ 5 การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปใช้

บุญส่ง หาญพานิช (2546) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีความต้องการให้มีกระบวนการบริหารจัดการความรู้ในระดับมาก ให้มีการนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ได้จากการบริหารจัดการความรู้ไปใช้การประกันคุณภาพ การพัฒนาการเรียน การสอน หลักสูตร เทคโนโลยี ห้องสมุด การวิจัย การประเมินความดี ความชอบ การธำรงรักษาบุคลากร การสร้าง นักวิชาการ การกำหนดภาระงาน

และการบริการความรู้ ตลอดจนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ความร่วมมือในการให้ความรู้และรับบริการความรู้ ใน 5 ด้าน ได้แก่ การเผยแพร่ความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การอบรมสัมมนา การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษา เป้าหมายของการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนางาน พัฒนาคน พัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรเรียนรู้ และพัฒนาความเป็นชุมชนเป็น หมู่คณะ และความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงานที่ยืดหยุ่นหลายทางเลือก การแก้ปัญหาาร่วมกัน

จิรัชมา วิเชียรปัญญา (2549) ได้ดำเนินการวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย 2) เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ / เอกชน 4) พัฒนาและตรวจสอบความความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลการวัดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 5) นำเสนอตัวบ่งชี้สำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมคือ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ที่เป็นเลิศ 4 หน่วยงาน และสนทนากลุ่มสำหรับผู้บริหารผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการความรู้ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จำนวน 10 ท่านสำหรับการเก็บรวบรวมตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 221 คน ในหน่วยงานภาครัฐจำนวน 4 หน่วยงานและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ/เอกชน จำนวน 5 หน่วยงาน ผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพมี 3 องค์ประกอบคือ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของบุคลากรกับคุณลักษณะขององค์กร 2) กระบวนการ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้การพัฒนามนุษย์กับการพัฒนาองค์กรและ 3) ผลผลิต ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทุนมนุษย์กับทุนองค์กร รวมตัวแปรสังเกตได้ที่ศึกษาทั้งสิ้น 6 ตัวแปร

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ / เอกชน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์ประกอบย่อยด้านกระบวนการ โดยที่ตัวบ่งชี้การพัฒนามนุษย์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวบ่งชี้การพัฒนาองค์กรมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการจัดการความรู้

ที่มีประสิทธิภาพมีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย ที่พบเรียงตามลำดับ คำน้ำหนักองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบย่อยกระบวนการ องค์ประกอบย่อย ปัจจัยนำเข้าและองค์ประกอบย่อยผลผลิต

วิลาวลัย มาคุ้ม (2549) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนา ตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบ คือการกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้าง ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยองค์ประกอบที่มี คำน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือองค์ประกอบ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์ประกอบด้านการสร้างความรู้ องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ องค์ประกอบด้านการเก็บ ความรู้ องค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้ และองค์ประกอบด้านการกำหนดความรู้ ซึ่งทั้ง 6 องค์ประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 23 องค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ 80 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ด้านการกำหนดความรู้ 11 ตัวบ่งชี้ ด้านการแสวงหาความรู้ 12 ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างความรู้ 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ 23 ตัวบ่งชี้ ด้านการเก็บความรู้ 9 ตัวชี้วัด และด้านการนำความรู้ไปใช้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ผลการ ทดสอบความเที่ยงตรงของโมเดล โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าไค - สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนสัมพันธ์ไปปรับแก้แล้ว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธีรวัฒน์ เยี่ยมแสง (2550) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยการศึกษาการจัดการความรู้ก่อนพัฒนารูปแบบ การจัดการความรู้ ดำเนินการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ชั่วคราว นำรูปแบบชั่วคราวไป ทดลองใช้และปรับปรุงศึกษาความพึงพอใจและความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ ทำการศึกษาแบบผสานวิธีทั้งประยุกต์การวิจัยแบบมีส่วนร่วม การวิจัยและพัฒนาการวิจัยปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า

1. ก่อนการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถทักษะการทำงานและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเอง โดยการแสวงหาความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นรายบุคคล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันน้อย มีการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบน้อย การจัดการการแลกเปลี่ยนสารสนเทศภายในหน่วยงานยังไม่มีระบบ ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือการเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นทางการ

2. รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 ประกอบไปด้วย 11 กิจกรรมดังนี้ 1) ทำความเข้าใจปรึกษาหารือ ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ก่อนการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ 3) ประชุมบุคลากรทำความเข้าใจการจัดการความรู้ 4) กำหนดทีมจัดการความรู้และกลุ่มจัดการความรู้ 6 กลุ่มปฏิบัติงาน 5) กำหนดวิจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายการจัดการความรู้ 6) จัดทำแผนการปฏิบัติการความรู้แบบมีส่วนร่วม 7) ดำเนินการจัดการความรู้เน้น 5 กระบวนการ คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บความรู้ การแบ่งปันและการนำความรู้ไปใช้ 8) จัดตั้งศูนย์จัดการความรู้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9) ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างเว็บไซต์แก่บุคลากรผู้แทนกลุ่มปฏิบัติงาน และจัดทำเว็บไซต์ศูนย์จัดการความรู้และกลุ่มปฏิบัติงานทุกกลุ่ม 10) สรุปและรายงานผลการจัดการความรู้ เผยแพร่ผลงานการจัดการความรู้โดยใช้วิธีการทำงานแบบมีส่วนร่วม การประชุมส่วนย่อย การสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้ควบคู่กับการพัฒนางาน ทดลองงาน การสร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอกการประเมินผลและการปรับปรุงระหว่างการทำงานและมีการดำเนินงาน การจัดการความรู้ตามข้อ 7 และ 11 อย่างต่อเนื่อง

3. ผลของการดำเนินการจัดการความรู้มีดังนี้ 1) มีคณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้นำกระบวนการจัดการความรู้สำคัญ 5 กระบวนการมาใช้ คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้และการนำความรู้ไปใช้ 2) ทุกกลุ่มปฏิบัติงานจัดการความรู้มีเว็บไซต์เฉพาะของกลุ่ม 3) ทุกกลุ่มปฏิบัติงานมีองค์ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน 4) มีศูนย์จัดเก็บความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาทั้งในรูปสถานดำเนินการและในรูปเว็บไซต์เพื่อใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้เป็นแหล่งรวบรวมความรู้และข้อสารสนเทศในการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากร

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการจัดการความรู้และผลการประเมินการสำเร็จในการจัดการความรู้พบว่าบุคลากรทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในกระบวนการจัดการความรู้ระดับมาก และบุคลากรทุกกลุ่มมีความคิดเห็นว่าการดำเนินการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จระดับมาก

ปัทมาวรรณ สิงห์ศรี (2550) ได้ดำเนินการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้และศึกษาความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานงานระดับคณะวิชาและระหว่างงานสนับสนุนวิชาการระดับฝ่ายของมหาวิทยาลัยพายัพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยพายัพจำนวน 274 คน ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยพายัพ มีกระบวนการจัดการความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการระบุนโยบาย ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการจัดหาหรือแสวงหาความรู้ที่ต้องการ ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ อย่างไรก็ตาม พบว่ามีปัจจัยด้านองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ เพียง 5 ด้าน จากทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านพื้นฐานและด้านบุคลากรที่ใช้ความรู้ นอกจากนี้ผลจากการศึกษาความแตกต่าง พบว่าหน่วยงานสนับสนุนวิชาการระดับฝ่ายที่แตกต่างส่งผลให้ปัจจัยด้านองค์ประกอบที่พยากรณ์กระบวนการจัดการความรู้และกระบวนการจัดการความรู้แตกต่างกันอีกด้วย การศึกษาครั้งนี้ได้ค้นพบปัจจัยสำคัญของการจัดการความรู้ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา คือความสำคัญของความร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน ซึ่งปัจจัยนี้นอกจากจะเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยพายัพมีความโดดเด่นในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเองแล้วยังสร้างความรู้ใหม่ให้กับระบบการศึกษาของไทยในเรื่องของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนในอนาคตอีกประการหนึ่ง

พรพิมล ทรพยากรชัยโชค (2550) ได้ดำเนินการวิจัย การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐเป็นการวิจัยที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารงานคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จำนวน 140 ชุด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการความรู้จำนวน 20 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ขั้นตอนที่ 3 การร่างและการตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ จำนวน 11 คน ใช้วิธีการสนทนากลุ่มและขั้นตอนที่ 4 กำนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ของหน่วยงานภาครัฐโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน รับรองความเหมาะสมการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารรายงานคำรับรองการปฏิบัติราชการพบว่า ขั้นตอนการสร้างและการแสวงหาความรู้กับขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรองความรู้มีวิธีการคล้ายกัน หน่วยงานส่วนใหญ่ให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ขั้นตอนการเข้าถึงข้อมูลคล้ายกับขั้นตอนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

2. ผู้อำนวยการจัดการความรู้ส่วนใหญ่เห็นว่าเป้าหมายของการจัดการความรู้ภาครัฐต้องมุ่งเน้นการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงานบุคลากรต้องสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาตนเองได้ต้องจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจากการสร้างและพัฒนาความรู้วิชาการใหม่ ๆ

3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้เห็นว่าขั้นตอนการนำความรู้ไปใช้เป็นขั้นตอนสำคัญของรูปแบบและให้ลดขั้นตอนโดยการรวมขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรองเข้ากับขั้นตอนการสร้างความรู้ให้เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้

4. รูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

4.1 การกำหนดความรู้ ได้แก่ จัดตั้งคณะทำงาน จัดประชุมคณะทำงาน ดำรวจและรวบรวมความรู้ จัดลำดับความสำคัญของความรู้และกำหนดแหล่งความรู้ที่จำเป็น 4.2 การแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกหน่วยงาน 4.3การสร้างความรู้ ได้แก่ กำหนดทีมสร้างความรู้ ประชุมทีมสร้างความรู้และบูรณาการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน 4.4 การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ได้แก่กำหนดโครงสร้างความรู้และรวบรวมและจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 4.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดช่องทางการเผยแพร่ความรู้ 4.6 การนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคนงานและหน่วยงาน และ 4.7 การติดตามและประเมินผลทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตและผลลัพธ์และองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 4.7.1 การเรียนรู้ จำแนกตามระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับหน่วยงานและทักษะการเรียนรู้ 4.7.2 หน่วยงาน ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายวัฒนธรรมกลยุทธ์ได้แก่การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสื่อสาร กระบวนการและเครื่องมือและการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลและโครงสร้างองค์การ 4.7.3 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร บุคลากร และผู้รับบริการ และ 4.7.4 เทคโนโลยีประกอบด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนรู้

อำนาจ เถาตระกุล (2550) ได้วิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถานศึกษา อาชีวศึกษาไทย พบว่า สารที่สำคัยสำหรับใช้เป็นฐานในการพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การประเมินความสามารถและวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์การบริหาร ความรู้ สำนักงานบริหารจัดการความรู้

กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ กระบวนการบริการความรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ และบริการความรู้ สภาพการดำเนินการบริหารความรู้ในสถาบันอาชีวศึกษาไทย พบว่ายังไม่มีรูปแบบการบริหารความรู้ที่เป็นของสถาบันเอง แต่มีการดำเนินการที่เป็นกิจกรรมย่อย ๆ ของทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าแผนกวิชามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่

0 5

ในทุกด้าน และมีการดำเนินการดังต่อไปนี้คือ มีการสร้างฐานความรู้อาชีพสำหรับบริหารจัดการ ความรู้เฉลี่ยร้อยละ 57.91 มีการสร้างองค์ความรู้อาชีพสำหรับแลกเปลี่ยนแบ่งปันและให้บริการ ความรู้เฉลี่ยร้อยละ 57.20 มีการพัฒนาชุมชน คนทำงานด้วยความรู้เฉลี่ยร้อยละ 57.61 มีการแลกเปลี่ยนกับการบริการความรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร้อยละ 58.54 มีการให้บริการ ความรู้เฉลี่ยร้อยละ 58.76 มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้เฉลี่ยร้อยละ 59.97 มีกิจกรรมของขั้นตอน การสร้างความรู้อาชีพเฉลี่ยร้อยละ 67.30 มีการบริหารความรู้เทคโนโลยี การจัดเก็บ การเข้าถึง ความรู้เฉลี่ยร้อยละ 61.67 มีการจัดหน่วยงานให้เป็นสำนักงานบริหารจัดการความรู้เฉลี่ยร้อยละ 63.00 มีกระบวนการพัฒนาผู้บริหารและทีมให้เป็นคนทำงานด้วยความรู้เฉลี่ยร้อยละ 63.15 มีกระบวนการพัฒนาคนทำงานด้วยความรู้และแนวร่วมคนทำงานด้วยความรู้เฉลี่ยร้อยละ 63.70 มีการกำหนดบทบาทคุณสมบัติหน้าที่ของบุคลากรเฉลี่ยร้อยละ 64.52 มีการบริหารความรู้ที่เป็น รูปแบบหลักของการบริหารความรู้เฉลี่ยร้อยละ 65.85 มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันและบริการความรู้ เฉลี่ยร้อยละ 73.97 ผลการพัฒนาในรูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาประกอบด้วย รูปแบบหลักของการบริหารความรู้และรูปแบบย่อยอีก 13 รูปแบบ ดังนี้ โครงสร้างสำนักงาน บริหารความรู้ การสร้างฐานความรู้อาชีพ การสร้างองค์ความรู้อาชีพสำหรับแลกเปลี่ยนแบ่งปันและ ให้บริการความรู้ ขั้นตอนการสร้างความรู้ไม่เปิดเผย และเปิดเผย การบริหารความรู้และเทคโนโลยี ในการจัดเก็บและการเข้าถึงฐานข้อมูลความรู้ การบริหารการพัฒนาชุมชนคนทำงานด้วยความรู้ กระบวนการพัฒนาชุมชนคนทำงานด้วยความรู้บริหารและทีมคนทำงานด้วยความรู้ กระบวนการพัฒนาคนทำงานด้วยความรู้และแนวร่วมคนทำงานด้วยความรู้ บทบาท คุณสมบัติ หน้าที่ของชุมชนคนทำงานด้วยความรู้ของการบริหารความรู้ การบริหารการแลกเปลี่ยนแบ่งปัน ความรู้และการให้บริการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้และการให้บริการความรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้

แก้วเวียง นานาผล (2551) ได้วิจัยการพัฒนาตัวแบบการจัดการความรู้สถานศึกษา ขนาดเล็ก พบว่า ตัวแบบการจัดการความรู้สถานศึกษาขนาดเล็กมี 6 กระบวนการประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและการบ่งชี้ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การติดตามตรวจสอบ ประเมินความรู้ การกำหนดเป้าหมายและการบ่งชี้ความรู้

เป็นการตั้งจุดมุ่งหมาย ที่ต้องการมีความรู้และชี้ให้เห็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนา โดยมีขั้นตอนดำเนินการคือ ระดมสมองเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันปัญหาในการจัดการเรียนการสอนหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เล่าเรื่องราวจากประสบการณ์ที่สำเร็จ วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากการฟัง กำหนดเป้าหมายที่ต้องการมีความรู้ และ ประเมินบ่งชี้ความรู้ของตัวเอง ว่ามีความรู้ในระดับใด และสมาชิกแต่ละคนมีความรู้อยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการพัฒนาตนเองอันจะนำไปสู่การเป็นผู้นำที่ดีใน โรงเรียน มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เกิดผลดีขึ้น รู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ชื่นชมและยอมรับในผลงาน ของตนเองและคนอื่นและเคารพกฎกติกาที่วางแผนร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ของแต่ละคนมาเล่าคู่กันฟังด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ทราบถึงวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ ของคนอื่นซึ่งอาจเป็นคนที่อยู่ภายในโรงเรียน หรือคนที่อยู่นอกโรงเรียนที่มีความรู้และความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ เพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาของตน อันจะทำให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันละกัน มีความเข้าใจกัน มีความร่วมมือ และมีสัมพันธ์กันมากขึ้น ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนในการดำเนินงานคือ ศึกษาข้อมูลผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จากการบ่งชี้ความรู้ในปัจจุบันในแต่ละคน ความรู้โดยสัมผัส หรือสอบถามเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีแล้ววิธีการปฏิบัติของตน และ สรุปความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติมีทักษะในการทำงานแบบมีส่วนร่วม การสร้างความรู้เป็นการนำความรู้ใหม่ที่ได้รับจากบุคคลอื่น จากการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและประสบการณ์การทำงาน มาหลอมรวมเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนการดำเนินการคือ นำความรู้ที่มีอยู่เดิมของตนเองจากการศึกษาจากประสบการณ์ของตนเองนำมาเขียนในลักษณะเป็นเทคนิควิธีการ หรือขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอน เทียบเคียงความรู้ของตนกับความรู้ใหม่ที่ได้รับ สังเคราะห์เป็นความรู้ใหม่ของตนเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน รู้จักพัฒนาตนเองยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้จักวิธีการเรียนลึกและต่อยอดความรู้เพิ่มเติม การจัดเก็บความรู้ เป็นการนำความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่ หรือความรู้ที่มีอยู่เดิมที่ได้คัดเลือกแล้วมาจัดรวบรวมไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาและค้นหาได้สะดวก และนำไปใช้ได้โดยง่ายมีการจัดเป็นระบบระเบียบและวางโครงสร้างที่เหมาะสมกับสถานที่ และสภาพโรงเรียน มีขั้นตอนคือ จัดห้องหรือมุมเป็นศูนย์รวมความรู้ จัดเอกสาร แฟ้ม กล่องงาน หรือในคอมพิวเตอร์ตามสาระการเรียนรู้หรือภารกิจงาน จัดระบบการยืม การส่งและระบบการเก็บ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักคิดเป็นระบบทำงานเป็นทีม มีระเบียบวินัยในการรับส่งเอกสาร หรือรู้จักออกแบบการวางแผนในการเก็บรักษาความรู้ ที่มีคุณค่าให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป การนำ

ความรู้ไปใช้ เป็นการนำความรู้ที่สังเคราะห์แล้วไปพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียน มีขั้นตอนการดำเนินงานคือ นำความรู้ไปใช้เขียนแผนการสอนและเตรียมการสอนและ นำไปใช้สอนนักเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรกำหนด การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความรู้เป็นการศึกษาผลการนำความรู้ไปใช้ ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินการตามที่บ่งชี้ความรู้ไว้เพื่อให้บรรลุตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และนำข้อมูลที่ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนตามที่วางแผนไว้ โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันนิเทศติดตามมีขั้นตอนดำเนินการคือ สังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู, การทดสอบความรู้หลังการพัฒนา, การสังเกตบรรยากาศการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ของครูในแต่ละวันและ การประเมินความรู้ตนเองของผู้ปฏิบัติงานหลังจากการนำความรู้ไปใช้ซึ่งหากยังไม่เป็นไปตามที่วางเป้าหมายไว้เสนอแนะให้ทบทวนและหาแนวทางปรับปรุงใหม่อีกครั้ง

เดือนใจ รักษาพงศ์ (2551) ได้ดำเนินการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของเคมมิส และแม็คแทกคาร์ท ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครูจำนวน 8 คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 3 คน ของโรงเรียนวัดท่าเรือ “อุดสาหะวิทยาการ” ซึ่งได้มาจากการสุ่มตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารการสังเกตและสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์วิทยาผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักคือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วยกิจกรรม การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน 2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การระบุมุมมองความรู้ การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ 3) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีโครงสร้างและการวัดผลประสิทธิผลจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหารคือการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารทีมครูจัดการความรู้งานวิชาการ (ครู KM ทีมงานวิชาการ) ในทุกขั้นตอนผู้บริหารสนับสนุนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ครูนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนักเรียนเกิดทักษะการคิด

วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2551) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาพบว่า องค์ประกอบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 ตัวแปรได้แก่ การเตรียมการตามกระบวนการจัดการความรู้ การนิเทศติดตามผลและการประเมินผล การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร การวางแผน การติดต่อสื่อสาร การสร้างความรู้ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ใช้วิธีการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) จำนวน 12 คน โดยให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาที่ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ การนิเทศติดตามประเมินผล การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน การวางแผน การสื่อสาร การสร้างความรู้ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์ความรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

แสงรุณี มีพร (2552) ได้วิจัย และพัฒนาคู่มือการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผลการพัฒนาคู่มือการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ได้คู่มือการจัดการความรู้เพื่อบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจำนวน 3 ชุด การเตรียมความพร้อม (Preparedness) ประกอบด้วยการเตรียมความพร้อม โดยการพัฒนาตน (Self Development) และการเตรียมความพร้อมโดยการค้นคว้าศึกษา ทบทวน (Review Study) เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในคู่มือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยการชักชวนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management) เป็นการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้ขุมความรู้สำหรับนำไปใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ ประกอบด้วยขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6 ขั้นตอนตามลำดับ กำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) กำหนดบทบาท (Role Setting) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ผสมผสานความรู้ (Knowledge Combination) สกัดขุมความรู้ (Knowledge Assets Extraction) จัดเก็บขุมความรู้ (Knowledge Assets Collection) การนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Using) โดยการมุ่งสู่การบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practices) เป็นการนำขุมความรู้ที่ร่วมกันสกัดได้จากการดำเนินการตามคู่มือชุดที่ 2 ไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการจัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อน

และหลังการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนทดสอบหลังหลังการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนทดสอบก่อนการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า กลุ่มผู้จัดการความรู้เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ สามารถช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนคิมใหญ่วิทยาที่ทดลองใช้คู่มือการจัดการความรู้เพื่อบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพิ่มขึ้น

โกวิท วัชรินทรานุกร (2554) ได้วิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 84 ตัวบ่งชี้และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้ การจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการกับวัฒนธรรม และการจัดการกับคน องค์ประกอบทั้งหมดนี้มีความตรงเชิงโครงสร้างในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย

สนั่น ใจโชติ (2554) ได้วิจัย รูปแบบการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรม โครงสร้าง เทคโนโลยี และการวัดผล 2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสิทธิผลจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทีมครูจัดการความรู้ ผู้บริหารสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ครูนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Szbherwal (1991) ได้ทำการวิจัยศึกษาผลของกระบวนการจัดการความรู้ในระดับบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ในความเข้าใจหลักการจัดการความรู้ให้มากขึ้นรูปแบบการวิจัยใช้กระบวนการจัดการความรู้ 4 ด้าน คือ 1) การดำเนินการภายใน (Internalization) 2) การดำเนินงานสู่ภายนอก (Externalization) 3) กระบวนการทางสังคม (Socialization) 4) การผสมผสานเข้าด้วยกัน (Combination) ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการภายในและการดำเนินงานสู่ภายนอก มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ในระดับกลุ่มและระดับองค์กรอีกทั้งผลการวิจัยยัง

สามารถนำไปใช้สนับสนุนผลกระทบเชิงบวกต่อทุกระดับขององค์การ

Hughes and Holbrook (1998) ได้ศึกษาการวัดการจัดการความรู้ : ตัวบ่งชี้วัฏจักรกรรมขององค์กร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 ตัวอย่างในบริติช โคลัมเบีย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในองค์กรมี 7 องค์ประกอบคือภาวะผู้นำ การวัดผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ การดำเนินการตามกลยุทธ์ความร่วมมือในการทำงานและการพยากรณ์แนวโน้ม ซึ่งการค้นพบนี้องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประเมินประสิทธิภาพการจัดการ

ก ว า ม ร ู ้
ในองค์กร

Epstein (2000) ได้วิจัยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กรเพื่อทราบว่าบุคคลใช้อุปกรณ์สื่อสารเพื่อที่จะสื่อสารกันอย่างไร โดยผู้วิจัยได้นิยามความรู้ภายในและภายนอกบุคคล (Tacit and Explicitly Knowledge) ในเทอมของรูปแบบและในเทอมของวิธีการสื่อสารและพบปะสนทนาโดยตรงจะให้ผลดีกว่าใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E - mail) ความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดจะมีบทบาทสำคัญมากต่อการแพร่กระจายความรู้ การเป็นเพื่อนจะทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือความรู้ที่ซ่อนเร้นในบุคคลได้มากกว่าการขาดความสัมพันธ์ของความเป็นเพื่อน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่า ความคล้ายคลึงกันทางสังคมของบุคคล ไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่ามีผลต่อการเผยแพร่และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพเปิดเผยจะสื่อสารความรู้ที่ซับซ้อนและความรู้ธรรมดาทั่วไป ได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความเปิดเผย

Graber (2000) ได้วิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรว่าผลกระทบต่อการใช้ความรู้ร่วมกันหรือไม่ โดยวิธีการสัมภาษณ์อย่างลุ่มลึก 52 คำถาม แก่เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 29 คน ของหน่วยงานการวิจัยและพัฒนาของบริษัทเทคโนโลยีระดับสูง (High-technology Company) ผลของการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่อไปนี้มีอิทธิพลช่วยทางสื่อสาร การให้การสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุด และการมีระบบการให้รางวัล ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ระบบการให้รางวัลซึ่งเป็นปัจจัยกุญแจสำคัญของวัฒนธรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดการใช้ความรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะว่า องค์กรควรมุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจและให้การสนับสนุนด้านวัฒนธรรม ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และความรู้ร่วมกัน มากกว่าการเน้นที่เทคโนโลยี

Morey, Maybuzy and Thrashingha (2001, pp. 201-209) ได้สำรวจความคิดเห็นของพนักงานจำนวน 6500 คน ในบริษัทชั้นนำต่าง ๆ 10 องค์กรเพื่อจัดลำดับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้

ที่สำคัญ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ โครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ภาพลักษณ์ขององค์กร ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยี

Coukos (2002) ได้ศึกษากลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินการใช้ระบบการจัดการความรู้ ซึ่งเชื่อมต่อกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัย 2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ระบบและประสิทธิภาพประสิทธิผลของการจัดการความรู้ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ เครื่องมือในการวิจัยเป็นมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับกลยุทธ์และกระบวนการในมิติการใช้ (Use) และมิติของความสำเร็จ (Importance) ซึ่งปรับปรุงมาจากเครื่องมือของ Arthur Andersen Consulting และ American Productivity and Quality Center มีคุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น .96 และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา .72 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในสหรัฐอเมริกา 300 คน จาก 161 สถาบัน (มีอัตราการตอบกลับแบบสอบถามจากประชากร 257 สถาบัน คิดเป็นร้อยละ 62.6) ข้อค้นพบที่สำคัญ 5 ประการประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยมีการใช้กลยุทธ์ ระดับมาก แต่มีการใช้กระบวนการระดับน้อย(จากมาตราวัดแบบ Likert 5 ระดับ) 2) เทคโนโลยีเป็นกลยุทธ์ที่ใช้มากที่สุด ส่วนการวัดผลการจัดการความรู้ที่น้อยที่สุด 3) ไม่มีความแตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำในกลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ สามารถจำแนกประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 76 โดยมีความแปรปรวนของสิทธิพลระหว่างร้อยละ 46.6 (ด้านการวัดผล) ถึงร้อยละ 30.1 (ด้านวัฒนธรรม) ประการสุดท้าย ปัจจัยที่มีความวิกฤตมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการความรู้ คือ กระบวนการวัดผล

Coukos - Semmel (2002) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินการใช้ระบบการจัดการความรู้ซึ่งเชื่อมต่อกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัย 2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ระบบและประสิทธิภาพประสิทธิผลของการจัดการความรู้ 3) พัฒนารูปแบบการจำแนกประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ 4) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการความรู้เครื่องมือในการวิจัยเป็นมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับกลยุทธ์และกระบวนการ ผลการวิจัยพบว่า 1) มหาวิทยาลัยมีการใช้กลยุทธ์ระดับมาก แต่ใช้กระบวนการในระดับน้อย 2) กลยุทธ์ใช้เทคโนโลยีมากที่สุด 3) ไม่มีความแตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำในกลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน 4) กลยุทธ์และกระบวนการจัดการความรู้สามารถจำแนกประสิทธิภาพการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 76 มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพระหว่าง ร้อยละ 46.6 (ด้านการวัดผล)ถึง ร้อยละ 30.1 (ด้านวัฒนธรรม) และ กระบวนการวัดผลเป็นปัจจัยที่มีความวิกฤตมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของ

ระบบการจัดการความรู้

Hirschbuh & Bishop (2002) ได้ทำการศึกษาการจัดการความรู้ในระบบการศึกษาทางไกล (Distance Learning) เพื่อค้นหากระบวนการลดช่องว่างที่เป็นสาเหตุของการวิตกกังวลในตัวผู้เรียนระหว่างอัตราการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและอัตราการเรียนรู้ที่ใช้กระบวนการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ช่องว่างที่เกิดขึ้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติของผู้เรียนและผู้สอน 2) ผู้เรียนและผู้สอนไม่มีทักษะและความสามารถในการใช้งานผู้วิจัยได้ใช้ระบบการจัดการความรู้ที่งานต่อการใช้งานมีการทดสอบและรายงานผลผ่านเว็บ จึงทำให้ช่องว่างที่เกิดขึ้นลดลง

Hirschbuh and Bishop (2002, pp. 89-93) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในระบบการศึกษาทางไกล (Distance Learning) เพื่อค้นหากระบวนการในการปิดช่องว่างระหว่างอัตราการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และอัตราการเรียนรู้ ที่ใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากช่องว่างดังกล่าวเป็นสาเหตุของการวิตกกังวลในตัวผู้เรียนโดยช่องว่างที่เกิดขึ้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัย 2 ประการ คือ 1) เป็นเรื่องยากในการเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติของผู้เรียนและผู้สอน 2) ผู้เรียนและผู้สอนไม่มีทักษะและความสามารถในการใช้งาน ผู้วิจัยใช้ระบบการจัดการความรู้ที่ง่ายต่อการใช้งาน มีการทดสอบและรายงานผลผ่าน Webbased ทำให้ช่องว่างที่เกิดขึ้นลดลง

McCarthy (2002) ได้วิจัยเพื่อวัดความกลมกลืนของภาระงานด้านเทคโนโลยีกับระบบการจัดการความรู้ขององค์กร 14 องค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์กรของรัฐ หน่วยงานอุตสาหกรรม สถาบันการเงิน และบริษัทให้คำปรึกษาโดยมีสมมุติฐานของการวิจัย 3 ข้อคือ 1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างระบบจัดการความรู้และความต้องการในภาระงานของผู้ใช้ระบบ 2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการจัดการความรู้ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใช้ระบบ 3) ความต้องการในภาระงาน และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใช้ระบบ มีอิทธิพลทางบวกต่อความกลมกลืนระหว่างภาระงานด้านเทคโนโลยีและระบบการจัดการความรู้ ผลการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) สอดคล้องกับสมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัย 3 ประการที่เกี่ยวข้องกับการใช้การจัดการความรู้ คือวัฒนธรรมองค์กร ความสามารถของพนักงาน คุณลักษณะของผู้ใช้ระบบการจัดการความรู้ภาระงานขององค์กร และความเหมาะสมในการประยุกต์ใช้ระบบ โดยมีความสัมพันธ์ปริมาณที่สูงมากระหว่างองค์ประกอบทั้งสาม ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดในการใช้ประโยชน์จากการบริหารจัดการความรู้ ดังนั้น

จึงเป็นตัวแปรที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องคำนึงถึงอย่างมากในการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จต่อไป

Stevens (2002) ได้ประเมินประสิทธิภาพของการใช้แผนที่แนวคิด (Concept Mapping) ในการพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้ สำหรับสถาบันเทคโนโลยีดิจิทัล ในเขตเมือง ผู้วิจัยได้ใช้การสังเกตเป็นเครื่องมือสำคัญในการสืบค้นความต้องการของนักศึกษาที่เริ่มใช้ระบบไปสู่การประเมินประสิทธิภาพของการใช้แผนที่แนวคิด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การใช้แผนที่แนวคิด เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับใช้ในการพัฒนาแบบจำลองการจัดการความรู้ สำหรับสถาบันเทคโนโลยี ดิจิทัลในเขตเมือง

Ponzi (2003) ได้ศึกษาพัฒนาการของการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1991–2001 ได้ทำการศึกษาในบริบทของอุตสาหกรรมจากเอกสารปัจจุบัน และในระบบบรรณาสารที่เกี่ยวข้องกับ KM (Knowledge Management) ทั้งหมดผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงเทคนิคที่ใช้ในการทำวิจัยเกี่ยวกับ KM 7 ประการ ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายวิถีชีวิต ปรากฏการณ์ขององค์กร การวิเคราะห์ ภาวะเบี่ยง ความใจกว้าง อิทธิพลของผู้จัด และอิทธิพลของระเบียบวินัย เทคนิคการวิจัยที่ได้สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยการค้นหาข้อสรุปด้วยวลีหรือคำในการสืบค้น ทั้งนี้ พอนไซยังได้สรุปพัฒนาการของการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ว่าแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรก (ค.ศ. 1991 – 1995) สะท้อนให้เห็นถึงจุดเริ่มต้นของการศึกษา โดยในช่วงปลายระยะแรกคือ ค.ศ 1995 ปรากฏผลงานที่สำคัญของนักวิชาการด้านการจัดการความรู้ขึ้น เช่น The Foundation of KM ของทาคิยูชิและ โนนากะ และ The Knowledge - Creating Company ของมหาวิทยาลัย Oxford เป็นต้น ในระยะที่สอง (ค.ศ. 1996 - 1999) ถือเป็นระยะที่การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น และเริ่มหดตัวลงในระยะที่สาม (ค.ศ. 2000 - 2001) แต่กลับมีการขยายตัวมากขึ้นในส่วนของจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์

Ba (2004, p. 45) ได้ศึกษาการจัดการความรู้และวัฒนธรรม องค์กร ตามทัศนะทางสังคม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์การจัดการความรู้กับวัฒนธรรมองค์กรจากรูปแบบที่ใช้ในการศึกษา 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญคือ ศึกษาสภาพแวดล้อม การสร้างความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการบันทึกเหตุการณ์สำคัญขององค์กร 2) รูปแบบการแข่งขันสร้างมูลค่าของวัฒนธรรมในองค์กร ที่ปรากฏชัดเจน 4 ด้าน คือด้านความสนใจร่วมกัน ด้านการตลาด ด้านงานเฉพาะกิจ และลำดับขั้นสายงานตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรได้รับการศึกษาด้วยวิธีการสำรวจ ไขว้สายวิทยาการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 51 ทีม

ใน 21 องค์กร แบ่งตามระดับความเข้มแข็ง เป็น 3 ระดับ คือระดับทีมงานที่มีความเข้มแข็งมาก ระดับทีมงานที่มีความเข้มแข็งปานกลางและ ทีมงานที่อ่อนแอ ผลการศึกษาพบว่าแต่ละกลุ่มมีระดับการจัดการความรู้ ส่งผลคือ การสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพแสดงถึงการมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ดี

Durcikova (2004, pp. 6-7) ได้วิจัยบทบาทของนักจัดการความรู้กับการสร้างบรรยากาศการจัดระบบการจัดการความรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาในองค์กรเพื่อศึกษาหาสาเหตุการสร้างปรับปรุงและผลกระทบการทำงาน ของการจัดการความรู้ต่อบรรยากาศในองค์กรและผลผลิตผลกระทบอย่างหนึ่งที่พบ คือ การให้การสนับสนุนทางเทคโนโลยีการนำเสนอรูปแบบ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัยการศึกษาหาความรู้ การนำการจัดการความรู้มาใช้ ข้อจำกัดของเวลา การสนับสนุนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ การนำความรู้มาพัฒนาคุณภาพผลผลิต จากประสบการณ์วิจัยผู้ได้เชื่อมโยงผลการใช้เทคโนโลยี และบรรยากาศขององค์กรการใช้เทคโนโลยีกับการมีสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานที่เหมาะสม ดำเนินการสำรวจนักปฏิบัติกร 150 คน จากจำนวน บริษัท 7 บริษัท มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน ตั้งสมมติฐานว่าในองค์กรมีการจัดการความรู้ โดยการนำมีความสำคัญในการช่วยให้ประหยัดเวลาทำงานและการให้การสนับสนุนเครือข่ายเพื่อการปฏิบัติงานผ่านเครือข่ายส่งผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Gold (2005) ได้ศึกษาสมรรถภาพในการจัดการความรู้องค์กรข้อค้นพบที่ได้บ่งชี้ว่า สัญลักษณ์ของเศรษฐกิจแบบใหม่ คือ ความตระหนักในคุณค่าของสินทรัพย์แห่งความรู้ (Knowledge Assets) ซึ่งปรากฏในตัวสารสนเทศขององค์กร การกระจายของผลิตภัณฑ์และในสาขาองค์กร แม้ว่าการแข่งขันจะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรภายใต้ระบบการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จได้เนื่องจากในความเป็นจริงแล้วองค์กรยังมีประวัติศาสตร์และกระบวนการทำงานภายใต้ความสำเร็จของวัฒนธรรมแบบดั้งเดิม ผลการศึกษาประสิทธิภาพการจัดการความรู้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ชี้ให้เห็นว่า การลงทุนพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเงื่อนไขเบื้องต้น (Pre-conditions) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ในองค์กร

Egbu, Hari, & Renukappa (2005) ได้ศึกษาการจัดการความรู้เพื่อใช้ในการสนับสนุนการแข่งขันในองค์กรธุรกิจ โดยเริ่มจากการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลและความรู้ภายในองค์กรว่ามีผลต่อการสนับสนุนความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างไร โดยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คน จากองค์กรธุรกิจ 11 แห่ง ในกลาสโกว์ สก็อตแลนด์ และสหราชอาณาจักร จากการศึกษาพบว่า องค์กรธุรกิจได้ประโยชน์จากการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนการแข่งขันอย่างบรรลุผลโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสารและการค้นคว้าหาข้อมูลทำให้การ

เข้าถึงการรับและเผยแพร่ความรู้ใหม่ได้อย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรในองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสารที่นำมาช่วยในการตัดสินใจทางธุรกิจได้ตามความต้องการขององค์กร

Baskerville & Duliipovici (2006) ศึกษาเรื่องทฤษฎีพื้นฐานของการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการก่อตั้งทฤษฎีการจัดการความรู้ พบว่าการจัดการความรู้เกิดขึ้นในฐานะเป็นแขนงความรู้สำคัญ เพื่อการปฏิบัติและการวิจัยในระบบสารสนเทศการจัดการความรู้ จึงสร้างขั้นจากพื้นฐานทางทฤษฎีสารสนเทศทางเศรษฐกิจ การจัดการเชิงกลยุทธ์วัฒนธรรม พฤติกรรม องค์กร โครงสร้างองค์กรปัญญาประดิษฐ์ การจัดการเชิงคุณภาพและเครื่องมือวัดการปฏิบัติของ องค์กร ซึ่งแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้ถูกใช้เป็นรากฐานสำหรับแนวคิดใหม่ที่จะหาเหตุผลสำหรับการจัดการความรู้ นิยามกระบวนการจัดการความรู้และการประเมินค่าของผลลัพธ์ที่เกิดจาก กระบวนการนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่า บทความที่มีการตีพิมพ์ระหว่างปี ค.ศ. 1995 - 2005 นั้น เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้เกิดขึ้นมากมาย เช่น เศรษฐกิจฐานความรู้ วัฒนธรรมความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานความรู้

สรุปจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารงานวิชาการ ตำราด้านการจัดการความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กระบวนการจัดการความรู้เป็นการดำเนินงานที่ต่อเนื่องโดยเกิดจากการขับเคลื่อนร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพคนและพัฒนางาน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการระบบความรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ควรเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ในการจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ เกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าและประโยชน์ร่วมกันทำงานไปในทิศทางเดียวกันมีการวางแผนจัดกิจกรรมร่วมกัน บุคลากรทุกคนในหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการแสวงหาและจัดเก็บความรู้ในรูปแบบที่หลากหลายและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศ วัสดุ อุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกองค์กร สนับสนุนให้มีการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดงานจนนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของหน่วยงานตนสามารถเป็นแบบอย่างและเผยแพร่แก่หน่วยงานอื่นได้

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทฤษฎีทางสังคมศาสตร์

2.6.1 ความหมายของทฤษฎี

นักวิชาการได้ให้ความหมายของทฤษฎี (Theory) ไว้ดังนี้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2540, น. 14) ให้ความหมายไว้ว่า “ทฤษฎี” โดยทั่วไป คือ คำอธิบายสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่ในทางวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีเป็นคำอธิบายตามหลักเหตุผล แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของสิ่งนั้น หรือเรื่องนั้น อย่างมีระบบ จนสามารถพยากรณ์สิ่งนั้นในอนาคตได้

Creswel (1994, p. 82) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีไว้ว่า ทฤษฎีคือ กลุ่มโครงสร้างของตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพื่อบ่งบอกหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น จากที่นักวิชาการกล่าวมา จะพบว่า ความหมายของทฤษฎีที่หลายคนเสนอไว้ใกล้เคียงกัน พอสรุปได้ว่า “ทฤษฎี คือ ข้อความที่อธิบายปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง อันเป็นผลมาจากการศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งสามารถพิสูจน์ให้เห็นจริง และนำมาใช้เป็นแนวทางในการคาดคะเนหรือทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้อง”

2.6.2 ที่มาของทฤษฎี

เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลก เพราะขาดความรู้และข้อมูลไม่เพียงพอ มนุษย์จึงสร้างทฤษฎีขึ้น เพื่ออธิบายปรากฏการณ์เหล่านั้น และมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ แสวง รัตนมงคลมาส (2534 ; อ้างถึงใน สนธยา พลศรี, 2545, น. 130 - 132) ได้สรุปที่มาของทฤษฎีว่ามาจาก 2 แนวทางดังนี้

2.6.2.1 ทฤษฎีที่มาจากกระบวนการอุปมาน (Inductive Method) แต่ก็มีบางคนเรียกว่า “วิธีอุปนัย” โดยในปี ค.ศ. 1600 ฟรานซิส เบคอน (1600, pp. 1561 - 1626) ได้ค้นพบวิธีการเสาะแสวงหาความรู้ หรือข้อเท็จจริงวิธีหนึ่งและได้เรียกวิธีการเสาะแสวงหาความรู้วิธีนี้ว่า วิธีอุปมาน หรือ Baconian Induction ซึ่งเบคอนได้แนวความคิดจากเรื่องที่เล่ากันว่า เมื่อปี ค.ศ. 1432 ได้มีการโต้เถียงกันระหว่างพระที่เข้ามาร่วมชุมนุมในโบสถ์แห่งหนึ่งถึงเรื่อง จำนวนฟันในปากม้า การโต้เถียงใช้เวลาอย่างมาก ยืดเยื้อไปจนถึง 13 วัน ก็ยังหาข้อยุติไม่ได้ ต่างฝ่ายต่างก็ไปค้นหาข้อเท็จจริงจากหนังสือต่าง ๆ และจดหมายเหตุต่าง ๆ จนทำให้ได้ความรู้แปลก ๆ และใหม่ขึ้นอีกมากมาย ครั้นวันที่ 14 พระบวชใหม่รูปหนึ่งได้เสนอแนะให้ผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหลายไปตรวจดูจำนวนฟันในปากม้า เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง จึงเป็นเหตุให้พระที่เข้าร่วมประชุมเหล่านั้น โกรธเคืองในความอวดดีของพระรูปนี้เป็นอันมาก จนถึงกับพร้อมใจกันรุมซ้อมและจับพระองค์นี้เหวี่ยงออกไปจากที่ประชุมอย่างรุนแรง ทั้งนี้เพราะทุกคนเชื่อมั่นว่าพระองค์นั้น ได้ถูกผีป่าซาตานช่วยยวนให้เห็นผิดเป็นชอบ จึงได้กล้าเสนอแนะวิธีการหาความรู้นอกกรอบนอกทางจากที่บรรพบุรุษสั่งสอนไว้ หลังจากนั้นอีกหลายวันก็มีนักพิราบซึ่งพวกพระต่าง ๆ ถือว่าเป็นสัญลักษณ์แห่งสันติภาพตัวหนึ่งบินมาเกาะบนหลังคาโบสถ์ พระองค์หนึ่งในที่ประชุมจึงได้ลุกขึ้นกล่าวว่า ขอให้ปัญหาที่

เกิดขึ้นนั้นจึงถูกเก็บไว้เป็นความลับต่อไป จากเรื่องที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าพระบวชใหม่องค์นี้ได้ค้นพบวิธีใหม่ในการเสาะแสวงหาความจริงอีกวิธีหนึ่ง โดยไม่ต้องอาศัยความเชื่อหรือคำบอกเล่าอย่างไร้เหตุผล จากวิธีการของพระองค์นี้เองจึงได้กลายมาเป็นหลักขั้นพื้นฐานในการค้นหาความจริงต่าง ๆ ในยุคต่อมา

จากแนวคิดในเรื่องที่กล่าวมานี้เอง เบคอนจึงได้นำมาดัดแปลงเป็นวิธีการค้นหาความจริงแบบอุปมาน ซึ่งเป็นวิธีที่วิเคราะห์จากข้อเท็จจริงย่อย ๆ เสียก่อน (ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากปรากฏการณ์จริง ๆ ก่อน) โดยการนำข้อเท็จจริงย่อย ๆ เหล่านั้นมาจัดหมวดหมู่เสียใหม่เพื่อพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างเหมือนกัน มีสิ่งใดบ้างที่ต่างกัน และมีสิ่งใดบ้างที่สัมพันธ์กัน จากการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้สามารถสรุปเป็นความรู้ใหม่ทั่วไปได้

ข้อแตกต่างระหว่างการค้นหาความจริงตามวิธีอุปมาน ของ ฟรานซิส เบคอน กับการค้นหาความจริงตามวิธีอนุมาน (Deductive Method) ของอริสโตเติล อาจสังเกตได้จากตัวอย่างต่อไปนี้

วิธีอุปมาน : จากการสังเกตกระทายแต่ละตัวมีปอด ดังนั้น กระทายทุกชนิด มีปอด

วิธีอนุมาน : สัตว์เลี้ยงลูกด้วยน้ำนมทุกชนิดมีปอด กระทายทุกชนิดเลี้ยงลูก

ด้วยน้ำนม ดังนั้นกระทายทุกชนิดมีปอด

ทฤษฎีที่มาจากกระบวนการอุปมาน (Inductive Process) เป็นทฤษฎีที่ได้มาจากข้อมูลรูปธรรมที่เกิดขึ้นแล้วสรุปเป็นนามธรรม โดยมีกฎเกณฑ์ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การเรียนรู้ประสบการณ์
- 2) การสรุปเป็นประสบการณ์บทเรียน
- 3) การจัดระบบความเป็นเหตุเป็นผลของกลุ่มความคิด
- 4) การตั้งสมมติฐาน
- 5) การตรวจสอบสมมติฐานกับข้อเท็จจริง
- 6) การตั้งเป็นทฤษฎี

ตัวอย่างของทฤษฎีที่มาจากกระบวนการอุปมาน คือ ทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลก ซึ่งเกิดขณะที่ ไอแซ็ค นิวตัน นอนอยู่ที่ใต้ต้นแอปเปิล แล้วเห็นลูกแอปเปิลสุกตกลงมา ดังตารางที่

ตารางที่ 2.14

ตัวอย่างของทฤษฎีที่มาจากกระบวนการอุปมาน

กระบวนการ	ปรากฏการณ์
การเรียนรู้ประสบการณ์	ใบไม้ร่วงหล่นลงสู่พื้นดินเสมอ โยนวัตถุขึ้นบน ท้องฟ้าจะตกลงสู่พื้นดินเสมอ
การสรุปเป็นประสบการณ์บทเรียน	วัตถุทุกประเภทจะร่วงหล่นหรือตกลงสู่พื้นดิน
การจัดระบบความเป็นเหตุเป็นผลของ กลุ่มความคิดอย่างเป็นระบบ	หาเหตุผลว่าทำไมทุกสิ่งทุกอย่างจึงตกลงสู่พื้นดิน
การตั้งสมมติฐาน	วัตถุมีน้ำหนักจะตกจากที่สูงลงสู่ที่ต่ำหรือลงสู่ พื้นดินเสมอ
การตรวจสอบสมมติฐานกับข้อเท็จจริง	ทดสอบสมมติฐานกับข้อเท็จจริงว่าสอดคล้องกัน หรือไม่
การตั้งเป็นทฤษฎี	ถ้าผลการทดสอบสมมติฐานกับข้อเท็จจริง มีความสอดคล้องกันก็ตั้งเป็นทฤษฎี

แนวความคิดในการแสวงหาคำความรู้โดยวิธีอุปมาน เป็นที่มาของแนวความคิดหลักของวิธีวิทยาการวิจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ (สุภางค์ จันทวานิช, 2542, น. 7)

2.6.2.2 ทฤษฎีที่มาจากกระบวนการอนุมาน (Deductive Method) แต่ก็มีบางคนเรียกว่า “วิธีนิรนัย” เป็นการหาข้อเท็จจริงโดยวิธีการใช้เหตุผลนับว่าเป็นวิธีค้นหาข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้อย่างหนึ่ง อริสโตเติล ได้ชื่อว่าเป็นคนแรกที่ค้นพบวิธีการหาข้อเท็จจริงแบบนี้ เรียกว่า วิธีอนุมาน หรือ Syllogistic Method หรือ Aristotelian Deduction วิธีอนุมานนี้ประกอบด้วยข้อเท็จจริงใหญ่ (Major Premise) ซึ่งถือว่าเป็นเหตุการณ์ที่มีความจริงอยู่แล้วภายในตัวของมันเอง และข้อเท็จจริงย่อย (Minor Premise) เกี่ยวข้องกับกรณีเฉพาะที่สัมพันธ์กับข้อเท็จจริงใหญ่ โดยการนำไปประยุกต์และลงข้อสรุป (Conclusion) อาทิเช่น

ข้อเท็จจริงใหญ่ : ทุกคนเกิดมาแล้วต้องตาย

ข้อเท็จจริงย่อย : นายแดงเกิดมาเป็นคน

ดังนั้น ข้อสรุป : นายแดงต้องตาย

จะเห็นว่า การสรุปจะมีความเที่ยงตรงเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความเที่ยงตรงของข้อเท็จจริงใหญ่และข้อเท็จจริงย่อย ถ้าหากข้อเท็จจริงใหญ่ขาดความเที่ยงตรง หรือข้อเท็จจริงย่อยขาดความเที่ยงตรง คือ ถ้านายแดงไม่ใช่คนหรือทั้งข้อเท็จจริงใหญ่และข้อเท็จจริงย่อยขาดความเที่ยงตรงที่เชื่อถือได้ก็จะทำให้ข้อสรุปขาดความเที่ยงตรงไปด้วย ข้อบกพร่องของวิธีอนุมานที่ อริสโตเติล คิดขึ้นนี้อยู่ที่ข้อเท็จจริงย่อยที่นำมาประยุกต์นั้น มีความสัมพันธ์กับข้อเท็จจริงใหญ่เพียงใด ดังนั้นผู้ที่นำวิธีอนุมานไปใช้ถ้าหากขาดความรู้เกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้แล้วก็อาจทำให้ได้ข้อสรุปผิดพลาดได้

อย่างไรก็ดีวิธีหาเหตุผลแบบอนุมานนี้ก็ยังนับว่าเป็นประโยชน์ต่อวิธีการวิจัยอยู่มาก เพราะเราใช้วิธีนี้เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการสังเกตซึ่งช่วยให้นักวิจัยสามารถอนุมานจากทฤษฎีว่าควรจะทำ การสังเกตหรือทำการเก็บข้อมูลอะไรบ้าง และนอกจากนี้ยังช่วยให้สามารถอนุมานจากทฤษฎีว่าควรจะต้องสมมติฐานอะไรบ้าง เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย

ทฤษฎีที่มาจากกระบวนการอนุมาน (Deductive Process) เป็นทฤษฎีที่ได้มาจากข้อสรุปนามธรรมไปสู่ข้อเท็จจริงที่เป็นรูปธรรมแล้วนำมาตั้งเป็นทฤษฎี โดยมีกระบวนการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. ข้อสรุปนามธรรม
2. การตั้งสมมติฐาน
3. การตรวจสอบสมมติฐานกับข้อเท็จจริง
4. การตั้งเป็นทฤษฎี

ตัวอย่างเพื่อเปรียบเทียบกระบวนการอุปมานและกระบวนการอนุมาน ในเรื่อง ทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลก ดังตารางที่ 2.15

ตารางที่ 2.15

ตัวอย่างกระบวนการอนุมานในเรื่อง ทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลก

กระบวนการ	ปรากฏการณ์
ข้อสรุปนามธรรม	แรงโน้มถ่วงของโลกมีผลทำให้วัตถุที่มีน้ำหนักตกลงสู่พื้นดินหรือจากที่สูงลงสู่ที่ต่ำ
การตั้งสมมติฐาน	วัตถุที่มีน้ำหนักจะตกลงสู่พื้นดินหรือจากที่สูงลงสู่ที่ต่ำเสมอ
การตรวจสอบสมมติฐานกับข้อเท็จจริง	สังเกตใบไม้พบว่า ร่วงหล่นจากต้นลงสู่พื้นดินทุกครั้ง โยนวัตถุขึ้นไปในท้องฟ้า วัตถุตกลงบนพื้นดินทุกครั้ง
การตั้งเป็นทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์	ผลการตรวจสอบสมมติฐานสอดคล้องกับข้อเท็จจริง คือ วัตถุที่นำมาตรวจสอบตกลงสู่พื้นดินจึงสามารถตั้งเป็นทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้

แนวความคิดในการแสวงหาคำความรู้โดยวิธีอนุมาน เป็นที่มาของแนวความคิดหลักของวิธีวิทยาการวิจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (สุภางค์ จันทวานิช, 2542, น.7)

อาจสรุปได้ว่า กระบวนการอุปมานเป็นการสร้างทฤษฎีหรือกฎ โดยการเก็บข้อมูลย่อย ๆ หลาย ๆ กรณีซึ่งอาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การทดลอง การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ตามความเหมาะสม แล้วนำข้อมูลย่อย ๆ เหล่านั้นมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และสรุปเป็นทฤษฎีหรือกฎตามลำดับ ส่วนกระบวนการอนุมานเป็นการกำหนดทฤษฎีขึ้นมาก่อน แล้วหาข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ เพื่อสนับสนุนความถูกต้องของทฤษฎีที่ตั้งไว้

2.6.2.3 ทฤษฎีที่มาจากวิธีอนุมานและอุปมาน (Deductive-inductive Method)

Charles Darwin ได้นำวิธีอนุมานของอริสโตเติล และวิธีอุปมานของ ฟรานซิส เบคอน เข้ามารวมกัน เรียกว่า Deductive-Inductive Method การหาข้อเท็จจริงตามวิธีใหม่นี้ก่อนอื่นจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในปัญหาที่จะศึกษาเสียก่อน แล้วใช้วิธีอุปมานสร้างสมมติฐาน หรือทำการเดาคำตอบจากข้อมูลเหล่านั้น เมื่อได้สมมติฐานแล้วก็ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงกับความจริงที่เชื่อถือได้อีกครั้งหลังจากได้แก้ไขปรับปรุงสมมติฐานที่ได้เรียบร้อยแล้ว ก็ทำการเก็บรวบรวม

ข้อมูลมาเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของสมมติฐานจนถึงระดับที่ยอมรับได้ วิธีนี้นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของวิธีการทางวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ (Modern Scientific Method) ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางวิทยาศาสตร์ได้มากขึ้น

2.6.3 ระดับของทฤษฎี

ระดับ หรือขอบเขตการอธิบายของทฤษฎี เมื่อก้าวถึงทฤษฎี ความหมาย ของคำนี้มีความลึก และแยกย่อยได้หลายมิติ โดยทั่วไปแล้วสามารถแบ่งอย่างหยาบ ๆ เป็น 2 กลุ่ม คือ ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ และทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ โดยทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์จะมีความแม่นยำตรง (Precise) ในการอธิบายเหตุการณ์หรืออธิบายปรากฏการณ์ทางวิทยาศาสตร์ได้สูงมากจนแทบไม่มีข้อผิดพลาด ซึ่งต่างจากทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ที่มีความสามารถในการอธิบาย การทำนาย ปรากฏการณ์ทางสังคมได้ถูกต้องน้อยกว่า โดยในตัวทฤษฎีทางสังคมศาสตร์เองก็ยังมีระดับ หรือขอบเขตการอธิบายของทฤษฎีที่แตกต่างกันไป Creswel (1994, p. 83) ได้แบ่งทฤษฎีออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.6.3.1 ทฤษฎีที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ขนาดใหญ่ (Grand Theory) เช่น ทฤษฎีอธิบายวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตของ ชาร์ล ดาร์วิน ทฤษฎีอธิบายการเพิ่มประชากรของมัลธัส ทฤษฎีอธิบายการเปลี่ยนแปลงประชากรยุคต่าง ๆ ทฤษฎีอธิบายลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ ทฤษฎีอธิบายระดับพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ช่วงอายุต่าง ๆ ของ เพียเจต์ เป็นต้น ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้สามารถนำไปอธิบายได้อย่างกว้างขวางครอบคลุมขอบเขตทุกชาติทั่วทั้งโลก

2.6.3.2 ทฤษฎีที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ขนาดปานกลาง (Middle-Range Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์ได้ในขอบเขตที่กว้างขวางปานกลางไม่ครอบคลุมขอบเขตทั้งโลก

2.6.3.3 ทฤษฎีที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์เฉพาะพื้นที่ (Substantive Theory) เป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาอธิบายปรากฏการณ์ได้เฉพาะเจาะจงในกลุ่มประชากรเล็ก ๆ หรืออธิบายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเฉพาะที่ หรือ บางที่เรียกว่า ทฤษฎีฐานราก ทฤษฎีรากหญ้า ทฤษฎีติดดิน (Grounded Theory)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการหารูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นการสร้างทฤษฎีที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์เฉพาะพื้นที่เท่านั้น

2.6.4 วิธีการสร้างทฤษฎีทางสังคมศาสตร์

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2536, น. 18-30) เสนอว่า การสร้างทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ อาจทำได้ 3 วิธีคือ

2.6.4.1 การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี (Research - Then - Theory) เป็นการสร้างทฤษฎีทาง

สังคมศาสตร์โดยการศึกษาวิจัยแล้วนำผลการวิจัยมาสร้างเป็นทฤษฎี ดังนี้

1) คัดเลือกปรากฏการณ์ที่จะศึกษาแล้วบันทึกลักษณะต่าง ๆ ของปรากฏการณ์นั้น

2) ตรวจสอบวิเคราะห์ลักษณะทุกอย่างของปรากฏการณ์นั้น ในสถานที่ต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3) ค้นหากระสวนหรือแบบแผน ที่เป็นระบบจากผลการวิเคราะห์ข้างต้นว่ามีสิ่งใดน่าสนใจพอที่จะศึกษาต่อไปอีก

4) เมื่อพบกระสวนหรือแบบแผนที่เป็นระบบสำคัญจากข้อมูลนั้นแล้วจึงจัดรูปแบบทางทฤษฎีขึ้น

การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี เป็นการนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในทางสังคมศาสตร์ โดยเริ่มต้นจากปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการทราบ ต้องการคำตอบ และเก็บข้อมูลสนามเพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรากฏออกมา เสมอ ๆ เรียกว่า แบบแผนที่เป็นระบบ แล้วนำแบบแผนที่เป็นระบบนี้มาประกอบกันเข้าเป็นทฤษฎีการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีนี้มีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1) ทฤษฎีที่จะสร้างต้องไม่มีตัวแปรหรือความคิดรวบยอดมากนัก เพราะจะทำให้เกิดความสับสน ไม่สามารถสร้างทฤษฎีได้ เนื่องจากจะเกิดความยุ่งยากในการเก็บข้อมูล และการวัดลักษณะต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ

2) จะต้องมีแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นระบบ และไม่มาก เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลไม่ยุ่งยาก สามารถแสดงให้เห็นเหตุและตัวผลของความสัมพันธ์นั้นได้โดยง่าย

3) การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับสมมติฐานที่ว่าในสถานะที่เป็นจริงนั้นมีแบบแผนแท้จริงตามธรรมชาติอยู่แล้ว หน้าที่ของนักสังคมศาสตร์เพียงแต่พยายามค้นหาแบบแผนธรรมชาติเท่านั้น

อย่างไรก็ตามการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีก็มีจุดอ่อนบางประการ ที่สำคัญ คือปรากฏการณ์แต่ละปรากฏการณ์มีตัวแปรเกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ทำให้เกินวิสัยที่ผู้สร้างทฤษฎีจะนำมาบรรจุไว้ในทฤษฎีของตน และไม่สามารถนำมาหาความสัมพันธ์ได้หมด ทุกตัวแปร สิ่งที่ได้ทำคือประมวลตัวแปรเฉพาะสิ่งที่เห็นว่าสำคัญ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวที่เห็นว่าน่าจะสำคัญ ทำให้ทฤษฎีไม่มีความสมบูรณ์ และไม่สามารถนำวิธีที่ใช้สร้างทฤษฎีมาเป็นแบบอย่างได้ เพราะหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้นั้นเป็นหลักเฉพาะตัวหรืออัตวิสัย (Subjective) ไม่เป็นหลักวัตถุวิสัย (Objective) ซึ่งเป็นหลักสากลอันยอมรับกันโดยทั่วไป

แต่ก็มีข้อดีของการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีอยู่เหมือนกัน คือเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการสร้างทฤษฎีประเภทที่เป็นกฎซึ่งเป็นทฤษฎีระดับสูง มีความเป็นจริงทุกเวลาและสถานที่ จึงสามารถนำมาใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้โดยทั่วไป

2.6.4.2 การสร้างทฤษฎีก่อนแล้วตรวจสอบด้วยการวิจัย (Theory – Then – Research) เป็นการใช้อนุมาณหรือความคิดของตัวเองสร้างทฤษฎีขึ้นมาก่อน แล้วจึงทดสอบอนุมานของตนกับโลกแห่งความเป็นจริง ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) ดังนี้

- 1) คิดทฤษฎีขึ้นมาให้ชัดเจนมากที่สุด กระทบมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 2) คัดเลือกข้อความข้อใดข้อหนึ่งมาทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 3) ออกแบบเค้าโครงการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์มาทดสอบข้อความที่คัดเลือกไว้แล้ว
- 4) ทดสอบข้อความนั้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากไม่สอดคล้องกันก็ดัดแปลงรูปแบบเค้าโครงการวิจัย หรือดัดแปลงทฤษฎี แล้วทำการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์หรือทำการวิจัยใหม่
- 5) ถ้าหากข้อความของทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ยืนยันความถูกต้องของทฤษฎี ก็เลือกข้อความอื่นของทฤษฎีที่ได้สร้างไว้มาทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไปอีก ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนทดสอบข้อความทุกข้อความในทฤษฎีจนหมดเป็นอันเสร็จสิ้นการสร้างทฤษฎี

ปัญหาที่สำคัญของการสร้างทฤษฎีก่อนแล้วตรวจสอบด้วยการวิจัย มีปัญหาสำคัญอยู่ที่การเลือกข้อความในทฤษฎี เพื่อนำมาทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งอาจแก้ปัญหาโดยใช้หลักเกณฑ์ต่อไปนี้

- 1) เลือกข้อความที่คิดว่าน่าจะถูกต้องมากที่สุดมาทดสอบก่อน เพราะถ้าพบว่าผิดจะได้ไม่ต้องทดสอบข้อความอื่นของทฤษฎีอีกต่อไป ทำให้ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย
- 2) เลือกข้อความที่คาดว่าจะเป็นผิดมากที่สุดมาทดสอบก่อน เพื่อลดจำนวนข้อความ ที่ไม่มั่นใจให้น้อยลง หรือปรับปรุงดัดแปลงให้ดียิ่งขึ้นเสียก่อน แล้วค่อย ๆ ทดสอบข้อความที่มีความมั่นใจมากขึ้น
- 3) สมมติฐานสำคัญในการสร้างทฤษฎี คือ โลกแห่งความเป็นจริงไม่ได้มีแบบหรือกฎเกณฑ์ตามธรรมชาติอย่างใดอย่างหนึ่งตายตัวอยู่ นักสังคมศาสตร์ต้องสร้างกฎเกณฑ์ หรือแบบแผนเหล่านั้นขึ้นมาอธิบายเรื่องราวในโลกแห่งความเป็นจริงนั้น เพื่อสร้างกฎเกณฑ์หรือทฤษฎี แล้วทดสอบกับโลกแห่งความเป็นจริงนั้น โดยเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์มาทำการทดสอบ ถ้าถูกต้องก็ยึดถือเป็นทฤษฎีต่อไป ถ้าหากไม่ถูกต้องก็ต้องสร้างทฤษฎีขึ้นใหม่ แล้วทำการทดสอบใหม่อีก จนกว่าจะเป็นทฤษฎีที่ถูกต้อง ในปัจจุบันการสร้างทฤษฎีใหม่มีความจำเป็นมาก เพราะเหตุการณ์

และสภาวะแวดล้อมของโลกเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การสร้างทฤษฎีจึงไม่มีวันเสร็จสิ้น

จุดอ่อนของการสร้างทฤษฎีก่อนแล้วตรวจสอบด้วยการวิจัย คือนักทฤษฎีจะเริ่มสร้างทฤษฎีเป็นเค้าโครงขยาย ๆ ไม่ได้มีรูปแบบ และไม่เป็นแบบแผนทั่วไป แล้วเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์มาทดสอบบางส่วนของทฤษฎี ในขณะที่เดียวกันก็จะคัดเลือกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวหรือบางคู่ที่เห็นว่าสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามแบบแผนทั่วไป

แต่ก็มีข้อดีของการสร้างทฤษฎีก่อนแล้วตรวจสอบด้วยการวิจัย คือมีประสิทธิภาพและเหมาะสมสำหรับการสร้างทฤษฎีประเภทที่เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลต่อกันของตัวแปรต่าง ๆ (Axiomatic or Causal Process) เพราะสามารถคัดเลือกความสัมพันธ์ของตัวแปรบางคู่เท่านั้น มาทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย

2.6.4.3 การสร้างทฤษฎีแบบผสมผสาน (Composite Approach) เป็นผลสืบเนื่องจากการสร้างทฤษฎีทั้ง 2 วิธี คือ การทำวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี และการสร้างทฤษฎีก่อนแล้วตรวจสอบด้วยการวิจัยมีทั้งจุดอ่อนและข้อดี การสร้างทฤษฎีทั้งสองวิธีการจึงมีข้อที่ต้องระมัดระวังหลายประการและง่ายต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น วิธีการที่สามารถป้องกันแก้ไขและทำให้มีความมั่นใจมากขึ้น คือ การนำเอาข้อดีของทฤษฎีทั้งสองมารวมกัน เรียกว่า การสร้างทฤษฎีแบบผสมผสาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ขั้นค้นหา (Exploratory) เป็นขั้นตอนที่ผู้สร้างทฤษฎีทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งอย่างกว้าง ๆ เพื่อหาแนวความคิดหรือปัจจัยสำคัญของปรากฏการณ์นั้น และหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

2) ขั้นพรรณนา (Descriptive) เป็นการบรรยายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้จากขั้นตอนแรก ระหว่างตัวแปรหนึ่งคู่หรือหลายคู่ในรูปของหลักทั่วไปเชิงประจักษ์ (Empirical Generalization) ซึ่งเป็นที่ยอมรับในความถูกต้องของนักวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์

3) ขั้นอธิบาย (Explanatory) เป็นการสร้างทฤษฎีที่สามารถอธิบายหลักทั่วไปเชิงประจักษ์ที่ได้จากขั้นตอนที่สอง ซึ่งจะมีลักษณะเป็นวัฏจักรหมุนเวียนกันหลายครั้งคือ

3.1) การสร้างทฤษฎี

3.2) การทดสอบทฤษฎี

3.3) การปรับปรุงทฤษฎี คือ การกลับไปเริ่มสร้างทฤษฎีในขั้น 3.1 อีกครั้ง หมุนเวียนไปจนได้ทฤษฎีที่ต้องการ

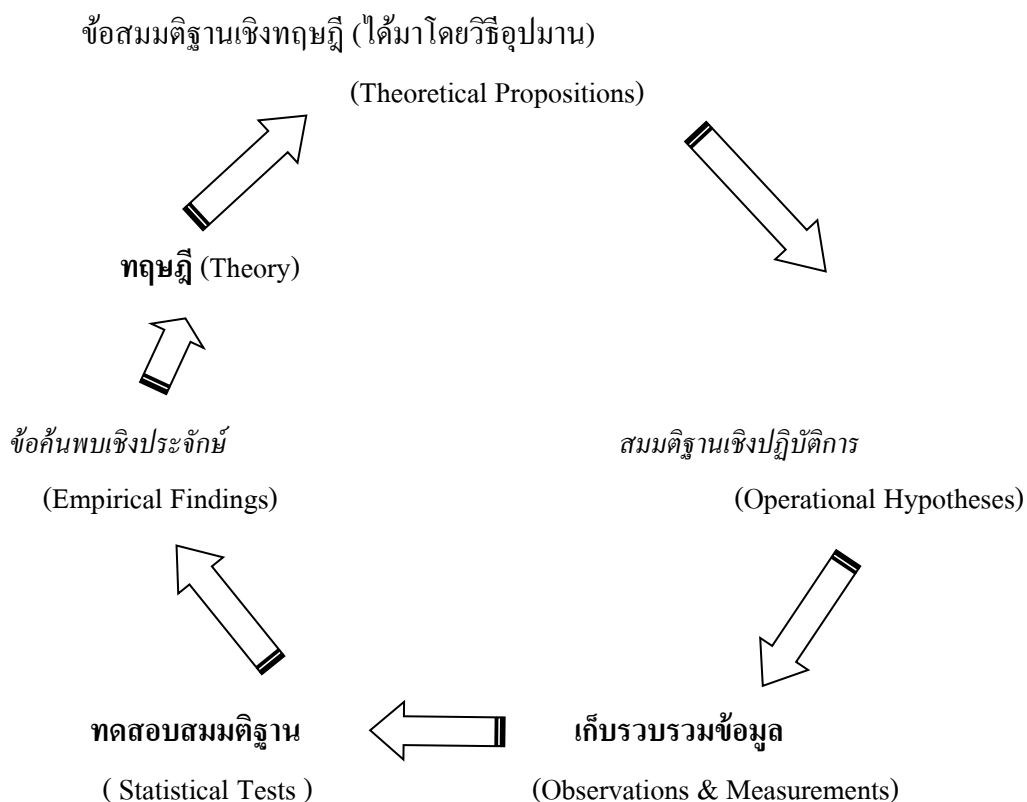
2.6.5 วิธีการสร้างทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ข้อ โดยที่วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ซึ่งเป็นการศึกษาในเชิงการสร้างทฤษฎีระดับพื้นฐาน ซึ่งจัดอยู่ในจำพวกทฤษฎีที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์เฉพาะพื้นที่ (Substantive Theory) เฉพาะเจาะจงในกลุ่มประชากรเล็ก ๆ หรืออธิบายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเฉพาะที่ หรือ เรียกว่า ทฤษฎีฐานราก ทฤษฎีรากหญ้า ทฤษฎีติดดิน (Grounded Theory) เพื่อหาคำอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการสร้างทฤษฎีจากหลาย ๆ คน เช่น สัจญา สัจญาวิวัฒน์ (2536, น. 14-35) นภกรณ์ หะวานนท์ (2539, น. 25-40) Strauss & Corbin. (1996, pp. 12-19) Bohmstedt & Knoke. (1988, pp. 71-83) และ Wallace. (1969, pp. 35-50) จึงได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการสร้างทฤษฎีดังกล่าวขึ้น โดยเลือกเอาวิธีแบบการผสมผสานระหว่าง 2 วิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกใช้วิธีอนุมาน (Deductive) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างทฤษฎีที่เริ่มศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้การพิจารณานึกคิดไตร่ตรอง อย่างมีเหตุผลว่าตัวแปรใดบ้างที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย โดยการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยใช้วิธีการดังกล่าวทำให้ได้ “ข้อสมมติฐานเชิงทฤษฎี” หรือ “ประพจน์” (Theoretical Propositions) ขึ้นมาจำนวนหนึ่งซึ่งเป็นทฤษฎีชั่วคราวที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการนำข้อสมมติฐานเชิงทฤษฎีดังกล่าวมาปรับเป็น “สมมติฐานเชิงปฏิบัติการ” (Operational Hypotheses) แล้วสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ซึ่งจะเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันพิสูจน์ว่าทฤษฎีชั่วคราวข้อใดมีความถูกต้อง (Verified) และทฤษฎีชั่วคราวข้อใดถูกหักล้างว่าไม่ถูกต้องไม่เป็นจริง (Falsified) ก็จะถูกตัดออกไป เหลือเฉพาะข้อสมมติฐานเชิงทฤษฎีที่ตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วพบว่าเป็นตัวแปรที่อิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อนำมาเป็นทฤษฎีตัวจริงที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย

ต่อไป ดังแสดงในภาพที่ 2.13



ภาพที่ 2.12 วงจรการวิจัยเพื่อการสร้างทฤษฎี (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2551, น. 98)

2.7 บริบทสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นภูมิภาคย่อยทางตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เดิมถือเป็นส่วนหนึ่งของภาคกลาง อยู่ติดชายฝั่งอ่าวไทยด้านตะวันออก นับเป็นอีกภูมิภาคหนึ่งที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เนื่องจากเป็นแหล่งอุตสาหกรรม ผลไม้ และ อัญมณีของประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงสลับกับภูเขาสูงเตี้ย ๆ มีชายทะเลที่เรียบยาวและโค้งเว้า มีเทือกเขาฉะเชิงเทราอยู่ทางด้านชายฝั่งทะเลตะวันออกทอดตัว ไปทางด้านทิศตะวันตกจรดกับเทือกเขาพนมดงรัก ซึ่งเป็นเทือกเขาที่เป็นเส้นแบ่งเขตอาณาจักรของประเทศไทยกับประเทศ

กัมพูชา และมีแม่น้ำสายสำคัญอยู่หลายสาย ที่ไหลลงสู่อ่าวไทย ได้แก่ แม่น้ำระยอง แม่น้ำจันทบุรี แม่น้ำประแสร์ และแม่น้ำตราด พื้นที่ของทางภาคตะวันออก มีขอบเขตจรดภูมิภาคต่าง ๆ ดังนี้ ทิศตะวันตก และทิศใต้ จรดอ่าวไทย ทิศตะวันออก จรด ราชอาณาจักรกัมพูชา ทิศเหนือ จรด ภาคกลาง จังหวัดในภาคตะวันออก

การแบ่งภูมิภาคตามราชบัณฑิตยสถาน แบ่งภาคตะวันออก ประกอบไปด้วย 7 จังหวัดอย่างเป็นทางการ ดังนี้ จังหวัดจันทบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว

2.7.1 บริบทจังหวัดชลบุรี

2.7.1.1 ชลบุรี เป็นจังหวัดที่ติดกับ อ่าวไทยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ซึ่งมีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงหลายแห่ง ตั้งอยู่ นอกจากด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแล้ว ในขณะเดียวกันนั้นยังถือว่าเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจสำคัญของภาคตะวันออกอย่างมาก นอกจากนั้นยังเป็นทั้งในด้านพาณิชย์กรรม และอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศแห่งหนึ่ง

ในอดีต จังหวัดชลบุรีนั้นเคยเป็นแหล่งที่ตั้งของเมืองท่าที่มีความสำคัญมาก แม้แต่ในปัจจุบันนี้ก็ยังคงเป็นที่ตั้งของท่าเรือ ที่มีความสำคัญของประเทศ รองจากท่าเรือกรุงเทพ นั่นก็คือท่าเรือแหลมฉบัง เนื่องจากมีทำเลที่ตั้งเหมาะสม จังหวัดชลบุรีนั้นมีโอกาสเขตติดกับจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดระยอง และจังหวัดจันทบุรี

จังหวัดชลบุรีเคยเป็นชุมชนโบราณที่เคยมีมนุษย์ยุคหินใหม่อาศัยอยู่มาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ เพราะเคยมีการขุดค้นด้านโบราณคดีแล้วพบร่องรอยของชุมชนโบราณก่อนประวัติศาสตร์ บริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำพานทองซึ่งอยู่ในบริเวณวัด โศกพนมดี ตำบลท่าข้าม อำเภอพนสนธิคม พบร่องรอยของชุมชนโบราณก่อนประวัติศาสตร์ โศกพนมดี ทำให้สันนิษฐานได้ว่าในอดีตพื้นที่บริเวณจังหวัดชลบุรี เคยเป็นที่ตั้งเมืองโบราณที่มีความรุ่งเรืองถึง 3 เมือง ได้แก่ เมืองพระรถ เมืองศรีพโล และเมืองพญาแร่ โดยอาณาเขตของ 3 เมืองนี้รวมกันเป็นจังหวัดชลบุรีในปัจจุบัน

ซึ่งแหล่งโบราณคดีที่ค้นพบในครั้งนั้น ได้พบสิ่งมีคุณค่าทางโบราณคดีหลายอย่าง เช่น ขวานหินขัด เครื่องประดับจำพวก กำไล ลูกปัด เครื่องปั้นดินเผาแบบใช้เชือกทาบ และได้พบซากของอาหารทะเลอีกด้วย จึงทำให้ทราบว่าบริเวณนี้อยู่ใกล้ชายฝั่งทะเลมากกว่าปัจจุบันนี้มาก แหล่งโบราณคดีที่กล่าวอ้างทั้งหมดข้างต้นนั้น จึงเป็นหลักฐานยืนยันส่วนหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความป็นมาอันแสนยาวนานของจังหวัดชลบุรี

ในสมัยกรุงศรีอยุธยาเมืองชลบุรีปรากฏเป็นหลักฐานในทำเนียบศักดิ์นาหัวเมืองตราเมื่อ พ.ศ. 1919 มีฐานะเป็นเมืองจัตวา ผู้รักษาเมืองคือ “ออกเมืองชลบุรีศรีมหาสมุทร” ศักดินา 2,400

ไว้ ส่งส่วยไม้แดง จนกระทั่งกรุงศรีอยุธยาเสียแก่พม่า เมื่อ พ.ศ. 2310 สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ได้เสด็จยกทัพผ่านมาทางบริเวณจังหวัดชลบุรีในปัจจุบัน ก่อนที่จะเข้าตีเมืองจันทบุรี และยกทัพกลับไปกู้กรุงศรีอยุธยาได้สำเร็จ

ต่อมาในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น ยังไม่มีการจัดตั้งจังหวัดชลบุรีขึ้นเป็นทางการ บริเวณจังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วยเมืองใหญ่ 3 เมือง คือ เมืองบางปลาสร้อย เมืองพนัสนิคม และเมืองบางละมุง

ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองราชอาณาจักร โดยการจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาล ให้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของกระทรวงมหาดไทยหน่วยงานเดียว เมืองในจังหวัดชลบุรีจึงเข้าอยู่ในมณฑลปราจีนบุรี ดังมีบันทึกว่า “รวมหัวเมืองทางด้านน้ำบางปะกง คือ เมืองปราจีนบุรี 1, เมืองนครนายก 1, เมืองพนมสารคาม 1 และเมืองฉะเชิงเทรา 1 รวม 4 หัวเมือง เป็นเมืองมณฑล 1 เรียกว่า มณฑลปราจีน ตั้งที่ว่าการมณฑล ณ เมืองปราจีน ต่อเมื่อโอนหัวเมืองในกรมท่ามาขึ้นกระทรวงมหาดไทย จึงย้ายที่ทำการมณฑลลงมาตั้งที่เมืองฉะเชิงเทรา เพราะขยายอาณาเขตมณฑลต่อไปทางชายทะเล รวมเมืองพนัสนิคม, เมืองชลบุรี และเมืองบางละมุง เพิ่มให้อีก 3 รวมเป็น 7 เมืองด้วยกัน แต่คงเรียกชื่อวามณฑลปราจีนอยู่ตามเดิม ”

ต่อมาในสมัยหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองปี พ.ศ. 2475 มีการเปลี่ยนแปลงรูปการปกครองประเทศครั้งใหญ่ จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 ได้ยกเลิกเขตการปกครองแบบ “เมือง” ทั่วราชอาณาจักร แล้วตั้งขึ้นเป็น “จังหวัด” แทน เมืองบางปลาสร้อย, เมืองพนัสนิคม และเมืองบางละมุง จึงรวมกันกลายเป็นจังหวัดชลบุรี โดยใช้บริเวณเมืองบางปลาสร้อยเดิมจัดตั้งเป็นอำเภอบางปลาสร้อย ก่อนที่จะเปลี่ยนเป็นอำเภอเมืองชลบุรี ในปี พ.ศ. 2481

เมืองพนัสนิคม ยุบเป็นอำเภอพนัสนิคม ก่อนที่จะแยกออกเป็น อำเภอบ้านบึง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ เมืองบางละมุงยุบเป็นอำเภอบางละมุง ก่อนที่จะแยกออกเป็นอำเภอศรีราชา อำเภอสัตหีบ และเปลี่ยนข้าหลวงประจำจังหวัดเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดอย่างในปัจจุบัน

การปกครองแบ่งออกเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน

2.7.1.2 เขตการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

มีเขตการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา

2.7.1.3 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 3 เขตพื้นที่ มี 275 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต

1จำนวน 82 โรงเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2
จำนวน 112 โรงเรียน และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3
จำนวน 81 โรงเรียน

2.7.2 บริบทจังหวัดฉะเชิงเทรา



ตราประจำจังหวัด



เหรียญที่ระลึกประจำจังหวัด

แม่น้ำบางปะกงแหล่งชีวิต พระศักดิ์สิทธิ์หลวงพ่อโสธร พระยาศรีสุนทรปราชญ์
ภาษาไทย อ่างฤๅไนป่าสมบูรณ์

ข้อมูลทั่วไป

อักษรไทย	ฉะเชิงเทรา
อักษรโรมัน	Chachoengsao
ชื่อไทยอื่นๆ	แปดริ้ว
ผู้ว่าราชการ	อนุกุล ตั้งคณานุกุลชัย (ตั้งแต่ พ.ศ. 2556)

ข้อมูลสถิติ

พื้นที่	5,351.0 ตร.กม. (อันดับที่ 40)
ประชากร	704,399 คน (พ.ศ. 2559) (อันดับที่ 36)
ความหนาแน่น	131.63 คน / ตร.กม.(อันดับที่ 33)
ISO 3166-2	TH-24

สัญลักษณ์ประจำจังหวัด

ต้นไม้	อะราง (นนทรีป่า)
--------	------------------

ดอกไม้
สัตว์น้ำ

อะราง (นนทรีป่า)
ปลากระพงขาว

ศาลากลางจังหวัด

ที่ตั้ง ถนนเรืองวุฒิ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา
จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

เว็บไซต์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

2.7.2.1 ฉะเชิงเทรา เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับ กรุงเทพมหานคร จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดชลบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีเกาะจำนวน 1 เกาะ คือ เกาะกลาง ที่บริเวณปากแม่น้ำบางปะกง

คำว่า ฉะเชิงเทรา มาจากคำภาษาเขมร 2 คำ คือ สทิง + เซรา ซึ่ง สทิง แปลว่า แม่น้ำสายย่อย และ เซรา แปลว่า ลึก เมื่อรวมความหมายก็ได้ว่า แม่น้ำลึก ซึ่งหมายถึง แม่น้ำบางปะกงนั่นเอง (มีผู้โต้แย้งข้อสันนิษฐานนี้ เนื่องจากว่าเมืองฉะเชิงเทรานั้นตั้งขึ้นมาในสมัยเดียวกับเมืองสาครบุรี เมืองนครไชยศรี และเมืองนนทบุรี ซึ่งไม่น่าจะมีคำเขมรมาปนอยู่ในชื่อเมืองแล้ว)

คำว่า ฉะเชิงเทรา อาจเพี้ยนมาจากคำว่า แสงเซรา แสงเซา หรือ แสงเซา (ข้อสันนิษฐานนี้ยังไม่มีหลักฐานที่ชัดเจน)

การปกครองแบ่งออกเป็น 11 อำเภอ 93 ตำบล 859 หมู่บ้าน

1. อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา
2. อำเภอบางคล้า
3. อำเภอบางน้ำเปรี้ยว
4. อำเภอบางปะกง
5. อำเภอบ้านโพธิ์
6. อำเภอพนมสารคาม
7. อำเภอราชสาส์น
8. อำเภอสนามชัยเขต
9. อำเภอแปลงยาว
10. อำเภอท่าตะเกียบ
11. อำเภอกลองเขื่อน



ภาพที่ 2.13 อำเภอในจังหวัดระยอง

2.7.2.2 สถานศึกษา

โรงเรียนแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขตพื้นที่ มี 290 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 138 โรงเรียน และ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 152 โรงเรียน

2.7.3 บริบทจังหวัดระยอง



ตราประจำจังหวัด

ผลไม้รสล้ำ อุตสาหกรรมก้าวหน้า น้ำปลารสเด็ด เกาะเสม็ดสวยหรู สุนทรภู่กวีเอก
ข้อมูลทั่วไป

อักษรไทย	ระยอง
อักษรโรมัน	Rayong
ผู้ว่าราชการ	สุรศักดิ์ เจริญศิริโชติ (ตั้งแต่ พ.ศ. 2559)

ข้อมูลสถิติ

พื้นที่	3,552.0 ตร.กม. (อันดับที่ 57)
ประชากร	688,999 คน (พ.ศ. 2558) (อันดับที่ 37)
ความหนาแน่น	193.97 คน / ตร.กม.(อันดับที่ 14)
ISO 3166-2	TH-21

สัญลักษณ์ประจำจังหวัด

ต้นไม้	ประดู่
ดอกไม้	ประดู่

ศาลากลางจังหวัด

ที่ตั้ง	ภายในศูนย์ราชการจังหวัดระยอง เลขที่ 999
---------	---

ถนนสุขุมวิท ตำบลเนินพระ อำเภอเมืองระยอง
จังหวัดระยอง 21150

2.7.3.1 ระยอง เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นจังหวัดที่มีรายได้ประชากรต่อหัวสูงที่สุดในประเทศ และผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดอยู่ในอันดับ 2 ของประเทศไทย เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงมากมาย และเป็นเมืองที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการเกษตรกรรม

ระยองมีชื่อในประวัติศาสตร์ไทยครั้งแรก ในครั้งที่กรุงศรีอยุธยาแตก พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นช่วงสั้นก่อนที่จะเข้าตีจันทบุรี และรวบรวมกำลังทหารเพื่อยึดกรุงศรีอยุธยา ระหว่างที่พระองค์ประทับอยู่ในระยอง กองทัพเรือก็ได้ถูกจัดตั้งขึ้นด้วย ปัจจุบันนี้ในเมืองระยองผู้คนก็ยังนับถือพระเจ้าตากสินมหาราช โดยเห็นได้จากอนุสาวรีย์ของพระองค์ ณ วัดลุ่มมหาชัยชุมพลในตัวเมืองระยอง ที่มีผู้คนมาสักการะมากมาย มากไปกว่านั้นถนนสายสำคัญในตัวเมืองระยองยังมีชื่อว่า "ถนนตากสินมหาราช"

คำว่า ระยอง เพี้ยนมาจาก รាយอง เป็นภาษาของ อาจมีความหมายสองอย่าง คือ เขตถนน และ ไม้ประดู่

นอกจากนี้ยังภาษาของ คำว่า เพ ชะเมา แกลง

ตราประจำจังหวัด : ต้นมะพร้าว เกาะเสม็ด และพลับพลึงที่ประทับในรัชกาลที่ 5 บนเกาะเสม็ด

คำขวัญประจำจังหวัด : ผลไม้รสล้ำ อุตสาหกรรมก้าวหน้า น้ำปลารสเด็ด เกาะเสม็ดสวยหรู สุนทรภู่กวีเอก

พันธุ์ไม้มงคลพระราชทานประจำจังหวัด : ต้นกระทิงหรือสารภีทะเล (Calophyllum Inophyllum)

ต้นไม้ประจำจังหวัด : ต้นประดู่ (Pterocarpus Macrocarpus)

ดอกไม้ประจำจังหวัด : ดอกประดู่

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอศรีราชา อำเภอหนองใหญ่ และอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอแก่งหางแมว และอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ อ่าวไทย โดยมีชายฝั่งยาวมากกว่า 100 กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอสัตหีบ และอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

การปกครองแบ่งออกเป็น 8 อำเภอ 58 ตำบล 439 หมู่บ้าน

1. อำเภอเมืองระยอง
2. อำเภอบ้านฉาง
3. อำเภอแกลง
4. อำเภอวังจันทร์
5. อำเภอบ้านค่าย
6. อำเภอปลวกแดง
7. อำเภอเขาชะเมา
8. อำเภอนิคมพัฒนา



ภาพที่ 2.14 อำเภอในจังหวัดระยอง

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขตพื้นที่ มี 199 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 115 โรงเรียน และ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 จำนวน 84 โรงเรียน

2.7.4 บริบทจังหวัดสระแก้ว



ตราประจำจังหวัด

ข้อมูลทั่วไป

อักษรไทย	สระแก้ว
อักษรโรมัน	Sa Kaeo
ผู้ว่าราชการ	กล้าณรงค์ พงษ์เจริญ (ตั้งแต่ พ.ศ. 2559)

ข้อมูลสถิติ

พื้นที่	7,195.436 ตร.กม. (อันดับที่ 27)
ประชากร	556,922 คน (พ.ศ. 2558) (อันดับที่ 43)
ความหนาแน่น	76.74 คน / ตร.กม.(อันดับที่ 64)

ISO 3166-2	TH-27
สัญลักษณ์ประจำจังหวัด	
ต้นไม้	มะขามป้อม
ดอกไม้	แก้ว
สัตว์น้ำ	ปลาบ้า
ศาลากลางจังหวัด	
ที่ตั้ง	ภายในศูนย์ราชการจังหวัดสระแก้ว หมู่ที่ 3 ถนนสุวรรณศร ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว 27000
เว็บไซต์	จังหวัดสระแก้ว

2.7.4.1 สระแก้ว เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกของประเทศไทย แยกออกมาจากจังหวัดปราจีนบุรี เมื่อปี พ.ศ. 2536

ตราประจำจังหวัด : พระพุทธรูปปางศรีระประทับยืนบนดอกบัว ด้านหลังเป็นภาพพระอาทิตย์ยามรุ่งอรุณ ตอนกลางเป็นภาพโบราณสถานปราสาทเขาน้อยสีชมพู

คำขวัญประจำจังหวัด : ชายแดนเบื้องบูรพา ป่างาม น้ำตกสวย มากด้วยรอยอารยธรรมโบราณ ย่านการค้าไทย - เขมร

ต้นไม้ประจำจังหวัด : มะขามป้อม (*Phyllanthus Emblica*)

ดอกไม้ประจำจังหวัด : ดอกแก้ว (*Murraya Paniculata*)

สัตว์น้ำประจำจังหวัด : ปลาบ้าหรือปลาพวง (*Leptobarbus Hoevenii*)

ในสมัยอาณาจักรสุวรรณภูมิและอาณาจักรทวารวดี สระแก้วเป็นชุมชนที่มีความสำคัญแห่งหนึ่ง มีฐานะเป็นเมืองขึ้นของเมืองปราจีนบุรี (เมืองประจิมในสมัยโบราณ)

สระแก้ว เป็นชื่อที่มาจากชื่อสระน้ำโบราณซึ่งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองสระแก้ว มีอยู่จำนวน 2 สระ ในสมัยกรุงธนบุรีราวปี พ.ศ. 2323 พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช (เมื่อครั้งทรงเป็นสมเด็จพระยามหากษัตริย์ศึก) เป็นแม่ทัพยกทัพไปตีกัมพูชา (เขมร) ได้แะพักกองทัพที่บริเวณสระน้ำทั้งสองแห่งนี้ กองทัพได้อาศัยน้ำจากสระใช้สอย และได้ขนานนามสระทั้งสองว่า "สระแก้ว - สระขวัญ" และได้ให้นำน้ำจากสระทั้งสองแห่งนี้ใช้ในการประกอบพิธีถือน้ำพิพัฒน์สัตยา โดยถือว่าเป็นน้ำบริสุทธิ์

สมัยก่อนสระแก้ว มีฐานะเป็นตำบล ขึ้นอยู่ในการปกครองของอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดกบินทร์บุรี ซึ่งทางราชการได้ตั้งเป็นด่านสำหรับตรวจคน และสินค้าเข้า - ออก มีข้าราชการตำแหน่งนายกองทำหน้าที่เป็นนายด่าน จนถึงปี พ.ศ. 2452 ทางราชการจึงได้ยกฐานะขึ้นเป็น

กิ่งอำเภอ ชื่อว่า กิ่งอำเภอสระแก้ว โดยใช้ชื่อสระน้ำเป็นชื่อกิ่งอำเภอ ขึ้นกับอำเภอกบินทร์บุรี ภายหลังจังหวัดกบินทร์บุรีถูกยุบ จึงถูกยุบรวมกับจังหวัดปราจีนบุรี (เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2468) ต่อมาเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2501 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นอำเภอ ชื่อว่า อำเภอสระแก้ว ขึ้นอยู่ในการปกครองของจังหวัดปราจีนบุรี และในวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ได้รับการยกฐานะเป็นจังหวัด เป็นจังหวัดลำดับที่ 74 ของประเทศไทย

2.7.4.2 การเกิดชุมชนและการตั้งถิ่นฐานบริเวณเมืองสระแก้ว

ประมาณ 4,000 ปีก่อน บริเวณอ่าวไทยยังเป็นทะเลโคลนตมเว้าลึกเข้ามาในแผ่นดินมากกว่าปัจจุบัน พื้นที่ที่เป็นจังหวัดสระแก้วยังไม่มีผู้คนอยู่อาศัย เป็นเพียงแค່ทางผ่าน ต่อมาเริ่มมีคนมาตั้งถิ่นฐานจนขยายใหญ่ขึ้นเป็นหมู่บ้าน ผู้คนพากันตั้งหลักแหล่งบริเวณเชิงเขา ซึ่งปัจจุบันคือ อำเภอตาพระยา อำเภอโคกสูง อำเภอวัฒนานคร อำเภออรัญประเทศ อำเภอเมืองสระแก้ว และอำเภอเขาฉกรรจ์ โดยเฉพาะบนสองฝั่งลำน้ำพระปรังและพระสะทิง จากนั้นผู้คนได้กระจายออกไปอยู่บริเวณที่ดอนกลางทะเลโคลนตม ที่ปัจจุบันคือ อำเภอบ้านสร้าง อำเภอเมืองปราจีนบุรี อำเภอประจันตคาม ในจังหวัดปราจีนบุรี

พ.ศ. 1000 ชุมชนที่ตั้งถิ่นฐานบริเวณเมืองสระแก้ว ได้พัฒนาเป็นชุมชนที่หนาแน่นขึ้น โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มลำน้ำพระปรัง - พระสะทิง มีวัฒนธรรมแบบสุวรรณภูมิสมัยก่อนประวัติศาสตร์ และแบบทวารวดี มีศูนย์กลางอยู่ที่เขาฉกรรจ์ และกลุ่มลำห้วยพรมโหด มีวัฒนธรรมแบบขอม ศูนย์กลางอยู่ที่ปราสาทเขาน้อย-เขารัง และบ้านเมืองไผ่ (ปัจจุบันอยู่ในเขตอำเภออรัญประเทศ)

สมัยโบราณ สระแก้วมีความสำคัญในด้านเป็นเส้นทางคมนาคมทางตะวันตก - ตะวันออก (ระหว่างเมืองชายฝั่งทะเลอ่าวไทยกับกัมพูชา) และทางเหนือ - ใต้ (ระหว่างเมืองในลุ่มน้ำโขง ชี มูล กับเมืองชายฝั่งทางจันทบุรี) กระทั่งหลัง พ.ศ. 1500 รัฐพื้นเมืองต่าง ๆ ในสุวรรณภูมิมีการปรับตัวเนื่องจากการทำการค้ากับจีน ประกอบกับภูมิประเทศบริเวณอ่าวไทยเปลี่ยนแปลงกลายเป็นแผ่นดินตื้นเขินขึ้น เส้นทางคมนาคมทางน้ำเปลี่ยนแปลง ผู้คนจึงอพยพย้ายถิ่นออกจากสระแก้ว

บริเวณลุ่มน้ำบางปะกงมีกลุ่มบ้านเมืองเกิดขึ้นราว พ.ศ. 1900 เป็นชุมชนขนาดเล็ก ผู้คนเสาะหาของป่า เพื่อส่งส่วยให้แก่ราชธานีต่าง ๆ ต่อมาพัฒนาเป็นเมืองชายแดน เป็นเส้นทางเดินทัพผ่านไปยังกัมพูชา

2.7.4.3 เส้นทางการเดินทางในอดีต

สระแก้วเป็นเมืองชายแดน จึงเป็นทางผ่านของกองทัพในการทำสงครามกับประเทศเพื่อนบ้านอยู่บ่อยครั้ง ดังปรากฏหลักฐานจำพวกจารึกต่าง ๆ และอนุสาวรีย์ของผู้นำทัพที่ผ่านมา

ยังเมืองนี้

สมัยอยุธยา สมเด็จพระนเรศวรมหาราช ครั้งยังเป็นสมเด็จพระมหาอุปราช ได้ยกทัพมาปราบปรามอริราชศัตรูที่ลักลอบเข้าโจมตี กวาดต้อนผู้คนบริเวณชายแดน มีการตั้งค่ายคูเมืองปลูกขี้ผึ้ง ไร่ที่ทำพระทานบ ซึ่งเชื่อว่าเป็น อำเภอดอนนาค ในปัจจุบัน

ก่อนกรุงศรีอยุธยาแตก พระเจ้าตากทรงหนีพม่าไปเมืองจันทบุรี โดยพาไพร่คนสนิทหนีฝ่ากองทัพพม่าไปทางทิศตะวันออก ผ่านบริเวณ ดงศรีมหาโพธิ์ อันเป็นเขตป่าต่อเนื่องจากที่ราบลุ่ม ขึ้นไปถึงที่ลุ่มดอนของเมืองสระแก้ว แล้วไปยังชลบุรี ระยอง และจันทบุรี

สมัยกรุงธนบุรี พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชครั้งเป็นเจ้าพระยาจักรี พร้อมบุตรชาย ยกทัพไปเสียมราฐ และได้แวะพักแรมในบริเวณที่ปัจจุบันเรียกว่า สระแก้ว สระขวัญ

ช่วงต้นกรุงรัตนโกสินทร์ เจ้าพระยาบดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ขุนพลแก้วในสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้พักทัพก่อนยกไปปราบญวน ณ บริเวณที่ภายหลังเมื่อเสร็จศึกญวนแล้วสร้างเป็นวัดตาพระยา อำเภوتاพระยา

2.7.4.4 การรวมตัวของชนหลายเชื้อชาติ

จังหวัดสระแก้ว เป็นที่รวมของชนหลายเชื้อชาติ ทั้งเขมร ญวน ลาว และญ้อ

ชาวเขมรอพยพเข้ามาในสระแก้ว เนื่องจากเจ้าพระยาอภัยภูเบศร์ (ชุ่ม อภัยวงศ์) ผู้สำเร็จราชการเมืองพระตะบอง อพยพชาวเขมรให้เข้ามาในฝั่งไทยภายหลังเหตุการณ์ที่ไทยเข้าปกครองกัมพูชา และจัดตั้งมณฑลบูรพาขึ้น แล้วถูกฝรั่งเศสยึดกัมพูชารวมทั้งมณฑลบูรพาคืนไปได้ นอกจากนี้เมื่อเกิดสงครามเวียดนามและสงครามกัมพูชาขึ้น ก็มีการอพยพชาวกัมพูชาเข้ามาในบริเวณชายแดนฝั่งไทยเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในเขตอำเภอรัญประเทศ

ชาวเวียดนาม หรือญวนอพยพมายังจังหวัดสระแก้ว เพื่อหนีภัยสงครามเวียดนามในยุคที่เวียดนามได้แตก โดยเดินทางผ่านประเทศกัมพูชาเข้ามา ส่วนใหญ่อยู่ในอำเภอรัญประเทศ

ส่วนชาวลาวมีหลายกลุ่ม ดังเช่นกลุ่ม ไทยโยนก หรือลาวพุงดำ เป็นกลุ่มล้านนาเดิมอาศัยมากอยู่ที่อำเภอวังน้ำเย็น รวมทั้งชาวญ้อที่มีถิ่นฐานเดิมอยู่ที่สิบสองปันนา แล้วไปตั้งรกรากที่แขวงไซบุรีของลาว ต่อมาถูกทัพไทยกวาดต้อนลงมาที่ อำเภอน้ำอูเทน จังหวัดนครพนม โดยบางส่วนได้อพยพต่อมายังอำเภอรัญประเทศ นอกจากนี้ยังมีชาวอีสานอพยพเข้ามาทำมาหากินในเกือบทุกอำเภอของจังหวัดสระแก้ว

2.7.4.5 ร่องรอยอารยธรรม

มีร่องรอยอารยธรรมโบราณ ปรากฏอยู่ในจังหวัดสระแก้วในรูปของปราสาทหิน แหล่งหินตัด ซากสิ่งก่อสร้าง เป็นต้น กรมศิลปากรสำรวจพบปราสาทขอมในจังหวัดสระแก้ว

มากถึง 40 แห่ง ตั้งเรียงรายอยู่บนเส้นทางผ่านช่องเขา หันไปทางทิศตะวันออก คือหันหน้าเข้าหา นครวัด เท่าที่มีหลักฐาน พบว่าปราสาทเหล่านี้มีอายุอยู่ในราวพุทธศตวรรษที่ 12 - 18 แสดงถึงความสัมพันธ์ของผู้คนสองฟากฝั่งภูเขาที่ไร้เส้นเขตแดนในอดีต และตัวปราสาทยังเป็นศูนย์กลางของชุมชนโบราณอีกด้วย ลึกลงไปในผืนดินพบโบราณวัตถุ ซึ่งยังคงขุดค้นอยู่จนถึงปัจจุบัน เช่น ที่บ้านโคกมะกอก ตำบลเขาสามสิบ อำเภอลำทะเมนชัย บ้านหนองผักแว่น ตำบลคลองยาง อำเภอดาพระยา เป็นต้น โบราณวัตถุที่พบ เช่น พระพุทธรูป ชิ้นส่วนเทวรูป ลูกปัด ขวานหิน หินบดยา หม้อ ไห ฯลฯ ซึ่งให้เห็นการเป็นชุมชนที่มีระบบความเชื่อและวัฒนธรรม ทั้งยังมีความสัมพันธ์กับชุมชนอื่น ๆ มีชุมชนห้วยโสมง อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี คลองบ้านนา อำเภอบ้านนา และดงละคร ในจังหวัดนครนายก คลองบอน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

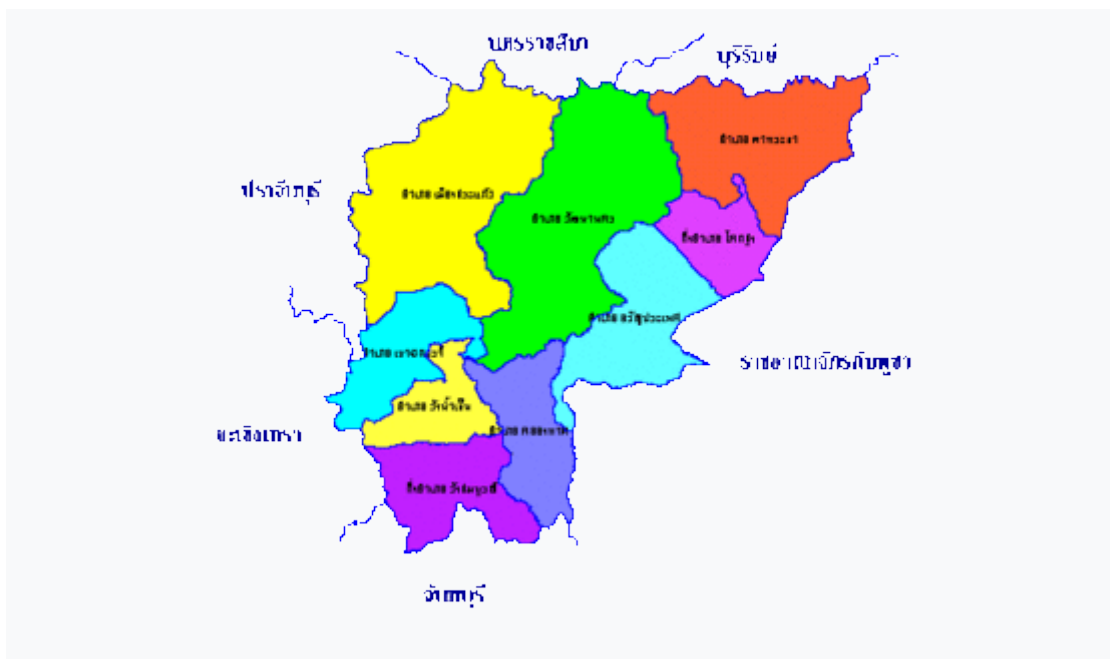
สระแก้ว เป็นจังหวัดชายแดนด้านตะวันออกตอนบนของประเทศ ตั้งอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 13 องศา 15 ลิปดา ถึง 14 องศา 15 ลิปดาเหนือ กับประมาณเส้นแวงที่ 101 องศา 45 ลิปดา ถึง 103 องศาตะวันออก โดยมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดกับประเทศกัมพูชา

ทิศใต้ ติดกับจังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดปราจีนบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทรา



ภาพที่ 2.15 อนุเขตจังหวัดสระแก้ว

สภาพทั่วไป พื้นที่จังหวัดสระแก้วโดยรวมเป็นพื้นที่ราบถึงที่ราบสูงและมีภูเขาสูง สลับซับซ้อน มีระดับความสูงจากน้ำทะเล 74 เมตร กล่าวคือ

ด้านเหนือ มีทิวเขาบรรทัดซึ่งเป็นต้นกำเนิดของแม่น้ำบางปะกง มีลักษณะเป็นป่าเขาที่ขีบได้แก่ บริเวณอุทยานแห่งชาติปางสีดาเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

ด้านใต้ มีลักษณะเป็นที่ราบเชิงเขา มีสภาพเป็นป่าโปร่ง ส่วนใหญ่ถูกบุกรุกแผ้วถางป่าเพื่อทำการเกษตร ทำให้เกิดสภาพป่าเสื่อมโทรม ตอนกลางมีลักษณะเป็นที่ราบ ได้แก่ อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอวังสมบูรณ์ เป็นเขตติดต่อจังหวัดจันทบุรี

ด้านตะวันออก ลักษณะเป็นที่ราบถึงที่ราบสูง และมีสภาพเป็นป่าโปร่ง ทำไร่นา

ด้านตะวันตก นับตั้งแต่อำเภอวัฒนานคร มีลักษณะเป็นสันปันน้ำ และพื้นที่ลาดไปทางอำเภอเมืองสระแก้ว และอำเภออรัญประเทศ เข้าเขตราชอาณาจักรกัมพูชา

2.7.4.6 ลำคลอง

ลำคลองสายสำคัญมีดังนี้

คลองพระปรัง มีต้นกำเนิดจากเขาในอำเภอวัฒนานคร ไหลไปรวมกับแม่น้ำหनुมานในเขตอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี กลายเป็นแม่น้ำปราจีนบุรี ความยาว 180 กิโลเมตร

คลองพระสะทึง มีต้นกำเนิดจากเขาที่ลิ่งในอำเภอมะขาม และเขาตะกวด ในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ไหลไปลงแม่น้ำพระปรังที่บ้านปากกรวม ตรงแนวแบ่งเขตระหว่างอำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว กับอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ความยาว 164 กิโลเมตร

คลองน้ำใส มีต้นกำเนิดจากเขาตาละและเขาตาร้อยกในอำเภอวัฒนานคร และภูเขาในประเทศกัมพูชา ความยาว 74 กิโลเมตร ใช้เป็นเส้นเขตแดนระหว่างไทยกับกัมพูชา

คลองพรมโหด มีต้นกำเนิดจากเขาในตำบลช่องกลุ่ม อำเภอวัฒนานคร ไหลไปลงคลองลึก อำเภออรัญประเทศ ที่หลักเขตแดนที่ 50 ความยาว 62 กิโลเมตร ถือเป็นแนวเขตอนุรักษ์ของไทยและกัมพูชา

สภาพภูมิอากาศแบ่งออกได้เป็น 3 ฤดูกาล

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนเมษายน

ฤดูฝน ตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม-เดือนตุลาคม ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 1,296 - 1,539

มิลลิเมตร

ฤดูหนาว ตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน-เดือนมกราคม อากาศเย็นและมีหมอกในตอนเช้า อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 27.5 - 28.78 องศา

การปกครองแบ่งออกเป็น 9 อำเภอ 58 ตำบล 731 หมู่บ้าน

1. อำเภอเมืองสระแก้ว
2. อำเภอลองหาด
3. อำเภอตาพระยา
4. อำเภอวังน้ำเย็น
5. อำเภอวัฒนานคร
6. อำเภอรัษฎาประเทศ
7. อำเภอเขาฉกรรจ์
8. อำเภอโคกสูง
9. อำเภอวังสมบูรณ์



ภาพที่ 2.16 อำเภอในจังหวัดสระแก้ว

2.7.4.6 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขตพื้นที่ มี 271 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 146 โรงเรียน และ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 125 โรงเรียน

2.7.5 บริบทจังหวัดจันทบุรี



ตราประจำจังหวัด



เหรียญที่ระลึกประจำจังหวัด

น้ำตกถลอง เมืองผลไม้ พริกไทยพันธุ์ดี อัญมณีมากเหลือ เสื่อจันทบูร สมบูรณ์
ธรรมชาติสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช รวมญาติกู้ชาติที่จันทบุรี

ข้อมูลทั่วไป

อักษรไทย	จันทบุรี
อักษรโรมัน	Chanthaburi
ชื่อไทยอื่นๆ	เมืองจันท, จันทบูร, ควนคราบุรี
ผู้ว่าราชการ	วิฑูรช ศรีนาม (ตั้งแต่ พ.ศ. 2559)

ข้อมูลสถิติ

พื้นที่	6,338.0 ตร.กม. (อันดับที่ 33)
ประชากร	531,037 คน (พ.ศ. 2558) (อันดับที่ 48)
ความหนาแน่น	83.2 คน / ตร.กม. (อันดับที่ 57)
ISO 3166-2	TH-22

สัญลักษณ์ประจำจังหวัด

ต้นไม้	ลำยอง, จัน
ดอกไม้	เหลืองจันทบูร

ศาลากลางจังหวัด

ที่ตั้ง ถนนเลียบบเนิน ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมืองจันทบุรี
จังหวัดจันทบุรี 22000

เว็บไซต์ จังหวัดจันทบุรี

2.7.5.1 จันทบุรี เป็นจังหวัดทางชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกของประเทศไทย มีเนื้อที่ 6,388 ตารางกิโลเมตร สภาพภูมิประเทศประกอบไปด้วยป่าไม้ ภูเขา ที่ราบสูง ที่ราบลุ่มน้ำ และที่ราบชายฝั่งทะเล ในส่วนของพื้นที่ป่าไม้มีประมาณ 3 ใน 10 ของพื้นที่ทั้งจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา และสระแก้วทางทิศเหนือ ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดตราด และประเทศกัมพูชา ทิศใต้ติดกับอ่าวไทย และทิศตะวันตกติดกับจังหวัดระยองและชลบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 245 กิโลเมตร ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดจันทบุรีอาศัยอยู่ทางตอนใต้ของ จังหวัด โดยอาชีพที่ประชากรในจังหวัดนิยมประกอบอาชีพมากที่สุดคือเกษตรกรรมและประมง และศาสนาที่มีการนับถือมากที่สุดเ็นจังหวัดคือศาสนาพุทธ

จันทบุรีเป็นเมืองที่มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน ก่อตั้งโดยชนชาติของ จังหวัดจันทบุรีเป็นเมืองที่มีความสำคัญต่อประวัติศาสตร์ไทยอยู่ 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 สมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรีใช้จังหวัดจันทบุรีในการรวบรวมไพร่พลและเสบียงอาหาร ครั้งที่ 2 เกิดสงครามอานัมสยามยุทธ ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว และครั้งที่ 3 ฝรั่งเศสยึดเมืองจันทบุรีเป็นเมืองประกัน หลังจากเกิดวิกฤตการณ์ปากน้ำในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ด้วยความที่จังหวัดจันทบุรีมีความสำคัญต่อเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์หลายเหตุการณ์ และมีความหลากหลายทางภูมิประเทศ ส่งผลให้จังหวัดจันทบุรีเป็นจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรมหลายแห่ง

จันทบุรีเป็นเมืองเก่า จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์เชื่อกันว่ามีอายุไม่ต่ำกว่า 1,000 ปี สร้างขึ้นโดยชนชาติ ของบางตำนานก็ว่าสร้างโดยชนชาติ ขอม หัวเมืองเดิมตามศิลาจารึกเรียกว่า "ควนคราบุรี" ชาวพื้นเมืองเรียกว่า "เมืองกาไว" ตามชื่อผู้ปกครอง เมืองจันทบุรีเดิมตั้งอยู่บริเวณหน้าเขาสระบาป มีชนพื้นเมืองเดิมอาศัยอยู่เรียกว่า ชาวชอง มีภาษาพูดเป็นภาษาของตนเอง ซึ่งแตกต่างจากภาษาไทย และภาษาเขมร เจ้าผู้ครองเมืองที่ยิ่งใหญ่ในตำนานคือ พระเจ้าพรหมทัต (พ.ศ. 1349-1399) ครั้นถึง ปี พ.ศ. 1800 ได้มีการย้ายถิ่นฐานมาสร้างเมืองใหม่ที่บ้านหัววัง ตำบลพุงทลาย ซึ่งอยู่ใกล้กับแม่น้ำจันทบุรีในปัจจุบัน

ต่อมาปี พ.ศ. 2200 ได้ย้ายมาสร้างเมืองใหม่ที่บ้านลุ่ม อยู่ทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำจันทบุรี ในปี พ.ศ. 2310 หลังจากกรุงศรีอยุธยา สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ได้เข้ายึดเมืองจันทบุรี เพื่อใช้เป็นแหล่งสะสมเสบียงอาหาร และรวบรวมกำลังพลในการกอบกู้กรุงศรีอยุธยา

คืนจากพม่า ในคราวนั้นเจ้าเมืองจันทบุรีนามว่า เจ้าขรัวหลาน (ยศเจ้าเมืองจันทบุรีเดิม) ซึ่งราษฎร เลือกรื้อขึ้นเมื่อเสียกรุงศรีอยุธยา โดยหวังว่าพระยาจันทบูร จะช่วยปกป้องรักษาเมืองจันทบุรีให้อยู่ รอดสืบต่อไป ได้ต่อต้านกองทัพของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โดยได้พยายามทำทุกวิถีทาง เพื่อให้เมืองจันทบุรีอยู่รอดเป็นอิสระ รักษาแผ่นดินไว้ให้ชนชาติบูรพา แต่สุดท้ายก็ต้องปราชัยพ่าย แพ้แก่กองทัพของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โดยพระองค์ทรงใช้พญาช้างศึกบุกชนกำแพงเมือง จนสามารถเข้าตีเมืองเอาไว้ได้สำเร็จ เจ้าเมืองจันทบุรีได้หลบภัยไปอาณาจักรกัมพูชา จนถึงแก่ อดัญกรรม เมืองจันทบุรีจึงตกเป็นของสยามนับแต่นั้นเป็นต้นมา

ต่อมาในปี พ.ศ. 2436 ฝรั่งเศสได้เข้ายึดเมืองจันทบุรีไว้วันถึง 11 ปี เนื่องจากสยาม มีข้อพิพาทเรื่องดินแดนฝั่งขวาของแม่น้ำโขง โดยฝรั่งเศสกล่าวหาว่าสยามล่วงล้ำดินแดนอาณานิคม ของฝรั่งเศส ส่วนสยามได้อ้างว่าดินแดนดังกล่าวเป็นของสยาม ฝ่ายสยามเห็นว่าต่อสู้อุตสาหกรรม ของฝรั่งเศสไม่ได้จึงขอเปิดการเจรจา ทางฝรั่งเศสยื่นคำขาด โดยฝ่ายสยามต้องยอมยกดินแดนที่เป็นข้อ พิพาทรวมทั้งเกาะทั้งหมดในลำน้ำโขง พร้อมเงินอีกหนึ่งล้านฟรังก์ และสามล้านบาท โดยจนกว่า จะดำเนินการเสร็จฝรั่งเศสจะยึดเมืองจันทบุรีไว้ก่อน แต่เมื่อทางสยามดำเนินการเสร็จ ฝรั่งเศสไม่ได้ ถอนกำลังออก ฝ่ายสยามจึงต้องยอมยกเมืองตราดและเมืองประจันตคีรีเขตร์ (เกาะกง) เพื่อแลกกับ เมืองจันทบุรี และอีกหนึ่งปีต่อมาสยาม ยอมยกเมืองพระตะบอง เสียมราฐ และศรีโสภณ เพื่อแลก เมืองตราดคืนมา แต่ฝรั่งเศสไม่ได้คืนเมืองประจันตคีรีเขตร์แต่อย่างใด ปัจจุบันเมืองประจันตคีรี เขตร์จึงอยู่ในอาณาเขตประเทศกัมพูชา ต่อมามีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นแบบ มณฑลเทศาภิบาล จัดตั้งมณฑลจันทบุรี โดยมีเมืองจันทบุรี ระยอง และตราด อยู่ในเขตการปกครอง จนถึงปี พ.ศ. 2476 ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย จึงยกเลิก มณฑลเทศาภิบาล และได้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินใหม่ โดยแบ่งออกเป็นจังหวัด และ อำเภอ ดังนั้นเมืองจันทบุรีจึงมีฐานะเป็นจังหวัดจนถึงปัจจุบันนี้

จังหวัดจันทบุรีตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยอยู่ห่างกรุงเทพมหานคร เมืองหลวงของประเทศไปทางตะวันออกเฉียงใต้ประมาณ 245 กิโลเมตร จังหวัดจันทบุรีมีพื้นที่ ทั้งหมด 6,338 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 16.6 ของพื้นที่ภาคตะวันออก และเท่ากับร้อยละ 1.8 ของพื้นที่ทั้งประเทศ โดยพื้นที่ของจังหวัดเป็นที่ราบชายฝั่งทะเล ที่ราบสูงและภูเขา ภูมิอากาศของ จังหวัดมีลักษณะแบบมรสุมเขตร้อน จุดสูงสุดของจังหวัดอยู่ที่ยอดเขาสอยดาวได้ ซึ่งเป็นยอดเขาที่มีความสูงที่สุดในภาคตะวันออก โดยมีความสูง 1,675 เมตร

2.7.5.2 ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดจันทบุรีมีลักษณะภูมิประเทศอยู่ 3 ลักษณะ คือ 1. ภูเขาและเนินสูง 2. ที่ราบสูง และที่ราบเชิงเขา 3. ที่ราบลุ่มแม่น้ำและชายฝั่งทะเล โดยในบริเวณทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ทิศเหนือ

และทิศตะวันออกของจังหวัดจะเป็นเขตภูเขาสูง เช่น เทือกเขาบรรทัด เทือกเขาจันทบุรี เป็นต้น บริเวณนี้เป็นต้นกำเนิดของแม่น้ำลำธารหลายสาย รวมถึงเป็นแนวที่กั้นเขตแดนระหว่างจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดสระแก้ว ในส่วนของที่ราบสูงและที่ราบเชิงเขานั้นจะตั้งอยู่ในเขตอำเภอสอยดาว อำเภอโป่งน้ำร้อน พื้นที่ตอนกลางของอำเภอขลุง รวมไปถึงทางตะวันออกของอำเภอมะขาม อำเภอแก่งหางแมว อำเภอเขาคิชฌกูฏ และทางตอนเหนือของอำเภอท่าใหม่ โดยบริเวณนี้ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นที่ราบลูกคลื่น ในส่วนพื้นที่สุดท้ายของจังหวัดมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำและชายฝั่งทะเล โดยพื้นที่เหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ที่มีแม่น้ำไหลผ่าน เช่น ที่ราบลุ่มแม่น้ำคลองโตนด ที่ราบลุ่มแม่น้ำพังราด ที่ราบลุ่มแม่น้ำจันทบุรี และที่ราบลุ่มแม่น้ำเวฬุ เป็นต้น โดยส่วนใหญ่แล้วพื้นที่เหล่านี้จะอยู่ในเขตอำเภอนายายอาม เมืองจันทบุรี และขลุง รวมถึงพื้นที่บางส่วนของอำเภอแก่งหางแมว เขาคิชฌกูฏ และอำเภอท่าใหม่ สำหรับพื้นที่ชายฝั่งทะเลมักมีลักษณะเป็นที่ราบชายฝั่งทะเลแคบ ๆ มีการทับถมของตะกอนทราย ที่ราบชายฝั่งทะเลบางแห่งอยู่ใกล้ปากแม่น้ำส่งผลให้บริเวณนั้นมีดิน โคลนผสมด้วย บริเวณที่พบที่ราบชายฝั่งทะเลได้แก่ พื้นที่ทางตอนใต้ของอำเภอนายายอาม อำเภอท่าใหม่ อำเภอแหลมสิงห์ และอำเภอขลุง

2.7.5.3 ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปจังหวัดจันทบุรีตั้งอยู่ในเขตรมสูมเขตร้อน โดยได้รับฝนจากอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ มีฝนตกชุกติดต่อกันประมาณ 6 เดือนต่อปี โดยเดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคมเป็นเดือนที่มีปริมาณน้ำฝนสูงที่สุด ซึ่งอาจมีปริมาณน้ำฝนสูงถึง 500 มิลลิเมตรต่อเดือน จังหวัดจันทบุรีมี 3 ฤดูกาล คือ ฤดูฝน (พฤษภาคม - ตุลาคม) ฤดูหนาว (ตุลาคม - มกราคม) และฤดูร้อน (กุมภาพันธ์ - เมษายน) โดยที่ฤดูหนาวจะมีอากาศหนาวเย็นซีกกว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือของประเทศ

จังหวัดจันทบุรีมีอุณหภูมิเฉลี่ย 23 - 31 องศาเซลเซียสในแต่ละปี โดยที่อุณหภูมิในแต่ละฤดูของจังหวัดจะ ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก อันเนื่องมาจากการตั้งอยู่ใกล้กับทะเล สำหรับอุณหภูมิในแต่ละฤดูนั้น ฤดูฝนมีอุณหภูมิระหว่าง 24 - 30 องศาเซลเซียส ฤดูหนาวมีอุณหภูมิอยู่ระหว่าง 22 - 31 องศาเซลเซียส ส่วนในฤดูร้อนมีอุณหภูมิระหว่าง 23 - 33 องศาเซลเซียส

ทรัพยากรดินในจังหวัดจันทบุรีมีความอุดมสมบูรณ์สูงมาก ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นดินที่เกิดจากการสลายตัวของหินปูน ทำให้ดินมีความเป็นด่างเหมาะแก่การปลูกผลไม้อันเป็นหนึ่งในพืชเศรษฐกิจของจังหวัดจันทบุรี ดินมีลักษณะเป็นดินตื้นถึงลึกอันเนื่องมาจากสภาพภูมิประเทศ โดยดินส่วนมากของจังหวัดจันทบุรีเป็นดินที่สามารถระบายน้ำออกได้ดีถึงดีมาก อย่างไรก็ตาม จังหวัดจันทบุรีมีพื้นที่ดินที่ไม่เหมาะสมกับการทำเกษตรประมาณ 3,000 ตารางกิโลเมตร โดยปัญหาทรัพยากรดินที่พบมากที่สุดคือดินเค็มในบริเวณชายฝั่งทะเล ดินตื้นและดินในพื้นที่ลาด

ชั้นเชิงซ้อน

ในส่วนของทรัพยากรน้ำในจังหวัดจันทบุรีนั้น แม้ว่าจังหวัดจันทบุรีจะอยู่ในพื้นที่ที่มีฝนตกชุก แต่จันทบุรียังคงประสบกับปัญหาภาวะความแห้งแล้งในพื้นที่ของจังหวัดเนื่องจากแม่น้ำทั้งหมด ในจังหวัดเป็นเพียงแม่น้ำสายสั้น ๆ และมีขนาดเล็ก ยกตัวอย่างเช่น แม่น้ำพอง (30 กิโลเมตร) แม่น้ำวังโตนด (6 กิโลเมตร) แม่น้ำเวฬุ (88 กิโลเมตร) และแม่น้ำจันทบุรี (123 กิโลเมตร) เป็นต้น ส่งผลให้น้ำในแม่น้ำไหลลงสู่อ่าวไทยอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้หากมีปริมาณฝนในจังหวัดจันทบุรีมากเกินไป ปริมาณน้ำอาจจะเอ่อล้นตลิ่งเข้าท่วมพื้นที่ต่าง ๆ ได้อีกด้วย จึงมีการสร้างอ่างเก็บน้ำและเขื่อนเป็นจำนวนมากเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเขื่อนและอ่างเก็บน้ำที่สำคัญคือ เขื่อนคีรีธาร อ่างเก็บน้ำคลองศาลทราย เขื่อนพลวงและเขื่อนทุ่งเพล

จังหวัดจันทบุรีมีพื้นที่ป่าไม้มากที่สุดภาคตะวันออก โดยคิดเป็น 1 ใน 4 ของจำนวนพื้นที่ป่าไม้ทั้งภาค อย่างไรก็ตามหากเปรียบเทียบในอดีตจะพบว่าจังหวัดจันทบุรีสูญเสียพื้นที่ป่าไม้ไปเป็นจำนวนมาก เพราะเดิมทีจังหวัดจันทบุรีมีเนื้อที่ป่าไม้มากกว่าร้อยละ 50 ของจังหวัด โดยสาเหตุของการสูญเสียพื้นที่ป่าไม้ส่วนใหญ่เกิดจากการลักลอบตัดไม้ การบุกรุกของราษฎรและการขาดการเข้มงวดกวดขันของเจ้าหน้าที่ ในปัจจุบันมีการประกาศให้พื้นที่ป่าไม้ของจังหวัดจันทบุรีขึ้นเป็นอุทยานแห่งชาติ 3 แห่งคือ อุทยานแห่งชาติเขาคิชฌกูฏ อุทยานแห่งชาติเขาสลับห้าชั้น และอุทยานแห่งชาติน้ำตกพลิว วนอุทยานแห่งชาติ 1 แห่งคือ วนอุทยานแห่งชาติแหลมสิงห์ และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า 3 แห่ง คือ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาสอยดาว เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาอ่างฤๅไน และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าคลองเคียว

สำหรับพืชที่ค้นพบในจังหวัดจันทบุรีมีอยู่หลายประเภท ที่สำคัญคือสำรองและจันทซึ่งถือเป็นต้นไม้ประจำจังหวัดของจันทบุรี ในส่วนของพืชชนิดอื่น ๆ ที่สำคัญของจังหวัด ได้แก่ สอยดาว ชะมวง กฤษณา กระวาน และเหลืองจันทบูร อันเป็นดอกไม้ประจำจังหวัด นอกจากนี้แล้วในจังหวัดจันทบุรียังค้นพบพืชเฉพาะถิ่นอีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น เนตรม่วง (*Microchirita Purpurea*) ซึ่งพบได้เฉพาะในเขตอำเภอแก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรีเพียงแห่งเดียวเท่านั้น เป็นต้น

สำหรับในส่วนของสัตว์ป่าในจังหวัดจันทบุรีนั้นพบว่ามีสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม 122 ชนิด นก 276 ชนิด สัตว์เลื้อยคลานไม่น้อยกว่า 88 ชนิด สัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำ 29 ชนิดและปลาน้ำจืดอีกกว่า 47 ชนิด จึงนับได้ว่าจังหวัดจันทบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตค่อนข้างมาก ในจำนวนสัตว์เหล่านี้มีสัตว์ที่สำคัญ ยกตัวอย่างเช่น กบอกหนาม นกกระตาดจันทบุรี นกแก้วหัวใหญ่หัวสีน้ำเงินและนกสาธิตาเขียวหางสั้น เป็นต้น ซึ่งสัตว์เหล่านี้เป็นสัตว์ที่สามารถพบได้ในบริเวณจังหวัดจันทบุรีเพียงแห่งเดียวในประเทศไทยเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีสัตว์ที่สำคัญอีกชนิด คือ ปลาบู่หมัด ที่มีการค้นพบในจังหวัดจันทบุรี แต่มีกระจายตัวอยู่ในจังหวัด

ระนองและจังหวัดภูเก็ตด้วย

จังหวัดจันทบุรีมีรูปแบบการปกครองทั้งในรูปแบบการแบ่งอำนาจ และการกระจายอำนาจ โดยในปัจจุบันจังหวัดจันทบุรีมีการแบ่งอำนาจออกเป็น 10 อำเภอ และมีจำนวนเทศบาลตามหลักการกระจายอำนาจ 45 เทศบาล 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 34 องค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของการเมืองระดับชาตินั้น จังหวัดจันทบุรีมีเขตการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 3 เขต และเขตการเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา 1 เขต

จังหวัดจันทบุรีแบ่งการปกครองออกเป็น 10 อำเภอ 76 ตำบล 731 หมู่บ้าน ดังนี้

1. อำเภอเมืองจันทบุรี
2. อำเภอขลุง
3. อำเภอท่าใหม่
4. อำเภอโป่งน้ำร้อน
5. อำเภอมะขาม
6. อำเภอแหลมสิงห์
7. อำเภอสอยดาว
8. อำเภอแก่งหางแมว
9. อำเภอนายายอาม
10. อำเภอเขาคิชฌกูฏ

จังหวัดจันทบุรี มีหน่วยการปกครองในรูปแบบกระจายอำนาจทั้งสิ้น 80 แห่ง แบ่งออกเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 5 แห่ง เทศบาลตำบล 40 แห่ง และ องค์การบริหารส่วนตำบล 34 แห่ง ในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีขอบเขตครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัดจันทบุรี โดยมีหน้าที่หลักในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการวางแผนพัฒนาจังหวัด ปัจจุบันมีนายชนกภณ กิจกาญจน์ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีคนปัจจุบัน สำหรับหน่วยการปกครองท้องถิ่นในระดับเทศบาลนั้นเริ่มขึ้นครั้งแรกในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี โดยมีการจัดตั้งสุขาภิบาลจันทบุรีขึ้นในปี พ.ศ. 2451 ซึ่งต่อมาได้มีการยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองจันทบุรีในปี พ.ศ. 2478

2.7.5.4 การเมืองระดับชาติ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเมืองระดับชาติของจังหวัดจันทบุรีนั้น คณะกรรมการการเลือกตั้งได้กำหนดให้จังหวัดจันทบุรีมีเขตเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 3 เขตเลือกตั้ง โดยเขตเลือกตั้งที่ 1 ประกอบไปด้วยอำเภอเมืองจันทบุรีและอำเภอแหลมสิงห์ เขตเลือกตั้งที่ 2 ประกอบไป

ด้วยอำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม อำเภอแก่งหางแมวและอำเภอเขาคิชฌกูฏ และเขตเลือกตั้งที่ 3 ประกอบไปด้วยอำเภอขลุง อำเภอมะขาม อำเภอโป่งน้ำร้อน แล้วก็อำเภอสอยดาว สำหรับจำนวนสมาชิกวุฒิสภาของจังหวัดจันทบุรีในอดีตมี 2 คน อย่างไรก็ตามตั้งแต่ พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา จังหวัดจันทบุรีสามารถมีสมาชิกวุฒิสภาได้ 1 คนเท่านั้น

จังหวัดจันทบุรีเป็นจังหวัดที่มีเกษตรกรรมเป็นพื้นฐานของเศรษฐกิจ โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดจันทบุรีเกิดขึ้นหนึ่งมาจากภาคเกษตรกรรม รองลงมาเป็นอุตสาหกรรม การก่อสร้าง การศึกษาและภาคส่วนอื่น ๆ ตามลำดับ ในปี พ.ศ. 2555 ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดจันทบุรีรวมมูลค่าทั้งสิ้น 100,901 ล้านบาท คิดเป็นอันดับที่ 22 ของประเทศ และมีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดต่อหัว 200,876 บาทต่อปี ในส่วนของรายได้ที่แท้จริงของประชากรในจังหวัดจันทบุรีนั้น ประชากรในจังหวัด มีรายได้เฉลี่ย 7,784 บาทต่อเดือน และมีรายจ่ายเฉลี่ย 6,655 บาทต่อเดือน สัดส่วนของคนจนในจังหวัดจันทบุรีเมื่อพิจารณามิติของรายได้ พบว่ามีประชากรร้อยละ 8.8 อยู่ในสภาวะยากจน

2.7.5.5 เกษตรกรรม

ภาคส่วนเกษตรกรรมเป็นภาคส่วนที่มีสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงที่สุดในจังหวัดจันทบุรี โดยในปี พ.ศ. 2555 ภาคส่วนเกษตรกรรมมีผลิตภัณฑ์มวลรวมเท่ากับ 56,262 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 55.76 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบย้อนหลังระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2555 จะพบว่าภาคส่วนทางด้านเกษตรกรรมในภาพรวมมีผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงขึ้นต่อเนื่องทุกปีสำหรับภาคส่วนเกษตรกรรมที่มีความสำคัญของจังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่เป็นการเพาะปลูก โดยพืชที่นิยมปลูกมากในจังหวัดจันทบุรีคือพืชไม้ผล พริกไทยและยางพารา

ไม้ผลที่เกษตรกรในจังหวัดจันทบุรีนิยมปลูกมากคือมังคุด ทุเรียน สละและเงาะ เนื่องจากจันทบุรีมีสภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศเหมาะสมสำหรับปลูกผลไม้เหล่านี้ทำให้จังหวัดจันทบุรีมีผลไม้เหล่านี้เป็นจำนวนมากและมีคุณภาพดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุเรียนซึ่งจังหวัดจันทบุรีเป็นจังหวัดที่มีการผลิตมากที่สุดในประเทศไทย ผลไม้อีกหนึ่งชนิดหนึ่งซึ่งมีชื่อเสียงมากของจังหวัดจันทบุรีคือสละเนืวนาง โดยปลูกมากในบริเวณค่ายเนืวนาง ตำบลบางกะจะ ผลไม้ของจังหวัดจะออกสู่ตลาดในช่วงระหว่างเดือนเมษายนถึงมิถุนายนของทุกปี อย่างไรก็ตามปริมาณผลไม้ของจังหวัดในแต่ละปีจะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสภาพภูมิอากาศ หากเกิดภาวะภัยแล้งขึ้นในจังหวัด ปริมาณผลไม้ที่จะออกสู่ตลาดในปีนั้นจะมีปริมาณลดลง

จังหวัดจันทบุรีเป็นแหล่งปลูกพริกไทยที่สำคัญมากของประเทศไทย โดยพื้นที่ปลูกพริกไทยร้อยละ 95 อยู่ในจังหวัดจันทบุรี โดยพริกไทยสามารถสร้างรายได้เข้าจังหวัดจันทบุรีปีละประมาณ 30 - 60 ล้านบาท อย่างไรก็ตามในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพื้นที่การปลูกพริกไทยลดลง

เป็นอย่างมาก จากการที่เกษตรกรเปลี่ยนไปปลูกพืชชนิดอื่น ปัญหาความเสื่อมโทรมของดินและปัญหาด้านต้นทุนการผลิต โดยเกษตรกรเหล่านี้จะเปลี่ยนจากการปลูกพริกไทยเป็นแก้วมังกรและยางพารา

ในส่วนของยางพารานั้น หลวงราชไมตรี (ปุม ปุณศรี) เป็นบุคคลแรกที่นำยางพาราเข้ามาปลูกในจังหวัดจันทบุรีเป็นพื้นที่แรกของภาคตะวันออกในปี พ.ศ. 2551 เกษตรกรชาวจันทบุรีปลูกยางพาราในพื้นที่ 463,799 ไร่ โดยปลูกมากที่สุด ในอำเภอแก่งหางแมว คิดเป็นร้อยละ 41.60 ของพื้นที่ปลูกยางพาราของจังหวัด แม้ว่ายางพาราจะเป็นพืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรชาวจันทบุรีเป็นจำนวนมาก แต่ในหลาย ๆ ปีมักประสบปัญหาหาราคายางพาราคงต่ำ

2.7.5.6 ประมง

การประมงของจังหวัดจันทบุรี แม้จะมีส่วนแบ่งในผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดค่อนข้างน้อย (2,683 ล้านบาท) แต่เป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญของจังหวัดจันทบุรี เนื่องจากจังหวัดจันทบุรีมีชายฝั่งทะเลยาว 108 กิโลเมตรและมีแม่น้ำหลายสาย ชาวประมงในจันทบุรีมีทั้งที่จับปลาในแหล่งน้ำและเพาะพันธุ์สัตว์น้ำ โดยสัตว์น้ำที่นิยมเพาะพันธุ์มากที่สุดคือกุ้ง ซึ่งมีผลผลิตรวมกันทั้งจังหวัดในปี พ.ศ. 2552 เท่ากับ 64,262 ตัน

จังหวัดจันทบุรีได้รับฉายาว่าเป็นเมืองหลวงทางด้านอัญมณีแห่งหนึ่งของโลก โดยกิจการเหมืองอัญมณีของจังหวัดจันทบุรีเริ่มเมื่อใดไม่มีหลักฐานปรากฏแน่ชัด แต่พบหลักฐานในจดหมายเหตุคราวพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. 2419 ความว่า "ได้มีราษฎรนำเอาพลไม้มะและพลอย หลากสีมาถวาย" อัญมณีที่มีชื่อเสียงมากของจังหวัดจันทบุรีมีหลายชนิด เช่น ไพลิน สตาร์ บุษราคัม แต่ที่มีชื่อเสียงมากที่สุดคือ *ทับทิมสยาม* ซึ่งมีชื่อเสียงมากในระดับโลก อัญมณีดังกล่าวเหล่านี้มักขุดหาจากเหมืองในบริเวณเขารอบ ๆ ตัวเมืองจันทบุรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริเวณเขาพลอยแหวนและเขตด่าบบางกะจะ ซึ่งค้นพบอัญมณีเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในปัจจุบันปริมาณอัญมณีที่ค้นพบในเขตจังหวัดจันทบุรีลดลงไปมาก ส่งผลให้ต้องนำเข้าอัญมณีจากต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศมาดากัสการ์ในทวีปแอฟริกา เพื่อนำมาเป็นวัตถุดิบให้ช่างเจียรไนพลอยในจังหวัดจันทบุรีเป็นผู้เจียรไน การซื้อขายอัญมณีในจังหวัดจันทบุรี จะทำการซื้อขายในตลาดพลอย ซึ่งตั้งอยู่ในเขตเมืองเก่าจันทบุรี โดยมีผู้ซื้อทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ มีการคาดการณ์กันว่าใน 1 สัปดาห์มีเงินสะพัดอยู่ในตลาดพลอยประมาณ 200 - 500 ล้านบาท

2.7.5.7 การท่องเที่ยว

จังหวัดจันทบุรีมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรมเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้การท่องเที่ยวของจังหวัดจันทบุรีสร้างรายได้ให้กับจังหวัดเป็นจำนวนมาก จากสถิติในแต่ละปีจะ

พบว่า มีปริมาณนักท่องเที่ยว และรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2555 มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาในจังหวัดจันทบุรีรวมทั้งสิ้น 1,072,348 คน โดยเกือบทั้งหมดเป็นนักท่องเที่ยวชาวไทย ในส่วนของนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดจันทบุรีมีเพียง 53,443 คนเท่านั้น นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่จะเข้ามาพักผ่อนในจังหวัดจันทบุรีโดยเฉลี่ย 2.31 วัน นักท่องเที่ยวเหล่านี้สร้างรายได้ให้กับจังหวัดจันทบุรีกว่า 4,214 ล้านบาท โดยมีค่าเฉลี่ยค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวต่อวันอยู่ที่ 1,503.07 ต่อคน โดยนักท่องเที่ยวต่างชาติจะใช้จ่ายต่อวันอยู่ที่ 2,501.61 ต่อคน

2.7.5.8 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขตพื้นที่ มี 189 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 83 โรงเรียน และ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 106 โรงเรียน

2.7.6 บริบทจังหวัดปราจีนบุรี



ตราประจำจังหวัด

ศรีมหาโพธิ์คู่บ้าน ไผ่ตงหวานคู่เมือง ผลไม้ลือเลื่อง เขตเมืองทวารวดี

ข้อมูลทั่วไป

อักษรไทย	ปราจีนบุรี
อักษรโรมัน	Prachin Buri
ชื่อไทยอื่น ๆ	ปราจีน
ผู้ว่าราชการ	สุริยะ อมรโรจน์วรวุฒิ (ตั้งแต่ พ.ศ. 2559)

ข้อมูลสถิติ

พื้นที่	4,762.362 ตร.กม. (อันดับที่ 44)
ประชากร	484,829 คน (พ.ศ. 2559) (อันดับที่ 55)
ความหนาแน่น	101.80 คน / ตร.กม.(อันดับที่ 48)
ISO 3166-2	TH-25

สัญลักษณ์ประจำจังหวัด

ต้นไม้ ศรีมหาโพธิ์

ดอกไม้ ป๊อบ

ศาลากลางจังหวัด

ที่ตั้ง ภายในศูนย์ราชการจังหวัดปราจีนบุรี หมู่ที่ 1
ถนนสุวินทวงศ์ ตำบลไม้เค็ด อำเภอเมืองปราจีนบุรี
จังหวัดปราจีนบุรี 25230

เว็บไซต์ จังหวัดปราจีนบุรี

2.7.6.1 ปราจีนบุรี เดิมสะกดว่า ปราจิมบุรี เป็นจังหวัดในภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นเมืองที่มีประวัติศาสตร์ยาวนาน มีการพบซากโบราณสถานในหลายพื้นที่ของจังหวัด นอกจากนี้ยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแห่ง มีอุทยานแห่งชาติอยู่ในเขตรมรดกโลกถึง 3 แห่ง ทั้งยังเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ป่ามากที่สุดในภาคตะวันออกอีกด้วย

แต่เดิมจังหวัดปราจีนบุรีมีพื้นที่กว้างใหญ่มาก เนื่องจากในอดีตเคยมีการยุบรวมจังหวัดนครนายกเข้ากับจังหวัดปราจีนบุรีในปี พ.ศ. 2485 เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในสภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำระหว่างสงคราม ต่อมาในปีพ.ศ. 2489 จึงมีพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดนครนายกขึ้นอีกครั้ง อย่างไรก็ตามพื้นที่ของจังหวัดปราจีนบุรีก็ยังคงมีความกว้างใหญ่ทำให้เกิดปัญหาในการปกครอง และให้บริการประชาชน เนื่องจากบางอำเภออยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัดมาก จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติฯ ให้แยกบางอำเภอทางด้านทิศตะวันออกของจังหวัดปราจีนบุรีแล้วรวมกันจัดตั้งเป็นจังหวัดสระแก้ว ในปี พ.ศ. 2536 จนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบัน จังหวัดปราจีนบุรีได้รับการพัฒนาจนกลายเป็นหัวเมืองรองในด้านเศรษฐกิจที่สำคัญของภูมิภาค มีการลงทุนจากต่างประเทศ ทำให้เกิดนิคมอุตสาหกรรมเกิดขึ้นใหม่มากมาย ทำให้ภาพรวมในจังหวัดดีขึ้น รายได้ต่อปีต่อหัวของประชากร เฉลี่ย 340,000 - 380,000 อยู่ในอันดับ 6 ของประเทศไทย อ้างอิงจากรายชื่อจังหวัดในประเทศไทยเรียงตามผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัดต่อหัว

จังหวัดปราจีนบุรีมีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดอื่น ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดนครนายกและจังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดกับจังหวัดสระแก้ว

ทิศใต้ ติดกับจังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดนครนายกและจังหวัดฉะเชิงเทรา

2.7.6.2 สมัยก่อนอยุธยา

ปราจีนบุรีในสมัยก่อนอยุธยาเริ่มตั้งแต่การตั้งถิ่นฐานของกลุ่มคนในสมัยก่อนประวัติศาสตร์ตอนปลาย แล้วพัฒนามาเป็นกลุ่มบ้านเมืองในสมัยประวัติศาสตร์ จนเข้าสู่สมัยสุโขทัย ซึ่งไม่ปรากฏหลักฐานทางเอกสาร แต่ได้พบเครื่องถ้วยจีนที่มีอายุตรงกับสมัยราชวงศ์ซ้อง จึงเชื่อว่า ในสมัยสุโขทัย บริเวณพื้นที่ในเขตจังหวัดปราจีนบุรี ยังคงมีผู้คนบางส่วนอาศัยอยู่สืบเนื่องกันมา

ในเขตจังหวัดปราจีนบุรีปรากฏการตั้งถิ่นฐานของชุมชนสมัยโบราณเมื่อประมาณ 2,000 - 2,500 ปี มาแล้ว ซึ่งตรงกับสมัยก่อนประวัติศาสตร์ตอนปลายถึงสมัยก่อนประวัติศาสตร์ (Proto -History) ที่แหล่งโบราณคดีบ้านกระทู้แพ้ว ตำบลกระทู้แพ้ว อำเภอบ้านสร้าง บ้านหนองอ้อ ตำบลคงพระราม อำเภอเมืองปราจีนบุรี และบ้านดงชัยมัน ตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม

โบราณคดีที่พบ ได้แก่ ลูกปัดแก้วแบบอินโด - แปซิฟิกสีต่าง ๆ ลูกปัดหินคาร์เนเลียน หินอะเกต หินควอตซ์ และเครื่องมือเหล็ก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชนโบราณใกล้เคียงและอินเดีย โดยเฉพาะที่บ้านดงชัยมัน ได้พบชิ้นส่วนกลองมโหระทึก ซึ่งเป็นโบราณวัตถุในวัฒนธรรมดองซอนเกี่ยวข้องกับพิธีกรรมซึ่งพบทางตอนใต้ของจีน และในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งประเทศไทย

บริเวณที่ตั้งเมืองโบราณศรีมโหสถ ตำบลโคกปี่ อำเภอศรีมโหสถ สันนิษฐานว่า น่าจะเป็นชุมชนมาก่อนพุทธศตวรรษที่ 11 ในชุมชนบริเวณดังกล่าวรวมตัวกันเป็นกลุ่มเกษตรกรเป็นกลุ่มหมู่บ้านเกษตรกรรม มีการติดต่อค้าขายแลกเปลี่ยนกับวัฒนธรรมภายนอก แต่ยังไม่มีการสร้างเมืองที่มีคันดิน คูน้ำล้อมรอบชุมชน ในระยะนี้อาจมีความสัมพันธ์กับอาณาจักรฟูนัน และมีการแลกเปลี่ยนค้าขายกับนักเดินเรือจากต่างประเทศ หลักฐานที่พบแสดงอิทธิพลวัฒนธรรมฟูนัน และอิทธิพลวัฒนธรรมอินเดียแบบอมราวดี หลักฐานสำคัญที่พบ ได้แก่ ภาพสลักนูนต่ำและประติมากรรมบางชิ้น ที่พบในบริเวณนี้คือภาพมกรหรือเหราบางตัวที่ขอบโบราณสถานสระแก้ว มีลักษณะคล้ายมกรในศิลปะอินเดียแบบคุปตะ ส่วนประติมากรรม ได้แก่ พระพุทธรูปที่พบในบ่อน้ำหน้าอาคารรอยพระบาทคู่ และจากการค้นพบเครื่องมือหินขัด ทำให้พออนุมานได้ว่าชุมชนดังกล่าวน่าจะมีการสัมพันธ์กับชุมชนก่อนประวัติศาสตร์ที่พบตามแนวชายฝั่งทะเลเดิมนบริเวณลุ่มน้ำบางปะกงแถบจังหวัดชลบุรี ซึ่งเริ่มมีถิ่นฐานเมื่อประมาณ 5,000 - 1,400 ปี มาแล้ว

สรุปได้ว่า การตั้งถิ่นฐานของมนุษย์เริ่มแรกในเขตจังหวัดปราจีนบุรีเป็นสังคมสมัยก่อนประวัติศาสตร์ตอนปลายที่มีเทคโนโลยีค่อนข้างสูงในการดำรงชีวิต คือ รู้จักใช้เครื่องมือเหล็กและรู้จักใช้วิธีกักเก็บน้ำ ต่อมาสภาพสังคมและเศรษฐกิจมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นจนเข้าสู่พุทธศตวรรษที่ 6 - 10 ได้รับวัฒนธรรมภายนอกและเข้าสู่สมัยประวัติศาสตร์ พัฒนาเป็นชุมชนหรือ

เมืองที่รู้จักกันในชื่อว่า กลุ่มวัฒนธรรมทวารวดี มีอายุในช่วงพุทธศตวรรษที่ 12 - 19

การเกิดบ้านเมืองในสมัยประวัติศาสตร์ระหว่างพุทธศตวรรษที่ 12 - 19 แบ่งจังหวัดปราจีนบุรีออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรกมีความเจริญรุ่งเรืองและพัฒนาการเป็นบ้านเมืองร่วมสมัยกับกลุ่มบ้านเมืองทวารวดีในบริเวณภาคกลางของประเทศ มีอายุระหว่างพุทธศตวรรษที่ 12 - 16 และช่วงที่ 2 เป็นการอยู่สืบเนื่องต่อจากช่วงแรก แต่สภาพสังคม การเมือง การปกครองได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เชื่อว่าช่วงเวลาดังกล่าวนี้ได้รับวัฒนธรรมเขมร โบราณเข้ามา มีการผสมผสานกับวัฒนธรรมทวารวดีที่เคยรุ่งเรืองมาก่อน

2.7.6.3 สมัยอยุธยา

ในสมัยอยุธยาปรากฏชื่อเมืองปราจีนบุรีเป็นครั้งแรก คำว่า "ปราจีนบุรี" เป็นคำสมาสเกิดจากคำว่า "ปราจีน" กับคำว่า "บุรี" คำว่า "ปราจีน" หรือ "ปาจีน" หมายความว่า ทิศตะวันออก ส่วนคำว่า "บุรี" หมายความว่า "เมือง" รวมแล้วคำว่า "ปราจีนบุรี" หมายถึงเมืองตะวันออก การเขียนชื่อเมืองปราจีนบุรีแตกต่างกันไป เช่น ปราจีนบุรี ปราจีนบุรี และปาจีนบุรี แต่ความหมายน่าจะหมายถึงเมืองทางตะวันออกของราชอาณาจักรไทย

ปราจีนบุรีในฐานะหัวเมืองชั้นในด้านทิศตะวันออก สันนิษฐานว่า ในสมัยอยุธยาตอนต้นก่อนการปฏิรูปการปกครองในรัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ (พ.ศ. 1991-2031) เมืองปราจีนมีฐานะเป็นเมืองเล็ก ๆ ที่อยู่ใกล้ราชธานีคือกรุงศรีอยุธยา โดยทางกรุงศรีอยุธยาจะส่งขุนนางมาปกครองโดยให้ขึ้นตรงต่อเมืองหลวง และหลังจากการปฏิรูปการปกครองในรัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถแล้ว การปกครองหัวเมืองก็เปลี่ยนไปจากเดิม คือ สมเด็จพระบรมไตรโลกนาถทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้แบ่งเป็นหัวเมืองชั้นใน หัวเมืองชั้นนอก และหัวเมืองประเทศราช และแบ่งหัวเมืองออกเป็นชั้น เอก โท ตรี และจัตวา ทรงลดฐานะหัวเมืองชั้นในคือเมืองลูกหลวงและเมืองหลานหลวงลงมาเป็นเมืองจัตวาภายใต้การปกครองของราชธานี โดยทางราชธานีจะส่งขุนนางมาปกครองและขึ้นตรงต่อเมืองหลวง และขุนนางที่ปกครองหัวเมืองชั้นในเรียกว่า "ผู้รั้ง" เขตที่จัดเป็นหัวเมืองชั้นในมีอาณาบริเวณดังนี้ ทิศเหนือจดเมืองชัยนาท ทิศตะวันออกจดเมืองปราจีน ทิศตะวันตกจดสุพรรณบุรี ทิศใต้จดเมืองกุยบุรี เมืองปราจีนบุรีหลังการปฏิรูปในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ จึงเป็นหัวเมืองจัตวาขึ้นกับราชธานี ตำแหน่งเจ้าเมืองหรือผู้รั้งมีบรรดาศักดิ์และราชทินนามที่ออกพระอุไทยธานี

จากลักษณะทำเลที่ตั้ง ของเมืองปราจีน เป็นเมืองที่ตั้งอยู่ใกล้กับประเทศกัมพูชา เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับจังหวัดปราจีนบุรีในสมัยอยุธยาจึงเป็นเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับสงครามระหว่างสองราชอาณาจักร โดยฝ่ายกัมพูชามักจะเป็นต้นเหตุซึ่งอาจเนื่องมาจากกัมพูชาเห็นว่ากรุงศรีอยุธยาเป็นราชอาณาจักรใหม่จึงไม่ยอมรับอำนาจมากนัก ต่อมาเมื่อกรุงศรีอยุธยามีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง

และขณะเดียวกันราชอาณาจักรกัมพูชากลับเสื่อมโทรมภายในมากขึ้น กัมพูชาจึงยอมรับราชอาณาจักรอยุธยาในฐานะเจ้าประเทศราช กษัตริย์ กัมพูชาต้องมาพึ่งพระบรมโพธิสมภารหลายครั้ง

แต่อย่างไรก็ดี เมื่อกรุงศรีอยุธยามีศึกติดพันกับพม่าหรือมีความอ่อนแอภายใน กัมพูชา ก็ถือโอกาสมากวาดต้อนผู้คนตามแนวชายแดนของราชอาณาจักรอยุธยาอย่างเมืองปราจีน สมเด็จพระนเรศวรมหาราชจึงทรงยกทัพไปตีกัมพูชาโดยใช้เส้นทางบก โดยยกทัพหลวงออกจากกรุงศรีอยุธยา มาทางตะวันออก ผ่านพิหานแดง (วิหารแดง) บ้านนา เมืองนครนายก ด่านกบแจะ (ประจันตคาม) ด่านหนุมาน (กบินทร์บุรี) ด่านพระปรัง (อำเภอเมืองสระแก้ว) ช่องตะโก ด่านพระจารึกหรือพระจุด (อรัญประเทศ-ตาพระยา) ตำบลท่าบง อยู่ระหว่างเมืองอรัญประเทศกับเมืองพระตะบอง ตำบลเพนียด เมืองพระตะบอง เมืองโพธิสัตว์ และเมืองละแวก

2.7.6.4 สมัยธนบุรี

ในสมัยธนบุรีได้กล่าวถึงเมืองปราจีนเพียงว่าเป็นเมืองที่อยู่ในเส้นทางเดินทัพของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชที่ยกทัพจากกรุงศรีอยุธยาไปยังเมืองจันทบุรี กล่าวคือเมื่อ พ.ศ. 2309 ขณะที่กองทัพพม่าล้อมกรุงศรีอยุธยาอยู่นั้น สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชเมื่อครั้งเป็นพระยากำแพงเพชรทรงเล็งเห็นว่ากรุงศรีอยุธยาจะเป็นอันตราย จึงรวบรวมทหารไทย จีน ประมาณ 1,000 คนเศษ พร้อมด้วยอายุธออกปั้ง ณ วัดพิชัย พอฝนตกพระยากำแพงเพชรจึงนำกองทัพฝักองทัพพม่าออกมาจากวัดพิชัย เดินทัพต่อไป โดยมีจุดหมายอยู่ที่เมืองจันทบุรี โดยเมืองปราจีนบุรีอยู่ในเส้นทางเดินทัพ ซึ่งตามพระราชพงศาวดารกรุงธนบุรี ฉบับจันทนุมาศ (เจิม) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อวันพุธขึ้นแปดค่ำ เดือนยี่ ยกกองทัพมาประทับที่ตำบลหนองไม้ซุง ตามทางหลวงนครนายก ประทับรอนแรม 2 วันถึงบ้านนาเรียง ออกจากบ้านนาเรียงวันหนึ่ง ถึงเมืองปราจีน ข้ามด่านกบและหยุดพักพลหุงอาหาร ณ ฟากตะวันออกแล้วข้ามไปจนถึงบ้าย 5 โมง...

2.7.6.5 สมัยรัตนโกสินทร์

ในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น เมืองปราจีนยังคงเป็นเมืองผ่านของเส้นทางเดินทัพระหว่างไทยกับกัมพูชา มีผู้คนอยู่อาศัยมากขึ้น ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 3) ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งเมืองขึ้นหลายเมือง เช่น เมืองกบินทร์บุรี เมืองอรัญประเทศ เมืองวัฒนานคร เป็นต้น ทั้งยังทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ขุดคลองบางขนากขึ้น ส่งผลให้การติดต่อระหว่างเมืองปราจีนบุรีกับพระนครสะดวกเร็วขึ้น

ต่อมาในปลายรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4) ได้มีพระราชดำริที่จะสร้างป้อมเมืองปราจีน แต่ได้ลงมือสร้างและแล้วเสร็จในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5)

ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมืองปราจีนเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ เพราะมีการค้นพบแหล่งทองคำที่เมืองกบินทร์บุรี มีการทำเหมืองทองคำ ต่อมาเมื่อปฏิรูปการปกครองจากระบบกินเมืองเป็นระบบเทศาภิบาล ได้ใช้เมืองปราจีนเป็นที่ว่าการมณฑลปราจีน ส่งผลให้เมืองปราจีนกลายเป็นศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาคตะวันออก ครั้นเมื่อได้ย้ายที่ว่าการมณฑลปราจีนไปอยู่ที่เมืองฉะเชิงเทรา ทำให้เมืองปราจีนลดความสำคัญลง ประกอบกับเส้นทางคมนาคมเปลี่ยนไป คือมีการตัดเส้นทางรถไฟจากกรุงเทพฯ ถึงเมืองฉะเชิงเทรา มีคนจีนไปสร้างหลักแหล่งในฉะเชิงเทรามากขึ้น มีโรงงานน้ำตาล โรงสีข้าว อันส่งผลให้เมืองฉะเชิงเทรากลายเป็นศูนย์กลางความเจริญแทนเมืองปราจีนบุรี

หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. 2475 ได้มีพระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 ให้มีตำแหน่งข้าหลวงประจำจังหวัดแบบผู้ว่าราชการจังหวัด คณะกรรมการจังหวัด และสภาจังหวัด ส่งผลให้มณฑลเทศาภิบาลปราจีนบุรีถูกยกเลิกไป เมืองปราจีนบุรีมีฐานะเป็นจังหวัดปราจีนบุรี

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2485 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติยุบและรวมการปกครองบางจังหวัด พุทธศักราช 2485 ให้ยุบและรวมการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนครนายก จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนนทบุรี ในส่วนของจังหวัดนครนายกนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับจังหวัดปราจีนบุรีโดยกำหนดไว้ดังนี้

มาตรา 4 ให้ยุบจังหวัดนครนายกและให้รวมท้องที่ของจังหวัดที่ยุบเข้าไว้ในการปกครองของจังหวัดปราจีนบุรี เว้นแต่ท้องที่อำเภอบ้านนาให้รวมเข้าไว้ในการปกครองของจังหวัดสระบุรี...

การรวมท้องที่บางส่วนของจังหวัดนครนายกไว้ในเขตการปกครองของจังหวัดปราจีนบุรีส่งผลให้จังหวัดปราจีนบุรีที่เดิมมีท้องที่กว้างขวางอยู่แล้ว มีท้องที่กว้างขวางเพิ่มมากขึ้นเกินกำลังจังหวัดจะรับผิดชอบ การติดต่อดูแลทุกข์สุขของประชาชนและการปกครองของราษฎรไม่เป็นผลดีเหมือนเมื่อนครนายกเป็นจังหวัดอยู่ กระทรวงมหาดไทยจึงได้เสนอร่างหลักการพระราชบัญญัติสถาปนาจังหวัดนครนายก พ.ศ. 2489 โดยได้สอบถามจังหวัดปราจีนบุรีและจังหวัดสระบุรี และในที่สุดรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครนายก พ.ศ. 2489 โดยระบุในพระราชบัญญัติว่า

มาตรา 6 ให้แยกอำเภอนครนายก อำเภอองครักษ์ และอำเภอปากพลี ออกจากการปกครองของจังหวัดปราจีนบุรี กับให้แยกอำเภอบ้านนาออกจากการปกครองของจังหวัดสระบุรี จัดตั้งเป็นจังหวัดขึ้นเรียกว่าจังหวัดนครนายก...

ต่อมา พ.ศ. 2536 ได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การปกครองจังหวัดปราจีนบุรี โดยแยกพื้นที่อำเภอบางอำเภอไปอยู่ในเขตการปกครองของจังหวัดสระแก้วซึ่งตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดสระแก้ว พ.ศ. 2536

2.7.6.6 สมัยรัตนโกสินทร์ในปัจจุบัน

ด้านอุตสาหกรรม จังหวัดปราจีนบุรีมีความเจริญ มีการลงทุนจากต่างประเทศปีละจำนวนมาก และมีการก่อสร้างนิคมอุตสาหกรรมมากมาย เช่น นิคม 304 นิคมกบินทร์บุรี และนิคมโรจนะซึ่งย้ายจากจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมถึงโรงงานที่มาจากในประเทศและนอกประเทศอย่าง ญี่ปุ่น จีน ไต้หวัน สหรัฐอเมริกา เนื่องจากทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้เมืองหลวง ใกล้ท่าเรือที่ใช้ส่งออกและเส้นทางสำคัญสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก แต่ผลเสียที่ว่า ความเจริญนั้นเปลี่ยนวิถีชาวบ้านแบบดั้งเดิมไป

ด้านเกษตรกรรม จังหวัดปราจีนบุรีมีพื้นที่เกษตรกรรมจำนวนมาก ทั้งพื้นที่ปลูกข้าวทำนา ทำสวนผลไม้ ทำให้ปราจีนบุรีมีผลผลิตข้าวที่มีเมล็ดสวยและอร่อยนุ่ม กับผลไม้ชื่อดัง เช่น ทุเรียน กระท้อน มะปรางมะขางชิด ผลไม้ที่มีราคาดี ทำรายได้สู่ประชากรในจังหวัดอย่างมาก

ด้านการท่องเที่ยว จังหวัดปราจีนบุรีมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงผจญภัยที่รู้จักไปทั่วโลกอย่างแก่งหินเพิง เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความท้าทายในระดับยาก และแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์อย่างเมืองศรีมโหสถ อายุกว่าพันปี และจังหวัดปราจีนบุรีมีน้ำตกมากที่สุดในประเทศไทย เนื่องจากปราจีนบุรีมีพื้นที่ในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่มากที่สุด ครอบคลุมทั้ง 3 อำเภอของจังหวัด

ปัจจุบันปราจีนบุรีเป็นจังหวัดที่มีบทบาทและสำคัญที่สุดจังหวัดหนึ่งของประเทศทั้งด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ด้านการคมนาคม

ดอกไม้ประจำจังหวัด : ดอกปีป (*Millingtonia Hortensis*)

ต้นไม้ประจำจังหวัด : ศรีมหาโพธิ์ (*Ficus Religiosa*)

คำขวัญประจำจังหวัด : ศรีมหาโพธิ์คู่บ้าน ไร่ตงหวานคู่เมือง ผลไม้ลือเลื่องเขตเมืองทวารวดี

การปกครองแบ่งออกเป็น 7 อำเภอ 65 ตำบล 658 หมู่บ้าน (อำเภอหมายเลข 4 และ 5 ตามรหัสเขตการปกครอง คือ อำเภอเมืองสระแก้ว และอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้วในปัจจุบัน)

1. อำเภอเมืองปราจีนบุรี
2. อำเภอกบินทร์บุรี
3. อำเภอนาดี
4. อำเภอบ้านสร้าง (หมายเลข 6)
5. อำเภอประจันตคาม (หมายเลข 7)
6. อำเภอศรีมหาโพธิ์ (หมายเลข 8)
7. อำเภอศรีมโหสถ (หมายเลข 9)



ภาพที่ 2.17 อำเภอในจังหวัดปราจีนบุรี

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขตพื้นที่ มี 236 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1 จำนวน 123 โรงเรียน และ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 จำนวน 113 โรงเรียน

2.7.7 บริบทจังหวัดตราด



ตราประจำจังหวัด

เมืองเกาะครึ่งร้อย พลอยแดงค่าล้ำ ระกำแสนหวาน หลังอานหมาดियุทธนาวิเกาะช้าง
สุดทางบูรพา

ข้อมูลทั่วไป

อักษรไทย	ตราด
อักษรโรมัน	Trat
ผู้ว่าราชการ	ชาญนะ เอี่ยมแสง (ตั้งแต่ พ.ศ. 2558)

ข้อมูลสถิติ

พื้นที่	2,819.0 ตร.กม. (อันดับที่ 62)
ประชากร	229,435 คน (พ.ศ. 2558) (อันดับที่ 73)
ความหนาแน่น	79.72 คน / ตร.กม.

(อันดับที่ 61)

ISO 3166-2 TH-23

สัญลักษณ์ประจำจังหวัด

ต้นไม้	หูกวาง
ดอกไม้	กฤษณาชนิด <i>Aquilaria Subintegra</i>
สัตว์น้ำ	ปลากระรังจุดฟ้าจุดเล็ก

ศาลากลางจังหวัด

ที่ตั้ง ถนนราษฎร์นิยม ตำบลบางพระ อำเภอเมืองตราด
จังหวัดตราด 23000

เว็บไซต์ จังหวัดตราด

2.7.7.1 ตราด เป็นจังหวัดชายฝั่งทะเลทางภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย มีเนื้อที่ 2,819 ตารางกิโลเมตร ติดต่อกับจังหวัดจันทบุรีและประเทศกัมพูชา

ตราดนับเป็นเมืองศูนย์กลางการค้าแห่งหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในช่วงปลายอยุธยา สินค้าที่ส่งออกขายยังแดนไกล โดยเฉพาะของป่า เช่น เขากวาง หนังสัตว์ ไม้หอม และเครื่องเทศต่าง ๆ ล้วนมาจากเขตป่าเขาชายฝั่งทะเลตะวันออก แถบระยอง จันทบุรี ตราด โดยลำเลียงสินค้าผ่านตามแม่น้ำเขาสมิง ออกสู่ปากอ่าวตราด

คำขวัญประจำจังหวัด : เมืองเกาะครึ่งร้อย พลอยแดงค่าล้ำ ระกำแสนหวาน หลังอานหมาดี ยุทธนาวีเกาะช้าง สุดทางบูรพา

ตราประจำจังหวัด : รูปเรือใบแล่นในทะเลกับโป๊ะของชาวประมง เบื้องหลังเป็นเกาะช้าง หมายถึง จังหวัดตราดมีเกาะเป็นจำนวนมาก และเกาะที่ใหญ่ที่สุดเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป คือ เกาะช้าง การที่มีพื้นที่ติดกับทะเล ราษฎรจึงยึดถือการประมงเป็นอาชีพหลักมาแต่โบราณ (เดิมจังหวัดตราดใช้ตราประจำจังหวัดเป็นรูปเรือรบหลวงตราด)

ต้นไม้ประจำจังหวัด : หูกวาง (*Terminalia Catappa*)ดอกไม้ประจำจังหวัด : ดอกกฤษณาชนิด (*Aquilaria Subintegra*)สัตว์น้ำประจำจังหวัด : ปลากระรังจุดฟ้าจุดเล็กหรือปลาย่ำสาวท (*Plectropomus*

Leopardus)

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอสำลุด จังหวัดพระตะบอง ประเทศกัมพูชา และอำเภอ
โป่งน้ำร้อนจังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอมณฑลเสมา จังหวัดเกาะกง และจังหวัด
โพธิสัตว์ ประเทศกัมพูชา

ทิศใต้ ติดต่อกับ ชายฝั่งทะเลทางอ่าวไทย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

2.7.7.2 ประวัติศาสตร์

ไม่มีหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่า เมืองตราดมีประวัติศาสตร์ความเป็นมาอย่างไร แต่เท่าที่ค้นพบใน สมัยกรุงศรีอยุธยา สมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ (ปี พ.ศ. 1991 - 2031) ได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ให้มีการปรับปรุงเป็น บ้านเมือง ครั้งใหญ่ขึ้น โดยจัดแบ่งการบริหารราชการแผ่นดิน ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่วนกลางประกอบไปด้วย ฝ่ายทหาร และพลเรือน ส่วนภูมิภาคแบ่งเมืองต่าง ๆ ออกเป็น หัวเมืองเอก หัวเมืองโทหัวเมืองตรี และหัวเมืองจัตวาตามลำดับอย่างไร ก็ตามในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ก็ไม่ปรากฏชื่อของเมืองตราดแต่อย่างใดเพียงแต่บอกว่า"หัวเมืองชายทะเลหรือ บรรดาหัวเมืองชายทะเล" เท่านั้นต่อมาในสมัยพระบาท สมเด็จพระนเรศวรมหาราช ได้ปรากฏว่า บรรดาหัวเมืองชายทะเลแถบตะวันออกนั้นเรียกแต่เพียงว่า"บ้านบางพระ" ในตอนปลายของกรุงศรีอยุธยา ได้ปรากฏหลักฐานในพระราชพงสาวดารว่าบรรดาเสนาบดีจตุสดมภ์ทั้งหลาย ได้พากันแบ่งหัวเมือง ต่าง ๆ ให้ไปขึ้นกับสมุหนายก สมุหพระกลาโหม และโกษาธิบดี ทำการติดต่อค้าขายกับชาวต่างประเทศ ทางทะเล หลักฐานอีกทางหนึ่งเชื่อว่าคำว่า"ตราด" นี้อาจจะมีชื่อเรียกเพี้ยนมาจาก "กราด" อันเป็นชื่อของต้นไม้ชนิดหนึ่งสำหรับใช้ทำไม้กวาด ซึ่งในสมัยก่อน ต้นไม้ชนิดนี้มักจะมีมากทั่วเมืองตราดจากหลักฐานต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนี้เองจึงทำให้ชื่อว่า "เมืองตราด" เป็นเมืองที่มีชื่อเรียกกันมาอย่างนี้กว่า 300 ปีมาแล้ว และเป็นเมืองสำคัญซึ่งขึ้นอยู่กับฝ่ายการคลังของประเทศมาตั้งแต่สมัยพระเจ้าปราสาททองแล้ว จนกระทั่งก่อนจะเสียกรุงศรีอยุธยาในปี พ.ศ. 2310 พระเจ้าตากสินได้รวบรวมกำลังทหาร จำนวนหนึ่ง ตีฝ่าวงล้อมของพม่าหนีออกจากกรุงศรีอยุธยา เดินทางไปรวมตัวกัน ทางทิศตะวันออก โดยยกทัพไปถึงเมืองตราดซึ่งปรากฏในพงสาวดารว่า" ...หลังจากพระเจ้าตากสิน ตีเมือง จันทบุรีได้แล้ว เมื่อวันอาทิตย์ เดือน 7 ปีกุน พ.ศ. 2310 ก็ได้เกลี้ยกล่อม ผู้คนให้กลับ คืน มายังภูมิลำเนาเดิม... "ครั้นเห็นว่าเมืองจันทบุรีเรียบร้อยอย่างเดิมแล้ว จึงยกกองทัพเรือ ไปยังเมืองตราด พวกกรมการและราษฎรก็พากันเกรงกลัวยอมอ่อนน้อม โดยดี ทว่าทั้งเมือง และขณะนั้นมีสำเภาจีน มาทอดอยู่ที่ปากน้ำเมืองตราดหลายลำ พระเจ้าตากให้ไปเรียกนาย เรือมาเฝ้าพวกจีนขัดขืน แล้วกลับยิงเอาข้าหลวง พระเจ้าตากทรงทราบก็ลงเรือที่นั่งคุม เรือรบลงไปล้อมสำเภาไว้แล้ว บอกให้ พวกจีนอ่อนน้อมโดยดีพวกจีนก็

หาฟังไม่กลับเอาปืนใหญ่ย่อยระดมยิงรบกันอยู่ครึ่งวัน พระเจ้าตากก็ตีได้เรือสำเภาเงินทั้งหมด ได้ทรัพย์สิ่งของ เป็นกำลังการทัพเป็นอันมาก พระเจ้าตาก จัดการเมืองตราดเรียบร้อยแล้ว ก็กลับขึ้นมาตั้ง อยู่ ณ เมืองจันทบุรี" เหตุการณ์สำคัญอีกเหตุการณ์หนึ่งเกี่ยวกับเมืองตราด ก็คือ เมื่อปี พ.ศ. 2446 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ประเทศไทยได้เสียดินแดน ให้แก่ประเทศฝรั่งเศส เนื่องมาจากการตกลงทำสนธิสัญญา กับฝรั่งเศสเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2446 (ร.ศ.122) ซึ่งทำให้ไทยจำต้องยกดินแดนจังหวัดตราด และ เกาะต่าง ๆ ตั้งแต่อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี ไปจนถึงเกาะกูด และเมืองปัจจันตคิริเขตร์ หรือ เกาะกง ให้แก่ฝรั่งเศส เพื่อแลกเปลี่ยนให้ฝรั่งเศสถอนกองทหาร ไปจากจันทบุรี โดยสัญญาฉบับนี้ ได้ ให้สัตยาบันต่อกัน และมีผลทำให้กองทหารฝรั่งเศส ถอนออกไปจากเมืองจันทบุรีตามสัญญา เมื่อ 12 มกราคม พ.ศ. 2447

การปกครองแบ่งออกเป็น 7 อำเภอ 38 ตำบล 261 หมู่บ้าน

2.7.7.3 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 1 เขตพื้นที่ มี 111 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 111 โรงเรียน

2.7.7.4 สรุป สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก ทั้งหมด 7 จังหวัด มีจำนวนทั้งสิ้น 1,571 โรงเรียน ดังนี้

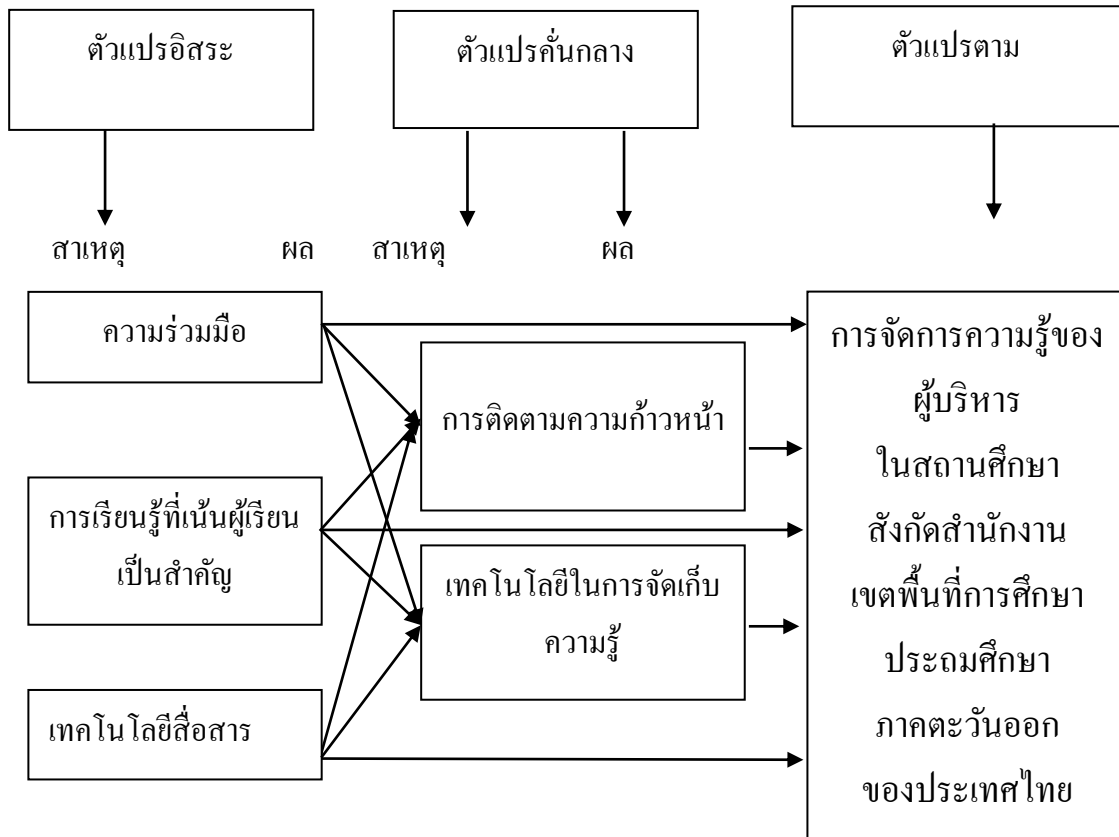
- 1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี มี จำนวน 275 โรงเรียน
- 2) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา มี จำนวน 290 โรงเรียน
- 3) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง มี จำนวน 199 โรงเรียน
- 4) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสระแก้ว มี จำนวน 271 โรงเรียน
- 5) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี มี จำนวน 189 โรงเรียน
- 6) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดปราจีนบุรี มี จำนวน 236 โรงเรียน
- 7) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด มี จำนวน 111 โรงเรียน

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การประเมินการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกของประเทศไทย เป็นการประเมิน การจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา รูปแบบในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุกับการจัดการ ความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออก

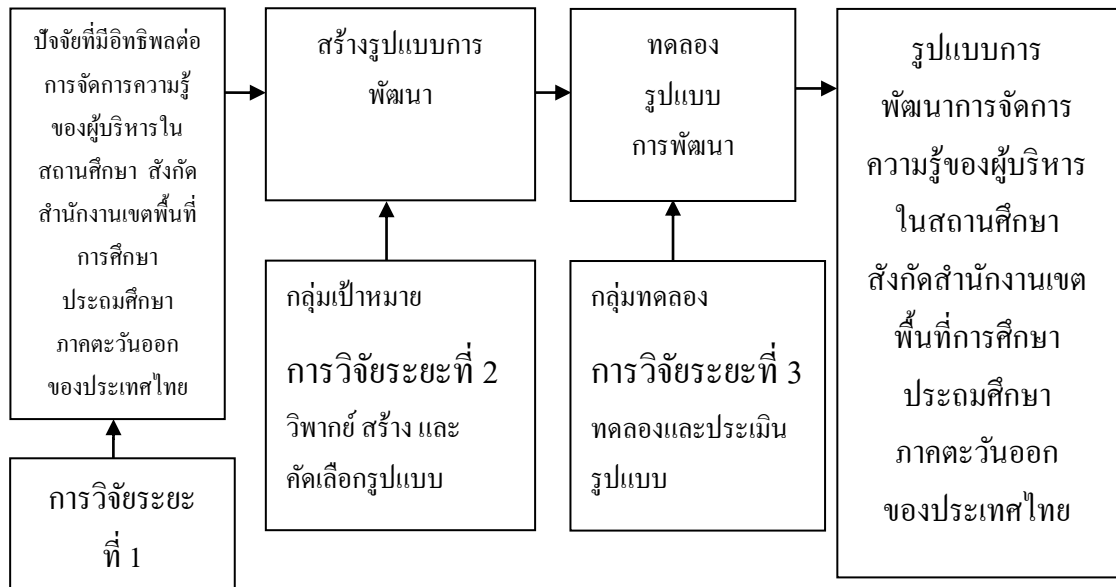
ของประเทศไทย มีลักษณะเป็นการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับบุคคลที่กำหนดให้ตัวแปรอยู่ในระดับการวัดเดียวกัน นอกจากนี้ ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับบุคคลกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำแนกตามการสถานศึกษา ที่มีลักษณะสอดคล้องกันคือ การจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา คือ ประสิทธิภาพการบริการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีความสัมพันธ์กับองค์กร ดังนั้น ในการประเมินการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ในการวิจัยนี้จึงประเมินลักษณะของประสิทธิผล การปฏิบัติ โดยประเมินจากองค์ประกอบของการปฏิบัติงาน

ในการอธิบายพฤติกรรมในองค์กร Robbins (2001, pp. 20-21) ได้เสนอแบบจำลองพฤติกรรมองค์กร (Basic Organizational Behavior Model) โดยแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งปัจจัยในระดับบุคคลส่งผลเป็นลักษณะ 2 ทิศทาง การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ที่มีตัวแปรผลลัพธ์เป็นตัวแปรระดับบุคคล และมีตัวแปรเชิงสาเหตุซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สามารถจำแนกปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการติดตามความก้าวหน้า 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ 3) ปัจจัยด้านความร่วมมือ 4) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสื่อสาร และผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุ และผล โดยยึดหลักเหตุผลของการเกิดก่อนเกิดหลังของเหตุการณ์ (Birth Order) ลักษณะการส่งผลโดยตรงและโดยอ้อม ดังนั้นกรอบแนวคิดในการวิจัย จึงได้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะของปัจจัยเชิงสาเหตุและผล ที่มีความสัมพันธ์กัน แสดงดังในภาพที่ 2.18



ภาพที่ 2.18 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1

รูปแบบการพัฒนาจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย สามารถจำแนก กรอบแนวคิดในการวิจัย ในการสร้างรูปแบบการพัฒนา และทดลองใช้พร้อมกับการประเมินการจัดการความรู้ของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จึงได้แสดงความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยที่จะให้ได้ จัดการความรู้ของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ ดังแสดงในภาพที่ 2.19



ภาพที่ 2.19 ความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยที่จะให้ได้รูปแบบการพัฒนา จัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ในการวิจัย ระยะการวิจัยที่ 1, 2 และ 3