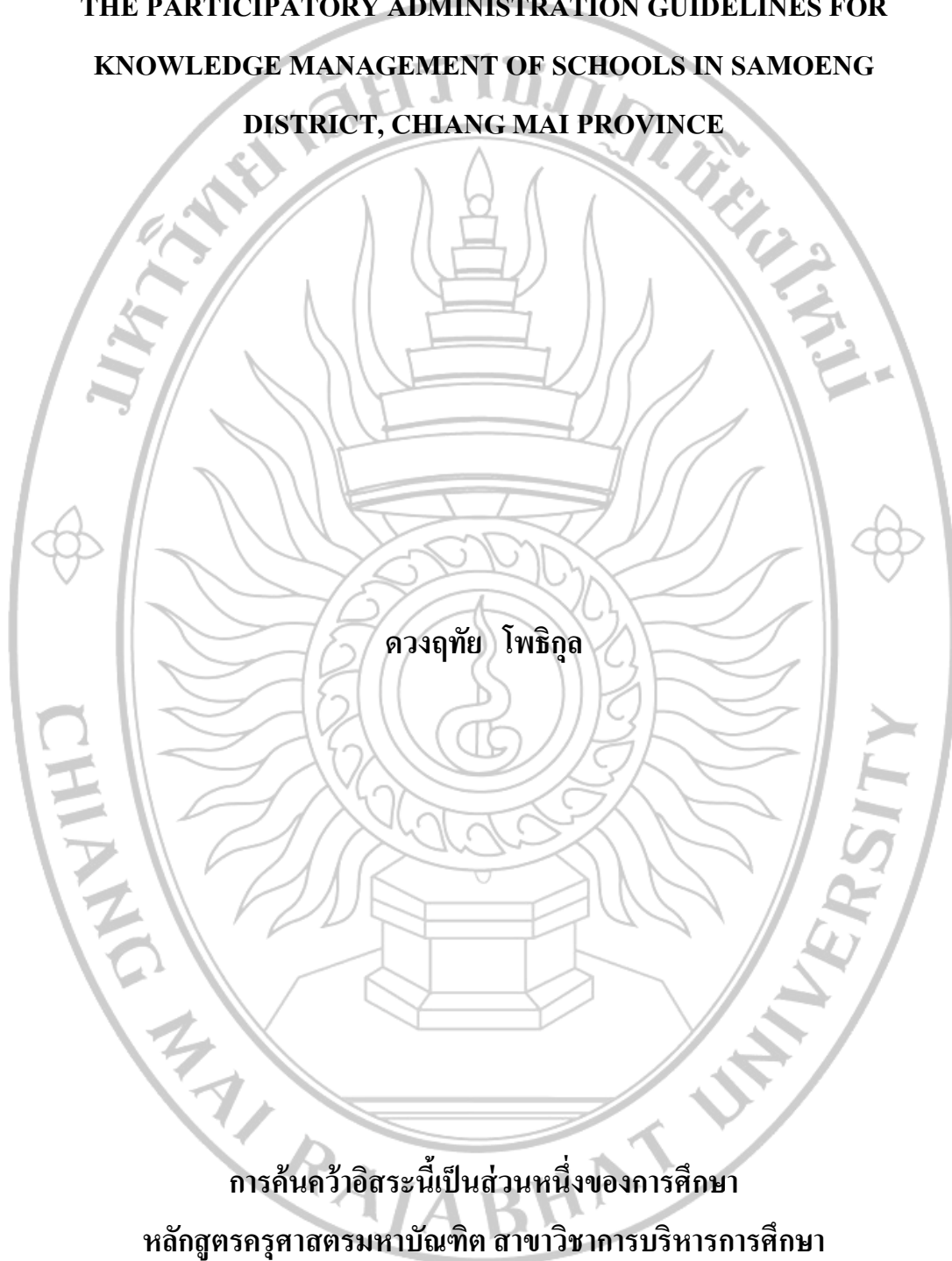


แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้

ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

THE PARTICIPATORY ADMINISTRATION GUIDELINES FOR
KNOWLEDGE MANAGEMENT OF SCHOOLS IN SAMOENG
DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE



ดวงฤทัย โพธิกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2563

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ : แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัย : ดวงฤทัย โพธิกุล

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายฝน แสนใจพรม

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาพิเศษ จำนวน 391 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกข้อมูล การประชุมกลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปบรรยายแบบพรรณนา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนพบว่า การสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุน อีกทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา จะเป็นวันหยุดซึ่งทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ส่วนอีก 6 ขั้นตอน (การบ่งชี้ความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้) อยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการจัดประชุมทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการบ่งชี้ความรู้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกันวางแผนตัดสินใจและลงมือจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการบ่งชี้ความรู้

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผู้นำในการพัฒนาตนเอง มีการวางแผนร่วมกันกับครู ในการกำหนดปฏิทินสนับสนุนให้ครูสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ควรรับฟังความคิดเห็นระดมความคิดเห็นมาปรับปรุง สนับสนุนให้ครูดำเนินการพัฒนานวัตกรรม ใหม่ ๆ รวมทั้งติดตามผลการสร้างนวัตกรรม

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมวางแผน ตัดสินใจ แต่งตั้งคณะทำงาน มีการ เชิญวิทยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาอบรมการจัดการความรู้ให้เป็นระบบแก่ครู แล้ว กระตุ้นให้ครูลงมือปฏิบัติจัดการความรู้ให้เป็นระบบ แล้วผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผล

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำร่วมกันกับครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน วางแผน ตัดสินใจ ตรวจสอบความรู้ มีการแต่งตั้งคณะทำงาน สนับสนุนการใช้สื่อ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แล้วผู้บริหารสถานศึกษามีการ ติดตามผล มีการทบทวนปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงาน เชิญวิทยากรด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (ICT) มาอบรมการเข้าถึงความรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้ ครูประชาสัมพันธ์ข้อมูลใหม่ ๆ แล้วผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ ต่อการเข้าถึงความรู้

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วางแผน ตัดสินใจสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กระตุ้นให้ทุกคนร่วมกิจกรรมแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้ สนับสนุนให้ครูมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (BEST) ของตนเอง อีกทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาสนับสนุนและติดตามผลการสร้างเว็บไซต์ของครูในการแบ่งปันความรู้

2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนตัดสินใจร่วมกับครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน จัดทำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทุกเดือน ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา แล้วผู้บริหารสถานศึกษามีติดตาม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม , การจัดการความรู้

The Title : The Participatory Administration Guidelines for Knowledge Management of Schools in Samoeng District, Chiang Mai Province

The Author : Duangruethai Phothikoon

Program : Educational Administration

Independent Study Advisor

: Assistant Professor Dr. Saiphon Sanjaiprom Chairman

ABSTRACT

The objective of this research was to investigate the participatory administration contexts and guidelines for knowledge management of schools in Samoeng district, Chiang Mai province. The population involved in this study consisted of 391 school administrators, teachers, basic education school board members, and educational supervisors. The research instruments were composed of a questionnaire, an interview, and a focus group discussion record. The quantitative data were statistically analyzed for mean, percentage, and standard deviation. The content analysis was used to analyze the qualitative data and the results were presented descriptively. The research results are summarized as follows.

1. The participatory administration contexts for knowledge management of the schools were found to be at a moderate level. When the steps were taken into consideration, it was revealed that the construction of and search for knowledge were at a low level due to lack of budgetary support. Moreover, meetings and seminars were organized on weekends, resulting in teachers being less motivated to be inquisitive for new knowledge. The other six steps (knowledge identification, systematic knowledge

management, knowledge screening and processing, knowledge access, knowledge sharing, and learning) were found to be at a moderate level.

2. The participatory administration guidelines were as follows.

2.1 School administrators should lead meetings on writing up operation plans related to knowledge identification, and provide teachers and board members an opportunity to participate in planning, decision making and constructing the plans.

2.2 School administrators should be leaders in self-development and participate with teachers in planning a calendar to support teachers to construct and seek new knowledge. Furthermore, they should listen to and brainstorm for new ideas to improve and encourage teachers to develop innovations as well as to monitor the implementation of those innovations.

2.3 School administrators should plan for, decide about and appoint a working committee by inviting ICT specialists to train teachers on systematic knowledge management with the administrators monitoring the implementation results.

2.4 School administrators should lead teachers and school board members to plan for, decide about and examine knowledge by appointing a working committee, and encourage them to apply technological media to process and screen knowledge. The administrators should monitor, revise and update the knowledge on a regular basis.

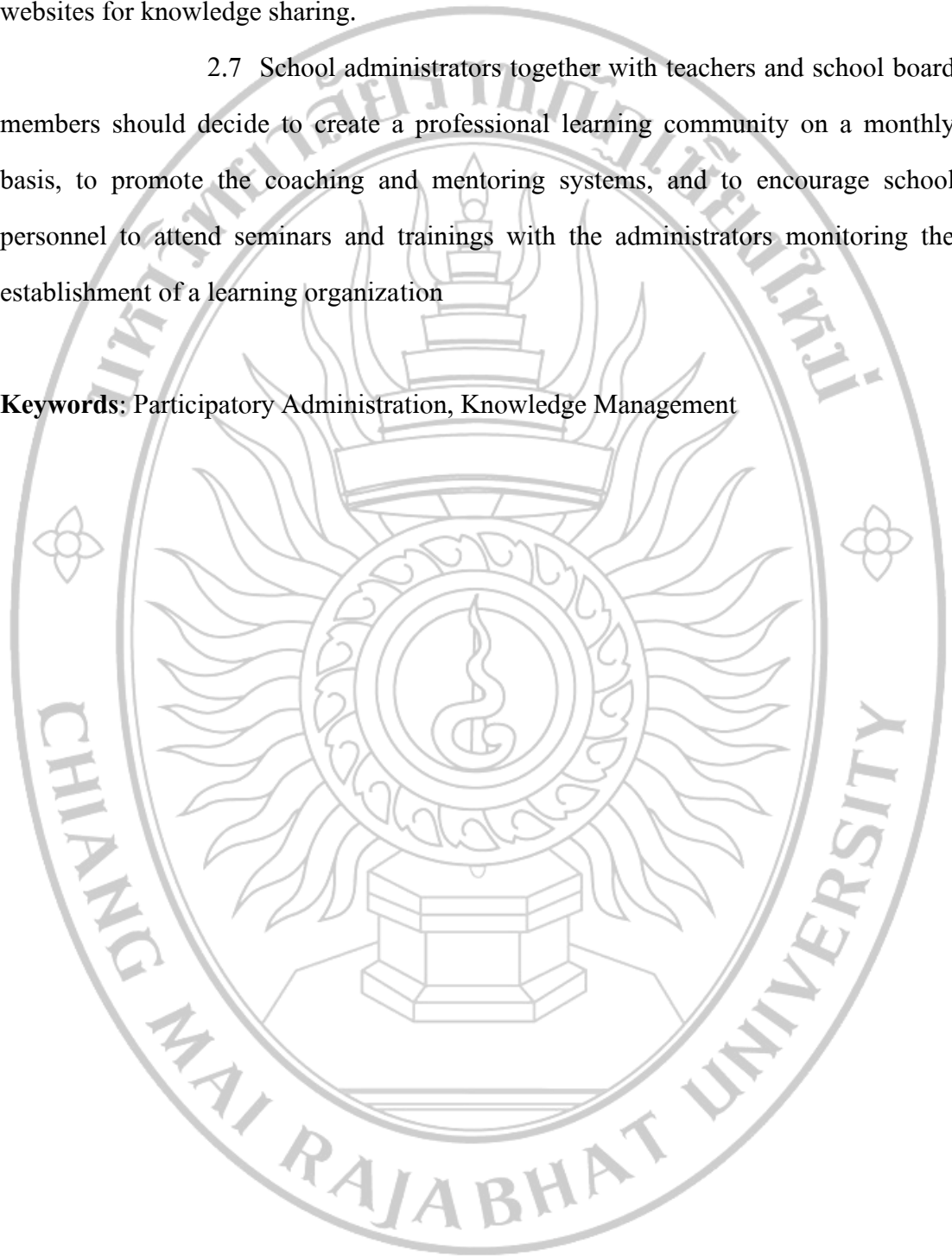
2.5 School administrators should appoint a working committee and invite ICT specialists to train about knowledge access by using information technology media as well as encourage teachers to publicize new information. They should provide adequate resources for knowledge access.

2.6 School administrators together with teachers and school board members should plan and decide to create a professional learning community by

encouraging everyone to participate in the knowledge sharing activities. They should also encourage teachers to have their own best practices and to construct their own websites for knowledge sharing.

2.7 School administrators together with teachers and school board members should decide to create a professional learning community on a monthly basis, to promote the coaching and mentoring systems, and to encourage school personnel to attend seminars and trainings with the administrators monitoring the establishment of a learning organization

Keywords: Participatory Administration, Knowledge Management



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากบุคลากรหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรหม อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดียิ่ง ผู้ศึกษาระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ จึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในการศึกษาตลอดหลักสูตร ผู้ศึกษาได้นำมา ประยุกต์ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวและนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ให้กำลังใจในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระนี้ คงเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากมีสิ่งใดขาดตก บกพร่องหรือผิดพลาด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ดวงฤทัย โพธิกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ข
ABSTRACT.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ผลที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	16
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้	20
บริบทของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	57
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและแหล่งข้อมูล	57
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	58
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
กรอบแนวคิดในการวิจัย	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่.....	65
ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถาน ศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่	81
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
สรุปผลการวิจัย	89
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	97
ประวัติผู้วิจัย	108
ภาคผนวก	109
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	110
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือ ในการทำการค้นคว้าอิสระ	111
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	116
ภาคผนวก ง การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของ แบบสอบถามรายชื่อในแต่ละด้าน	120

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ.....	122
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระ	124
ภาคผนวก ช หนังสือขอเชิญเข้าร่วมประชุมย่อย (Focus Group) เพื่อประกอบ การเก็บข้อมูลทำการค้นคว้าอิสระ	125
ภาคผนวก ซ แบบสอบถามสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่	132
ภาคผนวก ฌ แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการ ความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่	137
ภาคผนวก ฎ แบบบันทึกการประชุมกลุ่ม แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่	140

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
กก 2.1 เปรียบเทียบวิธีการของนักวิจัยแต่ละกระบวนการของการจัดการความรู้	41
กก 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาด	58
4.1 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการบ่งชี้ความรู้	68
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	69
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	70
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	71
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเข้าถึงความรู้	72
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	73
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเรียนรู้	74
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่...	75

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
3.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	64
4.1	แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการบ่งชี้ความรู้.....	66
4.2	แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการสร้างและแสวงหา ความรู้.....	68
4.3	แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการความรู้ให้เป็น ระบบ.....	69
4.4	แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการประมวลและ กลั่นกรองความรู้	70
4.5	แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเข้าถึงความรู้.....	71
4.6	แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้.....	72
4.7	แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเรียนรู้	73

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของปัจจุบันที่รวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ในศตวรรษที่ 21 ที่เป็ดยุคแห่งการสื่อสาร สังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นสังคมที่ ความรู้จัดเป็นทรัพยากรที่มีค่า สามารถเปลี่ยนแปลง สร้างขึ้นได้ใหม่ตลอดเวลา (กิริติ ชัยยังยง, 2550, น. 41) การศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและการเมือง เป็นการเตรียมพร้อมคนในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ. 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ในหมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตราที่ 54 กล่าวถึง รัฐต้อง ดำเนินการให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานสากล การจัดการความรู้ ในสถานศึกษาเป็นนวัตกรรมที่สถานศึกษาควรบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ การจัดการความรู้ ด้วยการปฏิบัติเพื่อให้เป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัย พัฒนาการ เรียนรู้ตลอดชีวิตรวมทั้งตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พัฒนาคณะเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 78) การจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติจัดโอกาสให้คนไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต สร้างความมั่นคงแก่ประเทศชาติ และเพื่อพัฒนาให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน การจัดการความรู้ เป็นแนวคิดจากการจัดการสมัยใหม่ที่มองคนในองค์กรเป็นสินทรัพย์อันมีค่า เนื่องจากกระแสโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวพระราช กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง พ.ศ. 2546 ที่เป็นกฎหมายออกมาเพื่อ ผลักดันแนวคิด ธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้ผลเกิดเป็นรูปธรรมขึ้น ในมาตราที่ 11 กำหนดว่า

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถและปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548, น.4)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญ แก่การจัดการความรู้ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (2560, น. 29) มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2. ด้านการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3. ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4. ด้านโอกาส ความเสมอภาคและความเท่า เทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา 5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม 6. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาและให้สถานศึกษานำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ บริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนของตนเอง วิจารย์ พานิช (2549, น.12) กล่าวว่าการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นทักษะที่ไม่ใช่ความรู้ เชิงทฤษฎี การจัดการความรู้จึงต้องลงมือทำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่แท้จริงโดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพื่อช่วยดึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลและนำ ความรู้ที่มีอยู่ภายนอกมาใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่จะช่วยองค์กรใช้ความรู้ในการพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนางค์กร การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร เน้นการปฏิบัติซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานจากทัศนคติในการทำงาน แล้วมี การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติ เมื่อรวบรวมแล้วมีการจัดความรู้ ระบบใหม่เพื่อสร้างให้เป็นองค์ความรู้ นำไปสู่การเผยแพร่ความรู้ต่อไป (สุนิตา สุบินยัง, 2554, น. 3) กระบวนการจัดการความรู้เป็น 7 ขั้นตอน ซึ่งเป็นกระบวนการหมุนเวียนอย่างต่อเนื่องประกอบด้วย 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและ กลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7. การเรียนรู้ทั้งนี้ เป็นกระบวนการ ที่มีการออกแบบให้เหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสถานศึกษา (รพีพร รักเดช, 2558, น. 3)

ในการจัดการความรู้ต่าง ๆ เป็นการนำเอาความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประยุกต์กับองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดขององค์กร ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดเวลา และประหยัดงบประมาณในการทำงานเพราะสามารถแสวงหาความรู้ได้โดยสะดวกรวดเร็ว ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ การจัดการความรู้ที่ได้มาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกันก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่และเกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) โดยการเรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังในตัวตน (Tacit Knowledge) ของคนที่มีประสบการณ์มาก่อน มีการปรับเปลี่ยน ศึกษาค้นคว้า การเรียนรู้ตลอดชีวิต ขอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น อีกทั้งการจัดการความรู้นั้นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมเนื่องจาก การมีส่วนร่วมนั้นเป็นการที่บุคคลในองค์กร หรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จโดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในการจัดการความรู้มีทั้งเอกสารและในตัวบุคคล ดังนั้นต้องมีการนำเอาการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของขององค์กร มีการระดมพลังและความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ แลกเปลี่ยนข้อมูล เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาให้เป็นองค์กรประชาธิปไตยในการทำงาน และลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ขอมรับกันด้วยเหตุและผล ซึ่งสอดคล้องกับ วรณี ดวงจำปา (2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านแรงจูงใจ ด้านลักษณะบุคคล ด้านสถานศึกษาและด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีการจัดเก็บวิเคราะห์ความรู้ รวบรวม พัฒนาความรู้ การสำรวจความรู้ นำความรู้ไปใช้และการถ่ายทอดความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ นิตยา เอี่ยมสะอาด (2554) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาความรู้ของผู้ปกครองเด็กปฐมวัย โรงเรียนวัดลาดปลาตุ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ปกครองเด็กปฐมวัย โรงเรียนวัดลาดปลาตุ จังหวัดนนทบุรี มีความรู้และมีทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาการเด็กปฐมวัย ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และยังสอดคล้องกับ กัญวัญญ์ ธาริบุญ (2557) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย มีความผูกพันต่อองค์กร การกระจายอำนาจ ความไว้วางใจกัน การตัดสินใจร่วมกัน

การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายและเข้าใจธรรมชาติขององค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สมชัย เจียรกุล (2557) ได้กล่าวถึง รูปแบบการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 6 องค์ประกอบคือ 1. หลักการของรูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ 3. กลไกของรูปแบบ 4. วิธีดำเนินการ 5. การประเมินผล 6. เงื่อนไขความสำเร็จและองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการระบุนความรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ การมีส่วนร่วมในการเข้าถึงความรู้ การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และผลการประเมินรูปแบบ มีความเหมาะสมและความเป็นได้อยู่ระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ดีขึ้นในด้านของความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้มีการวางใจกันในการทำงาน มีการเปิดโอกาสได้แลกเปลี่ยนพูดคุยซึ่งกันและกัน สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพัฒนาอยู่เสมอจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษามีมากขึ้น

ในปัจจุบันพบว่า สถานศึกษาในกลุ่มอำเภอเสเมิง มีความโดดเด่นในการจัดการศึกษาหลายด้าน ได้รับรางวัล เช่น โรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีศรีตำบล โรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนต้นแบบประชาธิปไตย เป็นต้น แต่ยังมีอีกหลายโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพตนเองที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะขาดการจัดการความรู้ที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2561) และในการประชุมผู้บริหารประจำเดือนมีเพียงชี้แจงนโยบายและปฏิบัติตามนโยบายแต่ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้กันซึ่งกันและกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2561) อีกทั้งไม่เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ขาดการนำเสนอจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของแต่ละสถานศึกษา และสถานศึกษาบางที่ ไม่ได้พัฒนาตนเองโดยมีความคิดว่าการดำเนินโครงการต่าง ๆ เป็นการเพิ่มภาระให้กับสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2561) จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นการสกัดความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลและความรู้ที่ชัดแจ้งภายนอก ถ่ายทอดให้กับสถานศึกษาของตน โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้ระหว่างองค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาคุณภาพทั้งระบบที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาของการจัดการความรู้และความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มานั้นไปใช้เป็นแนวในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาและเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ร่วมกันและมีการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการจัดการความรู้ตามที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้ ปี พ.ศ. 2551-2561 จำนวน 30 เล่ม ผู้วิจัยได้คัดเลือกจำนวนความถี่ตั้งแต่ 15 คนขึ้นไปเป็นเกณฑ์และได้กระบวนการจัดการความรู้ทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

 - 1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบ่งชี้ความรู้
 - 1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างและแสวงหาความรู้
 - 1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ
 - 1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้
 - 1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเข้าถึงความรู้
 - 1.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
 - 1.7 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
2. ขอบเขตประชากร/ผู้ให้ข้อมูล/แหล่งข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 214 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 154 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คนศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 ที่รับผิดชอบดูแลอำเภอสะเมิง จำนวน 1 คน รวมจำนวน 391 คน

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ 22 คน

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน ที่มีคุณสมบัติที่เป็นผู้นำด้านการบริหาร เช่น โรงเรียนได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนดีศรีตำบล โรงเรียนในฝัน ฯลฯ และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน ตัวแทนครูสถานศึกษาขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน และศึกษานิเทศก์ที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ 1 คน รวม 7 คน

3. ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปีการศึกษา 2562

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาร่วมกันบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา ร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการลงมือปฏิบัติ และกำกับติดตามประเมินผล เพื่อให้คุณภาพการศึกษาเป็นมาตรฐานและเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม อาศัยความร่วมมือกันในทุก ๆ ฝ่าย ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

3. การจัดการความรู้ หมายถึง ข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีกระบวนการ 7 ขั้นตอน ได้แก่

3.1 การบ่งชี้ความรู้ หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการประชุม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์กร มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความรู้เพื่อวางขอบเขตของการจัดการความรู้ และสามารถจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ แสวงหาความรู้ ค้นหาความรู้ที่กระจัดกระจายทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้วยตนเองหรือการสร้างทีมงานในการแสวงหาความรู้ ทั้งค้นคว้า จากเอกสาร อินเตอร์เน็ต โทรศัพท์ การประชุม เสวนา การอบรม การสอบถาม สัมภาษณ์ เพื่อนำมา จัดความรู้ให้ตรงความต้องการ อีกทั้งพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

3.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารมีการดำเนินการ จัดประชุม วางแผน แต่งตั้งคณะทำงานในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ สนับสนุนให้นำความรู้ที่ รวบรวมมาจัดหมวดหมู่ สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้แบ่งประเภทของ ความรู้เพื่อจัดทำให้ง่าย เป็นระบบ สะดวกต่อการค้นหาและใช้งาน

3.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารจัดให้มีการนำ ความรู้นั้นมาจัดทำรูปแบบที่มีความถูกต้อง ชัดเจน ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำในการตรวจสอบ เพื่อให้ได้ความรู้ตรงความต้องการของสถานศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานโดยบุคลากรมีส่วนร่วมใน ประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่ายพร้อมทั้งเรียบเรียงและปรับปรุง เนื้อหาให้ทันสมัย เข้าใจง่ายและสมบูรณ์ตรงกับความต้องการของผู้ที่จะเข้ามาศึกษาและค้นคว้า

3.5 การเข้าถึงความรู้ หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการนำความรู้ที่ผ่านการประมวลและกลั่นกรองเรียบร้อยแล้วจัดการเผยแพร่มี การจัดตั้งโครงการประชาสัมพันธ์ สนับสนุนทุนและเปิดโอกาสให้นำความรู้ไปใช้ได้ทันต่อ เหตุการณ์ เช่น จัดทำแผ่นพับ เว็บไซต์ การจัดทำเว็บจดหมายเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

3.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึงแนวทางที่ผู้บริหารจัดให้มีการนำความรู้ นั้นมาแบ่งปัน ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น ให้บุคลากรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้กัน เช่น การจัดตลาดนัดความรู้ การจัดทำฐานความรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การศึกษาดูงาน ชุมชน นักปฏิบัติ การอบรม การสัมมนา การจัดเสวนา การสร้างเครือข่าย การประชุมทางไกลผ่านอินเตอร์เน็ต รวมถึงการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและสถานศึกษา

3.7 การเรียนรู้ หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ จาก การสร้างองค์ความรู้ กระตุ้นให้บุคลากรสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นประจำทุกเดือนแล้ว นำความรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ โดยให้บุคลากรมีการคิดค้นความรู้ใหม่ หรือการหมุนเวียนความรู้ไปอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนทุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้จัดทำฐานความรู้ บทเรียน นวัตกรรมและความสำเร็จ

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ ลงมือปฏิบัติ และกำกับติดตามผล โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้าง และแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึง ความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

5. สถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษา ระดับขั้นพื้นฐาน ก่อนระดับอุดมศึกษา อำเภอสะเมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 จำนวน 22 แห่ง แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็กนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน จำนวน 12 แห่ง และโรงเรียนขนาดกลางนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน จำนวน 10 แห่ง

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการ โรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐาน ก่อนระดับอุดมศึกษา อำเภอสะเมิง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จำนวน 22 แห่ง

7. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะบุคคลที่ทำหน้าที่กำกับและ ส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบไปด้วย ประธานกรรมการ (มาจากกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ) ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์ เก่า ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

8. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและ การ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ใน โรงเรียน อำเภอสะเมิง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

9. ศึกษาพิเศษ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่พิเศษ แนะนำ ชี้แนะ กระตุ้นให้ครูและผู้บริหาร โรงเรียน เกิดความรู้ ความตระหนัก และมีทักษะในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ให้โรงเรียนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผู้ดูแลโรงเรียนใน อำเภอสะเมิง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

ผลที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา
อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
2. ได้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา อำเภอ
สะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
3. โรงเรียนในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา คู่มือ ระเบียบ และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 3.1 ความหมายของการจัดการความรู้
 - 3.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้
 - 3.3 องค์ประกอบในการจัดการความรู้
 - 3.4 กระบวนการจัดการความรู้
 - 3.5 ประโยชน์ของการจัดการความรู้
 - 3.6 แนวทางในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
 - 3.7 การสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
4. บริบทของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ดำเนินการเชิงวิเคราะห์นำไปสู่การตัดสินใจและร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

กัญญาพัชร พงษ์ดี (2558, น. 28) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกระดับทั่วทั้งองค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการงานและหน้าที่บริหาร ได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ดำเนินการ ประเมินผลและรับผิดชอบ เพื่อเอื้อให้ได้รับประโยชน์โดยเท่าเทียมกัน

กนกรัตน์ ทำจะดี (2560, น. 50) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลทุกฝ่ายได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในด้านแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทินกร ประเสริฐหล้า (2553, น. 19) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง การบริหารผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับผลประโยชน์และการประเมินผลงานร่วมกัน

โนชญ์ ชาญด้วยกิจ (2553, น.18) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้กับ ประชาชนในชุมชน มีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) การมีความผูกพัน (Commitment) ทั้งส่วนบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ชมรม สมาคม มูลนิธิและองค์กรต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือหลายเรื่องร่วมกัน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการจัดการกับปัญหาของตนเองได้อย่างเต็มที่และเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมและชุมชน ให้มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองได้การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของชุมชนทำให้เกิดความผูกพันต่อภารกิจของตนที่มีส่วนร่วมต่อองค์กรในฐานะที่โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองความต้องการของสังคมและชุมชน

ประหยัด สุขสำราญ (2555, น. 21) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่มีการทำเป็นกิจกรรมโดยมีลักษณะบุคคลหรือบุคคลที่รวมกันและมีเป้าหมายเดียวกัน ในการที่จะปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการ อย่างสร้างสรรค์และรับผิดชอบ

สุเทพ เชาวลิต (2555, น. 30) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการอย่างหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ ร่วมกับผู้บริหารเพื่อบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

โสภิตา คล้ายหนองทรวง (2558, น. 20) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ

ต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมาย และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ กระบวนการบริหารจัดการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาร่วมกันบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา ร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการลงมือปฏิบัติและกำกับติดตามประเมินผล เพื่อให้คุณภาพการศึกษาเป็นมาตรฐาน และเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มีนักทฤษฎีองค์กรได้สรุปแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

ไลเคิร์ต (Likert, 1967, pp.16-24 อ้างถึงใน วรณี ดวงจำปา, 2554, น.53) ได้กล่าวถึง สาระสำคัญของการบริหาร 4 ระบบประกอบด้วย

ระบบที่ 1 เผด็จการแบบสมบูรณ (Exploitative Authoritative) ระบบบริหารที่ผู้บริหารเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูง โดยมีความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีการสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ ขึ้นให้เกิดความเกรงกลัว ลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคล เป้าหมายงานต่าง ๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูง

ระบบที่ 2 เผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent Authoritative) ระบบการบริหาร ที่ผู้บริหารจะแสดงออกถึงท่าทีไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยรางวัลบรรยาการจะดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานแท้จริง ๆ แล้วนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กรจะถูกกำหนดขึ้นโดยผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่งแต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

ระบบที่ 3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของ ผู้ร่วมงานมาก ไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยขอคำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะ เพื่อประกอบเป็นแนวทางมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางโดยสมบูรณ ผู้บริหารจะวางนโยบายขององค์กรอย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวในการทำงานสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารและ ผู้ร่วมงาน แต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารอยู่

ระบบที่ 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative) ระบบการบริหารงานแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานเป็นอย่างมาก มีการกระจายการตัดสินใจไปทั้ง องค์กร การติดต่อสื่อสาร นอกจากจะเป็นทั้ง 2 ทางแล้วยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้วยการจูงใจ ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างฉันทมิตร โดยทุกฝ่ายมุ่งทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับและนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง

นิตยา แก้วแสนชัย (2556, น. 28) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแนวคิดพื้นฐานมาจาก ความเชื่อเรื่องธรรมชาติของ มนุษย์ที่มีความต้องการพื้นฐาน ความคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กร

ของโรงเรียน รูปแบบของการตัดสินใจการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ ทักษะเฉพาะ ในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร ตลอดจนความมีอิสระในการใช้และบริหารทรัพยากรด้วยตนเอง ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อม เป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกัน ตัดสินใจดำเนินงานในองค์การประสบผลสำเร็จต่อไป

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, น. 35) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมว่ามีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

1. ความเชื่อเรื่องธรรมชาติมนุษย์ (Assumptions about Human Nature) ความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวคิดของ Mc Gregor มีอยู่ 2 แนวทางคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ตามแนวความคิดของทฤษฎี X เชื่อว่ามนุษย์มีลักษณะและขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นต้องใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนทฤษฎี Y เชื่อว่า มนุษย์มีความขยัน ชอบทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพการทำงานที่มีความเหมาะสมและคนมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ถูกบังคับก็ยิ่งมีความรับผิดชอบมากขึ้น ทฤษฎี Y ให้ข้อคิดว่าการที่บุคคลร่วมมือกันทำงานมีการพัฒนาบุคลากร มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงจูงใจที่มีแก่ครูและนักเรียน

2. ความคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์การของโรงเรียน (Concept of School Organization) แนวความคิดของการบริหารปัจจุบันเชื่อว่า องค์การมิใช่เป็นเครื่องมือสำหรับการบรรลุเป้าหมายหรือผลผลิตเชิงปริมาณเท่านั้น แต่องค์กรเป็นสถานที่สำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาด้วย โรงเรียนไม่ใช่เป็นสถานที่เพื่อเตรียมอนาคตให้เด็กเท่านั้น แต่ยังเป็นสถานที่ที่นักเรียน ครูและผู้บริหารได้อยู่ร่วมกัน อาศัย เติบโตและพัฒนาไปด้วยกัน หากไม่มีการพัฒนาครูและทั้งครูและผู้บริหารไม่ได้ร่วมมือกันแล้ว การพัฒนาก็จะไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่องจะไม่ทำให้นักเรียนมีชีวิตการเรียนที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่แท้จริงได้ โรงเรียนที่บริหารตามแนวคิดนี้จึงเป็นสถานที่ที่เด็กได้เติบโต ผู้บริหารและครูได้รับการพัฒนา ซึ่งผลการพัฒนาร่วมกันเหล่านี้ ทำให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวม

3. ในด้านรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making Style) การตัดสินใจสั่งการในระดับสถานศึกษา ควรมีลักษณะร่วมมือกันใช้อำนาจ เพราะเหตุผลดังต่อไปนี้คือ

3.1 ความร่วมมือกันของครู ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจน ศิษย์เก่าจะเป็นการช่วยกันพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อสะท้อนสภาพการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น

3.2 เป้าหมายของสถาบันการศึกษามีหลายระดับ และภารกิจมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องระดมสติปัญญา แนวคิดและความพยายามของคนจากหลายฝ่าย เพื่อช่วยให้การบรรลุภารกิจและเป้าหมายเหล่านั้นเกิดได้ดียิ่งขึ้น การตัดสินใจโดยผู้ปกครอง ครู นักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ

3.3 ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการสร้างโอกาสที่ให้สมาชิกรวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียน ได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา เพื่อความเข้าใจร่วมกันและเพื่อบริการโรงเรียนได้สำเร็จ

3.4 ความร่วมมือในการตัดสินใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน

4. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ทฤษฎีของ Sergiovanni ได้จัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ คือ ภาวะผู้นำด้านเทคนิค (Technical Leadership) ภาวะผู้นำด้านมนุษย (Human Leadership) ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) ภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม (Cultural Leadership) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความซับซ้อนมาก ผู้บริหารจึงต้องประพடுத்தกันเป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารใช้แบบภาวะผู้นำหลายแบบผสมกัน คือ นอกจากจะใช้แบบผู้นำด้านเทคนิคและภาวะผู้นำด้านมนุษยแล้ว ยังต้องใช้ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม

5. กลยุทธ์การใช้อำนาจ (Use of Power) ในการบริหารโดยทั่วไป ความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ แต่ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยที่มาของอำนาจ (Source of Power) ของ French และ Raven นั้น ได้แบ่งที่มาของอำนาจขึ้นพื้นฐานได้ 5 แบบ ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจจากการอ้างอิง (Reference Power) และอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) การใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกวิธี อาจส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของสมาชิกได้เป็นอย่างมาก การบริหารที่ถูกควบคุมจากภายนอก ผู้บริหารมักใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ และอำนาจตามกฎหมายเป็นหลัก แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีส่วนมุ่งพัฒนาและกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมมากขึ้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมจะมีส่วนมุ่งพัฒนาและกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมมากขึ้น ดังนั้นการใช้ส่วนร่วมจากการอ้างอิงและอำนาจจากความเชี่ยวชาญมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูต่อการเป็นผู้นำครูและการสนับสนุนให้นักศึกษาและคณาจารย์ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

6. ทักษะเฉพาะในการบริหาร (Management Skills) ทักษะการบริหารแบบใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ในองค์กร เช่น การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการวิเคราะห์เพื่อการ

ตัดสินใจ ใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้ง การใช้กลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร เป็นต้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความจำเป็นต้องใช้ทักษะและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมากขึ้น

7. การใช้ทรัพยากร (Use of Resources) สถาบันการศึกษามีอำนาจในการใช้และบริหาร ทรัพยากรด้วยตนเองมากขึ้น การที่สถานศึกษาได้มีอำนาจที่บริหารทรัพยากรเองทำให้สถานศึกษา ตามสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องสิ้นเปลืองบุคลากร งบประมาณและเวลาในการควบคุม และตรวจสอบ

เฮาส์ (House, 1971, pp. 321-338 อ้างถึงใน ไชยิตา คล้ายหนองสรวง, 2558, น. 30) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือผู้นำที่มีพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1. การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Sharing of Information) หมายถึง ปริมาณข่าวสารที่ผู้ได้ บังคับบัญชาได้รับ มีจำนวนมากขึ้นเพียงใดและการใช้ข้อมูลในการบริหารมีมากขึ้นเพียงใดและ อย่างไร กับผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับคนที่มิบุคคลครอบงำเพื่อไม่ให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเอาใจ ใสกับความคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อเท็จจริงและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ค่อยแสดงออก ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารกับคนอื่น

2. การแบ่งปันอำนาจ (Sharing of Power) หมายถึง ผู้นำมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ได้ บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด กระตุ้นให้มีการเสนอทางเลือกต่าง ๆ ชะลอการประเมินทางเลือกไว้ จนกว่าจะเสนอออกมาหมดแล้ว ชี้แนะกระบวนการกลั่นกรองทางเลือก แนวทางแก้ไข การตัดสินใจ ต้องไม่เป็นระบบประจำซ้ำซาก (Routine) ข้อมูลในการตัดสินใจต้องไม่เป็นมาตรฐานเกินไปและ ไม่เป็นระบบศูนย์กลาง

3. การแบ่งปันอิทธิพล (Sharing of Influence) คือ การยอมรับในอิทธิพลของผู้ได้บังคับ บัญชามากน้อยเพียงใด ในการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องใช้เวลากับสมาชิกในการเข้าร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจ ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อรู้ถึงความจำเป็นในเรื่อง ของเสรีภาพที่จะได้รับ รู้สึกถึงความชอบธรรมของตนต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้สึก ถึงความสามารถของตนในการเข้าร่วมตัดสินใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1996, pp. 292 อ้างถึงใน กนกวรรณ นุราณสาร, 2560, น. 32) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณาจารย์ จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงผลผลิต และยังกล่าวอีกว่าข้อสรุปเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อไปนี้มักจะถูกนำมาอ้างใน การวิจัย คือ

1. การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งถือได้ว่าเป็น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้น

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ที่ทำให้แต่ละคนมีความพึงพอใจกับการทำงาน

3. ครูจะชื่นชมครูใหญ่ที่ทำให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ในการตัดสินใจที่ผิดพลาดเป็นเพราะการตัดสินใจที่ด้อยคุณภาพหรือเป็นเพราะครูใหญ่ไม่ยอมรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ครูมิได้คาดหวังที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากนัก และในความเป็นจริงการเข้าไปเกี่ยวข้องมากนักก็ไม่เกิดผลดี

6. บทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งของครูและผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมชาติของปัญหา

จากแนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกอยากร่วมงานอย่างเต็มที่ โดยยึดถึงความต้องการของคนเพื่อพัฒนาคน และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่หลากหลาย ดังนี้

แคมป์เบล (Campbell, 1980, pp. 22 อ้างถึงใน วิทยา ประวะ โข, 2560, น. 26) ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดแผน ยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

วิทยา ประวะ โข (2560, น.38) ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของการศึกษาที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกด้าน โดยอาศัยวิธีการจัดการองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุง เพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นารอน ทับสกุล (2554, น. 46) ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, น. 98) ได้กล่าวถึงการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคน ทั้งทางร่างกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม เพื่อให้บุคคลนั้นดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมี สันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศตามความเหมาะสมและศักยภาพของบุคคลนั้น

สมศักดิ์ ชันดี (2555, น. 78) ได้กล่าวถึง การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็น สมาชิกที่ดีของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ คุณธรรมและค่านิยม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล เพื่อพัฒนาบุคคลให้พร้อมที่จะสนองการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม

โดยสรุปการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลในองค์กรร่วมมือกัน ทำที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกด้านเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาประเทศต่อไป ทฤษฎีการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษา ดังนี้

ศิริพงษ์ เสาภาชน (2548, น. 19) ได้ศึกษาทฤษฎีการบริหารการศึกษาและได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้บางครั้งเรียกว่า ทฤษฎีองค์กรแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ ชาวเยอรมันเป็นผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่ คริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งใจ ใจและขยันการที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น จะต้องมียุทธศาสตร์หรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การให้มีการลดหลั่นในการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยหลัก คุณวุฒิและยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ จึงได้ก่อให้เกิดทฤษฎีองค์กร ผลกระทบราชการหรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น การบริหารงานราชการรูปแบบปัจจุบัน มีรากฐานมาจากทฤษฎีองค์กรขนาดใหญ่

2. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีคลาสสิก (Classical Theory) ที่มีความสำคัญและเป็นแนวความคิดที่เป็นรากฐานที่ยังคงใช้เป็นแนวทางการบริหารงานแพร่กระจายอยู่ทั่วโลกโดยเฉพาะในวงการอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นแนวคิดที่กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ที่สามารถวัดและอธิบายได้จึงทำให้ทฤษฎีนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้มีข้อวิจารณ์ที่ไม่ให้ความสำคัญกับ “คน” ในองค์กร เทย์เลอร์ (Taylor) พยายามสร้างความเป็นธรรม ให้เกิดขึ้นในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมขึ้นมาครั้งแรก ซึ่งเทย์เลอร์ (Taylor) ได้แสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของงานอย่างตรงไปตรงมา โดยเห็นว่าหากปล่อยให้คนทำงานตามสบายแล้ว คนงานมักจะไม่ว่างงาน จึงได้ใช้ให้หลักการจ่ายค่าจ้างตามผลงานเข้ามา แก้ไขปัญหา หากเราจะนำเอาทฤษฎีนี้มาใช้เราต้องนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ขององค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญและควรนำหลักการบริหารเพื่อ

การเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้แพร่หลายไปทั่วโลก ซึ่งได้อาศัยหลักการของทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐาน ในการอธิบายและเป็นเทคนิคที่สำคัญในการผลักดันการเพิ่มผลผลิตควบคู่ไปกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ทั้งคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อม ๆ กัน หลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ (Taylor) มี 4 ประการ

- 2.1 พัฒนาระบบการทำงานให้เป็นระเบียบ
- 2.2 เลือกคนงานที่มีความรู้ความสามารถสูง
- 2.3 ฝึกอบรมให้คนทำงานอย่างถูกวิธี
- 2.4 จัดให้มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดีระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร

3. ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Administrative Management) ฟาโยล์ (Fayol) นักบริหารและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสได้คิดค้นทฤษฎีการบริหาร การจัดการขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1916 โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากลอันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตั้งความหมายของการบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัย 5 ประการ คือ การวางแผน เป็นการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการผลิตขององค์กรจึงต้องมีการวางแผนทางการปฏิบัติการล่วงหน้า เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดการองค์การ เป็นการจัดโครงสร้าง เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างของงานและมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติแผนกต่าง ๆ การบังคับบัญชา เป็นการกำหนดหรือวางหลักเกณฑ์ในการบังคับบัญชา ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือเพื่อให้การผลิตเป็นไปตาม ด้วยความราบรื่น การประสานงานเป็นการกำหนดภาระหน้าที่แผนกต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้ประสานและเข้ากันได้ และการควบคุมเป็นกิจกรรมในการกำกับกิจกรรมการผลิตหรือให้บริการที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

4. ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management) การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงาน ตามหลักพฤติกรรม ได้รับความสนใจอย่างจริงจังเมื่อปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา บรรดานักจิตวิทยากับมานุษยวิทยา และนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานในด้านต่าง ๆ และเชื่อว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิต จิตใจเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านั้นนักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงได้ศึกษาค้นคว้ามากกว่าการจัดการการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ ที่ได้รับยกย่องมากและเป็นต้นกำเนิดของทฤษฎีนี้ชื่อว่า การศึกษาฮอธอร์น (Hawthorn Studies) ผู้ทำการศึกษาคือ เมโย (Mayo) และคณะซึ่งทำการศึกษาที่โรงงานฮอธอร์น (Hawthorn Plant) ของบริษัท

ไฟฟ้าตะวันตก (Western Electric) ใกล้เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา การศึกษาทดลองครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การศึกษาสภาพ การทำงานการสัมผัสและการสังเกต แต่การศึกษาที่เกิดประโยชน์มาก ได้แก่ การศึกษาสภาพการทำงาน เพราะทำให้ทราบความจริงเกี่ยวกับคนงาน 5 ประการ คือ

- 4.1 คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจและต้องการขวัญในการทำงาน
 - 4.2 ปริมาณการทำงานของคน มิได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายเพียงอย่างเดียวแต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
 - 4.3 รางวัลทางจิตใจมีผลกระทบสูง ในการทำงานและให้ความสุขในการทำงานมากกว่า รางวัลทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง
 - 4.4 การแบ่งการทำงานตามลักษณะเฉพาะมิใช่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเสมอไป
 - 4.5 คนงานจะไม่มีปฏิกิริยาสนองตอบเป็นส่วนบุคคล หากแต่จะสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
- โดยสรุป ทฤษฎีการบริหารการศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อระบบการทำงานให้เป็นระเบียบ พัฒนางาน พัฒนาคนหากการบริหารการศึกษาไม่ดีพอจะเกิดปัญหาแก้ongค์กรได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

1. ความหมายของการจัดการความรู้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2551, น.18) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้คือเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และบรรลุความเป็นชุมชนเป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน รายการจัดการความรู้จะต้องดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่ 1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือ กิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร 2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ 3. การปรับปรุง 4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน 5. การนำประสบการณ์จากการทำงานและประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้สกัดขุมความรู้ออกมาบันทึกไว้ 6. การจดบันทึกขุมความรู้และแก่นความรู้สำหรับไว้ใช้งาน ได้ปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้นเหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยที่การดำเนินการทั้ง 6 ประการ จะบูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน การจดบันทึกขุมความรู้และแก่นความรู้สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุง เป็นชุดความรู้ที่

ครบถ้วน กลุ่มเล็กและเชื่อมโยงมากขึ้นเหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยที่การดำเนินการทั้ง 6 ประการ จะบูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดเจนอยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือและส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะ ในการปฏิบัติ)

ณัฐกรณ์ สารปริง (2551, น. 13) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ คือ กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

เปรมศักดิ์ จินใจ (2553, น. 22) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและใช้ความรู้

รพีพร รักเดช (2558, น. 10) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการรวบรวมความรู้ทั้งความรู้ที่ชัดเจนและความรู้ในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ การปรับปรุงความรู้ ให้ถูกต้องทันสมัยและสะดวกในการใช้ การเก็บรักษาความรู้ แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การนำความรู้ไปใช้และการให้บริการความรู้เพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นนำไปสู่การพัฒนางานของหน่วยงานและสถาบันเพื่อให้บรรลุ พันธกิจของสถาบัน ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4. การกลั่นกรองและประมวลความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7. การเรียนรู้

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา ทั้งในตัวบุคคลและเอกสารมาจัดการให้เป็นระบบ มีการบ่งชี้ความรู้การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนตลอดไป

2. ความสำคัญของการจัดการความรู้ นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, น.32) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. เพื่อป้องกันการสูญหายของการจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถเก็บรักษาความเชี่ยวชาญความชำนาญเพราะความรู้อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงบุคลากร
 2. เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ คุณภาพและความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ ที่เป็นปัจจัยของการเพิ่มประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและมีคุณภาพ
 3. ความสามารถในการปรับ ตัดออกและยืดหยุ่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงาน เข้าใจวัตถุประสงค์ของงานสามารถดำเนินงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือแทรกแซงมาก ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
 4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้เข้าถึงลูกค้าและแนวโน้มของตลาด สามารถลดช่องว่างในการแข่งขันและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กร
 5. การพัฒนาทรัพยากร การพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางปัญญาต่อสิทธิบัตร เครื่องหมายการค้าและลิขสิทธิ์
 6. ยกระดับการผลิต ผลิตภัณฑ์ การนำความรู้มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตบริการ ซึ่งเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์
 7. การบริการ การศึกษาความสนใจและความต้องการของผู้รับบริการ ส่งผลต่อความพึงพอใจ ช่วยให้เพิ่มยอดขายและสร้างรายได้มากขึ้น องค์กรมีความมั่นคง
 8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล เพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นการเพิ่มความสามารถแก่องค์กรในการสร้างงานและฝึกอบรมบุคลากร
- วิจารณ์ พานิช (2547, น. 23) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการความรู้จะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ 4 ประการดังต่อไปนี้
1. ให้คนหลากหลายทักษะหลากหลายวิธีคิดทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ การจัดการความรู้ที่มีพลังต้องทำโดยคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน มีความเชื่อถือนิเวศที่ต่างกัน แต่มีจุดรวมพลังหรือเป้าหมายอยู่ร่วมกัน ด้วยกัน ถ้ากลุ่มที่ดำเนินการจัดการความรู้ประกอบด้วยคนที่คิดเหมือน ๆ กัน การจัดการความรู้จะไม่มีพลังในการจัดการความรู้ความแตกต่างหลากหลาย (Heterogeneity) มีคุณค่ามากกว่าความเหมือน (Homogeneity)
 2. ร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการคือ การตอบสนองความต้องการซึ่งอาจเป็นความต้องการของลูกค้าความต้องการของสังคมหรือ ความต้องการที่กำหนดโดยผู้บริหารองค์กรนวัตกรรม (Competency) ขององค์กรประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ทดลองและเรียนรู้ เนื่องจากกิจกรรมการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งหมายความว่าต้องคิดแบบหลุดโลก จึงต้องมีวิธีการดึงกลับมาสู่ความเป็นจริงในโลกหรือในสังคม โดยทดลองทำเพียงน้อย ๆ ซึ่งถ้าล้มเหลวก็จะก่อผลเสียหายไม่มากนักหรือถ้าได้ผลไม่ดีก็ยกเลิกความคิด นั้นเสียแต่ถ้าหากได้ผลดีจึงค่อยขยายการทดลองการทำให้มากขึ้นจนในที่สุดขยายเป็นวิธีการงานแบบใหม่ (Best Practice) ใหม่ นั่นเอง

4. นำความรู้จากภายนอกมาใช้ที่เหมาะสมโดยต้องถือว่าความรู้จากภายนอกยังเป็นความรู้ที่ยังดิบอยู่ต้องนำมาทำให้สุกให้พร้อมใช้ในบริบทของเราโดยการเติมความรู้เชิงบริบทลงไปอีกทั้ง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร การสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป้าหมายคือ การพัฒนาและพัฒนาคนโดยมีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ

ประพนธ์ ฝาสุยิด (2548, น. 21) ได้กล่าวว่า (Knowledge Management : KM) จะเป็น “ตัวต่อ” หรือ “Jigsaw” ชิ้นสำคัญ ที่ทำให้เกิดการบริหารคุณภาพจะทำให้เป็นเป้าหมายของผู้บริหารทั้งหลาย ที่ต้องการจะสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นจริง แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้จะมีต้นตอมาจากโลกตะวันตกแต่มีประโยชน์นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทไทย การจัดการความรู้ทางตะวันตกเริ่มเห็นว่าในปัจจุบันการที่องค์กร หรือบริษัทเอาชนะกันได้ นั้น มัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลผลิตแค่นั้นแต่มันเป็นการเอาชนะกันด้วยเรื่องของความคิด เป็นเรื่องที่น่าเอา สิ่งที่อยู่ในตัวคนมาใช้ มาทำให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้นมา ที่เรามักเรียกกันว่า “นวัตกรรม” การจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) เป็นเรื่องทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่ในปัจจุบันถือว่ามีค่ายิ่งนัก จริง ๆ แล้วสังคมไทยก็ให้ความสำคัญ เรื่องการ แสวงหาวิชาความรู้อยู่แล้ว ดังจะเห็นว่ามีคำพูดในเรื่องนี้อยู่มาก เช่น ที่พูดว่ามีวิชาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน หรือรู้ไว้ไว้ว่าใส่บาแบกหาม เป็นต้น

ชลธิชา โตลาก (2552, น. 11) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้เป็นการมองว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ไม่มีใครรู้และเก่งไปทุกเรื่องแต่ทุกคนมีความสามารถเป็นของตนเอง มีข้อดีและข้อเสียในตัวเองบางเรื่อง เพียงแค่รู้หรือไม่รู้เท่านั้น โดยเฉพาะความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ทาง ปัญญาที่มีค่ายิ่ง เกิดมาจากการประสบการณ์ในการทำงานจากค่านิยม ทักษะคิด ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน ในองค์กรหรืออาจจะเกิดมาจากการมีพรสวรรค์และเมื่อนำมาผ่านกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้ผ่านกระบวนการ “การจัดการความรู้” (Knowledge management : KM) ไปยกระดับความรู้และนำไปใช้ในการทำงานใหม่ ก็จะทำให้ก่อเกิดประโยชน์มากมาย การจัดการความรู้จึงมีความจำเป็น ในการบริหาร

จัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษายุคใหม่เป็นอย่างมาก และเป็นสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาไปสู่ “การผู้นำในการพัฒนาการเรียนการสอน” ได้ในที่สุด

เปรมศักดิ์ จิน ใจ (2553, น. 25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการความรู้ คือ ความรู้สามารถปลูกฝังลงไปในพื้นที่ตอนผลผลิตระบบและควบคุมได้ที่ผ่านมาประเทศไทยซื้อซอฟต์แวร์ บางโปรแกรมและเครื่องจักรราคาสูงจากต่างประเทศ เนื่องจากเป็นสิ่งที่เราไม่ได้ผลิตขึ้นเอง ไม่มีความรู้ที่จะแก้ไขด้วยตนเอง ในยามที่เกิดปัญหาจะต้องรอลามบริษัทที่เป็นเจ้าของ ซอฟต์แวร์ หรือเครื่องจักรดังกล่าวมาตอบ หรือแก้ปัญหาให้ระหว่างที่รอการแก้ปัญหา ก็เกิดการเสียเวลาและค่าใช้จ่ายไปมากมาย ฉะนั้นถ้ามีความรู้ปัญหาและความสูญเสียก็จะไม่เกิดขึ้น ความรู้สามารถเข้าถึงได้ในยามที่ต้องการ

ชาลิต ขอดศิริ (2550, น. 10) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ โดยเฉพาะความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน ซึ่งเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาที่มีค่ายิ่ง เกิดมาจากการประสบการณ์ในการทำงานจากคำนิยามทัศนคติที่ได้มาจากการปฏิบัติงานในองค์กรหรืออาจจะเกิดมาจากการมีพรสวรรค์และเมื่อนำไปใช้ในการทำงานใหม่ ก็จะทำให้เกิดประโยชน์มากมาย ถ้าองค์กรใดมีการจัดการความรู้เช่นนี้ได้ก็ทำให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ได้ในที่สุด

ณพิศมัย จักรพิทักษ์ (2552, น. 18) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้จะช่วยในการพัฒนาต่อยอดทักษะในการแก้ปัญหาขององค์กรโดยการรวบรวมประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญทั้งวิธีการทำงานกฎเกณฑ์ การทำงาน วิธีการใช้เอกสารสำคัญประกอบการทำงาน (Repository) แหล่งความรู้ (Portal) ที่ต้องใช้อ้างอิง ในการทำงานทั้งที่มีอยู่บนอินเทอร์เน็ตภายในองค์กร หรือบนอินเทอร์เน็ตภายนอกองค์กร รายชื่อผู้เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญ (Contacts) รวมทั้งสารสนเทศ ที่ใช้ในการทำงาน (Working Information) ที่มีประโยชน์ในการเรียนรู้ ทำงานแก้ปัญหาและตัดสินใจ ดังนั้นการจัดการความรู้ ทำให้องค์กรเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาในงานสำคัญขององค์กรที่ต้องการความรู้ ความสามารถและประสบการณ์พิเศษ

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) นำมาถ่ายทอดสร้างเป็นสิ่งใหม่ เรียกว่านวัตกรรม นำไปใช้ในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. องค์ประกอบในการจัดการความรู้ นักวิชาการได้แบ่งองค์ประกอบในการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549, น. 9) กล่าวว่า การจัดการความรู้ให้บรรลุผลควรมีการดำเนินการตามองค์ประกอบต่อไปนี้ 6 ขั้นตอน คือ

1. การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน
2. การสื่อสารให้เข้าใจว่าทำไมต้องมีการจัดการความรู้
3. กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้
4. การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในเรื่อง “การจัดการความรู้”
5. การวัดผล “การจัดการความรู้”
6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้

มณี สุขประเสริฐ (2552, น. 23) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบในการจัดการความรู้ให้บรรลุผล ต้องมีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน เพื่อตัดสินใจเลือกระบบและวิธีการเก็บข้อมูล
2. การวิเคราะห์ เพื่อคาดคะเนการดำเนินงานในอนาคต
3. การบูรณาการ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์
4. การปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติตามแผนและประเมินความก้าวหน้าเทียบกับเป้าหมาย

และสรุปผล

จิรประภา อัครบวรและคณะ (2552, น. 16) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยีและกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) โดยเฉพาะคนเป็นส่วนสำคัญที่สุด คือเป็นแหล่งความรู้และในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในส่วนของเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยค้นหา จัดเก็บและเปลี่ยนและนำความรู้ไปใช้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ส่วนกระบวนการเรียนรู้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปใช้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม ดังนั้นองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ต้องเชื่อมโยงและบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรจะก้าวเข้าสู่ระดับแนวหน้าและเป็นที่รู้จักนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและองค์การในการสร้างและใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ในการเพิ่มคุณภาพและศักยภาพขององค์กร โดยเฉพาะองค์การที่มีความรู้เป็นสินทรัพย์ยังมีการใช้มากเท่าไรก็ยิ่งมีคุณค่ามากเท่านั้น การนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นอีกและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นจนกลายเป็นวงจรเรียนรู้ที่เพิ่มพูนอย่างไม่สิ้นสุด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้การจัดเก็บและการค้นคว้าความรู้ การถ่ายทอดและใช้ประโยชน์ความรู้ โดยจะต้องมีการวางแผน วิเคราะห์บูรณาการและปฏิบัติตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และมีการสร้างวงจรเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างไม่สิ้นสุด

4. กระบวนการจัดการความรู้

ฉัตรแก้ว ชีระเดชากุล (2551, น. 26-28) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจในการจัดการความรู้ สร้างความรู้ความเข้าใจ อธิบายทิศทาง ความจำเป็นต่อการจัดการความรู้ เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงานไปทางเดียวกัน กิจกรรมที่จัด เช่น กิจกรรมการเปิดตัว “KM” หรือ “Kick of KM” เป็นต้น

2. สร้างเครือข่ายความรู้และรวบรวมทุนปัญญา ได้แก่ การรวบรวมความรู้ การสำรวจความรู้ที่มีภายในหน่วยงาน ควบคู่กับการแสวงหาความรู้จากภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานภายในหน่วยงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงาน หลังจากนั้นมีการวิเคราะห์และสรุปสาระสำคัญของหนังสือเอกสาร และจัดตั้งศูนย์จัดการความรู้ (Knowledge Management Center : KMC)

ญาดา ยูปานวิทย์ (2558, น. 37-38) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ คือ เป็นการหมุนเวียนและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง ความรู้ที่เกิดประสบการณ์ กับความรู้ที่จัดแจ้งภายใต้กระบวนการที่สำคัญ 4 ขั้นตอนดังนี้ 1. การจัดหาหรือการสร้างความรู้ 2. การจัดเก็บความรู้ 3. การเผยแพร่ความรู้ 4. การนำความรู้ไปใช้

ดวงเดือน พันพ่อน (2556, น. 24) ได้กล่าวถึง รูปแบบการจัดการความรู้ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดเป้าหมาย รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คลังความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของบุคลากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการสื่อสารและวิธีการประเมินผล โดยเชื่อมโยงกับขั้นตอนการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1. การกำหนดความรู้ 2. การแสวงหาความรู้ 3. การสร้างความรู้ 4. การถ่ายโอนความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. การนำความรู้ไปใช้ 6. การประเมินความรู้ และ 7. การจัดเก็บความรู้

ดวงมณี ลำลีด้านกลาง (2556, น. 50) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ ซึ่งทุกขั้นตอนจะต้องบูรณาการและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

บุญดี บุญญกิจและคณะ (2549, น. 16) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่นำเอาความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ โดยสรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการได้ดังนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้างในรูปแบบใด อยู่ที่ใครและความรู้ะไรที่องค์กรต้องมี องค์กรสามารถใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “Knowledge Mapping” หรือการทำแผนที่ความรู้ในขั้นตอนนี้เพื่อหาความรู้ที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรนอกจากนี้ยังใช้เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางความรู้ที่องค์กรสามารถใช้เป็นฐานมาต่อขยายความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ รวมไปถึงเพื่อศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและเคลื่อนย้ายแหล่งข้อมูลต่อระบบต่าง ๆ ในองค์กร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่แล้วหรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาได้ นอกจากนี้องค์กรต้องกำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นหรือว่าล้าสมัยออกไปเพื่อประหยัดเวลา ทรัพยากรในการจัดการความรู้นั้น หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การกำหนดเนื้อหาความรู้ที่ต้องการ ปัจจัยที่เอื้อให้ประสบความสำเร็จคือบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้สะดวกรวดเร็วขึ้นทำให้แสวงหาความรู้ใหม่ได้ง่ายและสะดวกขึ้น

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) องค์กรต้องจัดการความรู้ให้เป็นระบบเพื่อให้ผู้ใช้บริการค้นหาและนำข้อมูลความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบนั้น หมายถึงการจัดทำสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้งานได้ง่ายและรวดเร็ว สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นขั้นตอนปรับปรุงและประมวลผลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจ และใช้งานเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนการเรียบเรียง ตัดต่อและปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดี ทันสมัย สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้ใช้

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) องค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ประเภทชัดเจน (Explicit) และเป็นนัย (Tacit) โดยทั่วไปการส่งหรือกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะคือ

5.1 การป้อนความรู้ (Push) คือการส่งข้อมูลความรู้ให้ผู้รับโดยผู้รับไม่ได้ร้องขอ “Supply -Based” เช่น การส่งหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบ

5.2 การให้โอกาสเลือกใช้ความรู้ (Pull) คือ การที่ผู้รับสามารถเลือกรับหรือใช้เฉพาะข้อมูลความรู้ที่ต้องการเท่านั้น “Demand-Based”

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นขั้นตอนที่ได้นำความรู้มาเผยแพร่ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนมี 2 ลักษณะดังนี้

6.1 การแบ่งปันความรู้ประเภทความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เช่นการจัดทำเป็นเอกสาร วิดีโอ ซีดีจัดทำฐานความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยจะทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

6.2 การแบ่งปันความรู้ที่อยู่ภายใน (Tacit Knowledge) เช่น ทีมข้ามสายงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้

7. การเรียนรู้ (Learning) จะเกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมากมายซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้นี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ อีกเป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุดที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้”

ปทุมพร แซ่เอี้ยว (2557, น. 54) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ หรือขั้นตอนของการจัดการความรู้ของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการความรู้หมายถึงแผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดเป้าหมายรูปแบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้คลังความรู้และทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรเครื่องมือและอุปกรณ์ในการสื่อสารและวิธีการประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นขั้นตอน การจัดการความรู้ 7 ขั้นตอนประกอบด้วย 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7. การเรียนรู้

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2551, น. 54) ได้กล่าวถึง รูปแบบการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้

เปรมศักดิ์ จินใจ (2553, น. 42) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้เชิงกระบวนการ ได้แก่ การระบุความรู้ การพัฒนาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การสร้างความรู้ การแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้

นภาพร ทองคำ (2561, น. 14) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหลักในการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย การกำหนดเป้าหมายความรู้ การระบุองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม การจัดหาความรู้ การพัฒนาความรู้แก่องค์กร การเผยแพร่ความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้

นิติยา นาคติลล (2557, น. 41) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การกำหนดความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดเก็บความรู้และการ

นำความรู้ไปใช้ ซึ่งทุกขั้นตอนจะต้องบูรณาการและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมและเลือกใช้วิธีการและกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมทำให้สามารถสร้างและจัดการความรู้ที่มีอยู่เดิมและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและพัฒนาองค์กรนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547, น. 21) ได้กล่าวถึง กระบวนการของการจัดการความรู้ ประกอบด้วยแนวทางและขั้นตอนการจัดการความรู้ดังนี้

1. การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การจัดหาความรู้เป็นขั้นตอนของการพัฒนาและสร้างความรู้ใหม่ เช่น การวิจัยและพัฒนา รวมทั้งมีการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ
2. การแบ่งปันความรู้เป็นการใช้ความรู้ร่วมกันในองค์กร มี 4 ระดับ ได้แก่ เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง เป็นความรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกของความเป็นจริงเป็นความรู้ เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหานำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นความรู้ในเชิงความคิดสร้างสรรค์เริ่มที่ต้องการแก้ไขปัญหาและทำให้ดีขึ้น การแบ่งปันความรู้เป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร

3. การใช้หรือเผยแพร่ความรู้การเผยแพร่สารสนเทศให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ในองค์กรได้ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจและทำให้การดำเนินงานไม่ผิดพลาดซ้ำซ้อน

พิรติพย์ ใจเจริญ (2555, น. 37-42) ได้กล่าวถึง กระบวนการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ในสถานศึกษา ได้แก่

1. การกำหนดความรู้ การกำหนดขอบเขตแนวทาง รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร นำมาพัฒนาให้เป็นระบบ
2. การแสวงหาความรู้ เป็นสิ่งที่มีจุดหมายสร้างความรู้ หรือแสวงหาความรู้ใหม่
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญนำมาเก็บไว้ด้วยกัน มีการแยกหมวดหมู่ ประเภทความรู้ งานต่อการเข้าถึงความรู้
4. การกลั่นกรองความรู้ การปรับปรุงเอกสาร รูปแบบเนื้อหาเป็นมาตรฐาน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
5. การเข้าถึงความรู้ การจัดเก็บความรู้ที่กระจายอยู่ในตัวบุคคลนำมาจัดเก็บในรูปแบบเอกสาร ฐานข้อมูล
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การที่ความรู้แพร่กระจายไปตามองค์กรสามารถนำกลับมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
7. การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลจากการที่บุคคลทำกิจกรรมทำให้เกิดประสบการณ์และทักษะ จนเกิดการพัฒนาความรู้ แนวคิดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

พรพิมล ธรรมภิรมย์โชค (2554, น. 37) ได้กล่าวถึง รูปแบบการจัดการความรู้ หมายถึง แผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดเป้าหมาย รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คลังความรู้ ทักษะต่าง ๆ ของบุคลากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการสื่อสาร และวิธีการประเมินผล โดยเชื่อมโยงกับขั้นตอนการจัดการความรู้ซึ่งประกอบด้วย 1. การกำหนดความรู้ 2. การแสวงหาความรู้ 3. การสร้างความรู้ 4. การถ่ายโอนความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. การนำความรู้ไปใช้ 6. การประเมินความรู้ และ 7. การจัดเก็บความรู้

พวงพรรณ แสงนาโก (2559, น. 22) ได้กล่าวถึง ผู้วิจัยสรุป กระบวนการจัดการความรู้ ได้แบ่งออกเป็น 7 กระบวนการ ได้แก่ การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) การเสาะและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) การจัดระบบความรู้ (Knowledge organization) การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) การเรียนรู้ (Learning)

รัชตพรรณ ดิฐกมล (2552, น. 61) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย 1. การบ่งชี้ความรู้ พิจารณา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายคืออะไร 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลผลและกลั่นกรองความรู้ ปรับปรุงเอกสารให้เป็นมาตรฐาน 5. การเข้าถึงความรู้ ได้ง่ายสะดวก 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งเป็นเอกสารและทั้งเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 7. การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน สร้างองค์ความรู้ในองค์กร

รัชนิ มหานิต (2555, น. 11) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ มีขั้นตอน ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) องค์การควรแสวงหาที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การแสวงหาความรู้ นั้น เป็นการปรับความรู้ โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Generative) ซึ่งการสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้และสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์การ ซึ่งหมายความว่า ทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้

3. การจัดเก็บความรู้และค้นคืนความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) ในการจัดการความรู้ องค์การต้องกำหนดสิ่งที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์การต้องเก็บรักษาสิ่งที่องค์การเรียกว่า เป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล สารสนเทศตลอดจนผลสะท้อนกลับการวิจัยและการทดลอง การจัดเก็บเกี่ยวข้องกับด้านเทคนิค เช่น การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการ

บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ทางมนุษย์ด้วย เช่น การสร้างและการจดจำของบุคคล เป็นต้น ในส่วนของการค้นคืน (Retrieval) เป็นลักษณะของการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป องค์การควรทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการสำหรับค้นหาความรู้ต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การทำสมุดจัดเก็บรายชื่อและทักษะของผู้เชี่ยวชาญ การทำสมุดหน้าเหลือง (Yellow Pages) ขององค์การหรือในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น เครือข่ายการทำงานตามลำดับชั้น การประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์การ

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) มีความจำเป็นสำหรับองค์การเนื่องจากองค์การจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์การ

รพีพร รักเดช (2558, น. 28-29) ได้กล่าวถึง การจำแนกกระบวนการจัดการความรู้ได้ 7 ขั้นตอนคือ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การกลั่นกรองและประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้ กระบวนการจัดการความรู้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงานที่สถานศึกษาได้รับมอบหมาย

วิทยา ทากัน (2556, น. 45) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้มีองค์ประกอบที่สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ แก้ปัญหา ประโยชน์และพัฒนาองค์กรเพื่อเกิดความก้าวหน้าและพร้อมเผชิญหน้าการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1. การแสวงหาความรู้ 2. การสร้างหรือพัฒนาความรู้ 3. การจัดเก็บความรู้ 4. การใช้ประโยชน์ความรู้

วิไลภรณ์ ปิ่นทองวงศ์ (2554, น.41) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์การที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้นี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ อีกเป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด ที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” และบทบาทของผู้บริหารในกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7. การเรียนรู้ 8. การประเมินผล

วีรวัฒน์ คำมะยอม (2558, น. 62) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การจัดการความรู้ สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้บุคลากรต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบกระบวนการและขั้นตอนของการจัดการความรู้ โดยมีทั้งหมด 7 ขั้นตอนได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้าง

และแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้

วรนุช สาเกศ (2556, น. 39) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้จะประกอบไปด้วย 7 กระบวนการหลัก ได้แก่

1. การค้นหาความรู้โดยการพิจารณาว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร คนในองค์กรจำเป็นต้องรู้อะไรบ้าง ขณะนี้ องค์กรมีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด เช่น อยู่ในรูปแบบเอกสาร ฐานความรู้ หนังสือเวียน หรือในตัวบุคคล และอยู่ที่ใครบ้าง เป็นต้น เพื่อนำมากำหนดเป็นความรู้หลักที่สำคัญและจำเป็นต้องรู้ในการที่จะนำไปจัดการความรู้
2. การสร้างและแสวงหาความรู้โดยการสร้างความรู้ใหม่ที่เป็นต่อองค์กร การแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร การรักษาความรู้เก่าที่มีอยู่ภายในองค์กรและยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว เป็นต้น ซึ่งการสร้างและแสวงหาความรู้ดังกล่าวจะทำให้องค์กรสามารถนำความรู้ที่มีอยู่เดิมและความรู้ที่ได้จากภายนอก มาใช้เป็นแนวทางในการกำจัดความรู้ที่เก่าล้าสมัยหรือไม่จำเป็นต้องใช้ทิ้งไป
3. การนำความรู้มาจัดให้เป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ สำหรับใช้ในการเรียนรู้และสืบค้นในอนาคต
4. การประมวลผลความรู้ คือ การปรับปรุงแบบ/เนื้อหาให้มีคุณสมบัติและ เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันเพื่อง่ายต่อการสร้างความเข้าใจ
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) คือ การกำหนดรูปแบบและวิธีการเพื่อให้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board, และบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือช่องทางอื่น ๆ มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการสืบค้นและเข้าถึงข้อมูล
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) คือ บุคลากรภายใน องค์กรนำความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาทำการแลกเปลี่ยนกัน ด้วยวิธีที่เหมาะสมกับความรู้แต่ละประเภท โดยกรณีเป็นความรู้ประเภทชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ (Learning) คือ องค์การและบุคลากรในองค์การนำความรู้ที่มีอยู่และได้รับมาจากการแลกเปลี่ยน การศึกษาค้นคว้ามาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาความรู้เหล่านั้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสบการณ์และความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา

ศิริวรรณ งอกงาม (2558, น. 40-41) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการจัดการความรู้ได้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) คือ การกำหนดนิยามของสิ่งที่องค์กรต้องการให้บุคลากรเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ นโยบาย การกิจ ค่านิยม และเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การระบุนโยบายงาน การนิยามขีดความสามารถและคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งงาน เป็นต้น

2. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) คือ การนำเอาข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์กร มากลั่นกรองและนำมาสร้างคุณค่า เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร

3. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) คือ การสร้างสรรค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล โดยผ่านการผลักดัน การหยั่งรู้และเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ซึ่งทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ ๆ เช่น การคิดค้นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้ โดยแบ่งความรู้เป็น 3 ประการ ดังนี้ ความรู้โดยนัย ความรู้ชัดแจ้งและความรู้ที่ฝังตัวอยู่ในองค์กร

4. การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) คือ การจัดเก็บความรู้ไว้เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการ โดยต้องคำนึงถึงวิธีการเก็บรักษา ซึ่งแต่ละองค์กรจะต้องเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ไว้อย่างดีที่สุด ในการจัดเก็บนั้นสามารถบันทึกเป็นฐานข้อมูลหรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนได้

5. การถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) คือ การกระจายความรู้และถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ศิวลักษณ์ ม่วงอ่ำ (2555, น. 29) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ มี 7 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (2549, น. 6) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ เป็นโมเดลอย่างง่าย เรียกว่า โมเดลปลา ที่เปรียบการจัดการความรู้เหมือนกับปลาหนึ่งตัว ที่มี 3 ส่วน คือ

1. ส่วนหัวปลา (Knowledge Vision- KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมายวิสัยทัศน์ หรือ ทิศทางของการจัดการความรู้โดยก่อนที่จะทำการจัดการความรู้ต้องตอบให้ได้ว่า เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร โดยหัวปลานี้จะต้องเป็นของ คุณกิจ หรือผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด โดยมีคุณเอื้อ และคุณอำนวย คอยช่วยเหลือ

2. ส่วนตัวปลา (Knowledge Sharing-KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งถือว่า เป็นส่วนสำคัญซึ่ง คุณอำนวย จะมีบทบาทมากในการช่วยกระตุ้นให้ คุณกิจ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ในตัว คุณกิจ พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีมให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ระดับความรู้และเกิดนวัตกรรม

3. ส่วนหางปลา (Knowledge Assets-KA) เป็นส่วนของ คลังความรู้ หรือขุมความรู้ที่ได้จากการเก็บสะสม เกร็ดความรู้ ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวปลา ซึ่งเราอาจเก็บส่วนของหางปลานี้ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัดนำไปเผยแพร่และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้พร้อมยกระดับต่อไป

สืบตระกูล สืบสารคาม (2554, น. 11) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้มีขั้นตอนดังนี้ การค้นหาความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระเบียบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การเรียนรู้

สุทธินิ พรมแดง (2557, น. 49) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและนำมาเป็นกระบวนการจัดการความรู้ของผู้วิจัยมีกระบวนการจัดการความรู้ 6 ขั้นตอน คือ 1.การระบุนวัตกรรม 2. การแสวงหาความรู้ 3.การสร้างความรู้ 4. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 5. การเก็บความรู้ 6. การนำความรู้ไปใช้ ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรและองค์กรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

สุนิดา สุบินยัง (2554, น. 63-66) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ประกอบด้วยกิจกรรมและกระบวนการต่อไปนี้

1. การค้นคว้าและรวบรวมความรู้แล้วคัดเลือกเอาไว้เฉพาะความรู้ที่จำเป็นสำหรับการใช้ประโยชน์ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร นำมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความเหมาะสมกับบริบทของสังคม ถ้าไม่เหมาะสมก็ดำเนินการปรับปรุง

2. การจัดหมวดหมู่ความรู้ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน

3. การจัดเก็บสารสนเทศ ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ค้นหาได้ง่าย

4. การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้
5. การจัดกิจกรรมและกระบวนการเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้
6. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อยกระดับความรู้
7. การสร้างความรู้ใหม่
8. การประยุกต์ใช้ความรู้
9. การเรียนรู้จากการใช้ความรู้

สุภาวดี ภูสุมาศ (2554, น. 31) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร ประกอบด้วย การสร้างความรู้ การประมวลความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการใช้ความรู้ ดังนั้น องค์กรจะต้องกระตุ้นและสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าทำ กล้าลองผิด ลองถูก โดยผู้บริหารต้องยอมรับผลลัพธ์ที่ออกมา ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะ กระบวนการเรียนรู้มิได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ แต่มาจากประสบการณ์ที่ได้รับ ในการลงนำความรู้ ที่ได้มาฝึกปฏิบัติหากล้มเหลวก็จะไม่ทำผิดซ้ำสองอีก อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น จะต้องสอดคล้องกับทิศทางและค่านิยมขององค์กรด้วย

สุภาภรณ์ อินทะมาตย์ (2552, น. 36) ได้กล่าวถึง กระบวนการและขั้นตอนการจัดการความรู้ มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1. การแสวงหาความรู้เป็นกระบวนการค้นหาความรู้ 2. การสร้างความรู้เป็นการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือในองค์กรเป็นการพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานความรู้ที่เกิดจากภายในและภายนอกองค์กร 3. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ เป็นกระบวนการในการรักษาความรู้และจัดสรรความรู้อย่างเป็นระบบ 4. ถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์เป็นกระบวนการในการแบ่งปันความรู้ที่มีอยู่แก่บุคคลหรือองค์กรที่ต้องการใช้ความรู้

สุรชาติ การสอาด (2551, น. 39) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้เป็นการหมุนเวียน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างความรู้ที่เกิดประสบการณ์กับความรู้ที่ชัดเจนมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดหาหรือการสร้างความรู้เป็นการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่กระจายทั้งภายในและนอกสถานศึกษา
2. การจัดเก็บความรู้เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการสร้างขึ้นใหม่มาจัดเก็บให้เป็นระบบ
3. การเผยแพร่ความรู้เป็นกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเผยแพร่กระจายและถ่ายโอนความรู้เผยแพร่ในรูปแบบของสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์และสื่อต่าง ๆ หรือเอกสาร
4. การนำความรู้ไปใช้เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงความรู้จากคลังความรู้ขององค์กรนำไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

สมมาตรย์ ดอนชัย (2556, น. 10-11) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ เป็นการรวบรวมความรู้สู่การปฏิบัติซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ เจตคติในงาน ประสบการณ์การทำงาน พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้ 1. ขั้นตอนกำหนดความรู้ 2. ขั้นตอนแสวงหาความรู้ 3. ขั้นตอนสร้างความรู้ 4. ขั้นตอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. ขั้นตอนเก็บความรู้ 6. ขั้นตอนนำความรู้ไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, น. 53) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) ที่ช่วยให้องค์กรเข้าใจขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการ ของความรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นต้องมี (Knowledge Identification) วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายคืออะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องรู้อะไรขณะนี้มีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) สร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอกรักษาความรู้เก่าจัดความรู้ที่ไม่ใช้แล้ว

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) วางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การฝึกอบรมหนังสือเวียน Board Webboard

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เอกสารฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Explicit Knowledge) ทีมข้ามสายงานกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรมชุมชนแหล่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัวเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ (Tacit Knowledge)

7. การเรียนรู้ (Learning) หมุนเวียนความรู้องค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ การเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่

อดุลย์เดช อริยสาร (2559, น.22) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การจัดการความรู้ให้เป็นระบบการประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการเรียนรู้

อดุลย์ทิพย์ คิตรัมย์ (2556, น. 27) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ได้แก่

1. การแสวงหาความรู้ คือ การเสาะหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ เช่น การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

2. การสร้างความรู้ คือ ความรู้ที่เกิดจากหลายกระบวนการ ตั้งแต่การมูนาะมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ และนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ของความรู้ที่มีอยู่ร่วมกัน

3. การจัดเก็บความรู้ คือ การจัดเก็บความรู้ที่ใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น การบันทึกข้อมูลและการใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และกระบวนการการจัดเก็บโดยคน เช่น ความจำของแต่ละคน

4. การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ คือ การแบ่งหมวดหมู่ความรู้ การจัดกลุ่ม การสรุปหาความสำคัญ รวมทั้งการเรียนรู้ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล แผนภูมิต้นไม้และวิธีการต่าง ๆ

5. การถ่ายโอนความรู้และเผยแพร่ความรู้ คือ การเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบ ของ การเขียน การบันทึก รายงาน กระดานข่าว สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรและการใช้สื่อต่าง ๆ เช่น วิดีโอ เทปบันทึกเสียง

6. การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรงได้นั้น คือ การทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนางานบริการ พัฒนาสมาชิกองค์กร

5. ประโยชน์ของการจัดการความรู้ นักวิชาการได้ให้ประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, น.69) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้คือการใช้ประโยชน์จากความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขันขององค์กรการจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาก็ตามวัตถุประสงค์ทั่วไปของการจัดการความรู้มีดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ
3. เพื่อปรับปรุงเทคนิคกระบวนการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้ นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548, น. 95) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ ตัวอย่างเช่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นนั้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาได้รวดเร็วโดยค้นคว้าจากผล การจัดการความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ทางสื่อ (อินเทอร์เน็ต) เพื่อศึกษาค้นหาว่าแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยทำสำเร็จ

มาแล้ว ซึ่งได้มีการรวบรวมเก็บไว้บนฐานเครือข่ายคอมพิวเตอร์นั้นมีแนวทาง และวิธีแก้ปัญหาอย่างไรวิธีนี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติที่มีปัญหาสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในเรื่องที่ตน ประสบปัญหาได้โดยตรงจึงเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดเวลา และประหยัดงบประมาณในการทำงานเพราะสามารถแสวงหาความรู้ได้โดยสะดวกรวดเร็ว ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้

2. การจัดการความรู้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูกก่อนทำงานถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นจากบทเรียนในอดีตได้ก่อน เพื่อเป็นการต่อ ยอดความรู้ก็จะทำให้ช่วยประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานได้มากกว่า และไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูกอีก

3. การจัดการความรู้ที่ได้มาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกันก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ในเรื่องเดียวกันทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. สถานศึกษาที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดีจะทำให้ผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบ Internet ทำให้สามารถค้นหา ความรู้ได้ตลอดเวลาเป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาตลอดชีวิตซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) โดยการเรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังในตัวตน (Tacit Knowledge) ของครูที่มีประสบการณ์สอนมาก่อน

6. สถานศึกษาไม่ต้องเสียเวลาทำวิจัยและพัฒนาในเรื่องบางเรื่องเนื่องจากสามารถใช้ความรู้ที่ได้มาจากการสะสมไว้แล้วจากคนในองค์กร (Tacit Knowledge) หรือจากส่วนต่าง ๆ

7. ทำให้เกิดแหล่งความรู้ในสถานศึกษาที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว และเผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่นได้รับรู้และได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป

8. งานบางเรื่องครูไม่ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตนเองก็ได้เพราะบางทีจะเกิดผลเสีย มากกว่าเพราะต้องลองผิดลองถูกแต่ถ้าเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูต้นแบบและความสำเร็จ ในการสอนมาก่อนก็จะช่วยย่นระยะเวลาในการทำงานได้มากกว่า

9. การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อวัฒนธรรมการทำงานของคนในสถานศึกษาปรับเปลี่ยนจากเดิมมาสู่การมีวินัยในตนเองมีการศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ตลอดชีวิต ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นมีพลังในการคิดสร้างสรรค์มีความขยันอดทนมีจิตสำนึกของ การเป็นผู้ให้และมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยดังนั้นการจัดการความรู้จะสำเร็จได้คนทุกคนในสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับการจัดการความรู้

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554, น. 57) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการจัดการความรู้เป็นการนำความรู้ที่มีอยู่เดิมและแสวงหาความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพให้องค์กร การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำช่วยให้เชื่อมั่นในการตัดสินใจจากความรู้ที่ได้รับการจัดการที่เป็นระบบ

วิสัยทัศน์ ปิ่นทรวงศ์ (2554, น. 42) ประโยชน์ของการจัดการความรู้ คือการทำให้บุคลากรในองค์กรลดขั้นตอนในการทำงานได้ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติไม่ต้องลองผิดลองถูก บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถทำงานแทนกันได้และผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางในการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการ ได้อย่างรวดเร็ว

สรุปประโยชน์ของการจัดการความรู้ คือนำความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และประยุกต์กับองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างรายได้ประโยชน์สูงสุดขององค์กร ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประหยัดเวลา และประหยัดงบประมาณในการทำงาน เพราะสามารถแสวงหาความรู้ได้โดยสะดวกรวดเร็ว ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ การจัดการความรู้ที่ได้มาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในงาน ที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกันก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่และเกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) โดยการ เรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังในตัวตน (Tacit Knowledge) ของคนที่มีประสบการณ์มาก่อนปรับเปลี่ยนมีการศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ตลอดชีวิตยอมรับฟัง ความคิดเห็นของคนอื่นมีพลังในการคิดสร้างสรรค์มีความขยันอดทนมีจิตสำนึกของการเป็นผู้ให้ และมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย

6. แนวทางในการจัดความรู้ของสถานศึกษา

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548, น. 134) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษามี 5 มิติ ได้แก่

1. บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นแบบอย่างในการแสวงหาความรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยเฉพาะเผยแพร่ความรู้ที่ตนศึกษาให้แก่กัน เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาตนเองเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คือ การอ่านเพราะการอ่านเป็นการรับข้อมูลข่าวสารสนเทศที่เป็นความรู้ ความคิดที่หลากหลาย

2. โมเดลความคิด (Mental Model) ทุกคนในสถานศึกษาต้องเปิดใจให้กว้าง ใฝ่ใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน แนวทางการทำงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งเหตุผล โดยการใช้กระบวนการแก้ปัญหาและดำเนินการ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อให้การจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาดำเนินตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตกลงกัน

3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นภาพอนาคตที่ควรจะเป็นของสถานศึกษาที่ทุกคนใช้หลักเหตุผลบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติได้จริง

4. ทีมแห่งการเรียนรู้ (Team Learning) สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ใช้การปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการแก้ปัญหาด้วยกันเป็นการสร้างทีมงานแห่งการเรียนรู้

5. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) สถานศึกษาต้องให้บุคคลและทีมงาน นำเข้ากระบวนการและผลผลิตส่งเสริมของการคิดเชิงระบบ คือการใช้ข้อมูลย้อนกลับจากปัจจัย นำเข้ากระบวนการและผลผลิตส่งเสริมให้ทุกคนคิดอย่างสร้างสรรค์คือ การคิดสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ขึ้น อาจจะสร้างขึ้นใหม่ทั้งหมด หรือสร้างจากสิ่งเดิมที่มีอยู่ เช่น เพิ่มเติม ตัดทอน คัดแปลง ขยาย ย่อส่วน เปลี่ยนรูปแบบ

จตุพร ปูเรือน (2554, น. 28) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ในสถานศึกษา หมายถึง การรวบรวม สร้าง จัดหาและนำความรู้ที่เป็นรูปธรรม (Explicit Knowledge) หรือความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และความรู้ที่เป็นนามธรรม (Tacit Knowledge) หรือความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ความรู้ที่แสดงออกในที่ประชุม ความรู้ที่แสดงออกด้านความคิด ซึ่งจะสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างความรู้ เข้าถึงความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและพัฒนา สถานศึกษายจนประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ได้

รพีพร รักเดช (2558, น. 32) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ในสถานศึกษาเป็นการสร้างองค์กรที่ทำหน้าที่พัฒนาคนให้เกิดความรู้และพัฒนาทักษะของชีวิต ความสามารถของคน สถานศึกษาจะต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะดังกล่าว นำไปสู่การมีทักษะชีวิตที่ดีพัฒนาตนเองโดยมีคุณภาพสร้างความสุขความดีงามและทำประโยชน์ให้แก่สังคม สถานศึกษาจึงต้องมีการจัดการความรู้เพื่อทุกคนสร้างความรู้แลกเปลี่ยนความรู้และใช้ความรู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษานั้นเป็นการจัดการความรู้ทั้งที่เป็นรูปธรรม (Explicit Knowledge) และนามธรรม (Tacit Knowledge) ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ ของชีวิต โดยที่ครู ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีโมเดล มีทีมแห่ง การเรียนรู้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายร่วมกัน และจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อยู่เสมอ

องค์ประกอบในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากร เพื่อให้การจัดการความรู้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารและคณะครูควรจัดสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างสรรค์ให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษายึดแนวทางในการทำงาน โดยมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่ควรปฏิบัติ

2. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรเริ่มจากการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนเสนอแนะหรือให้คำแนะนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารกล้าเสี่ยงเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบงานให้ดีขึ้นและไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับ

3. การทำงานเป็นทีม พฤติกรรมที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมที่ดีเกิดขึ้นนั้น ครูและบุคลากรทุกคนควรมีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมตามความสมัครใจ ทีมงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ตลอดจนทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางเรื่อง

4. ค่านิยมในความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปลูกฝังค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตนั้น ควรเป็นความซื่อสัตย์สุจริต 3 ประการ คือ

4.1 กายสุจริต

4.2 วาจาสุจริต

4.3 มโนสุจริต

5. ค่านิยมในความพยายามต่อเนื่องเพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ครูและบุคลากรทุกคนควรได้รับการปลูกฝังให้ได้ใช้ความมานะพากเพียรพยายามในการทำงานตามคติพจน์ที่ว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น”

6. การปรับปรุงงาน ค่านิยมในการปรับปรุงงาน เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพงาน ถ้าทุกงานมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ ครูและบุคลากรทุกคนพยายามทำงานให้ได้ตามมาตรฐาน โดยการหาแนวทางในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ มีการทำงานเป็นคณะหรือมีการหาทางแก้ไข แก้ไขปัญหาด้วยกัน ก็จะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์



จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้ ปี พ.ศ. 2553-2561 จำนวน 30 เล่ม พบว่าขั้นตอนของการจัดการความรู้มี 10 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ การจัดเก็บความรู้ การประเมินความรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกจำนวนความถี่ตั้งแต่ 15 คนขึ้นไปเป็นเกณฑ์และได้กระบวนการจัดการความรู้ทั้งหมด 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการความรู้เพื่อวางแผนขอบเขตของ การจัดการความรู้และสามารถจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมาจัดความรู้ให้ตรงความต้องการ
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ สนับสนุนให้นำความรู้ที่รวบรวมมาจัดหมวดหมู่
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การจัดให้มี การนำความรู้ที่นำมาจัดทำรูปแบบที่มีความถูกต้อง ชัดเจน ตรงความต้องการของสถานศึกษา
5. การเข้าถึงความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่ผ่านการประมวลและกลั่นกรองเรียบร้อยแล้วมาจัดการเผยแพร่มี การจัดตั้งโครงการประชาสัมพันธ์
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่นำมาแบ่งปัน กระตุ้นให้บุคลากรมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้กัน จัดทำฐานความรู้
7. การเรียนรู้ หมายถึง การให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ โดยให้บุคลากรมีการคิดค้นความรู้ใหม่

บริบทของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

1. สภาพทั่วไป, ลักษณะพื้นที่ตั้ง ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านห้วยน้ำจาง โรงเรียนวัดคอมทอง โรงเรียนวัดจ้าวเต่า โรงเรียนปางเตม โรงเรียนบ้านนาภู โรงเรียนบ้านปางชุม โรงเรียนบ้านแม่แวง โรงเรียนบ้านกัวเสือ โรงเรียนชุมชนบ้านแม่สาบ โรงเรียนชุมชนบ้านดง โรงเรียนวัดแม่เลย์ และโรงเรียนวัดบ้านป้อก โรงเรียนขนาดกลาง นักเรียน 120 คนขึ้นไป จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านแม่ชะปู้ โรงเรียนบ้านแม่ยางห้า โรงเรียนบ้านบ่อแก้ว โรงเรียนบ้านแม่ไต้ โรงเรียนวัดยังเมิน โรงเรียนบ้านแม่ตะละ โรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ โรงเรียนบ้านแม่ลาน

คำ โรงเรียนบ้านปาลานและโรงเรียนรปปอर्ट ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีลักษณะภูมิประเทศเป็นภูเขาสูง และหุบเขา การเดินทางถนนลาดยาง มีบางโรงเรียนเป็นถนนลูกรัง ต้องอาศัยการเดินทางเท้า รถโดยสารประจำทางไม่ผ่าน มีสภาพอากาศเย็นตลอดทั้งปี นักเรียนมีหลากหลายชาติพันธุ์ ได้แก่ ไทย ไทยลื้อ ม้ง ลีซอ ปกาเกญอ ไทยใหญ่ อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกรรม นักเรียนใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร นับถือศาสนา พุทธ และคริสต์

2. วัฒนธรรม นักเรียนมีหลากหลายชาติพันธุ์ มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่หลากหลายของวัฒนธรรม แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในแต่ละชุมชนแตกต่างกันออกไป ไทยลื้อจะมีความโดดเด่นในเรื่องของการทอผ้าด้วยมือและการประดิษฐ์ลวดลายผ้าทอที่มีความสวยงามมีเอกลักษณ์, ม้งจะมีความประเพณีปีใหม่ม้งเป็นการเฉลิมฉลองหลังการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร เรียกว่า “น่อเป่ใจว้อ” ช่วงเดือนธันวาคมของทุกปี มีการละเล่นดีลูกข่าง การร้องเพลงม้ง มีเครื่องดนตรีม้งโบราณประกอบ ได้แก่ จ้าง แคน จ๊าะ, ลีซอ จะมีความโดดเด่นของการปักเย็บเสื้อผ้าที่ใช้ผ้าตัดปะและเม็ดโลหะเงินตกแต่งด้วยลายปักให้เสื้อผ้ามีความสวยงาม, ชาวปกาเกญอ ในพื้นที่บ้านแม่ชะบู่ มีภูมิปัญญากับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ ดิน ป่า การอนุรักษ์ภาษาพูดและเขียนปกาเกญอ, ไทยใหญ่ จะมีความโดดเด่นในเรื่องของอาหาร การถนอมอาหาร เช่น ข้าวแรมพิน ถั่วเน่าแฉับ เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2561)

3. สภาพการดำเนินงานในการจัดการความรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษาตลอดจนอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยสถานศึกษาอำเภอสะเมิงนั้นเป็นพื้นที่ที่อยู่ห่างไกล ทุรกันดาร มีข้อจำกัดด้านวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเดินทางและสื่อเทคโนโลยี ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 จึงให้สถานศึกษาในพื้นที่ที่ห่างไกลทุรกันดาร ปัญหาครูขาดแคลน จึงมีการใช้สื่อการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (ศิริพร พรสิรินทิพย์, 2558) แต่ก็ยังขาดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากยังคงมีปัญหาในด้านการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีแค่ภายในสถานศึกษาและภายในกลุ่มเครือข่ายยังไม่ครอบคลุมทั้งอำเภอสะเมิง

4. รางวัลดีเด่น สถานศึกษาในอำเภอสะเมิงหลายแห่ง ที่ได้รับรางวัลดีเด่นต่าง ๆ อาทิ รางวัลโรงเรียนในฝัน โรงเรียนต้นแบบประชารัฐ โรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาส โรงเรียนขับเคลื่อน STEM ศึกษา โรงเรียนสนับสนุนกิจกรรมคณิตศาสตร์ดีเด่นระดับประเทศ เป็นต้น สถานศึกษาในอำเภอสะเมิงหลายแห่ง ที่มีความโดดเด่นในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มานำเสนอ

ผ่านผลงานที่เป็นประจักษ์ทำให้สถานศึกษานั้น ๆ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2, 2561)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้

รัชพงศ์ มีแก้ว (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำห้วย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำห้วย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานและการไว้วางใจ ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำห้วย อำเภอดอนตูม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรตระหนักในเรื่องการมีส่วนร่วมในการติดตามและจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันใน องค์กรและการให้บริการ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน บุคลากรควร มีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการเรียนรู้ร่วมกัน

กัญญาพัชร พงษ์ดี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไทรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของไทรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนในภาพรวม ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ประธานกรรมการสถานศึกษาและ ผู้ปกครอง ตามลำดับ กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไทรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนบนพื้นที่สูงภาคเหนือ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก ดังนี้ 1. สร้างเครือข่ายร่วมใจระบบไทรภาคี 2. ยกระดับการมีส่วนร่วมของไทรภาคีในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3. พัฒนาภาวะผู้นำของไทรภาคีเพื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม 4. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของไทรภาคี และ 5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ชนกพร มนต์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันระดับมาก

กนกวรรณ บุราณสาร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

2.1 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ปฏิบัติได้มีประโยชน์ และควรนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

2.2 รูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 20 ข้อ

2.3 คุณภาพรูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมและสอดคล้องทุกข้อ

ดวงสุดา ผาติอินันท์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายร่วมกันตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านสังคม สัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคม สัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ (X1) การมีส่วนร่วมด้านการตั้งเป้าหมายร่วมกัน (X2) การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน (X3) และการมีส่วนร่วมด้านรับผลประโยชน์ (X4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยสามารถร่วมกันทำงานได้ ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยงควิโรจน์ เศษวงศ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วมโดยเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการพัฒนารูปแบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วมโดยเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย ได้แก่ PTIDBEA Model ประกอบด้วยการร่วมวางแผน (Plan : P) การร่วมคิด (Think : T) ร่วมตัดสินใจ (Decision : D) ร่วม ปฏิบัติ (Implementation : I) ร่วมรับผลของการขับเคลื่อนองค์กร (Benefits : B) ร่วมวัดและประเมินผล (Evaluation : E) และการร่วมปรับปรุงพัฒนา (Act : A) ของเครือข่ายการศึกษาที่เหมาะสมซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนหน่วยงานต้นสังกัดผู้แทน ผู้ประกอบการภาคเอกชนและผู้แทนภาคประชาสังคม ผลการประเมินรูปแบบการบริหารแบบมี ส่วนร่วมโดยเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย PTIDBEA Model จาก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เห็นว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเครือข่ายการศึกษาของ โรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย PTIDBEA Model โดยภาพรวมมีความเหมาะสมและ เป็นไปได้ที่ระดับมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 85

สตีฟซาร์ สาทรพาณิชย์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบ การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ 1. หลักการและเหตุผล 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. คณะกรรมการดำเนินงาน 4. แนวทางการดำเนินงานประกอบด้วย 7 หมวด คือการนำองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการวางแผน ตัดสินใจ ร่วมกันลงมือปฏิบัติและติดตามประเมินผล การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารงานสารสนเทศและเทคโนโลยี การจัดการกระบวนการ การบริหาร บุคคลและประสิทธิผลของโรงเรียน 5. การนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ 6. การประเมินผลโดยทุก

องค์ประกอบมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

ศิริลักษณ์ เพ็ญกาญจน์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านการดำเนินงาน รองลงมาคือด้านการปรับปรุงน้อยที่สุดคือด้านการวางแผนและด้านการตรวจสอบประเมินผล

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 จำแนกตามเพศพบว่า เพศชาย 83 คน ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.88$) ส่วนเพศหญิง 199 คน ได้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.92$) จากการทดสอบด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ชายกับหญิงมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลและด้านการปรับปรุงไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลและด้านการปรับปรุงไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลและด้านการปรับปรุงไม่แตกต่างกัน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ มีดังนี้

ภิรมย์ คำบุญเกิด (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีการกำหนดเป้าหมาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างคลัง

ความรู้จัดสภาพการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามช่วงชั้นที่เปิดสอน ไม่ต่างกันมาก แนวทางการแก้ปัญหาในการจัดการความรู้ มีดังนี้ ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรจัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สนับสนุนงบประมาณ นวัตกรรม สื่อให้เพียงพอและต้องจัดสถานที่ที่ใช้เป็นศูนย์กลางการให้บริการสารสนเทศของโรงเรียน

จตุพร ปูเรือน (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนเวียงแหง วิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านกระบวนการจัดการความรู้ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งได้ให้ข้อมูลว่า ต้องปรับปรุงการแสวงหาความรู้ วันสำคัญต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีจริยธรรม สำหรับปัญหาที่พบส่วนน้อยได้เสนอไว้คือ ขาดสื่อ อุปกรณ์ในการจัดการความรู้ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่มีการรวบรวมความรู้ การแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดความรู้ในโรงเรียน โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรผลิตสื่อเรื่องการจัดการความรู้และใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพในด้านภาวะผู้นำผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้ให้ข้อมูลว่า บริหารใช้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียนพอใช้และต้องปรับปรุงการจัดทำกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยใช้ศักยภาพของสินทรัพย์ทางความรู้ ให้เป็นประโยชน์กับโรงเรียนเน้นเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อส่งเสริมสมรรถนะหลักเดิมที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักใหม่ ๆ สำหรับปัญหาที่พบส่วนน้อยได้เสนอไว้คือ ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง งบประมาณและผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสนใจและวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมจัดทำเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ จดมุ่งหมาย ให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน ส่งเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากร สนับสนุนงบประมาณ สำหรับด้านวัฒนธรรมในการจัดการความรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามครึ่งหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนมีความยืดหยุ่นเป็นอย่างดีก่อให้เกิดแรงบันดาลใจซึ่งเป็นตัวนำให้เกิดการหักล้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนดี อีกเกือบครึ่งข้อมูลว่า โรงเรียนมีบรรยากาศของการเปิดเผย ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันพอใช้ สำหรับปัญหาที่พบส่วนน้อยได้เสนอไว้คือ อาการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแบ่งแยกการทำงาน ขาดกระบวนการกลุ่มใครทำมา ขาดความตระหนัก การกระตือรือร้นเอาใจใส่โดยแท้จริง โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการเชื่อมโยงให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ ไม่ตรีจิตช่วยเหลือกัน กระบวนการกลุ่ม ขณะที่ด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่าโรงเรียนใช้เทคโนโลยีที่ช่วยให้เกิดการประสานงานที่กระชับระหว่างบุคลากร วิธีทำให้บุคลากรในโรงเรียนใกล้ชิดกับนักเรียนมากขึ้นเป็นข้อดี และระบบสารสนเทศของโรงเรียนเป็นระบบให้ข้อมูลเชื่อมโยงกันซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่เป็นจริงได้ทันทีพอใช้ สำหรับปัญหาที่พบส่วนน้อยได้เสนอไว้คือ ขาดงบประมาณ

สื่อ วัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการจัดการความรู้ไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ไม่หลากหลาย ไม่น่าสนใจ ไม่ทันต่อเหตุการณ์ มีข้อเสนอแนะว่า จัดหาสื่อเทคโนโลยีให้เพียงพอ ระดมทุนต่อหน่วยงานในภายนอกในการสนับสนุนเทคโนโลยีการจัดการความรู้ผู้ตอบแบบสอบถาม เกินครึ่งหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า เรียน ได้จัดสรรทรัพยากรให้กับแสมป์ต่าง ๆ ที่ทำให้ฐานความรู้ของ โรงเรียนเพิ่มพูนขึ้นอย่างเห็นได้ชัดพอใช้ ปรับปรุงการคิดค้นวิธีต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงความรู้กับผลการดำเนินงานทางด้านการเงิน สำหรับปัญหาที่พบส่วนน้อยได้เสนอไว้คือขาดความรู้ความเข้าใจในการ วัตถุประสงค์การจัดการความรู้ การวางแผน การกำหนดเป้าหมายในการจัดการความรู้ที่ชัดเจน โดยมี ข้อเสนอแนะว่าควรมีแผนยุทธศาสตร์ จุดหมายในการวัตถุประสงค์การจัดการความรู้ที่สามารถ ทำได้จริงจะ ทำแนวทางการวัดผลประเมินผลให้ได้ไปในทิศทางเดียวกันกับการปฏิบัติ เทียงตรงเท่าเทียมกัน สามารถตรวจสอบการทำงานได้

วิทยา ทากัน (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแสวงหาความรู้ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้ประโยชน์ความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ ปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้าง ความรู้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดเก็บความรู้และการสืบค้นความรู้

กุสุมาрь บุญไชยแสน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการ ความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่าโดยรวมมีสภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 3 และระดับน้อย 3 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากการปฏิบัติมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ ไปใช้และการถ่ายโอนความรู้และการเผยแพร่ โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และราย ด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน และระดับน้อย 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสร้างความรู้ การกำหนดความรู้และการแสวงหาความรู้

2. รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า เพิ่มตัว บ่งชี้ด้านการนำความรู้ไปใช้ และมีการตัดออกในข้อความที่ซ้ำกัน รูปแบบการจัดการ ความใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนการจัดการความรู้ ดังนี้ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการจัดเก็บความรู้ ด้านการแบ่งปันความรู้และด้านการถ่ายโอนความรู้และเผยแพร่

3. ผลประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ขึ้นย่นรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ปทุมพร แซ่เอี้ยว (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานของครูปทุมวัยในการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานของครูปทุมวัยในการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอนและเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือขั้นตอนการสร้างและแสวงหาความรู้ ขั้นตอนการเข้าถึงความรู้ และขั้นตอนการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ส่วนขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือขั้นตอนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ครูปทุมวัยในการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดภูเก็ต ที่ปฏิบัติงานระดับสายชั้นต่างกันและมีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีการปฏิบัติงานในการจัดการความรู้ในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูปทุมวัยในการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดภูเก็ต ดังนี้ ครูขาดความรู้ความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ครูไม่มีทักษะในเรื่องการจัดการความรู้ การแสวงหาความรู้ไม่ตรงกับความต้องการและครูไม่เห็นประโยชน์ในการจัดการความรู้ ครูขาดระเบียบ กฎเกณฑ์การจัดการความรู้ สถานศึกษาให้ความสำคัญเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ครูขาดการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ครูขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีครูไม่มีความสามารถในการเข้าถึงความรู้การยอมรับความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ขาดบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความรู้ การส่งเสริมให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยมีข้อเสนอแนะคือ ส่งเสริมให้ครูมีจิตสำนึกให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมการจัดการความรู้ แต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารจัดการความรู้ควรมีการจัดทำคู่มือการจัดการความรู้

สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สถานศึกษาร่างช่องทางในการเข้าถึงความรู้แก่ครู ควบจัดตั้งศูนย์การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ควรมีนุชนสัมพันธ์ซึ่งกันและกันจัดให้มีการพบกันของครูในโรงเรียนมากขึ้นทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ศิรินันท์ เพชรแอน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนวัดสามง่าม (คงทองอนุสรณ์) ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการความรู้ในโรงเรียนวัดสามง่าม (คงทองอนุสรณ์) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมัชนิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดการความรู้ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ด้านการเข้าถึงความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

2. แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ในโรงเรียนวัดสามง่าม (คงทองอนุสรณ์) ควรดำเนินการดังนี้

- 2.1 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
- 2.2 แนะนำวิธีการเข้าถึงความรู้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและชัดเจน
- 2.3 ร่วมมือพัฒนาระบบความรู้อย่างต่อเนื่อง
- 2.4 สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้โดยการสอนงานด้วยวิธีต่าง ๆ
- 2.5 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียน
- 2.6 สร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน
- 2.7 ปรับปรุงความรู้ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

กัญญาพัชร พงษ์ดี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน ในภาพรวม ครูมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ประธานกรรมการสถานศึกษาและค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครอง

2. กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนบนพื้นที่สูงภาคเหนือ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

- 2.1 สร้างเครือข่ายร่วมใจระบบไตรภาคี
- 2.2 ขกระดับการมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน
- 2.3 พัฒนาภาวะผู้นำของไตรภาคีเพื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.4 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของไตรภาคี

2.5 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับโรงเรียนพื้นที่สูงและผลการตรวจสอบกลยุทธ์กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของไคโรภาติในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนบนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ญาดา ยูปานวิทย์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้แก่ ด้านการจัดหาและแสวงหาความรู้ ด้านการนำเอาความรู้ไปใช้ ด้านการเผยแพร่ความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับ สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสภาพตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้านได้แก่ ด้านการจัดหาหรือการสร้างความรู้ คือสถานศึกษาต้องมีการวางแผนหรือจัดทำเป็น โครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษา ด้านการจัดเก็บความรู้คือ สถานศึกษาควรมีระบบเกี่ยวกับการจัดเก็บฐานความรู้เพื่อเป็นองค์ความรู้ที่จะนำออกไปใช้ ด้านการเผยแพร่ความรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูควรมีการเผยแพร่ความรู้ทางด้านเอกสาร วารสารเพื่อสะดวกในการศึกษาและด้านการนำความรู้ไปใช้คือ ครูควรนำความรู้ที่เกิดจากการจัดการความรู้ไปใช้อย่างหลากหลายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

รพีพร รักเดช (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเรียนรู้ รองลงมาคือ การเข้าถึงความรู้ การถ่วงรอกและประมวลความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบ่งชี้ความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบและการสร้างและแสวงหาความรู้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะของการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย

3.1 ด้านการบ่งชี้ความรู้เห็นว่าสถานศึกษาต้องกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างความตระหนักในความสำคัญขององค์ความรู้ที่จะนำมาใช้

3.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ผลักดันสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ครูและนักเรียน

3.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ วันจัดหาเครื่องมือให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ และมีระบบการสืบค้นที่สะดวก รวดเร็ว

3.4 เรื่องการกลั่นกรองและประมวลความรู้ สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงานด้านการจัดการความรู้ โดยคำนึงถึงความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.5 การเข้าถึงความรู้สถานศึกษาควรตั้งคณะทำงานด้านการจัดการความรู้ ควรแนะนำและสาธิตวิธีการสืบค้นข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

3.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สถานศึกษาควรเผยแพร่ความรู้ใหม่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3.7 ด้านการเรียนรู้สถานศึกษาควรปรับปรุงความรู้ให้ถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ

สุริพร พันธุโคด (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารด้านคุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางสติปัญญา คุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม คุณลักษณะทางบุคลิกภาพและคุณลักษณะทางสังคม

2. การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากมากไปน้อย ดังนี้การสร้างและการแสวงหาความรู้ การนำไปใช้การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และการจัดความรู้ให้เป็นระบบ

3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะทางสังคม และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกัน ทำนายได้ร้อยละ 56.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จตุพร พันธุ์สุภา (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและแสวงหาความรู้ในระดับมาก รองลงมาคือขั้นตอนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นตอนการประยุกต์ใช้ความรู้ และขั้นตอนการจัดเก็บความรู้อยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สามารถสรุปได้ 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนแรกการกำหนดเป้าหมายและแสวงหาความรู้ ขาดการกำหนดเป้าหมายร่วมกันดังนั้นผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการสร้างผลงาน รายปีกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ร่วมกัน ขั้นตอนต่อมาคือขั้นตอนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าขาดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับทัศนคติส่วนบุคคลของครูให้เห็นคุณค่าของการจัดการเรียนรู้มีการจัดทำรายงานและเผยแพร่รายงานหลังจากการอบรม ประชุม สัมมนา ขั้นตอนต่อมาคือขั้นตอนการจัดเก็บความรู้ พบว่าขาดการนำความรู้มาจัดเก็บให้เป็นระบบขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมาจัดเก็บความรู้ ดังนั้นให้ความรู้แก่คณะครูเกี่ยวกับคณะครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ และอีกขั้นตอนคือขั้นตอนการประยุกต์ใช้ความรู้ พบว่าขาดการนำความรู้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อจัดการเรียนการสอน ดังนั้น กำหนดให้ครูสร้างสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทุกภาคการศึกษา จัดเวทีนำเสนอผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

นภัสนันท์ จิตรภักดี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 5 องค์ประกอบหลักคือ 1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดความรู้ประกอบด้วย การร่วมคิดและวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผลในการกำหนดความรู้ 2. การมีส่วนร่วมในการสร้างและแสวงหาความรู้ประกอบด้วย การร่วมคิดและวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผลในการสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การมีส่วนร่วมในการเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ประกอบด้วย การร่วมคิดและวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผลในการเก็บความรู้ให้เป็นระบบ 4. การมีส่วนร่วม

ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย การร่วมคิดและวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. การมีส่วนร่วมในการนำความรู้ไปใช้ ประกอบด้วย การร่วมคิดและวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผลในการนำความรู้ไปใช้ ผลการประเมินรูปแบบพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วม ของครูในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการปรับเปลี่ยนองค์กรและ การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การจัดการความรู้ พลวัตแห่งการเรียนรู้และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านการเทคโนโลยีและงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้านนี้สามารถร่วมกันทำนาย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 84.5

สรุปได้ว่าผู้วิจัยศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็นการร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการลงมือปฏิบัติ และกำกับติดตามผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกร่วมกันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไปและการบริหารจัดการความรู้การจัดการความรู้ เป็นแนวทางที่รวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วมีการสังเคราะห์จัดระบบใหม่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์

ในการศึกษา พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ยั่งยืน ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการลงมือปฏิบัติและกำกับติดตามผล โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7. การเรียนรู้องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญในการจัดการความรู้ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สำหรับสถานศึกษาถือว่าการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย และเป็นการนำองค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น



7. การสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ของสถานศึกษางานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) (ปี พ.ศ.2553 - 2561)

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบวิธีการของนักวิจัยแต่ละกระบวนการของการจัดการความรู้

ขั้นตอนของการจัดการความรู้	เปรมศักดิ์ จินา (2553)	พรพิมล ธรรมภิรมย์โชค (2554)	วิศิษฐ์ ปิ่นท่วงศ์ (2554)	สืบตระกูล สืบสารคาม (2554)	สกลาดี ภสมภ (2554)	สนิดา สนิบยัง (2554)	พิรทิพย์ ใจเจริญ (2555)	รัชนี มหานิด (2555)	วิทยา ทาทัน (2555)	กิตติภรณ์ ม่วงอ่ำ (2555)	วราชน สาภผล (2556)	ดวงเดือน ผ่องแผ้ว (2556)	ดวงฉวี ลำคานกลาง (2556)	สมมาตรย์ ดอนชัย (2556)	รสสกลนัย ทัพพร (2556)	อดิศักดิ์ กิตติรัมย์ (2556)	ศรสินี พรหมแดง (2556)	กสมารь บุษไพฑูริย์ (2557)	ปัทมพร แซ่เตียว (2557)	นิตยา นาคติกล (2557)	รพีพร รักเดช (2558)	วีรวัฒน์ คำมะยอม (2558)	ศิริวรรณ กองงาม (2558)	พวงพรรณ แสงนาโก (2559)	สรีพร พันยโดด (2559)	อดิเดช อรรถสาร (2559)	นภัสนันท์ จิตรภักดี (2560)	พัชนี ภาสกรีย์ (2560)	จิตพร พันธุ์สกลา (2561)	นภาพร ทองคำ (2561)	สรุป (คน)
1. การบ่งชี้ความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	26
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	30
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				21
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	19
5. การเข้าถึงความรู้	✓		✓	✓			✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓		✓			16
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	29
7. การเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓			✓	24
8. การจัดเก็บความรู้		✓						✓	✓		✓			✓					✓							✓		✓	✓		9
9. การประเมินความรู้		✓	✓									✓																			3
10. การประยุกต์ใช้ความรู้					✓									✓		✓													✓		4



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และศึกษาแนวทางการบริหาร แบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและแหล่งข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 214 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 154 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 2 ที่รับผิดชอบดูแล อำเภอสะเมิง จำนวน 1 คน รวมจำนวน 391 คน จำแนกตามการเก็บข้อมูลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาใน อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธีการสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้จำแนกเป็นครู 107 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 77 คน รวม 184 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ เกรจซี่ และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie and Morgan , 1970, pp. 607 อ้างถึงในสุทธนู ศรีไสย์, 2551, น.132-133) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของ สถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 43-46) โดยมีวิธีการดังนี้

1.1 จำแนกประชากรที่เป็น ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดกลาง 10 โรงเรียน และขนาดเล็ก 12 โรงเรียน รวม 22 โรงเรียน

1.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่ม ตัวอย่างดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาด

ลำดับ	ประเภทของสถานศึกษา	ประชากร(คน)			กลุ่มตัวอย่าง(คน)		
		ครู	คณะกรรมการสถานศึกษา	รวม	ครู	คณะกรรมการสถานศึกษา	รวม
1	ขนาดเล็ก	66	84	150	33	42	75
2	ขนาดกลาง	148	70	218	74	35	109
	รวม	214	154	368	107	77	184

ที่มา : ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร EMIS สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

2. การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยใช้แหล่งข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 คน

3. การศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธีการประชุมกลุ่ม (Focus Group) ใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน ที่มีคุณสมบัติที่เป็นผู้นำด้านการบริหาร เช่น โรงเรียนได้รับรางวัล โรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนดีศรีตำบล โรงเรียนในฝัน ฯลฯ และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน ตัวแทนครูสถานศึกษาขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน และศึกษานิเทศก์ที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ 1 คน รวม 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีจำนวน 3 ชุด ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ สำหรับครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเนื้อหาของแบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรา

ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932, pp. 164 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยปัญญา, 2552, น.115) โดยแปลความหมายในแต่ละระดับ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะปลายเปิด

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

3. แบบบันทึกข้อมูลการประชุมกลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเนื้อหาของการประชุมกลุ่ม ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ สำหรับครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้า รายงาน วิจัย เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้จากหนังสือ เอกสาร วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ ตามขอบเขตเนื้อหา 7 ด้าน คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบ่งชี้ความรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างและแสวงหาความรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเข้าถึงความรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ร่างคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง 1 คน ครูชำนาญการพิเศษ 1 คน ศึกษานิเทศก์ที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ 1 คน อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษาศึกษา 1 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC) โดยค่า IOC ที่ได้มีค่าอยู่ในช่วง 0.60-1.00

1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) และนำไปใช้กับกลุ่มทดลอง 30 คน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง แล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าเท่ากับ 0.80

1.6 นำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

2.1 ทำการศึกษาค้นคว้า รายงาน วิจัย เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา จากหนังสือ เอกสาร วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ สิ่งตีพิมพ์

ต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดประเด็นต่าง ๆ ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ ปลายเปิด

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหา การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 7 ขั้นตอน คือ การบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมในการบ่งชี้ความรู้ การบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างและแสวงหาความรู้ การบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ การบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมในการเข้าถึงความรู้ การบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนเนื้อหา

2.4 ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.5 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาจัดทำสรุปเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

3. แบบบันทึกข้อมูลการประชุมกลุ่ม มีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ทำการศึกษาค้นคว้า ราชาน วิจัย เกี่ยวกับกรอบเนื้อหา เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

3.2 สร้างแบบบันทึกข้อมูลการประชุมกลุ่ม เพื่อจัดประชุมกลุ่มทำการวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

3.3 นำแบบบันทึกข้อมูลการประชุมกลุ่ม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษา

3.4 ปรับปรุงประเด็นในการประชุมกลุ่ม ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3.5 เตรียมประเด็นในการประชุมกลุ่ม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเก็บข้อมูลจาก ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 เสนอขอหนังสือจากประธานกรรมการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ส่งแบบสอบถามและหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

2. ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 เสนอขอหนังสือจากประธานกรรมการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 นัดสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ตามประเด็นการสัมภาษณ์

2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 โรงเรียน

3. ศึกษาแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเก็บข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนครูและศึกษานิเทศก์ที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) ดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากประธานกรรมการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน ที่มีคุณสมบัติที่เป็นผู้นำด้านการบริหาร เช่น โรงเรียนได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนดีศรีตำบล โรงเรียนในฝัน ฯลฯ และเป็นผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน ตัวแทนครูของสถานศึกษาขนาดเล็ก 1 คน ขนาดกลาง 1 คน และศึกษานิเทศก์ที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ 1 คน รวม 7 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำข้อมูลสภาพและปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้
ในสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มาจัดทำร่างแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมใน
การจัดการความรู้ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) โดยเชิญผู้บริหาร
สถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู และศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน มาร่วมให้
ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง
จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2563 เวลา 09.00-16.30 น. ณ ห้องประชุม
โรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง
จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ตามขั้นตอนการศึกษา 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม
มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วจึงดำเนินการ
วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลคะแนนมาหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง
ความถี่ การหาค่าร้อยละ แล้วเสนอผลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการ
ความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) แล้วเสนอผลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย การแปลผล
ค่าเฉลี่ย เกณฑ์การแปลผลความหมาย พิจารณาจากระดับค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย
ตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้
ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

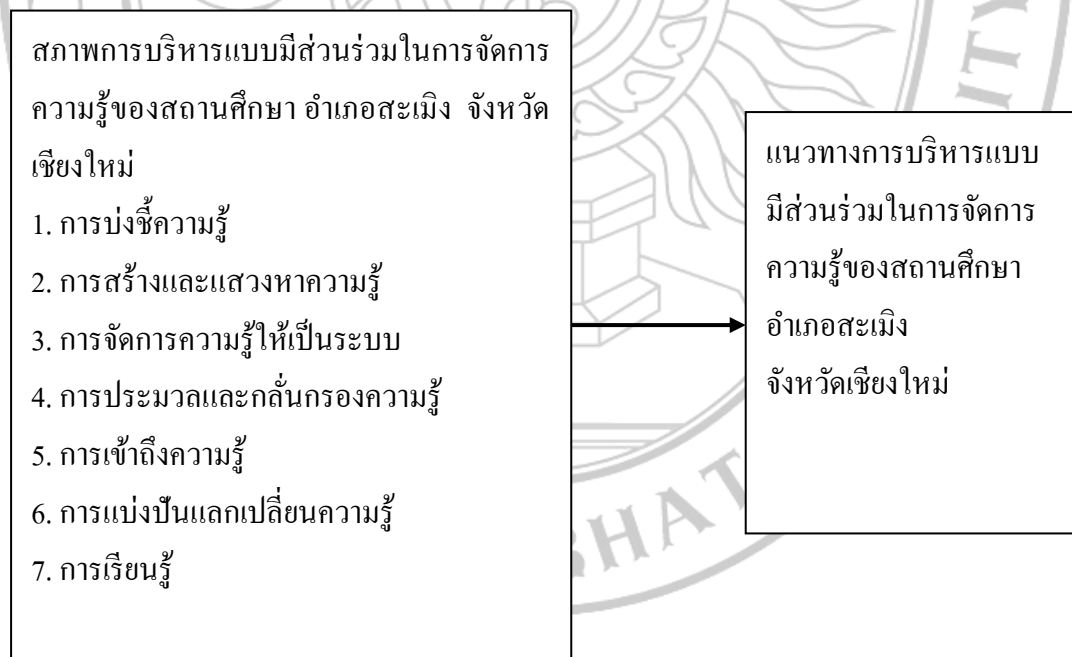
การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

ผู้ศึกษานำแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม (Focus Group) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่มีกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

1.1 ผลการศึกษาศภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ จากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

1.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1.2 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

1.2 ผลการศึกษาศภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้
ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ
สะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 โรงเรียน

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาใน
อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

1.1 ผลการศึกษาศภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ จากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

1.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การ
ทำงานตำแหน่งงาน ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน นำเสนอตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	100	54.35
2. หญิง	84	45.65
รวม	184	100.00
อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	28	15.22
2. 30-40 ปี	45	24.46
3. 41-50 ปี	65	35.33
4. มากกว่า 50 ปี	46	25.00
รวม	184	100.00
การศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	22.28
2. ปริญญาตรี	111	60.33
3. ปริญญาโท	32	17.39
4. ปริญญาเอก	0	00.00
รวม	184	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	89	48.37
2. 5-10 ปี	53	28.80
3. 11-15 ปี	25	13.59
4. มากกว่า 15 ปี	17	9.24
รวม	184	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 120 คน)	75	40.76
2. โรงเรียนขนาดกลาง (มี จำนวนนักเรียน 121-600 คน)	109	59.24
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 54.35 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 35.33 รองลงมาอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุ 30-40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.46 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 60.33 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 และวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 48.37 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.24 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครู จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 58.15 และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.85

ขนาดโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน) จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 59.24 โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน) จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76 ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ แยกเป็นแต่ละด้านตามองค์ประกอบของการจัดการความรู้ นำเสนอดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการบ่งชี้ความรู้

ข้อ	สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วม ด้านการบ่งชี้ความรู้	ระดับการปฏิบัติ		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา	3.48	0.60	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา	3.33	0.79	ปานกลาง
3	การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และแหล่งความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา	3.36	0.70	ปานกลาง
4	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้	3.26	0.56	ปานกลาง
โดยรวม		3.36	0.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการบ่งชี้ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.258) เพื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

ข้อ	สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	ระดับการปฏิบัติ		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	มีความสามารถสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย	2.17	0.38	น้อย
2	ได้รับการสนับสนุนในการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประชุม อบรมสัมมนา เป็นต้น	2.46	0.50	น้อย
3	การมีส่วนร่วมในการศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ	2.43	0.50	น้อย
โดยรวม		2.35	0.38	น้อย

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 2.35$, S.D. = 0.38) เพื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความสามารถสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 2.17$, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.43$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ได้รับการสนับสนุนในการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประชุม อบรมสัมมนา เป็นต้น ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ข้อ	สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	ระดับการปฏิบัติ		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการจำแนกข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหา	2.59	0.56	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการรวบรวมจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	2.83	0.38	ปานกลาง
3	การมีส่วนร่วมในการสร้างฐานข้อมูลการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน โดยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว	2.97	0.60	ปานกลาง
โดยรวม		2.80	0.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=2.80$, S.D. = 0.24) เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการจำแนกข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหา ($\bar{X}=2.59$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการรวบรวมจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{X}=2.83$, S.D. = 0.38) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการสร้างฐานข้อมูล การจัดการความรู้ให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน โดยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว ($\bar{X}=2.97$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ข้อ	สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	ระดับการปฏิบัติ		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยต่อการเข้าถึง	2.64	0.76	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางรูปแบบเอกสารเป็นภาษาที่เข้าใจง่ายอยู่ในรูปแบบเดียวกัน	2.76	0.77	ปานกลาง
3	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการวางแผน ปฏิบัติงาน การประมวลและกลั่นกรองความรู้	2.58	0.61	ปานกลาง
โดยรวม		2.66	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$, S.D. = 0.41) เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง การวางแผน ปฏิบัติงาน การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยต่อการเข้าถึง ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางรูปแบบเอกสาร เป็นภาษาที่เข้าใจง่ายอยู่ในรูปแบบเดียวกัน ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเข้าถึงความรู้

ข้อ	สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเข้าถึงความรู้	ระดับการปฏิบัติ		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบวิธีการเข้าถึงความรู้ในองค์กรอย่างชัดเจน	2.70	0.70	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น แผ่นพับประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ เป็นต้น	2.56	0.69	ปานกลาง
3	การมีส่วนร่วมในการจัดทำฐานความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้สนใจเข้ามาเรียนรู้ได้	2.79	0.77	ปานกลาง
โดยรวม		2.68	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเข้าถึงความรู้โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.54) เพื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น แผ่นพับประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ เป็นต้น ($\bar{X} = 2.56$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบวิธีการเข้าถึงความรู้ในองค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการจัดทำฐานความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้สนใจเข้ามาเรียนรู้ได้ ($\bar{X} = 2.79$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ข้อ	สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้	ระดับการปฏิบัติ		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้หลังจากที่เข้าประชุม สัมมนา อบรม เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดให้บุคคลอื่น	2.44	0.50	น้อย
2.	การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน	2.45	0.50	น้อย
3.	การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้	2.64	0.48	ปานกลาง
4.	การมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนความรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ	2.99	0.59	ปานกลาง
โดยรวม		2.63	0.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$, S.D. = 0.17) เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้หลังจากที่เข้าประชุม สัมมนา อบรม เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดให้บุคคลอื่น ($\bar{X} = 2.44$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนความรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเรียนรู้

ข้อ	สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.92	0.47	ปานกลาง
2	การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใหม่	3.12	0.64	ปานกลาง
3	การมีส่วนร่วมในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.22	0.80	ปานกลาง
4	การมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นำความรู้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.13	0.70	ปานกลาง
โดยรวม		3.10	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.42) เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และอันดับของสภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่	ระดับการปฏิบัติ		การแปลความหมาย	อันดับ
	$\bar{X}$	S. D.		
1. การสร้างและแสวงหาความรู้	2.35	0.38	น้อย	1
2. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	2.63	0.17	ปานกลาง	2
3. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	2.66	0.41	ปานกลาง	3
4. การเข้าถึงความรู้	2.68	0.54	ปานกลาง	4
5. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	2.80	0.24	ปานกลาง	5
6. การเรียนรู้	3.10	0.42	ปานกลาง	6
7. การบ่งชี้ความรู้	3.36	0.28	ปานกลาง	7
โดยรวม	2.80	0.35	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=2.80$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนพบว่า การสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.35$, S.D. = 0.38) ส่วนอีก 6 ขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดไปหามากที่สุด คือ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($\bar{X}=2.63$, S.D. = 0.17) รองลงมาคือ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($\bar{X}=2.66$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ การเข้าถึงความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.68$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ($\bar{X}=2.80$, S.D. = 0.24) รองลงมาคือ การเรียนรู้ ($\bar{X}=3.10$, S.D. = 0.42) และการบ่งชี้ความรู้ ($\bar{X}=3.36$, S.D. = 0.28) ควรนำไปพิจารณาหาแนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน ในด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 7 ขั้นตอน พบว่า

1. สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบ่งชี้ความรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า วิธีการดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบ่งชี้ความรู้จะมีวิธีการดำเนินการคล้าย ๆ กัน โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันวิเคราะห์ สรุปปัญหาของโรงเรียนทุกปีการศึกษา อีกทั้งร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน แหล่งความรู้ที่มีในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนการกำหนดความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อีกทั้งให้ความร่วมมือในการดำเนินการและประเมินผลในการกำหนดความรู้ แต่ในการกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษามักพบปัญหา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้มีความสำคัญของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาน้อย เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงาน ก็จะมีเพียงกลุ่มเดียวที่ลงมือปฏิบัติ อีกทั้งการได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบ่งชี้ความรู้น้อย เช่น การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน แหล่งความรู้ที่มีในสถานศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษากำหนดเองขาดการวิเคราะห์ร่วมกัน เนื่องจากขาดความรู้พื้นฐานในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายและไม่เข้าใจนโยบายอย่างถ่องแท้

2. สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างและแสวงหาความรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครู ค้นหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) โดยที่ส่งเสริมให้ครูได้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ครูสามารถสร้างความรู้จากการทำกิจกรรมนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษานับสนับสนุนให้ครูได้สร้างและแสวงหาความรู้ร่วมกันจากแหล่งความรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง ร่วมกันปรึกษาหารือแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น สะล้อ ซอ ซึง ช่างซอ การทอผ้ากะเหรี่ยง การทำน้ำพริกถั่วเน่า เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงบวกโดยการชมเชย ให้รางวัลแก่บุคคลที่สร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครูใฝ่เรียนรู้ในการสร้างและแสวงหาความรู้ ปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการสร้างและแสวงหาความรู้ ได้แก่ ขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุนการเดินทางเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การเดินทางที่เป็นอุปสรรคยากลำบากและไกล อีกทั้งการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาในปัจจุบันนี้จะเน้นเป็นวันหยุดเสาร์อาทิตย์ ซึ่งทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ยิ่งครูผู้อาวุโสจะไม่ให้ความสำคัญต่อการสร้างและแสวงหาความรู้เท่าที่ควร ภาระงานสอนที่มีมากโดยครูจะเน้นการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

มากกว่าการสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ อีกทั้งการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมีปัญหากับครู ผู้อาวุโสทำให้ไม่สามารถสร้างและแสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่

3. สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เก็บความรู้เป็นระบบมีหมวดหมู่และใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บความรู้ อีกทั้งสนับสนุนให้ครูจัดเก็บความรู้ของตนเองให้เป็นระบบ เช่น พัฒนาตนเอง แผนการจัดการเรียนการสอน สื่อนวัตกรรม เป็นต้น โดยการจัดเก็บรูข้มนั้นเก็บข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสะดวกต่อการค้นหาและเรียกใช้ความรู้ นั้น ๆ ปัญหาที่พบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบนั้น คือ การมีส่วนร่วมในการจำแนกข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหาทำได้ยากและเป็นอุปสรรค อีกทั้งการตรวจสอบและการดูแลข้อมูลให้เป็นปัจจุบันยังขาดการคัดแยกความรู้ที่ทันสมัยเป็นประจำ ขาดกระบวนการตรวจสอบการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบและขาดการชี้แนะในเรื่องการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบในโรงเรียน อีกทั้งสภาพของสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันและความก้าวหน้าของเทคโนโลยียังส่งผลต่อการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบขาดแคลนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ต เนื่องจากบางโรงเรียนอยู่ในพื้นที่ชนบท มีปัญหาในเรื่องระบบอินเทอร์เน็ตและการสื่อสาร จึงมีปัญหาในเรื่องการจัดเก็บความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงทำให้การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ได้ไม่เต็มศักยภาพ

4. สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้ครู ประมวลและกลั่นกรองความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) เช่น ความคิด ประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญที่ยังไม่ถูกเผยแพร่และบันทึก สู่ภายนอกในรูปแบบเอกสารที่เป็นมาตรฐาน อีกทั้งครูสามารถประมวลกลั่นกรองความรู้ที่อยู่ภายนอกบุคคล (Explicit Knowledge) เช่น คู่มือตำราระเบียบและนำความรู้อื่น ๆ ที่บันทึกไว้เป็นรูปแบบเอกสารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แต่งตั้งคณะทำงานที่ทำหน้าที่ประมวลและกลั่นกรองความรู้ ให้มีการปรับปรุงเอกสารให้เป็นมาตรฐาน มีเนื้อหาครบถ้วนทันสมัย ใช้ภาษาเดียวกัน เข้าใจง่าย ง่ายต่อการเข้าถึง ปัญหาที่พบในการประมวลและกลั่นกรองรูข้มนั้น คือ ขาดการมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความร่วมมือจากทุกฝ่ายอย่างเต็มที่ เนื่องจากจะให้คนที่เชี่ยวชาญหรือคนที่ชำนาญในเรื่องนั้นเป็นคนกลั่นกรองความรู้เอง ขาดการเสนอแนะความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ อีกทั้งยังขาดการนิเทศและติดตามอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากมีครูในโรงเรียนน้อยและ มีภาระงานหลายด้าน

5. สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเข้าถึงความรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อต่าง ๆ

มาใช้ในการเข้าถึงความรู้ อีกทั้งส่งเสริมให้โรงเรียนมีการเข้าถึงความรู้ด้วยการจัดป้าย บอร์ด ประชาสัมพันธ์และหนังสือเวียนอยู่เสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำความรู้ออกเผยแพร่อยู่เป็นประจำ แต่ก็ยังพบปัญหาในการเข้าถึงความรู้คือ ขาดการมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น แผ่นพับ ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ เป็นต้น ขาดแคลน ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ระบบอินเทอร์เน็ตล่าช้า ขาดความรู้ความชำนาญในการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ ขาดแคลนบุคลากรที่เก่งและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสืบค้นข้อมูลใน ระบบเป็นแบบเดิม ยังขาดวิธีการใหม่ ๆ ปัญหาการแจ้งหนังสือเวียนล่าช้าเนื่องจากครูบางท่าน ขาดการเข้าถึงความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและไม่เปิดใจยอมรับการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศมาช่วยในการเข้าถึงความรู้

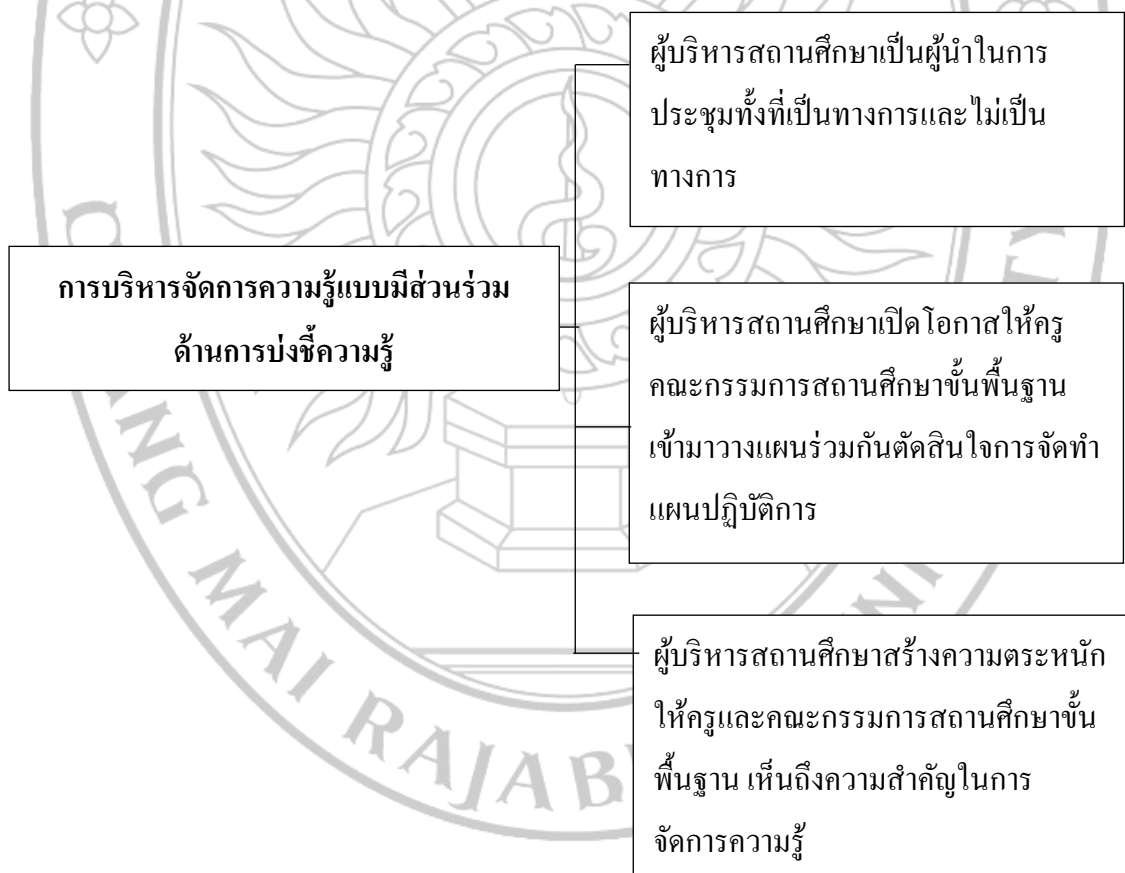
6. สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้จากการ สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายใน สถานศึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่เป็นประจำ ทั้งการประชุมสัมมนา การสับเปลี่ยนงาน ระบบพี่เลี้ยง การจัดเสวนา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ดี ลดแรงกดดัน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้เหตุผลมากกว่า อารมณ์ความรู้สึก ทำให้บรรยากาศในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้เป็นไปอย่างเปิดเผยไว้วางใจซึ่งกัน และกันและไม่ปิดบังความรู้ เน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการสร้างองค์ความรู้ในโรงเรียน เพื่อโรงเรียนจะได้พัฒนาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ มีการจัดประชุมทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต การแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งผ่านในและภายนอกสถานศึกษาผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา ปัญหาที่พบในการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้นั้นพบว่า ขาดการแบ่งปันความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร ครูบางคนยังไม่ เปิดใจไม่แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างเต็มที่ ครูไม่เปิดใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้หลังจากที่เข้าประชุมสัมมนา อบรม เพื่อนำความรู้มา ถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นยังมีน้อย จึงทำให้การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ เท่าที่ควรอีกทั้งยังไม่มีปฏิทินในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและภาระ งานของครูที่มีมากทำให้ไม่มีเวลาในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7. สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถที่เกิดจาก การเรียนรู้ของตนไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและเผยแพร่ในแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและ

ภายนอกโรงเรียน โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเผยแพร่ความรู้และนวัตกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ของโรงเรียน มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ปัญหาที่พบในการเรียนรู้ การขาดความรู้ความเข้าใจทักษะการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ขาดแคลนทุนงบประมาณ ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขาดการทบทวนการทำงานการติดตามนิเทศการเรียนรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้วิธีการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย เพื่อที่จะได้เกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกันและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีได้

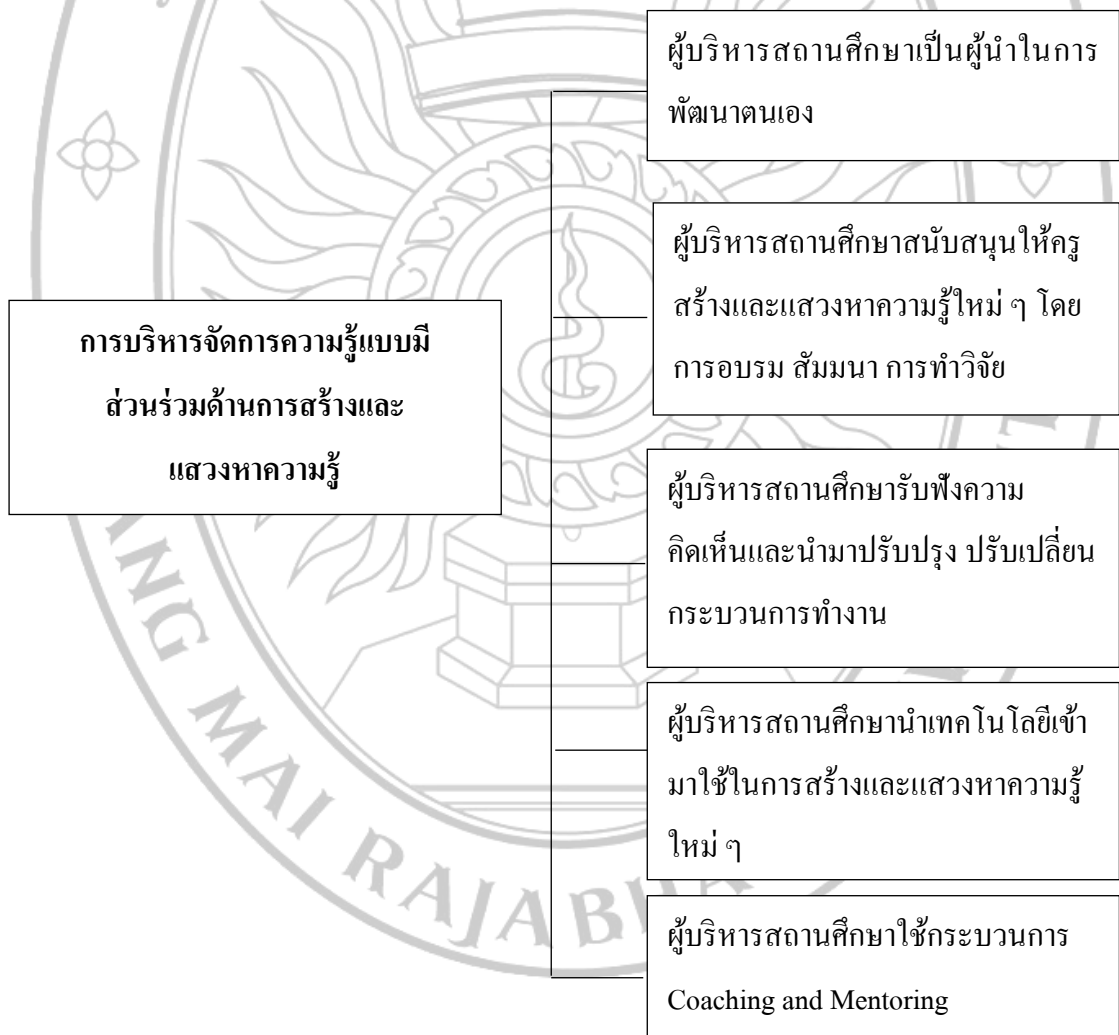
ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการประชุมกลุ่ม (Focus Group) ถึงข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้นำมาสังเคราะห์และจัดทำเป็นแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดังนี้



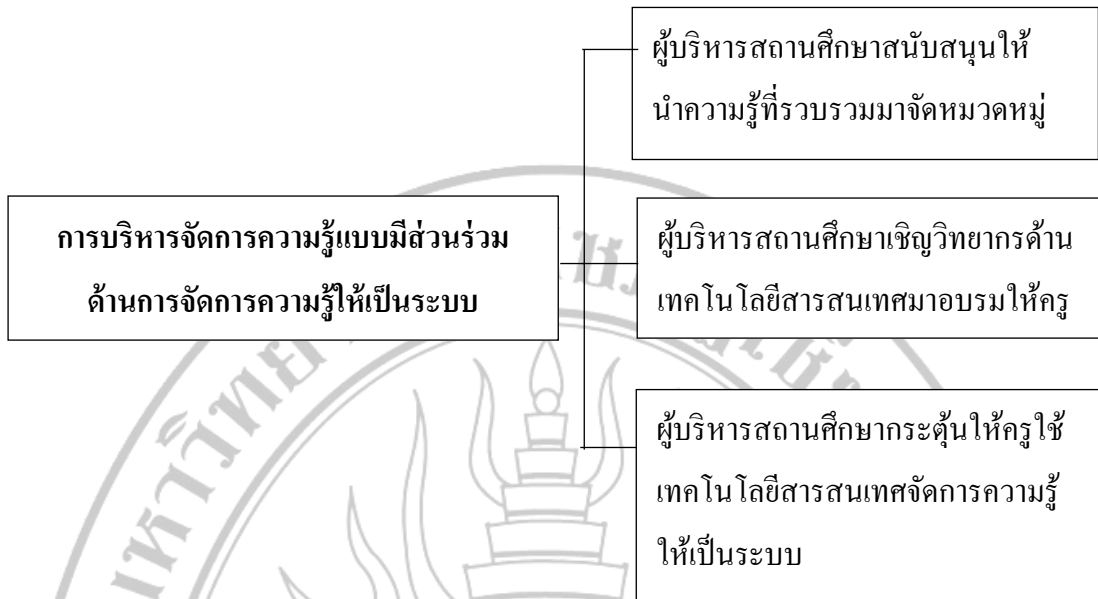
ภาพที่ 4.1 แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการบ่งชี้ความรู้

3.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบ่งชี้ความรู้ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการประชุมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการลงมือปฏิบัติและติดตามผลในการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นถึงความสำคัญในการจัดการความรู้เพื่อวางขอบเขตของ การจัดการความรู้ กำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดนโยบายที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม อีกทั้งมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป



ภาพที่ 4.2 แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

3.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างและแสวงหาความรู้ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการลงมือปฏิบัติ และติดตามผล ในการสร้างและแสวงหาความรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ค้นหาความรู้ที่กระจัดกระจายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยตนเองหรือการสร้างทีมงานในการแสวงหาความรู้ ทั้งค้นคว้าจากเอกสาร อินเทอร์เน็ต โทรทัศน์ การประชุม เสวนา การอบรม การสอบถาม สัมภาษณ์ เพื่อนำมาจัดความรู้ให้ตรงความต้องการ อีกทั้งพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการรับฟังความคิดเห็นและระดมความคิดเห็นมาปรับปรุงพัฒนา ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน พัฒนาตนเองและส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมสัมมนาและอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ สนับสนุน ส่งเสริมเข้ารับการอบรม ส่งเสริมการทำวิจัย กำหนดปฏิทินการศึกษาดูงาน ทักสนศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก สนับสนุนการสร้างภาคีเครือข่ายที่เป็นบุคลากรจากหน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างและแสวงหาความรู้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้ได้วิทยฐานะความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพที่สูงขึ้นไป ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสร้างและแสวงหาความรู้เพื่อให้ตนเองและบุคลากร เกิดการสร้างและการแสวงหาความรู้ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด สามารถแสวงหาความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ผู้บริหารต้องจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการสร้างและแสวงหาความรู้ มีระบบการใช้งานอินเทอร์เน็ตที่ทันสมัย ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งสร้างเครือข่ายการสร้างและแสวงหาความรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนทำให้เกิดการแสวงหาความรู้ได้อย่างไม่สิ้นสุดเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานของตน มาพัฒนาโรงเรียนของตนให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ต้องศึกษาค้นคว้า สร้างและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับตนเองอยู่เสมอ เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากร ได้กลับมาเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างและแสวงหาความรู้ มีกระบวนการ Coaching and Mentoring สำหรับครูเน้นระบบพี่เลี้ยงให้คนที่ชำนาญเฉพาะเรื่องช่วยเป็นพี่เลี้ยงในเรื่องนั้น ๆ สลับสับเปลี่ยนกัน ในการสร้างและแสวงหาความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาระดมทุนจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาเพื่อช่วยในการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ไปสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรม นำความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนในสถานศึกษาต่อไป



ภาพที่ 4.3 แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

3.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามาร่วมกันวางแผนตัดสินใจ ดำเนินการ ลงมือปฏิบัติและติดตามผลในการดำเนินการ จัดประชุม วางแผน แต่งตั้งคณะทำงานในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการจำแนกข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้นำความรู้ที่รวบรวมมาจัดหมวดหมู่ สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ แบ่งประเภทของความรู้เพื่อจัดทำให้ง่าย เป็นระบบ สะดวกต่อการค้นหาและใช้งาน ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีเผยแพร่สร้างความรู้ความเข้าใจและสอนลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ จะได้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกันในองค์กรเพื่อให้สามารถค้นหาและเรียกใช้ข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วต่อการเข้าถึง อีกทั้งเป็นการสร้างบรรทัดฐานให้กับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบต่อไป มีการใช้ทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศในพื้นที่อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ครู USO (Universal Service Obligation) ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ที่ประจำอยู่ที่โรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และพื้นที่ชนบท ซึ่งอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีครู USO (Universal Service Obligation) ซึ่ง

เป็นเจ้าหน้าที่ประจำอยู่ที่โรงเรียนวัดจี้เฒ่า อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มาให้ความรู้เรื่องการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการความรู้เป็นระบบแบบ ลายลักษณ์อักษรและการจัดเก็บความรู้แบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เมื่อมีการเปลี่ยนคณะทำงานหรือมีการสับเปลี่ยนข้อมูลความรู้เดิมก็จะสะดวก ง่ายและเป็นระบบ



ภาพที่ 4.4 แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

3.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการลงมือปฏิบัติ และติดตามผลในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนนำความรู้มาจัดทำรูปแบบที่มีความถูกต้อง ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำในการตรวจสอบเพื่อให้ได้ความรู้ตรงความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการวางแผนปฏิบัติงานการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แต่งตั้งคณะทำงานโดยครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

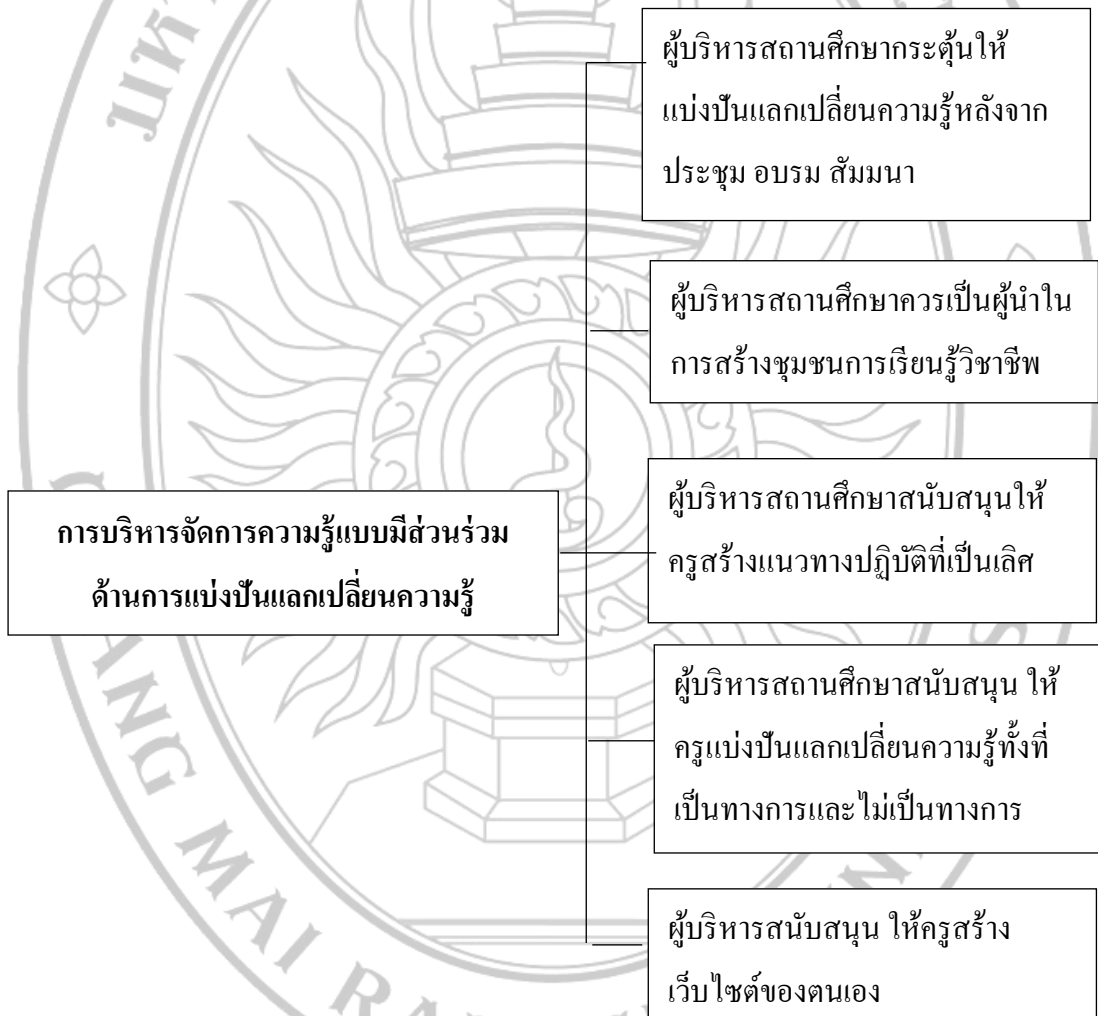
มีส่วนร่วมในประมวลและกลั่นกรองความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย และใช้ได้ง่าย พร้อมทั้ง เรียบเรียงและปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย เข้าใจง่ายและสมบูรณ์ตรงกับความต้องการของผู้ที่จะเข้ามาศึกษาและค้นคว้า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีในการประมวลผล จัดทำรายงานตนเองเพื่อสรุปความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน มอบหมายให้ครูทำเอกสารความรู้รูปแบบและมาตรฐานเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการทบทวนและปรับปรุงความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัย ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและตรงกับความต้องการของผู้ที่จะเข้ามาศึกษาหาความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญผู้เชี่ยวชาญในองค์ความรู้ด้านนั้น ๆ มาร่วมประมวลและกลั่นกรองความรู้ มีการสร้างเครือข่ายบุคลากรระหว่างโรงเรียน ปรากฏชาวบ้าน มาร่วมกันกลั่นกรองความรู้ทบทวน เนื้อหาความรู้ที่ได้มาให้อีกต้อง ใช้ภาษาที่กระชับเข้าใจง่ายและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย ในการประมวลและกลั่นกรองความรู้



ภาพที่ 4.5 แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเข้าถึงความรู้

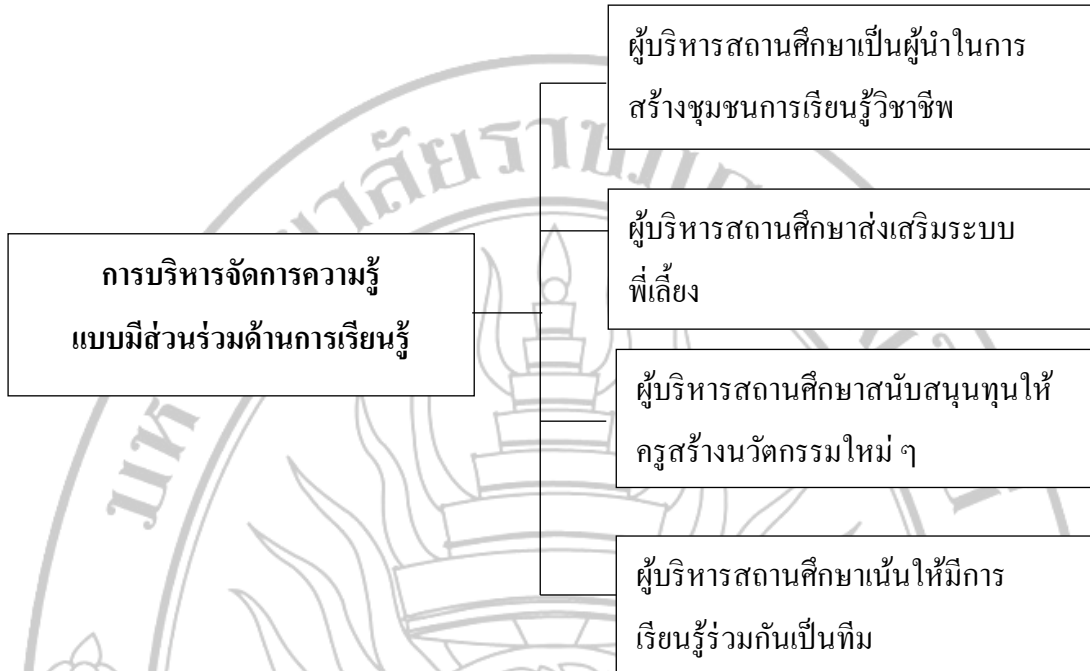
3.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเข้าถึงความรู้ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ ลงมือปฏิบัติและติดตามผลในการเข้าถึงความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนทุนและเปิดโอกาสให้นำความรู้ไปใช้ได้ทันต่อเหตุการณ์ สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล

ความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย สนับสนุนให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการเข้าถึง การจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ง่าย สะดวก รวดเร็วต่อการเข้าถึงข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงาน ผู้รับผิดชอบจัดทำระบบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ จัดให้มี ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นคลังความรู้ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศมาให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีการสาธิต สอน การสืบค้นเข้าถึง ความรู้และมีการปรับปรุงวิธีการสืบค้นเข้าถึงความรู้ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอและผู้บริหาร สถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอต่อการเข้าถึงความรู้ของ บุคลากร



ภาพที่ 4.6 แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการแบ่งปัน
แลกเปลี่ยนความรู้

3.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการลงมือปฏิบัติ และติดตามผลในการมีส่วนร่วมแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หลังจากการเข้าประชุม สัมมนา อบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้บุคคลอื่น จัดกิจกรรมแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กัน เช่น การจัดตลาดนัดความรู้ การจัดทำฐานความรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การศึกษาดูงาน ชุมชนนักปฏิบัติ การอบรม การสัมมนา การจัดเสวนา การสร้างเครือข่าย การประชุมทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต รวมถึงการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ และผู้บริหารสถานศึกษาเองต้องเป็นผู้นำในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นผู้นำในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ควรกระตุ้น ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) กำหนดแนวทางและปฏิทินในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ดี สนับสนุนให้ครูมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (BEST) ของตนเอง เพื่อที่จะได้สร้างแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (BEST) ของสถานศึกษาต่อไปทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ความรู้ สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ อีกทั้งผู้บริหารเองจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องสร้างปฏิทินการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ จัดแสดงผลงานแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (BEST) ของตนเองและสถานศึกษาเชิญชวนประชาสัมพันธ์โรงเรียนในอำเภอละแวกเดียวกันแสดงผลงานที่เด่นเดือนละ 1 ครั้ง จัดแสดงนิทรรศการให้ผู้ที่ต้องการสนใจมาศึกษาองค์ความรู้ได้ โดยเป็นการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา อำเภอละแวก จังหวัดเชียงใหม่ อีกทั้งยังสามารถสร้างเครือข่ายความรู้ภายนอกโรงเรียน เกิดชุมชนแห่งวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาตนเองในระดับสายงานเพื่อให้ได้วิทยฐานะที่สูงขึ้นและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการเว็บไซต์ของตนเองเพื่อเป็นการแบ่งปันองค์ความรู้ของบุคคลเพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนความรู้



ภาพที่ 4.7 แนวทางการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเรียนรู้

3.7 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการลงมือปฏิบัติและติดตามผลการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นประจำทุกเดือน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ แล้วนำความรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ มีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงถ่ายทอดความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยให้ครูมีการคิดค้นความรู้ใหม่หรือการหมุนเวียนความรู้ไปอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนครูเข้ารับการอบรม สัมมนา จัดหาแหล่งทุนและเปิดโอกาสให้ครูได้จัดทำฐานความรู้ บทเรียน นวัตกรรมใหม่ ๆ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษานำให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย เพื่อที่จะได้เกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกันและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีได้ นำความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา เกิดการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุดและไม่มีข้อจำกัดของการเรียนรู้

อยู่ที่ไหนเวลาใดก็เรียนรู้ได้ ส่งผลให้ตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองครู และคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เพิ่มพูนองค์ความรู้ที่ตนมีอยู่ไปในระดับที่สูงขึ้น และจะได้ช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

สรุปผลการวิจัย

สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ และแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งตามกระบวนการจัดการความรู้ได้ 7 ขั้นตอน สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ พบว่า

1.1 สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการบ่งชี้ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ปัญหาที่พบคือ ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ข้นพื้นฐานขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาน้อย เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงาน ก็จะมีเพียงกลุ่มเดียวที่ลงมือปฏิบัติ

1.2 สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีความสามารถสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อย่างหลากหลาย ปัญหาที่พบคือ ขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุนการเดินทางด้วยระยะทางที่ไกลเพื่อไปเข้าร่วมอบรม สัมมนา สร้าง

และแสวงหาความรู้ใหม่ และในปัจจุบันนี้การอบรมจะจัดช่วงวันหยุดเสาร์อาทิตย์ซึ่งทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อีกทั้งการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมีปัญหากับครูผู้อาวุโสทำให้ไม่สามารถสร้างและแสวงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่

1.3 สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจำแนกข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหา ปัญหาที่พบคือ การมีส่วนร่วมในการจำแนกข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบทำได้ยากและเป็นอุปสรรค ขาดการคัดแยก ตรวจสอบความรู้ที่ทันสมัย อีกทั้งปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ต จึงทำให้การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ได้ไม่เต็มศักยภาพ

1.4 สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง การวางแผน ปฏิบัติงาน การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ปัญหาที่พบคือ ขาดการมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ เนื่องจากจะให้คนที่เชี่ยวชาญหรือคนที่ชำนาญในเรื่องนั้นเป็นคนกลั่นกรองความรู้เอง ขาดการเสนอแนะความคิดเห็นจากคนอื่น ๆ อีกทั้งยังขาดการนิเทศและติดตามอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากมีครูในโรงเรียนน้อยและมีภาระงานหลายด้าน

1.5 สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเข้าถึงความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย ปัญหาที่พบคือ ขาดการมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โดยวิธีการที่หลากหลาย ขาดแคลนทรัพยากรคอมพิวเตอร์ระบบอินเทอร์เน็ตค่าเช่าขาดความรู้ความชำนาญในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงความรู้

1.6 สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้หลังจากที่เข้าประชุม สัมมนา อบรม เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดให้บุคคลอื่น ปัญหาที่พบคือ ขาดการแบ่งปันความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร บุคลากรบางคนยังไม่เปิดใจแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเต็มที่ บุคลากรมีน้อย ภาระงานอื่นมีเยอะ ทำให้ไม่มีเวลาในการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้

1.7 สภาพการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบคือ ขาดความรู้ความเข้าใจทักษะการจัดการความรู้ และการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ขาดแคลนทุน งบประมาณ ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ การถ่ายทอดองค์ความรู้วิธีการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาดการทบทวนการทำงานการติดตามนิเทศ การเรียนรู้

2. ผลการศึกษา แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม (Focus Group) ร่วมเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ สรุปดังนี้

2.1 แนวทางการจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการบ่งชี้ความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการจัดประชุมทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการบ่งชี้ความรู้รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกันวางแผนตัดสินใจและลงมือจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการบ่งชี้ความรู้และผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามผลการจัดทำแผนปฏิบัติการ

2.2 แนวทางการจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเอง มีการวางแผนร่วมกันกับครูในการกำหนดปฏิทินสนับสนุนให้ครูสร้างและแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นระดมความคิดเห็นมาปรับปรุง สนับสนุนให้ครูดำเนินการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งติดตามผลการสร้างนวัตกรรม

2.3 แนวทางการจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมวางแผน ตัดสินใจ แต่งตั้งคณะทำงาน มีการเชิญวิทยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาอบรมการจัดการความรู้ให้เป็นระบบแก่ครู แล้วกระตุ้นให้ครูลงมือปฏิบัติจัดการความรู้ให้เป็นระบบ แล้วผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผล

2.4 แนวทางการจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำร่วมกันกับครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานวางแผน ตัดสินใจ ตรวจสอบความรู้ มีการแต่งตั้งคณะทำงาน สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แล้วผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามผล มีการทบทวนปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.5 แนวทางการจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเข้าถึงความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงาน เชิญวิทยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาอบรมการ

เข้าถึงความรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้ครูประชาสัมพันธ์ข้อมูลใหม่ ๆ แล้วผู้บริหารสถานศึกษาติดตามผลการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการเข้าถึงความรู้

2.6 แนวทางการจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับร่วมกันกับครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วางแผนตัดสินใจสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กระตุ้นให้ทุกคนร่วมกิจกรรมแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สนับสนุนให้ครูมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (BEST) ของตนเอง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและติดตามผลการสร้างเว็บไซต์ของครูในการแบ่งปันความรู้

2.7 แนวทางการจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมด้านการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนตัดสินใจร่วมกับร่วมกันกับครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทุกเดือน ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา แล้วผู้บริหารสถานศึกษามีติดตามการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

อภิปรายผล

จากการวิจัยแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษา สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ตามกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบ่งชี้ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ เนื่องจากในการสร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาน้อย เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงาน ก็จะมีเพียงกลุ่มเดียวที่ลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญาณดา ยุพานวิทย์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่พบว่า การจัดหาหรือสร้างความรู้ สถานศึกษาต้องมีการวางแผน หรือจัดทำเป็นโครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาในแต่ละปีการศึกษา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพา วรโยธา (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ที่พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ทางความรู้สภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาคือโรงเรียนเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและรับรู้น้อย

1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีความสามารถสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย เนื่องจาก ขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุน อีกทั้งการเข้าร่วม ประชุม อบรมสัมมนา จะเป็นวันหยุดซึ่งทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมศักดิ์ จินโจ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ที่พบว่า ผลการศึกษาด้านการพัฒนาความรู้ในสถานศึกษามีปัญหาด้านการจัดการให้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทบทวนความรู้ที่ใช้ในองค์กรเพื่อเผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่นนำไปใช้ และปัญหาด้านการส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและครูผู้สอนมีปัญหาในด้านการสร้างความรู้ด้วยกระบวนการของระบบ เช่น PDCA หรือ PAOR และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญจิรา ภูครองตา (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในโรงเรียนห้วยเม็กวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่พบว่า โรงเรียนมีปัญหาเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การส่งครูเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน

1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่การมีส่วนร่วมในการจำแนกข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหา เนื่องจากโรงเรียนขาดการใช้เทคโนโลยีในการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ อย่างเป็นระบบ เนื่องจากโรงเรียนขาดแคลนทรัพยากรคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต อีกทั้งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีไม่เพียงพอ ครูยังขาดความรู้ความชำนาญในการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ ดังที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) กล่าวถึง องค์ประกอบการจัดการความรู้ในองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้ กล่าวถึง สื่ออิเล็กทรอนิกส์จะมีส่วนที่ต้องนำมาใช้ค้นหาความรู้ รวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูล และเผยแพร่ข้อมูล โดยใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเป็นสื่อ นวัตกรรมในการช่วยให้เข้าถึงความรู้

1.4 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการวางแผนปฏิบัติงาน การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เนื่องจาก ขาดความ

ร่วมมือจากทุกฝ่ายอย่างเต็มที่ การประมวลและกลั่นกรองความรู้จะให้คนที่เชี่ยวชาญหรือคนที่ชำนาญในเรื่องนั้นเป็นคนกลั่นกรองความรู้เอง อีกทั้งยังขาดการนิเทศและติดตามอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากมีบุคลากรน้อย มีภาระงานหลายด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ งอกงาม (2558) ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่พบว่า การแบ่งประเภทและการจัดเก็บองค์ความรู้ให้มีมาตรฐานทุกฝ่ายงาน การดำเนินงานไม่มีรูปแบบเอกสารเป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการปรับปรุงความรู้ของฝ่ายงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้มีเนื้อหาครบถ้วน สอดคล้องกับความต้องการ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการประมวลและกลั่นกรองความรู้ บุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น การประสานงานของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไม่เป็นเอกภาพ

1.5 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเข้าถึงความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย เนื่องจาก ขาดการมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์โดยวิธีการที่หลากหลาย ขาดแคลนทรัพยากรคอมพิวเตอร์ระบบอินเทอร์เน็ตล่าช้าขาดความรู้ความชำนาญในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงความรู้ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กริชเพชร โสภภาพ (2552) ศึกษาเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยสะแบก อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่พบว่า โรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูจัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้กับผู้เรียนมากที่สุด มีการเข้าถึงความรู้โดยการใช้เทคโนโลยีมาช่วย มีการเขียนรายงานการติดตามความก้าวหน้าของการเข้าถึงความรู้ สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเข้าถึงความรู้ สะดวกและง่ายต่อการเข้าถึงความรู้

1.6 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้หลังจากที่เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา เนื่องจาก ขาดการแบ่งปันความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร บุคลากรบางคนยังไม่เปิดใจแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเต็มที่ บุคลากรในสถานศึกษามีน้อย ภาระงานอื่นมีเยอะ ทำให้ไม่มีเวลาในการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาวดี ภูสุมาศ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดัง เขต 1 ที่พบว่า ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการพูดคุยจัดประชุม เวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งที่เป็นทางการและ

ไม่เป็นทางการ มีการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ให้กับบุคลากร มีการสืบค้นข้อมูลความรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ

1.7 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก ขาดความรู้ความเข้าใจทักษะการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ขาดการระดมทุนและทรัพยากร ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ การถ่ายทอดองค์ความรู้วิธีการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาดการทบทวนการทำงานการติดตามนิเทศการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วีรวัฒน์ คำะยอม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จังหวัดลำพูน ที่พบว่า ปัญหาของการจัดการความรู้ในการเรียนรู้นั้น โรงเรียนขาดการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการสร้างนวัตกรรม โรงเรียนมีงบประมาณจำกัด การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ บางครั้งต้องใช้งบประมาณสูง ผู้บริหารสถานศึกษามักให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ ตามภารกิจประจำมากกว่า อีกทั้งยังขาดความรู้ทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการจัดการความรู้

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังต่อไปนี้ 1. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการจัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการบ่งชี้ความรู้ 2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสร้างและแสวงหาความรู้ 3. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4. ผู้บริหารสนับสนุนใช้สื่อเข้ามาช่วยในการประมวลและกลั่นกรอง 5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้สื่อในการเข้าถึงความรู้ 6. ผู้บริหารสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุศลมาร์ บุญไชยแสน (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน กำหนดการจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของสถานศึกษา จัดหางบประมาณในการสร้างและแสวงหาความรู้ มีการจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ สร้างคู่มือในการกลั่นกรองความรู้ มีระบบ e-library หรือเว็บไซต์สถานศึกษาเพื่อการเข้าถึงความรู้ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากการวิจัย แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรระดมทุนและทรัพยากรโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานภายนอกสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาจัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูสร้างความตระหนักและมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ถ้าหากครูได้รับการพัฒนาเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแล้วก็จะให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่มีวันสิ้นสุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดทำคู่มือแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
2. ควรมีการพัฒนารูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาโดยการใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาจัดการความรู้ ทั้ง 7 ขั้นตอน

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ ทำจะดี. (2560). การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม).
- กนกวรรณ บุราณสาร. (2560). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม).
- กัญญาพัชร พงษ์ดี. (2558). กลยุทธ์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- กัญวัญญ์ ธาริบุญ. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 . กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา .
- กิตติศักดิ์ แซ่กู่. (2550). กระบวนการจัดการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- กิริติ ชัยยิ่งยง. (2550). การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย).
- กริชเพชร โสภภาพ. (2552). การนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนห้วยสะแบก อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดยโสธร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- เกษม คำน้อย. (2550). สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

- กุสุมาร์ บุญไชยแสน. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- กุลธิดา อ่อนมี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- เกื้อกูล ขวัญทอง. (2553). พัฒนาการแนวความคิดสังคมนิยมในระบบพรรคการเมืองไทย. (การค้นคว้าแบบอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ขวัญจิรา ภูครองตา. (2553). การจัดการความรู้ในโรงเรียนห้วยเม็กวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- จตุพร พันธุ์สุภา. (2561). สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- จตุพร ปูเรือน. (2554). การจัดการความรู้ในโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- จิรประภา อัครบวร และคณะ. (2552). การจัดการความรู้ (Knowledge management) โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ : เครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning tool kits) หลักสูตรการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- จิราพร ขาวสวัสดิ์. (2550). การจัดการความรู้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. (การค้นคว้าแบบอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- นัทรแก้ว ชีระเดชากุล. (2551). การบริหารการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

- ชนกพร มนต์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)
- ชวลิต ขอดศิริ. (2550). การจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)
- ชลธิชา โตลาภ. (2552). การศึกษาสภาพการดำเนินงานปัญหาและแนวทางแก้ไขในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ในจังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)
- ญาดา ยุพานวิทย์. (2558). การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)
- ณพิชญ์ จักรพิทักษ์. (2552). ทฤษฎีการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- ณัฐกรณ์ สารปริง. (2551). การจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร)
- ดวงมณี ลำลีด่านกลาง. (2556). การศึกษาบทบาทด้านการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ดวงเดือน พันพ่อน. (2556). ปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ดวงสุดา ผาดีอินันท์. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)
- เดือนใจ รักษาพงศ์. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุขบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา)

- รัชพงษ์ มีแก้ว. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มลำห้วย อำเภอคอนตูม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- ธีระ รุกเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: แอลทีเพรส.
- ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ทิวา วรโยธา. (2558). สภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)
- นครินทร์ จีบจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์)
- นภัสนันท์ จิตรภักดี. (2560). รูปแบบการมีส่วนร่วมของครูในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี).
- นภาพร ทองคำ. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น)
- นารอน ทับสกุล. (2554). การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี)
- นิตยา แก้วแสนชัย. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 : พุทธิศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- นิตยา เอี่ยมสะอาด. (2554). การจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาความรู้ของผู้ปกครองเด็ก
ปฐมวัย โรงเรียนวัดลาดปลาตุ จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)

- นิตยา นาคดิลก . (2557). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการ
ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา)
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ: เอสอาร์ พรินติ้ง
แมสโปรดักส์
- โนชญ์ ชาญด้วยกิจ. (2553). การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)
- บุญจันทร์ สีสันต์. (2554). การพัฒนาโครงการสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2549). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- ปทุมพร แซ่เอี้ยว. (2557). การศึกษาการปฏิบัติงานของครูปฐมวัยในการจัดการความรู้ใน โรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต)
- ปัญญา มาศวรรณ. (2551). ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม)
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2548). การจัดการความรู้ Knowledge Management. กรุงเทพฯ: ไชยไหม.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2550). การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO. กรุงเทพฯ: ไชยไหม.
- ประมวล ศรีขวัญใจ. (2550). การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 . (การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

- ประหยัด สุขสำราญ. (2555). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี)
- ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปรีชา ราชพลแสน. (2553). การจัดการความรู้ ณ โรงเรียนนิคมมิตรวิทยาการอำเภอสีคิ้ว จังหวัด
นครราชสีมา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- เปรมศักดิ์ จินใจ. (2553). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของภาครัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พริดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พรพิมล ธรรมาภิรมย์โชค. (2554). ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันออก. จันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม).
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546).
ราชกิจจานุเบกษา, 120 (ตอนที่ 100 ก), 4.
- พัญญิ์ กาสุริย์. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โท, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พวงพรรณ แสงนาโก. (2559). การจัดการความรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเขาสมิง สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตพื้นที่ตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พิชาย รัตนดิถ ฦ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ธิงค์ ป็ยอนด์ นึคส์.
- พิรทพิย์ ใจเจริญ. (2555). การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- มณิ์ สุขประเสริฐ. (2552). คู่มือการจัดตลาดนัดความรู้. กรุงเทพฯ: นิทรรศการการพิมพ์.

- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตโพธิ์.
- รพีพร รักเดช. (2558). การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- รัชตพรรณ ดิฐกมล. (2552). สภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการความรู้ของผู้บริหารในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- รัชนี มหานิล. (2555). การจัดการองค์ความรู้งานบริหารหลักสูตรระดับปริญญาตรี วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580). สืบค้นจาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF
- ริชเพชร โสภภาพ. (2552). การนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองยางห้วยสะแบก อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- รสสุคนธ์ ทับพร. (2556). กลยุทธ์การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย).
- วรรณุช สาเกผล. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการความรู้ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วรุณี ดวงจำปา. (2554). ปัจจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์).
- วิจารณ์ พานิช. (2549). KM วันละคำ “จากนักปฏิบัติ KM สู่นักปฏิบัติ KM”. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เตาตา.

- วิจารณ์ พานิช. (2551). *การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ
- วิทยา ประวะโ. (2560). *การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนพินุลประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- วิทยา ทากัน .(2556). *การจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- วิไลภรณ์ ปิ่นทองวงศ์. (2554). *บทบาทในการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตอำเภอวังสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).*
- วีรวัฒน์ คำมะยอม. (2558). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 35 จังหวัดลำพูน. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).*
- วัฒนา ทองกัญชร. (2553). *สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).*
- ศิรินันต์ เพชรแอน. (2557) . *การจัดการความรู้ใน โรงเรียนวัดสามง่าม(คงทองอนุสรณ์). (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).*
- ศิริพงษ์ เสงายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บัณฑิต. (2548).
- ศิริพร พรสิรินทิพย์. (2558). *การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้สื่อทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียน เครือข่ายพัฒนาคุณภาพสะเมิง 2 อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่.). (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).*
- ศิริวรรณ งอกงาม. (2558). *การจัดการความรู้ในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษา แม่ลำน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).*
- ศิวลักษณ์ ม่วงอำ. (2555). *การพัฒนากระบวนทัศน์เพื่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา : กรณีศึกษา โรงเรียนวัชรชัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา).*

- ศิริลักษณ์ เฟื่องกาญจน์ .(2563).การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศ ของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 3.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. (2549). “สิ่งดี ๆ ที่หลากหลายสไตล์ KM (Best
Practice-KM Style)”. กรุงเทพฯ: ไชยเบอร์เพรส.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). หลักการจัดการศึกษายุคใหม่. (ม.ป.ท.)
- สมชัย เจียรกุล. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการความรู้แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- สมมาตรย์ ดอนชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพในการ
ปรับปรุงงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สมศักดิ์ ขันดี. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษา ของโรงเรียนสันติคีรี
วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่
4. อุบลราชธานี: หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สถิพัชร สาทรรพณิชย์.(2562). การนำเสนอรูปแบบการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขตใหม่ เขต 2. (2561). รายงานระบบสารสนเทศเพื่อ
การบริหาร EMIS ข้อมูล โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขตใหม่ เขต 2 ปีการศึกษา 2561. สืบค้นจาก
http://emis.cme2.go.th/report_hr
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548).
คู่มือการจัดทำแผนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-

พ.ศ. 2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สืบตระกูล สืบสารคาม. (2554). การจัดการความรู้ของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

สุทนต์ ศรีไสย์. (2551). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุธาณี พรหมแดง. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

สุเทพ เชาวลิศ. (2555). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา. (2554). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ โรงเรียนบ้านบัวขาวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

สุริพร พันยุโคด. (2559). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).

สุนิดา สุบินยัง. (2554). ระบบสารสนเทศกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

สุนันทา จันดาหงส์. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

สุรชาติ การสะอาด. (2551). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).

- สุรพล พลศักดิ์. (2551). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- สุภาวดี ภูสุมาศ. (2554). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดำรง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- สุภาภรณ์ อินทะมาตย์. (2552). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภิรมย์ คำบุญเกิด. (2553). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ยงควิโรจน์ เศษวงค์. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเครือข่ายการศึกษาของโรงเรียนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- อมรรัตน์ เชิญรัมย์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ของสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดุลสิทธิ์ คิตรรัมย์. (2556). สภาพและปัญหาการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา).

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ดวงฤทัย โพธิกุล
วัน เดือน ปีเกิด	10 พฤษภาคม 2531
ที่อยู่ปัจจุบัน	1/10 หมู่ 2 ตำบลเวียงทอง อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ รหัสไปรษณีย์ 54000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 วิทยาศาสตรบัณฑิต (อัญมณีวิทยา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2554-2555 ครูอัตราจ้างสอนวิทยาศาสตร์ โรงเรียนเทพนารี อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ พ.ศ. 2556-2558 ครูอัตราจ้างสอนวิทยาศาสตร์ โรงเรียนบ้านป่าเลา (ประชานุสรณ์) อำเภอสอง จังหวัดแพร่ พ.ศ. 2559-2561 ครูผู้ช่วย โรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2561-ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

- 
- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำเนา หมั่นแจ่ม | อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 2. นางอัญจิรา ชัยชนะ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน
ทรายทองราษฎร์อุทิศ |
| 3. นางพรพิมล กลนาวา | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียน
ชุมชนบ้านดง |
| 4. นายชาญชัย งามยิ่ง | ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนทรายทอง
ราษฎร์อุทิศ |
| 5. นายกันตวิษฐ์ มะโนคำ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 |

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๖๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมั่นแจ่ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๖๒๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางอัญจิรา ชัยชนะ

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๖๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางพรพิมล กลนาวา

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสงใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฏฐ์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๕๖๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายชาญชัย งามยิ่ง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๒๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.กันตวิทย์ มะโนคำ

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนัฏฐ์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามจากแบบสอบถาม เพื่อการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ที่	รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ขั้นตอนการบ่งชี้ความรู้								
1	การมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00
2	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00
3	การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน และแหล่งความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5.00	1.00
4	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00
ขั้นตอนการสร้างและแสวงหาความรู้								
5	มีความสามารถสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลาย	1	1	1	1	1	5.00	1.00

ที่	รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ขั้นตอนการสร้างและแสวงหาความรู้ (ต่อ)								
6	ได้รับการสนับสนุนในการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประชุมอบรมสัมมนา เป็นต้น	1	1	1	1	1	5.00	1.00
7	การมีส่วนร่วมในการศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5.00	1.00
ขั้นตอนการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ								
8	การมีส่วนร่วมในการจำแนกข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหา	1	1	1	1	0	4.00	0.80
9	การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการรวบรวมจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	1	1	1	1	1	5.00	1.00
10	การมีส่วนร่วมในการสร้างฐานข้อมูลการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน โดยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว	1	1	1	1	1	5.00	1.00
ขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรองความรู้								
11	การมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยง่ายต่อ การเข้าถึง	1	1	1	1	1	5.00	1.00
12	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางรูปแบบเอกสาร เป็นภาษาที่เข้าใจง่ายอยู่ในรูปแบบเดียวกัน	1	1	1	1	1	5.00	1.00

ที่	รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ขั้นตอนการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (ต่อ)								
13	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการวางแผน ปฏิบัติงาน การประมวลและกลั่นกรองความรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00
ขั้นตอนการจัดการเข้าถึงความรู้								
14	การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบวิธีการเข้าถึงความรู้ในองค์กรอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5.00	1.00
15	การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้ใหม่ โดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น แผ่นพับ ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ เป็นต้น	1	1	1	1	1	5.00	1.00
16	การมีส่วนร่วมในการจัดทำฐานความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้ที่สนใจเข้ามาเรียนรู้ได้	1	1	1	1	1	5.00	1.00
ขั้นตอนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้								
17	การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้หลังจากที่เข้าประชุม สัมมนา อบรม เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดให้บุคคลอื่น	1	1	1	1	1	5.00	1.00
18	การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน	1	1	1	1	1	5.00	1.00

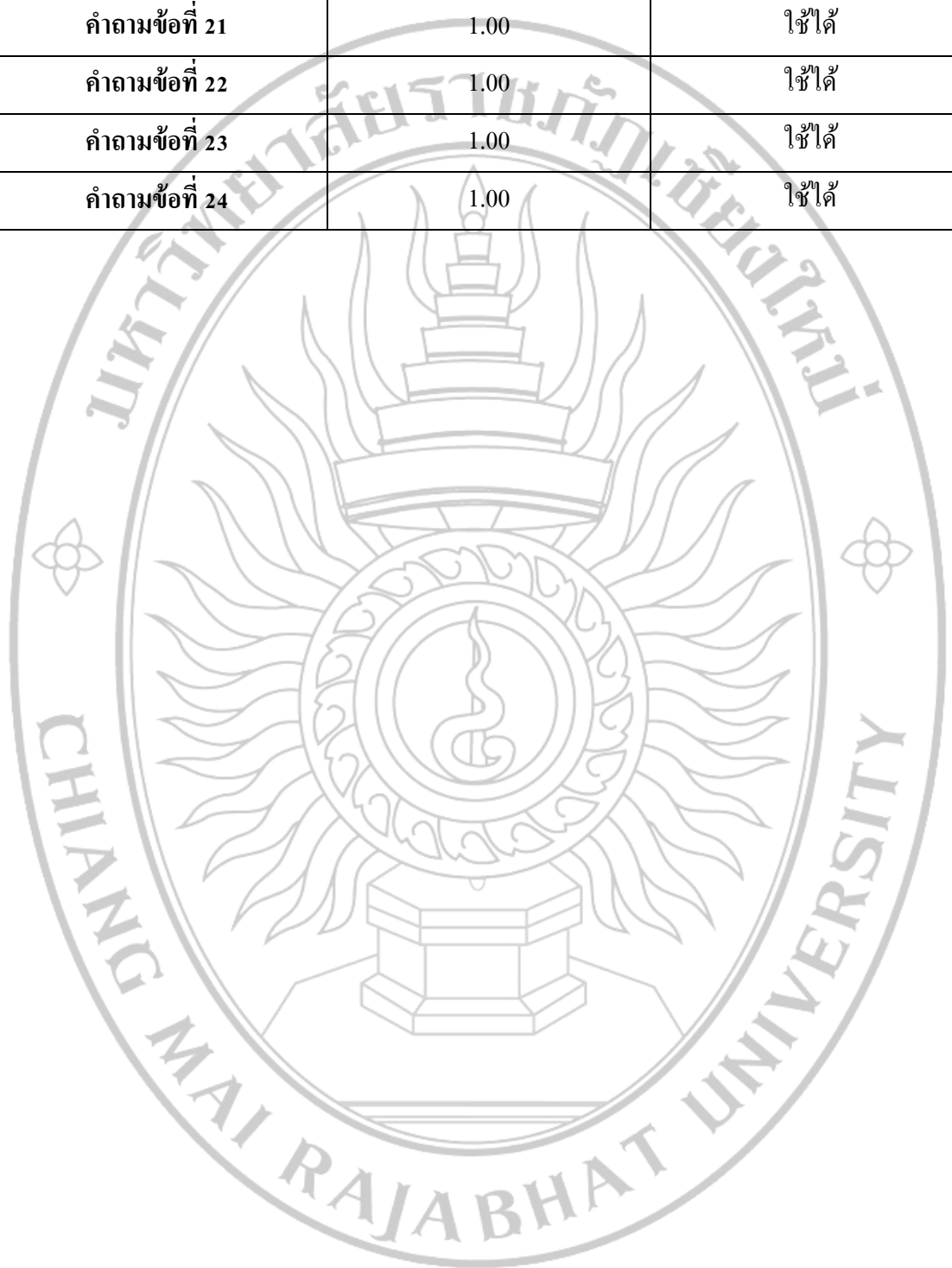
ที่	รายการพิจารณา	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย
		1	2	3	4	5		
ขั้นตอนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (ต่อ)								
19	การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้	1	1	1	1	1	5.00	1.00
20	การมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนความรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	5.00	1.00
ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้								
21	การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5.00	1.00
22	การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใหม่	1	1	1	1	1	5.00	1.00
23	การมีส่วนร่วมในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5.00	1.00
24	การมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นำความรู้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5.00	1.00

ภาคผนวก ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ค่าความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบสอบถาม รายข้อในแต่ละด้าน

คำถาม	IOC	แปลผล
คำถามข้อที่ 1	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 2	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 3	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 4	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 5	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 6	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 7	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 8	0.80	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 9	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 10	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 11	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 12	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 13	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 14	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 15	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 16	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 17	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 18	1.00	ใช้ได้
คำถาม	IOC	แปลผล

คำถามข้อที่ 19	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 20	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 21	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 22	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 23	1.00	ใช้ได้
คำถามข้อที่ 24	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔/ว.๔๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านแม่สาบ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ โดยกำหนดทดลองใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๒๕-๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๕๓-๔๔๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๔๔๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔/ว.๕๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยั้งเมิน

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ โดยกำหนดทดลองใช้เครื่องมือในระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนัฏฐ์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ



ที่ ขว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๔๗/๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลและให้บุคลากรในสังกัดของท่านด้านครูผู้ดูแลแนะแนวโรงเรียนในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบการศึกษาทำการค้นคว้าอิสระ ในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม - ๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนุช พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเข้าร่วมประชุมย่อย (Focus Group) เพื่อประกอบ การเก็บข้อมูล ทำการค้นคว้าอิสระ



ที่ ขว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมย่อย (Focus Group) เพื่อประกอบการเก็บข้อมูลทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทรายทองราษฎร์ฤทธิส

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้ยมนัดให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม Focus Group ในหัวข้อเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนทรายทองราษฎร์ฤทธิส ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป หากสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔-๑๙๙๓-๕๓๙๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนุช พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๕๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๕๙๙



ที่ ขว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมย่อย (Focus Group) เพื่อประกอบการเก็บข้อมูลทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านแม่สาบ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม Focus Group ในหัวข้อเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป หากสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๙๙๓-๕๓๙๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฏฐ์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมย่อย (Focus Group) เพื่อประกอบการเก็บข้อมูลทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสุวัฒน์ บุญทา

คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม Focus Group ในหัวข้อเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป หากสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๕-๑๙๙๓-๕๓๙๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนัฐ พูลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมย่อย (Focus Group) เพื่อประกอบการเก็บข้อมูลทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายอาจันต์ ไชยชนะ

คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนชุมชนบ้านแม่สาบ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม Focus Group ในหัวข้อเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป หากสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๙๙๓-๕๓๕๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๔๔๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๔๔๕๙๙๙



ที่ ยว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมย่อย (Focus Group) เพื่อประกอบการเก็บข้อมูลทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาววัชรภรณ์ กิตติลีมาศศักดิ์
ครูโรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสงใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม Focus Group ในหัวข้อเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป หากสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๙๙๙๓-๕๓๙๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนรินทร์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมย่อย (Focus Group) เพื่อประกอบการเก็บข้อมูลทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวสิริพิมล แก้วชมภู
ครูโรงเรียนชุมชนบ้านแม่สาบ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิ์กุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม Focus Group ในหัวข้อเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป หากสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๙๙๓-๕๓๙๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙
โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๕๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมย่อย (Focus Group) เพื่อประกอบการเก็บข้อมูลทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายกัณตวิชัย มะโนคำ
ศึกษานิเทศก์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม Focus Group ในหัวข้อเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนทรายทองราษฎร์อุทิศ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป หากสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔-๑๙๙๓-๕๓๙๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙
โทรสาร. ๐๕๓-๘๘๕๙๙๙

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

แบบสอบถามสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ สอบถามสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้
ของสถานศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาแนวทางการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อไปในอนาคต

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง
จังหวัดเชียงใหม่

คำตอบของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และจะ ไม่มีผลทำให้ท่านหรือหน่วยงานของท่านได้รับ
ความเสียหายใด ๆ ทั้งสิ้น

ทางผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้อนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบ
แบบสอบถามชุดนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาแนวทางการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อไปในอนาคต

นางสาวดวงฤทัย โพธิกุล

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง () ให้ตรงกับความจริงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30-40 ปี

() 41-50 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. การศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() 11-15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

5. ตำแหน่งงาน

() ครู

() คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

() โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 120 คน)

() โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน)

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา
ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่**

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อ โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับสภาพการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ตามความคิดเห็น
ของท่านเพียงช่องเดียว

เกณฑ์การให้คะแนน

- 5 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในระดับมาก
ที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในระดับ
ปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในระดับน้อย
ที่สุด

ข้อ	สภาพการบริหารจัดการความรู้ แบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การบ่งชี้ความรู้						
1	การมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในสถานศึกษา					
2	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา					
3	การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และแหล่งความรู้ที่มีอยู่ในสถานศึกษา					
4	การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้					
การสร้างและแสวงหาความรู้						
5	มีความสามารถสร้างและแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อย่างหลากหลาย					

ข้อ	สภาพการบริหารจัดการความรู้ แบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6	ได้รับการสนับสนุนในการแสวงหาความรู้ใน รูปแบบต่าง ๆ เช่น ประชุม อบรมสัมมนา เป็นต้น					
7	การมีส่วนร่วมในการศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่เสมอ					
การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
8	การมีส่วนร่วมในการจำแนกข้อมูลความรู้อย่างเป็น ระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหา					
9	การมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมา ช่วยในการรวบรวมจัดการความรู้ให้เป็นระบบ					
10	การมีส่วนร่วมในการสร้างฐานข้อมูล การจัดการ ความรู้ให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน โดยสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว					
การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
11	การมีส่วนร่วมในการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง					
12	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางรูปแบบ เอกสาร เป็นภาษาที่เข้าใจง่ายอยู่ในรูปแบบเดียวกัน					
13	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง การวางแผน ปฏิบัติงาน การประมวลและกลั่นกรองความรู้					
การเข้าถึงความรู้						
14	การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบวิธีการเข้าถึง ความรู้ในองค์กรอย่างชัดเจน					
15	การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้ ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น แผ่นพับ ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ เป็นต้น					
16	การมีส่วนร่วมในการจัดทำฐานความรู้ที่มีอยู่ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างให้ ผู้สนใจเข้ามาเรียนรู้ได้					

ข้อ	สภาพการบริหารจัดการความรู้ แบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้						
17	การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้หลังจากที่เข้าประชุม สัมมนา อบรม เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดให้บุคคลอื่น					
18	การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน					
19	การมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้					
20	การมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและมีการแลกเปลี่ยนความรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ					
การเรียนรู้						
21	การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
22	การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ใหม่					
23	การมีส่วนร่วมในการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
24	การมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นำความรู้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง					



ภาคผนวก ฅ

แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ สัมภาษณ์สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
2. ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 คน
3. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะปลายเปิด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้
ของสถานศึกษาใน อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

.....
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์มีลักษณะปลายเปิด

ชื่อ-สกุลผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ ของสถานศึกษา
ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ประเด็น	ข้อคำถาม	สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
1.การบริหารแบบมี ส่วนร่วมในการป้ังชี้ความรู้	-สถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการ จัดการความรู้ในด้านการป้ังชี้ความรู้ อย่างไร - ท่านคิดว่าสภาพและปัญหาการ บริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการ ความรู้ในด้านการป้ังชี้ความรู้ใน สถานศึกษาเป็นอย่างไรบ้าง	

ประเด็น	ข้อคำถาม	สภาพปัญหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาใน อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
2.การบริหารแบบมี ส่วนร่วมในการสร้าง และแสวงหาความรู้	-สถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการ สร้างและแสวงหาความรู้ เป็นอย่างไร -ท่านคิดว่าปัญหาใดบ้างที่เป็นอุปสรรค ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการ จัดการความรู้ด้านสร้างและแสวงหา ความรู้ในสถานศึกษา	
3.การบริหารแบบมี ส่วนร่วมในการจัดการ ความรู้ให้เป็นระบบ	-สถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการ จัดการความรู้เป็นระบบในสถานศึกษา เป็นอย่างไร -ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่สำคัญที่มี ผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการ จัดการความรู้เป็นระบบคืออะไร	
4.การบริหารแบบมี ส่วนร่วมในการประมวล และกลั่นกรองความรู้	- สถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการ ประมวลและกลั่นกรองความรู้ใน สถานศึกษาอย่างไร -ปัญหาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน การประมวลและกลั่นกรองความรู้ใน สถานศึกษาเป็นอย่างไร	
5.การบริหารแบบมี ส่วนร่วมในการเข้าถึง ความรู้	-สถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการใน การเข้าถึงความรู้ได้อย่างไร -ปัญหาที่พบจากการบริหารแบบมี ส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านการ เข้าถึงความรู้มีอะไรบ้าง	

ประเด็น	ข้อคำถาม	สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
6.การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	-สถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการในการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้อย่างไร -ปัญหาที่พบในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้เป็นอย่างไร	
7.การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	-สถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการในการจัดการเรียนรู้หรือไม่ -ปัญหาในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ในการสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้ใหม่ๆ คืออะไร	

ภาคผนวก ญ

แบบบันทึกการประชุมกลุ่ม แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการ
ความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา

ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้จัดบันทึก/ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม

คำชี้แจง แบบบันทึกการสนทนากลุ่มนี้ เป็นการเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน
การจัดการความรู้ของสถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1

1. รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนา

1. ตำแหน่ง
2. ตำแหน่ง
3. ตำแหน่ง
4. ตำแหน่ง
5. ตำแหน่ง
6. ตำแหน่ง
7. ตำแหน่ง
8. ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ประชุมกลุ่ม ถึงข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของ
สถานศึกษา ในอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

1. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการบ่งชี้ความรู้

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการสร้างและ
แสวงหาความรู้

.....

.....

.....

3. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการจัดการความรู้
ให้เป็นระบบ

.....

.....

.....

4. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการประมวลและ
กลั่นกรองความรู้

.....

.....

.....

5. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการเข้าถึงความรู้

.....

.....

.....



**6. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการแบ่งปัน
แลกเปลี่ยนความรู้**

.....

.....

.....

.....

7. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....