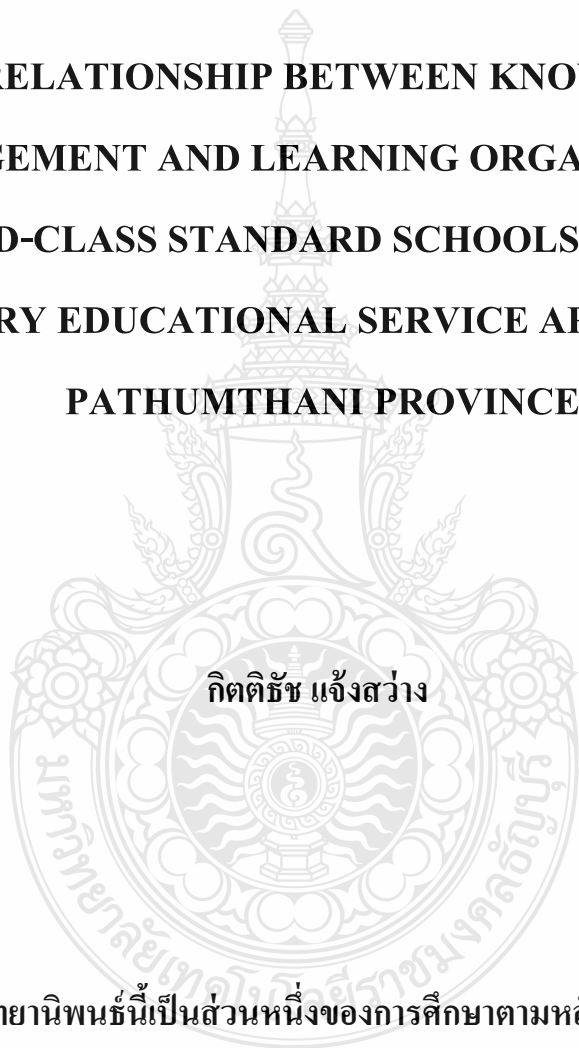


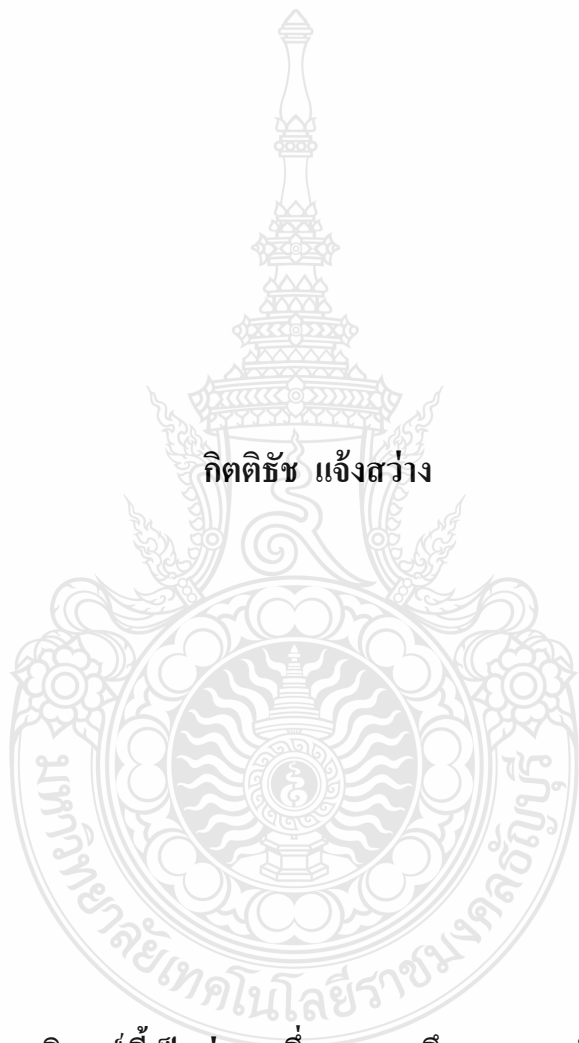
ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN KNOWLEDGE  
MANAGEMENT AND LEARNING ORGANIZATION  
IN WORLD-CLASS STANDARD SCHOOLS UNDER THE  
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4  
PATHUMTHANI PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2556  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี



กิตติชัย แจ่มสว่าง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2556  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

The Relationship Between Knowledge Management and Learning Organization in World-Class Standard Schools under the Secondary Educational Service Area Office 4 Pathumthani Province

ชื่อ - นามสกุล

นายกิตติธัช แจ่มสว่าง

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์สริน เจิมไธสง, ค.ด.)

..... กรรมการ

(อาจารย์อนันต์ เดียวต้อย, ปร.ด.)

..... กรรมการ

(อาจารย์ต้องลักษณ์ จิรวีชากร, ปร.ด.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

วันที่ เดือน

พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นายกิตติชัย แจ็งสว่าง
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2556

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้

<b>Thesis Title</b>	The Relationship between Knowledge Management and Learning Organization in World-Class Standard Schools under the Secondary Educational Service Area Office 4 Pathumthani Province
<b>Name - Surname</b>	Mr. Kittituch Jangsawang
<b>Program</b>	Educational Administration Technology
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Suttiporn Boonsong, Ed.D.
<b>Thesis Co-advisor</b>	Mrs. Porn-tip Suriyachaivatana, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2013

## ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of knowledge management 2) the level of the learning organization and 3) the relationship between knowledge management and the learning organization in world-class standard schools under the secondary educational service area office 4 pathumthani province.

The samples used in this study included 265 teacher in world-class standard schools under the secondary educational service area office 4 pathumthani province. This research used the questionnaire which is performed to choose 5 kinds of measurement such as percentage, average, standard deviation and correlation coefficient of Pearson.

The results showed that 1) knowledge management in world-class standard schools under the secondary educational service area office 4 pathumthani province were high level 2) the learning organization in world-class standard schools under the secondary educational service area office 4 pathumthani province were high level and 3) the relationship between knowledge management and the learning organization in world-class standard schools under the secondary educational service area office 4 pathumthani province found that correlation were high level as statistically at significant at the .01.

**Keywords:** knowledge management, learning organization

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการตรวจผลงาน ให้คำปรึกษา รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ได้ตามถึงวิธีการดำเนินงาน และเติมเต็มให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุทศพร บุญส่ง คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้ผลักดันให้วิทยานิพนธ์นี้ประสบความสำเร็จ รวมไปถึงคณะกรรมการสอบทุกท่าน อันได้แก่ ดร.รสริน เจิมไชสง ประธานคณะกรรมการสอบ ดร.อนันต์ เตียวต้อย กรรมการจากภายนอก และดร.ต้องลักษณะ จิรวรรการ กรรมการจากภายใน ที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าพิจารณาวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย กระทั่งวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ประนอม พันธุ์ไสว อาจารย์สุกัญญา คล้ายทอง อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง ดร.ต้องลักษณะ จิรวรรการ และดร.สุภาวดี วงษ์สกุล ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำเกี่ยวกับผลของการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้รับข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

นอกเหนือจากนี้ขอกราบขอบพระคุณนายชลิน แจ่มสว่าง และนางรักภิญา แจ่มสว่าง ผู้เป็นบิดามารดา ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา นายดำรง แจ่มสว่าง นางสาวละ กุลอมเชื้อ นางสาวฉลวย แจ่มสว่าง ที่สนับสนุนทุนในการวิจัย นางสาวสิริ สิริวงษ์ผู้ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ นายสรารุช สีสองไชย ผู้จุดประกายให้เกิดความสำเร็จ นายพงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์ ผู้นำทางในการเก็บข้อมูล ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่น ที่ช่วยเหลือร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคมาด้วยกัน คณาจารย์สาขาวิชาเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่าน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

กิตติชัย แจ่มสว่าง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(4)
กิตติกรรมประกาศ .....	(5)
สารบัญ .....	(6)
สารบัญตาราง .....	(8)
สารบัญภาพ .....	(11)
บทที่ 1 บทนำ .....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	16
1.3 คำถามการวิจัย .....	17
1.4 สมมติฐานการวิจัย .....	17
1.5 ขอบเขตการวิจัย .....	17
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย .....	18
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	21
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ .....	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22
2.1 การจัดการความรู้ .....	23
2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ .....	33
2.3 โรงเรียนมาตรฐานสากล.....	42
2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 .....	43
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	53
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	53
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	54
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	57
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	57
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	59

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	60
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	61
4.2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.....	62
4.3 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.....	71
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.....	77
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	84
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย .....	84
5.2 สรุปผลการวิจัย .....	85
5.3 อภิปรายผล .....	90
5.4 ข้อเสนอแนะ .....	94
บรรณานุกรม .....	96
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	106
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	125
ภาคผนวก ง ผลการให้คะแนน IOC.....	134
ประวัติผู้เขียน.....	140



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	54
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม.....	63
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ ) .....	64
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ) .....	65
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_3$ ) .....	66
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_4$ ) .....	67
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี การเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ ).....	68
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ ).....	69
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี การเรียนรู้ ( $X_7$ ).....	70

## สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม.....	71
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการคิดเชิงระบบ ( $Y_1$ ) .....	72
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ ) .....	73
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านรูปแบบความคิด ( $Y_3$ ) .....	74
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ( $Y_4$ ) .....	75
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ ) .....	76
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม.....	77
ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการคิดเชิงระบบ ( $Y_1$ ).....	78
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ ) .....	79

## สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านรูปแบบความคิด ( $Y_3$ ).....	80
ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ( $Y_4$ ) .....	81
ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ ) .....	82
ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี .....	83



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศหลายองค์รวมทั้งภาครัฐและเอกชนต่างพัฒนาความสามารถขององค์กรให้ก้าวหน้า ทันสมัย รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรไม่เว้นแม้แต่องค์กรด้านการศึกษาที่จำเป็นต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในด้านการจัดการเรียนการสอนให้ทัดเทียมกับนานาชาติ และรัฐบาลไทยมีหน้าที่ดำเนินการคุ้มครองให้มีสิทธิเสรีภาพในการให้การศึกษาแก่ประชาชนดังที่ได้ระบุในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 50 บุคคลมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัย ตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับการคุ้มครอง ในนโยบายด้านศาสนา สังคม สาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม และที่เกี่ยวข้องกันในมาตรา 80 วรรค 3 รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 52 ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และสามารถสร้างบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำได้อย่างต่อเนื่อง และนอกจากนี้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545- 2559 ยังกำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาตามแนวนโยบายด้านการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้มีโอกาสในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยบูรณาการเนื้อหา รวมทั้งวิธีการสอน ผลิตและฝึกอบรมให้ครูได้มีความรู้ อีกทั้งนโยบายด้านการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของสังคมไทย ก็ได้ให้มีการสร้างนักวิจัยฝึกหัดและฝึกอบรมครูให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านการศึกษารวมไปถึงการผลิตและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

อย่างไรก็ตามตลอดระยะเวลาการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาระบบการศึกษาในประเทศไทยนั้นกลับถดถอย ซึ่งเกิดปัญหาในด้านประสิทธิภาพการสอนของครู ได้ส่งผลให้ผลการเรียนของนักเรียนนั้นตกต่ำลง อันเนื่องมาจากการปล่อยให้ครูที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ

ในด้านการจัดการเรียนการสอนเฉพาะสาขาวิชาหายไปจากระบบโรงเรียน เช่นการเกษียณอายุราชการหรือขอเกษียณก่อนหมดอายุราชการเพราะหมดกำลังใจ หรือขยับไปเป็นผู้บริหาร แต่ทั้งนี้ระบบการรับครูรุ่นใหม่เข้ามา ก็กลับทำให้เป็นการทำลายคุณภาพครูมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีครูจำนวนมากไม่ได้ทำการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่ถนัด มีการสร้างเทคนิควิธีการสอน มีการสอนการทำวิจัยการสอนแต่ไม่สามารถเข้าใจในเนื้อหาที่จะสอน เนื่องจากขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญคอยกำกับดูแล (เฉลิมพล รุจิรินทร์ และสิริพัฒน์ ประโตนเทพ, 2554, น.23) สอดคล้องกันที่ว่าประเทศไทยนั้นขาดเครื่องมือที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา การคำนึงถึงแต่โรงเรียนใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ที่ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องคำนึงถึงระบบการศึกษาด้วย ผู้เรียนต้องได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานสูง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างนั้นต้องทำตั้งแต่ระดับโรงเรียนไปจนถึงเขตพื้นที่การศึกษา (สุรัฐ ศิลปะอนันต์, 2543, น. 47-48)

เพราะฉะนั้น การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องปกติ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นอย่างช้าหรืออย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงก็เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงจึงหมายถึงการแสวงหาความรู้ การเรียนรู้ และการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพื่อนำมาใช้ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็ในด้านการบริหารงาน ด้านการให้บริการ ด้านกระบวนการทำงาน ดังนั้นความต้องการการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้น เพราะทุกองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ จึงต้องทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550, น.295) และด้วยเหตุนี้เอง ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้มาใช้ในงานบริหารมากขึ้น นอกจากการพิมพ์เอกสารหรือรายงาน และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบข่ายภาระงาน การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผน การศึกษาของสถานศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถช่วยให้การบริหารจัดการในสถานศึกษามีความคล่องตัว สะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเฉพาะการบริหารจัดการที่จำเป็นต้องใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษา หลายแห่งที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จึงมักให้ความสำคัญ และนำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการศึกษา ด้านการบริการ และด้านพัฒนาคุณภาพการเรียนของผู้เรียน (ธันวา อ่วมมณี, 2548, น. 47)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, (2548) ได้นำเสนอการรูปแบบของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยมีแนวทางในการดำเนินการ 7 ขั้นตอน ดังนี้ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้

อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติราชการ จึงเป็นที่มาของการ ประเมินผลงานหน่วยราชการต่างๆ โดยให้มีการจัดการความรู้ หน่วยราชการไทยจำนวนมากจึงเริ่ม สนใจการจัดการความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548) การจัดการความรู้จึง เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ในการขับเคลื่อนสังคมสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ หรือสังคมอุดมปัญญา เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประสบการณ์ การนำการจัดการความรู้ไปใช้งาน ส่วนของการ ดำเนินการจัดการความรู้ ในสังคมไทยนั้นมีมากมายหลายแบบ ซึ่งอาจเป็นเหตุที่นำไปสู่การทำการ จัดการความรู้แบบเทียมและทำให้นำไปสู่ความล้มเหลวในที่สุด เช่น ทำเพราะถูกบังคับตาม ข้อกำหนดหรือทำเพื่อชื่อเสียง ทำเพื่อภาพลักษณ์ขององค์กร แต่ไม่เข้าใจความหมายและวิธีการ ดำเนินการจัดการความรู้อย่างแท้จริง (วิจารณ์ พานิช, 2553, ออนไลน์) การจัดการความรู้นั้นมีคน เข้าใจผิดว่าจะต้องทำอย่างเป็นทางการ ต้องจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันหรือแม้กระทั่งเชิญ วิทยากรที่มีความชำนาญมาสอน แต่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับสภาพจิตใจของ บุคลากรในองค์กรที่ต้องการอยากจะทำ และจัดการความรู้ก็เป็นส่วนหนึ่ง ของชีวิตประจำวัน (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2553, น.53)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ นำเสนอโดย เซงเก้ (Senge, 1990) ซึ่งมีความสำคัญในการสร้าง พื้นฐานเพื่อช่วยพัฒนาองค์กร ให้มีความทันสมัย เช่นเดียวกับการจัดการความรู้ซึ่งเป็นการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) 2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery) 3) รูปแบบความคิด (Mental Model) 4) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นองค์กรที่สามารถรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และการ เปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในขององค์กรมีความสามารถในการประมวลผล ทำความเข้าใจ ตีความออกมาเป็นแนวคิด นโยบาย มาตรการ นวัตกรรม และแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วทันเวลา และเหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้ นั้น เพื่อสะสมไว้เป็นสินทรัพย์ทาง ปัญญา สำหรับเลือกมาใช้ต่อไปได้ในอนาคต ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลายหน่วยงานได้ออกนโยบายและแนว ปฏิบัติให้มีการจัดการความรู้ภายในองค์กรในหน่วยงานราชการ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ ในช่วงระยะปี พ.ศ. 2546-2550 โดยได้กำหนดคยุทธศาสตร์และมาตรการที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรม และ ค่านิยมของข้าราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ สร้างเครือข่ายเชื่อมโยง การเรียนรู้ ให้มีศักยภาพในการสร้างองค์กรของหน่วยงานราชการ

ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กิตติญาภรณ์ ชูขุลา, 2549, น. 4) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โรงเรียนก็นับได้ว่าเป็นองค์กรทางการศึกษาของราชการที่มีหน้าที่ให้บริการอย่างหนึ่ง ซึ่งมีบุคลากรในด้านการจัดการศึกษา โดยเฉพาะ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์กรแรกที่จัดการศึกษาในด้านการสร้างความเป็นเลิศในทักษะความรู้ทางวิชาการ ทักษะด้านวิชาชีพ โดยการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่า โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง การที่โรงเรียนจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และบุคลากรของโรงเรียนต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และตอบสนองความต้องการของ ผู้มาใช้บริการ โครงสร้างองค์กรของโรงเรียนต้องมีความยืดหยุ่นได้ มีระบบสารสนเทศที่รวดเร็วสื่อสารได้ถูกต้อง ตลอดจนมีการทำงานเป็นทีม ลักษณะดังกล่าวเรียกว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (บงกช ลิ้มปะพันธุ์, 2549, น.2)

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ยังสอดคล้องกับการส่งเสริมการจัดการความรู้ให้เป็นแบบอย่างในด้านการบริหารจัดการศึกษา และจัดหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา(สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553, 23) ตามแนวทาง คำเดินการข้อที่ 5 คือ นิเทศเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินการจัดการความรู้ทั้งในด้านการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบครบวงจร ซึ่งตรงกับ ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) 7) การเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นรูปแบบของการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบและแนวทางการดำเนินการข้อที่ 6 การนิเทศเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมาตรฐานสากลมีการจัดระบบงานและบรรยากาศการทำงานเพื่อ ให้มีศักยภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายความสำเร็จ คือ 1) โรงเรียนมาตรฐานสากลมีการจัดระบบการจัดการความรู้ได้อย่างครบวงจรทำให้เกิดการสร้างความรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษา และคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) โรงเรียนมาตรฐานสากลสามารถพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ ในการพัฒนาโรงเรียนทั้งจากภายในโรงเรียนและภายนอกที่พัฒนาให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการถ่ายโอนความรู้



ระหว่างกลุ่ม มีการจัดเวทีและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติการเสวนาแลกเปลี่ยนระหว่างกันทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงานและมีการเทียบเคียงการทำงานซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) เครือข่ายการนิเทศมีการรวบรวมองค์ความรู้ และสร้างความรู้ในเชิงปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเผยแพร่ความรู้อย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์กรและบุคลากรในองค์กรนั้น มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และองค์กรทางการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษานั้นจะต้องพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการขับเคลื่อนนั้นต้องอาศัยวิธีการในการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วยวิธีการอย่างหลากหลายในการช่วยขับเคลื่อนระบบการศึกษา ผู้การสร้างฐานความรู้หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูผู้สอนแต่ละคนในการจัดการความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน และยังสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควบคู่กันไปด้วย ซึ่งการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการพิสูจน์ว่าสถานศึกษานั้นมีความสามารถในการจัดการความรู้และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามศักยภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยอาศัยมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษาควบคู่กับแนวทางการดำเนินงาน โรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล และที่ผู้สนใจศึกษา สามารถนำแนวทางไปเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

### 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.3 การจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.3 การจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน

### 1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.1.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ตามแนวคิดของสำนักงาน  
คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548) มี 7 ด้าน ดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
- 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
- 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)
- 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
- 7) การเรียนรู้ (Learning)

1.5.1.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามแนวคิดของ เซงเก้ (Senge, 1990) มี 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking)
- 2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery)
- 3) รูปแบบความคิด (Mental Model)
- 4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

#### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนใน โรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสายปัญญา รั้งสิต 2) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รั้งสิต 3) โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม 4) โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี 5) โรงเรียนชัยบุรี 6) โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยากรุงเทพมหานคร 7) โรงเรียนปทุมวิไล 8) โรงเรียนชัยรัตน์ รวมประชากรทั้งสิ้น 829 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2555)

#### 1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้ อยู่ในช่วงเวลาระหว่างปีการศึกษา 2555 ถึงปีการศึกษา 2556

## 1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึงการรวบรวมการจัดระบบ จัดเก็บความรู้และการเข้าถึงความรู้ ที่อยู่ในตัวบุคคล เช่น ข้อมูล ความคิด ทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ที่อยู่ในรูปเอกสารเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการความรู้ เช่น บันทึกรายงานการประชุม คู่มือในการปฏิบัติงาน เป็นการนำความรู้มาจัดเก็บให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรทุกคน สามารถเรียนรู้ และถ่ายทอดไปยังผู้อื่นได้สะดวกในเวลาที่ต้องการใช้งาน ประกอบด้วย 7 ข้อ ดังนี้

1.6.1.1 การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยระบุประเภทความสำคัญและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

1.6.1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) หมายถึง การสร้างความรู้ใหม่ โดยการแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร รักษาความรู้เก่า และกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

1.6.1.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) หมายถึง การวางโครงสร้างความรู้ รวบรวมข้อมูลความรู้จากผู้มีประสบการณ์เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

1.6.1.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) หมายถึง การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ ทำให้ความรู้ที่แน่นเข้าใจง่าย สามารถถ่ายทอดได้ทันที

1.6.1.5 การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) หมายถึง การทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายสะดวก รวดเร็ว และได้ความรู้ที่ถูกต้อง เช่นการ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล

1.6.1.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) หมายถึง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น เอกสาร ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้รวมทั้งการนำเทคโนโลยีการเรียนรู้

1.6.1.7 การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง เรียนรู้จากการทำงาน การนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น

1.6.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง ส่วนที่สำคัญที่สุด คือบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่น ในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจ เพื่อตอบสนองการทำงานเป็นทีม และจะเป็นที่มาของความสำเร็จทั้งหมดขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.6.2.1 การคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง การมีความคิด ความเข้าใจในโครงสร้างพื้นฐานส่วนตน เป็นการศึกษาในลักษณะภาพรวมในการมององค์กร เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆภายในองค์กร สามารถบูรณาการหลักการอื่น ๆ เข้าด้วยกัน ริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีการบริหารจัดการ

1.6.2.2 บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง ทักษะความสามารถของบุคลากรในองค์กร ความเชี่ยวชาญส่วนตัว ซึ่งสามารถพัฒนาจากการเรียนรู้เพิ่มขึ้นได้ด้วยความพยายามร่วมสร้างสรรค์ผลงาน ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ตัดสินใจหาจากข้อมูลจริงอย่างมีเหตุผล และถ่ายทอดความรู้สู่องค์กร

1.6.2.3 รูปแบบความคิด (Mental Model) หมายถึง วิธีการคิดและมองสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมที่สั่งสมมาให้สามารถแยกแยะระหว่างความ

เชื่อกับการปฏิบัติ และพร้อมยอมรับความแตกต่างในแนวคิดที่สร้างสรรค์ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรม มาพัฒนาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

1.6.2.4 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง บุคลากรทุกคนต้องเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน เป็นการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนจำนวนมาก จะก่อให้เกิดความพยายาม ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากเพียงใดก็ตาม

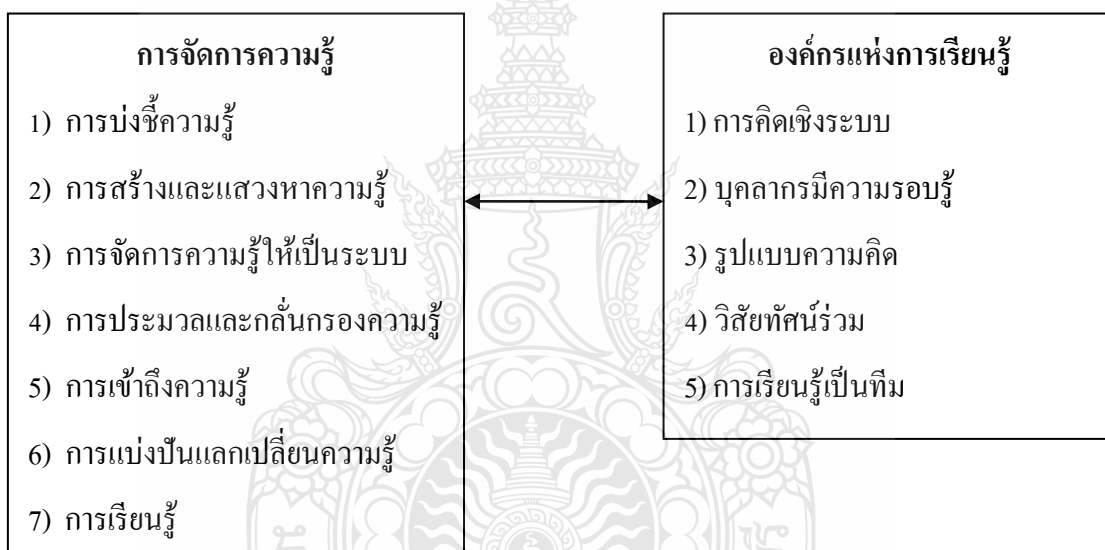
1.6.2.5 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง ความมุ่งมั่นให้ทุกคนในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนพูดคุย พร้อมทั้งจะรับฟังผู้อื่นเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการประสานงานกันกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.3 โรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) มีจัดการเรียนการสอนด้วยหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) ภายใต้มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 เป็นโรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World Class Standard) และมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพเยาวชนสำหรับยุคศตวรรษที่ 21 อีกทั้งเป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO คือ Learning to Know, Learning to Do, Learning to Live with the Others, Learning to Be

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 หมายถึง หน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นจากการแก้ไขพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดตั้ง รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 จังหวัด คือ ปทุมธานีและสระบุรี มีโรงเรียนในสังกัดรวม 42 โรงเรียน มีอำนาจในการบริหารและดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่ถนนปทุมสัมพันธ์ ตำบลบางปรอก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548) ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) 7) การเรียนรู้ (Learning) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge, 1990) มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) 2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery) 3) รูปแบบความคิด (Mental Model) 4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 ได้รับข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

1.8.2 มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

1.8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นแนวทางในการวางแผนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในหลักการ ทฤษฎี และบริบทของโรงเรียนที่ทำการศึกษาวิจัย ดังนี้

#### 2.1 การจัดการความรู้

2.1.1 ความหมายของการจัดการความรู้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1.3 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

2.1.4 การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

#### 2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้

#### 2.3 บริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล

#### 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4

#### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 การจัดการความรู้

### 2.1.1 ความหมายของการจัดการความรู้

บุญส่ง หาญพานิช (2546, น.13) จำกัดความคำว่า “ความรู้” หมายถึง ประสบการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ กระบวนการ หรือข้อมูลสารสนเทศที่ผนวกด้วยความเข้าใจอันเกิดจากการเปรียบเทียบ การวินิจฉัย และการตรวจสอบผลกระทบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ภายในบุคคล เช่น ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ มโนทัศน์ ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งฝังลึกอยู่ในตัวบุคคลและความรู้ภายนอกตัวบุคคล ซึ่งได้มีการบันทึกไว้ในสื่อสิ่งพิมพ์ทั่วไป และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น คู่มือ บทความ ตำรา วารสาร รายงานวิจัย สิทธิบัตร ผลิตภัณฑ์

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548, น.17) ได้กล่าวว่า ความรู้ คือ กรอบของการประสมประสาน ระหว่างสถานการณ์ ค่านิยม ความรู้ในบริบท และความรู้แจ้งอย่างชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูล และสารสนเทศทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ ซึ่งประเภทของความรู้แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความรู้โดยนัย หมายถึง ความรู้เฉพาะตัวที่เกิดจาก ประสบการณ์ การศึกษา การสนทนา การฝึกอบรม ความเชื่อ ความรู้ประเภทนี้ถือเป็นความรู้ไม่เป็นที่จัดการระบบหมวดหมู่ไม่ได้ แต่สามารถแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้นี้ได้ ซึ่งองค์กรต้องพยายามปรับเปลี่ยนความรู้นี้ให้เป็นความรู้ที่ปรากฏขึ้น 2) ความรู้ที่ปรากฏ คือ เป็นความรู้ที่ถ่ายทอดจากบุคคล ออกมาในรูปของบันทึกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ บทความ เอกสาร มาตรฐาน ลิขสิทธิ์ เป็นต้น 3) ความรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรม คือ เป็นความรู้ที่เกิดจากความเชื่อ ศรัทธา ซึ่งจะเกิดจากผลสะท้อนกลับของ ตัวความรู้ และสภาพแวดล้อมขององค์กร องค์กรที่พัฒนามาเป็นเวลานาน จะมีการพัฒนาความเชื่อร่วมกัน เป็นความสามารถหลักขององค์กรซึ่งก็คือ วัฒนธรรมองค์กร

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550, น.6) ได้กล่าวว่า ความรู้ คือ สิ่งที่สะสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้า หรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะหรือความรู้ คือ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ หรือองค์วิชาในแต่ละสาขาและองค์ประกอบ ของความรู้ ได้แก่ ประสบการณ์ ความจริงที่ได้จากการลงมือปฏิบัติคุณประโยชน์ กฎแห่งมวลประสบการณ์ และ สัจยชาติญาณ คุณค่า และความเชื่อถือ เป็นต้น

มาร์คาร์ด (Marquardt,1996, p.243) ได้แบ่งลำดับขั้นของความรู้ โดยอธิบายความสำคัญ จากลำดับล่างขึ้นไปดังนี้ ข้อมูล (Data) ประกอบด้วยตัวหนังสือ ข้อเท็จจริง รูปภาพที่สื่อความหมาย และรหัสตัวเลขต่าง ๆ ซึ่งปราศจากบริบทและยังไม่มี ความหมาย สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลที่เต็มไปด้วยบริบทและความหมาย ซึ่งรูปแบบและเนื้อหาของมันสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน งานได้ หลังจากที่ได้ผ่านการจัดรูปแบบ จัดประเภทและประมวลผลแล้ว ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วยสาระ หลักการ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความชำนาญ



(Expertise) คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ความสามารถ(Capability) ประกอบด้วย การใช้กำลัง ความสามารถและความชำนาญขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548) กล่าวว่า สารสนเทศคือ ข้อมูลที่ผ่านการกลั่นกรอง วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์โดยมีการแปลงรูปของการบันทึกและข้อมูลให้เข้าใจมากขึ้น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ เช่น การรวบรวมรายชื่อผู้ที่ตอบบัตร หรือลงชื่อเข้างานช้ากว่ากำหนดเป็นประจำในช่วงเวลา 1 เดือน หรือการสรุปยอดสินค้าขายดีในแต่ละเดือน ความรู้ คือ สารสนเทศผ่านกระบวนการคิดเรียบเรียงเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ได้ หรือแปลงสภาพให้พร้อมใช้งานหรือช่วยในการตัดสินใจ กับงานต่าง ๆ เช่น เมื่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เห็นรายงานสรุปรายชื่อผู้ที่ตอบบัตรหรือลงชื่อเข้างานช้ากว่ากำหนดเป็นประจำแล้วทำการคิดหาแนวทางแก้ไข เพื่อปรับพฤติกรรมของพนักงานกลุ่มนี้ หรือการนำรายงานสรุปยอดสินค้าขายดีมาใช้ประกอบการวางแผนการผลิตสินค้า เป็นต้น และยังได้กล่าวว่าความรู้ (Knowledge) จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน(Tacit Knowledge) คือ ภูมิความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ อธิบายออกมาได้ยาก แต่สามารถพัฒนาและแบ่งปันได้ 2) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) คือ ความรู้ภายนอกตัวบุคคลที่เป็นทางการและเป็นระบบซึ่งถูกบันทึกและถ่ายทอดออกมาในรูปแบบของสื่อประเภทต่าง ๆ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร และวีดิทัศน์ เป็นต้น

#### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547, น.12) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่าเป็นกลยุทธ์ กระบวนการ และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรเพื่อแสวงหา สร้าง จัดการ แลกเปลี่ยน ทำให้ความรู้ที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ความสำเร็จเกิดจากการผสมผสานการทำงานของคน กระบวนการ และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกันจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ดังนั้นการจัดการความรู้จึงเป็นกรอบความคิดในการจัดการ โครงสร้างความรู้ในองค์กร เพื่อให้กลุ่มผู้ใช้ในองค์กรที่ต้องการความรู้ได้รับประโยชน์ ในรูปแบบที่เหมาะสมตามเวลาที่ต้องการ ปัจจุบันการประยุกต์ใช้ระบบบริหารความรู้มีความจำเป็นในทุกองค์กรที่ต้องการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548, น.23) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการ นำความรู้ที่มีอยู่ หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง การรวบรวม การแลกเปลี่ยนและการใช้ความรู้

ธีระ รุณเจริญ (2550, น.214) กล่าวไว้ว่า “การจัดการความรู้” คือ เครื่องมือเพื่อใช้ในการ บรรลุเป้าหมาย 3 ประการไปพร้อม ๆ กัน คือ การบรรลุเป้าหมายของงานการบรรลุเป้าหมายการ

พัฒนาคน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ “การจัดการความรู้” คือ กระบวนการที่เป็นเครื่องมือ หรือวิธีการเพิ่มมูลค่า หรือคุณค่าของกิจการขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคล หรือองค์กร การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือพัฒนาผลงานของบุคคล องค์กรและพัฒนาสังคมในภาพรวมในยุคสังคมเศรษฐกิจบนพื้นฐานความรู้

ชฎารัตน์ สุขศีล (2551, น.18) ได้กำหนดความหมายของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง เครื่องมือ หรือกระบวนการที่ทำให้องค์กร สามารถเก็บ รับ สร้าง และต่อยอด องค์ความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สามารถทำงานตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประหยัด (Cost) เพื่อให้้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้โดยสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ได้ทำให้องค์กรสร้างผลงาน (Performance) ที่ดีกว่า (Better) ถูกกว่า (Cheaper) เร็วกว่า (Faster) โดยอาศัยพลังปัญญาหรือสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Capital) ของคนในองค์กรเป็นหลัก (Intellectual Capital = Competency x Commitment) และสามารถรวบรวมความรู้ที่ใช้ได้เหล่านั้นเอาไว้ให้บุคคลอื่น ๆ ในองค์กรได้นำไปใช้ได้ง่าย จนกลายเป็นความฉลาดขององค์กร (Organizational Intelligence) ที่แสดงออกมาให้เห็นในรูปของสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competence)

เกียรติศักดิ์ พันธุ์คำเจียก (2552, น.17) กล่าวถึง การจัดการความรู้ว่าเป็นการจัดการความรู้ที่มีอยู่ภายในตัวคน องค์กร และภายนอกตัวคน โดยกระบวนการกำหนด การสืบค้น การสร้าง การจัดเก็บ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผลความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร และสังคม

### 2.1.3 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2550) ได้สร้างรูปแบบการจัดการความรู้โดยใช้การเปรียบเทียบกับปลาหู ที่เรียกว่า โมเดลปลาหู เป็นการแบ่งส่วนของปลาหูออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนหัวปลา (Knowledge Vision- KV) หมายถึง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือการกำหนดทิศทางของการจัดการความรู้ โดยต้องตอบโจทย์ให้ได้ว่าเราจะจัดการความรู้ไปเพื่ออะไร โดยที่หัวปลาจะต้องเป็นของ คุณกิจ หรือ ผู้ดำเนินงานทั้งหมด โดยมี คุณเอื้อ และคุณอำนวยคอยช่วยเหลือ

ส่วนตัวปลา (Knowledge Sharing-KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งจะเป็ยคุณอำนวยที่มีบทบาทมากในการช่วยกระตุ้นให้คุณกิจ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ซ่อนเร้นที่มีอยู่ในตัวคุณกิจ พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกระดับความรู้ และเกิดนวัตกรรม

ส่วนหางปลา (Knowledge Assets-KA) เป็นส่วนของ คลังความรู้ หรือ ขุมความรู้ ที่ได้จากการเก็บสะสมเกร็ดความรู้ ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวปลา ซึ่งอาจเก็บจากส่วนของ

ทางปลา นี้ด้วยวิธีต่างๆ ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด นำไปเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้ พร้อมยกระดับต่อไป

ประพนธ์ ชาติสุขยัต (2550) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ (Knowledge management - KM) ว่าหมายถึง การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจาก ข้อมูล ไปสู่ สารสนเทศ เพื่อให้เกิด ความรู้ และ ปัญญา ในที่สุดการจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่างๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดงและกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในองค์กร อันนำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการธุรกิจที่ต้องใช้ทรัพยากรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์รูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา, เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน, เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน, หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น ในการจัดการสมัยใหม่ในยุคแห่งสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based society) มองความรู้ว่าเป็นทุนทางปัญญาใช้สร้างคุณค่า และมูลค่า (Value) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการใช้ทุนทางปัญญาไปสร้างมูลค่าและคุณค่า และในขณะเดียวกันทุนทางปัญญาก็เพิ่มพูนขึ้น ด้วยกระบวนการนี้เป็นวงจรไม่รู้จบ มีการหมุนเป็นเกลียวความรู้ (Knowledge spiral) ยกระดับเป็นพลวัต การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำหรับใช้และส่งเสริมพลังที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์ คือ พลังสร้างสรรค์ และพลังทวีคูณ (Synergy) จากการรวมข้อมูลเพื่อบรรลุผลสำเร็จในงาน หรือ เป้าหมายร่วมกัน โดยใช้พลังปัญญาของกลุ่มที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยที่กลุ่มมีทักษะในการใช้พลังปัญญาทั้งของบุคคลภายในกลุ่ม และบุคคลภายนอกกลุ่ม

เจษฎา นกน้อย (2552, น.16) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะต้องก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร

อุรารัตน์ วงศ์ศิลป์ (2547) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ในแง่ของสถาบันการบริหารสารสนเทศสู่สถาบันการจัดการความรู้ ว่า ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้นั้นมีเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จก็คือ ความรู้ แต่สิ่งที่จะช่วยให้ความรู้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ นั่นคือ การจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้ที่ได้เป็นที่ได้รับการยอมรับแล้วว่าสามารถพัฒนาองค์กร พัฒนางาน พัฒนาคน และยังสามารถพัฒนาสังคมได้อีกด้วย และได้ให้ความหมายของสถาบัน

จัดความรู้ว่า สถาบันจัดการความรู้ หมายถึง หน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันที่ทำหน้าที่ในการจัดการความรู้ให้กับองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการใช้ความรู้ นอกจากนี้ยังได้แยกความแตกต่างของสถาบันบริการสารสนเทศกับสถาบันจัดการความรู้ไว้ว่าการจัดการความรู้เป็นแหล่งที่พัฒนาและสร้างความรู้ใหม่ที่เน้นปรับบริบทให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ ซึ่งประชาชนหรือลูกค้าคือศูนย์กลางของการจัดการความรู้และมุ่งเน้นการใช้ความรู้ร่วมกันและใช้ความรู้นั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวองค์กรซึ่งจะต้องสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับแหล่งความรู้ด้วย ส่วนการจัดการสารสนเทศคือ เป็นการจัดการสารสนเทศที่เตรียมการและดำเนินงานภายใต้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่คงที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และยึดเอาเอกสารและสารสนเทศของส่วนกลางเป็นหลักในการทำงานซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการเก็บรักษาสารสนเทศเพียงอย่างเดียวอีกทั้งยังนำสารสนเทศภายนอกเข้ามาในใช้ภายในองค์กร

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ในแง่ของ การจัดการความรู้กับนวัตกรรมว่า ในยุคเศรษฐกิจเช่นนี้ ต้องใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อน สร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยต้องใช้ความเร็วและความได้เปรียบทางด้านความรู้ ทักษะประสบการณ์ และเทคโนโลยีการดำเนินงานต่าง ๆ นั้น ต้องมีความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน และความรู้ชัดแจ้ง ให้มีความสอดคล้องต่อบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และการจัดการความรู้ก็จะมีส่วนในการทำให้ความรู้เป็นความรู้ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพจึงต้องให้ความสำคัญเป็นอันมาก

นอกจากนั้น สมชาย นำประเสริฐชัย (2545) ได้เสนอเป้าหมายการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความพร้อมของความรู้ (Available) การที่จะสามารถค้นหาและใช้ประโยชน์จากความรู้ได้อย่างเต็มที่นั้นจะต้องมีการจัดการความรู้เพื่อให้ความรู้ที่อยู่ในฐานข้อมูลนั้นเป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสำเร็จรูปพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ได้ทันที

2. ความถูกต้องของการเรียกค้น (Accurate in Retrieval) การจัดการความรู้จะช่วยให้การเรียกค้นความรู้หรือข้อมูลได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้นเพราะได้มีการนำมาจัดหมวดหมู่ (Classification) มาใช้ร่วมกับคำสำคัญเพื่อกรองความรู้อีกลำดับหนึ่ง

3. ความรู้ที่มีคุณภาพ (Effective Knowledge) การจัดการความรู้จะช่วยให้ความรู้ที่มีอยู่ในฐานข้อมูลหรือฐานความรู้ได้รับความมั่นใจว่าจะมีคุณภาพ เพราะเป็นความรู้ที่ผ่านการจัดการความรู้มาแล้ว เช่น มีการสรุปจากผู้รู้ มีการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ และมีการประเมินคุณภาพของความรู้ที่มีอยู่ เป็นต้น

4. ความสามารถในการเข้าถึงความรู้ (Accessible Knowledge) ความรู้ที่ผ่านการจัดการความรู้แล้ว จะช่วยให้ผู้บริการสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ง่ายขึ้น เพราะโครงสร้างของการจัดการความรู้ที่ดีนั้น ต้องให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงและใช้ความรู้ได้ง่ายขึ้นและใช้งานได้ทันทีที่ต้องการ

กรมการพัฒนาชุมชน (2548) หัวใจของการจัดการความรู้ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน เกี่ยวข้องกับคำ 3 คำ คือ คน งาน และความรู้ การจัดการความรู้เริ่มต้นที่งาน คือ การกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสูงส่ง หรือนำภาคภูมิใจ หรือกลุ่มร่วมงานเป็นผู้กำหนด โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ทำให้ทุกคนเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันที่จะฟันฝ่าเพื่อบรรลุความสำเร็จนั้น กลุ่มคนเหล่านี้จึงร่วมกันสร้าง เสาะหา และยกระดับความรู้สำหรับนำไปใช้ปรับปรุงงาน และในกระบวนการทำงานนั่นเองก็หมั่นสังเกตเก็บข้อมูล และร่วมกันตีความตามประสบการณ์จากการทำงาน กลั่น หรือตกผลึกออกมาเป็นความรู้ที่ยกระดับขึ้น สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน วนเวียนเป็น วัฏจักรไม่มีวันจบสิ้นสอดคล้องกับหลักการของการจัดการความรู้ต้องมองความรู้ อย่างเป็นอนิจจัง เป็นสิ่งที่เก่าเร็วล้ำสมัยง่าย กลุ่มจัดการความรู้จะต้องฝึกฝนและพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถในการยกระดับความรู้ หรือ เลือกลงใช้ความรู้ “ล้ำหน้า” อยู่เสมอ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน หรือปรับตัวของกลุ่มตน (กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2548, น.63 – 64)

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, น.30) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลความรู้ สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจน ประสิทธิภาพของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนา ผลผลิตและองค์กร

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547, น.15-16) กล่าวว่า การจัดการความรู้ มาจากคำว่า Knowledge และ Management หมายถึง การจัดการสารสนเทศ (Information) และการบริหารคน (People) ในทุกองค์กรมีการใช้สารสนเทศ ที่จัดเก็บไว้ในรูปดิจิทัล และจัดเก็บความรู้ใหม่ที่บุคคลในองค์กร มีเพื่อเผยแพร่และแบ่งปัน การใช้สารสนเทศในองค์กรจึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตและโซลูชันกรุปแวร์เป็นเครื่องมือ โดยการจัดเก็บความรู้ นั้นไม่เพียงเฉพาะความรู้ในองค์กร แต่เป็นความรู้นอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรด้วย

โสภาค วิริโยธิน (2553) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้ในการระบุนำความรู้ที่จำเป็นและต้องการจัดเก็บ การสรรหาและสกัดความรู้ ทั้งในตัวบุคคลและความรู้ขององค์กร การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน การจัดระบบ และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อใช้งาน การประยุกต์ใช้ความรู้ รวมทั้งการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้

อย่างเป็นระบบโดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ความรู้เหล่านั้นขับเคลื่อนองค์การไปสู่สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย

ซีระ รุญเจริญ (2550, น.215-216) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เริ่มที่ปณิธานความมุ่งมั่น (Purpose) อันยิ่งใหญ่ร่วมกันของสมาชิกองค์กรกลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายที่จะรวมกันใช้ความเพียรดำเนินการจัดการความรู้ ด้วยวิธีการและยุทธศาสตร์อันหลากหลาย เพื่อใช้ความรู้เป็นพลังหลักในการบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งมั่น เพื่อประโยชน์ขององค์กร กลุ่มบุคคล เครือข่าย และยังประโยชน์อันไพศาลให้แก่สังคมในวงกว้างด้วย การจัดการความรู้มีความหมายกว้าง ในการจัดการความรู้จะต้องมีการจัดการครบทั้ง 3 องค์ประกอบของความรู้ คือ ความรู้ฝังลึกในคน ความรู้แฝงในองค์กร และความรู้เปิดเผย รวมทั้งจะต้องมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนากิจกรรมหลัก (Core Activities) ขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่าย การจัดการความรู้จะต้องดำเนินการในลักษณะที่บูรณาการอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำไม่ถือเป็นกิจกรรมที่แยกจากงานประจำ ต้องดำเนินการโดยไม่ทำให้สมาชิกขององค์กรรู้สึกว่ามีภาระเพิ่มขึ้นการจัดการความรู้เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับคนในองค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่าย ผลของการจัดการความรู้วัดจากผลงานวัฒนธรรมองค์กร ดินทรัพย์ทางปัญญาขององค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมหรือการปรับตัวขององค์กร การจัดการความรู้ที่ดีมีลักษณะลงทุนน้อยแต่ได้ผลกระทบมาก การจัดการความรู้ที่เลวเป็นการจัดการความรู้ที่ได้ผลไม่คุ้มค่าในการจัดการความรู้คือ ความเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) หรือองค์กรเคอร์ดิค (Chaordic Organization) และการที่สมาชิกขององค์กรเป็นบุคคลเรียนรู้เรื่องการจัดการความรู้ ไม่มีสิ่งใดหรือหลักการใดสำคัญยิ่งกว่าจินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กลุ่มผู้ดำเนินการจัดการความรู้อย่างเต็มที่มีความเป็นอิสระที่จะคิดมีความมั่นใจที่จะคิด และนำความคิดมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดร่วมกันผ่านการกระทำเพื่อเป้าหมายบรรลุความมุ่งมั่นที่กำหนดร่วมกันในภาพกว้าง การจัดการความรู้จะต้องเชื่อมโยงกับกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้ที่หลากหลาย

นฤมล พกฤษศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ (2543, น.65) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้้องค์การสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงานหรือการลาออกจากงาน เป็นต้น

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภทคุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงาน และวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน

4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาดและการแข่งขันทำให้สามารถลดช่องว่าง และเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน

5. การพัฒนาทรัพย์สิน เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น

6. การยกระดับผลิตภัณฑ์การนำการจัดการความรู้มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้น ๆ อีกด้วย

7. การบริการลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้า จะเป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้แก่องค์กร

8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการ เป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

วิจารณ์ พานิช (2547, น.7) ได้ระบุว่าเป้าหมายการจัดการความรู้แบ่งออกได้เป็น 3 ประการคือ

1. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาคน คือพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึง พนักงานทุกระดับตั้งแต่ขั้นผู้น้อยและระดับกลาง ซึ่งจะได้ประโยชน์มากที่สุด
3. เพื่อพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก/หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2549, น. 28) กล่าวว่าการจัดการความรู้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อภาพรวมขององค์กร คือ สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ลดความเสี่ยงและทำให้ความสูญเสียต่ำลง สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร หรือแม้กระทั่งเป็นการรวมนวัตกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อองค์กร อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในรายละเอียด การจัดการความรู้จะมีประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. อำนวยความสะดวกในการตัดสินใจให้ดีขึ้น
2. สร้างและสนับสนุนทางปัญญาขององค์กร
3. กระตุ้นให้เกิดการเลื่อนไหล ความคิดอย่างอิสระอันจะนำไปสู่ความเข้าใจและสร้างสรรค์นวัตกรรม

4. จัดกระบวนการที่ไม่จำเป็น ทำให้การปฏิบัติงานเลื่อนไหลดีขึ้น
5. เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเพื่อที่จะนำมาใช้ได้ตลอดเวลา
6. ปรับปรุงการบริการและประสิทธิภาพการบริการลูกค้า
7. นำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่ดีกว่า

จากการศึกษาแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการจัดการความรู้ดังกล่าวแล้ว สรุปได้ว่าองค์การต่าง ๆ จะดำเนินการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนในองค์การ โดยองค์การต้องมีนโยบาย วิสัยทัศน์ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์การจัดการความรู้ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ต้องมีความชัดเจนในนโยบายขององค์การ และทุกคนในองค์การต้องได้รับการถ่ายทอดความรู้ จนทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันทุกกระบวนการหรือทุกกิจกรรม จึงจะส่งผลให้การจัดการความรู้ในองค์การดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพได้ผลตามที่องค์การคาดหวังไว้

จากความหมาย ลำดับขั้น การจัดการความรู้ ความสำคัญของการจัดการความรู้ที่นักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้อธิบายไว้ สรุปได้ว่าความรู้ เกิดจากสมองของมนุษย์ที่ได้สั่งสมมาจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยการจำ การคิด การเขียน การเรียนรู้ ทั้งจากอาจารย์ผู้สอนหรือเรียนรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ เอกสาร หลักฐาน สารสนเทศ หรือจากปรากฏการณ์ของธรรมชาติ ซึ่งความรู้สามารถถ่ายทอดได้หลายรูปแบบ เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประเพณี ค่านิยม และการจัดการความรู้มีความสำคัญต่อองค์การในยุคโลกาภิวัตน์หลายประการ เนื่องจากปัจจุบัน โลกมีความเปลี่ยนแปลงและมีคู่แข่งขั้นสูง องค์การต้องตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าโดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง ฉะนั้นลูกค้าจึงควรได้รับผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ดีและมีคุณภาพ ทุกองค์การจึงพยายามพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรคุณภาพ และการที่จะเป็นองค์กรคุณภาพได้ต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อมีการเรียนรู้ มีการเก็บความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์การจะทำให้เกิดเป็นความฉลาดขององค์การซึ่งการเก็บรูขุมนี้ต้องมีเครื่องมือช่วยการ จัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการจัดเก็บความรู้เป็นไปอย่างมีระบบ และสามารถนำความรู้ มาใช้ได้สะดวกในเวลาที่ต้องการ การจัดการความรู้จึงถือเป็นการรวบรวมศาสตร์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวคิดทั้งศาสตร์และศิลป์ เช่น ศาสตร์ด้านบุคคล ด้านการบริหาร ด้านสารสนเทศ ด้านการจัดการ เพื่อมาช่วยในการจัดระบบความรู้ของบุคลากรในองค์การที่มีความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร โดยรวบรวมและนำความรู้เหล่านั้นมาสังเคราะห์ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่และปรับปรุงพัฒนาให้มีระดับที่สูงขึ้นเป็นการต่อยอด ความรู้ในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์การจึงถือได้ว่าการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือสร้างพลังในการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป



## 2.1.4 การจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548, น.30) ได้สร้างรูปแบบการจัดการความรู้ โดยหมายถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บและการเข้าถึงเพื่อสร้างเป็นข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูล และด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ การทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้

7. การเรียนรู้ การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อจัดการความรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหารที่ทุกคนมองเห็น โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีระบบการติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

2. การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

3. กระบวนการและเครื่องมือ ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร ขนาดและสถานที่ตั้ง ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร

4. การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผล และปรับปรุง

5. การวัดผล เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Output) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Outcome)

6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

## 2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้

### 2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นคำที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมจึงมีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้คำจำกัดความคำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

พจนีย์ พยัคฆานูวัฒน์ (2549) ได้กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและองค์กร ตลอดจนพร้อมจะรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ดังนั้นแต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เนื่องจากความรู้ที่เคยมีมาในอดีตถูกทำลายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

สุรัตน์ ดวงชาตม (2549) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการทำงาน มีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน

จิรัชมา วิเชียรปัญญา (2548) ได้สรุปไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ 1) องค์การที่ประกอบไปด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง 2) องค์การที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งมีการจัดหา สร้าง ถ่ายโอนความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการใช้ความรู้ใหม่ๆ 3) องค์การที่ใช้แนวคิดการจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร 4) องค์การที่มีเป้าหมายเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของสังคมโลกได้อย่างสง่างาม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ได้สรุป องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อว่าคนยิ่งเรียนก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตพัฒนาต่อไปได้ไม่มีที่สิ้นสุด องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ได้กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงในความคิด ภูมิปัญญา ความรู้ ความเข้าใจ การหยั่งรู้ การเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งการที่จะเห็นได้อย่างชัดเจนนั้นขึ้นอยู่กับว่ามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านใด เป็นสำคัญในห้วงของเวลาที่การเรียนรู้แล้วเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Learning Practice Contingency) ทั้งที่เป็นรูปแบบพรรณนา (Descriptive) ว่าองค์กรเกิดการเรียนรู้กันอย่างไร และในเชิงของการวางแผนในอนาคต (Prescriptive) ว่าองค์กรควรเรียนรู้เช่นไร

ปณิธ มาลากุล ณ อยุธยา (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สามารถรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ เช่น ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ และการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร สามารถประมวลผล ทำความเข้าใจ และตีความออกมาเป็นแนวคิด นโยบาย มาตรการ วัฒนธรรม ตลอดจนแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันการณ์ เหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้ นั้น เพื่อสั่งสมไว้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาสำหรับเลือกมาใช้ได้ต่อไปในอนาคต

เพดเลอร์ เบอร์กวัน และ โบเยลเล่ (Pedler, Burgoyne and Boyelegg, 1997) ให้ความเห็นว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความหมายว่า เป็นองค์กรที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน และเป็นองค์กรที่ปฏิรูปตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

ดิกสัน (Dixon, 1994) ได้กล่าวถึง Learning Organization หรือ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการ  
จงใจให้กระบวนการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และระบบองค์กร เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรไปใน  
ทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

เซงเก้ (Senge, 1990) สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่คนในองค์กรได้ขยาย  
ขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี และกระตุ้น  
ทุกคนให้เรียนรู้การสร้างอนาคตที่พึงปรารถนา ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่  
จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ๆที่ทันต่อการ  
เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับ เอาใจใส่ และเป็น  
องค์กรที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหาไปด้วยกันทั้งองค์กร

อาจิริส (Argyris, 1999) นักจิตวิทยาของ Harvard University กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้  
ว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆในองค์กร เพื่อลดทอนสิ่งที่  
เรียกว่า Defensiveroutines หรือ รูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัยเพื่อปกป้องหรือแก้ตัวลงได้

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มี  
บรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตน  
ในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจะ  
เปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจ เพื่อตอบสนองการทำงานเป็นทีม และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่  
เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

## 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1978 จากงานเขียนของ Chris Argyris แต่ยังไม่เป็นที่แพร่หลาย เพราะมีเนื้อหาเชิงวิชาการที่เข้าใจยาก ต่อมาปี ค.ศ. 1990 Peter M. Senge  
ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan School of Management ได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and  
The Learning Organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
(Learning Organization: LO) ได้รับความนิยมนิยมปฏิบัติกันแพร่หลายในเวลาต่อมาจนกระทั่ง American  
Society for Training Development - ASTD สมาคมเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรที่ใหญ่ที่สุดใน  
สหรัฐอเมริกา ได้ประกาศเกียรติคุณให้เขาเป็นนักวิชาการเกียรติคุณดีเด่นประจำปี ค.ศ. 2000 (ลัทธิ  
เดชโยธิน, 2550)

ประเทศไทยเริ่มนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้เมื่อปี พ.ศ. 2539 โดยธนาคาร  
ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ภายในองค์กร และประสบความสำเร็จ เป็น  
ที่ยอมรับ หลังจากนั้นองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวมา  
ใช้อย่างแพร่หลาย (ประคอง สุคนธจิตต์, 2549) ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ

บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐ จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สำหรับ หมวด 3 มาตรา 11 นี้เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานเริ่มจากการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผล

เซงเก้ (Senge, 1990) สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศเอื้ออำนวย ให้บุคลากรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตน ในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจ เพื่อตอบสนองการทำงานเป็นทีม และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) 2) บุคลากร มีความรอบรู้ (Personal Mastery) 3) รูปแบบความคิด (Mental Model) 4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และ 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นเกิดขึ้นมานานแล้ว และมีการพัฒนาเรื่อยมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยการเรียนรู้ นั้นจะขยายขีดความสามารถของคนและองค์กร ไปได้อย่างยาวนานและไม่มีที่สิ้นสุด ยิ่งคนเรียนรู้ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป และองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด บุคคลที่ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้จนเป็นที่ทั่วโลกรอมรับ คือ Peter M. Senge ซึ่งถือได้ว่าเป็นบิดาแห่งองค์กรแห่งการเรียนรู้

### 2.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจะต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการอบรมและเรียนรู้การทำงานเป็นทีม มีการจัดการองค์ประกอบต่างๆขององค์กรเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย (สมบัติ แสงพล, 2552, น. 38)

มาร์ควาร์ด (Marquardt, 1996) สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การเรียนรู้ (Learning) - พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
- 2) องค์กร (Organization) - การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)
- 3) สมาชิกในองค์กร (People) - การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)
- 4) ความรู้ (Knowledge) - การจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management)

## 5) เทคโนโลยี (Technology) - การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ มาร์ควาร์ด มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนแล้วจะเป็นพื้นฐานอันสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบในด้านอื่นอีก 4 ด้าน ถ้าการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วถึงในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กรแล้ว จะส่งผลให้สามารถจัดการกับความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรนั้นๆก้าวไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

กนกอร สมปราชญ์ (2548) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ

- 1) การสำรวจสิ่งแวดล้อม
- 2) การทำให้ช่องว่างของการทำงานเป็น โอกาสแห่งการเรียนรู้
- 3) การให้ความสนใจในการวัดและประเมิน
- 4) การศึกษาหาความรู้จากการทำวิจัย
- 5) การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับความรู้และการสื่อสาร
- 6) การศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 7) การยอมรับว่ามีหลากหลายวิธีในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 8) การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
- 9) การใช้ภาวะผู้นำ ผู้นำจะรวบรวมและจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร
- 10) มุมมองจากทุกทิศทาง ให้หน่วยงานต่างๆในองค์กรมี โอกาสทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

มาร์ควาร์ด และเรย์นอลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ พึงมีองค์ประกอบ 11 ประการ ดังนี้

- 1) มีโครงสร้างที่เหมาะสม ไม่มีชั้นการบังคับบัญชาที่มากเกินไป มีความยืดหยุ่นคล่องตัวเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ง่าย
- 2) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกในองค์กรจะมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าและเผยแพร่ต่อกันฉันท์มิตร มีแนวุงใจที่จะสร้างสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ และได้รับการสนับสนุนทั้งการเงินและขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร
- 3) มีการเพิ่มอำนาจปฏิบัติ จะเปิด โอกาสให้สมาชิกมีอิสระในการเรียนรู้ ในการตัดสินใจลดความรู้สึกรู้สึกที่จะต้องพึ่งพิงผู้อื่น ในการแก้ปัญหา ขยายขีดความสามารถของตนเองให้บังเกิดผลงอกงามและสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

4) มีการตรวจสอบ มีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมี ที่อาจจะกระทบต่อองค์กร ให้อัตว์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

5) ทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายโอนความรู้ ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีส่วนเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้ จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่น จากเครือข่ายสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน

6) มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ-ประมวล-ถ่ายทอดข้อมูล ได้อย่างถูกต้อง

7) มุ่งเน้นคุณภาพ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ เพื่อให้มีการยอมรับโดยไม่มีข้อกังขา

8) ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการยกร่าง การดำเนินการ และการประเมิน

9) มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่างให้ความเท่าเทียมเสมอภาค

10) มีการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างพลังร่วมเครือข่ายทรัพยากรต่างๆทั้งภายในทีมและระหว่างทีมกับบุคคลภายนอกทีม

11) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การทำงาน มุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงบนพื้นฐานของค่านิยม ประชัญญา ความคิด ความเชื่อคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้การทำงานทำกิจกรรมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในที่สุด

เซงเก้ (Senge, 1990) สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความคิด ความเข้าใจในโครงสร้างพื้นฐานส่วนตน เป็นการคิดในลักษณะวงกลมในการมององค์กรอย่างเป็นระบบในภาพรวม เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆภายในองค์กร มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีการบริหารจัดการ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง ทักษะความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถพัฒนาจากการเรียนรู้เพิ่มขึ้นได้ด้วยความพยายามร่วมสร้างสรรค์ผลงาน มีปฏิภาณในการคิดให้บรรลุสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศขององค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน เป็นความหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความตระหนักและจิตสำนึกในหน้าที่จะช่วยให้เกิดความเพียรพยายาม มุมนานะอยู่ตลอดเวลา เกิดความคุ้มค่างับเวลาที่เสียไป และใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ ปัญหาจากข้อมูลจริงอย่างมีเหตุผล

3) รูปแบบความคิด (Mental Model) หมายถึง วิธีการคิดและมองสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมาให้สามารถแยกแยะระหว่างความเชื่อกับการปฏิบัติ และพร้อมยอมรับความแตกต่างในแนวคิดที่สร้างสรรค์ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรม เจนคติในโลกแห่งความเป็นจริงที่องค์กรมีความคาดหวังเพื่อผลในอนาคต โดยนำทักษะการเรียนรู้ตลอดเวลา การวางแผนงานร่วมกันและทักษะการสืบค้น มาพัฒนาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง ความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดขึ้นในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากเพียงใดก็พร้อมที่จะฝ่าฟันไปพร้อมกับองค์กร ลักษณะวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ดีนั้น กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มเน้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ และวิสัยทัศน์องค์กรต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเป็นภาพบวกต่อองค์กร

5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง ความมุ่งมั่นให้ทุกคนในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการประสานงานและสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข่าวสาร วิเคราะห์และประเมินปัญหา ยอมรับจุดอ่อนและพร้อมปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความยืดหยุ่น ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และได้รับการสนับสนุนทั้งการเงินและขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร หากองค์กรใดมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรนั้นจะสามารถขยายขีดความสามารถทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆต้องการอย่างแท้จริง

#### 2.2.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงแก่

เชิงแก่ (Senge, 1990) ได้เสนอทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน คือ

1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) เป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) โดยการมององค์กรเป็นระบบสังคมอย่างภาพรวม ไม่แยกส่วนซึ่งจะเห็นภาพได้ชัดเจน เป็นพลังในการพัฒนาและเป็นวินัยที่สำคัญ คือ มีความสามารถในการมองแบบองค์รวม (Holism) มีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง มีความคิดอย่างเป็นระบบ ทนต่อเหตุการณ์หรือการคิดล่วงหน้าในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ ที่เป็นการพัฒนาองค์กรและขั้นตอนที่ถูกต้องของระบบนั้นๆ เพื่อให้ปัจเจกบุคคล



และทีมงานมีความเข้าใจที่ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นการมองภาพรวมมากกว่าการมองภาพแบบเดี่ยวๆ วินัยนี้ช่วยขจัดความสลับซับซ้อน (Complexity) ของงาน ความสลับซับซ้อนของความคิด ความซับซ้อนขององค์กร เป็นกรอบการสร้างความกระจ่างในความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ อย่างเป็นแบบแผน สามารถทำความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งองค์กรรวมและส่วนย่อย

2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery) เป็นการมุ่งสู่ความเป็นเลิศซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยคนที่มีความผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์กร จะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุความสำเร็จเมื่อรู้สึกเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้ให้เป็นรากฐานสำคัญในการขยายความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น เป็นผลรวมของทักษะความสามารถที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เพื่อให้ปัจเจกบุคคลมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศให้เก่งทุกๆ ด้าน เก่งในการเรียนรู้ เก่งในการคิด เก่งทำ มีปฏิภาณไหวพริบ ความเพียรพยายามในการใฝ่รู้ เพราะการเรียนรู้เป็นหนทางที่จะช่วยให้บุคลากรมีความรอบรู้ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน โดยมีแนวปฏิบัติ ประกอบด้วย

2.1) การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) หมายถึง ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการในสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นจริงแก่ชีวิตของตนวันหนึ่งในอนาคต

2.2) มุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Tension) เป็นแรงใฝ่ดี ช่วยเสริมให้เรามีความพยายาม มุมานะพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และจำเป็นต้องมีจิตสำนึกถึงแรงใฝ่ดี และมีการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าแก่ตนเองอยู่เสมอ

2.3) ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้ง ความสำคัญของวิธีนี้ คือ จะช่วยให้มีระบบการคิดและตัดสินใจที่ดี

2.4) ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน (Subconscious) มีความชำนาญขั้นสูงสุด ซึ่งจะช่วยให้งานดำเนินไปโดยอัตโนมัติและมีผลงานออกมามีเยี่ยม เพียงแต่จิตสำนึกเป็นตัวสั่งงานเหมือนกับมีทักษะในงานแต่ละประเภทอย่างแท้จริง

3) รูปแบบความคิด (Mental Model) เป็นการสร้างสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้สมาชิกตื่นตัว เกิดแรงจูงใจภายใน เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำ ความคิดความเข้าใจมุมมองวิธีคิดของตน ในแต่ละคนที่มีต่อโลกในแต่ละเรื่อง แต่ละด้านเป็นประสบการณ์ที่ได้รับสั่งสมมา มีผลต่อพฤติกรรม ค่านิยม เจตคติ ที่มีต่อบุคคล สรรพสิ่ง และสถานการณ์ทั้งหลาย วินัยนี้ฝึกฝนเพื่อให้ได้เข้าใจแยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อกับสิ่งที่เราปฏิบัติ ทักษะความคิด การวางแผน และทักษะในการเรียนรู้ที่มีผลต่อความคิด ความอ่านของตน ผ่านทักษะการคิดใคร่ครวญ (Reflection Skills) ทักษะการสืบค้น (Inquiry Skills) ในการปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะทั้ง 2 อย่างนี้เป็นแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความคิดที่จะพัฒนาสมองให้เห็นภาพในด้านที่ถูกต้องมี 2 ประการ

3.1) มีการวางแผนในการทำงาน แต่การวางแผนนั้นต้องมีลักษณะการเรียนรู้ตลอดเวลา ต้องปรึกษาหารือกันเป็นประจำ

3.2) ทุกคนต้องมีทักษะในการคิดไตร่ตรองสิ่งที่ทำไปแล้วต้องรู้และคิดว่าเหตุใดจึงต้องทำเช่นนั้นและทำอีกครั้ง จะปรับแก้ตรงไหน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการสืบค้นปัญหาและข้อมูลเพื่อแก้ไข

4) วิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เป็นรูปธรรมในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์งานเพราะทุกคนทราบว่างานที่ตนเองทำเป็นส่วนหนึ่งของการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ทรงคุณค่า แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคก็จะฝ่าฟันออกไป ลักษณะวิสัยทัศน์องค์กรที่ดี คือ กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มเน้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจน เพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์องค์กรต้องเป็นภาพบวกต่อองค์กร ให้ทุกคนได้เรียนรู้ ได้เข้าใจ จะได้สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยมีการนำวิสัยทัศน์ที่ได้สร้างขึ้นมาเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ เพื่อสานให้วิสัยทัศน์เป็นจริงด้วยแผนการปฏิบัติต่อไป

5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นไปตามหลักการความร่วมมือและกระบวนการกลุ่ม เชื่อกันว่าสมาชิกจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันต้องเป็นไปทั้งองค์กร โดยการเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นหมู่คณะทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจรรย์ญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลาว่ากำลังทำอะไร อะไรต้องเรียนรู้ก่อน อะไรหลังและเติบโตไปพร้อมๆกัน ทำให้ความต้องการของแต่ละคนกลายเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด - ขยันเรียนรู้ - ขยันทำ เพื่อเป็นพลังงานขับเคลื่อนให้ทีมงานมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง

จากทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ สรุปได้ว่า แนวความคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโลกโลกาภิวัตน์นั้น ต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ใฝ่รู้ ทั้งด้านความคิดวิทยาการและข้อมูลใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้ใหม่ๆเหล่านั้นมาพัฒนาปรับปรุงความคิดให้มีแบบแผนความคิด ให้มีการมองโลกตามความเป็นจริง การมองโลกและการตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก ต่อจากนั้นจึงโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน พุดจาสื่อสารด้วยภาษาแห่งความเข้าใจเดียวกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิดการมองปัญหา และที่สำคัญยิ่ง คือ การเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน ท้ายที่สุดจากการ

ปรับปรุงทัศนคติลักษณะการทำงานต่างๆข้างต้นแล้ว หน่วยงานที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ได้ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนนำความรู้ต่างๆเหล่านี้มาคิดวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวมและความสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจได้ถูกต้องตรงจุด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

## 2.3 โรงเรียนมาตรฐานสากล

โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School : W-CSS) เป็นนวัตกรรมจัดการการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นามาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล และได้เริ่มดำเนินการกับโรงเรียนนอกรองจำนวน 500 โรงเรียน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในปีการศึกษา 2553 โดยการยกระดับโรงเรียนชั้นนำที่มีความพร้อมสู่โรงเรียนดีมีมาตรฐานสากล เพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบการพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทย และมีความสามารถก้าวไกลในระดับสากล

### 2.3.1 ลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล

โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School : W-CSS) หมายถึง โรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World Class Standard) และมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพเยาวชนสำหรับยุคศตวรรษที่ 21 อีกทั้งเป็นไปตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO คือ Learning to Know, Learning to Do, Learning to Live with the Others, Learning to Be (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 3)

## 2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ปทุมธานี-สระบุรี) ถนนปทุมสัมพันธ์ ตำบลบางปรอก อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นจากการแก้ไขพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดตั้ง รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ.2553 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 จังหวัด คือ ปทุมธานีและสระบุรี มีโรงเรียนในสังกัดรวม 42 โรงเรียน มีแนวทางในการบริหารและดำเนินงานของสำนักงานเขต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต4, ออนไลน์, 2555) ดังนี้

วิสัยทัศน์ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ทันสมัย ยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย”

พันธกิจ แนวทางการดำเนินงาน คือ 1) พัฒนาการมัธยมศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย ประชากรวัยเรียนมีคุณภาพระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย 2) พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงมีคุณธรรมมีจริยธรรม 3) พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่กลุ่มอาชีพเทียบเคียงมาตรฐานสากล 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและกระจายอำนาจตามหลักนิติบุคคล และ 5) ระดมสรรพกำลังสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาการจัดการมัธยมศึกษาที่เข้มแข็ง

ค่านิยมองค์กร “สพม.4 ปทุมธานี-สระบุรี เป็นหนึ่งเดียว (Wholeness) และเป็นสังคมเปี่ยมสุข (Happiness Social)”

เป้าประสงค์ คือ 1) สร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก(World Citizen) เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีลักษณะความเป็นเลิศทางวิชาการตามหลักโฮเวิร์ดการ์ดเนอร์ การสื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคมโลก 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนดี มีจรรยาบรรณ เป็นคนเก่ง สอนอย่างมีคุณภาพ ใช้ภาษา สื่อการสอนเป็นภาษาไทยคู่ภาษาอังกฤษ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีขวัญและกำลังใจ ผ่านการประเมินในระดับชาติ 3) พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่กลุ่มอาชีพ เพื่อการมีงานทำเทียบเคียงมาตรฐานสากล 4) สร้างองค์กรและโรงเรียนชั้นดี บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ TQA เป็นผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและใช้จัดการเรียนการสอน และผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา 5) โรงเรียนมีปัจจัยพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานสากล มีการพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมในองค์กรและโรงเรียนให้มีความสะอาดร่มรื่น สวยงาม อบอุ่น ปลอดภัย ปลอดภัยปลอดสารเสพติด 6) ระดมสรรพกำลังภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาจัดการเรียนรู้และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาในระดับท้องถิ่นระดับภูมิภาคระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ชุดินัน อินทรภิมย์ (2551 , บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการความรู้ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและเข้าใจง่าย ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในระดับมาก

ปัญญา วารปรีดี (2550 , บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน พบว่า ระบบการบริหารจัดการในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพประกอบและคุณลักษณะสำคัญคล้ายคลึงกัน คือ พัฒนาภาวะผู้นำ พัฒนาความคิดเชิงระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในลักษณะที่เป็นพลวัตจากการปฏิบัติจริง โดยใช้วิธีการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ใช้หลักกรรมกัลยาณมิตร ในการขจัดปัญหาอุปสรรค ส่วนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาออกโรงเรียน มีลักษณะเป็นองค์รวม โดยเริ่มจากภาวะผู้นำของผู้บริหารและของทีม การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจากการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ ทุกขั้นตอนจะมีการย้อนกลับสู่กระบวนการและปัจจัยนำเข้าเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

บุญส่ง หาญพานิช (2546 , น.62) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวความคิดที่เกี่ยวกับธรรมชาติความรู้ องค์ความรู้ของการอุดมศึกษา การบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้ กระบวนการจัดการความรู้ โครงสร้างพื้นฐานของการบริหารจัดการความรู้ สิ่งท้าทายของการบริหารจัดการความรู้ และนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณะบดี และผู้อำนวยการ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีความต้องการในระดับมากขณะที่สภาพเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วม และสิ่งท้าทาย และยุทธศาสตร์การบริหาร

จัดการความรู้ ลักษณะงานที่ผู้บริหารมีความต้องการในระดับมากให้มีการนำองค์ความรู้ใหม่ๆซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตรเทคโนโลยี ห้องสมุด การวิจัย การประเมินความดีความชอบ การชำระรักษาบุคลากร การสร้างนักวิชาการ การกำหนดภาระงานของบุคลากรและการบริการความรู้ ผู้บริหารมีความประสงค์ให้ในระดับมาก ให้มีการแบ่งปันความรู้ ให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ที่ต่างฝ่ายต่างเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับบริการใน 5 ด้าน คือ การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ การถ่ายทอดความรู้ การจัดอบรมสัมมนา การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ การให้คำปรึกษารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่นำเสนอเน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ด้านวิสัยทัศน์ คือ การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และบริการความรู้ ด้านนโยบาย คือ ให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ด้านเป้าหมาย คือ พัฒนาวัฒนธรรม การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และวัฒนธรรมการบริการความรู้ พัฒนาฐานความรู้ อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบัน ด้านยุทธศาสตร์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ ยุทธศาสตร์การสื่อสารความรู้ ยุทธศาสตร์เทคโนโลยี ยุทธศาสตร์การไว้วางใจ และยุทธศาสตร์ร่วมพลัง ด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ คือ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและบริการความรู้ คือ การเตรียมความพร้อม การกำหนดวิธีการแบ่งปันและบริการ การประเมินและปรับปรุงแก้ไขด้านผลการดำเนินการ คือ ทำให้ได้วัฒนธรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และบริการความรู้ ชุมชน ฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ ปฏิสัมพันธ์ความรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ ผลลัพธ์ และการบริการ

วสันต์ ลาจันทร์ (2548 , น.54) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 และเพื่อการศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประสบผลสำเร็จตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดการความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามทัศนะของครูและผู้บริหาร เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในโรงเรียน การสื่อสารในโรงเรียน กระบวนการจัดการความรู้ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอันดับสุดท้าย คือ การวัดผล การจัดการความรู้ 2) องค์ประกอบที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ในส่วนของสถานศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมบุคลากรโดยสนับสนุนงบประมาณ มีนโยบายแผนงานชัดเจน ตลอดจนระบบ

สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ด้านผู้บริหารต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สร้างขวัญกำลังใจ โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นบุคคลที่รับผิดชอบสูง ด้านครูผู้สอนต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนำเข้าสู่องค์ความรู้ใหม่ บรรยากาศเป็นประชาธิปไตย ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเข้าใจหลักของการจัดการความรู้

สุรัตน์ ดวงชาตม (2549 , น.48) ได้ศึกษาการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและกำหนดจุดมุ่งหมาย ดัชนีชี้วัดที่สำคัญเป้าหมาย และวิธีพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อศึกษาวิธีการจัดองค์การการใช้ภาวะผู้นำ การกำกับติดตามและการประเมินผลระหว่างการทำงานพัฒนา และเพื่อผลสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนเพื่อศึกษาองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษา พบว่า ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย ดัชนีชี้วัด และเป้าหมายในการพัฒนานั้น ผู้วิจัยเริ่มจากการให้ความรู้และสร้างความตระหนักในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน โดยการอบรมและศึกษาดูงาน จากนั้นได้ร่วมกันวิเคราะห์องค์กร (Swot Analysis) เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาและรู้สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของตนก่อนพัฒนา ได้วิธีการพัฒนารวมทั้ง 8 วิธี คือ 1) ให้ศึกษาเอกสาร 2) ให้เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมขวัญกำลังใจ 4) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 6) ทำงานแบบมีพี่เลี้ยง 7) ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน 8) อบรมให้ความรู้เพิ่มเติม ส่วนกิจกรรมกำหนดไว้ทั้งสิ้น 17 กิจกรรม ซึ่งหลอมรวมเป็น 3 โครงการ ต่อมาได้รับการประชุมปฏิบัติการเพื่อจัดทำรายละเอียดโครงการ และรวบรวมเป็นแผนพัฒนา ซึ่งทั้ง 3 โครงการมีจุดมุ่งหมายรวมกัน 19 ข้อ มีดัชนีชี้วัดรวมกัน 21 ข้อ และมีเป้าหมายรวมกัน 17 ข้อ ในระหว่างการนำแผนพัฒนาดูการปฏิบัติที่ผู้วิจัยได้จัดการ โดย 1) ประชุมชี้แจงภารกิจที่ต้องทำงานร่วมกัน 2) จัดบุคลากรให้ทำงานเป็นคู่ 3) จัดระบบการติดต่อสื่อสารภายใน 4) ลดขั้นตอนการทำงานนโยบายการมอบอำนาจ 5) จัดโครงสร้างการบริหารงานในองค์กรให้ชัดเจน 6) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือภารกิจสำคัญต่างๆ 7) กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ภาวะผู้นำใน 3 ลักษณะ คือ 1) เป็นผู้สอนงาน 2) เป็นผู้บริหารจัดการ และ 3) เป็นผู้ระดมสรรพกำลังและสรรพทรัพยากรต่างๆมาใช้ในการวิจัย ระหว่างการดำเนินการผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผล โดยวิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม และจัดทำบันทึกภาคสนาม เมื่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาดำเนินการสิ้นสุดลง มีการปรับปรุงจุดหมายใหม่ 2 ข้อ ปรับปรุงดัชนีใหม่ 1 ข้อ และปรับปรุง

เป้าหมายใหม่ 1 ข้อ มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นกับบุคลากรในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04, 3.78 และ 4.03 ตามลำดับ ส่วนนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาในครั้งนี้ในระดับบุคคล คือ เอกสารคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับกลุ่ม คือ เทคนิคการทำงานเป็นคู่ และระดับองค์กร คือ เทคนิคการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วัฒนธรรมการเรียนรู้

สุรชาติ การสะอาด (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ข้าราชการครู ที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ไม่แตกต่างกัน

ณัฐกรณ์ สารปรัง (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบรรยากาศ/วัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการสร้าง ใช้จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้ความรู้ ด้านชุมชนความรู้ ด้านกระบวนการตรวจสอบ (วัด) สินทรัพย์ทางปัญญา ด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร ด้านการจัดหมวดหมู่ความรู้และจัดเก็บ ด้านกระบวนการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนกระบวนการ 2. ปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรายด้านที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการตรวจสอบ คัดเลือกความรู้ด้านการยกระดับความรู้ ด้านการค้นคว้าหาความรู้จากภายนอก ด้านการสร้างความรู้ขึ้นใช้เองจากการทำงาน ด้านการกำหนดความรู้ที่จำเป็นสำหรับใช้งาน 3. แนวทางพัฒนาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานแต่ละด้านดังนี้ 3.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ การทำวิจัยในชั้นเรียน 3.2 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ 3.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกับครูผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกัน เพื่อตรวจสอบ และคัดเลือกความรู้ร่วมกัน 3.4 สถานศึกษาควรจัดวางรูปแบบ หรือโครงสร้างที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบในด้านความรู้ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจตรงกัน 3.5 สถานศึกษาส่งเสริมครูผู้สอนที่มีผลงานทางวิชาการหรือผลงานดีเด่นจัดทำแฟ้มผลงาน และแฟ้มการพัฒนางาน เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่น 3.6 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเวทีสำหรับการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3.7 สถานศึกษา



ส่งเสริมให้ครูพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ 3.8 สถานศึกษาควรจัดให้มีการแสดงผลงานของครูผู้สอนและยกย่องเชิดชูเกียรติให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา 3.9 สถานศึกษาควรจัดตั้งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นกัลยาณมิตรเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ที่กลัวเทคโนโลยี 3.10 สถานศึกษาส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 3.11 สถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร โดยการเห็นคุณค่าของกันและกัน 3.12 สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสับเปลี่ยนงานของครูผู้สอน เพื่อให้มีการกระจายของความรู้ 3.13 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย โดยให้กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันเข้ามารวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดทักษะ ประสบการณ์และความรู้ในการทำงานร่วมกัน โดยมีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 3.14 สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินเชิงบวก โดยประเมินเพื่อหาความสำเร็จไม่ใช่หาข้อบกพร่อง

กรรณา พลใส (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย โดยใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัย พบว่า การนำความรู้ใหม่ๆ มาคิดพิจารณา ทบทวน ค้นหา ข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนการจัดเก็บความรู้ และทักษะที่ดีเพื่อการถ่ายทอดและวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับมาก

คันทรส แสนวนงศ์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมกับองค์ประกอบ 5 ประการในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ พลวัตของการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงองค์กร การเพิ่มอำนาจสมาชิกในองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลทำให้การรับรู้ในบางองค์ประกอบในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ระดับค่อนข้างสูงถึงสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่าแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างมาก

กนกอร สมปราชญ์ และคณะ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาจากองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า มีปัจจัยทั้งสิ้น 12 ประการ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ 1) การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร 4) การมีเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในองค์กร 5) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 6) การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม 7) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 8) ความยุติธรรมและความเที่ยงธรรมในองค์กร 9) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กร 10) การบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ 11) การจูงใจ และ 12) การตรวจสอบและการประเมินผล

ประธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ มีการสานประโยชน์เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์สามัคคี 2) การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทุกคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการระดมสมองร่วมกันคิดนำไปสู่การตัดสินใจ 3) วิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมความคิดที่สร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ใหม่ 4) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พิจารณาจากสิ่งแวดล้อมช่วยในการตัดสินใจความถูกต้อง สร้างทัศนคติใหม่ ฝ่าฟันที่เรียนรู้ใหม่ สร้างแรงบันดาลใจ ฝ่าฝืนใช้ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหา 5) การคิดและเข้าใจเชิงระบบ คือ การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับงานของบุคลากร ได้นำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้มาเชื่อมโยงกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่วนการพัฒนาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทราบถึงความจำเป็น และประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เสาวรส บุญนาค (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง และบรรยากาศโดยรวมกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งร่วมกัน พยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 42

เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาแนวคิดและกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนา องค์กรที่เน้นการสร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อม เพื่อให้สมาชิกขององค์กรเกิดการเรียนรู้ สามารถ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การกำหนดวิสัยทัศน์ การศึกษาให้รู้สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนด

นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการประเมินผลเป็นวิธีการที่ใช้เพื่อการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในอนาคต และวิเคราะห์ธนาคารไทยพาณิชย์ที่ได้วิเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้พัฒนาองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือและความเข้าใจเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารในองค์กร ความสามารถในการเลือกแนวทางและกิจกรรมเหมาะสมกับองค์กรและนำเนื้อหาของการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ที่บันทึกลงในแผ่นซีดีรอมและโฮมเพจอยู่ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง

### 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Henderson (1993) ได้วิจัยเรื่อง ความพยายามสู่ความเป็นเลิศ ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นภายใต้โครงการปฏิรูปโครงการการศึกษา พบว่า สืบเนื่องจากข้อเสนอแนะของบุคคลจากหลายอาชีพในช่วงทศวรรษ 1980 โดยเฉพาะการจัดห้องเรียนให้เล็ก จัดงบประมาณให้เพียงพอ เพื่อให้โรงเรียนนำไปใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับขนาดของชั้นเรียนต่างๆ พบว่า มีคนเก่งหรือคนเรียนเก่งไม่กี่คนต่อชั้น

Benson (1997) ได้สรุปงานวิจัยที่ American Society for Training and Development ได้สำรวจใน 5 ประเด็น คือ 1) เรื่องใดที่อยู่ในความสนใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ผู้รับผิดชอบและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ 3) เทคโนโลยีที่ใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ 4) ปัญหาสำหรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) ข้อเสนอแนะในการนำเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัญหาที่พบสำหรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การขาดความเข้าใจ ไม่มีเวลาพอ และมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และจากการสำรวจได้มีข้อเสนอแนะสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะเป็นกองหน้าในองค์กรแห่งการเรียนรู้โดย 1) สนับสนุนการจัดการความรู้และกระตุ้นการเรียนรู้ทุกๆ โอกาส 2) พัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อขยายความรู้ที่มีอยู่อย่างรวดเร็ว 3) กระตุ้นการสอนงานและการแบ่งปันความรู้ 4) กำหนดคุณค่าที่สำคัญของการลงทุนในเรื่องต้นทุนความรู้ 5) กระจกสะท้อนภาพองค์กรและช่วยองค์กรให้เข้าใจในสิ่งที่ได้พบซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้มีเป็นบางองค์กร และต้องใช้เวลาที่จะสามารถเห็นผลที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสร้างให้องค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่การปฏิบัติมากที่สุด

David (1997) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่ปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำและการ

สัมภาษณ์ตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตัวอย่างมีการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดต่างๆกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ให้มีการผสมผสานความรู้และสร้างรูปแบบขึ้น ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบผลการวิจัยที่มีลักษณะเฉพาะ ดังนี้ 1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศสำหรับสำหรับการเรียนรู้โดยการสนับสนุน ก่อให้เกิดความร่วมมือและนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5) มีการแบ่งปันความรู้และมีการซึมซับความรู้และข้อมูลต่างๆ เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวม และมีวิธีการปฏิบัติรวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อระบบ 7) ผู้นำมีการส่งเสริมให้สมาชิกทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรต่างๆควรจะมีการสอนผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และให้มีการติดต่ออย่างเป็นระบบ รูปแบบการปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูลนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

Keyser (2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทไฟฟ้ารัฐเทนเนสซี เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการจัดการความรู้ในองค์กร และผลงานของลูกจ้าง ซึ่งเดิมจัดการความมุ่งเน้นการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง การศึกษานี้มุ่งไปที่กลุ่มพนักงานระดับล่างซึ่งมีการศึกษาไม่สูง ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และพบที่มีความแตกต่างในการรับรู้และเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ระหว่างลูกจ้างกลุ่มต่างๆ ในองค์กร

Koa (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารของผู้นำชาวไต้หวันและการปฏิบัติการจัดการความรู้ในบริษัทที่ตั้งอยู่ในประเทศจีน เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์รูปแบบการบริหารของผู้นำกับการปฏิบัติการจัดการความรู้ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งผู้บริหารตามพฤติกรรมในการบริหาร ที่รวมถึงการพิจารณาแต่งตั้ง การเล่าเรื่อง การขาย การมีส่วนร่วม และการแต่งตั้งตัวแทนประชากรที่ใช้ศึกษาแบ่งเป็น เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน การดำรงตำแหน่งในบริษัทปัจจุบัน และระยะเวลาในการเป็นผู้นำตั้งแต่อดีต ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติการจัดการความรู้ และระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารกับประชากร

Osborne (1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำในระบบของวิทยาลัย (The Learning Organizations and Leadership for the College System) ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล และวินัยของผู้นำ ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตัว แบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Ash ( 1997 อ้างถึงใน สมบัติ แสงพล, 2552, น. 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม และการสัมภาษณ์ตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดให้กลุ่มตัวอย่างมีการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดต่างๆ กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ให้มีการผสมผสานความรู้และสร้างรูปแบบขึ้น ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

Ceppetelli (1995) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาลวอร์มอนด์ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Peter M. Senge ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ บุคลากรรอบรู้ ความคิดเชิงระบบ การเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดเชิงระบบ ดำเนินการศึกษาโดยใช้ผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลจากโรงพยาบาล 7 แห่ง เข้าร่วมประชุมเพื่อที่จะนำเสนอการใช้แหล่งความรู้เพื่อการศึกษาต่อเนื่อง โดยขั้นแรกมีการชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในอนาคต การปฏิบัติดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพราะสามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งช่องว่างที่มีอยู่เป็นสิ่งที่จะต้องให้เกิดแรงกระตุ้นแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพลังที่จะนำมาใช้ในการดึงความเป็นจริงสู่วิสัยทัศน์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญ สถานศึกษาแต่ละแห่งมีการจัดการความรู้ที่มีความสัมพันธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้มีหลายลักษณะ ส่งผลต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างกฎ ระเบียบข้อบังคับ กระตุ้นให้เกิดความศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจ สร้างค่านิยมที่ดีให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถดำเนินงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับการแข่งขันในปัจจุบัน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งด้านการจัดการความรู้และด้านองค์กรแห่งการศึกษาดังกล่าวนั้น ทำให้ผู้วิจัยได้แนวความคิดว่า การจัดการความรู้ของสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น อยู่ในระดับมาก มีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์กันซึ่งทำให้ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตามรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ของกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนคณะราษฎรบำรุงปทุมธานี 2) โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม 3) โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยากรุงเทพมหานคร 4) โรงเรียนสายปัญญารังสิต 5) โรงเรียนชัยบุรี 6) โรงเรียนชัยรัตน์ 7) โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต 8) โรงเรียนปทุมวิไล รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น ได้ 829 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างสำเร็จของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คนซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 0.32 ของประชากรเป้าหมายทั้ง 8 โรงเรียน แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ซึ่งรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ปทุมวิไล	136	44
2	คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี	101	32
3	ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยา	113	35
4	สวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	119	38
5	ธัญบุรี	116	36
6	ธัญรัตน์	119	38
7	สายปัญญารังสิต	76	26
8	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	49	16
รวม		829	265

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ออนไลน์, 2556)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดของตัวแปร โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการจัดการความรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ สอบถามในองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่

- 1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification)
- 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
- 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)

5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)

7) การเรียนรู้ (Learning)

เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ สอบถามในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery)

3) รูปแบบความคิด (Mental Models)

4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในหลักการ ทฤษฎี และบริบทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้



2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
□	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	$N$	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน	+ 1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
	0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
	- 1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้น ไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผลการตรวจสอบสรุปประเด็น โดยการหาค่า IOC พบว่าข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.95

6) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาคำนวณหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 202-204) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

7) ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้ถูกต้องอีกครั้งก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ประสานงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 8 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง เพื่อขออนุญาต ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง จำนวน 265 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (ศักดิ์ไทย สุรกิจาวร, 2549' น. 196-227) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, น. 196-227) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่นำมาแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าที่ได้นั้น ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, น. 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

#### 3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ทดสอบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

4.3 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$X_{tot}$	แทน	การจัดการความรู้
$X_1$	แทน	การบ่งชี้ความรู้
$X_2$	แทน	การสร้างและแสวงหาความรู้
$X_3$	แทน	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ
$X_4$	แทน	การประมวลและกลั่นกรองความรู้
$X_5$	แทน	การเข้าถึงความรู้
$X_6$	แทน	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
$X_7$	แทน	การเรียนรู้
$Y_{tot}$	แทน	องค์กรแห่งการเรียนรู้

Y <sub>1</sub>	แทน	การคิดเชิงระบบ
Y <sub>2</sub>	แทน	บุคลิกภาพมีความรอบรู้
Y <sub>3</sub>	แทน	รูปแบบความคิด
Y <sub>4</sub>	แทน	วิสัยทัศน์ร่วม
Y <sub>5</sub>	แทน	การเรียนรู้เป็นทีม
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ได้แบบสอบถามกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	96	36.23
หญิง	169	63.77
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	31	11.70
25 - 30 ปี	100	37.74
31 - 35 ปี	45	16.98
36 - 40 ปี	19	7.17
41 - 45 ปี	15	5.66
46 - 50 ปี	12	4.53
51 - 55 ปี	31	11.67
56 ปีขึ้นไป	12	4.53
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	170	64.15
ปริญญาโท	94	35.47

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	0	0
อื่น ๆ	1	0.38
<b>4. ตำแหน่ง</b>		
ครูผู้ช่วย	66	24.91
ครู (ค.ศ.1)	80	30.19
ครูวิทยฐานะชำนาญการ (ค.ศ.2)	48	18.11
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3)	50	18.87
อื่น ๆ	21	7.92
<b>5. ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	90	33.96
5 - 10 ปี	66	24.91
11 - 15 ปี	44	16.61
16 - 20 ปี	14	5.28
21 - 25 ปี	15	5.66
มากกว่า 20 ปี	36	13.58
รวม	265	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.77 มีอายุ 25 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.74 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.15 มีตำแหน่งเป็นครู (ค.ศ.1) คิดเป็นร้อยละ 30.19 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.96

#### 4.2 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาการจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ( $X_{tot}$ )

การจัดการความรู้ (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	3.70	0.69	มาก
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )	3.56	0.70	มาก
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	3.51	0.69	มาก
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	3.63	0.70	มาก
5. การเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	3.61	0.69	มาก
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ )	3.56	0.70	มาก
7. การเรียนรู้ ( $X_7$ )	3.64	0.69	มาก
รวม ( $X_{tot}$ )	3.60	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.70$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.69$ ) ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ ) รองลงมา ( $\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.69$ ) คือ การเรียนรู้ ( $X_7$ ) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.69$ ) คือ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ) ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี แยกตามรายด้าน ได้ผลดังตารางที่ 4.3 - 4.9



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )

การจัดการความรู้ ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. โรงเรียนของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการ จัดการความรู้อย่างชัดเจน	3.55	0.75	มาก
2. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.74	0.70	มาก
3. โรงเรียนของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน รับผิดชอบการดำเนินการ การจัดการความรู้เป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.75	0.61	มาก
4. ท่านได้บันทึกสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานไว้เป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.72	0.65	มาก
5. ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	3.70	0.76	มาก
รวม	3.70	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการบ่งชี้ความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.61) ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบการดำเนินการ การจัดการความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.70) คือ โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.75) คือ โรงเรียนของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการ จัดการความรู้อย่างชัดเจน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )

การจัดการความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนส่งเสริม หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	3.56	0.68	มาก
2. ท่านได้ศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้	3.62	0.71	มาก
3. ท่านได้แสวงหาความรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จากช่องทางต่าง ๆ	3.42	0.71	ปานกลาง
4. ท่านได้กำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นและนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	3.67	0.72	มาก
5. ท่านได้จัดบันทึกผลงานที่ผิดพลาด เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป	3.51	0.68	มาก
รวม	3.56	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.56, S.D.=0.70$ ) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่า การสร้างและแสวงหาความรู้ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.67, S.D.=0.72$ ) ได้แก่ ท่านได้กำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นและนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา ( $\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.71$ ) คือ ท่านได้ศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.71$ ) คือ ท่านได้แสวงหาความรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จากช่องทางต่าง ๆ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )

การจัดการความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. โรงเรียนของท่านมีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง	3.68	0.74	มาก
2. โรงเรียนของท่านมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ	3.50	0.71	มาก
3. ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ไว้ในสมุดบันทึกหรือฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์	3.51	0.61	มาก
4. ท่านสามารถสืบค้นข้อมูล จากฐานความรู้ที่หน่วยงานของท่านทำขึ้น	3.39	0.65	ปานกลาง
5. โรงเรียนของท่านปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.48	0.76	ปานกลาง
รวม	3.51	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่า การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.74) ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.61) คือ ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ไว้ในสมุดบันทึกหรือฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.65) คือ ท่านสามารถสืบค้นข้อมูล จากฐานความรู้ที่หน่วยงานของท่านทำขึ้น

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )

การจัดการความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. โรงเรียนของท่านมีการประมวลผลข้อมูลความรู้ และ ทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้อยู่ในรูปแบบเดียวกัน และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	3.63	0.75	มาก
2. โรงเรียนของท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบ ความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่ บุคลากรจะนำไปใช้งาน	3.63	0.70	มาก
3. โรงเรียนของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่าง ละเอียดชัดเจน	3.58	0.61	มาก
4. ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และ จัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรปรับปรุง	3.65	0.67	มาก
5. ท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหา สาเหตุและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน	3.68	0.76	มาก
รวม	3.63	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่า การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.76) ได้แก่ ท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.67) คือ ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรปรับปรุง และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.61) คือ โรงเรียนของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียดชัดเจน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )

การจัดการความรู้ การเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. โรงเรียนของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี จุลสาร วารสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ	3.71	0.74	มาก
2. โรงเรียนของท่านได้จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรทุกคน ในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.67	0.71	มาก
3. โรงเรียนของท่านมีการเวียนหนังสือคำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับหรือข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นความรู้ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	3.65	0.61	มาก
4. ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ	3.51	0.65	มาก
5. โรงเรียนของท่านได้จัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี	3.53	0.76	มาก
รวม	3.61	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการเข้าถึงความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.74) ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี จุลสาร วารสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.71) คือ โรงเรียนของท่านได้จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทุกคน ในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.65) คือ ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ )

การจัดการความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ	3.51	0.75	มาก
2. โรงเรียนของท่านจัดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก	3.53	0.70	มาก
3. ท่านมีโอกาสเผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานหลังจากเข้าร่วมสัมมนา	3.52	0.61	มาก
4. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการประชุม	3.54	0.67	มาก
5. โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัว	3.66	0.76	มาก
รวม	3.56	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.76) ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัว ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.67) คือ ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการประชุม และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.75) คือ โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ )

การจัดการความรู้ การเรียนรู้ ( $X_7$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. โรงเรียนของท่านมีการหมุนเวียนความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้	3.66	0.70	มาก
2. โรงเรียนของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.67	0.69	มาก
3. โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการปฏิบัติงาน	3.68	0.65	มาก
4. ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	3.67	0.70	มาก
5. ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.56	0.72	มาก
รวม	3.64	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเรียนรู้ ( $X_7$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.65) ได้แก่ โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.70) คือ โรงเรียนของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานและท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.72) คือ ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

### 4.3 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การคิดเชิงระบบ ( $Y_1$ )	3.66	0.72	มาก
2. บุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ )	3.70	0.72	มาก
3. รูปแบบความคิด ( $Y_3$ )	3.54	0.64	มาก
4. วิสัยทัศน์ร่วม ( $Y_4$ )	3.69	0.72	มาก
5. การเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ )	3.69	0.72	มาก
รวม ( $Y_{tot}$ )	3.73	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.70$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.72$ ) ได้แก่ บุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ ) รองลงมา ( $\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.72$ ) คือ วิสัยทัศน์ร่วม ( $Y_4$ ) และการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ ) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.64$ ) คือ รูปแบบความคิด ( $Y_3$ ) ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี แยกตามรายด้าน ได้ผลดังตารางที่ 4.11 - 4.15



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานีด้านการคิดเชิง  
ระบบ (Y<sub>1</sub>)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ (Y <sub>1</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจโครงสร้างพื้นฐาน ของระบบการบริหารงาน	3.67	0.74	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจความสัมพันธ์ของการ ดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันภายใน	3.71	0.65	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.60	0.68	มาก
4. โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมี มาตรฐานในการบริหารงานที่ชัดเจน	3.72	0.74	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้อย่าง เหมาะสม	3.62	0.78	มาก
รวม	3.66	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการคิดเชิงระบบ (Y<sub>1</sub>) โดย  
ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านการคิดเชิง  
ระบบที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.74) ได้แก่ โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่าง  
เป็นระบบ และมีมาตรฐานในการบริหารงานที่ชัดเจน รองลงมา ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.65) คือ บุคลากรใน  
โรงเรียนเข้าใจความสัมพันธ์ของการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันภายใน และข้อที่มีการ  
ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.68) คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ )

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.73	0.65	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิภาณไหวพริบในการคิด แก้ปัญหา	3.80	0.74	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการให้โรงเรียนบรรลุ เป้าหมายสู่ความสำเร็จ	3.66	0.74	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักในการใช้เวลา ราชการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนมีจิตสำนึก รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตน	3.64	0.68	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนรู้จักใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ ตลอดจนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมี เหตุผล	3.69	0.78	มาก
รวม	3.70	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70, S.D.=0.72$ ) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าด้านบุคลากรมีความรอบรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.80, S.D.=0.74$ ) ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รองลงมา ( $\bar{X}=3.73, S.D.=0.65$ ) คือ บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X}=3.64, S.D.=0.68$ ) คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักในการใช้เวลาราชการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนมีจิตสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านรูปแบบความคิด ( $Y_3$ )

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบความคิด ( $Y_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเหตุผลในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน	3.58	0.61	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.64	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับความแตกต่างทางความคิดที่สร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.66	มาก
4. หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่มาจากการวางแผนร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน	3.52	0.63	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะการค้นหาสาเหตุของปัญหา รวมถึงช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานครั้งต่อไป	3.31	0.68	ปานกลาง
รวม	3.54	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านรูปแบบความคิด ( $Y_3$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าด้านรูปแบบความคิดที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.66) ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับความแตกต่างทางความคิดที่สร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.64) คือ บุคลากรในโรงเรียน มีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 0.68) คือ บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะการค้นหาสาเหตุของปัญหา รวมถึงช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานครั้งต่อไป

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม  
(Y<sub>4</sub>)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y <sub>4</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. บุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกันบูรณาการ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรม	3.64	0.70	มาก
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่การปฏิบัติงานต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	3.67	0.72	มาก
3. วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเกิดจากบุคลากรในโรงเรียนทุก ระดับ ทำให้เกิดศรัทธาในการปฏิบัติงาน	3.66	0.70	มาก
4. โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหาจุดเด่น จุด ด้อย มาพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	3.78	0.77	มาก
5. วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของ โรงเรียน	3.68	0.70	มาก
รวม	3.69	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y<sub>4</sub>) โดยภาพรวมมี  
การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$ , S.D.=0.72) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วมที่มีการ  
ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=3.78$ , S.D.=0.77) ได้แก่ โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหา  
จุดเด่น จุดด้อย มาพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รองลงมา ( $\bar{X}=3.68$ , S.D.=  
0.70) คือ วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  
สุด ( $\bar{X}=3.64$ , S.D.=0.70) คือ บุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกันบูรณาการวิสัยทัศน์ของโรงเรียน  
ให้เกิดเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ )

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.78	0.77	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น	3.69	0.70	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมความสามัคคี ความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.67	0.70	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.63	0.72	มาก
5. โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรทุกระดับในโรงเรียน	3.65	0.70	มาก
รวม	3.69	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.77) ได้แก่ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมา ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.70) คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยสุด ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.72) คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

#### 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด ปทุมธานี

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี  
ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation  
Coefficient) ดังตารางที่ 4.16 - 4.22

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด  
ปทุมธานี โดยภาพรวม

การจัดการความรู้ (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)					
	การคิด เชิง ระบบ (Y <sub>1</sub> )	บุคลากรมี ความรู้ (Y <sub>2</sub> )	รูปแบบ ความคิด (Y <sub>3</sub> )	วิสัยทัศน์ ร่วม (Y <sub>4</sub> )	การ เรียนรู้ เป็นทีม (Y <sub>5</sub> )	องค์กร แห่ง การเรียนรู้ (Y <sub>tot</sub> )
1. การบ่งชี้ความรู้ (X <sub>1</sub> )	0.71**	0.67**	0.69**	0.69**	0.72**	0.74**
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (X <sub>2</sub> )	0.69**	0.71**	0.72**	0.63**	0.74**	0.71**
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (X <sub>3</sub> )	0.75**	0.65**	0.66**	0.70**	0.67**	0.72**
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (X <sub>4</sub> )	0.71**	0.72**	0.67**	0.73**	0.75**	0.72**
5. การเข้าถึงความรู้ (X <sub>5</sub> )	0.69**	0.71**	0.71**	0.71**	0.71**	0.73**
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X <sub>6</sub> )	0.71**	0.71**	0.71**	0.71**	0.79**	0.75**
7. การเรียนรู้ (X <sub>7</sub> )	0.72**	0.73**	0.77**	0.72**	0.71**	0.78**
การจัดการความรู้ (X <sub>tot</sub> )	0.72**	0.75**	0.72**	0.74**	0.80**	0.80**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X) กับการเป็นองค์กรแห่ง  
การเรียนรู้ (Y) ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4  
จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)  
ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมนั้นพบว่า มีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ( $r=0.80$ ) เมื่อพิจารณารายคู่ความสัมพันธ์ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดลำดับแรก ที่ค่า ( $r = 0.80$ ) คือ การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) และการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ ) กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $Y_{tot}$ ) รองลงมา ( $r = 0.79$ ) คือ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ ) กับการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ( $r=0.63$ ) คือ การสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ) กับวิสัยทัศน์ร่วม ( $Y_4$ )

**ตารางที่ 4.17** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการคิดเชิงระบบ ( $Y_1$ )

การจัดการความรู้ (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ ( $Y_1$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	0.71**	สูง
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )	0.69**	ปานกลาง
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	0.75**	สูง
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	0.71**	สูง
5. การเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	0.69**	ปานกลาง
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ )	0.71**	สูง
7. การเรียนรู้ ( $X_7$ )	0.72**	สูง
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.72**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดเชิงระบบ ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) ในระดับสูงที่ความสัมพันธ์ ( $r = 0.72$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.75$ ) คือ การคิดเชิงระบบ ( $Y_1$ ) กับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ ) รองลงมา ( $r=0.72$ ) คือ การคิดเชิงระบบ ( $Y_1$ ) กับการเรียนรู้ ( $X_7$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ( $r=0.69$ ) คือ การคิดเชิงระบบ ( $Y_1$ ) กับการสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ) และการเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
 ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด  
 ปทุมธานี ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ )

การจัดการความรู้ (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	0.67**	ปานกลาง
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )	0.71**	สูง
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	0.65**	ปานกลาง
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	0.72**	สูง
5. การเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	0.71**	สูง
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ )	0.71**	สูง
7. การเรียนรู้ ( $X_7$ )	0.73**	สูง
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.75**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) ในระดับสูงที่ความสัมพันธ์ ( $r=0.75$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r=0.77$ ) คือ บุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ ) กับการเรียนรู้ ( $X_7$ ) รองลงมา ( $r=0.72$ ) คือ บุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ ) กับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ( $r=0.65$ ) คือ บุคลากรมีความรอบรู้ ( $Y_2$ ) กับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )



**ตารางที่ 4.19** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
 ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด  
 ปทุมธานี ด้านรูปแบบความคิด ( $Y_3$ )

การจัดการความรู้ (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบความคิด ( $Y_3$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	0.69**	ปานกลาง
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )	0.72**	สูง
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	0.66**	ปานกลาง
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	0.67**	ปานกลาง
5. การเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	0.71**	สูง
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ )	0.71**	สูง
7. การเรียนรู้ ( $X_7$ )	0.77**	สูง
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.72**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านรูปแบบความคิด ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) ในระดับสูงที่ความสัมพันธ์ ( $r=0.72$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r=0.77$ ) คือ รูปแบบความคิด ( $Y_3$ ) กับการเรียนรู้ ( $X_7$ ) รองลงมา ( $r = 0.72$ ) คือ รูปแบบความคิด ( $Y_3$ ) กับการสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ( $r=0.66$ ) คือ รูปแบบความคิด ( $Y_3$ ) กับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
 ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด  
 ปทุมธานี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y<sub>4</sub>)

การจัดการความรู้ (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y <sub>4</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การบ่งชี้ความรู้ (X <sub>1</sub> )	0.69**	ปานกลาง
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (X <sub>2</sub> )	0.63**	ปานกลาง
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (X <sub>3</sub> )	0.70**	ปานกลาง
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (X <sub>4</sub> )	0.73**	สูง
5. การเข้าถึงความรู้ (X <sub>5</sub> )	0.71**	สูง
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X <sub>6</sub> )	0.71**	สูง
7. การเรียนรู้ (X <sub>7</sub> )	0.72**	สูง
การจัดการความรู้ (X <sub>tot</sub> )	0.74**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ (X<sub>tot</sub>) ในระดับสูงที่ความสัมพันธ์ ( r = 0.74 ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( r = 0.73 ) คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Y<sub>4</sub>) กับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (X<sub>4</sub>) รองลงมา ( r = 0.72 ) คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Y<sub>4</sub>) กับการเรียนรู้ (X<sub>7</sub>) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ( r = 0.63 ) คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Y<sub>4</sub>) กับการสร้างและแสวงหาความรู้ (X<sub>2</sub>)

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
 ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด  
 ปทุมธานี ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ )

การจัดการความรู้ (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	0.72**	สูง
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )	0.74**	สูง
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	0.67**	ปานกลาง
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	0.75**	สูง
5. การเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	0.71**	สูง
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ )	0.79**	สูง
7. การเรียนรู้ ( $X_7$ )	0.71**	สูง
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.80**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ ) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) ในระดับสูงที่ความสัมพันธ์ ( $r = 0.80$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.79$ ) คือ การเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ ) กับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ ) รองลงมา ( $r = 0.75$ ) คือ การเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ ) กับการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ( $r = 0.67$ ) คือ การเรียนรู้เป็นทีม ( $Y_5$ ) กับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
 ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด  
 ปทุมธานี

การจัดการความรู้ (X)	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $Y_{tot}$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การบ่งชี้ความรู้ ( $X_1$ )	0.74**	สูง
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )	0.71**	สูง
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ( $X_3$ )	0.72**	สูง
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ( $X_4$ )	0.72**	สูง
5. การเข้าถึงความรู้ ( $X_5$ )	0.73**	สูง
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ )	0.75**	สูง
7. การเรียนรู้ ( $X_7$ )	0.78**	สูง
การจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ )	0.80**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ ( $X_{tot}$ ) ในระดับสูงที่ความสัมพันธ์ ( $r = 0.80$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.78$ ) คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $Y_{tot}$ ) กับการเรียนรู้ ( $X_7$ ) รองลงมา ( $r = 0.75$ ) คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $Y_{tot}$ ) กับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_6$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ( $r = 0.71$ ) คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $Y_{tot}$ ) กับการสร้างและแสวงหาความรู้ ( $X_2$ )

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิจัย
- 5.3 อภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยใช้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน รวม 829 คน และนำไปกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionat Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในหลักการ ทฤษฎี ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผล ประเมินผล จำนวน 5 ท่าน แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

## 5.2 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอน ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี รวม 265 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 30 ปี มีการศึกษาาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็น ครู (ค.ศ.1) และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็น

5.2.2 การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ รองลงมา คือ การเรียนรู้ และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี แยกตามรายด้าน ดังนี้

5.2.2.1 การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการบ่งชี้ความรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการบ่งชี้ความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบการดำเนินการ การจัดการความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา คือ โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ โรงเรียนของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการ จัดการความรู้อย่างชัดเจน

5.2.2.2 การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการสร้างและแสวงหาความรู้ ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้กำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นและนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา คือ ท่านได้ศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ท่านได้แสวงหาความรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จากช่องทางต่าง ๆ

5.2.2.3 การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ที่มีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่ สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา คือ ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้ในสมุดบันทึกหรือฐาน ข้อมูลคอมพิวเตอร์ และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถสืบค้นข้อมูล จากฐานความรู้ที่ หน่วยงานของท่านทำขึ้น

5.2.2.4 การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยภาพรวมมีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ที่มีการปฏิบัติอยู่ ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปหาสาเหตุและปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา คือ ท่านได้นำ สรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรปรับปรุง และการปฏิบัติอยู่ ในระดับน้อยที่สุด คือ โรงเรียนของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียดชัดเจน

5.2.2.5 การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเข้าถึงความรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการเข้าถึงความรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของ ท่านมีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี จุลสาร วารสาร เทคโนโลยี สารสนเทศ ฯลฯ ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา คือ โรงเรียนของท่านได้จัดทำบอร์ด ประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทุกคน ในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ และ การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดย ผ่านระบบสารสนเทศ

5.2.2.6 การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยภาพรวมมีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัว ข้อที่มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา คือ ท่านมีโอกาสดูแลเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการประชุม และ การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้ ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ

5.2.2.7 การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า การเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนของท่าน

ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับรองลงมา คือ โรงเรียนของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานและท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5.2.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความรอบรู้ รองลงมา คือ วัสดุทัศนียภาพ และการเรียนรู้เป็นทีม และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ รูปแบบความคิด ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี แยกตามรายด้าน ดังนี้

5.2.3.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี ด้านการคิดเชิงระบบ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานในการบริหารงานที่ชัดเจน รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจความสัมพันธ์ของการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันภายใน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

5.2.3.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าด้านบุคลากรมีความรอบรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักในการใช้เวลาราชการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนมีจิตสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตน

5.2.3.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุดรธานี ด้านรูปแบบความคิด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าด้านรูปแบบความคิดที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับความแตกต่างทางความคิดที่สร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ



น้อยที่สุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะการค้นหาสาเหตุของปัญหา รวมถึงช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานครั้งต่อไป

5.2.3.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหาจุดเด่น จุดด้อย มาพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ บุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกันบูรณาการวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรม

5.2.3.5 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ได้แก่ การจัดการความรู้กับการเรียนรู้เป็นทีมและองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ การเรียนรู้กับรูปแบบความคิด และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ การสร้างและแสวงหาความรู้ กับวิสัยทัศน์ร่วม

5.2.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การคิดเชิงระบบกับการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ รองลงมา คือ การคิดเชิงระบบกับการเรียนรู้ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การคิดเชิงระบบกับการสร้างและแสวงหาความรู้ และการเข้าถึงความรู้

5.2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี



### 5.3 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานีตาม วัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.3.1 จากงานวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการตระหนักถึงแนวทางการพัฒนา โรงเรียนมาตรฐานสากลให้แก่ครูผู้สอน บุคลากร พัฒนาครูผู้สอน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถเพื่อยกระดับ คุณภาพโรงเรียน อีกทั้งยังมีการประเมินผล พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ (สำนักบริหารงานการ มัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553)และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา พลใส (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่ง สู่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย โดยใช้แนวทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อมุ่งสู่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัย พบว่า การนำความรู้ใหม่ๆมาคิด พิจารณา บทวน ค้นหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของ องค์กร โดยมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนการ จัดเก็บความรู้ และทักษะที่ดีเพื่อการถ่ายทอดและวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร เช่นเดียวกับ ชูตินัน อินทรภิรมย์ (2551 , บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการ ความรู้ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และเข้าใจง่าย ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก Keyser (2004) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทไฟฟ้ารัฐเทนเนสซี เป็นการศึกษเพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการจัดการความรู้ใน องค์กร และผลงานของลูกจ้าง ซึ่งเดิมจัดการความมุ่งเน้นการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางและ ระดับสูง การศึกษานี้มุ่งไปที่กลุ่มพนักงานระดับล่างซึ่งมีการศึกษาไม่สูง ผลการศึกษาพบว่า มี ความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และพบว่ามี ความแตกต่างในการรับรู้และเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ระหว่างลูกจ้างกลุ่มต่างๆในองค์กรนอกจากนี้ Koa Hsin (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารของผู้นำชาวไต้หวันและการ ปฏิบัติการจัดการความรู้ในบริษัทที่ตั้งอยู่ในประเทศจีน เป็นการศึกษาเพื่อวิเคราะห์รูปแบบการบริหารของ ผู้นำกับการปฏิบัติการจัดการความรู้ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งผู้บริหารตามพฤติกรรมในการ

บริหาร ที่รวมถึงการพิจารณาแต่งตั้ง การเล่าเรื่อง การขาย การมีส่วนร่วม และการแต่งตั้งตัวแทน ประชากรที่ใช้ศึกษาแบ่งเป็น เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน การดำรง ตำแหน่งในบริษัทปัจจุบัน และระยะเวลาในการเป็นผู้นำตั้งแต่อดีต ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติการจัดการความรู้ และระหว่างรูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารกับ

5.3.2 จากงานวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร เช่นการจัดปฐมนิเทศให้กับบุคลากรเพื่อให้ทราบภาระงาน เมื่อเริ่มเข้าสู่องค์กร จัดการนิเทศภายในเพื่อทบทวนบทบาทความรับผิดชอบ (สำนักบริหารงานการ มัธยมศึกษาตอนปลาย, 2552) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่ามีปฏิบัติอยู่ในระดับ มากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชาน เสนิย์วงศ์ ณ อยุธยา (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การ พัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างและสาน วิสัยทัศน์ มีการสานประโยชน์เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์สามัคคี 2) การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทุกคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการระดมสมองร่วมกันคิดนำไปสู่การ ตัดสินใจ 3) วิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็น ส่งเสริม ความคิดที่สร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ใหม่ 4) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พิจารณาจากสิ่งแวดล้อมช่วยในการ ตัดสินใจความถูกต้อง สร้างทัศนคติใหม่ ใฝ่หาที่เรียนรู้ใหม่ สร้างแรงบันดาลใจ ใฝ่ดีใฝ่ปฏิบัติ ไหว พริบแก้ไขปัญหา 5) การคิดและเข้าใจเชิงระบบ คือ การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับงานของ บุคลากร ได้นำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้มาเชื่อมโยงกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่วนการพัฒนา สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทราบถึงความจำเป็น และประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งไปสู่ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ ปัญญา วารปรีดี (2550 , บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ระบบการบริหารจัดการในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษามีองค์ประกอบและคุณลักษณะสำคัญคล้ายคลึงกัน คือ พัฒนาภาวะผู้นำ พัฒนา ความคิดเชิงระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในลักษณะที่เป็นพลวัตจากการปฏิบัติจริง โดยใช้ วิธีการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ใช้หลักธรรมกัลยาณมิตร ในการขจัดปัญหา อุปสรรค ส่วนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษา

นอกโรงเรียน มีลักษณะเป็นองค์รวม โดยเริ่มจากภาวะผู้นำของผู้บริหารและของทีม การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจากการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ ทุกขั้นตอนจะมีการย้อนกลับสู่กระบวนการและปัจจัยนำเข้าเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและ Ceppetelli (1995) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาลวอร์มอนด์ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Peter M. Senge ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ บุคลากรรอบรู้ ความคิดเชิงระบบ การเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดเชิงระบบ ดำเนินการศึกษาโดยใช้ผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลจากโรงพยาบาล 7 แห่ง เข้าร่วมประชุมเพื่อที่จะนำเสนอการใช้แหล่งความรู้เพื่อการศึกษาต่อเนื่อง โดยขั้นแรกมีการชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในอนาคต การปฏิบัติดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพราะสามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งช่องว่างที่มีอยู่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงเครียดแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพลังที่จะนำมาใช้ในการดึงความเป็นจริงสู่วิสัยทัศน์ และ Osborne (1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำในระบบของวิทยาลัย (The Learning Organizations and Leadership for the College System) ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล และวินัยของผู้นำ ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตัว แบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.3.3 จากงานวิจัยพบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการวางแผนกลยุทธ์ระดับสถานศึกษา คือ ตั้งคณะทำงานจากบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง จัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพโรงเรียนเพื่อศึกษาแนวทางเป้าหมายของโรงเรียน (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คันทรส แสนวงศ์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมกับองค์ประกอบ 5 ประการในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ พลวัตของการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงองค์กร การเพิ่มอำนาจสมาชิกในองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลทำให้การรับรู้ในบางองค์ประกอบใน

การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า แต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างมา

5.3.4 จากงานวิจัยพบว่า การจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การจัดการความรู้กับการเรียนรู้เป็นทีม และองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ดำรงอยู่และสามารถก้าวต่อไปสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคง อันเป็นที่มาของแนวคิดต่าง ๆ ได้แก่ การปรับกระบวนการทำงาน (Re-Engineering) การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) จนมาถึงแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อันเป็นแนวคิดทางการจัดการร่วมสมัยที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน (เจษฎา นกน้อย, 2552) สอดคล้องกับ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549) ที่ว่า อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ทำให้ข้อมูลข่าวสารเชื่อมประสานเข้าถึงกันหมดทุกประเทศ ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวกรวดเร็วขึ้น เกิดศาสตร์สาขาใหม่ๆ ขึ้นอย่างหลากหลาย ในทางการบริหารนั้น ได้มีการนำเอาองค์ความรู้อันเป็นผลิตผลที่เกิดจากศาสตร์สาขาใหม่ๆ นั้นมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน จนกระทั่งได้พัฒนามาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงานไปโดยปริยาย มีการทำวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับเครื่องมือการจัดการที่มีการนำไปใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กร มีองค์การที่ออกแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 186 หน่วยงาน จาก 20 กระทรวง คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 55.2 ประกอบด้วยส่วนราชการจำนวน 108 องค์กร (ร้อยละ 58.1) องค์กรมหาชนจำนวน 8 องค์กร (ร้อยละ 4.3) องค์กรในกำกับของรัฐและองค์กรอิสระจำนวน 31 องค์กร (ร้อยละ 16.7) และรัฐวิสาหกิจจำนวน 32 องค์กร (ร้อยละ 17.2) ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือที่มีชื่อว่าการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นที่นิยมเพิ่มขึ้นอย่างมาก จากเดิมในช่วงปี 2544 – 2548 ปี อยู่ในลำดับที่ 8 ซึ่งมีองค์การต่างๆ ใช้เพียง 87 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 46.8 แต่พอมาในช่วงปี 2548 อยู่ในลำดับที่ 8 ซึ่งมีองค์การต่างๆ ใช้เพียง 87 องค์กร คิด

เป็นร้อยละ 46.8 แต่พอมานในช่วงปี 2549 ปรากฏว่ามีองค์การต่างๆ ใช้เพิ่มขึ้น โดยมีจำนวน 133 องค์การ คิดเป็นร้อยละ 76.0 จัดอยู่ในลำดับที่ 3

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

### 5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.4.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ต้องร่วมกันสร้างฐานข้อมูลในการสืบค้นข้อมูล กำหนดค่านิยม กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีความร่วมมือในการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ มีความรักและรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน

5.4.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การคิดเชิงระบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เกิดขึ้นได้ในอนาคต สร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงานกันภายใน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานชัดเจน พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

5.4.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการความรู้ให้เป็นระบบกับบุคลากรมีความรอบรู้ น้อยอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนในสถานศึกษา มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจในหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบ เปิดโอกาสในการเข้าร่วมประชุมวางแผน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้ความสัมพันธ์กับความคิด ความเข้าใจในโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์กรในภาพรวม มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่คุณวิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้วนั้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานีเป็นข้อมูลที่น่าไปใช้ในการพัฒนาการจัดการความรู้และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าของผู้บริหารสถานศึกษา นักศึกษานักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

5.4.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

5.4.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

5.4.2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการจัดการความรู้ระหว่างโรงเรียนมาตรฐานสากล

5.4.2.5 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ระหว่างศูนย์ต่างๆของโรงเรียนมาตรฐานสากล



## บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2548). องค์การและการพัฒนาองค์การ ใน เอกสารประกอบการสอนสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กนกอร สมปราชญ์ และคณะ. (2549). การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Improving of Tambon Administrative Organization to be Learning Organization). วารสารศูนย์บริการวิชาการ, 14(2), 48-56.
- กรรณา พลใส. (2550). แนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กิตติญาภรณ์ ชูขุลา. (2549). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองหินกิ่งอำเภอหนองหิน จังหวัดเลย. (ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- เกียรติศักดิ์ พันธุ์ลาเจียก. (2552). การจัดการความรู้ในการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท. สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2548). คู่มือการดำเนินงานเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนตามแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545. สืบค้นจาก [HTTP : [http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/laws/prb\\_study.pdf](http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/laws/prb_study.pdf) 20 ธันวาคม 2553]
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559. สืบค้นจาก [HTTP: [http://www.sobkroo.com/img\\_news/file/1252109306.pdf](http://www.sobkroo.com/img_news/file/1252109306.pdf) 20 ธันวาคม 2553]
- คันทรส แสนวงศ์. (2549). การศึกษาศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 16(3), 43-51.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิรัชฌา วิเชียรปัญญา. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้. สืบค้นจาก [HTTP : <http://www.correct.go.th/popphit/KM%20jiracha.htm> 20 ธันวาคม 2553]

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เจริญสุข กาวศิริพงษ์. (2542). การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้. (ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- เฉลิมพล รุจินิรันดร์ และสิริพัฒน์ ประโทนเทพ.(2554). การศึกษาไทยจะไร้ทางแยก...มุมมองปัญหาการศึกษาไทยผ่านระบบการศึกษาอังกฤษ. กรุงเทพมหานคร
- ชฎารัตน์ สุขศิลป์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานธุรกิจผลิตภัณฑ์ผ้าไหมในเขตจังหวัดมหาสารคาม. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)
- ัชชวาล วงษ์ประเสริฐ. (2548). การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท,
- ชุตินัน อินทรภิรมย์. (2551). การศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2551)
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). การใช้เครื่องมือการจัดการในองค์การภาครัฐ. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ฉบับที่ 14
- ันฉวา อ่วมมณี .(2548). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)
- ณัฐกรณ์ สารปรัง. (2551). การจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่ Modern Management. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริบเพ็ล กรุ๊ป
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอส อาร์ ฟรินดิง
- นฤมล พกฤษศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา. ม.ป.ท.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ. (2548). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:  
ซีเอ็ดยูเคชั่น
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา  
(ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
- บงกช ลิ้มปะพันธ์. (2549). การจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้สู่ระบบราชการไทย  
วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2549). การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. สืบค้นจาก  
[HTTP : [http://www.krirk.ac.th/education/article\\_develop.pdf](http://www.krirk.ac.th/education/article_develop.pdf) 20 ธันวาคม 2553]
- ประธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. (2546). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประพนธ์ ผาสุกข์ยึด. (2550). การจัดการความรู้ Knowledge Management จากหลักคิดสู่การ ปฏิบัติจริง.  
พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ปัญญา วารปรีดี. (2550). การบริหารจัดการในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด  
สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2543). แนวคิดเรื่ององค์การที่เรียนรู้. ในรวมบทความวิชาการ 100 ปี  
รัฐประศาสนศาสตร์ไทย : พ.ศ. 2442-2443. (หน้า 274). กรุงเทพมหานคร:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจน์ย์ พัยคณาวัฒน์. (2549). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. สืบค้นจาก  
[HTTP : [http://www.cie.th.edu/web2/CIE@DOME/CIE@DOME\\_03/  
KnowledgeBase.htm](http://www.cie.th.edu/web2/CIE@DOME/CIE@DOME_03/KnowledgeBase.htm) 20 ธันวาคม 2553]
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2549). เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารสถาบันการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.  
อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มงคลชัย วิริยะพินิจ.(2554.). รวมแนวคิดหลากหลายมุมมององค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ส่องสยาม
- วสันต์ ลาจันทร์. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาหนองคาย เขต 4.(ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้แนวคิดทางการบริหารการศึกษา.

(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

วิจารณ์ พานิช. (2547). การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่. นครศรีธรรมราช:

มหาวิทยาลัยวลัยชัย.

\_\_\_\_\_. (2550). การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพมหานคร:

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:

ธีระป้อมวรรณกรรม.

ลัทธิ เดชโยธิน. (2550). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้

ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.

(ปริญาญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

สภาร่างรัฐธรรมนูญ. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. หนังสือรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ฉบับลงประชามติ.

สุรัฐ ศิลปะอนันต์. (2543). กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2)

กรุงเทพมหานคร: องค์การคำครุสภา.

สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามหาสารคาม เขต 2. (ปริญาญาคุญภักดิ์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

สุรชาติ การสอาด. (2551). การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 (ปริญาญาคุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุบลราชธานี).

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). การจัดการความรู้กับนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร : หจก.สามลดา

สมชาย นำประเสริฐชัย. (2545). การวางแผนและการจัดระบบเครือข่ายโดยการวิเคราะห์พฤติกรรมของ

ผู้ใช้ KIP 114.43. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

โสภาค วิริโยธิน. (2553). การควบคุม การวัดประเมินและการจัดการความรู้ **Control, Measurement,**

**Evaluation and Knowledge Management.** สืบค้นจาก

[HTTP : <http://hasbulah.wordpress.com/2010/08/04/> 20 ธันวาคม 2553]

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมบัติ แสงพล. (2552). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ :**  
คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (ปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- เสาวรส บุณนาค. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการ  
เรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ  
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).**
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2548). **คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้.**  
โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้  
ในส่วนราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). **เรื่องคู่มือการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อ  
ส่งเสริมความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.5).**
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)  
**มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.**
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553)  
**คู่มือการนิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.**
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)  
**แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.**
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.**
- อุรารัตน์ วงศ์ศิลป์. (2547). **จากสถาบันการบริหารสารสนเทศสู่สถาบันการจัดการความรู้.  
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.**
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. **การจัดการความรู้ ฉบับปฐมบท. นครปฐม: เพชรเกษม**

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Argyris, C. (1999). **On Organizational Learning**. (2<sup>nd</sup> ed.). London: Blackwell.
- Benson, G. (1997). **“Battle of the Buzzwords,”** Training and Development.
- Ceppetelli, E.B. (1995). Building a Learning Organization Beyond the Wall. **Journal of Nursing Administration**,25(10), 56-60.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing** (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper&Collins.
- David, B. (1997). Transformational Leadership and Organizational Learning : Leader Actions that Stimulate Individual and Learning. **Dissertation Abstracts International**.
- Dixon, N. (1994). **The Organization Learning Cycle : How We Learn Collectively**. London : McGraw-Hill.
- Henderson, S. (1993). **The Quest For Primary School Excellent : a Study of Problem with in Possibilities under State Reform (Educational Reform, School Excellence)**. Ph.D. Dissertation
- Kao, H. (2005). “The Exploration of the relationship between Taiwanese Executive Leadership Style and Knowledge Management Practice in Mainland China.” **Dissertation Abstracts International**. p.60-70
- Keyser, R. L. (2004). “Assessing the Relationship between Knowledge Management and Plate Performance at the Tennessee Valley Authority.” **Dissertation Abstracts International**. p.60
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. pp. 607-610.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: IRWIN.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the Learning Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Osborne, D.R. (1998). **The Learning Organization and Leadership for the College System**. Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissrrelations/fulleit/MQ25874>  
Memorial University of Newfoundland. Mai36/04.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1997). **The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development.** (2<sup>nd</sup> ed.). London: MaGraw-Hill.

Senge, P. (1990) **The Fifth Discipline: The art & practice of the learning organization,** London: Century Business.

Senge, P. (1994) **The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization,** London: Century Business.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ดร.รศริน เจริญไชสง	ประธานสอบวิทยานิพนธ์
ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร.อนันต์ เตียวต้อย	ผู้ทรงคุณวุฒิ
ดร.ต้องลักษณะ จิรวรรการ	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ดร.สุภาวดี วงษ์สกุล	ผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต
ผศ.ดร.ประนอม พันธุ์ไสว	หัวหน้าสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์สุกัญญา คล้ายทอง	สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ต้องลักษณะ จิรวรรการ	สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง	สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



**ภาคผนวก ข**  
**หนังสือขอความอนุเคราะห์**



ที่ ศธ 0578.02 /0539

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี  
12110

1 กรกฎาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อนันต์ เทียวต้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางการสอบวิทยานิพนธ์

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นายกิตติวิช แฉ่งสว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา 115270270135-8 ในวันที่ 14 กรกฎาคม 2557 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2549 3213



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207  
ที่ ศธ 0578.02/ 1270 วันที่ 1 กรกฎาคม 2557  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.สริน เจริญไธสง

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา 115270270135-8 ในวันที่ 15 กรกฎาคม 2557 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207  
ที่ ศธ 0578.02/1270.1 วันที่ 1 กรกฎาคม 2557  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

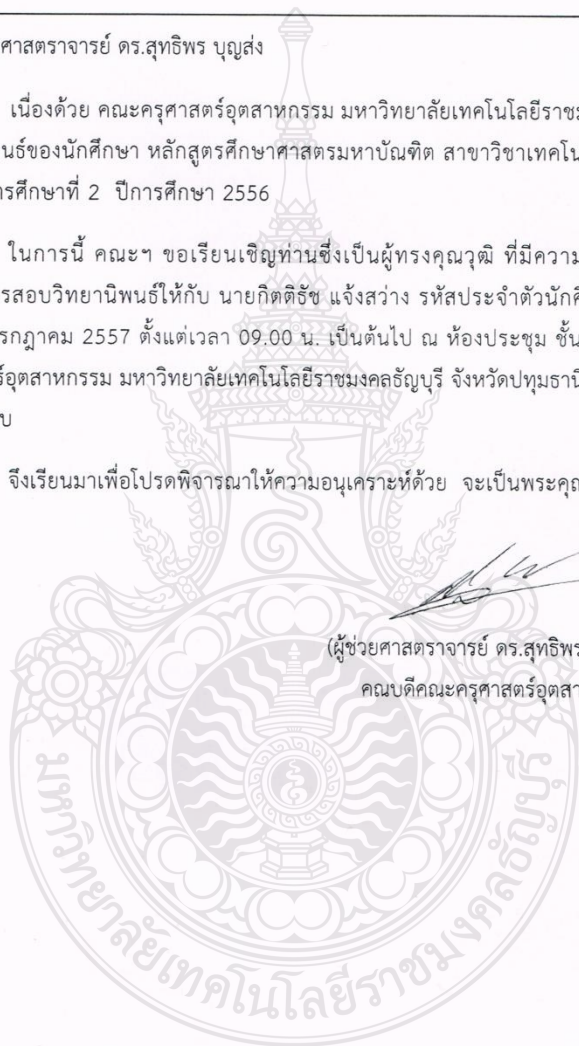
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา 115270270135-8 ในวันที่ ~~16~~<sup>14</sup> กรกฎาคม 2557 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





## บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207  
ที่ ศธ 0578.02/1270.2 วันที่ 1 กรกฎาคม 2557  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ต้องลักษณ์ จิรวชิรากร

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา 115270270135-8 ในวันที่ 14 กรกฎาคม 2557 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม







## บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207  
ที่ ศธ 0578.02/1270.3 วันที่ 1 กรกฎาคม 2557  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นายกิตติรัช แจ่มสว่าง รหัสประจำตัวนักศึกษา 115270270135-8 ในวันที่ 14 กรกฎาคม 2557 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





ที่ ศธ 0578.02 / 0911



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน ดร.สุภาวดี วงษ์สกุล

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายกิตติธัช แจ่มสว่าง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5775020



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02/0661

วันที่ ๒๗ มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายกิตติธัช แจ่มสว่าง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / 0661. 1

วันที่ ๕ มีนาคม 2557


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายกิตติธัช แจ่มสว่าง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02/0661-2

วันที่ 21 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ต้องลักษณ์ จิรวชิรากร

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายกิตติธัช แจ่มสว่าง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญสง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / 0661. ๗

วันที่ 27 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่นายกิตติธัช แจ่มสว่าง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02 / ๘4๗๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

๑๖ พฤษภาคม 2557


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5493213

ที่ ศธ 0578.02 / 04๗๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

๑๖ พฤษภาคม 2557


เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน สายปัญญารังสิต

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5493213

ที่ ศธ 0578.02 / 04๗๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

๑๖ พฤษภาคม 2557


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ธีรรัตน์

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5493213



ที่ ศธ 0578.02 / ๘4๗๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

๑๖ พฤษภาคม 2557


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5493213

ที่ ศธ 0578.02 / ๘4๗๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

๑๖ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5493213

ที่ ศธ 0578.02 / ๘4๗๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

๑๖ พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะราษฎรบำรุงปทุมธานี

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5493213

ที่ ศธ 0578.02 / 04๗๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

๑๖ พฤษภาคม 2557


เรื่อง ขออนุญาตให้ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ปทุมวิไล

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตจากท่านให้ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5493213



ที่ ศธ 0578.02 / 84๗๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี 12110

๑๖ พฤษภาคม 2557


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ธัญบุรี

เนื่องด้วย นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายกิตติธัช แจ่มสว่าง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวัน และเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

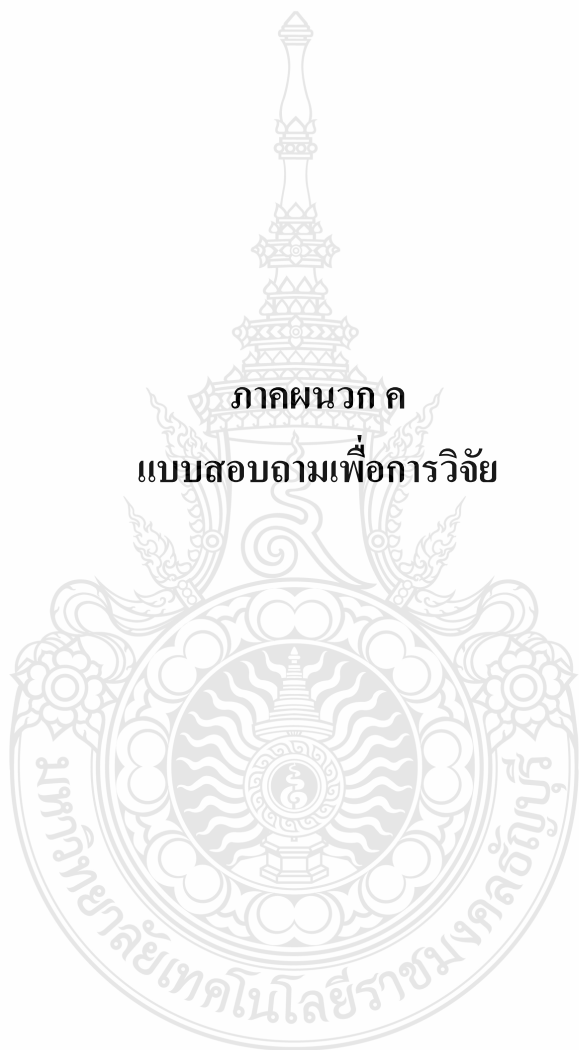
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5493213

**ภาคผนวก ค**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4  
จังหวัดปทุมธานี

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 35 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานีจำนวน 25 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

( กิตติธัช แจ่มสว่าง )

นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## ตอนที่ 1

### แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 25 ปี <input type="checkbox"/> 2. 25-30 ปี <input type="checkbox"/> 3. 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 4. 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 5. 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 6. 46 – 50ปี <input type="checkbox"/> 7. 51-55 ปี <input type="checkbox"/> 7. 56 ปีขึ้นไป <div style="text-align: right;">(*เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)</div>
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ ระบุ.....
4	ตำแหน่งวิทยฐานะ <input type="checkbox"/> 1. ครูผู้ช่วย <input type="checkbox"/> 2. ครู (คศ.1) <input type="checkbox"/> 3. ครูวิทยฐานะชำนาญการ (คศ. 2) <input type="checkbox"/> 4. ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) <input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ (ระบุ).....
5	ประสบการณ์ในการสอน <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 3. 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 4. 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 25 ปี <div style="text-align: right;">(*เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)</div>



## ตอนที่ 2

### แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>การบ่งชี้ความรู้</b>						
1	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการจัดการความรู้อย่างชัดเจน					
2	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
3	โรงเรียนของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบการดำเนินการจัดการความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร					
4	ท่านได้บันทึกสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					
5	ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
<b>การสร้างและแสวงหาความรู้</b>						
6	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนส่งเสริม หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ					

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	ท่านได้ศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้					
8	ท่านได้แสวงหาความรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จากช่องทางต่าง ๆ					
9	ท่านได้กำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นและนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน					
10	ท่านได้จดบันทึกผลงานที่ผิดพลาด เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป					
<b>การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ</b>						
11	โรงเรียนของท่านมีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูล ที่สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง					
12	โรงเรียนของท่านมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ของบุคลากรด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ					
13	ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้ในสมุดบันทึก หรือฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์					
14	ท่านสามารถสืบค้นข้อมูล จากฐานความรู้ที่หน่วยงานของท่านทำขึ้น					
15	โรงเรียนของท่านปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
<b>การประมวลและกลั่นกรองความรู้</b>						
16	โรงเรียนของท่านมีการประมวลผลข้อมูลความรู้ และทักษะการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้อยู่ในรูปแบบเดียวกันและใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย					
17	โรงเรียนของท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน					
18	โรงเรียนของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียดชัดเจน					
19	ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ ข้อดีและข้อควรปรับปรุง					
20	ท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาสรุปสาเหตุและปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					

ข้อ	การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>การเข้าถึงความรู้</b>						
21	โรงเรียนของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี จุลสาร วารสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ					
22	โรงเรียนของท่านได้จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
23	โรงเรียนของท่านมีการเวียนหนังสือคำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับหรือข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นความรู้ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ					
24	ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ					
25	โรงเรียนของท่านได้จัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี					
<b>การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้</b>						
26	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับนำความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ					
27	โรงเรียนของท่านจัดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก					
28	ท่านมีโอกาสเผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนร่วมงานหลังจากเข้าร่วมสัมมนา					
29	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการประชุม					
30	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัว					
<b>การเรียนรู้</b>						
31	โรงเรียนของท่านมีการหมุนเวียนความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้					
32	โรงเรียนของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
33	โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการปฏิบัติงาน					
34	ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน					
35	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					

### ตอนที่ 3

#### แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>การคิดเชิงระบบ</b>						
1	บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจโครงสร้างพื้นฐานของระบบการบริหารงาน					
2	บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจความสัมพันธ์ของการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันภายใน					
3	บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
4	โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานในการบริหารงานที่ชัดเจน					
5	บุคลากรในโรงเรียนสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม					
<b>บุคลากรมีความรอบรู้</b>						
6	บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิภาณไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหา					
8	บุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายคู่ความสำเร็จ					
9	บุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักในการใช้เวลาราชการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนมีจิตสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตน					
10	บุคลากรในโรงเรียนรู้จักใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ ตลอดจนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล					
<b>รูปแบบความคิด</b>						
11	บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเหตุผลในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน					
12	บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
13	บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับความแตกต่างทางความคิดที่สร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน					
14	หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่มาจากการวางแผนร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน					
15	บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะการค้นหาสาเหตุของปัญหา รวมถึงช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานครั้งต่อไป					
<b>วิสัยทัศน์ร่วม</b>						
16	บุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกันบูรณาการวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรม					
17	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่การปฏิบัติงานต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
18	วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเกิดจากบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับ ทำให้เกิดศรัทธาในการปฏิบัติงาน					
19	โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหาจุดเด่น จุดด้อย มาพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
20	วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน					

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การเรียนรู้เป็นทีม						
21	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม					
22	บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น					
23	บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมความสามัคคี ความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
24	บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบและมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
25	โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรทุกระดับในโรงเรียน					

ข้อเสนอแนะ

---



---



---



---



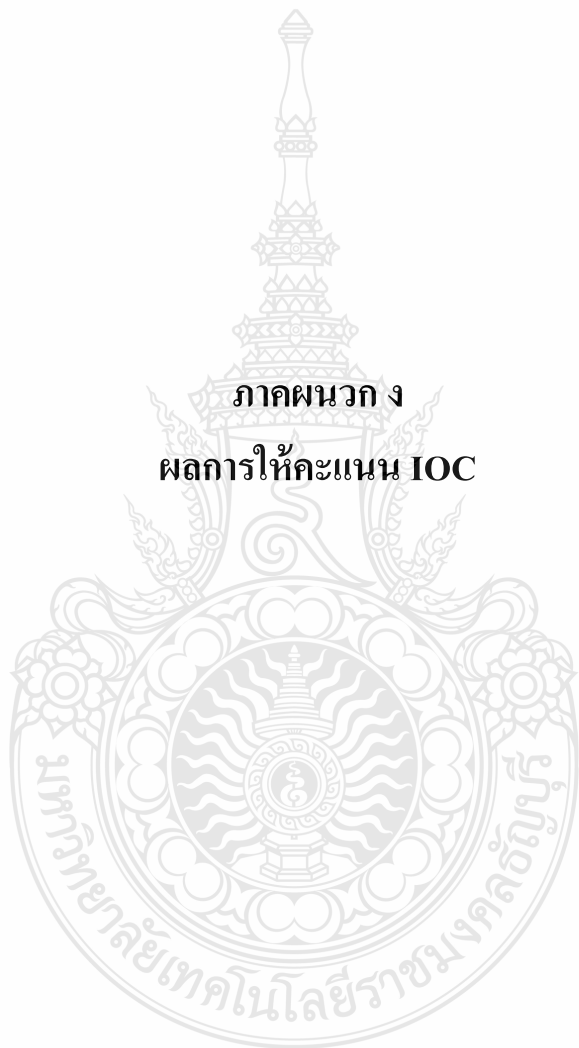
---



---

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง  
ผลการให้คะแนน IOC



ข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ข้อ	การจัดการความรู้	ผลการให้คะแนน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	5
<b>การบ่งชี้ความรู้</b>						
1	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการ จัดการความรู้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1
2	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1
3	โรงเรียนของท่านมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบ การดำเนินการจัดการความรู้เป็นลายลักษณ์อักษร	0	+1	+1	+1	+1
4	ท่านได้บันทึกสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1
5	ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1
<b>การสร้างและแสวงหาความรู้</b>						
6	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนส่งเสริม หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1
7	ท่านได้ศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	+1	+1
8	ท่านได้แสวงหาความรู้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ จากช่องทางต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1
9	ท่านได้กำจัดความรู้ที่ไม่จำเป็นและนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1
10	ท่านได้จัดบันทึกผลงานที่ผิดพลาด เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1



การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ						
11	โรงเรียนของท่านมีการรวบรวมข้อมูล ความรู้ และสร้างระบบฐานข้อมูลที่สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1
12	โรงเรียนของท่านมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1
13	ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้ในสมุดบันทึกหรือฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	+1	+1
14	ท่านสามารถสืบค้นข้อมูล จากฐานความรู้ที่หน่วยงานของท่านทำขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1
15	โรงเรียนของท่านปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1
การประมวลและกลั่นกรองความรู้						
16	โรงเรียนของท่านมีการประมวลผลข้อมูลความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้อยู่ในรูปแบบเดียวกัน และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1
17	โรงเรียนของท่านมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1
18	โรงเรียนของท่านได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียดชัดเจน	0	+1	+1	+1	+1
19	ท่านได้นำสรุปผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญข้อดีและข้อควรปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1
20	ท่านได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน มาสรุปหาสาเหตุและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1
การเข้าถึงความรู้						
21	โรงเรียนของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี จุลสารวารสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ	+1	+1	+1	+1	+1

22	โรงเรียนของท่านได้จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานและผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1
23	โรงเรียนของท่านมีการเวียนหนังสือคำสั่ง กฎ กติกา ข้อบังคับ หรือข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นความรู้ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1
24	ท่านสามารถเข้าถึงความรู้ของหน่วยงานได้สะดวก รวดเร็ว โดยผ่านระบบสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1
25	โรงเรียนของท่านได้จัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี	+1	+1	+1	+1	0
<b>การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้</b>						
26	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับ นำความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ให้บุคคลภายใน และภายนอกหน่วยงานทราบ	+1	+1	+1	+1	+1
27	โรงเรียนของท่านจัดให้บุคลากรเข้ารับการอบรม กับหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1
28	ท่านมีโอกาสเผยแพร่ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน หลังจากเข้าร่วมสัมมนา	+1	+1	+1	+1	+1
29	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้จากการประชุม	0	+1	+1	+1	0
30	โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนให้มีการสอนงานแบบตัวต่อตัว	+1	+1	+1	+1	+1
<b>การเรียนรู้</b>						
31	โรงเรียนของท่านมีการหมุนเวียนความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	+1	+1
32	โรงเรียนของท่านมีการนำความรู้ที่ได้รับจากบุคลากร มาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1
33	โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1
34	ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1
35	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1

ข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการให้คะแนน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3	4	5
<b>การคิดเชิงระบบ</b>						
1	บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจโครงสร้างพื้นฐานของระบบการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1
2	บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจความสัมพันธ์ของการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันภายใน	+1	+1	+1	+1	+1
3	บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	0
4	โรงเรียนมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานในการบริหารงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1
5	บุคลากรในโรงเรียนสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1
<b>บุคลากรมีความรอบรู้</b>						
6	บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1
7	บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิภาณไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1
8	บุคลากรในโรงเรียนมีความต้องการให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0
9	บุคลากรในโรงเรียนมีความตระหนักในการใช้เวลาราชการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนมีจิตสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตน	+1	+1	+1	+1	+1
10	บุคลากรในโรงเรียนรู้จักใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ ตลอดจนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1
<b>รูปแบบความคิด</b>						
11	บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1
12	บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1

13	บุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับความแตกต่างทางความคิดที่สร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1
14	หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่มาจากการวางแผนร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1
15	บุคลากรในโรงเรียนมีทักษะการค้นหาสาเหตุของปัญหา รวมถึงช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1
<b>วิสัยทัศน์ร่วม</b>						
16	บุคลากรในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกันบูรณาการวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1
17	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่การปฏิบัติงานต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1
18	วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเกิดจากบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับ ทำให้เกิดศรัทธาในการปฏิบัติงาน	0	+1	0	+1	+1
19	โรงเรียนมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหาจุดเด่น จุดด้อย มาพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1
20	วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1
<b>การเรียนรู้เป็นทีม</b>						
21	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1
22	บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ไปพร้อมกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันตลอดจนพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1
23	บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมความสามัคคี ความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1
24	บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1
25	โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรทุกระดับในโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายกิตติรัช แจ็งสว่าง
วัน เดือน ปีเกิด	21 กันยายน 2527
ที่อยู่หรือสถานที่ติดต่อ	24 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2556 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2554 ครูอัตราจ้าง โรงเรียนวัดเขียนเขต พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2556 ธุรกิจส่วนตัว พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2557 ครูอัตราจ้าง โรงเรียนลั่นจี่อุทิศ