

การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

นางสาวเบญจพร รัตนวงศ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Knowledge Management on Academic Affairs of School Administrator as
Perceived by Teachers in Thung Tako Wittaya School,
Thung Tako District, Chumphon Province**

Miss Benchaporn Rattanawong

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก
จังหวัดชุมพร

ชื่อและนามสกุล นางสาวเบญจพร รัตนวงศ์

แขนงวิชา บริหารการศึกษา

สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ

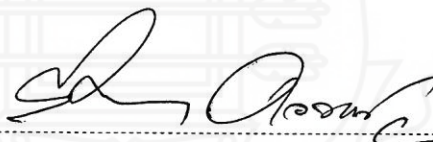
การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ



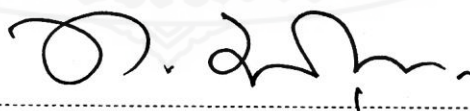
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว)



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

ผู้ศึกษา นางสาวเบญจพร รัตนวงศ์ รหัสนักศึกษา 2562302436

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาการดำเนินงานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร และ (2) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร จำนวน 59 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาทุกด้านเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ยกเว้นด้านการวัดและประเมินผล มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และ (2) ปัญหาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู พบว่า มีปัญหาในทุกชั้นของการจัดการความรู้ โดยชั้นที่มีปัญหามากกว่าชั้นอื่น คือ ชั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และชั้นการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ส่วนแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ครูมีข้อเสนอว่า ชั้นการแสวงหาและสร้างความรู้ ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร ชั้นการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ผู้บริหารควรมีการจัดเก็บความรู้ในด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ชั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้บริหารควรจัดเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิชาการด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู และชั้นการนำความรู้ไปใช้ ผู้บริหารควรแสดงบทบาทในด้านการพัฒนาหลักสูตร ควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนของผู้เรียน ควรมีการควบคุมดูแลและส่งเสริมการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูตามที่ได้กำหนดไว้ ควรจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูแบบกัลยาณมิตร ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการผลิตและพัฒนาคู่มือ ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และควรยกย่องให้กำลังใจแก่ครูที่ทำวิจัยได้ดีเด่น โดยการให้รางวัลแก่ครูในรูปแบบต่างๆ

คำสำคัญ การจัดการความรู้ งานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา

Independent Study title: Knowledge Management on Academic Affairs of School Administrator as Perceived by Teachers in Thung Tako Wittaya School, Thung Tako District, Chumphon Province

Author: Miss Benchaphon Rattanawong; **ID:** 2562302436;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Khemthong Sirisaenglert, Assistant Professor;

Academic year: 2017

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the operation of knowledge management on academic affairs of school administrator as perceived by teachers in Thung Tako Wittaya School, Thung Tako district, Chumphon province; and (2) to study problems and guidelines for development of knowledge management on academic affairs of school administrator as perceived by teachers in Thung Tako Wittaya School, Thung Tako district, Chumphon province.

The research population comprised 59 teachers in Thung Tako Wittaya School, Thung Tako district, Chumphon province. The employed research instrument was a questionnaire on opinions of teacher concerning knowledge management on academic affairs of school administrator, with reliability coefficient of .98. Data were analyzed using of the percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

Research findings revealed that (1) the rating means for both the overall and specific aspects of knowledge management on academic affairs of school administrator as perceived by teachers in Thung Tako Wittaya School, Thung Tako district, Chumphon province were at the high level; the specific aspects could be ranked based on their rating means from top to bottom as follows: the learning process development aspect, the curriculum development aspect, the measurement and evaluation of learning outcomes aspect, the internal supervision aspect, the instructional media development aspect, and the research for educational quality development aspect; when items in each aspect were considered, it was found that every item had rating mean at the high level, excepting an item in the measurement and evaluation of learning outcomes aspect, i.e. the item on the administrator arranging the forum for teachers to regularly share and exchange knowledge on measurement and evaluation; and (2) regarding problems of knowledge management on academic affairs of school administrator as perceived by teachers, it was found that there were problems in every step of knowledge management, with the steps having more problems than other steps being the step of sharing and exchanging of knowledge, and the step of systematically management of knowledge; while the guidelines for development of knowledge management on academic affairs of school administrator, as proposed by the teachers, were the following: in the step of seeking and constructing of knowledge, the administrator should seek knowledge on curriculum development and curriculum analysis; in the step of systematically management of knowledge, the administrator should have systematic filing of knowledge on educational supervision and instructional media development; in the step of sharing and exchanging of knowledge, the administrator should arrange the forum for teachers to regularly share and exchange knowledge on matters concerning academic affairs, and he should invite external resource persons to provide knowledge to the teachers; and in the step of utilization of knowledge, the administrator should take action on his role on curriculum development, should organize the environment that facilitates the learning of students, should monitor and enhance the evaluation of instructional management of the teachers as specified, should engage in friendly instructional supervision to teachers, should encourage and support teachers to produce and develop instructional media, should encourage teachers to conduct classroom research, and should praise and provide rewards in many forms to teachers who have conducted distinguished classroom research studies.

Keywords: Knowledge Management, Academic Work, School Administrator

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง สิริแสงเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ติดตามการทำวิจัยอย่างใกล้ชิด ตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยอย่างสมบูรณ์และมีคุณภาพ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรรมการที่ให้คำแนะนำปรับปรุงงานให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน ตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัยพร้อมทั้งให้คำแนะนำ ทำให้ได้เครื่องมือสำหรับการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยและให้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์

การทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับกำลังใจจากครอบครัว ผู้บังคับบัญชา ญาติสนิทมิตรสหายเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมรุ่น ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน คอยห่วงใยผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

เบญจพร รัตนวงศ์

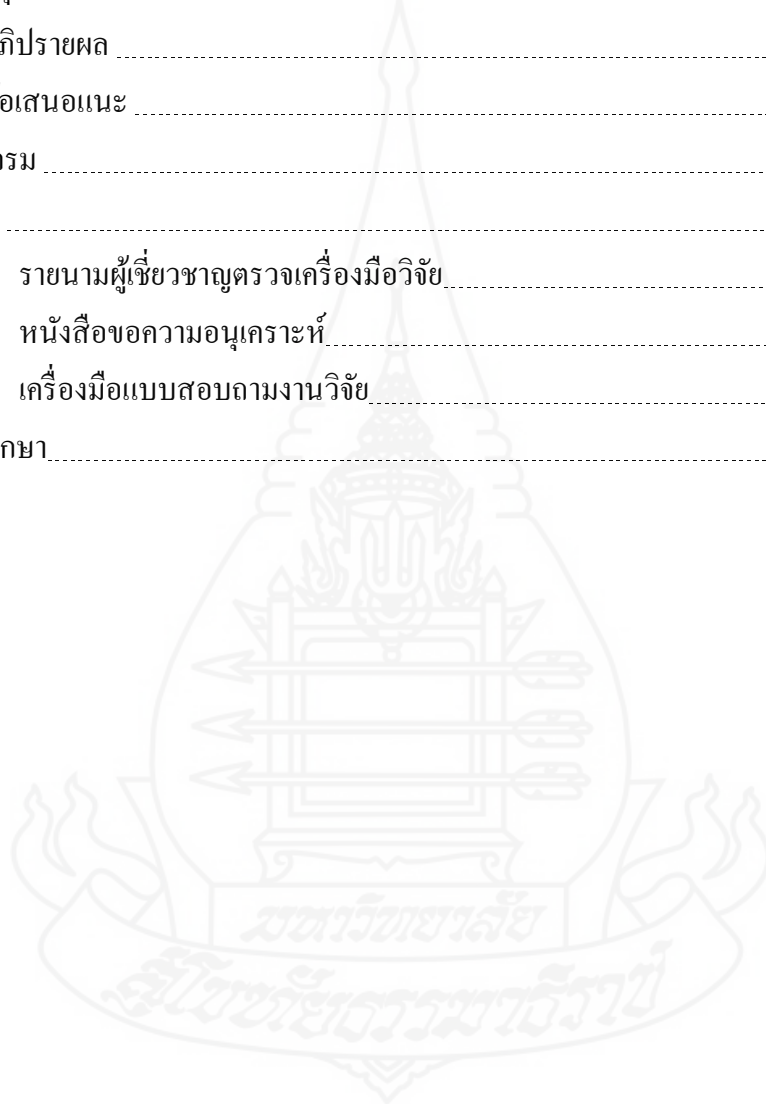
มกราคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับงานวิชาการ	9
แนวคิดและหลักการ เกี่ยวกับการจัดการความรู้	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	70
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	81
ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร	82
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ของผู้บริหาร	90

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
สรุปการวิจัย	93
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	108
ก. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	109
ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์	114
ค. เครื่องมือแบบสอบถามงานวิจัย	117
ประวัติผู้ศึกษา	142



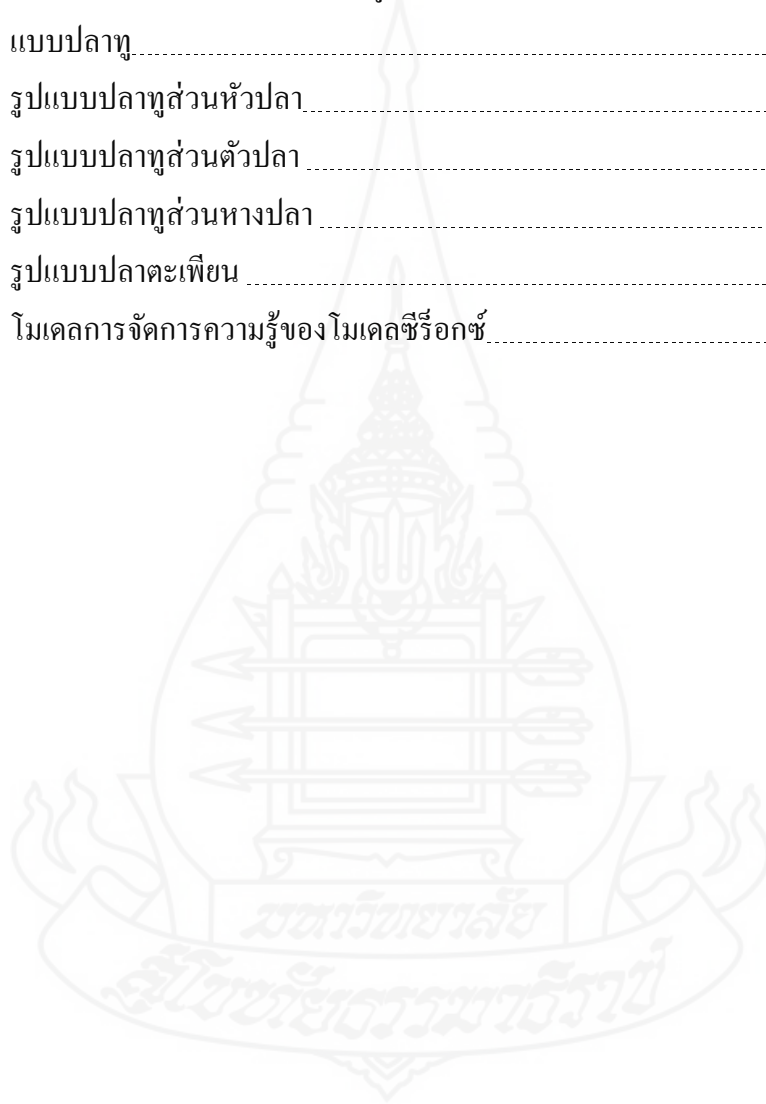
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานวิชาการ.....	16
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้.....	59
ตารางที่ 2.2 ผลที่อาจเกิดตามมาจากการใช้พลังอำนาจ.....	31
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร โดยภาพรวม.....	83
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	84
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	85
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดด้านการวัดผล และประเมินผล.....	86
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา.....	87
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน.....	88
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา.....	89

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 พีระมิดแสดงลำดับขั้นของความรู้.....	41
ภาพที่ 2.2 แบบปลาทูล.....	46
ภาพที่ 2.3 รูปแบบปลาทูลส่วนหัวปลา.....	47
ภาพที่ 2.4 รูปแบบปลาทูลส่วนตัวปลา.....	47
ภาพที่ 2.5 รูปแบบปลาทูลส่วนหางปลา.....	48
ภาพที่ 2.6 รูปแบบปลาตะเพียน.....	48
ภาพที่ 2.7 โมเดลการจัดการความรู้ของ โมเดลซีร็อกซ์.....	50



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความรู้กับมนุษย์เป็นสิ่งที่แยกกันไม่ได้ มนุษย์ต้องอาศัยความรู้เพื่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาชีวิตตลอดจนการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามความรู้ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นและเพิ่มขึ้นตลอดเวลา โดยเฉพาะความรู้ในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ความรู้ทางด้านหลักสูตรและความรู้ทางด้านสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีการจัดการความรู้ เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน สามารถเข้าถึงความรู้และเกิดความรู้ใหม่ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียนจนประสบความสำเร็จ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน

การจัดการความรู้ (knowledge management) เป็นกระบวนการในการจัดการสภาพแวดล้อม บรรยากาศ หรืออุปกรณ์ เช่น เทคโนโลยี ที่มีส่วนสนับสนุนหรือเอื้อให้คนในองค์กรมีการสร้าง แลกเปลี่ยน แบ่งปัน กู้กลับคืน และใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และพัฒนาทั้งทางด้านของตัวบุคคลและองค์กร ให้มีความสามารถที่เป็นประโยชน์ และพร้อมที่จะปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลต่างๆ จะต้องจัดเก็บในแหล่งที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้และในที่สุดความรู้จะกระจายไปทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาองค์กร โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกให้มีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผล (สุจิตรา ชนานันท์, 2552, น.19 และญาณีณี บูรณเกษมชัย, 2553, น. 23)

จากการบริหารงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหลาย ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียน อย่างไรก็ตามการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการเป็นสิ่งที่พบได้ทั่วไปซึ่งยืนยันได้จากผลการวิจัยหลายเรื่อง

เกี่ยวกับปัญหาในการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ อาทิ งานวิจัยของ ชวลิต ขอดศิริ (2550, น. 55-63) พรหมสรรค์ หมื่นไชสง และคณะ (2551, น.115) นิรันธ หงษาวรรณ (2553, น.141-147) พชร คำรินทร์ (2553, น. 81- 84) จัตุพร ปูเรือน (2554, น .71-78) และ Lee Yang (2010 อ้างถึงใน ยุภาวดี กิ่งแก้ว, 2557) เป็นต้น งานวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดคลังข้อมูลสารสนเทศรวมของโรงเรียนที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายสามารถสืบค้นและนำมาใช้ได้อย่างทันเหตุการณ์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ผลจากการประกันคุณภาพภายในและภายนอกทำให้โรงเรียนต่างๆ มีความต้องการข้อมูลและสารสนเทศสูงขึ้น แต่ข้อมูลที่มีอยู่ในโรงเรียนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่มีอยู่มากมายกระจัดกระจายอยู่หลายแหล่ง

สภาพปัญหาในงานวิชาการดังกล่าวของโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร พบว่าเป็นเช่นเดียวกับภาพรวมของประเทศ เมื่อพิจารณาจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สามในปี 2555 ที่แสดงให้เห็นว่ากระบวนการบริหารงานวิชาการยังมีข้อด้อยในด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในตัวบ่งชี้ที่ 6.2 ว่าด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่าครูมีการจัดการความรู้ ตามความรู้ความสามารถของตนเอง แต่ยังคงขาดในเรื่องการจัดการให้เป็นระบบ การนำความรู้มาใช้งาน และการแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์กร (การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม, 2554-2558 , น. 41) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยาจำเป็นต้องมีการปรับปรุงการบริหารจัดการความรู้อย่างเร่งด่วน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวประกอบกับงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูยังมีไม่มากนักผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา เพื่อนำข้อค้นพบมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน และเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการเพื่อให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

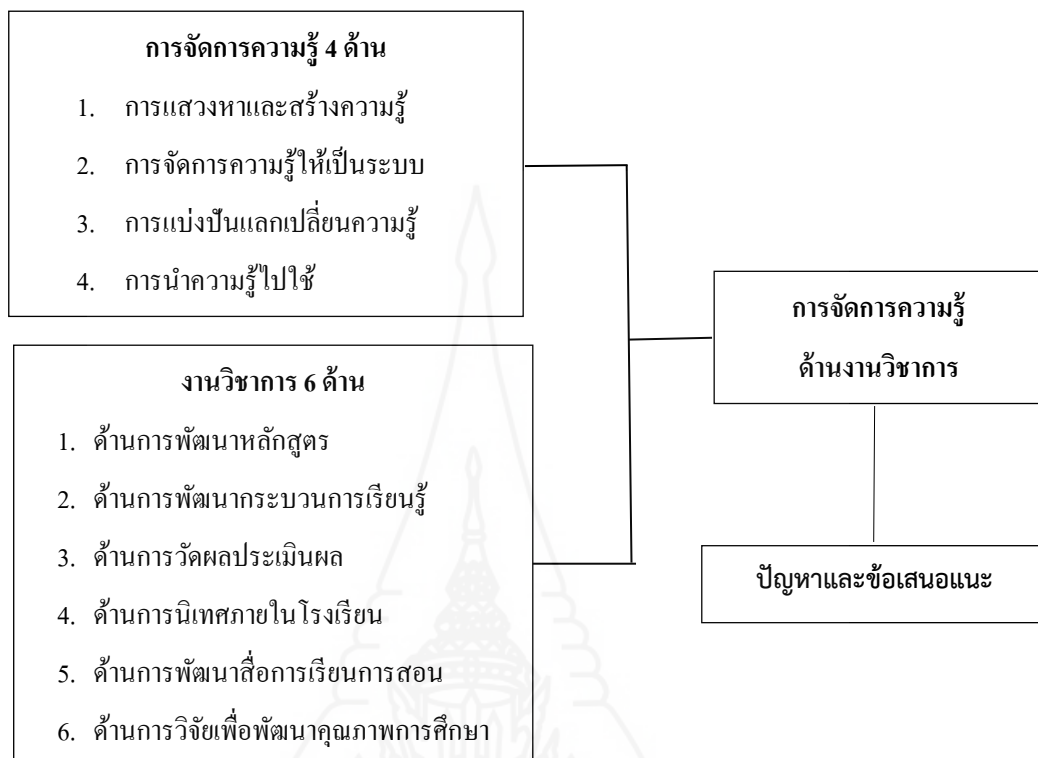
2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์จากแนวความคิดของ วิจารย์ พานิช (2547, น. 9) บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2547, น. 54-58) น้าทิพย์ วิภาวิน (2547, น. 16-31) Tiwana (2550, น. 47) Mckeen and Smith (2551) เจษฎา นกน้อย (2552, น. 42) สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553, น. 48) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น.23) ได้กระบวนกรจัดการความรู้ 4 ด้าน ได้แก่ การแสวงหาและการสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้

ส่วนขอบข่ายงานวิชาการ ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์จากแนวความคิดของ Faber and Sherron (1970, pp. 122-128) Kimbrough and Nunnery (1988, pp. 212) อุทัย บุญประเสริฐ (2540, น.34-36) จันทราณี สงวนนาม (2545, น.145) ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546, น. 9) กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 7) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 3-4) สัมมา รัตนชัย (2553, น. 99) ได้ขอบข่ายงานวิชาการ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน โรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ 4 ด้านคือ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ที่นำมาใช้ในการจัดเก็บความรู้และพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา จำนวน 59 คน

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา ปีการศึกษา 2560

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 งานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งตั้งเคราะห์ได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านพัฒนาหลักสูตร, ด้าน

พัฒนากระบวนการเรียนรู้, ด้านวัดผลประเมินผลด้านนิเทศภายในโรงเรียน, ด้านพัฒนาสื่อการเรียน การสอน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.2 การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบในการสรรหา คัดเลือก รวบรวมข้อมูล ความคิด การกระทำหรือประสบการณ์ เพื่อสร้างและจัดเก็บองค์ความรู้ให้ ครูในโรงเรียนสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ก่อให้เกิดการแบ่งปัน การถ่ายโอนความรู้ให้กับผู้ที่ เกี่ยวข้องในองค์กร ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีด้วยกัน 4 ด้าน คือ

5.2.1 การแสวงหาและการสร้างความรู้ หมายถึง ผู้บริหารมีวิธีการให้ได้มาซึ่ง ความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยผู้บริหารอาจใช้วิธีสร้างความรู้ จากผู้มีความรู้ที่มีอยู่ภายในโรงเรียน หรือรับภูมิปัญญาและองค์ความรู้จากภายนอกโรงเรียน

5.2.2 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การจัดเก็บและรักษาความรู้ที่ได้มา โดยมีการกำหนดโครงสร้างความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ จัดเก็บหรือบันทึกความรู้ไว้อย่างเป็นระเบียบ สามารถค้นหาและเข้าถึงองค์ความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

5.2.3 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ออกมา เผยแพร่ หรือการจัดเวทีให้ครูได้นำความรู้จากงานที่ปฏิบัติอยู่มาสนทนา แนะนำ แบ่งปัน และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อเผยแพร่ความรู้ไปสู่เพื่อนครูให้ได้รับรู้อย่างแพร่หลายในโรงเรียน ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้วิธีการและนวัตกรรมต่างๆ ตามความ เหมาะสมกับบริบท

5.2.4 การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา นำความรู้ที่ได้พัฒนาแล้ว หรือที่รับมาและสร้างขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตาม บทบาทและภาระหน้าที่ของตน

5.3 การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ หมายถึง การใช้กระบวนการของการจัดการ ความรู้ทั้ง 4 ด้านมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของครูด้านงานวิชาการทั้ง 6 ด้าน คือ

5.3.1 การจัดการความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริม ให้ครูแสวงหาแหล่งวิทยาการ และสร้างความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร อำนวยให้มีการจัดเก็บ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้ครูนำความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

5.3.2 การจัดการความรู้ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาแหล่งวิทยาการ และสร้างความรู้เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ อำนวยให้มีการจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นระบบ

ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3.3 การจัดการความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาแหล่งวิทยาการ และสร้างความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล อำนวยให้มีการจัดเก็บความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลให้เป็นระบบ จัดเวทีให้ครูได้แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ การทดสอบคุณภาพเครื่องมือและการประเมินผลผู้เรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลไปใช้วัดและประเมินคุณภาพผู้เรียน

5.3.4 การจัดการความรู้ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาแหล่งวิทยาการ และสร้างความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน อำนวยให้มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในระหว่างคณะผู้นิเทศกับครูอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้คณะผู้นิเทศนำความรู้ไปใช้ในการนิเทศครู

5.3.5 การจัดการความรู้ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาแหล่งวิทยาการ และสร้างความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน อำนวยให้มีการจัดเก็บความรู้ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อและใช้สื่อในกิจกรรมการเรียนการสอน

5.3.6 การจัดการความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาแหล่งวิทยาการ และสร้างความรู้เกี่ยวกับการวิจัย อำนวยให้มีการจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับการวิจัยให้เป็นระบบ ส่งเสริมให้จัดการประชุม อบรมและเวทีวิชาการให้ครูได้แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำวิจัย และสนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

5.4 ปัญหา หมายถึง สภาพการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของครู หรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางมิให้การจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 ข้อเสนอแนะ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการที่เป็นความคิดเห็นของครู

5.6 โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

5.7 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการของโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ในปีการศึกษา 2560

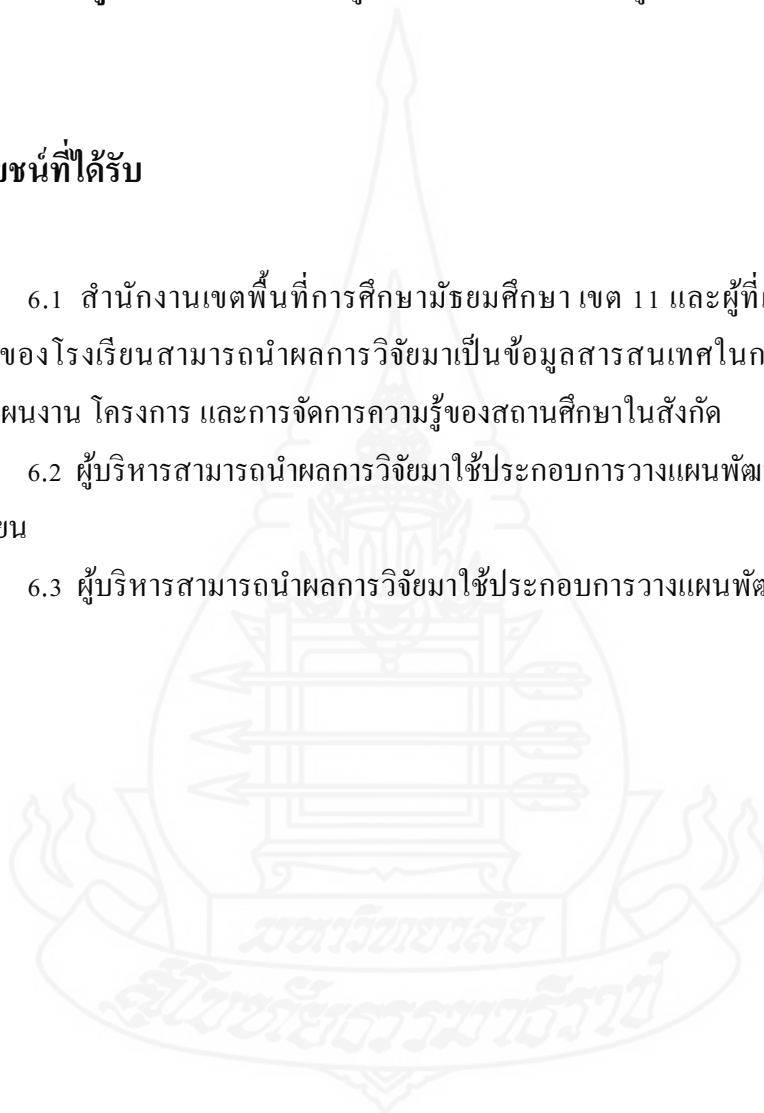
5.8 ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในสังกัด

6.2 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาการจัดการความรู้ของโรงเรียน

6.3 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับงานวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของงานวิชาการ
 - 1.2 ขอบข่ายของงานวิชาการ
 - 1.3 หลักการเกี่ยวกับงานวิชาการ
2. แนวคิดและหลักการ เกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 2.2 หลักการเกี่ยวกับการจัดการความรู้
 - 2.3 กระบวนการจัดการความรู้
3. บทบาทของผู้บริหารในการจัดการความรู้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษาเพราะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง และมีความสัมพันธ์กับงานหลายฝ่าย ในการศึกษาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความหมาย ขอบข่าย และหลักการเกี่ยวกับงานวิชาการดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังที่ได้มีผู้ที่ให้ความสนใจในด้านการบริหารวิชาการ ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานวิชาการไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

ธีระ สุมิตร (2549, น. 4) ให้ความหมายว่า งานวิชาการ คือ การจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

อัจฉราพร ดอนไชย (2554, น. 51) ให้ความหมายว่า งานวิชาการ คือ การจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาส่วนงานอื่นที่เป็นส่วนมาเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ เพราะงานวิชาการจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2557, น. 2) ได้ให้ความหมายว่า งานวิชาการ คือ การดำเนินงานทุกชนิดเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับครูหรือนักเรียนก็ตาม

สุภาวดี พยัคฆา (2557, น. 21) ได้ให้ความหมายว่า งานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของงานวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า งานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายของงานวิชาการ

Faber and Sherron (1970, p. 128) ได้แบ่งงานวิชาการออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. การจัดเนื้อหาของหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การจัดอุปกรณ์การสอน
5. การจัดอุปกรณ์การสอน
6. การนิเทศ และการสอน
7. การส่งเสริมครูประจำการในด้านความรู้

Kimbrough and Nunnery (1988, p. 212) กล่าวว่าขอบข่ายของงานวิชาการ

ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
4. การจัดองค์การของการเรียนการสอน
5. การประเมินผล
6. การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, น. 34-36) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการนับว่ามีบทบาทสำคัญสูงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารสถานศึกษา แต่งานวิชาการจะมีคุณภาพดีมากขึ้นน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการ ต้องเข้าใจขอบเขตการดำเนินงานและภาระหน้าที่ของงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นอย่างดี และได้กล่าวถึงขอบเขตของงานวิชาการในสถานศึกษาว่าควรครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. การสอนและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
3. กิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตรรวมทั้งเสริมสร้างหลักสูตรให้เป็นผลสมบูรณ์ ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
4. สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุดเพื่อการส่งเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตร เพื่อเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเสริมความทันสมัยทางวิชาการแก่ครูโดยตรง

5. การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายและหลักการของหลักสูตร กับการประเมินผลมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษา

6. การนิเทศการศึกษาและเรื่องการพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคลากรครูและบุคลากรทางวิชาการของสถานศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2545, น. 145) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ควรประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546, น. 9) ได้กำหนดขอบข่ายวิชาการไว้ 6 กลุ่มงานดังนี้

1. งานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
2. การบริหารหลักสูตร
3. งานสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
4. งานวัดและประเมินผล
5. งานนิเทศภายใน
6. งานส่งเสริมวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 7) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการจัดการงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการของสังคม ชุมชนท้องถิ่นและสภาพแวดล้อมประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวม จัดทำโครงสร้างและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผลประเมินผล และเทียบผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถาบันอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นการประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย การสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่

การศึกษาใกล้เคียง จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก โรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบ หลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษาประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษา ในสถานศึกษา ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ งานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การ จัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา ประกอบด้วย การจัดระบบแนะแนวทางวิชาการและ วิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการ สอน ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ติดตามและ ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา หรือเครือข่าย ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การ จัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนด เกณฑ์การประเมิน และตั้งเป้าหมายการสำเร็จตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา วาง แผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่องประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันภายใน

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย การศึกษา สืบหาความ ต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิคทักษะทาง วิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นการส่งเสริมให้ ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดย

บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ประกอบด้วย การประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้ง บริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ประกอบด้วย การสำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา ความ ต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการ และการ พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สัมมา ราชันย์ (2553, น.99) กล่าวว่าขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การจัดการหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ การ จัดทำหลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวางแผนการดำเนินงานวิชาการ
2. การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดทำรายสอน การกำหนดผู้สอน การดำเนินการสอน การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร และการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร
3. การจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย การดำเนินการ เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ ห้องสมุด นวัตกรรม ตลอดจนเทคโนโลยีทางการเรียนการสอน
4. การนิเทศและพัฒนากการเรียนการสอน ประกอบด้วย การกำกับ ติดตาม การดำเนินการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนากการเรียนการสอน การพัฒนาครู และการประชุมทาง วิชาการ
5. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ประกอบด้วย การวัดผลและ ประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินผลการสอนของครู การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.3-4) ได้เสนอขอบข่ายงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสารหลักสูตร ท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากขอบข่ายงานวิชาการข้างต้น จะเห็นว่าการบริหารวิชาการเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้น ไม่ว่าจะกิจกรรมใดที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอนและทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ถือว่างานนั้นเป็นงานในขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่างานวิชาการโรงเรียนมีขอบข่ายที่กว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์แสดงเป็นตาราง ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานวิชาการ

ข้อบ่งชี้งานวิชาการ	Faber and Sherron (1970)	Kimbrough and Nunnery (1988)	อุทัย บุญประเสริฐ (2540)	จันทร์มาณี สงวนนาม (2545)	จุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546)	กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2553)	สัมพันธ์ วัฒนชัย (2553)
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	✓			✓	✓	✓	✓	✓
2. การบริหารหลักสูตรและการนำไปใช้	✓				✓			
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	✓					✓	✓	✓
4. การวัดผลประเมินผล		✓	✓		✓	✓	✓	✓
5.การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและวัสดุประกอบหลักสูตร		✓	✓		✓		✓	✓
6. การวางแผนงานวิชาการ		✓					✓	
7. การจัดการเรียนการสอน			✓				✓	
8. การนิเทศภายในสถานศึกษา	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
9. การวิจัยและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา							✓	
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน		✓			✓		✓	
11. การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้	✓						✓	
12. การประกันคุณภาพการศึกษา				✓		✓	✓	
13. การสอนซ่อมเสริม				✓				
14. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	✓	✓		✓			✓	
15. การแนะแนว						✓	✓	
16. การร่วมมือพัฒนาวิชาการ						✓	✓	
17.จัดทำระเบียบ/แนวปฏิบัติงานวิชาการ							✓	
18. กำหนดนโยบาย		✓					✓	
19. การคัดเลือกหนังสือ						✓	✓	
20. การพัฒนาครูประจำการ	✓							

จากการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการ ดังตารางที่ 2.2 ซึ่งผู้ศึกษาจึงสรุปข้อบ่งชี้ของงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญในการจัดการศึกษาไม่ว่าระดับใด เนื่องจากหลักสูตรจะระบุสิ่งที่คาดหวังที่จะเกิดกับผู้เรียน แนวทางการจัดประสบการณ์ต่างๆ การให้ความรู้ การถ่ายทอดวัฒนธรรม การปลูกฝังเจตคติแก่ผู้เรียน หลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษาจึงมีลักษณะที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพ หรือบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

1.1 ความหมายของหลักสูตร

ธีระ รุญเจริญ (2550, น.280) กล่าวว่า หลักสูตรหมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้นักเรียน โดยการควบคุมแนะนำของสถานศึกษา อันเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือความคาดหวังทางการศึกษาที่ตั้งไว้ และยังกล่าวว่า หลักสูตรเป็นสื่อในการสอนที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา (2551, น.47) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นเนื้อหาสาระสำคัญและกิจกรรมต่างๆ ที่สนองต่อวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่พึงประสงค์

สุทธนุ ศรีไสย์ (2551, น.58) ได้กล่าวถึงหลักสูตรในแนวแคบว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ส่วนหลักสูตรในแนวกว้าง หมายถึง แผนหรือแนวทางที่ใช้สำหรับจัดการศึกษาจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม หรือมวลประสบการณ์ที่มีอยู่ในโปรแกรมการศึกษา ทั้งนี้เพื่อผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามที่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน

ฉันท ชาติทอง (2553, น.6) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง มวลประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ที่จัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจกรรม โครงการ แผน หรือ ความมุ่งหมายของการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนา และมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, น. 8) ได้นิยามคำว่าหลักสูตร (Curriculum) คือ ประมวลความรู้และประสบการณ์ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้

ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายและมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของผู้เรียนในการพัฒนาไปสู่มาตรฐานที่กำหนด

รัตนา ควงแก้ว (2555, น. 6) กล่าวว่า หลักสูตร ประกอบด้วยผลลัพธ์ที่ต้องการหรือมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ ประสบการณ์การเรียนรู้ และวิธีการสอนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังและการประเมินผล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาสาระ ประมวลความรู้และมวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนที่จัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาการไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาแต่ละระดับ แต่ละประเภทที่กำหนดไว้

1.2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่างๆ เข้าด้วยกันจนเป็นระบบที่ปฏิบัติได้

Taba (1962, p.135 อ้างถึงในเบญจวรรณ กี่สุขพันธ์, 2549, น.27) เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากล่างขึ้น ไปสู่บนจากแนวคิดหลักที่ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนได้แก่

1. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสังคมและ
ผู้เรียน
2. กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจนหลังจากวินิจฉัยความต้องการแล้ว
3. เลือกเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย วิสัย และความสามารถของ
ผู้เรียนเป็นเนื้อหาสาระที่มีความเชื่อถือได้และสำคัญต่อการเรียนรู้
4. จัดรวบรวมเนื้อหาสาระ โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง และความยากง่าย
ของเนื้อหาสาระ วุฒิภาวะและความสนใจของผู้เรียน
5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้เกี่ยวข้องต้องคัดเลือกประสบการณ์
การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง
6. จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง
7. กำหนดสิ่งที่จะประเมินและวิธีการประเมินผล เพื่อตรวจสอบผลว่า
บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ใช้วิธีประเมินผลอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร

Saylor & Alexander (1974, p. 178 อ้างถึงใน ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539, น.42) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ ละประเด็นควรบอกถึงขอบเขตของหลักสูตร ขอบเขต 4 ขอบเขต ที่สำคัญและควรให้ความสนใจ ได้แก่ พัฒนาการส่วนบุคคล มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และความชำนาญเฉพาะ ด้าน

2. ออกแบบหลักสูตรโดยตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกมา

3. การนำหลักสูตรไปใช้โดยครูผู้สอนควรวางแผนและจัดทำแผนการ สอนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งครูผู้สอนจะต้องเลือกวิธีการสอนและวัสดุเพื่อการเรียนการสอนที่ช่วยให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

4. การประเมินผลหลักสูตร ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สามารถตรวจสอบ ความสำเร็จของหลักสูตรควรเน้นที่การประเมินตัวหลักสูตร คุณภาพการสอน และพฤติกรรม การเรียนของผู้เรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, น. 32) เสนอรูปแบบและแนวคิดของ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ โครงสร้างและออกแบบหลักสูตร
 2. ยกร่างเนื้อหาสาระแต่ละกลุ่มประสบการณ์แต่ละหน่วยการเรียนรู้และ รายวิชา
 3. นำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วไปทดลองใช้ในโรงเรียนนำร่องและปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง

4. อบรมครู ผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจ หลักสูตรใหม่

5. นำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน และประกาศใช้หลักสูตร โดยมีกิจกรรม การใช้หลักสูตรใหม่ ดังนี้

5.1 แปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ จัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสารและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็น

5.2 ผู้บริหารจัดเตรียมสิ่งต่างๆ เช่น บุคลากร วัสดุหลักสูตรและบริการ ต่างๆ อบรมครูและบุคลากรฝ่ายบริหารหลักสูตร ห้องสมุด ห้องเรียน จัดสรรงบประมาณ

5.3 การสอน เป็นหน้าที่ของครูปฏิบัติการทำไป

5.4 การประเมินผล แบ่งเป็น การประเมินผลการเรียนของนักเรียนและ การประเมินผลหลักสูตร โดยประเมินเอกสาร ผลการนำหลักสูตรไปใช้ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนซึ่ง ต้องประเมินอย่างต่อเนื่อง

Oliva and Gordon (2013, p.37 อ้างถึงในทวีศักดิ์ จินคานุรักษ์, 2550, น.42 - 43) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ ดังนี้

ขั้นการวางแผนหลักสูตร ประกอบด้วยกิจกรรมหรือภาระงานสำคัญที่ต้อง ปฏิบัติ คือ

- การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน
- การกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้

1. ขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นของการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับครูผู้สอน โดยตรง ภาระงานสำคัญที่ต้องปฏิบัติใน ขั้นตอนนี้ คือ

- การบริหารและบริการหลักสูตร
- การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร
- การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

2. ขั้นการประเมินผลหลักสูตรและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

ประกอบด้วยกิจกรรมหรือภาระงานสำคัญที่ต้องปฏิบัติ คือ

- การประเมินผลหลักสูตร
- การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

รัตนา ดวงแก้ว (2556, น. 48-49) กล่าวว่า ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผล หลักสูตร และการนิเทศหลักสูตร ซึ่งอธิบายแต่ละขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนหลักสูตร (curriculum planning) เกี่ยวข้องกับการออกแบบ หลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางที่ต้องการ โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และกำหนดเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชา

2. การนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum implementation) เป็นการพิจารณา เนื้อหาที่ใช้สอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

3. **ขั้น การ ประเมิน ผล (curriculum evaluation)** เป็น การ ให้ ข้อมูล สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนักเรียน ครู และหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ควรจะ ชะลอ ปรับปรุง ดำเนินการต่อหรือชำระรักษาไว้

4. **การ นิเทศ หลักสูตร (supervision of curriculum)** เป็นขั้นที่ผู้บริหาร ครู หัวหน้าหลักสูตร ศึกษานิเทศน์ ร่วมกันกำกับดูแลเนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอนและการวัด ประเมินผล

ก่อ สวัสดิพานิชย์ (2558, น.21) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรอย่างมี ประสิทธิภาพมีข้อควรคำนึง 6 ประการคือ

1. มีการดำเนินงานเป็นระเบียบแบบแผนต่อเนื่องกัน โดยคำนึงถึงจุดเริ่มต้น ของการพัฒนาจากที่ใดก่อน แล้วจะดำเนินการอย่างไรในขั้นตอนต่อไป

2. การคำนึงถึงวิธีการดำเนินงานต่างๆ หลักการและวิธีปฏิบัติตลอดจน องค์ประกอบต่างๆ เช่นการทดสอบหลักสูตร

3. การพัฒนาหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการฝึกอบรมครูผู้สอนให้ เข้าใจ หลักสูตรใหม่ ความรู้ และแนวคิดใหม่ๆ

4. การคำนึงถึงประโยชน์ในด้านพัฒนาจิตใจและทัศนคติของผู้เรียน

5. มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือ การประสานงานอย่างดีจาก เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทุกด้าน และเวลาในการติดตามผล

6. การมีผู้นำที่เชี่ยวชาญ และมีความสามารถในงานเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ขั้นตอนเกี่ยวกับการ จัดการหลักสูตรใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผนหลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ ขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย การอบรมครูเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การสนับสนุนทรัพยากร และขั้นการประเมินผลหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดสิ่งที่จะประเมิน การเลือกวิธีประเมินผล การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่นำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติเป็น การแปลวิสัยทัศน์หลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่กำหนดไว้ใน หลักสูตรสถานศึกษาให้มีความละเอียด ชัดเจนในแนวปฏิบัติมากขึ้น โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียน ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการจัดกระบวนการ เรียนรู้ที่ดี มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นกระบวนการที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างรอบด้าน มี

ความต่อเนื่องและสามารถนำความรู้และมวลประสบการณ์ไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี (อาลัย คงพูล, 2556, น. 46)

2.1 ความหมายของกระบวนการเรียนรู้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2549, น.6) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์

ทิสนา เขมมณี (2550, น. 321) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการเรียนรู้คือ ขั้นตอนที่ผู้สอนดำเนินการให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป

ยงยุทธ์ จัตุธรรม (2551, น. 35) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการเรียนรู้ คือ กระบวนการจัดกิจกรรม และประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ ได้คิด ตัดสินใจ และค้นพบคำตอบด้วยตนเองโดยมีครูให้ความช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Cronbach (1970 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2553, น. 93) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่มีความเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละคนได้ประสบมา

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2551, น. 35) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกลไกของการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของบุคคลที่หมายถึง การเปลี่ยนแปลงศักยภาพของพฤติกรรมอย่างถาวร โดยเป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้รับสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลาซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนการรู้ หมายถึง การที่ครูจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสู่เป้าหมาย

2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีรูปแบบหลากหลายและขึ้นอยู่กับสภาพโอกาสและสภาพแวดล้อมต่างๆ ว่าสามารถเอื้อหรือพร้อมที่จะนำวิธีการหรือจัดรูปแบบในการจัดการมาดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนอย่างสูง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพไว้ในมาตรา 24 โดยให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ทักษะที่ต้องฝึกได้แก่

2.1 กระบวนการคิด

2.2 การเผชิญสถานการณ์

2.3 การประยุกต์ความรู้

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยการผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ครูผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.31) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

ชนิดาภา ศรีเปารยะ (2556, น. 39) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ครูและนักเรียนวางแผนทำกิจกรรมการเรียนการสอนต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตลอดทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศเป็นแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศเป็นแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เกิดกระบวนการคิดและการเรียนรู้

3. ด้านการวัดผลและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผลดำเนินการโดยครูผู้สอนเพื่อวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับงานวัดผลและประเมินผล โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายของงานวัดผลและประเมินผล กระบวนการวัดผลและประเมินผล

3.1 ความหมายของการวัดผลและประเมินผล

การวัดผลและประเมินผลดำเนินการโดยครูผู้สอนเพื่อประเมินผลจากการเรียนรู้ภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษา ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายการวัดผลและประเมินผล ดังนี้

ยงยุทธ จัตุธรรม (2551, น. 36) ได้กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่แทนความหมายคุณภาพของสิ่งที่วัด โดยใช้วิธีการต่างๆ เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อตัดสินวินิจฉัย และสรุปว่าข้อมูลที่ได้มีรับคุณภาพระดับใดโดยใช้วิจารณญาณประกอบการพิจารณาตัดสินอย่างมีหลักเกณฑ์และมีคุณธรรม

ปฐม ปริบุญนังกูร (2553, น. 58) ได้กล่าวว่า การวัดการประเมินผล หมายถึง การวัดและประเมินผลของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักพื้นฐานสองประการ คือ ประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน สำหรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ

Gay (อ้างถึงใน สุธิดา ปานเพชร, 2555, น. 27) กล่าวถึงการวัดผลว่า เมื่อก่อนนักการศึกษาหลายคนใช้คำว่า การวัดผลกับประเมินผลสับสนกัน ที่จริงแล้วการวัดผลทางการศึกษาเป็นการกระทำ ในการกำหนดปริมาณให้เข้ากับคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการวัด ดังนั้นการวัดผลจึงเป็นพื้นฐานของการตีราคาส่วนการประเมินผลการศึกษา คือคุณภาพจากการตีราคาลักษณะที่ต้องการวัด

Guilford (อ้างถึงใน อาลัย คงพูล , 2556, น. 47) กล่าวว่า การวัดผลเป็น ขบวนการของการกำหนดรายละเอียดของข้อมูลให้เป็นตัวเลข ภายใต้กฎเกณฑ์ที่มีเหตุผลยอมรับได้

นัยนา เตียงงา (2556 น.44) ได้กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้นๆ แล้วพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพคุณค่าความจริงและการกระทำ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล โดยกำหนดเงื่อนไข กระบวนการและการแปลผล เพื่อวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.2 กระบวนการวัดผลและประเมินผล

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ (2543, น. 238 - 240) ได้กล่าวถึงกระบวนการวัดและประเมินผลว่า การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นทั้งวิทยาศาสตร์ (Science) และศิลปะ (Art) ฉะนั้นการวัดและประเมินผลจึงต้องจัดทำเป็นขั้นตอนมีกระบวนการที่แน่นอนเพื่อให้ผลที่ได้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้สูง กระบวนการวัดผลการศึกษาสามารถแบ่งได้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. ตั้งวัตถุประสงค์ ก่อนที่จะวัดและประเมินผลจะต้องตั้งวัตถุประสงค์การตั้งวัตถุประสงค์นี้ควรจะทำเป็น 2 ลักษณะคือ วัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะต้องเขียนในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้และแสดงได้ว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความเจริญงอกงามหรือพัฒนาขึ้นตามที่ต้องการ

2. เลือกสถานการณ์ ปัญหา และกิจกรรมที่จะใช้สอบ ขั้นตอนนี้เป็นทางเลือกเนื้อหาวิชาต่างๆ ที่จะใช้ในการสอบว่ามีอะไรบ้าง โดยจะต้องพยายามเลือกให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดที่ต้องการสอบหรือที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ไว้ก่อนสอบและจะต้องเลือกกำหนดพฤติกรรมที่จะวัดว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งตามข้อเสนอของบลูม (Benjamin J. Bloom) พฤติกรรมที่ต้องการวัดมี 3 ประการ คือ ความรู้ ความรู้สึก และทักษะ

3. ร่างและเขียนข้อสอบ จากสถานการณ์ ปัญหา และกิจกรรมที่เลือกไว้ ผู้เขียนข้อสอบจะต้องเลือกชนิดข้อสอบที่ต้องการว่าต้องการข้อสอบชนิดใดเพราะข้อสอบที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการศึกษานั้นมีหลายชนิด ต้องพยายามเลือกชนิดที่ดีเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดให้มากที่สุด เช่น การวัดระดับความรู้ ความจำ ความเข้าใจ และการนำไปใช้ อาจใช้ข้อสอบปรนัย ถ้าวัดความรู้ระดับการวิเคราะห์ และการสังเคราะห์อาจใช้ข้อสอบอัตนัย เป็นต้น

4. จัดดำเนินการสอบวัด เมื่อเขียนข้อสอบ และพิมพ์เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนการสอบวัดคือนำข้อสอบนั้นไปวัด ซึ่งจะต้องมีการจัดเตรียมสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อให้นักเรียนได้ทำข้อสอบหรือแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ที่สร้างขึ้นได้อย่างเต็มความสามารถจัดสถานที่สอบให้เหมาะสม

5. กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่สอบ

6. ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อสอบ เป็นการวิเคราะห์ข้อสอบหาคุณภาพของข้อสอบเริ่มต้นจากการหาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนกเป็นต้น

7. อภิปรายข้อสอบและผลการทดสอบ นำผลการสอบและผลการวิเคราะห์ข้อสอบไปอภิปรายร่วมกับนักเรียนที่สอบ เพื่อเป็นผลย้อนกลับให้นักเรียนได้ทราบว่าตนทำผิด ทำถูกอย่างไรตรงไหน ทำไมจึงผิด จะได้พยายามทำความเข้าใจสิ่งที่ผิดเหล่านั้น ชักถามข้อสงสัย เพื่อให้ข้อสอบนั้นมีความหมายชัดเจน

8. ปรับปรุงข้อสอบ นำผลการวิเคราะห์ข้อสอบและผลการอภิปรายข้อสอบของนักเรียนไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อสอบที่มีคุณภาพไม่ดี โดยใช้กระบวนการของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนทั้ง 8 ประการ

พิชิต ฤทธิรัฐ (2548, น. 52) กล่าวถึง กระบวนการประเมินผลการศึกษาว่ามีความเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายการศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน ครู และผู้เรียน การประเมินผลมีกระบวนการ 6 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน ขั้นนี้เป็นการวางแผนร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียนก่อนเริ่มจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยครูจะนำเอาเอกสารที่เป็นสาระและกิจกรรมตลอดทั้งภาคเรียน ซึ่งเรียกว่าแนวการสอน (Course Syllabus) เพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันพิจารณาและตกลงกันตั้งแต่ต้นภาคเรียนว่าจุดประสงค์ของวิชานี้เป็นอย่างไร กิจกรรมการเรียนการสอนต้องทำอะไรบ้าง เกณฑ์การตัดสินผลการเรียนมีวิธีอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพตลอดทั้งภาคเรียน และมีสิทธิ์ที่จะขอเพิ่ม หรือลด หรือปรับสาระและกิจกรรมที่ครูนำเสนอได้

2. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ขั้นนี้เป็นการแปลงจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือจุดมุ่งหมายของรายวิชาเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละบทหรือหน่วยการเรียนเพื่อให้ครูมีความชัดเจนในพฤติกรรม และคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน และเพื่อให้สามารถวัดได้ สังเกตได้จุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประกอบด้วยเงื่อนไขที่แสดงพฤติกรรมและเกณฑ์ขั้นต่ำที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

3. สร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ ขั้นนี้ครูต้องรู้ว่าเครื่องมือวัดผลมีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีลักษณะเฉพาะ ข้อดีและข้อจำกัดอย่างไรเพื่อที่จะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่จะวัด เครื่องมือที่ใช้วัดผลการเรียนของผู้เรียนมีหลายประเภท เช่น แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติ แบบสังเกต เป็นต้น

4. ทดสอบและเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อครูสร้างเครื่องมือเสร็จแล้วก็นำไปรวบรวมข้อมูลควรมีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ หลังจากนั้นก็นำไปรวบรวมข้อมูล ซึ่ง

สามารถดำเนินการได้ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

5. จัดกระทำข้อมูล ในขั้นนี้ครูจะต้องรู้ว่า จะจัดกระทำข้อมูลเพื่อจุดประสงค์ใด เพื่อบรรยายเกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือต้องการบรรยายเป็นกลุ่ม หากต้องการบรรยายเป็นกลุ่มจะบรรยายเฉพาะกลุ่ม หรือจะสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มใหญ่โดยอาศัยกลุ่มที่ศึกษานี้เป็นกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลที่วัดมาได้นี้อยู่ในระดับมาตราใด บอกประเภท ลำดับที่ หรือบอกช่วง นั่นคือครูต้องมีความรู้เรื่อง เรื่องมาตรการวัดและมีความรู้เรื่องสถิติ ทั้งสถิติบรรยายและสถิติอ้างอิง

6. ตัดสินผลการเรียน การประเมินผลการเรียนของผู้เรียนที่ปฏิบัติกันมากในปัจจุบันก็คือการตัดเกรดหรือการให้ระดับผลการเรียนซึ่งกระทำเมื่อประเมินภายหลังสิ้นสุด และอาจกระทำเฉพาะสิ้นสุดการเรียนการสอนแต่ละตอนก็ได้ เช่น ให้เกรดในการสอบย่อยแต่ละครั้ง ให้เกรดผลงานการให้เกรดตอนท้ายของบทเรียน เป็นต้น ซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักในการตัดเกรด และวิธีการตัดเกรดที่ดี

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, น. 37) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นการประเมินการแสดงผลออกของผู้เรียน โดยรอบด้าน ด้วยข้อมูลและวิธีการที่หลากหลาย ดังวิธีการดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์ของการประเมิน เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนรอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจผลงาน การทดสอบ บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การรายงานตนของผู้เรียน แฟ้มสะสมงาน เป็นต้น

2. กำหนดเครื่องมือในการประเมิน เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินตามสภาพจริง การกำหนดเครื่องมือจึงเป็นเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น

2.1 การบันทึกข้อมูล จากการศึกษาผลงาน โครงการงาน หนังสือที่ผู้เรียนผลิต แบบบันทึกต่างๆ ได้แก่ แบบบันทึกความรู้สึกรู้จัก บันทึกความคิด บันทึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง (นักเรียน เพื่อน ครู ผู้ปกครอง) หลักฐานร่องรอยหรือผลงานจากการร่วมกิจกรรม

2.2 แบบสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมร่วมกิจกรรมในสถานการณ์

2.3 แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ความรู้สึก ความคิดเห็น ทั้งตัวผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.4 แฟ้มสะสมผลงาน เป็นสื่อที่รวบรวมผลงาน หลักฐานที่แสดงผลสัมฤทธิ์ ความสามารถ ความพยายาม และความถนัดของบุคคลหรือประเด็นที่สำคัญที่ต้องเก็บไว้อย่างเป็นระบบ

2.5 แบบทดสอบ เป็นเครื่องมือวัดความรู้ ความเข้าใจที่ยังคงมี

ความสำคัญต่อการประเมิน สำหรับผู้ประเมิน ประกอบด้วยผู้เรียนประเมินตนเอง ครู เพื่อน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน

สรุปได้ว่า กระบวนการวัดผลและประเมินผล หมายถึง ขั้นตอนเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียนใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การวางแผนระหว่างครูกับผู้เรียน เพื่อกำหนดคุณลักษณะด้วยวิธีการที่หลากหลาย ขั้นการสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย การเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะกับจุดประสงค์โดยเลือกให้ครอบคลุมเนื้อหา ขั้นการทดสอบและเก็บรวบรวม ประกอบด้วย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือซึ่งสามารถดำเนินการ ะยะก่อนเรียน ระหว่างการเรียนการสอนและเมื่อสิ้นสุดการสอน ขั้นประเมินผลการเรียน ประกอบด้วย การตัดสินและรายงานผล

4. ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

งานนิเทศภายในดำเนินการ โดยผู้บริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาการสอนของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับงานนิเทศภายใน โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายของการนิเทศภายในและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

งานนิเทศภายในเกี่ยวข้องกับครูผู้สอนที่หลากหลาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษา ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายงานนิเทศภายในไว้ ดังนี้

Glikman (อ้างถึงใน ฮาลีเม๊ะ เสงี่ยม, 2555, น. 38) กล่าวว่า การนิเทศเป็นแนวคิดและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน หลักสูตร การจัดครูเข้าสอนการจัดสื่อการสอนสิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งประเมินผลและการวัดผลการเรียนการสอน

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2550, น.120) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการนิเทศการศึกษาและกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

ฉวีวรรณ พันวัน (2552, น. 9) สรุปไว้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมกันทางการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพตามจุดหมายของหลักสูตร

พัชรี ศานติอาวรณ์ (2552, น.12) กล่าวว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา โดยระดมสรรพกำลังสนับสนุน การดำเนินงาน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ที่ตรงกับความต้องการ พัฒนาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดหมายของหลักสูตร

ชัช บุญญา (2552, น. 127) การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การ ส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูใน โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้ง ทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มวัยและมีศักยภาพ โดยร่วมมือของ บุคลากรในโรงเรียน

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556, น.25) การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การ ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้น ในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการปรับปรุง การเรียนการสอนของครู และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดเพื่อ ส่งให้ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

4.2 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศการศึกษาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีกระบวนการที่ใช้ ยึดถือในการปฏิบัติการนิเทศตามทัศนะของนักการศึกษาดังต่อไปนี้

Harris (1958, p. 80 – 82) ได้เสนอแนวคิด กระบวนการในการนิเทศ การศึกษาที่เรียกว่า POLCA มี 5 ประการดังนี้

1. Planning Processes (P) หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงาน โดย คิดว่าจะทำอย่างไร กำหนดจุดหมายของงาน พัฒนาวิธีดำเนินการ คาดคะเนถึงผลที่จะได้รับ จากโครงการและวางโครงการ

2. Organizing Processes (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของการ ดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน จัดหาทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงานโดย สร้างเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงาน โดยกำหนดหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน มีการประสานงานมอบหมายอำนาจหน้าที่ วางโครงการของหน่วยและพัฒนา นโยบายต่างๆ

3. Leading Processes (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำโดยดำเนินการ วินิจฉัยสั่งการการคัดเลือกตัวบุคคล กระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ลงมือปฏิบัติงาน การให้ คำปรึกษา ช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำให้มีความ เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน แสดงและอธิบายเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน

4. Controlling Processes (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงานโดยการพิจารณาอบหมายงาน ให้ความสะดวกในด้านต่างๆ พิจารณาลงโทษ มีการ แก้ไขทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตัดเงินเดือน และการกำหนดระเบียบ ในการปฏิบัติงาน

5. Assessing Processes (A) หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยผลการปฏิบัติงาน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536, น.10) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ นิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการวางแผนนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องที่จะนิเทศ ศึกษาสภาพของการปฏิบัติงานทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ ปัญหาและความต้องการ ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ปฏิบัติ โดย อาศัยการสังเกต การรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์ การรายงานและการวิจัยที่ปรากฏผลไว้หรือ เป็นการศึกษเพิ่มเติม เพื่อนำผลเหล่านี้มากำหนดทางเลือกวางแผนต่อไป

ขั้นที่ 2 ขั้นให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ เป็นขั้นการประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งต่อจากขั้นที่ 1 ให้ทราบแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้และให้ บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรมนั้นๆ อาจดำเนินการ โดยการจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน จัดประชุมชี้แจง จัดข้อเสนอเทศ หรือแจ้งข้อมูลต่างๆ เพื่อ ทราบ ในบางครั้งอาจจำเป็นต้องให้ผู้รับการนิเทศได้ส่งข้อมูลป้อนกลับ เพื่อหาแนวทางป้องกัน แก้ไข และช่วยดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการนำ แผนปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนมาใช้ ผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามกระบวนการของกิจกรรม ผู้ให้การนิเทศคอยควบคุมคุณภาพให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 ขั้นบำรุงขวัญกำลังใจ เป็นการเสริมแรง เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมี ความมั่นใจและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือผู้นิเทศต้องคอยกระตุ้น

สนับสนุนส่งเสริม และถ้าผิดพลาดก็ต้องคอยให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข พร้อมทั้งให้การเสริมแรงทันที เพื่อไม่ให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกเสียกำลังใจ

ขั้นที่ 5 ขั้นการประเมินผลการดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ ทั้งผู้บริหาร หรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานตามแผน โครงการ กิจกรรม ประเมิน ผลผลิตว่าได้ผลเป็นอย่างไร การดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วยังมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงอย่างไรบ้าง

วรรณพร ภิรมย์รัตน์ และวิริยะ บุญยะนิवासัน (อ้างถึงใน สมศักดิ์ ด้านเดชา, 2544, น. 48) กล่าวว่า การนิเทศจะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกัน ทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงาน นิเทศจึงมีความสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็น ขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพ ปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงาน นิเทศภายใน โรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ และเหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้าง แล้วนำมาจัดทำแผน และโครงการ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน การดำเนินการนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไป ปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายในการ ดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำ การประเมินผล หลักการที่ใช้ในการประเมินผล

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายใน หมายถึง ขั้นตอนเกี่ยวกับการกำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพใน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผนนิเทศ ประกอบด้วย การศึกษาสภาพของการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การกำหนดจุดมุ่งหมาย จัดทำแผนการนิเทศร่วมกับครู ขั้นดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วย การนิเทศตามแผนที่วางไว้ การกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ขั้น

ประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย การสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในด้านปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการนิเทศ

5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษาและยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว

5.1 ความหมายของสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะในยุคการปฏิรูปการศึกษา และยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงมากมายและรวดเร็ว ได้มีผู้ให้ความหมายของสื่อการสอนไว้ดังนี้

นริศรา โพธิ์จำ (2550, น. 1) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการซึ่งถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นตัวกลางในการนำส่งหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติจากผู้สอนหรือแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน ช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้

Heinich, Molenda and Russel (1985 อ้างถึงใน พระมหาอภิสิทธิ์ จักรแก้ว, 2553) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับสื่อไว้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สื่อชนิดใดก็ตาม ไม่ว่าจะ เป็น สไลด์ โทรทัศน์ วิทยุ เทป บันทึกเสียง ภาพถ่าย วัสดุฉาย และวัสดุสิ่งตีพิมพ์ ซึ่งเป็นพาหนะในการนำข้อมูลจากแหล่งข้อมูลจากแหล่งข้อมูลไปยังผู้รับ เมื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน หรือส่งเนื้อหาความรู้ไปยังผู้เรียนในกระบวนการเรียนการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2553, น.220) ได้กล่าวถึง สื่อการเรียนการสอน ว่าเป็นการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพทางด้านวิชาการ สถานศึกษาจะมีงานสื่อการสอน โดยเรียกชื่อต่างกันไป

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ รวมถึงวิธีการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนหรือส่งเนื้อหาความรู้ไปยังผู้เรียนในกระบวนการเรียนการสอนช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ

5.2 กระบวนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

ฐนัส มานวงษ์ (2550, น. 9 – 11) กล่าวถึงการพัฒนาสื่อการเรียนรู่ว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องทำการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พร้อมๆ ไปด้วยกับการผลิตและการใช้สื่อการเรียนรู้ ดังนี้

1. วิเคราะห์วัตถุประสงค์ เนื้อหา
 2. วิเคราะห์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา
 3. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ควรพิจารณา ลักษณะของกิจกรรมดังต่อไปนี้
 - 3.1 ผู้เรียนต้องลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง
 - 3.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ
 - 3.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระในการคิดแก้ปัญหา หรือพัฒนาชิ้นงาน
 - 3.4 ต้องคำนึงถึงให้ผู้เรียนร่วมเรียนรู้ หรือทำงานเป็นกลุ่ม
 4. วิเคราะห์กิจกรรมการเรียนรู้ จะต้องสร้างสื่อการเรียนรู้ประเภทที่ช่วยสร้างความเข้าใจในความคิดรวบยอดนั้นได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยเน้นกิจกรรมที่ผ่านกระบวนการที่ผู้เรียนต้องลงมือค้นหาคำตอบ ทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือสะท้อนการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
 5. จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ว่าจะผลิตขึ้นมาใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่
 6. นำไปใช้ตามแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเตรียมความพร้อมของผู้เรียน ครู และสถานที่รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก
 7. ประเมินผลสื่อ โดยพิจารณาจาก คุณภาพของสื่อการเรียนรู้ บริบทการใช้สื่อและรวมทั้งเจตคติที่มีต่อการเรียนจากสื่อการเรียนรู้
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, น. 130) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาว่า สถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้ของครู อาจารย์บรรลุผลโดยการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย เหมาะสม และเพียงพอให้ครู อาจารย์ได้เลือกพัฒนาและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างได้ผล
- กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 27) กล่าวว่า การจัดหาสื่อการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาขึ้นเอง หรือปรับปรุงเลือกใช้อย่างมีคุณภาพจากสื่อต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัวเพื่อนำมาใช้ประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมและสื่อสารให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยสถานศึกษาควรจัดให้มีอย่างพอเพียง เพื่อพัฒนาผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง
- กล่าวโดยสรุป การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการ วิเคราะห์วัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การจัดหาสื่อการเรียนรู้ การสร้างสื่อการเรียนรู้ประเภทที่ช่วยสร้างความเข้าใจ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.1 ความหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีทั้งการนำกระบวนการวิจัยและผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาให้ทัศนะเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, น. 117 – 120) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การใช้การวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน โดยการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยการใช้วิธีการต่างๆ และนำวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนการสอน

อรุณศรี อนันตรศิริชัย (2552, น. 69 - 71) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นกระบวนการที่ผู้สอนจะต้องดำเนินการ ทำให้การเตรียมการต่างๆ โดยเฉพาะการอบรมวิจัยในชั้นเรียน หรืออบรมให้ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถที่จะทำการวิจัยเพื่อพัฒนารเรียนรู้ของผู้เรียน

จิราภรณ์ จัตุรงค์แสง (2556, น. 27) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การส่งเสริม ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนการเผยแพร่ ผลการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยและนำข้อค้นพบมาแก้ไขการเรียนรู้หรือตัดสินใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6.2 กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มนัส ไชยศักดิ์ (2544, น. 46) กล่าวว่า ขั้นตอนของการวิจัยเพื่อพัฒนารเรียนการสอนคล้ายคลึงกับขั้นตอนของการวิจัยทั่วๆ ไปโดยเริ่มต้นด้วยการกำหนดประเด็นปัญหาวิจัย และจบลงด้วยการเขียนรายงานการวิจัยและเผยแพร่เพียงแต่ขั้นตอนระหว่างดำเนินการอาจแตกต่างกันไปบ้างตามการจำแนกของนักวิชาการแต่ละคนเท่านั้น ซึ่งในเอกสารนี้ขอแบ่งขั้นตอนการวิจัยเพื่อพัฒนารเรียนการสอนเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจและกำหนดปัญหา

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหา

ขั้นที่ 3 การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 การดำเนินการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 5 การสรุปผลการแก้ปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.35) กำหนดแนวทางกระบวนการดำเนินการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการบริหาร การจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยตลอดจนการเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการสถานศึกษา องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2546, น.3) กล่าวว่า กระบวนการดำเนินการวิจัยและพัฒนาว่ามีลักษณะการดำเนินงานดังนี้

1. การวางแผนการวิจัย ประกอบด้วยกิจกรรมการสร้างความตระหนักในบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน การประชุมร่วมกัน เพื่อครูฝ่ายสนับสนุนสำรวจความต้องการ ความจำเป็น หรือปัญหาในการจัดกระบวนการเรียนรู้กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกำหนดวิธีการดำเนินงาน กำหนดเกณฑ์ในการวัดผลการเรียนรู้
2. การลงมือทำ เป็นขั้นตอนการลงมือปฏิบัติตามแผนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของแต่ละคนที่เกี่ยวข้อง เช่น การพัฒนาเทคนิค วิธีสอน สื่อ เครื่องมือวัดผล การเรียนรู้ นำไปทดลองสอนในห้องเรียน สังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ติดตาม กำกับ ดำเนินงานรวบรวมข้อมูลที่เป็นผลของการปฏิบัติ
3. การตรวจสอบ เป็นขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพ เทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือต่างๆ ที่ครูจัดทำ/สร้างขึ้นและนำไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยการใช้แบบบันทึก แบบสังเกต แบบประเมิน แบบทดสอบต่างๆ เหมาะสม สามารถปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด มีข้อบกพร่องจากการปฏิบัติหรือไม่และควรปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติมอย่างไร
4. การพัฒนาปรับปรุง เป็นขั้นตอน ของการปรับปรุง พัฒนาข้อบกพร่องของเทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือต่างๆ ให้มีคุณภาพดีขึ้น เช่น นำสนใจง่าย ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ

เรียนรู้เร็วขึ้น พัฒนาพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้เรียนได้ และนำไปทดลองใช้เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกครั้ง จนแน่ใจว่าบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดจึงสรุปรายงานผลการวิจัย และพัฒนาที่ได้ดำเนินการมาและเผยแพร่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, น. 9) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบง่ายมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นกำหนดปัญหาหรือกำหนดเป้าหมายของการวิจัย
2. ขั้นกำหนดการวิจัย
3. ขั้นรวบรวมข้อมูล
4. ขั้นวิเคราะห์และประมวลผลการวิจัย
5. สรุปและเขียนรายงานการวิจัย

กมล ภูประเสริฐ (2547, น. 85) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต้องมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกระตุ้นความสนใจหรือการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย โดยเฉพาะวิจัยในชั้นเรียน
2. การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการวิจัย โดยการจัดหาหนังสือและเอกสารต่างๆ ให้บุคลากรได้ศึกษา หรือจัดประชุมปฏิบัติการและเชิญวิทยากรมาฝึกการวิจัย หรือส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม
3. การประชุมปรึกษาหารือเพื่อวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาในด้านวิชาการและ ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน ช่วยกันแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา
4. การกำกับดูแล และส่งเสริมให้ดำเนินการแก้ปัญหาในลักษณะของงานวิจัยโดย การอำนวยความสะดวก หรือให้ความช่วยเหลือ
5. การสนับสนุนให้มีการแสดงผลงานวิจัยของสถานศึกษา และการวิจัยในชั้นเรียน

อรุณศรี อนันตรศิริชัย (2551, น. 70) ได้สรุปขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 4 ขั้น ดังนี้

1. การกำหนดปัญหา
2. การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์แปลความและสรุปผล

โดยอรุณศรีได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการวิจัยในชั้นเรียน หากมองอย่างผิวเผินแล้วจะเห็นว่ามืองค์ประกอบง่าย ๆ และไม่ซับซ้อน ได้แก่ ครู นักเรียน และส่วนประกอบทางกายภาพ แต่สำหรับนักวิจัยแล้วจะมองว่าชั้นเรียนคือภาพรวมของระบบที่ซับซ้อนละมีความเป็นพลวัต เพราะมีส่วนร่วมของความรู้ ความคิด ความรู้สึกเกี่ยวพันกับส่วนประกอบอื่นๆ ที่มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสิ่งต่างๆ มีกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ

สรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง ขั้นตอนเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสำรวจและกำหนดปัญหา ประกอบด้วย ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ขั้นกำหนดวิธีการและการดำเนินการแก้ปัญหา ประกอบด้วย การพัฒนาความสามารถของครูโดยการอบรม ประชุมปรึกษา ส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสังเกต แบบประเมิน แบบทดสอบ ขั้นสรุปผลการแก้ปัญหา ประกอบด้วย ปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือให้มีคุณภาพและพัฒนา

1.3 หลักการเกี่ยวกับงานวิชาการ

ในการบริหารงานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการงานวิชาการไว้หลายประการ ดังนี้

สมคิด บางโม (2544, น. 128) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญที่เป็นกลางสามารถนำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงานวิชาการทุกแขนง ได้แก่ การจัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของโรงเรียน อาศัยความร่วมมือกับผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เข้าใจจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

กมล ภูประเสริฐ (2545, น. 7-8) กล่าวว่าในงานวิชาการโดยทั่วไปประกอบไปด้วย 3 ส่วน ที่สำคัญ คือ

1. การวางแผนพัฒนา หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการวางแผนที่มีพื้นฐานมาจากสภาพที่เป็นปัญหาหรือความต้องการที่จะพัฒนากำลึงของงบประมาณ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ จุดมุ่งหมาย กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ

2. การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ใน ประกอบด้วย การจัดองค์กรหรือจัดบุคลากรเข้ารับผิดชอบงาน การสั่งการหรือมอบหมายงาน การควบคุมงาน การติดตามกำกับ การประสานงาน การนิเทศงาน

3. การประเมินผลการปฏิบัติตามแผน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน ประกอบด้วย การประเมินระหว่างการทำงาน การประเมินเมื่อสิ้นสุดงานและการรายงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, น. 6-7) ได้สรุปหลักการเกี่ยวกับงานวิชาการไว้ 2 ประการ คือ

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือ นักเรียน นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดหลักสูตร โดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลาละช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้นั้นคือ นักเรียน นักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะคุณภาพ และการจัดการได้

หุมนศักดิ์ อินทร์รัตน์ (2547, น. 25) กล่าวว่างานวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ดีที่สุดนำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความประหยัด การดำเนินงานทางวิชาการโดยอาศัยหลักการดังกล่าวย่อมนจะสามารถบรรลุความสำเร็จ คือความเป็นเลิศทางวิชาการ

วิโรจน์ บุญเรือง (2552, น. 5) กล่าวว่า งานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ดังนั้นหลักการเบื้องต้นของงานวิชาการต้องยึดหลัก 5 ประการดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกรอบของหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปาริชาติ ชมชื่น (2555, น. 30-45) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัด คือ ผลผลิตและกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากร และผู้รับบริการ ได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพการตรวจสอบคุณภาพและการประเมินคุณภาพ

2. หลักการมีส่วนร่วม การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอตลอดมา โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมเสนอแนะปรับปรุงและพัฒนา หลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ซึ่งจะมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการ ร่วมคิดร่วมทำและร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ มีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล หมายถึง ได้ผลผลิต ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้คำสองคำนี้ควบคู่กัน คือ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด หมายถึง การใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรทางการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้น การลงทุนในวิชาการจึงต้องคำนึงถึงความประหยัดด้วยเช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะใช้กลวิธีอย่างไร การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพโดยอาศัยความประหยัดบุคลากร ประหยัดงบประมาณ ประหยัดวัสดุและเทคโนโลยีและใช้เวลาน้อยอีกด้วย

4. หลักความเป็นวิชาการ หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้อื่น หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษาและหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการต่างๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญ ก่อให้เกิดความเป็นลักษณะของวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า หลักการเกี่ยวกับงานวิชาการ หมายถึง หลักการสำคัญที่เป็นกลไกสามารถนำไปใช้ได้ในการปฏิบัติงานวิชาการทุกแขนงโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ

การศึกษา โดยให้บุคลากรฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพค้ำึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ความรู้เป็นสิ่งที่มียู่มาหลายยุคสมัยความรู้ใหม่จะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นหลายเท่าตัวทุกๆ ช่วงเวลา 2-3 ปี ซึ่งความรู้ใหม่อาจเป็นสิ่งเดิมเดิม หรือเป็นสิ่งที่มาแทนที่ความรู้เดิม ดังนั้น โรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องจัดการความรู้ให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์ต่อไปได้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1.1 ความหมายของความรู้ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ได้แก่

นัตรแก้ว ชีระเดชากุล (2551, น. 8) ให้ความหมายของความรู้ว่า เป็นการรับรู้เรื่องราวของข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ สถานที่ สิ่งของ หรือบุคคลที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าหรือประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือเป็นความจำเป็นที่มนุษย์ที่ได้สะสมรายละเอียดของเรื่องราวต่างๆ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เรียกเอาสิ่งที่จำได้ออกมาให้ปรากฏ ให้สังเกตได้และวัดได้

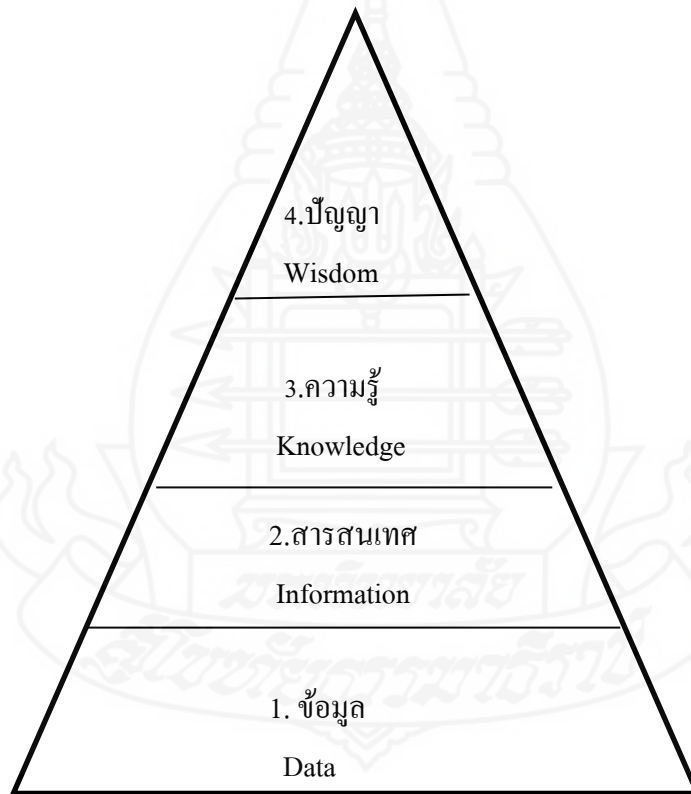
ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2551, น. 3) ให้ความหมายของความรู้ว่า เป็นภาวะในตัวคนที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานอย่างลงตัวระหว่างการรับรู้ ความจำ ความคิด ความเข้าใจและความรู้สึก เมื่อคนได้สัมผัสหรือรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วสภาวะนี้จะไม่หายไปจากคนแต่อาจลืมไปได้บ้างบางส่วนและบางเวลา

นิสารัตน์ มงคลรัตน์ (2554, น. 18) ให้ความหมายความรู้ว่า เป็นเรื่องราวของข้อเท็จจริงที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยนำความรู้กับความจำเกี่ยวกับเรื่องราวข้อเท็จจริงที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล

มะรอนบี แจะแม (2554, น. 11) ได้สรุปไว้ว่าความรู้ คือ สิ่งที่ได้จากการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ การอบรม การได้พบ ได้ฟัง เมื่อเวลาผ่านไปความรู้จะเกิดการสะสมเพิ่มพูนยิ่งขึ้น และสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานได้

Hideo Yamazaki (อ้างอิงในสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2550 น.8) รายงานการดำเนินงาน โครงการ พัฒนาศูนย์กลางแก่นนำนักจัดการความรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้ให้คำจำกัดความของความรู้เป็น 4 ชั้น ดังนี้

1. ข้อมูลเป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลดิบ หรือตัวเลขต่างๆ ที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลความ
2. สารสนเทศ เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ วิเคราะห์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการตัดสินใจ มีบริบทซึ่งเกิดจากความเชื่อ สามัญสำนึก หรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้นๆ โดยมักจะอยู่ในรูปของข้อมูลที่วัดได้หรือจับต้องได้ อย่างไรก็ตาม สารสนเทศอาจมีข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาที่ใช้และขอบข่ายของงานที่จะนำมาใช้
3. ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลาหรือกล่าวได้ว่าเป็นสารสนเทศที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับเราในการนำไปใช้งาน
4. ปัญญา คือ ความรู้ที่อยู่ในตัวคน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ทั้ง 4 ชั้น แสดงลำดับขั้นของความรู้ในรูปพีระมิด ดังนี้



ภาพที่ 2.1 พีระมิดแสดงลำดับขั้นของความรู้

ที่มา : สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2550) รายงานการดำเนินงานโครงการ พัฒนาบุคลากรแกนนำนักจัดการความรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

จากการศึกษา ความหมายของความรู้ สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง การรับรู้เรื่องราวข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ สถานที่ สิ่งของ หรือบุคคล จากการศึกษาค้นคว้า หรือผ่านประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยนำความจำเกี่ยวกับรายละเอียดของเรื่องราวต่างๆ ไปผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้เดิมจนเกิดเป็นความเข้าใจ นำไปใช้ในการปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้

2.1.2 ความหมายของการจัดการความรู้

มีผู้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้หลายท่านดังนี้

ฉัตรแก้ว ชีระเดชากุล (2551, น. 11) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2551, น. 13) ได้ให้นิยามความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การกระทำกับความรู้และแหล่งความรู้ด้วยเครื่องมือ และเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นหรือเกิดประโยชน์จากการจัดการความรู้นั้น เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติการ อธิบายสั้นๆ ได้ว่าการทำงานร่วมกัน คือการจัดการความรู้เพราะการทำงานด้วยกันของคนต่างก็ต้องใช้สติปัญญา คิดพิจารณา วิเคราะห์ หาทางแก้ปัญหาหรือหาแนวคิดกรรมใหม่ แสดงออกทางความคิดเห็น รูปแบบ ศักยภาพและความร่วมมือกันจึงจะทำงานได้สำเร็จ

ปัญญา มาสวรรณ (2551, น. 11) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการสร้างประมวล เผยแพร่และใช้ความรู้เพื่อให้องค์กรความรู้ที่มีอยู่สามารถแก้ปัญหาหรือนำไปสู่การพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างมีคุณภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2552, น. 13) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า คือ กระบวนการในการสร้าง ประมวล เผยแพร่ และใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

สุจิตรา ชนานันท์ (2552, น. 19) การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการในการจัดการสภาพแวดล้อม บรรยากาศ หรืออุปกรณ์ เช่น เทคโนโลยี ที่มีส่วนสนับสนุนหรือเอื้อให้คนในองค์กรมีการสร้าง แลกเปลี่ยน แบ่งปัน กู้กลับคืน และใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อการสร้างสรรค์ และพัฒนาทั้งทางด้านของตัวบุคคลและองค์กร ให้มีความสามารถที่เป็นประโยชน์

และพร้อมที่จะปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจษฎา นกน้อย (2552, น. 4) ระบุว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดการแบ่งปัน และถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

ญาจัญญิ บุรณเกษมชัย (2553, น.23) ให้ความหมาย การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจน ประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้และในที่สุดความรู้ที่อยู่กระจายทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาองค์กร

จิตุพร ปูเรือน (2554, น.7) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่เน้นการแลกเปลี่ยนโดยมีการปฏิสัมพันธ์ เพื่อที่จะนำความรู้ที่มีอยู่ สร้าง ขยายผล แบ่งปัน จัดเก็บ และใช้ให้เกิดประโยชน์โดยมีกระบวนการในการจัดการความรู้เป็นระบบ เพื่อการจัดการแหล่งความรู้ในองค์กรอย่างมีแบบแผน เพิ่มคุณค่ากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ รวบรวมความรู้ จัดเก็บความรู้ และถ่ายทอดความรู้เป็นระบบ เพื่อยกระดับความรู้ โดยอาศัยความสามารถของบุคคลและองค์กร รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารต่างๆ ในการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อให้ความรู้อยู่กับองค์กร และนำไปพัฒนาปรับปรุงองค์กร ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการอย่างเป็นระบบในการสรรหา คัดเลือก รวบรวมข้อมูล ความคิด การกระทำ ประสบการณ์ เพื่อสร้างและจัดเก็บองค์ความรู้ให้ทุกคนในองค์กรสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปัน การถ่ายโอนความรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2.1.3 ความสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อองค์กรต่างๆ การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ดังนี้

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2548, น. 64) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นแนวคิด การจัดสมัยใหม่ที่อยู่ในองค์กร เป็นสินทรัพย์อันมีค่าเนื่องจากกระแสโลกที่มีความเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้นและทำให้คนใน องค์กรต้องเป็น Knowledge Worker ที่สามารถทำงานได้อย่างรอบด้านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จทำงานอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งต้องเป็นคนที่มีสมรรถนะสูง เพื่อ สามารถที่จะผลักดันในองค์กรอยู่ด้วยสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก

ชวลิต ขอดศิริ (2550, น. 10) กล่าวว่า การจัดการความรู้ โดยเฉพาะความรู้ที่ ผังลึกในคนเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีค่าซึ่งที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน จากค่านิยม ทักษะที่ได้จากการปฏิบัติงานในองค์กร หรืออาจเกิดจากการมีพรสวรรค์ และเมื่อไปใช้ในการ ทำงานใหม่ ก็จะทำให้เกิดประโยชน์มากมาย ถ้าองค์กรใดมีการจัดการความรู้เช่นนี้ได้ ก็ทำให้ องค์กรนั้นสามารถพัฒนาไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ได้ในที่สุด

ณพิศัญ จักรพิทักษ์ (2552, น.20) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ช่วยในการ พัฒนาต่อยอดทักษะในการแก้ปัญหาขององค์กร โดยการรวบรวมประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง วิธีการทำงานกฎเกณฑ์การทำงาน วิธีการใช้เอกสารสำคัญประกอบการทำงาน แหล่งความรู้ ที่ต้อง ใช้อ้างอิงในการทำงานทั้งที่มีอยู่บนอินเทอร์เน็ตภายในองค์กรหรือบนอินเทอร์เน็ตภายนอกองค์กร รายชื่อผู้เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งสารสนเทศที่ใช้ในการทำงานที่มีประโยชน์ในการเรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหาและตัดสินใจ ดังนั้นการจัดการความรู้ทำให้องค์กรเพิ่มความสามารถในการ แก้ปัญหาในงานสำคัญขององค์กรที่ต้องการเรียนรู้ความสามารถเฉพาะ

จตุพร ปูเรือน (2554, น.8) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็น สิ่งที่มีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน จากค่านิยม ทักษะที่ได้มาจากการ ปฏิบัติงานภายในองค์กรและการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ร่วมกับหน่วยงานภายนอก หรือ อาจจะ เกิดมาจากการมีพรสวรรค์ และเมื่อนำความรู้ไปใช้ในการทำงานใหม่ ก็จะทำให้เกิดผลงานที่มี คุณภาพ และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ถ้าองค์กรใดมีการจัดการความรู้เช่นนี้ได้ ก็ทำให้ องค์กรนั้นสามารถพัฒนาไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ได้

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้มีความสำคัญต่อพัฒนาสมรรถนะของคนใน องค์กรที่สามารถทำให้บุคคลในองค์กรทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนา ความรู้ใหม่ๆ ส่งผลให้ผลงานที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล

2.1.4 เป้าหมายของการจัดการความรู้

มีผู้รู้ได้อธิบายถึงเป้าหมายของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

พรชิตา วิเชียรปัญญา (2547, น. 41) กล่าวถึง เป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ไว้ว่า การใช้ประโยชน์จากความรู้เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาที่ตาม โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ คือ

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ
3. เพื่อปรับปรุงเทคนิค กระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้

และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2547, น. 9) ได้ยกตัวอย่างเป้าหมายของการจัดการความรู้ไว้ 3 ประการ

1. ทำ KM เพื่อพัฒนาสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศ
2. ทำ KM เพื่อพัฒนาคุณภาพและได้การรับรองมาตรฐาน
3. ทำ KM เพื่อพัฒนาขีดความสามารถการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

วสันต์ ลาจันทร์ (2548, น.29) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเป้าหมายหลักของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้คนหลายทักษะหลายวิธีคิดได้ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ความแตกต่าง หลากหลาย คือ พลังของการจัดการความรู้ เป็นพลังของการสร้างสรรค์ ถ้าทุกคนที่ทำอะไรเหมือนกัน คิดเหมือนกัน กัน มาทำงานสร้างสรรค์ด้วยกัน พลังจะน้อย ดังนั้นจึงต้องพยายามหาคนที่คิดไม่เหมือนเข้ามาด้วย

2. เพื่อพัฒนางานรูปแบบใหม่ๆ เป็นกระบวนการให้เกิดจินตนาการ สร้างสรรค์ใหม่สิ่งที่เป็นเลิศ เพื่อบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้

3. เพื่อการทดลองและเรียนรู้ในการหาทางทำแบบใหม่ๆ แม้ว่าวิธีที่เราทำอยู่ในปัจจุบันเป็นกิจวัตรจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด แต่ถ้าเราต้องการให้งานดีขึ้น เราต้องพยายามหาสิ่งที่ดีกว่า

รัตน์ เทียงตรง (2548, น.17) อธิบายว่า การจัดการความรู้มีเป้าหมาย 3 ประการได้แก่

1. เพื่อพัฒนางาน ให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น

2. เพื่อพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงานซึ่ง ในที่นี้คือพนักงานทุกระดับ แต่ที่ได้ประโยชน์มากที่สุดคือ พนักงานชั้นผู้น้อย และระดับกลาง

3. เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นการเพิ่มพูน ทุนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งช่วยทำให้องค์กรมีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ คือ เพื่อเพิ่มพูนทุนความรู้ของ องค์กรนำไปพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะกระบวนการคิดหลากหลาย สามารถทำงานร่วมกันอย่าง สร้างสรรค์ และพัฒนาวิธีทำงาน โดยค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่จะนำพาองค์กรให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2.2 หลักการเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.2.1 รูปแบบการจัดการความรู้

มีองค์การมากมาย ได้อธิบายแนวคิดของการจัดการความรู้ไว้หลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1) รูปแบบปลา

ประพนธ์ ผาสุกยึด (2547, น. 22) ได้เสนอกรอบแนวคิดการจัดการ ความรู้โดยเปรียบเทียบการจัดการความรู้เสมือนปลาตัวหนึ่งซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนหัว ส่วน ลำตัว และส่วนหางปลา ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แบบปลา

ที่มา: ประพนธ์ ผาสุกยึด, 2547, น. 22

จากภาพที่ 2.2 อธิบายได้ว่า แบบปลาหู ที่เปรียบเทียบการจัดการความรู้เหมือนปลาตัวหนึ่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

1. ส่วนหัวปลา (Knowledge Vision-KV) หมายถึง ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ ซึ่งก่อนที่จะจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่าเราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร คำตอบที่ได้ก็คือส่วนของหัวปลา

Knowledge Vision

ส่วนหัว ส่วนตามองว่ากำลังจะไปทางไหน
ต้องตอบได้ว่าทำ Km ไปเพื่ออะไร



ภาพที่ 2.3 รูปแบบปลาหูส่วนหัวปลา

ที่มา: ประพนธ์ ผาสุกยี่ด, 2547, น. 23

2. ส่วนตัวปลา (Knowledge Sharing-KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือว่าสำคัญมาก การทำให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ทำให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ขกระดับความรู้และเกิดนวัตกรรม



Knowledge Sharing

ส่วนกลางลำตัว ส่วนที่เป็นหัวใจให้มีความสำคัญกับ
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน

ภาพที่ 2.4 รูปแบบปลาหูส่วนตัวปลา

ที่มา: ประพนธ์ ผาสุกยี่ด, 2547, น. 24

3. ส่วนหางปลา (Knowledge Asset-KA) เป็นส่วนของคลังความรู้ หรือขุมความรู้ ที่ได้จากการเก็บสะสมความรู้ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้(ตัวปลา) คลังความรู้ หรือขุมความรู้นี้ อาจจะเก็บ และเผยแพร่ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น เผยแพร่ทาง ICT ซึ่งเป็นการสกัดความรู้ที่ซ่อนเร้นออกมาให้เป็นความรู้ที่เด่นชัดแล้วนำไปเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนหมุนเวียนใช้เพื่อการพัฒนาต่อไป



ภาพที่ 2.5 รูปแบบปลาทูลส่วนหางปลา

ที่มา: ประพนธ์ ฝาสุกยี่ด, 2547, น. 25

1. รูปแบบปลาตะเพียน เป็นรูปแบบการจัดการความรู้ที่ขยายความโมเดลปลาทูล

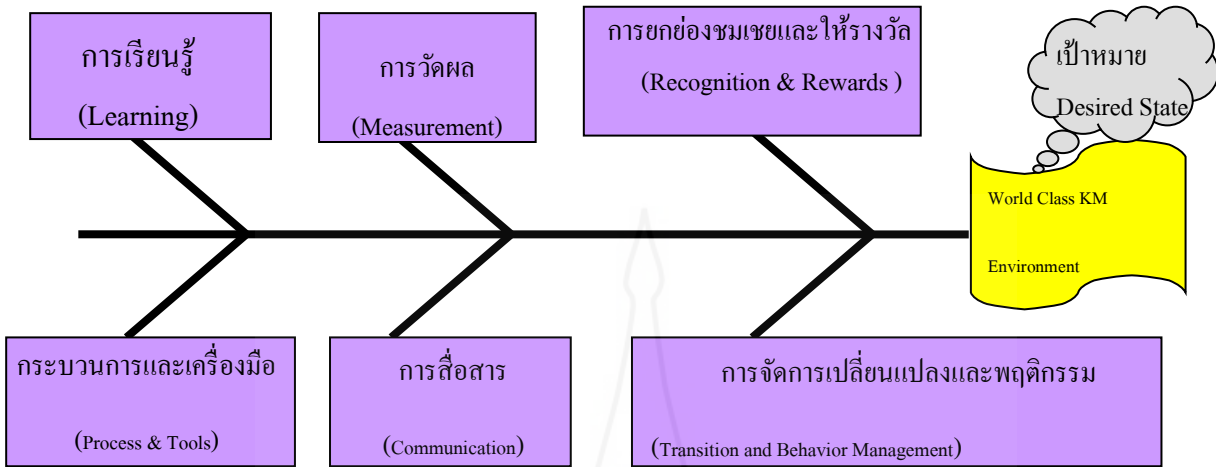


ภาพที่ 2.6 รูปแบบปลาตะเพียน

ที่มา: สุภาวดี ภูสุมาศ, 2554 , น. 23 – 24

รูปแบบปลาตะเพียนเป็นการขยายความของโมเดลปลาทุ ซึ่งสุภาวดี ภูสุมาศ (2554, น. 23 – 24) ขยายความส่วนหัวของปลาทุ เป็นการเตือนสติว่าในการทำงานและการจัดการความรู้ทุกหน่วยงานย่อยต้องคอยตรวจสอบว่า “หัวปลาเล็ก” ของตน หันไปทางเดียวกับหัว “ปลาใหญ่” ขององค์กรหรือไม่ ต้องคอยปรับให้หันไปทางเดียวกับหัวปลาใหญ่ตลอดเวลา โมเดลปลาตะเพียนมีความสำคัญมากต่อการมีบรรยากาศที่เป็นอิสระในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นหัวใจหลักการของการจัดการความรู้ หลักการคืออิสระในการปฏิบัติภายใต้เป้าหมายเดียวกัน หมายถึงอิสระในการปฏิบัติแต่ไม่อิสระในการกำหนดเป้าหมาย ไม่กำหนดเป้าหมายไปคนละทางสองทาง หัวปลาใหญ่เป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานย่อยร่วมกันกำหนด ที่เรียกว่าวิสัยทัศน์ (Shared Vision) หรือ ทัศนคติความมุ่งมั่นร่วม (Common Purpose) หรือเป้าหมายร่วม (Common Goal) เมื่อร่วมกันกำหนดแล้วก็ร่วมกันดำเนินตามเป้าหมายนั้น เปรียบเสมือนการที่ปลาเล็กทุกตัวว่ายน้ำไปในทิศทางเดียวกัน โดยที่แต่ละตัวมีอิสระในการว่ายน้ำของตนเอง การจัดการเรียนรู้ปลาตะเพียนที่มีปลาเป็นฝูงโดยปลาใหญ่หรือ แม่ปลา (หมายถึงผู้บริหารระดับสูง) ต้องเปิดโอกาสให้ปลาเล็กมีอิสระในการว่ายน้ำ ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่บริหารหัวปลา และคอยดูแลบ่อน้ำให้ปลาเล็กมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนในการว่ายน้ำสู่เป้าหมายร่วม

2. รูปแบบการจัดการความรู้ของโมเดลซีร็อกซ์ เป็นแนวความคิดในการจัดการความรู้ของบริษัทซีร็อกซ์ ซึ่งสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้นำมาใช้ในโครงการนำร่องการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ส่วน หรือ 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ 1) เป้าหมาย 2) การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม 3) การสื่อสาร 4) กระบวนการและเครื่องมือ 5) การเรียนรู้ 6) การวัดผล 7) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล การดำเนินการแต่ละองค์ประกอบทำได้พร้อมๆ กัน หรือจะทำองค์ประกอบไหนก่อนไหนหลังก็ได้ ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการความรู้ดังแสดงในภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 โมเดลการจัดการความรู้ของโมเดลซีร็อกซ์

ที่มา: ยุวดี เกตุสัมพันธ์, 2546, น. 33

แนวคิดการจัดการความรู้ของบริษัทซีร็อกซ์ คอร์ปอเรชัน จำกัด (อ้างถึงใน ยุวดี เกตุสัมพันธ์, 2546, น. 33) เป็นการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1. จัดการการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรม (Transition and Behavior Management) เป็นเรื่องที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินงาน จัดตั้งทีมงาน ตลอดจนต้องมีการสร้างภาพแวดล้อมให้พร้อมในการดำเนินงาน เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรซึ่งต้องใช้เวลาละเอียดอ่อนเป็นอย่างมาก

2. การสื่อสาร (Communication) เป็นหัวใจหลักในการทำให้ทุกคนมีความเข้าใจในระบบการจัดการความรู้ การสื่อสารช่วยให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. กระบวนการและเครื่องมือ (Process and Tools) โดยจะเปรียบเสมือนแกนหลังของการจัดการความรู้ที่จะเชื่อมโยงการสื่อสารของทุกคนในองค์กร ทั้งเครื่องมือที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศจะช่วยให้เกิดพฤติกรรมและการแลกเปลี่ยนของความรู้ในองค์กร ทำให้กระบวนการจัดการความรู้เกิดขึ้นได้รวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น

1. การฝึกอบรมและการเรียนรู้ (Training and Learning) โดยองค์กรจะต้องทำการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมและสร้างความเข้าใจในความสำเร็จของการจัดการและการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร

2. การวัดผลประเมินผล (Measurement) จะบ่งบอกถึงสถานะของกระบวนการผลของการวัดจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและทำการปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น

3. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (Recognition and Reward) เพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจในช่วงเริ่มต้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้

จากรูปแบบต่างๆ ในการจัดการความรู้สรุปได้ว่า องค์กรสามารถเลือกรูปแบบการจัดการความรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้โดยการกำหนด วิสัยทัศน์ หรือทิศทางการจัดการความรู้ กำหนดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดบรรยากาศให้เอื้อและสร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกำหนดวิธีการจัดเก็บ การเผยแพร่ เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.3 กระบวนการจัดการความรู้

นักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายถึงกระบวนการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

โนนากะ โทยามะและกอน โนะ (Nonaka, Toyama and Konno, 2005, p. 319) กล่าวว่าความรู้ หมายถึงกระบวนการที่ต่อเนื่องของมนุษย์ในการพิสูจน์ยืนยันความเชื่อส่วนบุคคลให้กลายเป็นความจริง ความรู้ในกระบวนการสร้างความรู้นี้ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. ความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) หมายถึง ความรู้ที่สามารถแสดงออกมาเป็นภาษาอย่างทางการและแบ่งปันกันได้ในรูปแบบของข้อมูล

2. ความรู้ที่ฝังอยู่ในบุคคล (tacit knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เป็นของเฉพาะบุคคลและไม่เป็นทางการ

นอกจากนี้ โนนากะ โทยามะและกอน โนะ ยังกล่าวถึงวงจรความรู้ว่า หมายถึงการสร้างเกิดความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสัมพันธ์กันระหว่างความรู้ที่ฝังอยู่ในบุคคลและความรู้ที่ชัดเจน วงจรความรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วนดังนี้

1. กระบวนการทางสังคม (Socialization) หมายถึง กระบวนการแบ่งปันและเผยแพร่ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง โดยการสื่อสารด้วยวาจา หรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น การบอกเล่า การสอน การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น

2. กระบวนการถ่ายถอด (externalization) หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลให้เป็นความรู้ที่ชัดเจนและง่ายขึ้นต่อการเรียนรู้และเข้าใจ โดยการกลั่นกรองและถ่ายถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร

3. กระบวนการผสมผสาน (combination) หมายถึง กระบวนการเชื่อมโยงและสร้างองค์ความรู้ใหม่จากความรู้ที่ชัดเจนของบุคคลหนึ่งให้เป็นความรู้ที่ชัดเจนอย่างใหม่ กระบวนการนี้เป็นการผสมผสานความรู้ใหม่ที่ได้รับมาจากกระบวนการทางสังคมซึ่งผ่านการกลั่นกรองด้วยกระบวนการถ่ายทอดแล้วนำมาผนวกกับความรู้เดิมที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลนั้น ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วได้ข้อสรุปเป็นความรู้ใหม่

4. กระบวนการเรียนรู้ภายในบุคคล (internalization) หมายถึง กระบวนการนำความรู้ที่ชัดเจนไปลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งกลายเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (tacit knowledge) และกลายเป็นสินทรัพย์ทางปัญญา ซึ่งเมื่อบุคคลได้เกิดการเรียนรู้ถึงขั้นนี้แล้ว ก็จะเป็นการยกระดับความรู้ให้สูงขึ้นและพร้อมที่จะแบ่งปันและเผยแพร่ความรู้ของตนให้บุคคลอื่น ด้วยกระบวนการทางสังคมเป็นการสร้างเกลียวความรู้ใหม่ต่อไปเป็นวงจรความรู้ที่หมุนวนไปไม่มีที่สิ้นสุด

ส่วนบริบทที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 บริบท สอดคล้องกับกับวงจรความรู้หรือเกลียวความรู้ SECI บริบททั้ง 4 นี้ได้แก่

1. บริบทเริ่มต้น (Originating Ba) เป็นการจัดการให้มีการพบปะกันระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล
2. บริบทการสื่อสาร (Dialoguing Ba) เป็นการสื่อสารกันของบุคคลทั้งด้วยวาจาและด้วยตัวอักษร
3. บริบทการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Systemizing Ba) เป็นการจัดการเรียนรู้ด้วยการสอน การบรรยาย หรืออบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้
4. บริบทการปฏิบัติ (Exercising Ba) เป็นการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติในสภาพเหมือนจริง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. องค์ความรู้ องค์ความรู้หลักในสถานศึกษา ได้แก่ หลักสูตรและสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรรวมถึงหลักสูตรสถานศึกษาและภูมิปัญญาที่มีอยู่ในท้องถิ่นและชุมชน
2. สภาพแวดล้อม หมายถึง อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนบรรยากาศ ระบบบริหารจัดการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติ รวมถึงแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา
3. ผู้สอน หมายถึง ความรู้ ทักษะและความสามารถของครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้

4. สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ ที่สถานศึกษา และผู้สอนนำมาใช้เพื่อการจัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ รวมถึงการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ผู้เรียน จัดเป็นปัจจัยสำคัญ หากผู้เรียนไม่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ อันเนื่องมาจากสภาพทางร่างกาย สติปัญญาหรืออารมณ์ การเรียนรู้อย่อมไม่อาจเกิดขึ้น สถานศึกษาจึงควรมีการจัดสิ่งส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547: 16 – 31) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นกระบวนการพัฒนา และการสร้างความรู้ใหม่จากทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ของแต่ละบุคคล ในลักษณะของกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการระดมความคิด การเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลในกลุ่ม (Socialization)

2. การแบ่งปันความรู้ เป็นขั้นตอนต่อมาในการนำเอาความรู้ที่สร้าง หรือบันทึกไว้ออกมาเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ และแพร่หลายในองค์กร โดยใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่เรียกว่า Collaborative tools ได้แก่ e-mail newsgroup ซึ่งเป็นกระบวนการแปลงความรู้ของแต่ละบุคคลออกมาในรูปแบบต่างๆ แนวทางเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่มีการบันทึกข้อมูลได้ (Externalization) และเป็นการใช้ความรู้ที่มีอยู่ในเอกสาร ฐานข้อมูล คู่มือ ไปใช้ในการแก้ปัญหาได้จริง ทำให้เกิดทักษะใหม่ เป็นความชำนาญในการแก้ปัญหาของงานนั้น (Internalization)

3. การใช้หรือการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Utilization) เป็นการใช้ความรู้ในองค์กรจากฐานข้อมูล วรรณกรรม เอกสาร การสนทนา เป็นการผสมผสานความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ 2547, น. 54 – 58) ได้ศึกษากรอบความคิดของการจัดการความรู้และสรุปเป็นขั้นตอน หลักของกระบวนการความรู้เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ที่มีอยู่เดิมภายในองค์กรและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) การค้นหาว่าองค์กรมีความรู้ อะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้ อะไรที่องค์กร จำเป็นต้องมี ทำให้ องค์กรทราบว่าขาดความรู้ อะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือว่า “รู้เรา” นอกจากนี้ ยังใช้เป็นโครงสร้างพื้นฐานในการต่อยอดขยายความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการใช้เพื่อศึกษาผลกระทบของ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและการเคลื่อนย้ายแหล่งข้อมูลความรู้ต่อระบบต่างๆ ในองค์กร

2. การแสวงหาและการสร้างความรู้ จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามี ความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็ต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจาย ไม่เป็นที่มารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการของผู้ใช้

3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เมื่อมีเนื้อหาความรู้ ที่ต้องการแล้ว องค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ดังกล่าว ไปใช้ประโยชน์ได้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบนั้น หมายถึง การจัดทำสารบัญญและการจัดเก็บ ความรู้ประเภทต่างๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) นอกจากการจัดทำสารบัญญความรู้อย่างเป็นทางการแล้ว องค์กรต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบ และภาษาที่เข้าใจง่าย และใช้ได้

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่าหากไม่ถูก นำไปเผยแพร่ เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและ กระจายความรู้ ทั้งความรู้ประเภท Explicit และ Tacit โดยทั่วไปการส่งหรือกระจายความรู้ให้ ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ การป้อนความรู้ การส่งข้อมูล/ความรู้ให้ผู้รับ

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) การจัดทำเอกสาร จัดทำ ฐานความรู้ รวมทั้งทำสมุดหน้าเหลือง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยจะช่วยให้เข้าถึงความรู้ ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

7. การเรียนรู้ (Learning) วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ คือ การ เรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และปรับปรุง องค์กร

วิจารณ์ พานิช (2547, น. 9) อธิบายว่า กระบวนการของการจัดการความรู้มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ เป็นการนำความมุ่งมั่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ เพื่อให้การจัดการความรู้มี จุดเน้น ไม่สะเปะสะปะ

2. การเสาะหาและยัดกุมความรู้ เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการเสาะหา และยัดกุมความรู้ที่อยู่กระจัดกระจาย หรือแฝงตัวอยู่ตามที่ต่างๆ มาใช้ประโยชน์ดำเนินการอย่าง สม่าเสมอ จนเกิดทักษะและความชำนาญในการเสาะหา

3. การสร้างความรู้ ซึ่งในมุมมองเดิม ความรู้ต้องสร้างโดยผู้รู้/ผู้เชี่ยวชาญ แต่ในมุมมองใหม่ ความรู้เกิดขึ้นทุกจุดของการทำงานโดยทุกคนที่ทำงาน เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในสมอง ซึ่งอาจจะพูดออกมาไม่ได้ การสร้างความรู้อาจทำได้ทั้งก่อนลงมือทำ ระหว่างการทำงานและสรุปประมวลประสบการณ์ หลังจากการทำงาน

4. การถกเถียง ความรู้บางอย่างเป็นสิ่งล้ำสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จึงจำเป็นต้องมีการถกเถียง เพื่อนำความรู้ที่เหมาะสมมาใช้

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกันต้องมาแลกเปลี่ยน มิฉะนั้น จะเก็บอยู่ภายในตัว ไม่มีการยกระดับความรู้ ถ้าขาดการแลกเปลี่ยน ความรู้ที่มีอยู่จะเก่า ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ไม่อ่องงาม ยิ่งแลกเปลี่ยนมากก็ยิ่งได้กำไรมาก

6. การประยุกต์ใช้ความรู้ ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการ พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาสมาชิกองค์กร และมีผลเชิงป้องกันกลับต่อขั้นตอนการจัดการความรู้

Tiwanna (2002. อ้างถึงใน อัญญาณี คล้ายสุบรรณ , 2550, น.47) การจัดความรู้ประกอบด้วยส่วนสำคัญๆ 3 ส่วน คือ

1. การแสวงหาความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้ทั้งที่เป็นการหยั่งรู้เอง ทักษะและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้มีประสบการณ์สูง จะมองเห็นแนวโน้มหรือทิศทางของความต้องการใช้ความรู้ด้านต่างๆ แล้ววางแผนและดำเนินการ ที่จะจัดหาความรู้นั้นๆ มาโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทต่างๆ เป็นเครื่องมือช่วยประสานและอำนวยความสะดวก

2. การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ เป็นการเผยแพร่และกระจายความรู้ในเรื่องต่างๆ การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ จะช่วยนักจัดการความรู้ใหม่ ผ่านเครือข่ายการสื่อสารความรู้รูปแบบต่างๆ

3. การใช้ประโยชน์ความรู้ การเรียนรู้จะบูรณาการอยู่ในองค์กร มีอะไรอยู่ในองค์กร สมาชิกองค์กรสามารถรับรู้ และประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา ทั้งการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และการใช้ประโยชน์ความรู้ จะเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน

อนงค์ อนันตริยเวช (2550, น 27) กล่าวว่าการจัดการความรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้มี 4 ด้านดังนี้

1. ด้านการกำหนดการจัดการความรู้ จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการความรู้ สร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการจัดการ

ความรู้ เตรียมแผนการจัดการความรู้เพื่อรองรับนโยบายเบื้องต้น ในด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร นำไปศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจ

2. ด้านการแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ จัดให้มีการวิเคราะห์หาจุดบกพร่อง ในเรื่องทักษะของครูและใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง จัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำไปแก้ไขวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ มีการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ จากภายนอกสถานศึกษามาให้ความรู้และพัฒนากิจการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการจัดเก็บความรู้ จัดระบบห้องสมุดให้พร้อมแก่การเรียนรู้ของผู้เรียนมีการดำเนินการรวบรวม ประมวลองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ พัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูล ในด้านต่างๆ สร้างระบบเครือข่าย (Network) โครงสร้างพื้นฐานช่วยสนับสนุนในการติดต่อสื่อสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การบริการ การจัดการเรียนการสอน และการวิจัย จัดให้มีครูที่รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยีและการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม จัดทำ Website ของสถานศึกษาและมีการปรับปรุงระบบข้อมูลอย่างเป็นปัจจุบัน จัดทำเอกสาร ความรู้ หลักการและกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงข้อมูล และแนวปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ นำข้อมูลจากการบันทึกการปฏิบัติงานและรายงานการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนาการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

4. ด้านการถ่ายโอนความรู้และการนำไปใช้ ครูในโรงเรียนมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ มีการปรึกษาในการปฏิบัติจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้อาวุโสอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการประชุมหรือสัมมนาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครูได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร มีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ให้กับบุคลากร มีเอกสารหรือคู่มือให้บุคลากรได้ศึกษาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมีการสืบค้นความรู้จากห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ

McKeen and Smith (2003 อ้างถึงใน เตือนใจ รักษาพงศ์, 2551) เสนอว่าการจัดการความรู้ประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความรู้ที่ต้องการ ต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถและความคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่จะสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรได้

2. การเข้าถึงความรู้ องค์กรต้องรู้ว่า จะเข้าถึงความรู้ได้อย่างไร ซึ่งอาจได้จากผู้รู้ หรือเครือข่ายต่างๆ

3. การยึดกุมความรู้ ส่วนมากได้จากความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน

4. การสร้างความรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ เพราะได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคน ระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างองค์กร

5. การใช้ความรู้เพื่อประโยชน์ของพนักงานละองค์กร โดยองค์กรจะต้องสร้าง วัฒนธรรมการใฝ่รู้ให้เกิดกับพนักงานภายใต้ศาสตร์แห่งการจัดการความรู้

เจษฎา นกน้อย (2552, น.42) ได้อธิบายว่า กระบวนการจัดการความรู้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ องค์กรควรมีการแสวงหาความรู้ที่มีประโยชน์และมีผล ต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. การสร้างความรู้ การแสวงหาความรู้เป็นการปรับใช้ความรู้ทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่ โดยทุกคนสามารถสร้างความรู้ได้

3. การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็น องค์กรความรู้ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความ ต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาความรู้ไว้ให้ดีที่สุด

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและ เหมาะสมทั่วทั้งองค์กร

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553, น.48) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ไว้ในทำนอง เดียวกันว่า จัดความรู้ เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในองค์กรและ สร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กรตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการต่างๆ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ การสืบเสาะค้นหา และรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจาย หรือแฝงอยู่ตามที่ต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาการทำงาน และแก้ไขปัญหาในการทำงานของตน จนส่งผลให้เกิดทักษะและความชำนาญ

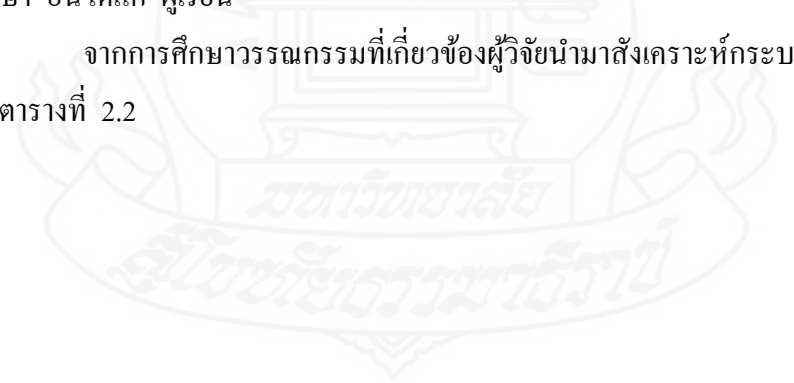
2. การสร้างความรู้ การที่เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้ใหม่จึง เกี่ยวข้องกับแรงผลักดันการหยั่งรู้ ความเชี่ยวชาญ ละความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ต้องสร้างจากผู้รู้ และจากบทเรียนที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานร่วมกันของคน ที่ ปฏิบัติงานในองค์กร โดยผ่านกิจ

3. การเก็บความรู้ การจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่าย และสะดวกต่อการค้นคืน ตลอดจนการแพร่กระจายของความรู้ เพื่อนำความรู้มาใช้ใหม่ เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ที่มีการจัดเก็บก็จะต้องทำการคัดกรอง ความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์กร

4. การใช้ความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ซึ่งการถ่ายโอนความรู้มิได้หลายวิธีอาจจะเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ รวมถึงการถ่ายโอนความรู้ที่ส่งผลต่อการแพร่กระจายความรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น.23) กล่าวว่าการจัดการความรู้ประกอบด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ และการจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เกิดการถ่ายโอนแลกเปลี่ยน และเรียนรู้เกิดขึ้น การจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนดำเนินการจัดการความรู้ทั้งด้านการบริหารจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบครบวงจร อันได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) การแสวงหาและการสร้างความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) การเรียนรู้ (Learning) เรียนรู้จากการปฏิบัติ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้งาน ก่อให้เกิดประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ของการจัดการศึกษา อันได้แก่ ผู้เรียน

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้	1.การกำหนด/การบ่งชี้ความรู้	2.การแสวงหาความรู้	3. การเข้าถึงความรู้/การสืบค้น/การจัดให้เป็นระบบ	4. การเรียนรู้ / การกลั่นกรองความรู้	5. การสร้างความรู้	6. การประยุกต์ใช้ความรู้/การนำความรู้ไปใช้	7.การถ่ายทอด/การแบ่งปัน/การแลกเปลี่ยนความรู้	8. การยึดกุมความรู้
1. น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547)			✓	✓	✓	✓	✓	
2. บุญดี บุญญากิจและคณะ (2547)		✓	✓	✓	✓		✓	
3. วิจารย์ พานิช (2547)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
4. Nonaka (2005)	✓			✓	✓	✓	✓	
5. Tiwana (2550)		✓				✓	✓	
6. อนงค์ อนันตริยเวช (2550)	✓	✓			✓		✓	
7. Mckeen and Smith (2551)	✓		✓		✓	✓		✓
8. เจษฎา นกน้อย (2552)		✓	✓		✓	✓	✓	
9. สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553)		✓	✓		✓	✓		
10. สพฐ. (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

จากการสังเคราะห์ กระบวนการจัดการความรู้ ดังตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาและความถี่ของแต่ละรายการจึงสรุปกระบวนการจัดการความรู้ได้ดังนี้

1. ขั้นการแสวงหาและสร้างความรู้
2. ขั้นการจัดความรู้ให้เป็นระบบ
3. ขั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
4. ขั้นการนำความรู้ไปใช้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษากระบวนการจัดการความรู้ในแต่ละขั้นตอนจากเอกสารต่างๆ ดังนี้

1. การแสวงหาและการสร้างความรู้ (knowledge creation and acquisition)

Marquardt (1996 อ้างถึงใน นันทรัตน์ ศรีนุโนวิเชียร, 2548, น 31) กล่าวว่า การ

แสวงหาความรู้ เป็นความสามารถในการเรียนรู้ของคนส่วนใหญ่ในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กรเป็นการแสวงหาความรู้ทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กรส่วนการสร้างความรู้ เป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายความว่าทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้

เครือข่าย แยมปรังก์ (2551, น 5) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้ หมายถึงวิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้ ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรสามารถแสวงหาความรู้ได้จากแหล่งภายนอกและภายใน เพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความรู้ได้เปรียบในการแข่งขัน ส่วนการสร้างความรู้ หมายถึง วิธีการในการผนวกให้การกระทำ ความคิด ความเข้าใจตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลากรกลายเป็นความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่มีการทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การแบ่งปันความรู้ การทดลอง การรวบรวมความรู้และการสังเคราะห์ความรู้ การสร้างแรงจูงใจ และโอกาสสำหรับการเรียนรู้ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมานในอดีต

ศิริน ทิพย์ ธิติพงษ์ (2552, น7) กล่าวว่า การสร้างความรู้ (knowledge acquisition) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จัดกิจกรรม จัดเอกสาร สิ่งพิมพ์ ทัศน อีเมลล์ เข้ารับฟังการประชุมการสัมมนา ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ วิทยากรมาให้ความรู้ และสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้ประโยชน์แลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ ส่วนการแสวงหาความรู้ (knowledge creation) หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการจัดการประชุม การอบรม การสัมมนา การสาธิต นำความรู้ในอดีตมาดัดแปลง ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยผู้บริหารให้การสนับสนุน ยกย่องให้รางวัลบุคลากร หรือทีมงานที่สามารถสร้างนวัตกรรมทางภูมิปัญญาท้องถิ่น

นันทะ บุตรน้อย (2554, น7) กล่าวว่า การสร้างและการแสวงหาความรู้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ใหม่ รักษาความรู้เดิมและกรองความรู้ที่ไม่ใช้ออกจากแหล่งรวบรวม

จากการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การแสวงหาและการสร้างความรู้ ประกอบด้วย การใช้วิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่มีอยู่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร และการนำความรู้ที่ได้รับมาประมวลเข้ากับความรู้เดิมและประสบการณ์จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (knowledge organization)

Marquardt (1996 อ้างถึงใน นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร 2548, น. 31) กล่าวถึง การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ ในการจัดการความรู้ องค์กรต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้และต้องพิจารณาถึงวิธีการเก็บรักษาและการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กร ต้องเก็บรักษาสิ่งที่เรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด ในการจัดโครงสร้างขององค์ความรู้ องค์กรต้องพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันในการค้นคืนความรู้ ระบบการจัดเก็บความรู้ที่มีคุณภาพคือต้องมีการจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความจำเป็นของการเรียนรู้วัตถุประสงค์ของงาน ความชำนาญของผู้ใช้ หน้าที่การใช้สารสนเทศ และสถานที่ที่สารสนเทศเก็บไว้

เครือวัลย์ เข้มปรารค์ (2551, น. 6) กล่าวว่า การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ หมายถึง การกำหนดเกี่ยวกับสิ่งสำคัญที่องค์กรจะเก็บไว้เป็นองค์ความรู้ โดยพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการเข้าถึงเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามต้องการ

สิรินทิพย์ ธิติพงศ์วนิช (2552, น. 7) กล่าวว่า การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา การจัดเก็บความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยบันทึกไว้ในระบบฐานข้อมูล กำหนดบุคลากรรับผิดชอบ จัดเก็บเป็นระบบไว้ในแฟ้มพัฒนางาน ตารางเรียน เอกสาร บันทึกไว้ในระบบฐานข้อมูลอย่างปลอดภัย เพื่อสะดวก ค้นหาในการค้นหาความรู้

นันทะ บุตรน้อย (2554, น. 7) กล่าวถึงการจัดความรู้ให้เป็นระบบว่า หมายถึง การวิเคราะห์และคัดแยกความรู้เป็นกลุ่ม เป็นประเด็น ให้ง่ายต่อการเข้าถึงอย่างมีขั้นตอน

สรุป การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การจัดเก็บรักษาความรู้โดยมีการวางโครงสร้างความรู้ และการจัดเก็บความรู้ควรเป็นระบบที่สามารถค้นหา และส่งมอบได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว โดยองค์กรต้องจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing)

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547, น. 19) ได้กล่าวว่า การแบ่งปันความรู้ เป็นการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย การถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือน (Virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรือระบบ E – Learning เป็นต้น

จิรวรรณ วุฒิกลตระกูล (2550, น 5) กล่าวว่า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การดำเนินการ ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การแลกเปลี่ยนความรู้บน เว็บบอร์ด การสับเปลี่ยน

งานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน โดยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการจัดทำความรู้แต่ละประเภทกิจการของทีมงานกับดูแลระบบ Intranet

ประพนธ์ ผาสุกชืด (2550, น. 27-35) ได้กล่าวว่า การแบ่งปันความรู้ เป็นการนำความรู้ที่เข้าถึงจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาแล้วแล้วผู้กันฟังระหว่างบุคคล ทีมงาน และพิจารณาข้อดีแนวทางที่ผิดพลาด เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

คะเนิงนิจ ไชยลังการณ (2555, น. 1- 2) ได้กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ตาม โมเดลปลาทุ ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคมหรือ สกส. มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือหัวข้อ หรือองค์ความรู้สำคัญ หรือประเด็นสำคัญที่ต้องการแลกเปลี่ยน (Knowledge Vision : KV)
2. เป็นกิจกรรม “ การแลกเปลี่ยนความรู้” (Knowledge Sharing : Ks)
3. เป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือ คลังความรู้(Knowledge Assets : KS) การแลกเปลี่ยนความรู้เป็นหัวใจของการจัดการความรู้ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคล และมีการหมุนเกลียว สร้างความรู้ใหม่ ต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เป็นการจัดการความรู้อย่างแท้จริง

สรุป การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่สร้างหรือบันทึกไว้ ออกมาเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้อย่างแพร่หลายในองค์กรในลักษณะของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยใช้วิธีการและนวัตกรรมต่างๆ ตามความเหมาะสมกับบริบท

4. การนำความรู้ไปใช้ (knowledge utilization)

Marquardt (1996 อ้างถึงใน นันทรัตน์ ศรีนุณีวิเชียร, 2548, น. 31) กล่าวถึงการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ มีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์การจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั้งทั้งองค์การ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกด้านอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ การเคลื่อนที่ของสารสนเทศและความรู้ระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้นเป็นไปได้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ

Thomas (2001 อ้างถึงใน นันทรัตน์ ศรีนุณีวิเชียร 2548, น.33) กล่าวถึง การใช้ความรู้ว่า ความรู้จะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อมีการนำความรู้ใหม่นั้นมาใช้ประโยชน์ในองค์กร หรืออาจเป็นการนำความรู้เก่ามาพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ก็ได้

ศิรินทิพย์ ธิติพงษ์วนิช (2552, น.7) กล่าวว่า การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดอบรม การประชุม สัมมนา วิทยุชุมชน เว็บไซต์ วารสารสถานศึกษา เผยแพร่ประชาสัมพันธ์โดยผ่านเครือข่าย เพื่อเพิ่มพูนให้บริการแก่นักเรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สรุป การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา นำความรู้ที่พัฒนาแล้วหรือที่รับมาและสร้างขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและภาระหน้าที่ของตน

3. การจัดการความรู้ในสถานศึกษา

3.1 บทบาทของผู้บริหารในการจัดการความรู้

อนงค์ อนันตริยเวช (2550, น.43) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการความรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านการกำหนดการจัดการความรู้ จัดให้มีการวิเคราะห์สภาพความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดการความรู้ สร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ เตรียมแผนการจัดการความรู้เพื่อรองรับนโยบายเบื้องต้น ในด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร นำไปศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเบื้องต้นแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นผู้บริหารและครูประชุมจัดทำแผนการจัดการความรู้ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ทิศทาง ในการจัดการความรู้ มีการรวบรวมข้อมูลไว้เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ และปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ต่อไป

2. ด้านการแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ ผู้บริหารจัดให้มีการวิเคราะห์หาจุดบกพร่อง ในเรื่องทักษะของบุคลากรและใช้กระบวนการที่เป็นขั้นตอนชัดเจนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง จัดให้มีการเก็บรวบรวมข้อความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำไปแก้ไขวิธีปฏิบัติอยู่เสมอ มีการเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ จากภายนอกสถานศึกษามาให้ความรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายนอก ระดมความคิดของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีการสร้างทีมงานหรือการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการรวบรวม หรือสังเคราะห์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากรใน

สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้บุคลากรได้ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ เพื่อเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้

3. ด้านการจัดเก็บความรู้ ผู้บริหารจัดระบบห้องสมุดให้พร้อมแก่การเรียนรู้ของผู้เรียนมีการดำเนินการรวบรวมประมวลองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูล ในด้านต่าง ๆ สร้างระบบเครือข่าย (Network) โครงสร้างพื้นฐานช่วยสนับสนุนในการติดต่อสื่อสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งการบริหาร การบริการ การจัดการเรียนการสอน และการวิจัย จัดให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยีและการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม จัดทำ Website ของสถานศึกษาและมีการปรับปรุงระบบข้อมูลอย่างเป็นปัจจุบัน จัดทำเอกสาร ความรู้ หลักการและกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงข้อมูลและแนวปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ นำข้อมูลจากการบันทึกการปฏิบัติงานและรายงานการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนาการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

4. ด้านการถ่ายโอนความรู้และการนำไปใช้ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสม่ำเสมอ บุคลากรได้มีการขอคำที่ปรึกษาในการปฏิบัติจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้อาวุโสอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการประชุมหรือสัมมนาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร มีการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ให้กับบุคลากร มีเอกสารหรือคู่มือให้บุคลากรได้ศึกษาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมีการสืบค้นความรู้จากห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ

วิจารณ์ พานิช (2549, น. 47) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการความรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้มี 10 ด้านดังนี้

1. บทบาทในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา จากวัฒนธรรมอำนาจเป็นวัฒนธรรมความรู้ จากการบริหารงานแบบควบคุม/สั่งการ เป็นบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ โดยให้บุคลากรทุกระดับเริ่มสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ ได้

2. บทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการดำเนินการให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ปณิธาน ความมุ่งมั่น และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยไม่ใช่แค่ร่วมกันกำหนดเท่านั้น ต้องร่วมกันตีความ ทำความเข้าใจซ้ำๆ จนเข้าใจลึกกลงไปถึงวิธีปฏิบัติ

3. บทบาทในการสร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาสร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน โดยในการทำงาน ครูและบุคลากรก็จะเกิดประสบการณ์ เกิดเป็นความรู้ตามกระบวนการของการจัดการความรู้เกิด คลังความรู้ ที่ได้จากการทำงาน

4. บทบาทในการสนับสนุนให้มีการต่อยอดความรู้ การพัฒนางาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ ต้องไม่เริ่มต้นจากศูนย์ ต้องไม่มุ่งเฉพาะการคิดค้นหาวิธีการทำงานที่แยกขาดด้วยตนเอง เพราะจะทำให้เสียเวลาโดยเหตุ แต่ต้องยึดแนวความคิดตามธรรมชาติว่าเป้าหมายผลงานที่เรามุ่งหมายจะต้องมีคนอื่นทดลองทำมาแล้ว จึงต้องมีการเสาะหาให้พบละขอเรียนรู้จากเขา

5. บทบาทในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยยุทธศาสตร์เชิงบวก เป็นการใช้วิถีคิดเชิงบวกว่าตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดนั้น ต้องมีครูและมีบุคลากรบางคนมีวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นอยู่แล้ว ผู้บริหารต้องดำเนินการเสาะหาตัวอย่างของ วิธีการยอดเยี่ยม เหล่านั้นให้พบแล้วนำมาขยายและจัดกระบวนการ แบ่งปันความรู้ เพื่อขยายผลให้กว้างขวางต่อไป

6. บทบาทในการจัดเวทีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภาษาญี่ปุ่นเรียกว่า บะ (ba) ซึ่งก็แปลว่าพื้นที่นั่นเอง หมายถึงพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งอย่างไม่เป็นทางการและอย่างเป็นทางการ เช่น การมีห้องกาแฟ ให้ครูและบุคลากรได้พบปะกัน (ทั้งในสถานศึกษาเดียวกันและต่างสถานศึกษา) เป็นที่สำหรับไต่ถามหาวิธีแก้ปัญหาของงานในบางเรื่อง หรือเล่าถึงผลสำเร็จหรือการเรียนรู้ใหม่ๆ

7. บทบาทในการพัฒนาคน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาผ่านการทำงาน คือ พัฒนาคอน – พัฒนางานไปพร้อมๆ กัน ซึ่งก็คือผ่านกระบวนการจัดการความรู้นั่นเอง ครูที่เกิดการพัฒนาจะเป็น “ บุคคลเรียนรู้ ”

8. บทบาทในการจัดระบบการให้รางวัล รางวัลที่สำคัญที่สุดคือความภาคภูมิใจในควมมีคุณค่าของตน ความสุขจากการได้รับการยอมรับ การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าขององค์กร การที่ผู้คนในหน่วยงานมีความรักใคร่ปรองดองกันเป็น “ สวรรค์ในที่ทำงาน ” ดังนั้นรางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือการเลื่อนยศ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนเสมอไป ผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการให้รางวัลอันเกิดจากผลงาน โดยอาจต้องให้แก่ทีมงานที่ร่วมกันสร้างผลสำเร็จนั้น ควรลดการให้รางวัลลงส่วนตัวบุคคลลงไป

9. บทบาทในการสร้างเครือข่าย ผู้บริหารต้องดำเนินการในรูปของเครือข่าย ไม่ทำเพียงสถานศึกษาเดียวโดดๆ เพราะจะขาดพลัง ขาดแรงกระตุ้น ซึ่งตามธรรมชาติของการดำเนินการสร้างสรรค์หรือการเปลี่ยนแปลงนั้น เมื่อดำเนินการไปได้ระยะหนึ่งจะล้าละอาจหมดแรงล้มเหลวไป

ได้ แต่ถ้าทำเป็นเครือข่ายจะมีการกระตุ้นเสริมพลัง หรือถ้ามีผลสำเร็จที่จุดเล็กๆ ที่บางสถานศึกษาก็ย่อมเป็นกำลังใจ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดแรงกระตุ้นให้ดำเนินการต่อไปได้อีก

10. บทบาทในการดำเนินการให้เกิด “ ชุมความรู้ ” ชุมความรู้ในที่นี้เป็นการรวบรวมความรู้ที่ถอดบทเรียนออกมาหรือเป็นความรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เป็นความรู้ที่เน้น ความรู้จากการปฏิบัติ และ ความรู้เพื่อการปฏิบัติ ที่สามารถนำมาใช้ได้ง่าย และมีการจัดระบบให้ค้นหาง่าย รวมทั้งคอยปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 26 – 30) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการผลักดันให้สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาองค์กรของโรงเรียน ดังมีสาระสำคัญดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา บทบาทด้านนี้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของความเป็นสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมองเห็น และยอมรับต่อภาพของสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บทบาทของผู้บริหารในด้านนี้ ได้แก่

1.1 การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์

1.2 สร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 สร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง

1.4 ชักจูงและส่งเสริมให้ครูผู้สอนยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม

1.5 ใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุน

อื่นๆ

2. บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านพัฒนาบุคลากร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสำเร็จของการเป็นสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่แก่ผู้เรียนให้สอดคล้องกับหลักการของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่จะทำได้อยู่แล้วตลอดเวลา ได้แก่

2.1 ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูระหว่างการปฏิบัติงาน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสอนผู้อื่นด้วยพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง

2.3 ส่งเสริมละเข้าร่วมกับครูผู้สอนเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

2.4 ส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ปัญญา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูผู้สอนหมั่นตรวจสอบถึงวิธีทำงานที่เคยใช้อยู่เป็นประจำนั้นด้วยตัวเองหรือกับเพื่อนร่วมงาน

2.5 การให้ความสนับสนุนและดูแลผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เนื่องจากในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ก็เป็นเช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทั่วไป

3. บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านการพัฒนาองค์กร เนื่องจากความเป็นสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีกระบวนการที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีกระบวนการที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถทำให้สถานศึกษาได้ทำหน้าที่เป็นชุมชนแห่งวิชาชีพด้านการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติการกิจทางวิชาชีพของสมาชิกที่เกี่ยวข้องทั้งครูผู้สอนและนักเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในประเด็นต่อไปนี้

- 3.1 เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา
- 3.2 ทำการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์กรของสถานศึกษา
- 3.3 สร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ
- 3.4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความรู้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ ต้องมีกระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ บุคลากรทุกฝ่ายเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพรองรับการจัดการความรู้ได้อย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3.2 ปัจจัยที่เอื้อให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

บุญดี บุญญากิจ.(2548, น. 59-61) ปัจจัยเอื้อสำคัญที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการความรู้จะไม่ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่น ถ้าปราศจากการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้เพื่อที่จะสามารถสื่อสารและผลักดันให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร ประโยชน์ข้างต้นจะเป็นคำกล่าวที่ไม่เป็นความจริง และกิจกรรมทางด้านการจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง สิ่งสำคัญซึ่งจะ

ช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ได้ก็คือวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

3. เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้สามารถทำได้ง่ายขึ้นนอกจากนี้แล้วระบบฐานข้อมูลและ Knowledge Portal ที่ทันสมัยก็มีช่วยช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การวัดผล องค์กรจะไม่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้เลยถ้าไม่ทราบถึงสถานะปัจจุบัน และองค์กรจะไม่มีทางทราบถึงสถานะปัจจุบันถ้าไม่มีการวัดผล ดังนั้นการวัดผลของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถทบทวน ประเมินผล และทำการปรับปรุงกลยุทธ์และกิจกรรมต่างๆ

เจษฎา นกน้อย (2552, น. 52) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเหมาะสมควรกับการแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกอยากที่จะหาความรู้ใหม่ๆ จัดเก็บความรู้และเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ให้แก่พนักงานคนอื่นในองค์กร

2. โครงสร้างขององค์กร การสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น การกระจายอำนาจมีการพัฒนาความรู้ในองค์กร มีการเข้าถึงความรู้ได้ง่าย มีการกำหนดบทบาทของคน และกลุ่มคนให้ชัดเจนในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

3. มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน องค์กรจะต้องกำหนดจุดประสงค์และประโยชน์ต่อองค์กรที่ชัดเจน เช่น ช่วยประหยัดงบประมาณ หรือช่วยทำให้เกิดรายได้แก่บริษัท เพื่อให้พนักงานทราบเป้าหมายเดียวกัน

4. ผู้นำความรู้ องค์กรต้องมีผู้นำความรู้หรือผู้อำนวยการ ที่จะเป็นคนผลักดันโครงการจัดการความรู้เป็นจริง โดยการสร้างระบบความผูกพันและความกระตือรือร้นให้เกิดกับพนักงานทุกคนในองค์กร

5. มีกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ องค์กรต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ โดยให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับผู้ใช้และผู้จัดหาสารสนเทศ โดยจะต้องสร้างกระบวนการจัดการความรู้ที่ชัดเจนตั้งแต่กระบวนการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ ถ่ายทอดความรู้ และการใช้ประโยชน์

6. ระบบการบริหารงานและการให้รางวัล ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบติดตามและประเมินผล การคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน หรือการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยติดตามผลอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอจำมีผลต่อการจัดการความรู้

7. เทคโนโลยี เนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การจัดการความรู้แพร่หลายและมีความเป็นไปได้มากขึ้น ปัจจุบันความรู้สมัยใหม่ไม่สามารถแยกจากเทคโนโลยีสารสนเทศเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่ความรู้ ช่วยในการวัด ความคุม ประสานความรู้ และเป็นหลักประกันว่า ความรู้ที่ได้ถูกต้องและโดยวิธีที่ถูกต้อง

8. ผู้นำ ผู้นำจะให้การสนับสนุนด้านนโยบาย การใช้ทรัพยากร การสร้างแรงจูงใจ และการให้รางวัลแก่พนักงานที่สร้างประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร ผู้นำยังมีบทบาทช่วยพิจารณาว่าการจัดการความรู้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรหรือไม่ รวมทั้งมีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

พรณี สวนเพลง (2552, น. 177) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ เป็นการกำหนดทิศทาง ความเชื่อมโยง และค่านิยม เพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นรวมทั้งองค์กร และการประเมินผลลัพธ์จากที่คาดหวังไว้
2. โครงสร้าง เป็นรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเสริมการจัดการความรู้ต้องกำหนดและแสดงออกเป็นพฤติกรรม เป็นวัฒนธรรม มุ่งสู่องค์กรการเรียนรู้ และแบ่งปันองค์ความรู้ด้วยกัน
3. เทคโนโลยีและกระบวนการ สิ่งที่สำคัญคือ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อให้การจัดการข้อมูลสารสนเทศและองค์กรความรู้ ก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและง่ายต่อการใช้งาน
4. การให้รางวัลและการยอมรับ เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพราะการที่ผู้เชี่ยวชาญทางองค์กรจะแบ่งปันหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนออกมา ควรเกิดจากความสมัครใจเป็นหลัก และจะเป็นจริงได้ ต้องมีแรงเกื้อหนุนและแรงจูงใจเป็นสำคัญ
5. การวัดและประเมินผล หากไม่มีการวัดและการประเมินผล เราไม่สามารถจัดการหรือปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้นได้
6. ความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ ของทีมงานเกี่ยวข้องกับการจัดการองค์ความรู้
7. การจัดการ เป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมสร้างให้ทุนปัญญาในองค์กรที่มีระดับสูง ดังนั้นการจัดการองค์ความรู้ จึงเป็นเกณฑ์การพิจารณาและเป็นภารกิจขององค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งทุกส่วนล้วนเป็นสิ่งสำคัญสำคัญและขาดมิได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เอื้อที่ช่วยให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย หมายถึง การสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารในองค์กรควรมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดการความรู้ มีเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่ชัดเจนสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ เช่น ค้นหาความรู้ วิเคราะห์ข้อมูล จัดระเบียบและดึงเอาความรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ชวลิต ขอดศิริ (2550, น.55-63) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของโรงเรียน มงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย จำนวน 107 คน ผลการศึกษาพบว่าในการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ได้มีการปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้ กระบวนการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีที่สนับสนุน การสื่อสาร วัฒนธรรมในการจัดการความรู้ การวัดผลการจัดการความรู้ และองค์ประกอบการจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จแต่ก็มีประเด็นที่น่าสนใจ คือหลักสูตรสถานศึกษายังไม่ลงตัวชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นักเรียนยังขาดภาวะผู้นำ สถานที่กับเทคโนโลยีใหม่ๆ ยังมีให้ใช้น้อยมาก การสอนต่อรูปแบบ หลักการ กระบวนการสอบไม่สอดคล้องกัน ทำให้ผู้เรียนแต่ละชั้นปีไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ที่ต่อเนื่อง การวัดผลไม่มี ความแน่นอน และแตกต่างกันทุกภาคเรียน ทำให้ครูเกิดความสับสน และความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ปกครองและครู ทำให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องการวัดผลและประเมินผลและผลการเรียนของนักเรียน

พรหมสรรค์ หมั่นไรสง และคณะ (2551, น.115) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้และศึกษาปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 557 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวบรวมเอกสาร จำนวน 10 โรงเรียน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติตามกระบวนการจัดการความรู้ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบ

บันทึกการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการจัดการความรู้ 3 อันดับอันดับแรกได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการแสวงหาและการสร้างความรู้ และด้านการเรียนรู้ พิจารณาตามตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดการความรู้โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการจัดการความรู้ในโรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ที่นำมาวิเคราะห์ยังไม่ครอบคลุมภาระงานการทำงานเพื่อจัดการความรู้ยังมีลักษณะต่างคนต่างทำ บุคลากรขาดทักษะในการจัดเก็บความรู้และจัดการความรู้ในรูปแบบฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์

สุรชาติ การสะอาด (2551, น. 81-82) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ผลการศึกษพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ไม่แตกต่างกัน

นิรันธ หงษาวรรณ (2553, น.141-147) ได้ศึกษา เรื่อง การจัดการความรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตภาษีเจริญและเพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการจัดการความรู้มากที่สุด คือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านการค้นคว้า ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ตามลำดับ และด้านที่มีการจัดการความรู้ที่น้อยที่สุด คือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้จำแนกเพศ ในภาพรวม 7 ด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบการจัดการความรู้จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พัชรี คำรินทร์ (2553 , น.81 - 84) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสำเร็จที่ได้รับจากการจัดการความรู้ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ และสภาพปัญหาและแนวทางในการดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการศึกษาพบว่า 1.) ระดับประสิทธิผลของการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โปรแกรมต่างๆ ภาษาอังกฤษเท่านั้น ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง 2.) ระดับประสิทธิผลของการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในแต่ละกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป กลุ่มงานนักวิชาการศึกษา กลุ่มงานนักวิชาการเงินและบัญชี และกลุ่มงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผนไม่มีความแตกต่างกัน 3.) ปัจจัยด้านการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมของผู้นาองค์กร ด้านระบบบริหารและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านเทคโนโลยี สถานที่และงบประมาณ และด้านกลยุทธ์ วิธีการดำเนินการ แผนงานและโครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระบบประสิทธิผลในการจัดการความรู้ในระดับค่อนข้างมากและ 4.) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้แก่ บุคลากรบางส่วนมีภารกิจในหน้าที่มาก ทำให้ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้บุคลากรขาดความสนใจในการเข้าร่วมการจัดการความรู้ งบประมาณที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการจำกัด การสนับสนุนอย่างจริงจังของหน่วยงานและผู้บริหารระดับสูง และบางหน่วยงานขาดแคลนเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้

กิติพงษ์ โปร่งเจริญ (2554 , น. 23) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสาเหตุของปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่า สาเหตุของปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผูปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ด้านหลักสูตรที่ใช้ในการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านประกันคุณภาพการศึกษา เป็นสาเหตุของปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับปานกลาง

จตุพร ปู่เรือน (2554 , น .71- 78) ได้ศึกษา เรื่องการจัดการความรู้ในโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่และเพื่อการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ของ

โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งศึกษา 5 ด้านด้วยกัน คือ กระบวนการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การในการจัดการความรู้ เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ และการวัดผลการจัดการความรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 34 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ต้องปรับปรุงแสวงหาความรู้ ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ อย่างมีระบบ ส่วนด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้ ต้องปรับปรุงเรื่องการทำกลยุทธ์การเรียนรู้ของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัญหาที่พบ คือ ขาดการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแบ่งแยกการทำงาน ขาดกระบวนการกลุ่ม ส่วนด้านเทคโนโลยีในการจัดการความรู้ ปัญหาที่พบ คือ ขาดงบประมาณ สื่อวัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีไม่เพียงพอไม่ทันสมัย ด้านการวัดผลการจัดการความรู้ ปัญหาที่พบ คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดการวางแผน การกำหนดเป้าหมายในการจัดการความรู้ที่ชัดเจน

ดวงประทีป นานา (2554, น.70 -78) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการจัดการความรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ ปัจจัยสนับสนุน การจัดการความรู้ และปัญหาอุปสรรคในการจัดการความรู้ของโรงเรียน ซึ่งศึกษา 6 ด้าน คือ การบ่งชี้ความรู้ การแสวงหาและการสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการความรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัญหาอุปสรรคในการจัดการความรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน โดยภาพรวมทุกด้านมีความแตกต่างกัน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Swanson (2005 อ้างถึงในสมภพ ตั้งศิริ , 2551) ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ การวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบูรณาการความรู้ในการจัดการความรู้ในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานในบริษัทต่าง ๆ จำนวน 4027 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเพื่องานวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 99 ไม่มีอีเมลที่สมบูรณ์ที่ใช้ในการจัดการความรู้ นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่าการมีอีเมลที่ใช้ในการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Keyser (2004,p.2349A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างบริษัทไฟฟ้ารัฐเทนเนสซี เป็นการศึกษาเพื่อการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการจัดการความรู้ในองค์กร และผลงานของลูกจ้าง ซึ่งเดิมจัดการความรู้มุ่งเน้นการรับรู้ของผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง การศึกษานี้มุ่งไปที่กลุ่ม

พนักงานระดับล่างซึ่งมีการศึกษาไม่สูง ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการจัดการความรู้และผลปฏิบัติงานของลูกจ้าง และพบว่ามีความแตกต่างในการรับรู้และเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ระหว่างลูกจ้างกลุ่มต่างๆ ในองค์การ

Fang (2009, 188-193) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครู บรรยายภาสใน ห้องเรียนและทัศนคติการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในรูปแบบการจัดการความรู้ บรรยายภาสใน ห้องเรียนและ ทัศนคติการเรียนรู้ของนักเรียน สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการความรู้ของครูจากการรับรู้ของ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้เป็นส่วนใหญ่ มีการแบ่งปันความรู้และ กระบวนการสร้างสรรค์ความรู้ บรรยายภาสใน ห้องเรียนจากการรับรู้ของนักเรียนใน โรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลายส่วนใหญ่เป็นบวก ทัศนคติการเรียนรู้ของนักเรียนมีความกระตือรือร้น แต่ ควรจะมีการพัฒนาให้ดีขึ้นรูปแบบการจัดการความรู้ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และ ทัศนคติการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กัน บรรยายภาสใน ห้องเรียนเชิงบวกจะมีประโยชน์ต่อทัศนคติการ เรียนรู้และทัศนคติในการเรียนรู้จะถ่ายทอดผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการเรียนรู้ของครู รูปแบบ การจัดการความรู้ของครูและบรรยายภาสใน ห้องเรียนที่ดี จะมีความสามารถในการคาดการณ์ที่ดีต่อ ทัศนคติการเรียนรู้

Jingyuan Zhao (2010, 168-175) ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนและกลยุทธ์ มุมมองใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของครูเพื่อยกระดับความรู้โดย ใช้วิธีการเรียนรู้ความรู้ทั่วไป ความสามารถ ทัศนคติที่เป็นมืออาชีพ โดยมีการกำหนดการเรียนรู้ ให้ สอดคล้องกับปัจจัยที่ทำให้การจัดการความรู้ใน โรงเรียน โดยมีการสร้างกรอบการจัดการความรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งมีข้อมูลเทคโนโลยี วัฒนธรรม ซึ่งโรงเรียนมีกลไกการประเมินโดย ประยุกต์ใช้ ความรู้ ละพัฒนาปัจจัย คือ มีเครื่องมือ วัฒนธรรม การปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำ ความร่วมมือ กลไกการทำงาน ที่ทำให้การบริหารได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

Lee Yang (2010, 10 - 21) ได้ศึกษาเรื่องระบบการจัดการกระบวนการความรู้ที่ใช้ สำหรับโรงเรียน ระบบการจัดการเรียนรู้ (KMS) ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายในองค์กร ธุรกิจ การวิจัยที่มีการบูรณาการอย่างแท้จริงของรูปแบบการจัดการความรู้และการประยุกต์ใช้ ใน โรงเรียนมัธยมศึกษายังคงมีน้อย ในการศึกษาปัจจุบันปัญหาที่พบบ่อยและข้อจำกัด เกี่ยวกับการ ดำเนินการจัดการความรู้ไปสู่วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนถูกนำมาทบทวนและปรึกษาหารือเพื่อ สร้างกระบวนการตามระบบการจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนหรือ PKMSS ดำเนินการสังเกตเชิง ประจักษ์และสำรวจใน โรงเรียนมัธยมใน ใต้หวัน เป็นเวลา 30 วัน กรณีศึกษานี้ใช้วิธีการ รวมทั้งการ สำรวจความพึงพอใจของการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้

และการสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง ผลการดำเนินงานสรุปได้ว่า PKMSS มีค่าอยู่บ้างในการส่งเสริมการจัดการความรู้ในโรงเรียน อำนวยความสะดวกในด้านการปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก การรวมกันของความรู้และเก็บวัตถุประสงค์ของศูนย์รวมการแบ่งปันความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีข้อจำกัดบางอย่างในแง่ของการจัดหมวดหมู่เนื้อหาความรู้และระบบการทำงาน ขึ้นอยู่กับผลการวิจัยข้างต้นซึ่งสามารถนำเสนอข้อเสนอที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการประเมินผลและการแนะนำของ KMS ในองค์กรการศึกษาได้

Cheng Eric C.K. (2013,281-285) ได้ศึกษาการเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยการดำเนินการจัดการความรู้ ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพยากรณ์การจัดการความรู้และความสามารถของโรงเรียน ซึ่งเป็นการสำรวจเชิงปริมาณ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู 427 คน จาก 15 โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในฮ่องกง โดยมีปัจจัยตัวแปรแฝงและความสัมพันธ์ การศึกษา พบว่า การเข้าถึงความรู้ การประยุกต์ใช้เป็นปัจจัยที่คาดการณ์ของครูที่ค่าสัมประสิทธิ์ของโครงสร้างการวัดและการแก้ปัญหาที่เป็นมาตรฐานอย่างเป็นทางการอย่างสมบูรณ์ที่นัยทางสถิติที่ 0.05 ตามสถิติ Z ดังนั้น การศึกษากรอบในการสนับสนุนการเรียนรู้ของครูและโรงเรียนเป็นวิธีการแก้ปัญหาคำถามที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิรูปการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างยั่งยืน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ในบทนี้จะกล่าวถึงประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร จำนวน 59 คน การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 8 คนและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ชนิด คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารศึกษา จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา และประสบการณ์สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 5 ข้อ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ จำนวน 6 ข้อ ด้านการวัดผลและประเมินผล จำนวน 5 ข้อ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน จำนวน 7 ข้อและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นการวัด

ลำดับความคิดเห็น เรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 แบบสอบถาม

- 1) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร ศึกษาตามการรับรู้ของครู เช่น เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และผลงานวิจัย แบบต่างๆ
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและตัวแปรที่ศึกษา
- 3) กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามและสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 4) นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 5) ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และนำมาคำนวณค่าดัชนีของความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) พบว่าข้อกระทงคำถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00
- 6) นำคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระอีกครั้งหนึ่ง เพื่อปรับข้อกระทงคำถามบางข้อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
- 7) นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (try-out) กับข้าราชการครูในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามจากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

8) นำเสนอผลการทดลองใช้แบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

9) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรต่อไป

2.2.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารศึกษาตามการรับรู้ของครู เช่น เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และผลงานวิจัยแบบต่างๆ

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและตัวแปรที่ศึกษา

3) กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4) นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาคั่นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) นำเสนอผลการทดลอง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

6) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคั่นคว้าอิสระครั้งนี้โดยวิธีการ ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม

3.1.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.1.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา

- 3.1.3 ชี้แจงและรับ-ส่ง แบบสอบถามด้วยตนเอง
- 3.1.4 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 59 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
- 3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
 - 3.2.1 ทำการนัดหมายและไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนด
 - 3.2.2 แจ้งจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ให้ผู้สัมภาษณ์เข้าใจก่อนสัมภาษณ์
 - 3.2.3 จัดบันทึกข้อมูล และกล่าวทบทวนข้อมูลที่บันทึกเพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกับข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์
 - 3.2.4 นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียง และวิเคราะห์เนื้อหา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยการแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยกำหนดความหมายของค่าเฉลี่ย (μ) ตามแนวคิดของประคอง กรรณสูต (2538, น. 76 - 77) ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	ผู้บริหารมีการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอผล
การวิเคราะห์เป็นความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	15	25.42
หญิง	44	74.58
รวม	59	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	20	33.90
31 – 40 ปี	22	37.29
41 – 50 ปี	11	18.64
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	6	10.17
รวม	59	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	49	83.05
สูงกว่าปริญญาตรี	10	16.95
รวม	59	100.00
ตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน		
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-
หัวหน้ากลุ่มสาระ	7	11.86
ครูผู้สอน	52	88.14
รวม	59	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.58) มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 37.29) รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 31 ปี (ร้อยละ 33.90) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 83.05) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นครูผู้สอน (ร้อยละ 88.14)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร โดย ภาพรวม

ที่	การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ	μ	σ	ระดับการจัดการ ความรู้
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.84	0.69	มาก
2	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.92	0.74	มาก
3	ด้านการวัดผลและประเมินผล	3.75	0.88	มาก
4	ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.68	0.81	มาก
5	ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	3.67	0.88	มาก
6	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.59	0.93	มาก
	รวม	3.74	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีการจัดการความรู้ด้านงาน วิชาการในภาพรวมในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.82$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการจัดการความรู้ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย มากกว่าด้านอื่นๆ ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.74$) รองลงมาคือการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.69$) ส่วนการจัดการความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพศึกษามีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าการจัดการความรู้ด้านอื่นๆ ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.93$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร
ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ที่	การจัดการความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร	μ	σ	ระดับการ จัดการความรู้
1.	ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรและ วิเคราะห์สังเคราะห์หลักสูตรเพื่อ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ จุดหมาย หลักการ และ โครงสร้างของหลักสูตร	3.73	0.69	มาก
2.	ผู้บริหารจัดให้มีการเก็บรวบรวมความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนา หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	3.80	0.66	มาก
3.	ผู้บริหารได้ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครูด้วยวิธีการประชุม ชี้แจง อบรม และ/หรือจัดทำคู่มือครู	3.81	0.77	มาก
4.	ผู้บริหารและครูนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	3.88	0.56	มาก
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันติดตามและ ประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.78	มาก
รวม		3.84	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้ด้านการพัฒนา
หลักสูตรของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84, \sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าทุกข้อมีการจัดการความรู้ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหาร
ส่งเสริมให้ครูร่วมกันติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.00, \sigma = 0.78$)
รองลงไปคือผู้บริหารและครูนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา ($\mu = 3.88, \sigma = 0.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหาร
แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและวิเคราะห์สังเคราะห์หลักสูตรเพื่อสร้างความเข้าใจ
เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ และ โครงสร้างของหลักสูตร ($\mu = 3.73, \sigma = 0.69$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ที่	การจัดการความรู้ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	μ	σ	ระดับการ จัดการความรู้
1.	ผู้บริหารให้ครูแสวงหาความรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง	4.10	0.63	มาก
2.	ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	3.93	0.88	มาก
3.	ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดเก็บความรู้ เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ อย่างชัดเจน	3.93	0.80	มาก
4.	ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านมีการถ่ายทอด ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.83	0.64	มาก
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัด กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	3.83	0.79	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการ สอน	3.92	0.74	มาก
	รวม	3.92	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้ด้านการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92, \sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณา
รายชื่อพบว่าทุกข้อมีการจัดการความรู้ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารให้
ครูแสวงหาความรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง ($\mu = 4.10, \sigma = 0.63$) รองลงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ
ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดเก็บความรู้ เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้
ไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 3.93, \sigma = 0.80$) และผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง ($\mu = 3.93, \sigma = 0.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า
ข้ออื่นและมีค่าเท่ากันคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\mu=3.83, \sigma=0.64$) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง (.83, $\sigma=0.79$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านการวัดผลและประเมินผล

ที่	การจัดการความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผล	μ	σ	ระดับการจัดการความรู้
1.	ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	3.83	0.85	มาก
2.	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมชี้แจงหรืออบรม เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือการทดสอบคุณภาพเครื่องมือและการประเมินผลผู้เรียน	3.85	0.80	มาก
3.	ผู้บริหารจัดให้มีการจัดเก็บความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ	3.85	0.88	มาก
4.	ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	3.49	1.02	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลไปใช้วัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนให้เหมาะสมกับรายวิชาและความแตกต่างระหว่างผู้เรียน	3.73	0.86	มาก
รวม		3.75	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผลของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.88$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมชี้แจงหรืออบรม เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือการทดสอบคุณภาพเครื่องมือและการประเมินผลผู้เรียน ($\mu = 3.85, \sigma = 0.80$) และผู้บริหารจัดให้มีการจัดเก็บความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.85, \sigma = 0.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า

ข้ออื่นและอยู่ในระดับปานกลางคือ ผู้บริหารจัดการเวทีให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.49, \sigma = 1.02$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

ที่	การจัดการความรู้ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	μ	σ	ระดับการจัดการความรู้
1.	ผู้บริหารแสวงหาความรู้และแหล่งวิทยาการใหม่ๆ เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.71	0.69	มาก
2.	ผู้บริหารจัดให้มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	3.63	0.78	มาก
3.	ผู้บริหารได้ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในให้แก่ครูและคณะผู้นิเทศด้วยวิธีการประชุมชี้แจงอบรม และ/หรือจัดทำคู่มือครู	3.68	0.99	มาก
4.	ผู้บริหารเป็นผู้นำหลักการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	3.61	0.87	มาก
5.	ผู้บริหารจัดการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.75	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้คณะผู้นิเทศนำความรู้ไปปรับใช้ในสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศครู	3.73	0.80	มาก
รวม		3.68	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการจัดการความรู้ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหารจัดการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.75, \sigma = 0.75$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้คณะผู้นิเทศนำความรู้ไปปรับใช้ในสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศครู ($\mu = 3.73, \sigma = 0.80$) และผู้บริหารแสวงหาความรู้และแหล่งวิทยาการใหม่ๆ เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\mu = 3.71,$

$\sigma = 0.69$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือผู้บริหารเป็นผู้นำหลักการนิเทศ เพื่อพัฒนาครูมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ($\mu = 3.61, \sigma = 0.87$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

ที่	การจัดการความรู้ด้านการพัฒนาสื่อ การเรียนการสอน	μ	σ	ระดับการ จัดการความรู้
1.	ผู้บริหารเชิญวิทยากรแนะนำความรู้เกี่ยวกับการสร้าง สื่อการเรียนรู้ประเภทที่ช่วยสร้างความเข้าใจ เพื่อ พัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	3.76	0.75	มาก
2.	ผู้บริหารแนะนำสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้แก่ครู	3.68	0.84	มาก
3.	ผู้บริหารจัดให้มีการเก็บรวบรวมความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ	3.64	0.80	มาก
4.	ผู้บริหารได้ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครูด้วยวิธีการ อบรมเชิงปฏิบัติการ	3.61	0.91	มาก
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญได้ ถ่ายทอด และนำเสนอการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แก่ เพื่อนครู	3.67	0.94	มาก
6.	ผู้บริหารจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการพัฒนา สื่อการเรียนการสอน	3.66	0.97	มาก
7.	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายใน สถานศึกษา	3.69	0.98	มาก
	รวม	3.67	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67, \sigma = 0.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีการจัดการความรู้ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารเชิญวิทยากรแนะนำความรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อการเรียนรู้ประเภทที่ช่วยสร้างความเข้าใจ เพื่อพัฒนาให้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ($\mu = 3.76, \sigma = 0.75$) รองลงมาคือ ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ($\mu = 3.69, \sigma = 0.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือผู้บริหารได้ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครูด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ($\mu = 3.61, \sigma = 0.91$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

ที่	การจัดการความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	μ	σ	ระดับการจัดการความรู้
1.	ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย กระบวนการวิจัย เพื่อไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	3.64	0.90	มาก
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอย่างเป็นระบบ	3.71	0.96	มาก
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการทำวิจัยที่หลากหลาย	3.53	0.91	มาก
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	3.63	0.90	มาก
5.	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล ชมเชย ยกย่องครูที่มีการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน	3.51	1.04	มาก
6.	ผู้บริหารนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	3.56	0.91	มาก
รวม		3.59	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59, \sigma = 0.93$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการจัดการความรู้ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.71, \sigma = 0.96$) รองลงมาคือ ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย กระบวนการวิจัย เพื่อไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.90$) และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.90$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล ชมเชย ยกย่องครูที่มีการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน ($\mu = 3.51$, $\sigma = 1.04$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายงานวิชาการ 8 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศภายใน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากการสัมภาษณ์ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 คน และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 1 คน มีข้อค้นพบดังนี้

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีปัญหาในแต่ละขั้นของการจัดการความรู้ ดังนี้

3.1.1 ขั้นการแสวงหาและสร้างความรู้ พบว่า ผู้บริหารยังมีปัญหาการแสวงหาและสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ไม่ได้นำปัญหาจากการวิเคราะห์ SWOT มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรที่ใช้อยู่ยังไม่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารและครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร จึงไม่มีการวิเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตร

3.1.2 ขั้นการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ พบว่า ผู้บริหารยังมีปัญหาการจัดการความรู้ไม่เป็นระบบในด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้งในการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ และการไม่จัดให้มีระบบการแจ้งผลการนิเทศเพื่อให้ครูสามารถนำไปพัฒนาจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน สารสนเทศยังไม่เป็นปัจจุบัน ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร ยังไม่มีการจัดเก็บสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร

3.1.3 ขั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า ผู้บริหารยังมีปัญหาในการจัดให้ครูได้มีโอกาสหรือเวทีในการแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนความรู้ในงานวิชาการหลายด้าน ได้แก่ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่ผู้บริหารยังขาดการส่งเสริมให้ครูมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนครู การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้จึงเป็นไปตามความสนใจของครู ทำให้ครูยังคงใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ส่วนด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่อการเรียน

การสอน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารไม่ได้ชี้แจงให้ความรู้แก่ครูและไม่มีการจัดเวทีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านดังกล่าว

3.1.4 **ขั้นการนำความรู้ไปใช้** พบว่า ผู้บริหารยังมีปัญหาการนำความรู้ไปใช้ในงานวิชาการด้านการนิเทศภายใน โรงเรียน เนื่องจากแนวนโยบายและทิศทางการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการวางแผนการนิเทศ ครูได้รับการนิเทศเพียงภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบการนิเทศตลอดเวลา ตลอดจนไม่ได้นำเทคนิคการนิเทศแบบใหม่มาใช้ ทำให้มีปัญหาการยอมรับกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารขาดการสนับสนุนส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาในเรื่องของการให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างความตระหนักแก่บุคลากรให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.2 **แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**
พบว่า ครูได้เสนอแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการในแต่ละขั้น ดังนี้

3.2.1 **ขั้นการแสวงหาและสร้างความรู้** พบว่า ครูมีข้อเสนอว่าผู้บริหารควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร และการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นประจำทุกภาคเรียน เพื่อให้มีความรู้และข้อมูลที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

3.2.2 **ขั้นการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ** พบว่า ครูมีข้อเสนอว่าผู้บริหารควรมีการจัดเก็บความรู้ในด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เนื่องจากครูยังมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้น้อย

3.2.3 **ขั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้** พบว่า ครูมีข้อเสนอว่าผู้บริหารควรจัดเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิชาการด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารควรมีการเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ในเรื่องเทคนิคการสอน การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียน และควรมีการให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษาอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.2.4 **ขั้นการนำความรู้ไปใช้** พบว่า ครูมีข้อเสนอว่าผู้บริหารควรแสดงบทบาทในด้านการพัฒนาหลักสูตรให้มากขึ้น ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนของผู้เรียน ด้านการวัดผลและประเมินผล ผู้บริหารควรมีการควบคุมดูแลและส่งเสริมการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครู ตามวิธีการและ

เครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ ควรนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงงาน วัตถุประสงค์ ประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารควรจัดให้มีกรณีศึกษา การเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการผลิตและพัฒนา สื่อให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกช่วงชั้น และควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม ประชุมอบรม สัมมนา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนในด้านการผลิตสื่อด้วย วิธีการต่างๆ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และควรยกย่องให้กำลังใจแก่ครูที่ทำการวิจัย ดีเด่น โดยการให้รางวัลแก่ครูในรูปแบบต่างๆ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษารายการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ได้นำเสนอสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาดำเนินงานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

1.1.2 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

1) ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร จำนวน 59 คน สำหรับการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร

2) ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน สำหรับการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 8 คนและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 1 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความตรง (validity) เท่ากับ 1.00 มีความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ส่งไป 59 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 59 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการวิจัย

การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ปรากฏผล ดังนี้

1.3.1 ในภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร มีการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่างานวิชาการทุกด้านมีการจัดการความรู้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาทุกด้านเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ยกเว้นด้านการวัดและประเมินผล มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

1.3.2 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีปัญหาในทุกขั้นของการจัดการความรู้ ได้แก่ ขั้นการแสวงหาและสร้างความรู้ มีปัญหาในด้านการพัฒนาหลักสูตร ขั้นการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีปัญหาในด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตร ขั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มีปัญหาในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขั้นการนำความรู้ไปใช้ มีปัญหาในด้านการนิเทศภายในโรงเรียนและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2) แนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูได้เสนอแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการในแต่ละขั้น ดังนี้ ขั้นการแสวงหาและสร้างความรู้ ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร ขั้นการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ผู้บริหารควรมีการจัดเก็บความรู้ในด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ขั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ผู้บริหารควรจัดเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิชาการด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู และควรให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษา

งานวิจัยจากสถานศึกษาอื่นที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และขั้นการนำความรู้ไปใช้ ผู้บริหารควรแสดงบทบาทในด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนของผู้เรียน ด้านการวัดผลและประเมินผล ควรมีการควบคุมดูแลและส่งเสริมการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูตามที่ได้กำหนดไว้ และควรนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารควรจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูแบบกัลยาณมิตร ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการผลิตและพัฒนาสื่อ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และควรยกย่องให้กำลังใจแก่ครูที่ทำวิจัยได้ดีเด่น โดยการให้รางวัลแก่ครูในรูปแบบต่างๆ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การดำเนินงานการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีการจัดการความรู้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ชั้น คือ ขั้นการแสวงหาและสร้างความรู้ ขั้นการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ขั้นการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และขั้นการนำความรู้ไปใช้ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นความสำคัญของงานวิชาการว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาและนักเรียนโดยตรง ทั้งยังเป็นผลงานที่พิสูจน์ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความเป็นมืออาชีพหรือไม่เพียงไร ดังที่ปริยาพร วงสอนบุตร โรจน์ (2548, น.15) ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่นเดียวกับ ปัญญา แก้วกีฎ และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545, น.23) ที่ได้ให้ความเห็นว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการ

ดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงเห็นความสำคัญของงานวิชาการและได้กำหนดให้มีการจัดการความรู้ของงานวิชาการขึ้นส่งผลให้ระดับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ชั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมสรรค์ หมั่นไชสง และคณะ (2551, น.115) ที่ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการจัดการความรู้และศึกษาปัญหา แนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งข้อเสนอแนะในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันธ หงษาวรรณ (2553, น.141-147) ได้ศึกษา เรื่อง การจัดการความรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ พบว่า การจัดการความรู้ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 เมื่อพิจารณารายละเอียดของผลการวิจัย พบว่า ถึงแม้การจัดการความรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าการจัดการความรู้ด้านอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะสาเหตุว่าผู้บริหารไม่มีรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนและไม่ได้ยกย่องชมเชยครูเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่าด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล ชมเชย ยกย่องครูที่มีการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน ทั้งยังมีข้อเสนอแนะของครูจากผลวิจัยนี้ที่เสนอว่าผู้บริหารควรยกย่องให้กำลังใจแก่ครูที่ทำวิจัยได้ดีเด่นโดยการให้รางวัลแก่ครูในรูปแบบต่างๆ ซึ่งครูอาจจะต้องการคำแนะนำหรือคำชมบ้างเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานดังที่ นรา สมประสงค์ (2554, น.10) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมหรือมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย บุคคลที่ถูกจูงใจจะพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.3 การที่ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ข้อที่ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียวนั้น อาจเนื่องมาจากครูเห็นว่าผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลจากงานวิจัยนี้ที่พบว่าความคิดเห็นของครูเป็นรายข้อเกี่ยวกับการจัดการความรู้ทั้ง 6 ด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ เป็น ข้อที่เกี่ยวกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในงานวิชาการถึง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและ

ประเมินผล การด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารที่ครูเสนอในชั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ว่าผู้บริหารควรจัดเวทีให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิชาการด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ควรเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่ครู และควรให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาคูงานวิจัยจากสถานศึกษาอื่นที่ประสบความสำเร็จด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับที่สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น.26-30) ได้กล่าวว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสำเร็จของการเป็นสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่แก่ผู้เรียนให้สอดคล้องกับหลักการของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่จะทำได้อยู่แล้วตลอดเวลา

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่าการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยในการจัดการความรู้น้อยกว่าด้านอื่นจากน้อยไปหามากตามลำดับ คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และการจัดการความรู้ชั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีปัญหามากกว่าชั้นอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ทั้ง 4 ชั้น คือ การแสวงหาและสร้างความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ในงานวิชาการทั้ง 6 ด้าน โดยเน้นการจัดการความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และการนิเทศภายใน

3.1.2 ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการความรู้ของโรงเรียน เพื่อให้การจัดการความรู้เป็นระบบ และทันสมัย พร้อมทั้งจัดเวทีให้ครูได้มีโอกาสแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.1.3 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดแผนพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

3.1.4 โรงเรียนอื่นๆ หรือผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการความรู้ด้านงานวิชาการในสถานศึกษาของตนได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในโอกาสต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้ประชากรกลุ่มอื่น หรือใช้ระเบียบวิธีวิจัยและค่าสถิติอื่น หรือการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงกว้างและเชิงลึก ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และสนับสนุนยืนยันผลการวิจัย

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ

3.2.3 ควรมีการศึกษาความต้องการของครูเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริงของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กนกวรรณ ขอบ่วนเดี่ยว. (2553). *ศึกษาดูงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต 'ไม่ได้ตีพิมพ์'). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- กมล ภูประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์พิบูลิเคชั่น.
- กฤษยา ตันติผลาชีวะ. (2551). *รูปแบบการเรียนการสอนปฐมวัยศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิตรสัมพันธ์กราฟฟิค.
- ก่อ สวัสดิพานิชย์ (2558). *แนวคิดและทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- เจียมทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). *การบริหารจัดการเรียนรู้*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดและบริหารองค์การทางการศึกษา*. หน่วยที่ 6 หน่วยที่ 1- 8 น.1- 90. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- คะนิงนิจ ไชยลังการณ. (2555). *การจัดการความรู้ งานได้ผลเป็นความสุขด้วย KM เอกสารประกอบการอบรม วันที่ 16 ตุลาคม 2555 ณ ห้อง 9104 ชั้น 1 อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง*.
- เครือวัลย์ แยมปรางค์. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต 'ไม่ได้ตีพิมพ์'). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- จิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้: กรณีศึกษา สำนักงานสรรพากร ภาค 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต 'ไม่ได้ตีพิมพ์'). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *นวัตกรรมการจัดการความรู้และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอเซียเพลส.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพ้อยท์.
 จตุพร ปุเรื่อน. (2554). *การจัดการความรู้ในโรงเรียนเวียงแห่งวิทยาคมจังหวัดเชียงใหม่*.
 (กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ฉันท ชาติทอง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น*. นครปฐม : เพชรเกษม.
- ฉัตรแก้ว ชีระเดชากุล. (2551). *การบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร
 มหบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- ฉวีวรรณ พันวัน. (2552). *การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 2*.
 (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 เชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2546). *การบริหารวิชาการ*. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหารการศึกษาและคณะ
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: วิทยาเขตปัตตานี.
 _____ . (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เมธิทีปส์.
- ซัด บุญญา. (2551). *การจัดการความรู้ในโรงเรียน*. [Online] เข้าถึงได้
 จาก <http://school.obec.go.th/phifo/data/neted1.pdf>. [2557, พฤษภาคม 31].
- ชวลิต ขอดศิริ. (2550). *การจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยมจังหวัด
 เชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ญาจัญญิ บุญเกษมชัย. (2553). *การประเมินผลการจัดการความรู้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐนัส มานวงษ์. (2550). *สื่อการเรียนรู้: แนวคิดและวิธีสู่บทบาทการมีส่วนร่วม*. รายงานการวิจัย
 กองวิชากฎหมายและสังคมศาสตร์ ส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.
- ณพิสิษฐ์ จักรพิทักษ์. (2552). *ทฤษฎีการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- ทิสนา แจมมณี. (2550). *กระบวนการเรียนรู้ ความหมาย แนวทางการพัฒนาและปัญหาข้อใจ*.
 กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แซทโพร
 พรินติ้ง.
- นิรันธ หงษาวรรณ. (2553). *การจัดการความรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัด
 กรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตภาษีเจริญ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
 ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.

- นิสารัตน์ มงคลรัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคิของนายจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติ
ด้านประกันสังคม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน .(2547). *การจัดการความรู้กับคลังความรู้*. กรุงเทพฯ: เอสอาร์ พริน.
- นรา สมประสงค์. (2554). การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและ
แนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 6 – 10 (พิมพ์ครั้งที่ 4) นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นันทะ บุตรน้อย.(2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ .(2547). *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.
_____. (2548). *การจัดการความรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). จีรวัดน์ เอ็กซ์เพรส.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). *บทความการวิจัยการวัดผลและประเมินผล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2548). *การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ*. กรุงเทพฯ: ไยใหม่.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
_____. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปัญญา มาสุวรรณ. (2551). *ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ปัญญา แก้วกีฐ และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2545). *การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้
โรงเรียนเป็นฐานหรือเขตพื้นที่เป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ประคอง วรรณสูตร. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฐม ปริบูรณ์งู. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2548). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

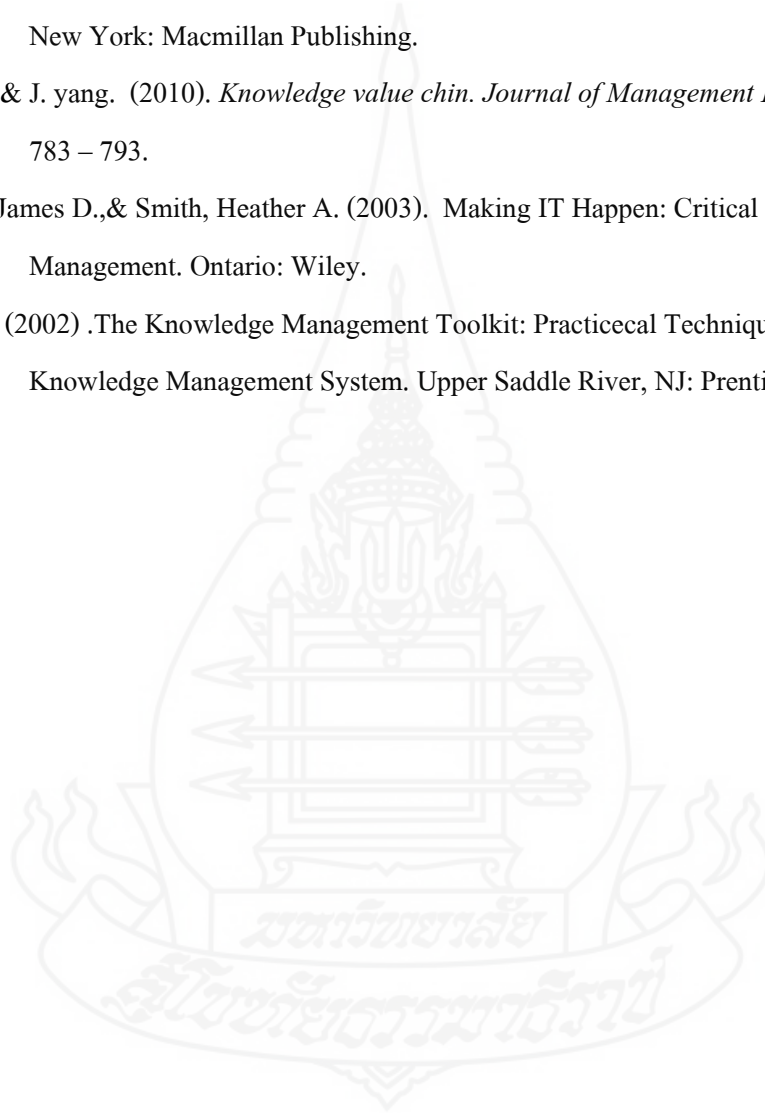
- ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2551). *การจัดการความรู้ : สังกัทางทฤษฎี*. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้งกรุ๊ป.
- พัชรี สานติอาวรณ์. (2552). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวัดประคูนิมพลี*. (รายงานการศึกษาค้นคว้า ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พัชรี คำรินทร์ .(2553). *ประสิทธิผลของการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้*. (รายงานการศึกษาค้นคว้า ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้*. พื้นฐานและการประยุกต์ใช้: กรุงเทพฯ.
- พรรณิ สวนเพลง. (2552). *เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พรหมสรรค์ หมื่นไชสง และคณะ. (2551). *การจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*. (รายงานการศึกษาค้นคว้า ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- มะรอปปี แจ่มแม .(2554). *การจัดการความรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- มนัส ไชยศักดิ์ .(2544). *ผู้บริหารกับการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนวารสารวิชาการ 4(7), 53-57*.
- ยุวดี เกตุสัมพันธ์. (2546). *การจัดการความรู้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ยงยุทธ์ จิตธรรม. (2551). *การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- รุจิรัฐ ภู่อาระ และ จันทราณี สงวนนาม. (2553). *การบริหารงานหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : นึกพอยท์.

- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3, สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- _____. (2552). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: นำศิลป์ไพบยณา.
- รัตน์ เทียงตรง .(2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 1*. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2556). *ทฤษฎีและการพัฒนาหลักสูตร*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้*. หน่วยที่ 1 – 5 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). *การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อิมพริ้น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ .(2554). *นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมืองดี*. กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปริ้นต์.
- วิโรจน์ บุญเรือง. (2552). *หลักการบริหารงานวิชาการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2552 จาก <http://portai.in.th/inno-roj/papes/1224>.
- วสันต์ ลาจน์ทิก .(2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. (การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วัชร่า เล่าเรียนดี. (2550). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่ปฏิบัติ*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม.
- วัชรีย์ เลียนบรรจง. (2554). *บทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. [online] เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/359043> [2555 พฤศจิกายน 6].
- ศิรินทิพย์ ชาติพงศาวณิช .(2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- สุจิตรา ธนानันท์ .(2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = Human resource development*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา* [Online]:เข้าถึงได้จาก <http://suthep.rir.a.th/leader27.doc> [2557,กรกฎาคม 21].

- สุภาวดี ภูสุมาศ. (2554). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารัง เขต 1*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุรชาติ การสะอาด. (2551). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สมภพ ตั้งศิริ . (2551). *การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนในเขตเทศบาลเมือง นครพนม*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). *การจัดการความรู้กับนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2553). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์สู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวปฏิบัติการจัดการความรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า พรินต์.
- _____. (2553). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2546). *แนวทางการวัดและการประเมินผลการเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุภาวดี พัยจมา. (2557). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2543). *การเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: พี พี พรินต์.
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1-2 หลักสูตรการพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง*. ณ โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์ อ.เมืองแพร่ วันที่ 22-23 เมษายน 2556.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2549). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อาลัย คงพูล. (2556). *การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). การบริหารหลักสูตร หัวใจของการบริหารวิชาการ. *วารสารครุศาสตรบัณฑิต*.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารวิชาการในโรงเรียน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อรุณศรี อนันตรศิริชัย. (2552). การวิจัยในชั้นเรียนจากผู้สอนสู่ผู้เรียน. *วารสารวิชาการ 4*(11) 69 – 72 พฤศจิกายน.
- อนงค์ อนันตรियเวช. (2550). *การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อัจฉราพร ดอนไชย. (2554). *การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2557). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers Ins.
- Eric, C.K.Cheng (2013) *Enhancing School Learning capacity by Conduiting Knowledge Management*. Hong Kong.
- Faber, Charles F. and Shearron, F. Gillbert. (1970). *Elementary School Administration*. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Fang (2009) *Peace Mission on a Grand Scale – AdmiralZheng He’s Seven Expeditions to the Wester Oceans*. Beijing: Foreign Languages Press.
- Harris, B.M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. 2^{ed}. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Jingyuan Zhao. (2010). *School Knowledge Management Framework and Strategies: The New Perspective on Teacher Professional Development*. China: School of Managent.

- Keyser, Richard Lewis. (2004). *Assessing The Relationship Between Knowledge Management and Plant Performance At The Tennessee Valley Authority*. Ph.D. Dissertation, Industrial and Systems Engineering and Engineering Management, The University of Alabama.
- Kimbrough and Nunnery. (1988). *Educational Administration: An Introduction*. 3rd ed. New York: Macmillan Publishing.
- Lee, C.C.& J. yang. (2010). *Knowledge value chin. Journal of Management Development*, 19(9), 783 – 793.
- McKeen, James D.,& Smith, Heather A. (2003). *Making IT Happen: Critical Issues in IT Management*. Ontario: Wiley.
- Tiwanna. (2002) .*The Knowledge Management Toolkit: Practicecal Techniques for Building a Knowledge Management System*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.





ภาคผนวก

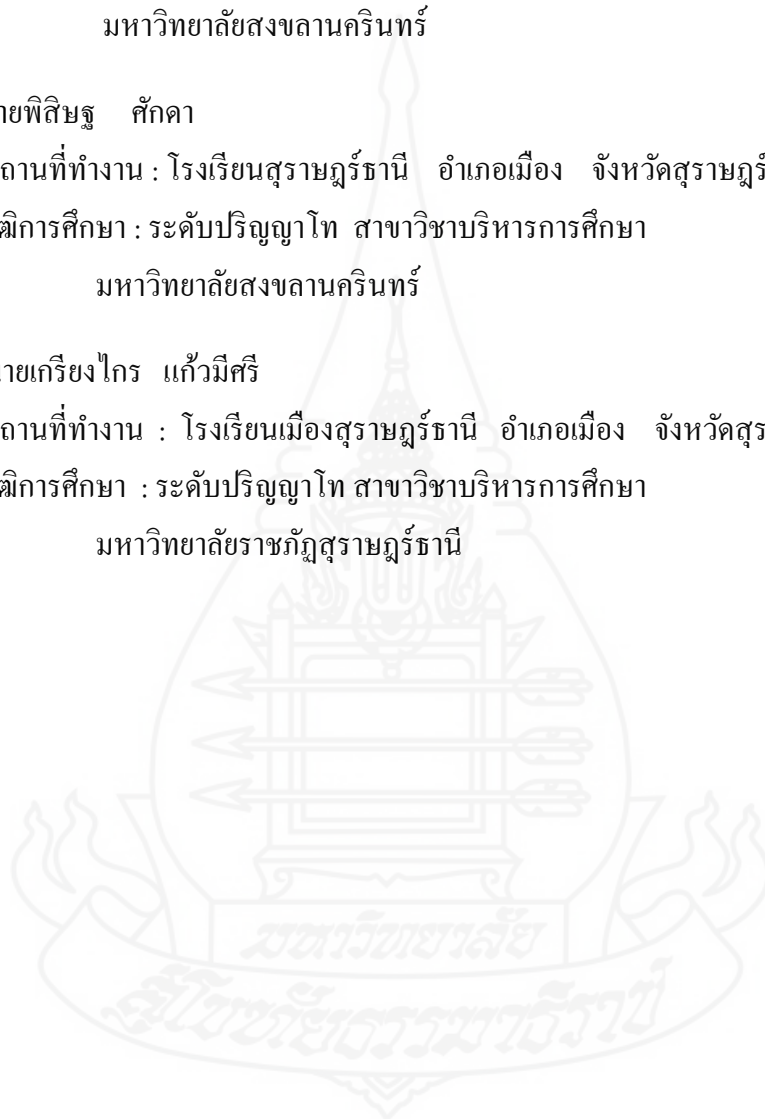


ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ : นายธีรเดช จุ่ทัน
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนมัธยมบ้านท่าเนียน อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ชื่อ : นายพิสิษฐ ศักดา
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. ชื่อ : นายเกรียงไกร แก้วมีศรี
สถานที่ทำงาน : โรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๓๑๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๒๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพิสิษฐ ศักดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวเบญจพร รัตนวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับ รายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๘ ๑๗๗๙๙๒๒๔



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๑๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๒๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเกรียงไกร แก้วมีศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวเบญจพร รัตนวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับ รายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๘ ๑๗๗๙๙๒๒๔



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๑๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายธีรเดช จูทีน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวเบญจพร รัตนวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับ รายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๘ ๑๗๗๙๙๒๒๔



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (ป)/๓๒๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา

ด้วยนางสาวเบญจพร รัตนวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา วิชาเอกบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระเรื่อง การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก โรงเรียนทุ่งตะโก วิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๘-๑๗๙-๙๒๒๔



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๒๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี

ด้วยนางสาวเบญจพร รัตนวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยการแจกแบบสอบถามในการวิจัย ให้กับบุคลากรในโรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๓๐ ชุด ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปใช้จริงในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในการวิจัย ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

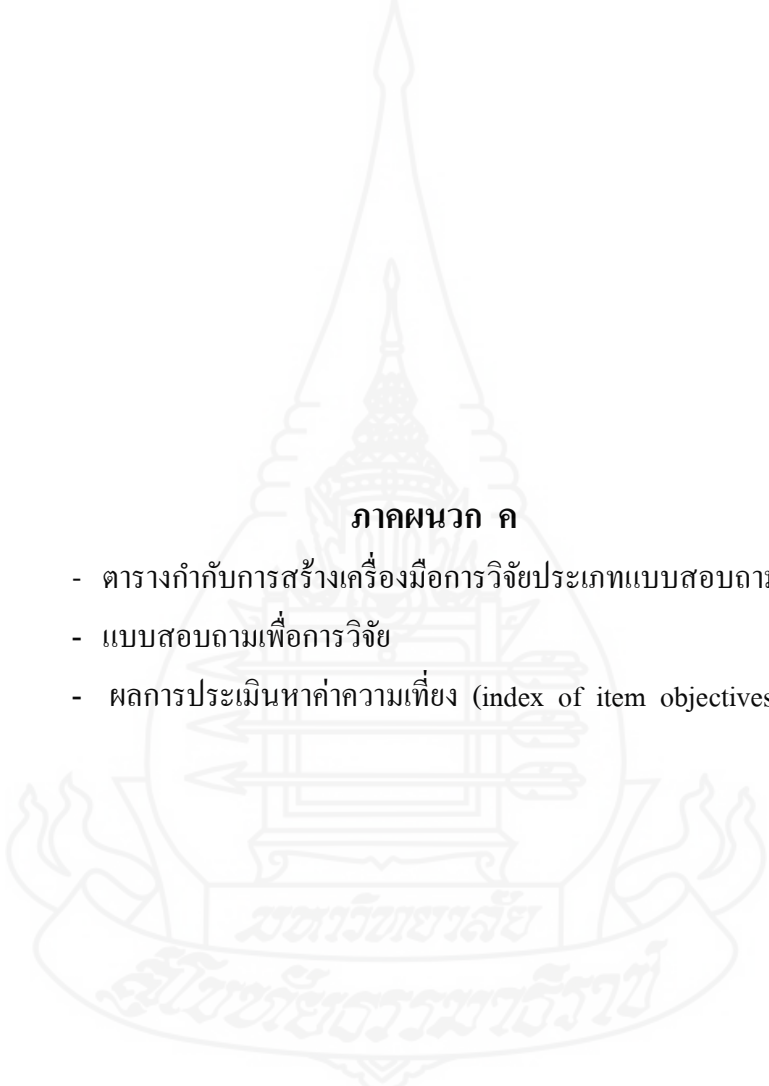
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๘-๑๗๙๙๒๒๔



ภาคผนวก ค

- ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือการวิจัยประเภทแบบสอบถาม
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ผลการประเมินหาค่าความเที่ยง (index of item objectives congruence: IOC)

แบบสอบถาม

เรื่อง การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้
ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของท่าน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการ จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์ น่าเชื่อถือจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและโรงเรียนแต่ประการใด เนื่องจากผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร

ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารเป็นคำถามแบบปลายเปิด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณ

ท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

(นางสาวเบญจพร รัตนวงศ์)

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านขอความกรุณาตอบทุกข้อ

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
2. อายุ
 - ต่ำกว่า 31 ปี
 - 31 – 40 ปี
 - 41 – 50 ปี
 - มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน
 - รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - หัวหน้ากลุ่มสาระ
 - ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู

โรงเรียนทุ่งตะโกวิทยา อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับการปฏิบัติด้านขวามือ ซึ่งมีให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ข้อที่	การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การจัดการความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร						
1	ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและวิเคราะห์สังเคราะห์หลักสูตรเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ และโครงสร้างของหลักสูตร					
2	ผู้บริหารจัดให้มีการเก็บรวบรวมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารได้ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครูด้วยวิธีการประชุมชี้แจง อบรม และ/หรือจัดทำคู่มือครู					
4	ผู้บริหารและครูนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ผู้บริหารให้ครูแสวงหาความรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง					
7	ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน					
9	ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
การจัดการความรู้ด้านการวัดผลและประเมินผล						
12	ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง					
13	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมชี้แจงหรืออบรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ และการประเมินผลผู้เรียน					
14	ผู้บริหารจัดให้มีการจัดเก็บความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
15	ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลไปใช้วัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนให้เหมาะสมกับรายวิชาและความแตกต่างระหว่างผู้เรียน					
การจัดการความรู้ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา						
17	ผู้บริหารแสวงหาความรู้และแหล่งวิทยาการใหม่ๆ เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารจัดให้มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ					
19	ผู้บริหารได้ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในให้แก่ครูและคณะผู้นิเทศด้วยวิธีการประชุมชี้แจง อบรม และ/หรือจัดทำคู่มือครู					
20	ผู้บริหารเป็นผู้นำหลักการนิเทศเพื่อพัฒนาครูมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารจัดการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ					
22	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้คณะผู้นิเทศนำความรู้ไปปรับใช้ในสถานศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศครู					
23	ผู้บริหารเชิญวิทยากรแนะนำความรู้เกี่ยวกับการสร้างสื่อการเรียนรู้ประเภทที่ช่วยสร้างความเข้าใจ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
24	ผู้บริหารแนะนำสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้แก่ครู					
25	ผู้บริหารจัดให้มีการเก็บรวบรวมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ					

ข้อที่	การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	ผู้บริหารได้ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครูด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ					
27	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญได้ถ่ายทอด และนำเสนอการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อแก่เพื่อนครู					
28	ผู้บริหารจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน					
29	ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย กระบวนการวิจัยเพื่อ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					
31	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอย่างเป็นระบบ					
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการทำวิจัยที่หลากหลาย					
33	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					
34	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลชมเชย ขกของครูที่มีการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน					
35	ผู้บริหารนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา					

**ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหาร
แบบบันทึกการสัมภาษณ์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการความรู้ด้านงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

1.1 ผู้บริหารมีการวางแผนหลักสูตรหรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....
.....

1.2 ผู้บริหารมีการนำหลักสูตรไปใช้หรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....
.....

1.3 ผู้บริหารมีการประเมินผลหลักสูตรหรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....
.....

1.4 ผู้บริหารมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรไว้ในแฟ้มเอกสารอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

1.5 ผู้บริหารมีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรไว้ใน computer อย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

1.6 ผู้บริหารมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

1.7 ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างไร

.....

.....

.....

1.8 ผู้บริหารมีการสร้างคู่มือการพัฒนาหลักสูตรให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.9 ผู้บริหารมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.10 ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตรอย่างชัดเจนหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

1.11 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดอบรมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจเรื่องหลักสูตรมากขึ้นหรือไม่
อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

1.12 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ครูได้มีการพัฒนาการเรียนการสอนหรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1 ผู้บริหารการจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

2.2 ผู้บริหารจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

2.3 ผู้บริหารจัดการกระบวนการคิดและการเรียนรู้ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

2.4 ผู้บริหารจัดการเก็บรายงานการจัดกิจกรรมกระบวนการคิดและการเรียนรู้ไว้ในแฟ้มเอกสารอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

2.5 ผู้บริหารจัดการเก็บกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ที่สำคัญๆ ไว้ใน computer อย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

2.6 ผู้บริหารจัดการเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

2.7 ผู้บริหารจัดการกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

2.8 ผู้บริหารเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

2.9 ครูจัดกิจกรรมได้อย่างหลากหลายอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2.10 ผู้เรียน ได้ฝึกทักษะ กระบวนการ คิด แก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างไร

.....

.....

.....

2.11 ครูผู้สอนบูรณาการสอนหลายวิชาเข้าด้วยกันได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการวัดผลและประเมินผล

3.1 ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3.2 ผู้บริหารสร้างเครื่องมือได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3.3 ผู้บริหารทดสอบและเก็บรวบรวมได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3.4 ผู้บริหารประเมินผลการเรียนได้อย่างไร

.....

.....

.....

3.5 ผู้บริหารดำเนินการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไว้ในแฟ้มเอกสารได้อย่างไร

.....

.....

.....

3.6 ผู้บริหารดำเนินการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไว้ใน computer ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3.7 ผู้บริหารจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3.8 ผู้บริหารดำเนินการสร้างคู่มือการวัดผลและประเมินผล ให้นักลากรในสถานศึกษาได้
อย่างไร

.....

.....

.....

3.9 ครุภัณฑ์จากการวัดและประเมินผลไปพัฒนาการศึกษาในภาคเรียนต่อไปได้อย่างไร

.....
.....
.....

3.10 ครุภัณฑ์ที่ได้จากการวัดและประเมินผลไปดำเนินกิจกรรมต่อในหลายๆ ด้านได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

4. ด้านการนิเทศภายในสถาน

4.1 ผู้บริหารวางแผนนิเทศได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

4.2 ผู้บริหารดำเนินการปฏิบัติการนิเทศได้อย่างไร

.....
.....
.....

4.3 ผู้บริหารดำเนินการประเมินผลการนิเทศได้อย่างไร

.....
.....
.....

4.4 ผู้บริหารจัดการเก็บหลักฐานนิเทศแนวปฏิบัติ การประเมินผลไว้ในแฟ้มเอกสารได้อย่างไร

.....
.....
.....

4.5 ผู้บริหารจัดการเก็บข้อมูลหลังจากการนิเทศในส่วนที่เป็นข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติไว้ใน computer ได้อย่างไร

.....
.....
.....

4.6 ผู้บริหารจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการนิเทศได้อย่างไร

.....
.....
.....

4.7 ผู้บริหารเชิญวิทยากรมาสาธิตการนิเทศให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....
.....
.....

4.8 ผู้บริหารจัดการทำคู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างไร

.....
.....
.....

4.9 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในการนิเทศได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4.10 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนการนิเทศที่มีไปใช้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4.11 ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคการนิเทศอย่างหลากหลายอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

5.1 ผู้บริหารดำเนินการวิเคราะห์วัสดุประสงค์ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5.2 ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างไร

.....

.....

.....

5.3 ผู้บริหารดำเนินการสร้างสื่อการเรียนรู้

.....
.....
.....

5.4 ผู้บริหารดำเนินการจัดเก็บวัตถุประสงค์การสร้างสื่อประเภทต่างๆ ไว้ในแฟ้มเอกสาร
ได้อย่างไร

.....
.....
.....

5.5 ผู้บริหารดำเนินการจัดเก็บการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจไว้
ใน computer ได้อย่างไร

.....
.....
.....

5.6 ผู้บริหารจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างสื่อการเรียนการสอนได้อย่างไร

.....
.....
.....

5.7 ผู้บริหารจัดกิจกรรมให้ครูแต่ละกลุ่มสาระมาพบปะสัมมนา กัน ได้อย่างไร

.....
.....
.....

5.8 ผู้บริหารดำเนินการให้ฝ่ายงานจัดพิมพ์เผยแพร่สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย
อย่างไร

.....
.....
.....
.....

5.9 ผู้บริหารเชิญวิทยากรมาสาธิตการสร้างสื่อการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

6.10 ครูผู้สอนมีสื่อการเรียนรู้อะไรบ้างที่ช่วยสร้างความเข้าใจอย่างหลากหลายอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

6.11 ครูผู้สอนสามารถสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้หลากหลายมากขึ้นได้
อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

6.12 ครูผู้สอนมีสื่อที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

6.13 ครูสามารถผลิตสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.1 ผู้บริหารดำเนินการสำรวจและกำหนดปัญหาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6.2 ผู้บริหารสร้างวิธีการและการดำเนินการวิจัยได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6.3 ผู้บริหารดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6.4 ผู้บริหารการสรุปผลการวิจัยได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6.5 ผู้บริหารวิธีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้อย่างไร

.....

.....

.....

6.6 ผู้บริหารดำเนินการจัดเก็บผลงานการวิจัยไว้ในแฟ้มเอกสารได้อย่างไร

.....

.....

.....

6.7 ผู้บริหารดำเนินการจัดเก็บไฟล์ผลงานการวิจัยไว้ใน computer ได้อย่างไร

.....

.....

.....

6.8 ผู้บริหารจัดกิจกรรมนิทรรศการเกี่ยวกับงานวิจัยในโรงเรียนได้อย่างไร

.....

.....

.....

6.9 ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

6.10 ผู้บริหารเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่องการวิจัยมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนทุกคนบ้างหรือไม่อย่างไร

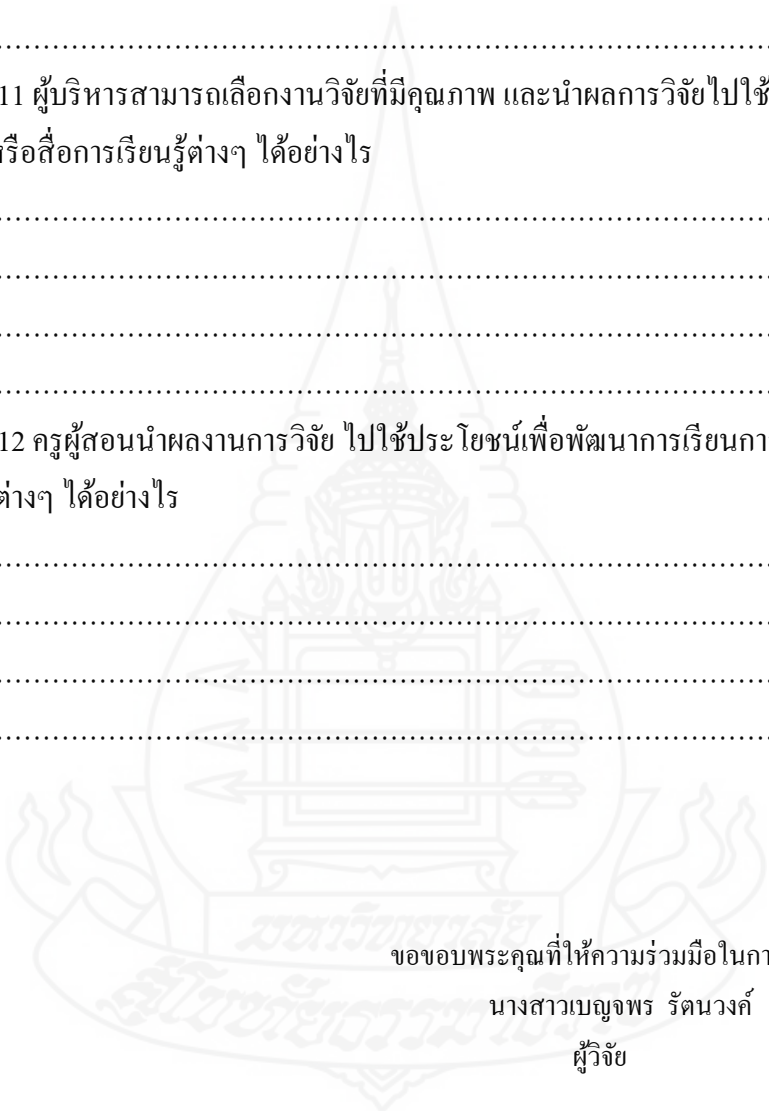
.....
.....
.....

6.11 ผู้บริหารสามารถเลือกงานวิจัยที่มีคุณภาพ และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนา การเรียน การสอน หรือสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างไร

.....
.....
.....

6.12 ครูผู้สอนนำผลงานการวิจัย ไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างไร

.....
.....
.....



ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวเบญจพร รัตนวงศ์

ผู้วิจัย

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC)
เรื่อง การจัดการความรู้ด้านงานวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของ
ครูโรงเรียนทุ่งตะโกวิทยาอำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อประเด็นคำถามเรื่อง ความต้องการการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพมิตรศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป ดังนี้

- +1 หมายถึง เหมาะสม
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 -1 หมายถึง ไม่เหมาะสม

กระทงคำถาม	คะแนนความคิดเห็น			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและวิเคราะห์สังเคราะห์หลักสูตรเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ และโครงสร้างของหลักสูตร	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
2. ผู้บริหารจัดให้มีการเก็บรวบรวมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
3. ผู้บริหารได้ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้แก่ครูด้วยวิธีการประชุมชี้แจง อบรม และ/หรือจัดทำคู่มือครู	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
4. ผู้บริหารและครุณาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูร่วมกันติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1

กระทงคำถาม	คะแนนความคิดเห็น			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6. ผู้บริหารให้ครูแสวงหาความรู้โดยการลงมือปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+3	1
7. ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง	+1	0	+1	+2	0.67
8. ผู้บริหารมีการกำหนดให้ครูผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1
9. ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+3	1
11. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+3	1
12. ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	+1	0	+1	+2	0.67
14. ผู้บริหารจัดให้มีการจัดเก็บความรู้และสารสนเทศเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+3	1
15. ผู้บริหารจัดเวทีให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+3	1
16. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลไปใช้วัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนให้เหมาะสมกับรายวิชาและความแตกต่างระหว่างผู้เรียน	+1	+1	+1	+3	1

กระทงคำถาม	คะแนนความคิดเห็น			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
17. ผู้บริหารแสวงหาความรู้และแหล่ง วิทยาการใหม่ๆ เกี่ยวกับการนิเทศภายใน สถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
18. ผู้บริหารจัดให้มีการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างเป็น ระบบ	+ 1	+ 1	+ 3	+ 3	1
19. ผู้บริหารได้ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ เกี่ยวกับการนิเทศภายในให้แก่ครูและคณะผู้ นิเทศด้วยวิธีการประชุมชี้แจง อบรม และ/หรือ จัดทำคู่มือครู	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
20. ผู้บริหารเป็นผู้นำหลักการนิเทศเพื่อพัฒนา ครูมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
21. ผู้บริหารจัดการนิเทศเพื่อพัฒนาครูอย่าง สม่ำเสมอ	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
22. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้คณะผู้นิเทศ นำความรู้ไปปรับใช้ในสถานศึกษาเกี่ยวกับ การนิเทศครู	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
23. ผู้บริหารเชิญวิทยากรแนะนำความรู้ เกี่ยวกับการสร้างสื่อการเรียนรู้ประเภทที่ช่วย สร้างความเข้าใจ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
24. ผู้บริหารแนะนำสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้แก่ ครู	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
25. ผู้บริหารจัดให้มีการเก็บรวบรวมความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่าง เป็นระบบ	+ 1	+ 1	0	+ 2	0.67
26. ผู้บริหารได้ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้แก่	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1

กระทงคำถาม	คะแนนความคิดเห็น			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ครูด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ					
27. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดและนำเสนอการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แก่เพื่อนครู	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
28. ผู้บริหารจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
29. ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
30. ผู้บริหารแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย กระบวนการวิจัยเพื่อไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
31. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอย่างเป็นระบบ	+ 1	0	+ 1	+ 2	0.67
32. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้เรื่องการทำวิจัยที่หลากหลาย	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
33. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำความรู้เกี่ยวกับการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
34. ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล ชมเชย ยกย่องครูที่มีการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
35. ผู้บริหารนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวเบญจพร รัตนวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	8 ตุลาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี สำเร็จการศึกษาเมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

