

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางแก้ไขในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอเนื้อหาสาระสำคัญเรียงลำดับ ดังนี้

1. การจัดการความรู้

1.1 หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

1.2 ความหมายของการจัดการความรู้

1.3 เป้าหมายในการจัดการความรู้

1.4 ความสำคัญในการจัดการความรู้

1.5 ประเภทของความรู้

1.6 องค์ประกอบในการจัดการความรู้

1.7 แนวทางการจัดการความรู้

1.8 กระบวนการสำคัญในการจัดการความรู้

1.9 ประโยชน์ในการจัดการความรู้

1.10 ปัญหาของการจัดการความรู้

2. สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. สรุปหลักการและแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในแต่ละหัวข้อผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดการความรู้

1.1 หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นแนวคิดของการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า ทั้งนี้ เนื่องจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยุคนี้ยังเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ และบุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องสามารถทำงานได้ครอบคลุมงานหลักขององค์กรทุกด้าน และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ เพื่อที่จะ

ผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดได้ในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน จากความจำเป็นดังกล่าวที่มาของแนวคิดของการจัดการความรู้

จากการศึกษาแนวคิด ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

อุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายด้านการศึกษา ของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภาต่างมีอุดมการณ์และ หลักการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาส เท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่พึงประสงค์

การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่ ต้องบริหารจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน สถานศึกษานับเป็นองค์กรหนึ่งในชุมชนซึ่งมีบทบาทสำคัญคือ การให้การศึกษา การปรับบทบาทสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบตัวและสังคมโลก การให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา ว่า “ครู” มีความสำคัญที่สุด ถือเป็นแนวคิดของการบริหารจัดการศึกษาสมัยใหม่ที่เห็นคุณค่าของบุคลากรเป็นสำคัญ เพราะ “คน” คือ ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยุคนี้ยังเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากรในสถานศึกษา จะต้องทำทุกอย่าง ทุกด้านอย่างครอบคลุมและรับผิดชอบ ทำงานเป็นคณะและจำเป็น ต้องจัดการความรู้ให้ทุกคนมีจิตสำนึกต่อสถาบัน ไปในทางเดียวกัน คือ สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

ทาเคอุชิและ โนนากะ (Takeuchi & Nonaka) (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2548 : 194) ได้เสนอกรอบแนวคิดเป็นวงจรจัดการความรู้ (Spiral model) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการจำแนกความรู้เป็น 2 มิติคือ

1. ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) กับความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง (Tacit knowledge)
2. ความรู้ในบุคคล (Individual knowledge) กับความรู้ขององค์กร (Organization knowledge) ความรู้มีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นเรื่อย ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด การสร้างความรู้ตามกรอบแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การสร้างกระบวนการทางสังคม (Socialization) เป็นการแบ่งปันความรู้แบบไม่ชัดแจ้งไปสู่ความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง ด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์ ความสามารถทางเทคนิค การแลกเปลี่ยนกระบวนการคิดของบุคคล 2) การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก (Externalization) เป็นการสร้างความรู้แบบไม่ชัดแจ้งไปสู่ความรู้แบบชัดแจ้ง เช่น การถ่ายทอดความรู้ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร สารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ มัลติมีเดีย เป็นต้น 3) การปรับเปลี่ยน

ความรู้สู่ภายใน (Internalization) เป็นการสร้างความรู้แบบชัดเจนไปสู่ความรู้แบบไม่ชัดเจน เช่น ความเข้าใจการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติ ความรู้ที่ได้จากการอ่าน เป็นต้น 4) การผสมผสาน (Combination) เป็นการสร้างความรู้แบบชัดเจนให้เป็นความรู้แบบไม่ชัดเจน ด้วยการสังเคราะห์ความรู้แบบชัดเจนแล้วสร้างเป็นความรู้ใหม่ขึ้นมา เช่นการต่อยอดความรู้ใหม่ของผลการวิจัย

เคนนิสและแมรี่ (Smith & Conyngham) (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2548 : 195) ได้มีมุมมองความคิดว่าความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับ การเพิ่มสมรรถนะทางปัญญาที่สร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ในอนาคตมากกว่าจะขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งการเพิ่มสมรรถนะทางปัญญาจะต้องอาศัยความรู้และสารสนเทศที่มีองค์กรที่ประกอบด้วยความรู้ขององค์กร (Organization knowledge) กับความรู้ของบุคคล (Personal knowledge) ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรนั้น พนักงานจะต้องเข้าถึงได้ ขณะเดียวกัน ความรู้ที่มีอยู่ในบุคคลก็ต้องแบ่งปันและกระจายไปให้ทั่วทั้งองค์กรด้วยเช่นกัน โดยการจัดการความรู้ในบุคคลเริ่มต้นจากการเก็บรวบรวมความรู้ (Gather) กระจายความรู้ (Distribute) การสร้างประสบการณ์ (Experience) การเรียนรู้ (Learn) การสร้างความรู้ (Create) และการแบ่งปันความรู้ (Share) ส่วนการจัดการความรู้ในองค์กรเริ่มจากการรวบรวม กระจาย การวิเคราะห์ (Analyze) สังเคราะห์ (Synthesize) ประยุกต์ใช้ (Apply) และสร้างมูลค่าจากความรู้ (Value) ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือนวัตกรรมที่สามารถสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า

วิจารณ์ พานิช (2547 : 4) นิยามว่าเป็นกระบวนการ (Process) ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างและใช้ ความรู้ในการทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลดีขึ้นกว่าเดิม

วิระเดช เชื้อนาม (2548 : 8) สรุปไว้ว่าเป็นวิธีการจัดการข้อมูลที่เป็นความรู้ให้เป็นระเบียบครบถ้วนตามที่ต้องการ และง่ายต่อการค้นหาเพื่อเป็นการเก็บรักษาความรู้ให้ควบคู่กับองค์กรตลอดไปซึ่งจำเป็นต้องมีระบบที่รวดเร็ว สะดวก ง่ายต่อการค้นหาและตัดสินใจ

สุภาวดี ฉายวิมล (2548 : 8) ให้ความสำคัญไว้ว่าความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกิดขึ้นทุกๆ วัน ถ้าวรรวมไว้จะเป็นความรู้ขององค์กรทำให้เกิดปัญญาปฏิบัติต่อยอด เกิดความรู้ใหม่ไม่มีที่สิ้นสุด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549 : 19) ได้อธิบายเรื่องการบริหารความรู้ในองค์กรว่าเป็นการนำความรู้มาใช้ พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้ มากที่สุดโดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.2 ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge management : KM) มาจากการผสมคำระหว่างคำว่า “การจัดการ” บวกกับคำว่า “ความรู้” ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่าจัดการ หมายถึงกระบวนการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยใช้การวางแผน การจัดองค์กรและการมอบหมายงาน การใช้ทักษะของการเป็นผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการติดตามและการควบคุมงาน และคำว่าความรู้หมายถึงสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ องค์วิชาในแต่ละสาขา เมื่อนำคำทั้งสองคำมาผสมกันจึงกลายเป็นคำว่า “การจัดการความรู้” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายหรือนิยามของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

อิเคโอะ ยามาซากิ (Yamazaki) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549 : 19) กล่าวว่า ความรู้คือสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุป และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

เรียวกะ โทยาม่า (Toyama) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549 : 24) กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึงการจัดการเพื่อเอื้อให้เกิดความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ ประสบการณ์ของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ทำให้มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจ

เวิลด์ แบงก์ (World Bank) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549 : 25) กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึงการรวบรวมวิธีปฏิบัติขององค์กรและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การนำมาใช้ และการเผยแพร่ความรู้และบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

โยเกสท์ มอลโฮตรา (Malhotra) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549 : 21) กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึง เรื่องสำคัญในการปรับองค์กรให้สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการผสมผสานความสามารถของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ และความสามารถของคนเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

เบอร์เทลและโทมัส (Thomas) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549 : 28) กล่าวว่า การจัดการความรู้หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่การสร้างฐานความรู้แห่งองค์กรใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่การสร้างองค์กรที่ให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ การอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่อยู่ในองค์กร หรือแม้แต่กระทั่งการสร้างเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและเผยแพร่ความรู้

วิจารณ์ พานิช (2547 : 63) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้แบบใหม่ ที่เรียนจากการปฏิบัติเป็นตัวนำเป็นตัวเดินเรื่องไม่ใช่แค่เรียนจากครูหรือตำรา ตำรานั้นเป็นการเรียนรู้แบบเก่า ซึ่งเน้นเรียนรู้แบบเก่า และเน้นเรียนทฤษฎี ขณะที่การเรียนรู้แบบ KM ก็เป็นทฤษฎี แต่ว่าเน้นที่การเรียนรู้แบบปฏิบัติ เพราะการปฏิบัติทำให้เกิดประสบการณ์ การจัดการความรู้ไม่ใช่เรื่องของคนๆ เดียวเป็นเรื่องของคนหลายคนที่ทำงานร่วมกัน เพราะฉะนั้นเวลาปฏิบัติแต่ละคนจะมีประสบการณ์ไม่เหมือนกัน เมื่อนำมาแลกเปลี่ยนกันแล้ว อาจเห็นส่วนที่เหมือนกัน ซึ่งจะเป็นการยืนยันว่าเข้าใจตรงกันเมื่อเอาแลกเปลี่ยนกันมาก ๆ จะทำให้ยกระดับความรู้ความเข้าใจขึ้นไปอีกจะเห็นว่าการจัดการความรู้เราจะเน้นที่การเรียนรู้จากการปฏิบัติ แล้วก็เน้นตัวความรู้ที่เป็นความรู้ของคน หรือที่เรียกว่า ความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง ทั้งนี้ ความรู้จากเอกสารตำรา หรือที่เรียกว่า ความรู้แบบชัดแจ้ง นั่นก็สำคัญ เพียงแต่ว่าเรามักจะละเลยความรู้ที่อยู่ในคน

วีระเดช เนื่อนาม (2548 : 8) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นวิธีการจัดการข้อมูลที่เป็นความรู้ให้เป็น ระเบียบครบถ้วนตามที่ต้องการ และง่ายต่อการค้นหาเพื่อเป็นการเก็บรักษาความรู้ให้ควบคู่กับองค์กรตลอดไป

ศุภาวดี ฉายวิมล (2548 : 8) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกิดขึ้นทุก ๆ วัน ถ้าวรรวมไว้จะเป็นความรู้ขององค์กรทำให้เกิดปัญญาต่อยอดเกิดความรู้ใหม่ไม่มีที่สิ้นสุด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (วิจารณ์. 2547 : 63) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือความรู้เกิดจากการประมวลสังเคราะห์ และจำแนกแยกแยะสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การตีความและทำความเข้าใจกับสารสนเทศ เหล่านั้นจนกลายเป็นความรู้ ซึ่งความรู้นี้ครอบคลุมทั้งส่วนของความรู้โดยนัย (Tacit knowledge) ที่ซ่อนอยู่ในความคิดของพนักงาน และที่ฝังตัวอยู่ในองค์กรกับความรู้แจ้งชัด (Explicit knowledge) ที่ปรากฏในเอกสารที่บันทึกหรือรายงานต่าง ๆ ขององค์กร การจัดการความรู้ทั้งสองประเภทนี้ ให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้คนที่ต้องการเข้าถึงได้ง่าย และดึงออกมาใช้งานได้โดยสะดวก การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นในระดับทีมงาน หรือระดับกลุ่ม ในองค์กรที่ต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกแต่ละคน เพราะการจัดการความรู้จะเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างทีม ซึ่งอาจเป็นปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรืออาจผ่านการพบปะพูดคุยกันต่อหน้าก็ได้

ศุภามนต์ ศุภกานต์ (2548 : 28) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการที่องค์กรหนึ่งจะสกัดคุณค่าจากทรัพย์สินทางปัญญาของคนออกมาให้ประโยชน์อย่างสูงสุดได้อย่างไร จุดสำคัญสำหรับการริเริ่มเกี่ยวกับ KM คือ ความรู้ที่ถือว่ามีค่าสำหรับองค์กรมักจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลเป็นส่วนใหญ่

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549 : 23) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่ หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2549 : ก) กล่าวว่า การจัดการความรู้ (Knowledge management) เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้คนรู้จักหาความรู้ และนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การจัดการความรู้จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) อยู่ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้เป็นคนที่มีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไรไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รับผิดชอบต่อข้อดีข้อเสียจากการเลือกปฏิบัติในแนวทางใดทางหนึ่ง ซึ่งความสามารถต่าง ๆ เหล่านี้เองที่จะสะท้อนถึงคุณค่า (Value) ของตัวคุณที่คุณเองในฐานะของพนักงานอาจไม่เห็นผลชัดเจนในช่วงเวลานี้ แต่หากคุณเติบโตก้าวหน้าเป็นผู้บริหารแล้วละก็ ความสามารถต่าง ๆ นี้จะทำให้คุณมีข้อได้เปรียบเหนือกว่า คนอื่น และนั่นก็หมายความว่า คุณจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการจัดการ (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2548 : 3) กล่าวว่า การบริหารความรู้ของบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่ต้องการ แต่ละบุคคลหรือองค์กรล้วนแล้วแต่มีเป้าหมายที่อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกัน ดังนั้นกระบวนการย่อยในการจัดการความรู้จึงมีการนำเสนอในมุมมองและแนวคิดต่างๆ จำนวนมาก ขึ้นอยู่กับนิยามของการจัดการความรู้ของแต่ละคนแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตาม กระบวนการจัดการความรู้สามารถแบ่งออกเป็นกระบวนการย่อยๆ ได้ดังนี้ การกำหนดความรู้และแหล่งของความรู้ (Knowledge identification) การแสวงหาความรู้จากภายนอก (Knowledge acquisition) การพัฒนาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge creation /development) การผสมผสานความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน (Knowledge Integration) การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer) และการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบต่างๆ (Knowledge storage and maintenance) เพื่อนำไปใช้ใหม่ในอนาคต

ประชุม โพธิกุล และวารินทร์ สิ้นสูงสุด (2548 : 4) กล่าวว่า การจัดการความรู้ในสถานศึกษา มีหลักของการจัดการความรู้มี 2 ส่วน ส่วนหนึ่งสถานศึกษาตระหนักดีว่าความสำคัญขององค์กรคือ รู้ว่าองค์กรรู้อะไร สถานศึกษาทุกแห่งมีการเก็บ เข้าถึง และส่งมอบความรู้อยู่แล้ว โดยการจัดการความรู้มาแบ่งปัน และส่งมอบจากสถานศึกษาสู่ผู้เรียนในอีกส่วนหนึ่งเป็นการจัดการที่อำนวยความสะดวกของความรู้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา การจัดการความรู้ของสถานศึกษา จึงเป็นการเสาะหา ค้นพบ จับความรู้มาเก็บ กลั่นกรอง จัดเตรียมแบ่งปันและใช้ความรู้

ทั่วทั้งองค์กร การสามารถร่วมแรงร่วมใจ แบ่งปันและใช้ความรู้ในทุกส่วนของสถานศึกษาจึงเป็นการใช้ความรู้ที่มีประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549 : 19) ได้อธิบายไว้ว่าการจัดการความรู้เป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้มากที่สุดโดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรเป้าหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สรุปได้ว่าการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่รวบรวมความรู้ จัดระบบการ จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ

1.3 เป้าหมายในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge management) ในสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรทำในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ เพราะในอดีตที่ผ่านมา ความรู้ในสถานศึกษาทุกแห่งจะมีมากมายแต่บางสถานศึกษาไม่ได้จัดเก็บให้เป็นระบบ โดยเฉพาะความรู้ต่าง ๆ ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนที่เป็นทักษะเฉพาะคนที่เกิดจากประสบการณ์สอน ค่านิยม และพฤติกรรม การสอน (Tacit knowledge) ก็จะจางหายไปกับผู้เกษียณอายุราชการ จากการลาออก หรือโอนไปปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ทำให้ความรู้ในคนๆ นั้น ไม่ได้ถูกเก็บไว้ให้เป็นประโยชน์กับผู้ร่วมงานรุ่นหลัง ส่วนความรู้สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit knowledge) เช่น ตำรา เอกสาร สิ่งพิมพ์ ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถเผยแพร่ แบ่งปันให้กับผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้ ความรู้ประเภทหลังนี้ก็สามารถนำมา “จัดการความรู้”

ดังนั้น ความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง และ ความรู้แบบชัดแจ้ง จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดเก็บความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้ ให้สามารถค้นหาข้อมูลได้ง่าย เช่นมีการรวบรวมความรู้และจัดเก็บลงในเว็บไซต์ขององค์กร เพื่อเผยแพร่ความรู้ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้ร่วมงานทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา

ดังนั้นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาในการจัดการความรู้ที่งาน คน สถานศึกษา และสังคมเพื่อเปลี่ยนให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ทำให้บุคลากรเป็นคนที่ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา

ประพนธ์ ผาสุขยืด (2547 : 23) ได้กล่าวถึงตัวอย่างของการจัดการความรู้ (Knowledge management) ไว้ 4 ประการด้วยกัน

1. ทำการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศ (Performance excellence)

2. ทำการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพและได้การรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล

(Hospital accreditation)

3. ทำการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

4. ทำการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาเครือข่ายการถ่ายโอนความรู้เรื่องการดูแลผู้ป่วย

วิจารณ์ พานิช (2547 : 94) กล่าวว่า จุดเน้นของการจัดการความรู้ว่ามี 4 เป้าหมายคือ

1. เพื่อให้คนหลายทักษะ หลายวิธีคิดสามารถทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

2. เพื่อพัฒนางานรูปแบบใหม่

3. เพื่อการทดลองและเรียนรู้เพื่อหาทางทำแบบใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้งานดีขึ้น

4. เพื่อการนำเอา Know How อย่างเหมาะสมซึ่งจะต้องหาความรู้จากภายนอกมาใช้

อย่างเหมาะสม

อาภรณ์ ภูวพิชญ์ (2549 : จ) กล่าวว่า “การประยุกต์ใช้” ความรู้ที่ได้รับข้อมไม่เกิดประโยชน์ขึ้นมา หากรู้แล้วไม่นำมาใช้ปฏิบัติ ผู้ที่มีความรู้มากข้อมจะมีข้อมูลเพื่อการวางแผนงาน กำหนดกลยุทธ์ และสามารถตัดสินใจในการเลือกแนวทางเลือก สำหรับการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ความรู้จะทำให้มีความพร้อมและกล้าพอที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ความรู้จะทำให้มีไอเดียหรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความรู้ทำให้มีหลักการหรือเหตุผลที่น่าเชื่อถือได้ในการตอบข้อซักถามหรือประเด็นข้อสงสัยจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือแม้กระทั่งลูกค้าเอง พบว่าผู้ที่ไม่มีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง คิดแต่จะทำงานประจำวันของตนเองให้เสร็จ ไม่จัดสรรเวลาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมเพราะไม่เห็นความสำคัญ บุคคลเหล่านั้นมักจะใช้ชีวิตการทำงานเพื่อปัจจุบันเท่านั้น ส้มคิดไปถึงอนาคตในหน้าที่การงานที่ส่งผลในระยะยาว อาจเป็นพวกที่อยากได้ค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนและโบนัสที่สูงขึ้น ทั้งๆ ที่ไม่เคยพัฒนาตนเองไม่ว่าจะเป็นด้วยวิธีการใดก็ตาม ซึ่งก็รวมไปถึงวิธีการหาความรู้จากการจัดสรรเวลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีการสร้างสรรค์ผลงาน ปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพียงเพราะคิดไปเองว่าตนเองอุทิศตนให้บริษัทแล้วหรือทำงานมานานแล้ว หรืออายุงานมากขึ้น ซึ่งไม่เคยคิดที่จะลาออกหรือไปทำงานให้กับบริษัทอื่นเลย ยุคสมัยนี้ผลตอบแทนมักจะขึ้นกับมูลค่า (Value) ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถที่คุณมีและบริษัทต้องการ

ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายเพื่อจัดการความรู้ จึงควรกำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) กลยุทธ์ (Strategic) ของสถานศึกษา

1.4 ความสำคัญในการจัดการความรู้

หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษา ถือเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการจัดการความรู้ สถานศึกษาทุกแห่งมีครูเป็นผู้ขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาขับเคลื่อนไปข้างหน้า นอกจากต้องจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ แล้วยังต้องก้าวทันโลกยุคใหม่ นักเรียนทุกคนต้องมีความรู้พื้นฐานตามมาตรฐานช่วงชั้น และมีความรู้สามารถประกอบอาชีพได้และแข่งขันในเวทีโลกได้ สร้างคนคุณภาพให้สังคมและประเทศชาติ

การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ ที่มองคนในองค์กรเป็นสินทรัพย์อันเนื่องมาจากกระแสโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ มีปัจจัยการบริหารทั้ง 4 อย่าง คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) การบริหารจัดการ (Management) ที่เคยมีมาแต่เดิมจึงต้องให้ความสำคัญในทุกประเด็น โดยเฉพาะกับ “คน” (Man) มากที่สุดเพราะการเป็น “คนคุณภาพ” ในการทำงาน Knowledge worker ที่สามารถทำงานได้อย่างรอบด้าน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งจะต้องเป็นคนที่มีสมรรถนะสูง (High competency) เพื่อสามารถที่จะผลักดันในองค์กรอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก

วิจารณ์ พานิช (2547 : 3) ให้ความเห็นในเรื่องการเรียนรู้เรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge management : KM) ด้วยการอ่านหนังสือหรือฟัง “ผู้รู้” บรรยาย การกระทำเช่นนั้นจะไม่มีทางช่วยให้รู้จักการจัดการความรู้ได้เลยเนื่องจากการจัดการความรู้เป็นทักษะ (Skill) ไม่ใช่ความรู้เชิงทฤษฎี หรือกล่าวให้ชัดเจนขึ้น การจัดการความรู้มีส่วนที่เป็นทักษะสืบส่วน และส่วนที่เป็นทฤษฎีเพียงส่วนเดียว (คล้ายพุทธศาสนา) การเรียนรู้โดยการท่องทฤษฎีจึงแทบจะไม่มีประโยชน์ ต้องลงมือทำจึงจะทำได้และเกิดความรู้ความเข้าใจและการจัดการความรู้ที่แท้จริงเป็นการจัดการความรู้โดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินกิจกรรมร่วมกันในกลุ่มผู้ทำงานเพื่อช่วยกันดึง “ความรู้ในคน” และ “คว้า” (Capture) ความรู้ภายนอกองค์กรมาใช้ในการทำงาน และคอย “คว้า” ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเอามายกระดับความรู้ และนำกลับไปใช้ในการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่องไม่จบสิ้น

ประพนธ์ ฝาสุกยี่ด (2548 : 2) กล่าวว่า KM (Knowledge management) นี้แหละที่จะเป็น “ตัวต่อ หรือ Jigsaw” ชิ้นสำคัญที่จำทำให้เกิดการบริหารคุณภาพจะทำให้เป้าหมายของผู้บริหารทั้งหลายที่ต้องการจะสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นจริง แนวคิดเรื่องการจัดการความรู้ จะมีต้นตอมาจากโลกตะวันตกแต่มีประโยชน์น่าจะนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทไทยของเรา การจัดการความรู้ทางตะวันตกเริ่มเห็นว่า ในปัจจุบันการที่องค์กร หรือบริษัทเอาชนะกันได้นั้น มันไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลผลิตแค่นั้น แต่มันเป็นการเอาชนะกันด้วยเรื่องของความคิด เป็นเรื่องการนำเอาสิ่งที่อยู่

ในตัวคนมาใช้ มาทำให้เกิดเป็นสิ่งที่ใหม่เกิดเป็นสิ่งที่ใหม่ขึ้นมา ที่เรามักเรียกกันว่า “นวัตกรรม” การจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) เป็นเรื่องทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ที่ในปัจจุบันถือว่ามีค่ายิ่งนัก จริงๆ แล้วสังคมไทยก็ให้ความสำคัญเรื่อง การแสวงหาวิชาความรู้อยู่แล้ว ดังจะเห็นว่ามีคำพูดในเรื่องนี้อยู่มาก เช่น ที่พูดว่ามีวิชาเหมือนมีทรัพย์ อยู่นับแสน หรือรู้ไว้ใช้ว่าใส่บาแบกหาม เป็นต้น

อารักษ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549 : ข) กล่าวว่าความรู้เกิดจาก การแสวงหา เป็นพรแสวง มากกว่าพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่เกิด ความรู้เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝน และเรียนตามทันกันได้ ความรู้ ไม่จำกัดอายุและชนชั้น ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะขวนขวายหาความรู้ได้ คงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่า “ผู้มีความรู้มากย่อมได้เปรียบ” และจะได้เปรียบยิ่งกว่า หากสามารถนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้

การจัดการความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) เป็นเรื่องทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ที่ในปัจจุบันถือว่ามีค่ายิ่งนัก จริง ๆ แล้วสังคมไทยก็ให้ความสำคัญ เรื่องการแสวงหาวิชาความรู้อยู่แล้วดังจะเห็นว่ามีคำพูดในเรื่องนี้อยู่มาก เช่น ที่พูดว่ามีวิชาเหมือนมี ทรัพย์อยู่นับแสน หรือรู้ไว้ใช้ว่าใส่บาแบกหาม เป็นต้น

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ เป็นการมองว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ไม่มีใครรู้และเก่งไปทุกเรื่องแต่ทุกคนมีความสามารถเป็นของตนเอง มีข้อดี และเสียในตัวเองบางเรื่อง เพียงแต่รู้หรือไม่รู้เท่านั้น โดยเฉพาะความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน (Tacit knowledge) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ทาง ปัญญาที่มีค่ายิ่ง เกิดมาจากประสบการณ์ในการทำงาน จากค่านิยม ทัศนคติ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน ในองค์กร หรืออาจจะเกิดมาจากการมีพรสวรรค์ และเมื่อนำมาผ่านกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อนำ ความรู้ที่ได้ผ่านกระบวนการ “การจัดการความรู้” KM : Knowledge management ไปยกระดับความรู้ และนำไปใช้ในการทำงานใหม่ ก็จะทำให้เกิดประโยชน์มากมาย การจัดการความรู้จึงมีความจำเป็น ในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับสถานศึกษายุคใหม่เป็นอย่างมาก และเป็นสถานศึกษาที่สามารถ พัฒนาไปสู่ “การผู้นำในการพัฒนาการเรียนการสอน” ได้ในที่สุด

1.5 ประเภทของความรู้

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2550 : 19) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของความรู้ไว้ว่า ความรู้ อาจแบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ความรู้เด่นชัด (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารหรือ วิชาการ อยู่ในตำราคู่มือ ปฏิบัติงาน โดยเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบและตีความได้ และอาจเกิดความรู้ใหม่ สรุปอ้างอิงต่อไป

2. ความรู้ซ่อนเร้น (Implicit หรือ Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวตน เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมาช้านาน เป็นภูมิปัญญา ความรู้ประเภทนี้เน้นไปที่การจัดเวที เพื่อให้การแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความรู้ใหม่ต่อไป

ทาเคอุชิ และ โนนากะ ได้แบ่งประเภทของความรู้ไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ความรู้โดยนัยหรือความรู้มองเห็นไม่ชัดเจน (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นภายใน อาจเกิดจากประสบการณ์ หรือสัญชาตญาณ ของแต่ละบุคคล และสื่อสารออกมาเป็นคำพูดหรือตัวหนังสือได้ยาก เช่น ทักษะการทำงาน กระบวนการในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น

2. ความรู้ที่ชัดเจนหรือความรู้ที่เป็นทางการ (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรตามสื่อต่าง ๆ ได้ เช่น คู่มือการทำงานของพนักงานใหม่ หนังสือสัญญา MOU ระหว่างบริษัท ข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

แต่ความรู้โดยนัย (Tacit knowledge) จะมีประมาณ 80% ของความรู้ที่องค์กรมี ฉะนั้นจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายกับผู้บริหารที่จะดึงส่วนที่อยู่ภายในของแต่ละคน ออกมาให้อยู่ในรูปของความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ ทาเคอุชิและโนนากะ (Takeuchi & Nonaka)มีการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทั้ง 2 ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 โมเดลการเปลี่ยนรูปแบบความรู้ (Knowledge conversion)

จากภาพประกอบที่ 2 เป็นแผนภาพการเปลี่ยนรูปแบบความรู้ (Knowledge conversion) ที่ได้จากความสัมพันธ์ของ ความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) กับ ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การสร้างกระบวนการทางสังคม (Socialization) เป็นกระบวนการเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์โดยนัยและสร้างความรู้ เช่น แนวคิด ทักษะ โดยที่บุคคลสามารถรับความรู้โดยนัยได้จากการสังเกต ลอกเลียน หรือลงมือปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดและทักษะใหม่ ๆ ขึ้นมา

2. การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายนอก (Externalization) เป็นกระบวนการเปลี่ยนความรู้โดยนัยเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง กระบวนการนี้มีความสำคัญเพราะเป็นส่วนที่ความรู้โดยนัย ถูกทำให้ชัดเจนขึ้น โดยการเปรียบเทียบหรือใช้ตัวอย่าง

3. การผสมผสาน (Combination) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนความรู้แบบชัดแจ้ง ทำให้ความคิดต่าง ๆ เป็นระบบจนกลายเป็นความรู้ใหม่ขึ้นมา

4. การปรับเปลี่ยนความรู้สู่ภายใน (Internalization) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนความรู้ที่ชัดแจ้ง ให้เป็นความรู้โดยนัย และจะรวมตัวกันกลับเป็นความรู้โดยนัยและจะฝังตัวในบุคคลนั้น ๆ อีกครั้ง ซึ่งจะกลายเป็นทักษะหรือความสามารถอันมีค่ายิ่งต่อบุคคลหรือองค์กร

จากภาพประกอบ 2 และความหมายในแต่ละช่องนั้น จะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงการเปลี่ยนรูป (Conversion) ของความรู้ ซึ่งจะช่วยผู้บริหารได้มีการเข้าใจและทำให้มีการวางแผนด้านการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 องค์ประกอบในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแปรข้อมูล (Data) เป็นข้อสนเทศ (Information) แปรข้อสนเทศเป็นความรู้ (Knowledge) และใช้ความรู้เพื่อการปฏิบัติ (Action) โดยที่ไม่หยุดอยู่แต่ระดับที่ความรู้ แต่จะยกระดับความรู้แต่ละระดับไปถึงปัญญา (Wisdom) คุณค่า ความดี ความงาม

ในระดับของข้อมูล มีการบันทึกข้อมูลในการทำงาน มีการค้นหาหรือขุดค้น (Mining) รวบรวมข้อมูล นำมาตรวจสอบกรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสำคัญต่องานขององค์กร นำมาจัดหมวดหมู่เพื่อให้ประมวลเป็นข้อมูลได้ง่าย จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ ให้ค้นหาได้ง่าย นำไปสู่การจัดการบริการข้อมูล มีกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูล

กระบวนการแปรหรือประมวลข้อมูลไปเป็นข้อสนเทศ ประกอบด้วยการกรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่แม่นยำและเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น นำมาตีความหรือจัดรูปแบบ (Pattern) ภายใต้กรอบบริบท (Context) ของเรื่องนั้น ๆ

ในระดับข้อสนเทศมีการเลือกจัดข้อมูล จัดหีบห่อ (ให้เหมาะสมและชวนใจผู้ใช้) จัดเก็บให้บริการ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยน และนำไปใช้ประโยชน์

กระบวนการแปรข้อสนเทศไปเป็นความรู้ เป็นกระบวนการภายในตน และกระบวนการระหว่างคน โดยนำข้อสนเทศมาตีความ เปรียบเทียบตามบริบทขององค์กร เป้าหมายขององค์กร และสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้เป็นความรู้โดยที่ความรู้นั้นอาจมีพลังในระดับของการทำนาย

ในระดับความรู้ มีการดำเนินการส่งเสริมหรือสร้างเงื่อนไข ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) ภายในองค์กร ไม่มีการปิดบังความรู้ มีการยกระดับความรู้ให้ลึกซึ้งหรือเชื่อมโยงยิ่งขึ้น อาจยกระดับขึ้นไปถึงความเข้าใจในกระบวนการทัศน์ใหม่ มีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ประกอบการกำหนดนโยบาย ประกอบการตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งในหลาย ๆ ทางเลือกหรือใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสมความมุ่งหมาย แล้วเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำนั้น (เกิดปัญญา) และภาคีผู้มีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ได้รับผลจากความสำเร็จและเกิดปิติสุข

เมื่อมีการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ก็มีการสังเกตและเก็บข้อมูลจากกิจกรรมนั้น นำไปแปรเป็นข้อสนเทศ และความรู้สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นวิญญูมนเวียนไม่รู้จบเป็นวัฏจักรแห่งการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการและปัญญา

ชนาธิป พรกุล (2544 : 17) กล่าวว่าองค์ประกอบของการสร้างความรู้ประกอบด้วย

1. ความรู้เดิมของผู้เรียน ผู้เรียนทุกคนย่อมมีความรู้ติดตัวมาและความรู้นั้นมีคุณค่าที่จะนำมาใช้เป็นพื้นฐาน เชื่อมโยงกับสิ่งที่ศึกษาใหม่
2. จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ ผู้เรียนควรมีเป้าหมาย หรือมีความต้องการเรียนรู้ จึงจะทำให้มีความพยายามหาทางไปสู่เป้าหมายนั้น
3. ข้อมูลเฉพาะที่เป็นเรื่องใหม่ ได้แก่ ข้อเท็จจริง ประสบการณ์และความรู้สึก
4. ประสบการณ์เพิ่มเติมที่ทำทหายหรือขยายความคิด เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้เดิม และความรู้ใหม่ทำการยืนยัน ปฏิเสธ หรือขยายตามสิ่งที่เขากำลังคิดอยู่

5. กระบวนการสร้างความเข้าใจหรือกระบวนการทางสติปัญญา ที่ผู้เรียนใช้ค้นหาวิธีนำข้อมูลใหม่ไปสัมพันธ์กับความรู้เดิม โดยที่ผู้เรียนต้องตั้งคำถามกับตัวเอง มีการไตร่ตรอง ได้ทำการอภิปรายกับผู้อื่น มีข้อโต้แย้งแล้วจึงลงข้อสรุป

บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ (2549 : 46) กล่าวว่าการจัดการความรู้ให้บรรลุผล ควรมีการดำเนินการตามองค์ประกอบต่อไปนี้ 6 ขั้นตอน คือ

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

อาภรณ์ ภูวพิชญ์ (2549 : ค) กล่าวว่าความรู้หากคุณไม่แสวงหาที่จะรู้ “การแสวงหา” ความรู้ย่อมไม่เกิดขึ้น พบว่า หลายต่อหลายคนมักจะยุ่งกับการทำงานประจำวัน จนละเลยที่จะหาความรู้เพิ่มเติม เหตุเพราะไม่มีเวลา แค่งานประจำวันให้เสร็จตามกำหนดเวลาที่จะแยกอยู่แล้ว และจะเอาเวลาที่ไหน ไปแสวงหาความรู้ หากคุณกำลังมีความคิดเหล่านี้ ขอให้ปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ การแสวงหาความรู้ย่อมจะเกิดขึ้นได้ หากคุณมีหัวใจที่ใฝ่รู้ ความอยากหรือความต้องการนี้จะเป็นพลังผลักดันให้คุณเริ่มที่จะบริหารเวลาส่วนหนึ่งเพื่อการแสวงหาความรู้ และความรู้มิใช่เกิดขึ้นจากการอ่านเพียงอย่างเดียว ความรู้ อาจเกิดขึ้นได้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น

การฟัง...ให้มาก ฟังเทศขุดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานคุณเอง ฟังข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของคุณ หรือแม้กระทั่งการรับฟังความคิดเห็นหรือประเด็นปัญหาต่าง ๆ จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และลูกค้าของคุณเอง

การถาม...ให้รู้ การซักถามผู้รู้เมื่อสงสัยหรือไม่เข้าใจนั้นเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้น ทั้งนี้การตั้งข้อคำถามต้องมีใช้เพื่อเป็นการลองภูมิ หรือการดูหมิ่นในความรู้ของผู้อื่น คุณควรให้เกียรติบุคคลที่เราต้องการสอบถามข้อมูลด้วยเสมอ

การอ่าน...ให้สนุก คุณควรปลูกฝังนิสัยให้เป็นคนรักการอ่าน โดยพยายามจัดสรรเวลาในแต่ละวันเพื่อการอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพของตัวเอง ซึ่งคุณต้องถามตัวเองทุกครั้งว่า “อะไรที่คุณ ได้รับบ้างจากการอ่านหนังสือ”

การจัดการความรู้ในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่มีคุณค่าสมควรที่สถานศึกษาจะบริหารจัดการ ให้มีการจัดการความรู้ขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรของสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณค่า เป็น การมองคนว่าเป็น “ทรัพย์สินทางปัญญา” ทั้งนี้เพราะการจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้ที่เรียนจาก การปฏิบัติ เป็นตัวนำเพราะการปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์ และเกิดวิธีการทำงานที่เป็นตัวอย่างที่ดี (Best practice) เพื่อให้ครูรุ่นหลังนำไปศึกษา นำไปใช้ประโยชน์ และนำไปต่อยอดความรู้ให้ แลกกันต่อไป

สรุปได้ว่าองค์ประกอบในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

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

1.7 แนวทางการจัดการความรู้

แนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษานั้น พัฒนามาจากความคาดหวังและความปรารถนาของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ที่มีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และอีกส่วน หนึ่งได้จากการวิเคราะห์ความคาดหวังในระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ อาจแบ่งประเภทแนวทางการจัดการความรู้ในสถานศึกษาได้ ดังนี้

1. ด้านวิชาการ (Academic)

1.1 รอบรู้ในทักษะเบื้องต้นและพื้นฐานกระบวนการ

1.1.1 เรียนเพื่ออ่าน เขียน และคำนวณ

1.1.2 เรียนเพื่อให้เกิดความคิด โดยอาศัยการอ่านและการฟัง

1.1.3 เรียนเพื่อสื่อความหมายความคิดไปสู่การเขียนและการพูด

1.1.4 เรียนเพื่อใช้ประโยชน์จากมโนทัศน์ (Concept) ของคณิตศาสตร์หรือการ

คำนวณ

1.1.5 พัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากแหล่งข้อมูลข่าวสาร

ในยุคเฟื่องฟูด้วยเทคโนโลยี ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลในสังคมที่จะ ปฏิสัมพันธ์กันในกิจกรรมต่าง ๆ ให้ราบรื่นและเกิดประโยชน์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะกระบวนการ

ดังกล่าวข้างต้น รวมตลอดถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ซึ่งแปรเปลี่ยนและ ผกผันไปตามวิถีชีวิตของแต่ละคน บุคคลใดที่ยังมีข้อจำกัดในทักษะกระบวนการดังกล่าวจะเป็น คนที่โชคร้ายที่จะอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้

1.2 การพัฒนาสติปัญญา (Intellectual development)

1.2.1 พัฒนาระบบการคิดอย่างมีเหตุมีผล รวมทั้งทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving skill) สามารถประยุกต์ใช้หลักของตรรกะ (Logic) และทักษะในการเสาะแสวงหา

1.2.2 พัฒนาความสามารถในการใช้และประเมินความรู้ กล่าวคือ วิพากษ์ วิเคราะห์และคิดวิเคราะห์อย่างอิสระเพื่อการตัดสินใจในการดำรงชีวิตในบทบาทและฐานะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นพลเมือง ผู้บริโภค ผู้ปฏิบัติงาน ฯลฯ ซึ่งทั้งหลายทั้งมวลต้องอาศัยสติปัญญาในการ ประกอบกิจกรรม

1.2.3 สั่งสมความรู้ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารและความคิดรวบยอด (Concept) ทาง คณิตศาสตร์ วรรณคดี วิทยาศาสตร์ธรรมชาติและสังคมศาสตร์

1.2.4 พัฒนาทัศนคติทางบวกต่อกิจกรรมที่ปฏิบัติ รวมถึงความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเรียนรู้อย่างไม่หยุดยั้ง

1.2.5 พัฒนาความรู้ความเข้าใจสังคมที่เปลี่ยนแปลงในสังคมที่ศิวิไลซ์ ล้วนแต่มี ความสลับซับซ้อน ประชาชนต้องใช้ความรู้ความสามารถสติปัญญามากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้อง พัฒนาศักยภาพ สติปัญญาให้แต่ละคนเต็มความสามารถ ซึ่งกระบวนการที่ได้มิใช่เฉพาะจะสั่งสม ความรู้พื้นฐานเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงการพัฒนาทักษะในการคิดด้วย

2. ด้านวิชาชีพ (Vocational)

2.1 วิชาชีพศึกษา (Vocational education)

2.1.1 เรียนรู้เพื่อเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ และความเหมาะสมกับทักษะ และความสนใจของตนเอง

2.1.2 เรียนรู้เพื่อตัดสินใจบนข้อตระหนักและความรู้บนทางเลือกแต่ละอาชีพ

2.1.3 พัฒนาทักษะ และความรู้เฉพาะเพื่อเตรียมประกอบอาชีพอิสระ

2.1.4 พัฒนานิสัยและเจตคติ เช่น ความภาคภูมิใจในการเป็นผู้ประกอบอาชีพที่ ดี ซึ่งถือว่าเป็นผู้สร้างผลผลิตต่อระบบเศรษฐกิจ

2.1.5 พัฒนาเจตคติทางบวกต่องาน รวมทั้งยอมรับว่าการทำงานก็คือชีวิต และมี สุนทรียภาพต่อค่านิยมของสังคม และศักดิ์ศรีของงาน

ในสังคมของเรา แต่ละคนใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงาน ดังนั้น ความพึงพอใจของแต่ละคนจะเกี่ยวพันอยู่กับความพึงพอใจกับงานของเขา การตัดสินใจในการเลือกอาชีพ แต่ละคนจึง

จะต้องรู้ถึงความถนัด และความสนใจในตนเองเพื่อที่จะสามารถเลือกอาชีพได้ ขั้นตอนต่อไปก็คือแต่ละคนอาจจะได้รับการฝึกฝน เพิ่มเติมที่จำเป็นเพื่อที่จะสามารถเลือกอาชีพ และพัฒนาทัศนคติ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จต่อไป

3. ด้านสังคม การเป็นพลเมือง และวัฒนธรรม (Social, civic and cultural)

3.1 ความเข้าใจในด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.1.1 พัฒนาความรู้ความเข้าใจในระบบค่านิยม ตลอดจนอิทธิพลความเชื่อของแต่ละบุคคลและสังคม

3.1.2 พัฒนาความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัว ภายใต้อาชีพครอบครัวที่แตกต่างกัน

3.1.3 พัฒนาการสื่อความหมายอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่ม

3.1.4 พัฒนาความสามารถในการที่จะแยกแยะหรือกำหนดจุดหมายและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น

3.1.5 เรียนรู้ในการผลิต และพึงพอใจความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความเคารพ เชื่อใจ ร่วมมือ เกรงใจ และเอื้ออาทร

3.1.6 พัฒนาและสร้างความเข้าใจในมวลมนุษยชาติ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

3.1.7 พัฒนาความเข้าใจและสุนทรียทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลในโลกที่ซับซ้อนและพึ่งพาอาศัยกันและกันนี้ สุขภาพจิตมีส่วนสัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคมที่หลากหลายและยิ่งใหญ่ ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีใครจะมีชีวิตอยู่โดยไม่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติของบุคคลอื่น การเข้าใจตนเองเพียงอย่างเดียวจะไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่นด้วย รวมถึงเข้าใจสถาบันที่เคารพนับถือ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างสังคม ประเทศชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมในอดีตปัจจุบัน สถานศึกษาจะต้องช่วยให้นักเรียนเข้าใจและซาบซึ้ง เป็นคุณค่าของแต่ละคนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม วัฒนธรรม

3.2 การมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองของประเทศ (Citizenship participation)

3.2.1 ตระหนักถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

3.2.2 พัฒนาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภารกิจของรัฐบาล

3.2.3 สร้างความมุ่งมั่นตั้งใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและชุมชนสังคม

3.2.4 สร้างค่านิยม ความรับผิดชอบร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยเพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่นและมีความสุข

3.2.5 สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์กรต่าง ๆ ที่ซับซ้อนในสังคมสมัยใหม่และเรียนรู้ที่จะอยู่ในสังคม องค์กรเหล่านั้น

3.2.6 เข้าใจและเรียนรู้ถึงสิทธิส่วนบุคคลและส่วนร่วมในสังคมประชาธิปไตย

3.2.7 ตระหนัก/พัฒนาด้านเศรษฐกิจที่จำเป็นในฐานะผู้บริโภคเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามอัตภาพของแต่ละบุคคล

3.2.8 ตระหนักถึงคุณค่าทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทั้งในด้านชีวภาคและกายภาค ชีวิตตามอัตภาพของแต่ละบุคคล

3.2.9 ตระหนักถึงคุณค่าทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทั้งในด้านชีวภาคและกายภาค

3.2.10 พัฒนาความสามารถที่จะปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพาอาศัยกัน

จากอดีตที่ผ่านมาจะพบว่ามนุษยชาติเผชิญอยู่กับความสับสน ความขัดแย้งในระบบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และความเชื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านศาสนา และมักจะมีข้อคำถามในบทบาทแต่ละคนในสังคม รัฐบาลมีบทบาทหน้าที่อะไรบ้าง และมีโครงสร้างการควบคุมอย่างไร ชาวชนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในระบบการเมืองและการดำรงชีวิตในสังคมอย่างถูกต้อง และเข้าใจตั้งแต่เริ่มต้น การมีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตย ซึ่งเป็นทั้งแนวความคิดและปฏิบัติ สมาชิกในสังคมจำเป็นต้องมีส่วนร่วม สถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งในฐานะที่จะได้จัดประสบการณ์เหล่านี้ให้กับเยาวชน

3.3 เข้าถึงวัฒนธรรม (Enculturation)

3.3.1 เข้าใจและตระหนักในค่านิยมและคุณลักษณะ ของสังคมที่ตนเองสังกัด อยู่และสังคมอื่น

3.3.2 สร้างความตระหนักและความเข้าใจมรดกทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

3.3.3 สร้างความเข้าใจในประเพณีดั้งเดิมที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต

3.3.4 สร้างความเข้าใจ และประยุกต์ใช้ค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม

3.3.5 เรียนรู้ถึงศิลปะเบื้องต้น และสุนทรียภาพที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิต

จากการศึกษาระเบียบประเพณีในอดีต จะส่งผลต่อสังคมปัจจุบัน ยิ่งไปกว่านั้นความรู้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมจำเป็นต้องเข้าถึงระเบียบ ประเพณีของท้องถิ่นหรือสังคมนั้น ๆ

3.4 ศีลธรรมและจริยธรรม (Moral and ethical character)

3.4.1 พัฒนาการประเมินและตัดสินใจว่าดี หรือชั่ว

- 3.4.2 สร้างความรับผิดชอบต่อความจริง (Truth) และคุณค่า (Value)
- 3.4.3 เรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์และข้อเท็จจริงและค่านิยมเพื่อสร้างทางเลือก
- 3.4.4 ปลูกฝังสร้างความซื่อสัตย์สุจริต
- 3.4.5 สร้างความเข้าใจให้เห็นถึงผลแห่งความมีศีลธรรม-จริยธรรม

สังคม ศาสนา และปรัชญา เป็นหลักการซึ่งนำถึงศีลธรรม และจริยธรรม บุคคลแต่ละคน จะถูกควบคุมพฤติกรรมส่วนตนอันเนื่องมาจากระบบค่านิยมมากมาย แบบแผนของค่านิยมต่าง ๆ เหล่านี้ จะแฝงอยู่ในพฤติกรรมของบุคคลอื่น (พ่อแม่ ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำประเทศ) สถานศึกษา จึงเป็นสถานที่ที่จะปลูกฝังสิ่งเหล่านี้ให้แก่เยาวชนซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรม

4. ส่วนบุคคล (Personal)

4.1 อารมณ์และสุขภาพทางกายภาพ

- 4.1.1 พัฒนาความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะรับเหตุการณ์ที่สมหวังและผิดหวัง
- 4.1.2 พัฒนาความสามารถและทักษะในการปรับตัวและความมั่นคงทางอารมณ์ รวมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง
- 4.1.3 พัฒนาความรู้เกี่ยวกับดูแลรักษาตนเอง รู้จักปฏิบัติตนด้านสุขภาพอนามัย ตลอดจนหลีกเลี่ยงการบริโภคที่ส่งผลต่อสุขภาพ
- 4.1.4 เรียนรู้การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- 4.1.5 พัฒนาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ รวมทั้งพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์
- 4.1.6 พัฒนาความสามารถในวิเคราะห์วิจารณ์ในทางสร้างสรรค์

ความมั่นคงทางอารมณ์และสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงของนักเรียนเป็นจุดหมายสำคัญยิ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอื่น ๆ ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความเป็นอยู่ที่ดี มีความรู้สึกนึกคิดที่ถูกต้องและการยอมรับตนเองและผู้อื่น

4.2 ความคิดสร้างสรรค์และการแสดงออกที่ดี (Creativity and aesthetic expression)

- 4.2.1 พัฒนาความสามารถในการจัดการแก้ปัญหาด้วยแนวทางที่เป็นระบบ
- 4.2.2 พัฒนาความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ
- 4.2.3 พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ยืดหยุ่นต่อทัศนะหรือสภาพที่แตกต่าง
- 4.2.4 พัฒนาความสามารถในการยอมรับและชื่นชมกับแนวความคิดสร้างสรรค์
- 4.2.5 พัฒนาความสามารถด้านการประเมิน

4.2.6 พัฒนาความมุ่งมั่น และความสามารถในการสื่อความหมายโดยการสร้างสรรค์งานอย่างกระตือรือร้น

4.2.7 ช่วยเหลือ จรรโลงวัฒนธรรม ความสามารถในการสร้างความคิดใหม่ ๆ สร้างสิ่งที่มีประโยชน์ใหม่ ๆ ตลอดจนการสร้างสรรค์ทางสุนทรียภาพของการดำรงชีวิตในสังคมสถานศึกษาเป็นแหล่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ดังกล่าว

4.3 การประจักษ์ตนเอง (Self-realization)

4.3.1 เสาะแสวง/ค้นหากิจกรรมตนเอง และกำหนดแผนและปรัชญาชีวิต

4.3.2 พัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะเผชิญทุกเหตุการณ์

4.3.3 เรียนรู้ที่จะประเมินสภาพความเป็นจริงของชีวิต

4.3.4 ตระหนักถึงตัวเอง-ตัวเราในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.3.5 ฝึก-พัฒนาทักษะการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

4.3.6 เรียนรู้ถึงการวางแผนและจัดสภาพแวดล้อมในอันที่จะดำเนินการให้

บรรลุจุดหมาย

4.3.7 สร้างความเชื่อมั่นและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลที่จะเกิดตามมา

4.3.8 พัฒนาทักษะการเลือกและใฝ่หาจุดหมายที่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น

สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งส่งเสริมให้เยาวชนเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพทั้งในชีวิตที่เป็นสมาชิกของสังคมและในชีวิตส่วนตัวตน ยิ่งสังคมมีความสลับซับซ้อน มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น ตลอดจนมีโครงสร้างที่ไม่มั่นคงแข็งแรง ความจำเป็นที่จะพัฒนาให้แต่ละบุคคลมีความเป็นตัวของตัวเอง ตระหนักในตนเองและผู้อื่น ยิ่งมีความจำเป็นมากทวีคูณ สถานศึกษาเป็นแหล่งที่จะต้องเตรียมเด็ก-เยาวชนให้ดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างเหมาะสม นั่นคือทำให้การศึกษาที่เน้นถึงชีวิตและสังคมที่เป็นจริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.8 กระบวนการสำคัญในการจัดการความรู้

กระบวนการในการจัดการความรู้ (The conduct of KM) จะเริ่มขึ้นเมื่อพบว่าองค์กรต้องการความรู้บางอย่างมาใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ทดลองหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ. 2549 : 39)

กระบวนการในการจัดการความรู้ นั้น มีผู้อธิบายไว้ว่า ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ตามแนวคิดของผู้ให้คำอธิบาย ดังนี้

กระบวนการสำคัญของการจัดการความรู้ พิเชฐ บัญญัติ (2548 : 5) ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ หรือการมองว่าเราจะไปทางไหน หรือพูดง่าย ๆ ว่าจะทำไปทำไม (Knowledge Vision)
2. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) คือ การเอาความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน มีถ่ายทอด เล่าสู่กันฟัง หรือการจัดเวทีให้มีการแบ่งปันความรู้หรือแลกเปลี่ยน เล่าสู่กันฟังโดยวิธีการ เช่นนี้อาจเรียกว่าเป็น ชุมชนของการปฏิบัติที่ดี (Community of practices)
3. การนำเอาความรู้ที่ได้มาเก็บไว้เป็นแหล่งความรู้ หรือชุมชนทรัพย์สินความรู้ (Knowledge assets)

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549 : 22) ได้สรุปขั้นตอนหลัก ๆ ของกระบวนการความรู้ (Knowledge process) ไว้ดังนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge identification)
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation acquisition)
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization)
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement)
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge access)
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing)
7. การเรียนรู้ (Learning)

ทั้ง 7 ขั้นตอนนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่มีอยู่เดิม ภายในองค์กรและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 ประโยชน์ในการจัดการความรู้

1. ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ ตัวอย่างเช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาได้รวดเร็ว โดยค้นคว้าจากผลการจัดการความรู้ในปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ ทางสื่อ (Computer and internet) เพื่อศึกษาค้นคว้าว่าแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยทำสำเร็จมาแล้ว ซึ่งได้มีการรวบรวมเก็บไว้บนฐานเครือข่ายคอมพิวเตอร์นั้น มีแนวทางวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร วิธีนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติที่มีปัญหาสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในเรื่องที่ตนประสบปัญหาได้โดยตรง จึงเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้

2. การจัดการความรู้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องทำงานด้วยการลองผิดลองถูก เพราะก่อนทำงานถ้ามีการเรียนรู้ความผิดพลาดของคนอื่นจากบทเรียนในอดีตได้ก่อน เพื่อเป็นการต่อยอด

ความรู้ก็จะทำให้ช่วยประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรที่ใช้การที่ใช้ในการทำงานได้มากกว่าและไม่ต้องเสียเวลาลองผิดลองถูก

3. การจัดการความรู้ที่ได้มา โดยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในงานที่ปฏิบัติในเรื่องเดียวกัน ก็จะทำให้ปฏิบัติงานสามารถขจัดปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ในเรื่องเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. สถานศึกษาที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดี จะทำให้ผู้ที่แสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว เช่นระบบอินเทอร์เน็ตทำให้สามารถค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลา เป็นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาตลอดชีวิตซึ่งทั้งต่อตนเองและต่อสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูผู้สอนเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) โดยการเรียนรู้ต่อยอดจากความรู้ที่ฝังในตัวตน (Tacit knowledge) ของผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมาก่อน

6. สถานศึกษาไม่ต้องเสียเวลาทำวิจัยและพัฒนาในบางเรื่องเพราะสามารถใช้ความรู้ (Tacit knowledge) มาต่อยอดความรู้ได้

7. ทำให้เกิดแหล่งความรู้ในสถานศึกษาที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและเผยแพร่ให้สถานศึกษาอื่นได้รับรู้และได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป

8. งานบางเรื่องผู้สอนไม่ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ตนเอง เพราะบางที่จะเกิดผลเสียมากกว่าเพราะต้องลองผิดลองถูก แต่ถ้าเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูต้นแบบ และประสบความสำเร็จในการสอนมาก่อนก็จะช่วยย่นระยะเวลาในการทำงานได้มากกว่า

9. “การจัดการความรู้” จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อวัฒนธรรมการทำงานของคนในสถานศึกษาปรับเปลี่ยนจากเดิมมาสู่การมีวินัยในตนเอง มีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ตลอดชีวิตยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นมีพลังในการคิดสร้างสรรค์ มีความขยัน อดทน มีจิตสำนึกของการเป็น “ผู้ให้” และมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยดังนั้น การจัดการความรู้จะสำเร็จได้ บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับ “การจัดการความรู้”

1.10 ปัญหาการจัดการความรู้

1. ปัญหาที่เกิดมาจากการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรกับสถานศึกษาปัญหาการไม่แบ่งปันความรู้ เช่น การส่งข้าราชการไปสัมมนา หรือฝึกอบรม แต่หลังจากที่กลับมาแล้ว ก็เก็บความรู้เอาไว้คนเดียวหรืออาจจะรายงานให้หัวหน้าทราบเพียงเท่านั้น แต่ข้าราชการ / บุคลากรคนอื่นอีกหลายคนในสถานศึกษาที่ไม่ได้ไปฝึกอบรมหรือสัมมนาจะไม่รู้เลยว่าคนที่ไปฝึกอบรม หรือสัมมนาในครั้งนั้นได้อะไรกลับมา เพราะไม่มีการเก็บบันทึกรายงานหรือสิ่งที่น่าพอใจที่ได้จากการ

อบรมหรือสัมมนาในครั้งนั้น ๆ ไว้ในฐานะข้อมูล ในอินเทอร์เน็ตหรือเว็บไซต์ ถ้าหากสถานศึกษาไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องเช่นนี้ ก็จะทำให้การลงทุนในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือ เข้าร่วมสัมมนาอาจจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า

2. ปัญหาที่เกิดจากการจัดเก็บความรู้ของสถานศึกษา ซึ่งมีการจัดเก็บไว้หลากหลายแห่ง หลายรูปแบบมีทั้งที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ กระจายกระจายในเวลาที่ต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจแบบเร่งด่วน ไม่สามารถกระทำได้เพราะต้องใช้เวลารวบรวมข้อมูลทำให้เสียผลประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3. ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำความรู้ของสถานศึกษามาสร้างความสามารถในการแข่งขัน หรือก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เพราะในสถานศึกษามีความรู้มากมายที่ได้จากการวิจัย หรือประสบการณ์จากการทำงาน แต่วิจัยแล้วก็ไม่นำไปประยุกต์เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อไป หรือไม่มีการสานต่อหรือสถานศึกษามีผู้รู้ มีครูผู้เชี่ยวชาญที่สามารถออกไปเป็นวิทยากรให้สถานศึกษาอื่น ให้ประสบความสำเร็จ มีความรู้แต่ในขณะเดียวกันบุคคลเหล่านั้น ไม่มีเวลาพอที่จะพัฒนาคนในสถานศึกษาเดียวกันเลยกลายเป็นความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นได้

4. ปัญหาจากจากสร้างความรู้ใหม่ จะไม่เกิดขึ้นถ้าสถานศึกษาไม่มีการสะสมความรู้ที่มีอยู่เดิมอย่างเป็นระบบ เมื่อไม่มีความรู้ใหม่อีกทั้งความรู้เดิมไม่ได้เก็บไว้ด้วยแล้ว สถานศึกษาก็จะไม่มีการสะสมความรู้ไว้ให้ครู บุคลากรรุ่นต่อไป

5. ปัญหาที่เกิดจากการไม่นำความรู้ภายนอกมาปรับใช้ ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันตามสถานการณ์โลก และตามคู่แข่งไม่ทัน

6. ปัญหาที่เกิดจากความรู้ในสถานศึกษา ความรู้ที่นำมาใช้ไม่เชื่อมโยงกับงานและไม่สอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงาน

การจัดการความรู้ จะมีประโยชน์อย่างมาก โดยเฉพาะในสถานศึกษา องค์กรความรู้ใหม่ที่ได้มาจากการจัดการความรู้ จะเป็นทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีค่ามหาศาล เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติการสอนที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสอดคล้องกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา และความรู้ที่ได้จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดความรู้ และทำให้ครูบุคลากรในสถานศึกษามีการใฝ่รู้และฝึกที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต และสถานศึกษาที่มีการจัดการความรู้ก็จะเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

2. สภาพและปัญหาการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี

การจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรีนั้นมีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาการจัดการความรู้ถือว่าเป็นนวัตกรรมที่สถานศึกษาควร

บริหารจัดการให้มีการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อให้เป้าหมายของการจัดการความรู้ที่ตั้งไว้ บรรลุผล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธานในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ เพื่อให้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาบรรลุผล โดยการกำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้จากยุทธศาสตร์โดยยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษามาพัฒนาและมีการกำหนดเป็นเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนในที่สุด ดังนั้นเทศบาลสุพรรณบุรีเล็งเห็นว่าก่อนที่จะมีการจัดการความรู้ของสถานศึกษานั้น ผู้จัดการความรู้และคณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสถานศึกษาควรได้มีการทำความเข้าใจในเรื่องของการจัดการความรู้ เรื่องคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษา และจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้มองเห็นภาพรวมในการจัดการศึกษาและเป็นแนวทางไปสู่การจัดการความรู้ในสถานศึกษาทั้งที่เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) และความรู้ฝังลึกในตัวตน (Tacit knowledge)

มาตรฐานการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2542 :5) ได้นิยามความหมายว่า “ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อให้เป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับการส่งเสริม และกำกับดูแลตรวจสอบประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา” ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็น 1) การมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี 2) มีทักษะในการประกอบสัมมาอาชีพ 3) สามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาได้ 4) และดำรงชีวิตอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กับหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ 5) มีความรักและหวงแหนในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) มีความเคารพยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

สถานศึกษาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่พัฒนาคนให้เกิดความรู้ และพัฒนาทักษะชีวิตที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด เพราะเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งต่อตนเอง และสังคม การพัฒนาทักษะชีวิตในขั้นพื้นฐานนั้น เป็นหน้าที่ของครู พ่อ แม่ ผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบให้การศึกษแก่ผู้เรียน ต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำทักษะชีวิตไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมและมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีพื้นฐานทางคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การมีทักษะชีวิตที่นำไปใช้ในการพัฒนาชีวิตของตนเองให้มีคุณภาพ สามารถสร้างความสุข ความดีงาม และทำประโยชน์ให้แก่สังคม สถานศึกษาจึงต้องมีการจัดการความรู้เพื่อให้ทุกคนมีการสร้างความรู้แลกเปลี่ยนความรู้ และใช้ความรู้เพื่อทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2548 : 66)

เทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรีมีนโยบายให้มีการนำการจัดการความรู้ (Knowledge management) เข้ามาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อให้มีการผลัดกันและส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (สุพจน์ กองแก้ว. (2550, พฤศจิกายน 9).จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเรื่องสภาพและปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลสุพรรณบุรีสรุปได้ดังนี้คือ

สถานศึกษามีการดำเนินงานในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านกระบวนการจัดการความรู้
2. ด้านภาวะผู้นำในการจัดการความรู้
3. ด้านวัฒนธรรมการจัดการความรู้
4. ด้านเทคโนโลยีการจัดการความรู้
5. ด้านมาตรการการจัดการความรู้

ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่นำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษานั้นมาจากการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้และขาดความเข้าใจในการจัดการความรู้

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ทราบว่าสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดเทศบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษา และยังมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน และยังมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางแก้ไขในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา และทางผู้วิจัยมีความเห็นว่าการศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางแก้ไขในการจัดการความรู้ของสถานศึกษานั้นจะต้องมีงานวิจัยที่สนับสนุนในการทำวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ดังต่อไปนี้

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ประดิษฐ์ บุตรราช (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการความรู้แบบบูรณาการโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านมะกอก อำเภอกันทรวิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการส่งเสริมและ

สนับสนุนให้ครูและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดเวทีการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักเรียน ครู ผู้รู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น นำไปสู่การรวมกลุ่มเครือข่ายและผลักดันไปสู่การปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้ ร่วมกัน ทำให้เกิดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน 3 แหล่ง คือ โรงเพาะเห็ด โรงปุ๋ยชีวภาพ แปลงปลูก พืชสมุนไพร เกิดแหล่งเรียนในชุมชน 3 แหล่ง คือ ศูนย์การเรียนรู้การเพาะเห็ด ศูนย์การเรียนรู้ การทำปุ๋ยชีวภาพ และศูนย์การเรียนรู้พืชสมุนไพร แหล่งเรียนรู้เหล่านี้สนองพระราชดำริ ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช 2) ผลการพัฒนาและ ทดลองใช้หลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนทำให้ได้หลักสูตร ท้องถิ่น 3 หลักสูตร ดังนี้ (2.1) หลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง การเพาะเห็ด มีแผนการเรียนรู้ จำนวน 9 แผน คุณภาพของแผน การเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมากที่สุด ใช้จัดกิจกรรมการ เรียนการสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร้อยละ 88.62 (2.2) หลักสูตร ท้องถิ่น เรื่อง การทำปุ๋ยชีวภาพ มีแผนการเรียนรู้ จำนวน 9 แผน คุณภาพของแผนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ร้อยละ 88.31 (2.3) หลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง พืชสมุนไพร มีแผนการเรียนรู้ จำนวน 7 แผน คุณภาพของแผน การเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ร้อยละ 87.07 3) ผลการศึกษากระบวนการเรียนรู้ในการจัดการความรู้แบบบูรณาการโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ เศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) การจัดการความรู้ แบบบูรณาการโดยใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านมะกอก อำเภอกันทรวิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 1 มี 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมวิจัย 2) ขั้นสร้างทีมวิจัย 3) ขั้นวางแผน 4) ขั้นดำเนินการ 5) สรุปผล และในแต่ละขั้นมีกิจกรรมย่อย ๆ อีก 11 กิจกรรม ได้แก่ 1) ประชุมครูในโรงเรียน คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้นำชุมชน 2) สำรวจความต้องการในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น 3) คัดเลือกประเด็น องค์กรความรู้ในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น 4) แสวงหา ความร่วมมือ จากภูมิปัญญาท้องถิ่นตาม ประเด็นในการวิจัย 5) สร้างทีมผู้ร่วมวิจัยทั้งครูภูมิปัญญาท้องถิ่น และนักเรียน 6) ประชุมถอด องค์กรความรู้ ประเด็น 7) นำหลักสูตรท้องถิ่นผ่านการประเมินหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและ โครงสร้าง 8) นำหลักสูตรท้องถิ่นไปทดลองใช้สอนนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 9) ทบทวน ตรวจสอบ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และหลักสูตรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ 10) ได้มีการ สรุปบทเรียน ประเมินผล 11) ศูนย์จัดการความรู้ของโรงเรียน

ปรีชา ช้อยศิริ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิธีดำเนินการจัดการความรู้ตามโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ของโรงเรียนวัดเอี่ยมประดิษฐ์ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานจัดการความรู้ตามโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ของ โรงเรียนวัดเอี่ยมประดิษฐ์ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก มีการดำเนินการ 7 ขั้นตอน คือ การกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้ (Define) การเสาะหาและยึดกุมความรู้ (Capture) การสร้างความรู้ (Create) การกลั่นกรอง (Distill) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Sharing and exchange) การประยุกต์ใช้ (Use) และการประเมินและปรับปรุงความรู้ (Assessment and improvement) โดย ดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมองค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพทั้ง 10 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายโรงเรียน การบริหารจัดการในโรงเรียน โครงการร่วมระหว่าง โรงเรียนและชุมชน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ บริการอนามัยโรงเรียน สุขศึกษาใน โรงเรียน โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย การออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ การให้ คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม และการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน 2) สภาพการ ดำเนินการจัดการความรู้ตามโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของ โรงเรียนวัดเอี่ยมประดิษฐ์ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน 3) เปรียบเทียบสภาพ การดำเนินการจัดการความรู้ตามโครงการ โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของ โรงเรียนวัดเอี่ยมประดิษฐ์ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

ไพรัช วรรณวงศ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการความรู้สำหรับการจัด การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเมืองอำนาจเจริญ ผล การศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้สำหรับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเมืองอำนาจเจริญ จำแนกตามผู้ดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้สำหรับการจัด การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเมืองอำนาจเจริญ จำแนก ตามผู้รับบริการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยนำเข้า (Input) มี การวิเคราะห์ข้อมูลผลการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผน การ ดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ จะต้องมีการสำรวจข้อมูลสภาพและความต้องการอย่างเป็น ระบบ โดยใช้เทคนิควิธีการหลายวิธี และต้องอาศัยข้อมูลจากหลายแหล่ง คือ กชช 2 ค ความจำเป็น ขั้นพื้นฐาน (จปฐ) และการลงทะเบียนคนจน บุคลากรผู้ดำเนินการ วิทยากรผู้สอนอาชีพ ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและส่วนงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กระบวนการ

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพอย่างชัดเจน และควรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจวิธีการทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และเทคนิคการสอน เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุ การจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุฝึกทักษะอาชีพต้องจัดให้พร้อม และต้องมีคุณภาพให้มีความพอเพียงต่อจำนวนสมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพ การจัดงบประมาณต้องมีความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ที่ดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ มีสัดส่วนของงบประมาณที่เหมาะสม คือ ค่าวัสดุและค่าตอบแทนวิทยากรต้องมีสัดส่วนที่สมดุล ในบางกรณีงบประมาณจะต้องมีการบูรณาการกับหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อให้เอื้อประโยชน์ร่วมกัน คือ งบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่น ๆ แหล่งเงินทุนสนับสนุน ต้องมีการจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับแหล่งเงินทุนเพื่อเอื้ออำนวยให้กับกลุ่มพัฒนาอาชีพได้เข้าถึง และกู้ยืมเงินทุนเพื่อใช้ในการพัฒนาอาชีพ การจัดสื่อการเรียนรู้ด้านอาชีพนอกจากจะเป็นสื่อที่ใช้ในการเรียนตามหลักสูตรอาชีพแล้ว สื่ออาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน ควรจะจัดหามาไว้สำหรับผู้เรียนกลุ่มการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสมและพอเพียง

4) กระบวนการ (Process) รูปแบบกิจกรรม กิจกรรมกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์อาชีพ เชิญผู้รู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความรู้เพิ่มเติม จัดทัวร์อาชีพเปิดวิสัยทัศน์ ฝึกทักษะอาชีพเพิ่มความชำนาญ จัดข้อมูลสารสนเทศมุมมองด้านอาชีพ จัดแนะแนวอาชีพ เครื่องมืออุปกรณ์ ระหว่างการฝึกอาชีพ มีเครื่องมือเพียงพอ ทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในกระบวนการผลิต บรรยากาศการฝึกอบรมอาชีพ สถานที่สะดวกและเป็นสัดส่วน มีบรรยากาศของการที่กลุ่มเพื่อนช่วยกลุ่มเพื่อน วิทยากรให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างเป็นกันเอง การประเมินผล มีคณะกรรมการประเมินผลที่ชัดเจน มีการประเมินผลโดยวัดที่คุณภาพของผลผลิต (ผลิตภัณฑ์) มีการติดตามผลผู้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

5) ผลผลิต (Output) คุณภาพของผลผลิต (ผลิตภัณฑ์) ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ มีการสร้างโอกาสการจำหน่ายอย่างกว้างขวาง ผลิตภัณฑ์ได้รับการยอมรับ คุณภาพของผู้เรียน มีความรู้ทักษะในการพัฒนาอาชีพ พัฒนาผลิตภัณฑ์พัฒนาเทคนิคการออกแบบ พัฒนาการตลาด สามารถวางแผนทางธุรกิจ (อาชีพ) ของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีรายได้เพิ่มเติม ลดรายจ่ายและมีการออม

6) แนวทางการจัดการความรู้สำหรับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า การดำเนินการจัดการความรู้สำหรับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ต้องมีการสำรวจความต้องการอย่างเป็นระบบ เตรียมบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง เครื่องมืออุปกรณ์ให้เพียงพอและทำอย่างเป็นระบบ การจัดงบประมาณต้องสอดคล้องกับสภาพของพื้นที่รวมทั้งการจัดประสานงาน การสนับสนุนแหล่งเงินทุนเพิ่มเติม กระบวนการ การดำเนินการจัดการความรู้สำหรับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ต้องเน้นรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ระบบกลุ่ม จัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ ทัวร์อาชีพเพื่อเปิดวิสัยทัศน์ และมีวิทยากรที่ชำนาญการมาเสริมทักษะอาชีพ และการประเมินผลต้องมีระบบที่ชัดเจน ผลผลิต

ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มพัฒนาอาชีพ ต้องได้รับการปรับปรุงคุณภาพ มีการขยายตลาด และเป็นที่ยอมรับ ส่วนสมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะอาชีพเพิ่มเติม สามารถพัฒนาอาชีพของตนเอง และเพิ่มรายได้มากขึ้น

คณะกรรมการดำเนินงาน โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตบ้านบ่อลูกรัง ศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสระแก้ว (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ภูมิปัญญา ท้องถิ่น โดยข้อมูลชุมชนเพื่อการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเองบ้านบ่อลูกรัง อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัด สระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่น บ้านบ่อลูกรังมีการจัดการ ชุมชนของตนเองบนฐานความหลากหลายที่เป็นรากเหง้าเดิม ความรู้ส่วนใหญ่เป็นความรู้ที่ติดตัว มาร่วมกันก่อตั้งเป็นชุมชนใหม่ ก่อให้เกิดเป็นความมั่งคั่งทางภูมิปัญญา มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ จากรุ่นสู่รุ่นทั้งการบอกเล่า การสอนให้บุคคลในครอบครัว หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่าง กลุ่มในชุมชน จนกระทั่งได้มีการจัดการความรู้ภูมิปัญญาโดยการจัดทำข้อมูลชุมชนซึ่งเกิดจากการ เรียนรู้ของแกนนำชุมชนผ่านกระบวนการศึกษาดูงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และนำองค์ความรู้ที่ ได้รับจากการศึกษาดูงานมาสรุปเพื่อค้นหาคำตอบในการพัฒนาชุมชนของตนเอง และจากการเปิด เวทีร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ได้พบคำตอบว่าก่อนการพัฒนาทุกกิจกรรม “ข้อมูล” คือเครื่องมือสำคัญ ของการดำเนินการ กระบวนการจัดทำข้อมูลชุมชนบ้านบ่อลูกรังดำเนินการในรูปแบบ ของ คณะกรรมการ และ การประสานภาคีเครือข่ายเพื่อขอรับการสนับสนุนความรู้เรื่องการออกแบบ เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การแบ่งหมวดหมู่ ความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ โดยข้อมูล ชุมชนบ้านบ่อลูกรัง แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านบริบทชุมชน ด้านปรัชญา/ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้าน กลุ่มและองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ด้านองค์ความรู้ที่สามารถนำไปแก้ปัญหาในชุมชน และด้านถอด บทเรียนกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้จากข้อมูลชุมชนเพื่อนำสู่การแก้ไขปัญหาของชุมชน บ้านบ่อลูกรัง คือ การเปิดเวทีเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ค้นหาสาเหตุ สืบค้นทุนในชุมชน นำมาสรุปเป็น ข้อมูลสารสนเทศ และกำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ซึ่งผลจากการจัดทำ ข้อมูลชุมชนได้เพิ่มศักยภาพการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเองของชุมชน เกิดการเรียนรู้และนำข้อมูลที่ เก็บรวบรวมได้มาใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น การแก้ไขปัญหาที่ทำกิน ของหมู่บ้าน ปัญหาหนี้ในระบบ ปัญหาการทำเกษตรกรรมชาติ และอื่นๆ ส่วนความพึงพอใจ และความต้องการของสมาชิกในชุมชนและเครือข่ายผู้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลชุมชน พบว่า ส่วน ใหญ่มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่ามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาที่ใช้ข้อมูลชุมชนเป็นฐานของการ แก้ไขปัญหา โดยต้องการให้มีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ ให้ศูนย์ข้อมูลชุมชนเป็น แหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิต มีสื่อเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ และมีระบบการเรียกใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ ทันสมัย

จันทนา สุขชนารักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ การเพิ่มอำนาจในงานกับการจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับการจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยโดยรวมที่สามารถพยากรณ์ การจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ได้ดีที่สุดตามลำดับคือ การเพิ่มอำนาจในงาน ได้ร้อยละ 53.9 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.1 4) ตัวแปรรายด้านที่สามารถพยากรณ์ การจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ได้ดีที่สุดตามลำดับ คือ การกระตุ้นปัญญา การให้รางวัลและให้การรับรองความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การสร้างแรงบันดาลใจ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การมีวิสัยทัศน์ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ การจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 73.3

ชริยา จันทรอินทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มีความพร้อมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติ ด้านเทคนิค ด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติ บุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความพร้อมมากที่สุด รองลงมาคือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ด้านเทคนิค บุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางโดยผู้บริหารความพร้อมมากที่สุด รองลงมาคือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ บุคลากรมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์มีความพร้อมมากที่สุด รองลงมาคือผู้บริหารและเจ้าหน้าที่การเปรียบเทียบความพร้อมทั้ง 3 ด้านพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์สถานภาพต่างกัน มีความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในด้านทัศนคติ ผู้บริหารและอาจารย์มีความพร้อมแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ ส่วนด้านเทคนิค ผู้บริหารความ

พร้อมแตกต่างจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่ และด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ อาจารย์มีความพร้อมแตกต่างจากเจ้าหน้าที่

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการ สอน 2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การระบุนความรู้ การพัฒนาความรู้ การสร้าง ความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ 3) ด้าน ปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรม องค์การ เทคโนโลยีโครงสร้าง และการวัดผล ประสิทธิภาพจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อ การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไปใช้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหารคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ทีมครู จัดการความรู้งานวิชาการ (ครู KM ทีมงานวิชาการ) ในทุกชั้นตอน ผู้บริหารสนับสนุนแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน ครุภัณฑ์การจัดการความรู้ไปพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ และนักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และ การแลกเปลี่ยนความรู้ ในการทำงาน

สังเวียน ผักไหม (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนคือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบการจัดการความรู้ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และ รายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์ และคณะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนา รูปแบบการ จัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพื้นที่สูง อย่างยั่งยืน ผลการวิจัย พบว่า 1) ผล สังเคราะห์องค์ความรู้ของการพัฒนาพื้นที่สูงที่มีอยู่ในโครงการหลวง ในด้านอาชีพ ได้แก่ การปลูก พืชผัก ผักอินทรีย์ ไม้ผล สมุนไพร พืชไร่ ไม้ดอก ไม้ตัดใบ และพืชเครื่องดื่ม นอกจากนี้ยังมีการ ปลูกสัตว์ และการประมง รวมทั้งการแปรรูปจากทางการเกษตร ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การปลูกป่า

ชาวบ้าน การปลูกหญ้าแฝก การปลูกไม้เชิงพาณิชย์ และการปรับปรุง โครงสร้างดิน ด้านชุมชน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนในเขตพื้นที่โครงการหลวง การพัฒนาชุมชน การจัดกิจกรรมกลุ่ม การศึกษา และด้านสาธารณสุข ด้านวัฒนธรรม ได้แก่ วัฒนธรรมของชุมชน หัตถกรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิตชนเผ่า และการฟื้นฟูการเล่นของชนเผ่า 2) ผลการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้เครือข่ายความร่วมมือ หน่วยงานร่วมปฏิบัติงาน 4 หน่วยงานหลัก คือ มูลนิธิโครงการหลวง สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ เป้าหมาย โครงสร้าง กลไกการจัดการ บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย กิจกรรมของเครือข่าย และสมาชิกของเครือข่ายของ ศศช. ประกอบด้วย แม่ข่าย และลูกข่าย กระจายอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ 13 จังหวัด คือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ ตาก เชียงราย น่าน พะเยา ลำปาง ลำพูน พิชัยโลก เพชรบูรณ์ กาญจนบุรี เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ 3) ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมบนพื้นที่สูง ควรประกอบด้วยปัจจัยที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการจัดการความรู้และการเรียนรู้ของชุมชนบนพื้นที่สูง ไม่ควรมีข้อจำกัดแต่ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยเสนอพิจารณาแหล่งข้อมูลเพื่อนำมาแปลงเป็น ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและจากโครงการหลวง องค์ความรู้ของการพัฒนาพื้นที่สูงที่มีอยู่ในโครงการหลวง องค์ความรู้ ในที่นี้ หมายถึงกลุ่มของเนื้อหาและสาระความรู้ที่เกิดจากการดำเนินงานของโครงการหลวง จากการวิจัยการปฏิบัติงาน โดยที่ผ่านการตรวจสอบ และรับรองจากโครงการหลวง และ/หรือสำนักวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง แล้ว การวิจัยครั้งนี้จำแนกได้ 4 กลุ่มใหญ่ คือ 1) องค์ความรู้ด้านอาชีพ ที่มีทั้งในภาคการเกษตร และนอกภาคการเกษตร 2) องค์ความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่เน้นด้านระบบนิเวศของ ป่า ดิน และน้ำ 3) องค์ความรู้ด้านชุมชน โดยเน้นองค์ความรู้ที่โครงการหลวงนำไปพัฒนาส่งเสริมในชุมชน 4) องค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม โดยเฉพาะจารีต ประเพณี แนวปฏิบัติตามวิถีชีวิตของชนเผ่า หรือชุมชนที่เป็นที่ตั้งในเขตพื้นที่โครงการหลวงที่แฝงไว้ด้วยคตินิยมที่ภูมิปัญญาหรือปราชญ์ชาวบ้านเป็นองค์ประกอบและกลไกการถ่ายทอดที่สำคัญ เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึงหน่วยงานหลักและหน่วยงานเสริมที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่สูงอย่างยั่งยืน ได้แก่ หน่วยงานในสังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ สำนักบริการวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ สถาบันบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี สำนักหอสมุด และสาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย หน่วยงานในสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ หน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ เน้นสถานศึกษาสถาบันการศึกษาทางไกลไทยคม สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานหลัก คือ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ของกระทรวงเกษตรและ

สหกรณ์ ศูนย์พัฒนาโครงการหลวง และมูลนิธิโครงการหลวง ซึ่งในอนาคตอาจมีการค้นพบ เครื่องมือช่วยความร่วมมือในระดับชุมชนและระดับองค์กรชุมชนเพิ่มเติมได้อีก และองค์ประกอบของ รูปแบบการจัดการความรู้และการเรียนรู้ของชุมชนบนพื้นที่สูง มี 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบ ที่ 1 : การสร้างสื่อการเรียนรู้จากองค์ความรู้จากโครงการหลวง องค์ประกอบที่ 2 : การกำหนดรูปแบบ ของแหล่งผลิตสื่อและเนื้อหา การเรียนรู้ (Media and content production house) องค์ประกอบที่ 3 : กระบวนการจัดการความรู้และการจัดการเรียนรู้ และ องค์ประกอบที่ 4 : องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง กับรูปแบบของระบบผลิตสื่อการเรียนรู้จากองค์ความรู้จากโครงการหลวง

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คูสคอส-ซีมเมล (Semmel, 2002 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์และการบวนการจัดการ ความรู้ในมหาวิทยาลัย โดยมีจุดประสงค์เพื่อ 1) ประเมินการใช้ระบบการจัดการความรู้ซึ่งเชื่อมต่อกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัย 2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ระบบและประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ 3) พัฒนาแบบจำลองที่สามารถจำแนกประสิทธิภาพของการ จัดการความรู้ 4) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ เครื่องมือใน การวิจัยเป็นมาตรฐานค่าเกี่ยวกับกลยุทธ์และกระบวนการในมิติของการใช้ และมิติของ ความสำคัญ ซึ่งปรับปรุงมาจากเครื่องมือของอาเทอร์เอคิสันและศูนย์ควบคุมการผลิตสินค้าอเมริกัน คุณภาพเครื่องมือมีความเชื่อมั่น .96 และมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา .72 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในสหรัฐอเมริกา 300 คน จาก 161 สถาบัน (มีอัตราการตอบ กลับแบบสอบถามจากประชากร 257 สถาบันคิดเป็นร้อยละ 62.6) พบว่ากลยุทธ์และกระบวนการจัด การความรู้ในมหาวิทยาลัยที่สำคัญมี 5 ประการประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยมีใช้กลยุทธ์ในระดับ มาก แต่มีการใช้ระดับน้อย (มาตราวัดแบบ Likert 5 ระดับ) 2) เทคโนโลยีเป็นกลยุทธ์ที่ใช้มากกว่า ที่สุด ส่วนการวัดผลการจัดการรู้น้อยที่สุด 3) ไม่มีความแตกต่างระหว่างการใช้ภาวะผู้นำใน กลยุทธ์ และกระบวนการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ 4) กลยุทธ์ และกระบวนการจัดการความรู้สามารถจำแนกประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ได้ร้อยละ 76 โดยมีความแปรปรวนของสถิติผลระหว่างร้อยละ 46.6 (ด้านการวัดผล) ถึงร้อยละ 3.1 (ด้าน วัฒนธรรม) ประการสุดท้ายปัจจัยที่มีความวิกฤติมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการ ความรู้ คือ กระบวนการวัดผล

ชานซ์ (Shantz, 2003 : Abstract) ได้ศึกษาการใช้การจัดการความรู้ในการยกระดับการ ถ่ายโอนความรู้ การศึกษา ครั้งนี้ได้ทำการทดสอบกับพยาบาล 2 กลุ่ม จำนวน 40 คน จากองค์การ เพื่อสุขภาพ เพื่อพยากรณ์ว่าถ้าใช้ทฤษฎีการจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และหลักการผล ที่ได้รับคือสามารถรับรู้ และมีแรงจูงใจที่ถ่ายโอนการเรียนรู้ไปยังงาน การศึกษาดำเนินการโดยใช้

มาตราย่อย 2 อย่างเป็นทางการถ่ายโอนการเรียนรู้ (LTSD) : การออกแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้และแรงจูงใจของการถ่ายโอนการเรียนรู้ กลุ่ม A จำนวน 20 คน ได้รับโปรแกรมการฝึกบนพื้นฐานของทฤษฎีการจัดการความรู้ หลักการและการประยุกต์ใช้ความรู้ขณะที่กลุ่ม B ไม่ได้รับการฝึกดังกล่าว ใช้สถิติ T-test โดยสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน ผลการทดสอบระหว่างกลุ่ม A และ B สำหรับการออกแบบการถ่ายโอนและแรงจูงใจในการถ่ายโอนการเรียนรู้ การวิจัยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่ม A มีคะแนนสูงกว่ากลุ่ม B อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการออกแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้และด้านแรงจูงใจในการถ่ายโอนการเรียนรู้พบว่ากลุ่ม A มีคะแนนสูงกว่ากลุ่ม B อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซาลลิซ และ โจนส์ (Sallis & Jones, 2002 : Abstract) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ขององค์กร พบว่าองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจ และกลยุทธ์ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการจัดการ องค์ประกอบด้านทีมงานและทีมการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านกระบวนการในการแบ่งปันความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้และความชำนาญ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ โดยองค์การด้านวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการกำหนดความรู้ที่สำคัญไว้ในองค์กร

เฉิน (Chen, 2004 : Abstract) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ พบว่า ปัจจุบันองค์กรที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร โดยองค์การเหล่านั้นมีองค์ประกอบหลักสำคัญในการจัดการความรู้คือ มีผู้นำที่มีพฤติกรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้โดยกำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งประกอบที่สำคัญและมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย

เฟลิเซียนโน (Feliciano, 2007 : Abstract) ได้ศึกษาตัวชี้วัดความสำเร็จสำหรับการนำระบบการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กรวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อสำรวจทั้งเทคโนโลยีและโครงสร้างและองค์การซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของระบบการจัดการความรู้ และรวมถึงกระบวนการสร้างฐานความรู้สำหรับการนำความรู้ไปปฏิบัติ การศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างรูปแบบความรู้ในกรอบของระบบสารสนเทศและการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และโครงสร้าง ส่วนที่ 2 เป็นการกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นในรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจจากนออลิจด์เวอร์เคอร์ (Knowledge worker) ในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่าทั้งเทคโนโลยีและผู้สนับสนุนองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ทำให้ระบบการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพมาก หรือการกระตุ้นนออลิจด์เวอร์เคอร์ (Knowledge worker) ให้มีปฏิสัมพันธ์กับฐานความรู้มากกว่าที่ทำงานประจำ

ริเบร์ (Ribiere. 2001 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการนำเอาการจัดการความรู้ไปใช้กับทิศทางและคุณสมบัติ วัฒนธรรมองค์การ โดยพัฒนาเครื่องมือเครื่องที่เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ การบริหารจัดการความรู้ และดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ประชากร ผู้บริหาร และพนักงานขององค์การในอเมริกาและยุโรป จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามผ่านทางหมายอิเล็กทรอนิกส์มีทั้งสิ้น 88 คน ผลของการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมด้านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับโอกาสการบรรลุผลมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

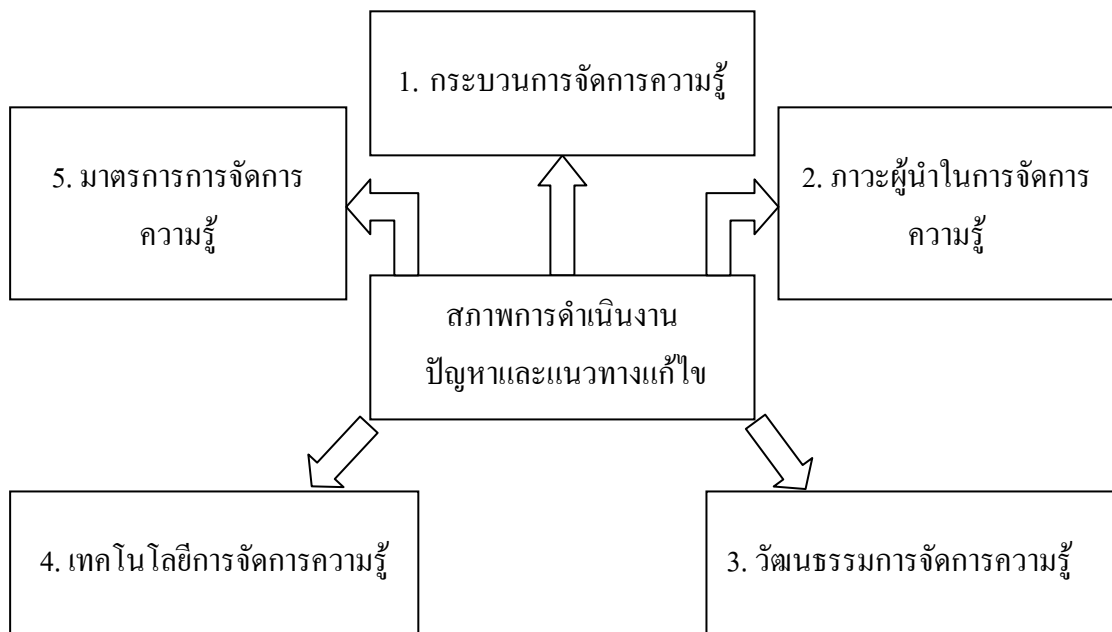
ริเบร์ (Ribiere. 2005 : Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การวิพากษ์บทบาทของความไว้วางใจในการจัดการความรู้ จุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์การและยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ (การทำให้เป็นระบบและบุคคล) และระดับความสำเร็จการศึกษาดำเนินการกับ 101 บริษัทของอเมริกา ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ ได้รับการพัฒนาและหาความเที่ยงตรงในการประเมินระดับความไว้วางใจ ระดับความสำเร็จและกลยุทธ์การจัดการความรู้ที่มองเห็นชัดเจนที่ขยายจากองค์การ สมมติฐานการวิจัย 13 ข้อ และโมเดลเชิงมโนทัศน์ได้รับการทดสอบ ข้อเสนอแสดงผลกระทบของความไว้วางใจบนทางเลี้ยวของกลยุทธ์การจัดการความรู้ที่เท่ากันกับระดับความสำเร็จ สิ่งที่ได้จากการศึกษาช่วยบริษัทหรือหน่วยงานค้นหาผลิตภัณฑ์ใหม่ในการเริ่มต้นจัดการความรู้ เป็นทางเลือกตั้งแต่เริ่มต้นของพนักงานเพื่อที่ว่าเรามีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น

ลอซัน (Lawson. 2003 : Abstract) ได้ศึกษาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดค่านิยมในการแข่งขันของ ควินและโรบอร์น ซึ่งใช้วิเคราะห์ความแตกต่างในโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การและสัมพันธ์ในหลายมิติของการจัดการความรู้ การศึกษาครั้งนี้ พบว่าค่านิยมมีความสำคัญกับองค์การในฐานะที่เป็นการเตรียมนำการจัดการความรู้ไปปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น ข้อเสนอพบว่า การดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่เริ่มต้นจะทำให้ประสบความสำเร็จหรือเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์การในปัจจุบัน

4. สรุปหลักการและแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางแก้ไขการจัดการความรู้ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า กรอบความคิดในการวิจัยได้ดังนี้คือ มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานในการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาปัญหาในการนำการจัดการความรู้มาใช้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี 3) เพื่อศึกษาแนว

ทางแก้ไขในนำการจัดการความรู้มาใช้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรีตัวแปรที่ศึกษาในการทำวิจัยในครั้งนี้คือ 1) สภาพการดำเนินงานการจัดการความรู้ของสถานศึกษา 2) ปัญหาการจัดการความรู้ในสถานศึกษา 3) แนวทางแก้ไขที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ขอบข่ายเนื้อหาของประเด็นในการวิจัยหรือกรอบความคิดในการวิจัย คือ องค์ประกอบในการจัดการความรู้ ซึ่งนำมาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากองค์ประกอบในการจัดการความรู้จากหน่วยงานและนักวิชาการต่าง ๆ อาทิเช่น แนวคิดของ บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2549 : 3); ประพนธ์ ผาสุกขีต (2547 : 23); วิจิรัตน์ พานิช (2547 : 4); ชนาธิป พรกุล (2544 : 17) และ อารณีย์ ภูวิทย์พันธ์ (2549 : ค) ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามกระบวนการจัดการจัดการความรู้ (Knowledge management : KM) เป็น 5 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 3 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิด