

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา
ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

KNOWLEDGE MANAGEMENT AFFECTING EDUCATION
EFFECTIVENESS OF DIRECTORATE OF EDUCATION
AND TRAINING ROYAL THAI AIR FORCE

นาวาอากาศโท อทิต พลจันทิก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา
ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

นาวาอากาศโท อทิต พลจันทิก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา
ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
Knowledge Management Affecting Education Effectiveness of
Directorate of Education and Training Royal Thai Air Force

ชื่อ - นามสกุล

นาวาอากาศโท อทิต พลจันทิก

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



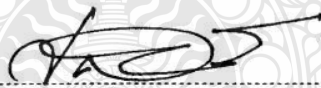
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)



กรรมการ

(อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ค.)



กรรมการ

(อาจารย์เกียรติคำแก้ง คำสุระ, ปร.ค.)



กรรมการ

(อาจารย์ต้องลักษณ์ จิรวรรการ, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
ชื่อ - นามสกุล	นาวาอากาศโท อทิต พลจันทิก
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การศึกษากิจการการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 2) ระดับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศและ 4) การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยวิธีการสุ่มที่ใช้ในการวิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและแบ่งชั้นภูมิของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 437 คน โดยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก และ 4) การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ทำนายนการมีประสิทธิผลด้านการศึกษาจากความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาและความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ ประสิทธิผลด้านการศึกษา

Thesis Title Knowledge Management Affecting Education Effectiveness of Directorate of Education and Training Royal Thai Air Force

Name - Surname Wing Commander Atita Pholchanthuek

Program Education Administration Technology

Thesis Advisor Mrs. Porntip Suriyachaivatana, Ph.D.

Academic Year 2013

ABSTRACT

The study of knowledge management affecting education effectiveness of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force aimed to: 1) Study the quality of knowledge management of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force. 2) Study the quality of education effectiveness of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force. 3) Relationship between knowledge management and education effectiveness and 4) Knowledge management affecting education effectiveness of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force

Questionnaires were the tool to collect data from administrators, teachers, and staff of Schools under Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force by using simple sampling method and categorizing samples which were equal to 437 people. The statistical methods used in data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Correlation, and Stepwise Multiple Regression.

The study found that 1) Quality of overall knowledge management was high. 2) Quality of overall education effectiveness is high. 3) Relationship between knowledge management and education effectiveness was positive and 4) Knowledge management affecting education effective shows that knowledge management forecasts the education effectiveness from the production of students with high results, the capacity in developing good attitudes of students, the capacity in problem solving within the school, and the capacity in school development were statistically significant at .01 level.

Keywords: knowledge management, education effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้คำแนะนำมาตั้งแต่เริ่มแรก และ ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ติดตาม การดำเนินงานวิจัย และตรวจแก้ไขอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดร.ต้องลักษณ์ จิรวชิรากร อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ ดร.เกียรติคำกิ่ง คำสุระ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาร่วมพิจารณาและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว ดร.ธัญญภรณ์ เลาหะเพ็ญแสง ดร.ต้องลักษณ์ จิรวชิรากร อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ นาวาอากาศเอก ดร.นภัทร์ แก้วนาค อาจารย์อาวุโส กองการศึกษา วิทยาลัยการทัพอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้รับข้อมูลอย่างครบสมบูรณ์

ประโยชน์และคุณค่าแห่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บุพการี ครูอาจารย์ผู้ประสทาวิชาทั้งปวง หากมีข้อบกพร่องประการใดผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้

นาวาอากาศโท อทิต พลจันทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 คำถามของการวิจัย.....	13
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	19
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	48
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ.....	63
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	83
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	85
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	91
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผล.....	96
4.6 การวิเคราะห์การจัดการความรู้กับประสิทธิผล.....	100
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	101
5.2 สรุปผลการวิจัย.....	102
5.3 การอภิปรายผลการวิจัย.....	104
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	118
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	127
ภาคผนวก ข หนังสือเรียนเชิญกรรมการสอบวิทยานิพนธ์.....	129
ภาคผนวก ค หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	132
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูล.....	134
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม).....	136
ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	144
ประวัติผู้เขียน.....	152

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	80
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	84
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ด้านการศึกษา ในภาพรวม.....	85
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้.....	86
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการมีแบบจำลองความคิด.....	87
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	88
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม.....	89
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ.....	90
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลด้านการศึกษาในภาพรวม	91
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลด้านการศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	92
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลด้านการศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน.....	93
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลด้านการศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา.....	94
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลด้านการศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา.....	95
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ กับประสิทธิผลด้านการศึกษา.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา เพื่อหาค่าความแปรปรวน.....	97
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศโดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน.....	98
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้วยวิธี Stepwise	99



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ.....	65



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมได้เข้าสู่กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมความรู้และสังคมแห่งระบบเศรษฐกิจเป็นฐาน ซึ่งต้องใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยในการพัฒนาการผลิต จึงต้องสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากำลังคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าต่อองค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นองค์กรต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาคอนที่ใช้องค์ประกอบการจัดการความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป (จำเริญ จิตรหลัง, 2549)

การจัดการความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร สถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นจะต้องพิจารณาวิธีการหรือหาแนวทางที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำความรู้ของแต่ละคนที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวและที่มีอยู่ในตัวเองมารวบรวมเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practice) เพื่อนำมาแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการนำความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาและประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสร้างความรู้ใหม่และนำมาบันทึกไว้ในรูปสื่อต่าง ๆ ซึ่งจะเป็ประโยชน์สูงสุดต่อการทำงานขององค์กร การบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในอดีตความรู้ในสถานศึกษาทุกแห่งมีอยู่มากมายแต่ไม่ได้จัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคลซึ่งเป็นทักษะเฉพาะที่เกิดจากประสบการณ์ ในการเรียนการสอน ค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรม เมื่อบุคคลต้องออกไปจากหน่วยงานไม่ว่าจะด้วยเหตุใดความรู้เหล่านั้นจะสูญหายไปด้วยทำให้คนรุ่นหลังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้ นอกจากนี้ยังมีความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ตำรา เอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถเผยแพร่และแบ่งปันให้กับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้นำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการนำความรู้ทั้งหลายที่มีอยู่มาบริหารจัดการให้เป็นระบบเพื่อความสะดวกต่อการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้องค์กรสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การจัดการความรู้ในกองทัพมีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่กำลังก่อตัวขึ้นและกำลังมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกองทัพทั่วโลกให้สามารถตอบสนองต่อภัยคุกคามที่มีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันท่วงที ดังนั้นหากกองทัพยังไม่สามารถจัดการกับองค์ความรู้

ที่กระจัดกระจายอยู่ให้สามารถเชื่อมต่อกันอย่างเป็นระบบ และยังไม่สามารถดึงความรู้มาใช้ประโยชน์ได้ทันทั่วทั้งที่โดยไม่ขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่แล้ว อาจทำให้กองทัพไม่มีขีดความสามารถในการตอบโต้ภัยคุกคามในอนาคตที่จะเกิดขึ้นได้ การตระหนักรู้ถึงความสำคัญต่อการจัดการความรู้ในกองทัพจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนทางกับการจัดการความรู้ที่มีอยู่อย่างมีทิศทาง (กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, 2552)

กองทัพได้กำหนดนโยบายการศึกษาของกองทัพไทย (คำสั่งกองทัพไทย (เฉพาะ) ที่ 55/51 ลงวันที่ 18 เมษายน 2551) กำหนดให้มีการพัฒนากองทัพไทยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

กองทัพอากาศโดยผู้บัญชาการทหารอากาศ มีนโยบายส่งเสริมกำลังพลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับภาวะแวดล้อมและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเสริมสร้างและพัฒนากองทัพอากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องยั่งยืนมุ่งสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) โดยจัดสร้างระบบบริหารจัดการความรู้ กองทัพอากาศ (Knowledge Management) เพื่อเป็นศูนย์กลางความรู้กองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force Knowledge Center) และศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) โดยอาศัยกระบวนการจัดการความรู้ ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ให้เอื้อต่อการจัดการความรู้ได้อย่างสะดวกขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญที่จะต้องทำการศึกษา เพื่อให้การจัดการความรู้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร จากการศึกษา ทฤษฎีว่าด้วยการจัดการความรู้ของ เซงเก้ (Senge, 1990) ซึ่งมี 5 ประการ คือ (1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) (2) การมีแบบจำลองความคิด (Mental Models) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ซึ่งทฤษฎีการจัดการความรู้ทั้ง 5 ข้อนี้เมื่อได้ดำเนินการแล้ว การจัดการความรู้ด้านใดมีความสำคัญมากกว่ากัน หรือการจัดการความรู้ด้านใดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการศึกษา และการจัดการความรู้ด้านใดจะส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา สำหรับการศึกษา ด้านประสิทธิผลนั้นมีแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ (1) ความสามารถในการผลิต ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน (3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และ (4) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา เมื่อได้ดำเนินการจัดการความรู้ตามทฤษฎีดังกล่าวแล้วจะส่งผลอย่างไรต่อประสิทธิผล

ขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้นำมาใช้กับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับของการจัดการความรู้ ระดับของประสิทธิผลด้าน การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษา และเพื่อให้ทราบว่า การจัดการความรู้จะส่งผลอย่างไรต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา อันจะทำให้สามารถนำผลการวิจัย ไปพัฒนาการจัดการความรู้ เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนด กลยุทธ์การจัดการความรู้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษา ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
- 1.2.4 เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธ ศึกษาทหารอากาศ

1.3 คำถามการวิจัย

- 1.3.1 การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศอยู่ในระดับใด
- 1.3.2 ประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศอยู่ในระดับใด
- 1.3.3 การจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
- 1.3.4 การจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหาร อากาศหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

- 1.4.1 การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศอยู่ในระดับมาก
- 1.4.2 ประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศอยู่ในระดับมาก
- 1.4.3 การจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความสัมพันธ์กัน
- 1.4.4 การจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีว่าด้วยการจัดการความรู้ของ เซงเก้ (Senge) โดยกล่าวถึงการจัดการความรู้ไว้ 5 ประการ คือ (1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) (2) การมีแบบจำลองความคิด (Mental Models) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ว่าการจัดการความรู้ทั้ง 5 มีความสัมพันธ์และส่งผลอย่างไรต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กับแนวคิดในเรื่องประสิทธิผลของมอทท์ (Mott) ที่กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาที่จะต้องประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ (1) ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน (3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ (4) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

1.5.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้แก่ วิทยาลัยการทัพอากาศ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด โรงเรียนจ่าอากาศ โรงเรียนนายทหารชั้นประทวน และโรงเรียนครูทหาร ปีงบประมาณ 2557 จำนวน 697 คน

กลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิธีการสุ่มที่ใช้ในการวิจัยได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และใช้วิธีการสุ่ม แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยใช้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา รวมได้เท่ากับ 437 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.5.3.1 ตัวแปรต้น คือ การจัดการความรู้ตามแนวคิดทฤษฎีว่าด้วยการจัดการความรู้ของ เซงเก้ (Senge) มี 5 ประการดังนี้

- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2) การมีแบบจำลองความคิด
- 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott) มี 4 ประการ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน
- 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการในการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการกระจายความรู้ เพื่อประยุกต์ความรู้ไปสู่การใช้งานในสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

1.6.1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง ความมุ่งมั่นเพื่อความเป็นเลิศ มีความพยายามในการใฝ่รู้ของปัจเจกบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องเรียนรู้ให้ทันการ และต้องเรียนรู้ไปตลอดชีวิต

1.6.1.2 การมีแบบจำลองความคิด หมายถึง ความคิดและมุมมองที่เปิดกว้างโดยมีรูปแบบวิธีคิดที่ล้วนแล้วแต่เป็นประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาตั้งแต่เด็ก โดยสิ่งแวดล้อมรอบตัว รวมทั้งการเรียนรู้จาก สถาบัน ครู อาจารย์ องค์กร และเพื่อนร่วมงาน

1.6.1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนจะต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปแบบขึ้นได้ในอนาคต สิ่งสำคัญ คือ การสานวิสัยทัศน์ให้ทุกคนได้รู้ได้เข้าใจ

1.6.1.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันด้วยความช่วยเหลือสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันทำอย่างต่อเนื่อง

1.6.1.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดที่มองโลกเป็นระบบใหญ่ ๆ เป็นภาพรวมของทั้งหมด มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบอยู่ตลอดเวลา

1.6.2 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการผลิตกลุ่มมุ่งหวังให้มีผลสัมฤทธิ์ มีทัศนคติทางบวก สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อวัดความสามารถในการผลิต และความสามารถในการปรับตัว

1.6.2.1 ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถทางอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูง และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะเจตคติค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

1.6.2.2 ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ของผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมอย่างเหมาะสมกับสถานะ รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์

1.6.2.3 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนางานให้เกิดความไว้วางใจมีความร่วมมือในการทำงานมีความสมานฉันท์ไม่สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดการออกจากงานได้

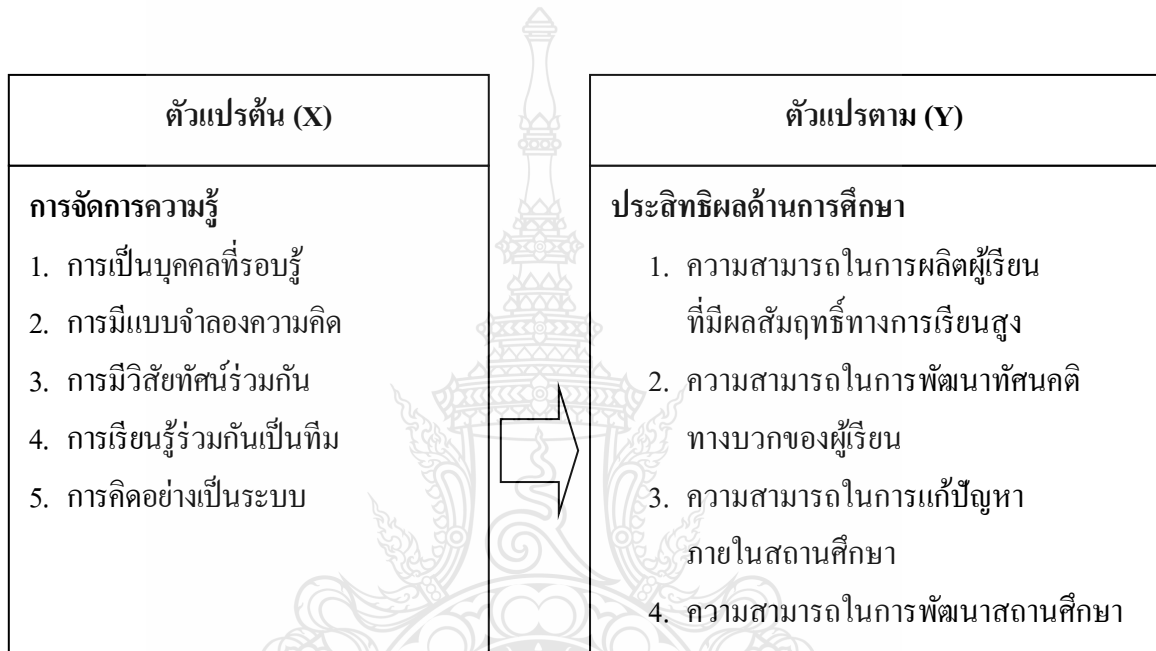
1.6.2.4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง พยายามปรับปรุงองค์กร มีรูปแบบการบริหารงานและการศึกษาต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการจัดการเรียนการสอน สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.6.3 กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนวยการประสานงานกำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรมแก่กำลังพลของ กองทัพอากาศ ตามที่กองทัพอากาศกำหนด และการอนุศาสนาจารย์ รวมทั้งตรวจตรากิจการในสาย วิทยาการด้านการศึกษาการฝึกและการอนุศาสนาจารย์ มีเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการจัดการความรู้ของ เซงเก้ (Senge, 1990) ซึ่งมี 5 ประการ คือ (1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) (2) การมีแบบจำลองความคิด (Mental Models) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ทฤษฎีการจัดการความรู้ 5 ข้อนี้ เมื่อได้ดำเนินการแล้ว การจัดการความรู้ด้านใดมีความสำคัญมากน้อยกว่ากัน หรือ การจัดการความรู้ด้านใดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการศึกษา และการจัดการความรู้ด้านใด จะส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพื่อจะได้นำข้อมูลไปเป็น

แนวทางในการจัดการความรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนากรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับด้านประสิทธิผลผู้วิจัยได้นำแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการคือ (1) ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน (3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และ (4) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 นำผลการวิจัยไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการความรู้ด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

1.8.2 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารตลอดจนเนื้อหา ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจัดทำเป็นรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

- 2.1.1 ความหมายของการจัดการความรู้
- 2.1.2 วิวัฒนาการของการจัดการความรู้
- 2.1.3 รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา
- 2.1.4 ตัวแบบเชิงระบบของการจัดการความรู้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

- 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล
- 2.2.2 ทฤษฎีและแนวคิดในการประเมินผลองค์กร
- 2.2.3 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์กร
- 2.2.4 ทักษะเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
- 2.2.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์กร
- 2.2.6 การประเมินประสิทธิผลขององค์กร

2.3 กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

- 2.3.1 ประวัติกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
- 2.3.2 ภารกิจกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
- 2.3.3 โครงสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2.1.1 ความหมายของการจัดการความรู้

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 อ้างถึงใน พิษานันท์ สุริยรัตน์, 2551, น. 22) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึงกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูลสารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

วิจารณ์ พานิช (2547, น. 8) กล่าวว่า iva การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม การจัดการความรู้จึงเป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่กิจกรรมของนักวิชาการหรือนักทฤษฎี แต่นักวิชาการหรือนักทฤษฎีอาจเป็นประโยชน์ในฐานะแหล่งความรู้ การจัดการความรู้จะเป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป้าหมายคือการพัฒนาคนและพัฒนาคน โดยมีการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ

ประเวศ วะสี (2548, น. 31-32) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวตน หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอยและมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดให้งดงามและใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะยิ่งขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน ข้อสำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมอยู่ในกระบวนการ ก่อให้เกิดปัญญาร่วม (Collective Wisdom) ทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยาก ๆ ได้สำเร็จ เทคนิควิธีและวิธีการในเรื่องการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเรียนรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติ แต่อย่าไปคิดติดอยู่เฉพาะทางเทคนิคและคิดแบบกลไกเท่านั้น ในเรื่องการจัดการความรู้มีมิติทางนามธรรมที่ไม่ใช่เทคนิค (Nontechnical Dimension) อยู่ด้วย เรื่องทางนามธรรมนี้เป็นเรื่องของความหมายในทางลึก ที่ถ้าเข้าใจระลึกถึงและบ่มเพาะให้งดงามยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ จะพูนพลังให้กับการจัดการความรู้อย่างวิจิตรและมโหฬารขึ้น

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2549, น. 23) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ เป็นต้น

น้ำทิพย์ วิภาวิน และนงเยาว์ เปรมกมลเนตร (2551, น. 88) ให้ความหมายของการจัดการ ความรู้ว่า หมายถึง แนวปฏิบัติที่องค์กรใช้ในการบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นต่อการสร้างความรู้ใหม่และ เผยแพร่ความรู้เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนา ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างนวัตกรรมโดยกระบวนการของการจัดการความรู้ต้องสอดคล้อง กับกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ขององค์กร

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, น. 25-26) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้และ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง เนื่องจากแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการที่จะทำให้คนในองค์กรเรียนรู้ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา ตนเอง และการดำเนินงานขององค์กร หรือกล่าวได้ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการปรับเปลี่ยนและ ค้นหาวิธีทางใหม่ ๆ ในการผลิตผลิตภัณฑ์หรือบริการ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน ขององค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรจะสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการจัดการความรู้ ควบคู่ไปด้วยเสมอ

โทมัส (Thomas อ้างถึงใน พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547, น. 30) ให้ความหมายของการ จัดการความรู้ว่า หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่การสร้างฐานความรู้แห่งองค์กรใหม่ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่ การสร้างองค์กรที่ให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ การอำนวยความสะดวก ให้กับสมาชิกที่อยู่ในองค์กร หรือแม้กระทั่งการสร้างเครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งนี้ โดยให้ ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการเผยแพร่ความรู้

มาร์ควอดต์ (Marquardt, 1996, pp. 35-38) กล่าวว่า การเรียนรู้ภายในองค์กรเริ่มมาจากการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม การจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนชัดเจน และมีระดับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร โครงสร้างการจัดเก็บ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องครบถ้วนและรวดเร็ว ซึ่งต้องมีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กร และการทำงาน ร่วมกัน

ดังนั้น การจัดการความรู้ จึงหมายถึง สภาพความเป็นจริงที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของคน ทั้งหมดในกระบวนการทำงาน มีความหมายในทางลึกได้มาจากการดึงความรู้ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้ที่ได้นั้น ไปจัดเก็บ แล้ววิเคราะห์ความรู้เพื่อนำไปทำคลังข้อมูล รอการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ ให้องค์กรสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาในหน่วยงานต่อไป

2.1.2 วิวัฒนาการของการจัดการความรู้

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549, น. 27) กล่าวว่า การจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น 3ยุค โดย เริ่มจากเมื่อกว่า 20 ปีที่แล้ว หรือประมาณปี ค.ศ.1978-1979 ซึ่งเป็นยุคเริ่มต้นของการจัดการความรู้

โดยมีแนวคิดที่ความรู้เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้ โดยอาศัยการจัดการที่เป็นระบบ มีโครงสร้างตายตัวและเริ่มมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของมนุษย์

ในยุคที่สองเริ่มตั้งแต่ช่วงประมาณปี ค.ศ.1995 ซึ่งมีการแบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง(Explicit Knowledge) อย่างชัดเจน รูปแบบในการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เรียกว่ารูปแบบกระบวนการสร้างความรู้ (SECI Model) ของ อิกุจิโร โนนากะ (Ikujiro Nonaka) เริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เป็นยุคที่กล่าวได้ว่าเริ่มมีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยทำให้คนติดต่อกันสะดวกมากขึ้น และในช่วงประมาณปี 1998-2001 การจัดการความรู้เริ่มเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายมากขึ้น บางองค์กรมีการแต่งตั้งตำแหน่ง ผู้บริหารจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer : CKO) อย่างไรก็ตามการจัดการความรู้โดยใช้ SECI Model ยังมีข้อจำกัดในบางเรื่อง เนื่องจากแนวคิดที่ว่าความรู้เป็นเรื่องที่ซับซ้อนเกินกว่าจะจำแนกเป็น Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ได้อย่างชัดเจน และการเปลี่ยนรูปของความรู้อาจทำให้เกิดการสูญเสียบริบทที่สำคัญของความรู้ได้ ดังนั้น การจัดการความรู้ให้ได้ผลดีจึงต้องมีการผสมผสานความรู้ ทั้ง 2 ประเภทในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยความรู้ต้องไม่อยู่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมากเกินไป แต่ต้องสมดุล ซึ่งเป็นที่มาของการจัดการความรู้ในยุคที่สาม

ทั้งนี้ การจัดการความรู้ในยุคที่สาม ซึ่งมองว่าความรู้เป็นเรื่องซับซ้อนยากที่จะจัดเป็นระบบที่แน่นอนหรือแบ่งแยกเป็นความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ได้อย่างชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นจึงต้องอาศัยหลักธรรมชาติและระบบซับซ้อน (Complex Adaptive Systems) มาใช้ ในกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งการจัดการความรู้ในแนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบายได้โดยใช้ระบบเหตุและผลอย่างเต็มที่ วัตถุประสงค์ของการจัดการความรู้ในยุคนี้ คือ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการตัดสินใจและการสร้างนวัตกรรมมากกว่ามุ่งเน้นด้านประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียว โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมมนุษย์และเชื่อว่าความรู้และการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้ให้ความรู้สมัครใจที่แบ่งปันให้กับผู้อื่นเท่านั้น ไม่สามารถบังคับให้มีการแบ่งปันได้ เพราะแม้จะบังคับก็จะทำให้การถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้เป็นไปอย่างไร้ประโยชน์เนื่องจากความรู้ที่นำมาถ่ายทอดจะเป็นความรู้ที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม มีผู้เชี่ยวชาญบางท่านให้ความเห็นว่า เราเริ่มเข้าสู่ยุคที่สี่ของการจัดการความรู้ โดยในยุคนี้การสื่อสารต่าง ๆ จะทำให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นการสื่อสารออนไลน์ (On-Line) หรือที่เรียกว่าเข้าสู่ยุคการสื่อสารประเภท I See You และ Text Message ต่าง ๆ

ซึ่งส่งผลให้การจัดการความรู้ทวีความสำคัญและมีบทบาทมากยิ่งขึ้นต่อการปรับปรุงและผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

บดินทร์ วิจารณ์ (2547, น. 124) กล่าวว่า การกำหนดช่วงหรือยุคของวิวัฒนาการของการจัดการความรู้ในองค์กรอาจมีมุมมองที่แตกต่างกันบ้างของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน แต่โดยส่วนใหญ่แล้วหลักการที่ใช้ในการแบ่งยุคมักอิงไปกับวิวัฒนาการของระบบคอมพิวเตอร์ เช่น บางท่านได้แบ่งออกเป็นสามยุคเช่นกัน โดยเริ่มจากช่วงประมาณปี ค.ศ.1995 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีการมุ่งเน้นการสร้างและขยายของค์ความรู้ในองค์กรให้เติบโตขึ้น

โดยช่วงแรก เน้นการจัดการที่นำระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายมาใช้ในการจัดการกับข้อมูล จะมีบริษัทซอฟต์แวร์หลายบริษัทแปลงชื่อซอฟต์แวร์ที่มีอยู่ให้มีชื่อไปในแนวทางการจัดการองค์ความรู้ อาจ เช่น ซอฟต์แวร์ทางด้านการจัดการเอกสาร ด้านการจัดการข้อมูล ด้านการสร้างฐานความรู้ ยุคนี้จะเป็นยุคของตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer : CIO) เป็นเครื่องมือหลักในการจัดการความรู้ในองค์กรแต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าใดนัก ในยุคที่สองจึงมุ่งเน้นที่“คน” เป็นหลัก เป็นศูนย์กลางในการจัดการความรู้ในองค์กร และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) เป็นเครื่องมือสนับสนุน ในยุคนี้จะมีตำแหน่งผู้บริหารจัดการความรู้ระดับสูง (Chief Knowledge Officer : CKO) เกิดขึ้น และในยุคที่สามในปัจจุบันเน้นการจัดการและแลกเปลี่ยนความรู้ที่อยู่ในตัวตน (Tacit Knowledge) จากความรู้และประสบการณ์ของ “คน” ซึ่งจะช่วยให้การทำงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวดเร็วขึ้น เป็นยุคของการร่วมมือประสานงานกัน (Collaboration) โดยใช้เครือข่าย ระบบสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) และซอฟต์แวร์ทางด้านการร่วมมือประสานงานกัน (Collaboration)

ในยุคแรกเริ่มตั้งแต่ในช่วงที่ยังไม่มีคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลใช้กันอย่างแพร่หลายเหมือนในปัจจุบัน เป็นยุคของมินิหรือเมนเฟรมคอมพิวเตอร์ องค์กรที่มีกำลังเงินในการจัดหามินิคอมพิวเตอร์หรือเมนเฟรมได้จะมีโอกาสสร้างศักยภาพในการบริหารข้อมูลสารสนเทศได้เหนือกว่าคู่แข่ง เป็นยุคของ “สารสนเทศคืออำนาจ” (Information is Power) องค์กรจะใช้สารสนเทศช่วยในการตัดสินใจเช่น

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System : MIS)

ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information Systems : EIS)

ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System : DSS)

และ สารสนเทศช่วยในการบริหารงานองค์กรในแต่ละด้าน เช่น

การจัดการโซ่อุปทาน (Supply Chain Management : SCM)

การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM)

การวางแผนทรัพยากรโดยรวม (Enterprise Resource Planning : ERP)

จากพื้นฐานที่มีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศในยุคที่หนึ่งซึ่งส่วนใหญ่ระบบสารสนเทศแต่ละระบบยังแยกกันอยู่ยังไม่ได้มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กัน ในปัจจุบันจึงได้มีการพัฒนาเพื่อต่อยอดระบบสารสนเทศที่มีอยู่ให้สามารถเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของสารสนเทศระหว่างระบบโดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูล (Relational Data Base) ให้ถึงกัน และจัดเก็บข้อมูลไว้ในคลังข้อมูล(Data Warehouses) ร่วมกันเพื่อให้สามารถดึงฐานข้อมูลนำไปใช้ประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ดำเนินการวิเคราะห์เกิดเป็นความรู้และตัดสินใจเชิงธุรกิจได้ ร่วมกับข้อมูลเชิงธุรกิจและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบอื่นๆ (Business Intelligence)

ในช่วงทศวรรษที่ 1990 บางองค์กรที่ประสบผลกระทบทางเศรษฐกิจ มีการปรับโครงสร้างองค์กร (Reorganization) การรีปรับระบบ (Reengineering) และลดคน ทำให้ความรู้ขององค์กรสูญหายไปกับพนักงานที่ลาออกหรือให้ออก ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรในภายหลัง ทำให้องค์กรขาดความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางด้านการผลิตสินค้าและบริการใหม่ ๆ สู้ตลาด จากผลการศึกษาสอบถามผู้บริหารระดับสูงในต่างประเทศว่าองค์ความรู้ในองค์กรจัดเก็บอยู่ที่ไหน ปรากฏว่าองค์ความรู้ในองค์กรนั้นอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ที่มีประสบการณ์ร้อยละ 52 ที่เหลืออีกร้อยละ 48 ถูกจัดเก็บในรูปแบบของเอกสารและสื่ออื่น ๆ จากเหตุผลนี้เองการลดค่าใช้จ่ายขององค์กรโดยการลดคนจึงไม่ได้เป็นทางออกที่ดีที่สุด เพราะจะทำให้ความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่เป็นประสบการณ์ที่อยู่กับตัวพนักงานต้องสูญหายไปพร้อมกับพนักงานที่ถูกให้ออกไปด้วย

การจัดการความรู้ขององค์กรยังไม่ได้เกิดขึ้นอย่างจริงจังจนกระทั่งเริ่มต้นปี ค.ศ.1995 จึงได้เริ่มเข้าสู่การจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง เป็นการเริ่มต้นการจัดการองค์ความรู้ในยุคที่สอง ในช่วงนั้นมีนักวิชาการชาวญี่ปุ่นชื่อ โนนากะ และทาเกอูชิ (Nonaka & Takeuchi) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Knowledge Creating Company โดยเน้นการสร้างและกระจายความรู้ในองค์กรระหว่างความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของสื่อหรือเอกสารต่าง ๆ (Explicit Knowledge) โดยมีโมเดล SECI-Knowledge Conversion เป็นกรอบความคิดและแนวทางในการสร้างและขยายองค์ความรู้ในองค์กร ซึ่งรูปแบบหรือโมเดลนี้เป็นที่รู้จักและใช้งานกันอย่างแพร่หลายองค์ความรู้ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ที่ตัวคนดังนั้นเราจะมีกระบวนการและบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อนำความรู้ดังกล่าวมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างไร โดยปกติแล้วความรู้ไม่สามารถจัดการได้ เราไม่สามารถสั่งให้ผู้อื่นใดถ่ายโอนความรู้ที่มีอยู่ให้ผู้อื่นได้ องค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้นและเห็นจริงได้ ซึ่งจะนำไปสู่ค่านิยมและเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด บางครั้งเราอาจจะคิดว่าเราสามารถสั่งให้พนักงานทำการถ่ายทอดความรู้ของตนเองโดยการบอก สอน เขียน หรือถ่ายทอดออกมาในรูปแบบของสื่อต่าง ๆ อย่างไม่ผลหาก

พิจารณาให้ดีจะพบว่าความรู้ที่เขาถ่ายทอดให้อาจมีเพียงร้อยละ 20-30 ของสิ่งที่เขารู้และเข้าใจ ดังนั้นการถ่ายโอนความรู้จึงต้องเกิดจากความสมัครใจและความเต็มใจของผู้รับเป็นหลัก ในหลาย ๆ องค์กร คิดว่าการสร้างฐานความรู้ (Knowledge Base) ให้เกิดขึ้นในองค์กรถือว่าเป็นการจัดองค์ความรู้ใน องค์กรแล้ว แต่เมื่อตรวจสอบและติดตามผลการใช้งานจริง ๆ จะพบว่าฐานความรู้ดังกล่าวมีการใช้งาน น้อยมาก โดยเฉพาะจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูง เพราะหลายครั้งเป็นเรื่องพื้นฐานที่เขาใช้ ประโยชน์อะไรไม่ได้เลย และเนื่องจากการแปลงองค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ผู้รู้มักประสบ ปัญหาในการสื่อความรู้ในรูปของเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ และหลายครั้งเรายังมักจะพบว่าฐานความรู้ที่ องค์กรเตรียมให้ นั้นอาจไม่ทันสมัยและไม่ตรงกับความต้องการ

การจัดการองค์ความรู้จึงจำเป็นต้องมีการจัดการให้เหมาะสมกับกลุ่มคนหรือกลุ่ม พนักงานเรายังจะคุ้นเคยกับการแบ่งกลุ่มตลาดและลูกค้า แต่มักจะลืมพนักงานของตนเอง บางครั้ง องค์กรจำเป็นต้องถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร นโยบายขององค์กรอย่างเป็นทางการ (Bureaucratic Structured) ถึงพนักงานทุกคน อาจผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือเว็บไซต์ ซึ่งถ้าหาก เป็นข้อมูลทางเทคนิคเฉพาะคงไม่สามารถดำเนินการในรูปแบบดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การจัดการองค์ความรู้ในยุคที่สามจึงมีการพัฒนาแนวคิดว่าองค์ความรู้ในระดับ ของผู้เชี่ยวชาญสามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ได้ในลักษณะ “เสวนา (Dialogue)” แลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกันผ่านทางชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) ซึ่งสมาชิกในชุมชน มีความรู้และประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกันมีเป้าหมายและความต้องการที่เหมือน ๆ กัน เมื่อเกิด ความสัมพันธ์จากสมาชิกแต่ละชุมชนนักปฏิบัติจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายโอนองค์ความรู้กัน อย่างเป็นธรรมชาติทั้งในรูปแบบฝังลึก (Tacit) และแบบชัดแจ้ง (Explicit) หากเราวิเคราะห์สำรวจ การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรเราจะพบว่ามีการถ่ายทอดทางสังคมเกิดขึ้นในองค์กรที่ไม่ยึดติด กับโครงสร้างขององค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งจะส่งผลให้ องค์กรได้เรียนรู้และสามารถช่วยเหลือร่วมมือกันแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วทั่วทั้งองค์กร

จากพัฒนาการในการจัดการความรู้ทั้งสามยุคดังกล่าว ทั้งสามยุคยังคงมีผลและเกื้อกูลซึ่งกัน และกันแต่ละยุคที่เกิดขึ้นจะช่วยเสริมสร้างให้องค์กรสามารถสร้างรักษาและต่อยอดองค์ความรู้และ เกิดการเรียนรู้ในองค์กรได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เมื่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้เป็น ไปอย่างทั่วถึง ในทุกระดับขององค์กรจะส่งผลให้สามารถพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีศักยภาพและขีดความสามารถ พร้อมต่อการแข่งขันในอัตราที่เร็วกว่าองค์กรอื่นได้

ดังนั้น วิวัฒนาการของการจัดการความรู้มี 3 ยุค คือ ยุคแรกเป็นจุดเริ่มต้นในการจัดการความรู้ โดยมีแนวคิดว่าความรู้เป็นสิ่งที่สามารถบริหารจัดการได้โดยอาศัยการจัดการที่เป็นระบบ มีโครงสร้าง คงที่และเริ่มมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของมนุษย์ ยุคต่อมาคือช่วง

ประมาณปี ค.ศ.1995 เป็นการใช้รูปแบบในการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้จากกระบวนการจัดการความรู้
อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยทำให้คน
ติดต่อกันสะดวกมากขึ้น และในยุคที่สามมองความรู้เป็นเรื่องซับซ้อนยากที่จะจัดเป็นระบบที่แน่นอน
ชัดเจนจึงอาศัยหลักธรรมชาติและระบบซับซ้อนมาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา
ประสิทธิผลของการตัดสินใจและการสร้างนวัตกรรมคู่กับประสิทธิภาพโดยให้ความสำคัญกับ
พฤติกรรมมนุษย์และเชื่อว่าความรู้และการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้ให้ความรู้สมัครใจที่แบ่งปันกัน

2.1.3 รูปแบบการจัดการความรู้ในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวว่า การเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการ
พัฒนาประเทศในอนาคตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้างสภาพการณ์ เพื่อให้ทุกคน
มีสิทธิและความเสมอภาคในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สังคมแห่งการเรียนรู้เป็นสังคมแห่ง
ภูมิปัญญา ตระหนักถึงความสำคัญความจำเป็นของการเรียนรู้ที่ทุกคนและทุกส่วน ในสังคมมีความ
ใฝ่รู้และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นและมีความต่อเนื่องเป็น
ปกติวิสัยในชีวิตประจำวันของคนทุกคน ไปจนตลอดการสิ้นอายุขัย เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ในทุกเวลา
ทุกสถานที่ของคนทุกคนในทุกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน การที่จะสร้าง
สมรรถนะคนในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนา
คุณภาพการเรียนรู้ เทคโนโลยีและสารสนเทศ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี
และสารสนเทศ สร้างแหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ รวมถึงนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคคล
ในสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544 อ้างถึงใน ภูดิศ
พัถพิน, 2555, น. 36-37) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่
จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบ
การบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือก
วิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การ
บริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรม
ที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบ
ความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและ
ความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหาร
ที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งขั้นตอนในการจัดการ
ความรู้ในสถานศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการ (2548) กำหนดมีดังนี้ คือ

2.1.3.1 ปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมในการจัดการความรู้

1) เปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้ยึดแนวการทำงานที่เปิดรับและพร้อมจะสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ พร้อมเป็นผู้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

2) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีมุมมองผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและ ผู้ได้บังคับบัญชาในเชิงบวก

3) กล้านำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ร่วมกันหาทางออกหากขัดต่อระเบียบข้อบังคับ

4) สร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและให้โอกาสทีมงานด้วยความ สัมผัสใจ

5) ปลุกฝังแนวคิดที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความตั้งใจจริง การเอาชนะอุปสรรค การทำงานให้ผลออกมาดีที่สุด ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ความดีงาม

การปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมในการจัดการความรู้สิ่งสำคัญคือ (พรชัย ภาพันธ์, ม.ป.ป.) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติการคิดเชิงบวกเป็นสิ่งที่ทำให้คนเหนือคน คือ การมีความคิดที่ชาญฉลาด สามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนให้แตกต่างจากบุคคลอื่น ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปได้ ทุกคนจึงต้องคิดตลอดเวลาเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบตัว บทบาทของครูยุคใหม่ต้องปลุกฝังทักษะการคิดให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างรอบด้าน เพราะกระแสโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างปลอดภัย สถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน เช่น การเลือกคบคนดี มีคุณธรรม มีน้ำใจ มีสติปัญญาเท่ากันหรือเหนือกว่า จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งนี้เพราะ อยู่ใกล้แหล่งความรู้ มีผู้สอนที่ปรึกษาหรือกัลยาณมิตรที่ดี ทำให้มีโอกาสที่จะเลือกอ่านเลือกดู เลือกฟังในสิ่งที่ดีงาม ถ้าผู้สอนจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมได้ดี ผู้เรียนจะพัฒนาความคิดและค่านิยมที่ถูกต้องได้เป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จ ก้าวหน้าในงานและชีวิต โดยปกติคนเรานั้นมักจะเป็นไปตามสิ่งที่เราคิดคิดแล้วจึงพูด พูดแล้วจึงทำ คิดเช่นไรมักจะเป็นเช่นนั้น คิดเช่นไรมักจะทำเช่นนั้น คิดเช่นไร มักจะทำเช่นนั้น การพัฒนาทัศนคติเชิงบวก (Positive Mental Attitude) จะพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตใจอยู่ในสถานะที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ยึดปรัชญาฉันทำได้ และจะทำดังคำกล่าวที่ว่าฝันให้ไกลไปให้ถึง โดยมีความเชื่อว่า หากฉันได้ฟังฉันจะลืม หากฉันได้เห็นฉันจะทำได้แต่ถ้าฉันทำฉันจะเข้าใจภารกิจของผู้สอนจึงเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกมาเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้ค้นพบตัวตน สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มองปัญหาเชิงบวก เพราะทุกปัญหาล้วนมีเมล็ดพันธุ์ของทางแก้ อยู่ในตัวอยู่แล้ว การเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส จึงเป็นบทบาทของผู้สอนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติคิดเชิงบวก

2.1.3.2 สื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้

- 1) สื่อสารให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้น เช่น ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ ประโยชน์ของการจัดการความรู้
- 2) สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการจัดการความรู้ ตลอดจนเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดการความรู้
- 3) สื่อสารถึงบทบาทหน้าที่ที่ขณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้
- 4) สื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของการจัดการความรู้ ตลอดจนความยาก และปัญหาที่อาจจะพบในการจัดการความรู้

2.1.3.3 กระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้

ความรู้ประเภทชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มักจะใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Communication Technology : ICT) ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ ประเภทฝังลึก (Tacit Knowledge) มักจะเป็นกระบวนการที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันได้เช่น

- 1) การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกัน
- 2) การสอนงาน
- 3) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ
- 4) การจัดชุมชนนักปฏิบัติ

2.1.3.4 เรียนรู้

เพื่อสร้างความรู้ต่อยอดซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้โดยการจัดชุมชนนักปฏิบัติ มีกระบวนการขั้นตอนดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายซึ่งเป็นความต้องการในการจัดการความรู้ เพื่อตอบคำถามว่าจะจัดการความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใดและจะทำให้ใครเป็นผู้ได้รับประโยชน์ในการจัดการความรู้นั้น
- 2) สรรหาผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศเข้าร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์สมาชิกทุกคนที่เข้าร่วมเวทีต้องเป็นความจริง คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ ที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี และมาจากความแตกต่างหลากหลายจึงจะเกิดพลัง
- 3) ค้นหาความรู้ฝังลึกในตัวผู้ปฏิบัติซึ่งพิจารณาว่าเขามีวิธีการปฏิบัติอย่างไรจึงประสบผลสำเร็จผ่านเทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) โดยใช้กระบวนการสกัดขุมความรู้ (Knowledge Assets) เป็นรายบุคคล แล้วหลอมรวมวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของทุกคนให้เป็นแก่นความรู้ (Core Competence)

4) นำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่มากมายมารวมไว้ เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการของผู้ใช้ โดยจัดทำเป็นฐานข้อมูลต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

5) การเลือกหรือกลั่นกรองโดยสรรหาเลือกความรู้ที่เป็นประโยชน์และโดดเด่น ซึ่งอาจจะนำไปเทียบเคียงทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่มีบันทึกไว้ หากไม่ตรงกับหลักการใดเรา อาจจะได้หลักการปฏิบัติใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

6) เผยแพร่ความรู้ กิจกรรมนี้เป็นการจัดการที่เป็นระบบแล้วเผยแพร่แก่นักปฏิบัติที่มีความต้องการจะนำองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์

7) นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเมื่อมีการจัดการความรู้แล้วไม่นำไปใช้ประโยชน์ก็ไม่บังเกิดผลใด ๆ ทำให้เกิดความสูญเปล่าในการจัดการความรู้

8) นำความรู้ที่ได้มาและผ่านการนำไปใช้แล้วทำให้เกิดประโยชน์จริง มาเก็บไว้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ใต้เป็นแหล่งความรู้ (Knowledge Assets) เพื่อให้เกิดพลังในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

9) การติดตามตรวจสอบ เป็นการทบทวนว่าทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้มีขั้นตอนใดที่จะต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขั้นตอนใดมีความเหมาะสมดีแล้ว

2.1.3.5 การวัดผลการจัดการความรู้

การวัดผลจะทำให้เราได้ว่าจัดการความรู้ของเราสามารถก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมจริงหรือไม่ ซึ่งจำเป็นจะต้องจัดทำตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับสิ่งที่เราตั้งเป้าหมายไว้อย่างน้อยที่สุด 3 ประการ คือ เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดควรมีลักษณะดังนี้

- 1) ตัวชี้วัดต้องสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน
- 2) ตัวชี้วัดต้องสามารถอธิบายและทำความเข้าใจแก่ทุกคนได้
- 3) ตัวชี้วัดบางตัวอาจมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม ควรให้ทุกคนในหน่วยงาน

รับทราบ

2.1.3.6 การยอมรับและให้รางวัล

ในการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น จะต้องมีส่วนกระตุ้นผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพิจารณาเรื่องการยอมรับและให้รางวัลเพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญ ความสอดคล้อง และความเต็มใจถ่ายทอดร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแต่ละองค์กรต้องพิจารณาตามความเหมาะสม เช่น ของรางวัล ประกาศเกียรติคุณ ค่ายก๋องขมเซซ รางวัลอาจเป็น

เงื่อนไขที่ตามมาดังนั้น จึงควรผลักดันให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่า ผลสำเร็จของงาน คือรางวัลที่ยิ่งใหญ่ของตนเอง (Self-rewarding)

สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประสานชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและพัฒนาวิชาชีพให้ผู้เรียนสามารถประกอบสัมมาชีพได้ เป็นคนคุณภาพของสังคม และประเทศชาติ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู และมุ่งให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรมไทยให้ได้มาตรฐาน ดังนั้น สถานศึกษาจึงดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในสถานศึกษา ดังนี้

1) ส่งเสริมให้ครู ลูกจ้าง นักการเป็นคนคิดคนเก่ง ให้ได้แสดงความรู้ความสามารถให้มากยิ่งขึ้น โดยวิธีการต่อไปนี้

(1) จัดทำศูนย์รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร ครูต้นแบบ ครูดีในดวงใจ ครูดีเขตพื้นที่

(2) จัดให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานในเรื่องที่สนใจคนละอย่างน้อย 4 ครั้งต่อปี

(3) มอบรางวัล สร้างขวัญ และแรงจูงใจให้แก่ ผู้บริหาร ครู ลูกจ้างนักการที่มีผลงานดีเด่นเป็นคนคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานของผู้บริหาร ครู ลูกจ้าง นักการ ในเอกสารประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน

3) สนับสนุนให้ครูเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ใช้ผลงานวิจัยประกอบการวางแผน และแก้ปัญหา เผยแพร่ผลงานวิจัยของผู้บริหาร ครูที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และควรเป็นงานวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เช่น การวิจัยในชั้นเรียน

4) กระตุ้นให้ผู้บริหารและครู ร่วมกันคิดและสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ข้อมูลจากประสบการณ์ของผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการคิดปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันทางวิชาการระหว่าง โรงเรียนเอกชน และ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย

6) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างบุคคลและเครือข่ายระหว่างหน่วยงานกับสถานศึกษา ในการจัดการความรู้ จึงกำหนด “เป้าหมายในการจัดการความรู้” (Desired State) เพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผล โดยเลือกกำหนดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) การจัดการความรู้ในสถานศึกษา เป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำความรู้ของแต่ละคนที่มีอยู่รอบตัวและที่มีอยู่ในตัวเองมารวบรวมเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practice) เพื่อนำมาแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการนำความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาและประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสร้างความรู้ใหม่ และนำมาบันทึกไว้ในรูปสื่อต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการทำงานขององค์กร

รูปแบบของการจัดการความรู้ในสถานศึกษา คือ การปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสม มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยสร้างกระบวนการและเครื่องมือในการจัดการความรู้ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ต่อยอดงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) เข้าร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์สมาชิกทุกคนที่เข้าร่วมเวทีต้องเป็นความจริง คือเป็นผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ ที่ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี และมาจากความแตกต่างที่หลากหลายจึงจะเกิดพลังนำไปสู่การวัดผลการจัดการความรู้ การวัดผลจะทำให้การจัดการความรู้สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมสามารถได้รับการยอมรับและให้รางวัล

2.1.4 ตัวแบบเชิงระบบของการจัดการความรู้

ระบบย่อยของความรู้ที่ครอบคลุมการเปลี่ยนผ่านความรู้จากแหล่งความรู้ไปสู่การใช้ความรู้นั้นให้เป็นประโยชน์

2.1.4.1 มาร์ควอดต์ (Marquardt, 1996) ให้นิยามว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการจัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ดังเนื้อหาที่ปรากฏในหนังสือเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบดินทร์ วิจารณ์ (2549) ได้แปลไว้ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ

1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)

ผู้คนในองค์กรล้วนต้องการความรู้ในจำนวนที่มากขึ้นและหลายประเภทมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เพียงพอต่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของตน องค์กรส่วนใหญ่มักจะสร้างฐานความรู้ของตนด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

1.1) การเก็บรวบรวมความรู้จากภายในองค์กร พนักงานมากมายมักจะบ่นว่า องค์กรของพวกเขาไม่ได้นำเอาความรู้ที่สำคัญของพวกเขาไปใช้ประโยชน์ บริษัทส่วนใหญ่ไม่คาดคิดว่า พนักงานของตนจะมีทุนปัญญามากถึงเพียงนั้นด้วยเช่นกัน ซึ่ง โนนากะ (Nonaka, 1995 อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2549) เรียกว่าเป็น “ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge)” นั่นเอง แหล่งที่มาของ ความรู้โดยนัยนี้ได้แก่ ความชำนาญ ความทรงจำ ความเชื่อ และสมมติฐานต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งส่วน แต่มีค่าต่อองค์กรเป็นอย่างมากยิ่ง ความรู้เช่นนี้ยากที่จะอธิบายหรือสื่อสารออกมาได้ แต่สามารถที่จะ ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อองค์กรได้ ดังเช่น บริษัท Alcoa, Matsushita และ Mckinsey & Company ที่เป็นตัวอย่างได้อย่างดีในการสร้างสรรค์ความรู้ของพนักงาน องค์กรอาจ รวบรวมความรู้โดยใช้วิธีการแบบรุกหรือแบบรับก็ได้ กล่าวคือองค์กรอาจปล่อยให้ความรู้แทรกซึม ไปทั่วทั้งองค์กรเอง หรืออาจทำการตรวจสอบหาข้อมูลจากภายในองค์กรในเชิงรุก เพื่อเปลี่ยนให้ เป็นความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ได้ ดังเช่น บริษัท 3M ที่อาศัยโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น และมีการ เสริมแรงให้กับค่านิยมในการแบ่งปันข้อมูล ทำให้บริษัทมีข้อมูลมากมาย และมีการเปลี่ยนแปลง ข้อมูลเหล่านั้นไปเป็นความรู้เชิงนวัตกรรมและเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ได้อย่างยอดเยี่ยม

นอกจากนี้ ความสามารถในการเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรก็ทำ ให้เกิดคุณค่าเพิ่มแก่องค์กรได้มากขึ้น ทั้งนี้องค์กรอาจได้ความรู้จากการขุดค้นความรู้ในตัวพนักงาน จากการเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกัน และจากการนำเอากระบวนการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาใช้ อย่างต่อเนื่อง

1.2) การรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กรด้วยความเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วดังเช่นทุกวันนี้ ทำให้ไม่มีองค์กรใดที่สามารถจะมีแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดดี ๆ ไปเสียทั้งหมดได้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมองหาความคิดใหม่ ๆ จากภายนอกเพื่อ การปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แนวความคิดเก่า ๆ ตามคำพูดที่ว่า “ถ้ามันไม่ได้ถูกประดิษฐ์จาก ที่นี้ แล้วมันจะไม่มีวันดีไปได้” นั้น ถือว่าตลกขบขันเกินไปโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตาม องค์กรไม่ จำเป็นต้องทำตามคนอื่นเสมอไป แต่ต้องพยายาม “แสวงหา ปรับปรุง และพัฒนาให้ล้ำหน้า” ทั้งนี้ องค์กรสามารถที่จะเก็บเกี่ยวข้อมูลจากแหล่งภายนอกได้ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

- 1.2.1) เทียบเคียงแข่งขันดีกับองค์กรอื่น
- 1.2.2) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
- 1.2.3) การจ้างที่ปรึกษา
- 1.2.4) การอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร และแหล่งข้อมูลออนไลน์
- 1.2.5) การดูโทรทัศน์ วีดิทัศน์ ภาพยนตร์
- 1.2.6) การติดตามแนวโน้มทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

1.2.7) การรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่ง ซัพพลายเออร์และอื่นๆ

1.2.8) การจ้างพนักงานใหม่

1.2.9) การร่วมมือกับองค์กรอื่นการสร้างพันธมิตร บริษัทร่วมทุน

2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

วิก (Wiig, 1997, pp. 6-14) กล่าวว่า ความรู้ อาจเกิดได้จากหลายกระบวนการ ตั้งแต่การมุ่งสร้างนวัตกรรมไปจนถึงการทำวิจัย และสามารถเกิดขึ้นได้จากกรณีที่ “คนที่มีความสามารถได้มองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ และนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ของความรู้ที่มีอยู่มารวมกัน โดยอาศัยการให้เหตุผลแบบอุปนัย (จากส่วนย่อยไปหาส่วนรวม)” นอกจากนี้แล้วความรู้ที่เกิดขึ้นจากการแก้ปัญหา การทำโครงการสาธิต การทดลอง อาจจะเป็นความรู้ที่มีคุณค่าต่อองค์กรมากที่สุดก็เป็นได้

เซงเก้ (Senge, 1990, p. 7) กล่าวว่า ในขณะที่การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) มักเป็นการนำความรู้มาปรับใช้ แต่การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) จะเป็นการสร้างเสริมก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งความรู้อย่างหลังนี้จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างความรู้ใหม่นั้น ไม่ได้เกี่ยวข้องกับพัฒนาสารสนเทศภายนอกเท่านั้น หากแต่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้โดยนัย ซึ่งเป็นเรื่องของนามธรรมจากการรู้แจ้ง รู้จริง รวมถึงสัญชาตญาณของบุคคล ดังนั้น การสร้างสรรค์ความรู้จึงเป็นการใช้ความยอดเยี่ยมและความคิดต่าง ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรม ซึ่งแต่เดิมคนจะคิดว่าการสร้างความรู้เป็นเรื่องของแผนกวิจัยและพัฒนาเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว การสร้างสรรค์ความรู้นั้นเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายและของทุกคนในองค์กร

หากองค์กรต้องการจะเป็นผู้นำในการสร้างเทคโนโลยี องค์กรจะต้องสร้างและเผยแพร่ความรู้อย่างกว้างขวางไปทั่วทั้งองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงเริ่มต้นที่จะสรรหาแนวปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ แนวคิดใหม่ ๆ จากทั่วทุกมุมโลกและกระจายความรู้ดังกล่าวไปทั่วทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้บริษัทได้กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร โดยใช้สิ่งต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้เกิดความหลากหลาย ทั้งในด้านความคิด ทักษะรวมทั้งบุคลากร และกำหนดให้นวัตกรรมเป็นเป้าหมายหลักอย่างหนึ่งขององค์กร
2. เจตคติที่เปิดกว้าง การกล้าที่จะเสี่ยง และเปลี่ยนความล้มเหลวให้กลายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ดังคำพูดที่ว่า “โครงการล้ม แต่คนไม่ล้ม”
3. กระบวนการนวัตกรรมที่ชัดเจน มีการสนับสนุน และมีเงินทุนที่เหมาะสม
4. ห้องทดลองของบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญาให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น
5. การจัดให้มีผู้ชนะเลิศในทีมงาน โครงการที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีขนาดเล็ก แต่มีการอุทิศตนอย่างเต็มที่

6. สถานที่ทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ และไม่มองข้ามความคิดใด
7. การวัดผลค่านวัตกรรมในทุกระดับขององค์กรโดยมองว่านวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กร
8. ระบบการให้รางวัลแก่ผู้สร้างนวัตกรรมที่มีความชัดเจน มีความหมายและให้ในทันที โดยสิ่งที่ให้นั้นอาจเป็น เงิน หรือ ตำแหน่งหน้าที่งานในองค์กร

Nonaka (Nonaka, 1995 อ้างถึงใน บดินทร์ วิจารณ์, 2549) ได้ระบุถึงรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) กับความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ในองค์กรไว้ 4 รูปแบบ ซึ่งความรู้โดยนัยก็คือความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวของเรา และยากที่จะอธิบายหรือสื่อออกมาได้ ส่วนความรู้ชัดเจนก็คือ ความรู้ที่มีรูปแบบเป็นทางการ มีระบบและสามารถแบ่งปันกันได้ง่าย เช่น ข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์ สูตรทางวิทยาศาสตร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

การสร้างความรู้ในองค์กร 4 รูปแบบ

1. จากที่เป็น โดยนัย ไปเป็น โดยนัย (Tacit to Tacit) ความรู้เช่นนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่ง ถ่ายโอนความรู้ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เช่น การที่พนักงานฝึกหัดจะซึมซับเอาความรู้โดยนัยจากหัวหน้างานในขณะที่พวกเขาทำงานร่วมกัน แต่การสร้างความรู้ประเภทนี้มีข้อจำกัด เพราะความรู้ของทั้งสองฝ่าย จะไม่มีการนำมาสร้างเป็นความรู้ที่ชัดเจน และไม่มีผลประโยชน์ต่อองค์กรในลักษณะองค์รวม
2. จากที่เป็นแบบชัดเจน ไปเป็นแบบชัดเจน (Explicit to-Explicit) ความรู้แบบนี้ เกิดจากการรวมและการสังเคราะห์ความรู้ที่ชัดเจน เช่น การที่ผู้บริหารของบริษัทรวบรวมและสังเคราะห์สารสนเทศต่าง ๆ ของบริษัท แต่การสร้างสรรคความรู้แบบนี้มีข้อจำกัดเช่นกัน เนื่องจากมันเป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่องค์กรมีอยู่แล้ว
3. จากที่เป็น โดยนัย ไปเป็นแบบชัดเจน (Tacit to Explicit) การสร้างสรรค์ความรู้แบบนี้ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาประกอบกับความรู้โดยนัยของตนเอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปแบ่งปันกันทั่วทั้งองค์กร ได้ เช่น เมื่อผู้บริหารบริษัทเสนอระบบควบคุมงบประมาณรูปแบบใหม่สำหรับนำมาใช้ในองค์กร เป็นต้น
4. จากที่เป็นแบบชัดเจน ไปเป็น โดยนัย (Explicit to Tacit) การสร้างสรรค์ความรู้แบบนี้ เกิดขึ้นเมื่อพนักงานในองค์กรนำความรู้ที่ชัดเจนที่เกิดขึ้นใหม่ไปปรับใช้ในองค์กร และก่อให้เกิดความรู้โดยนัยขึ้นใหม่ เช่น การที่กระบวนการจัดสรรงบประมาณแบบใหม่ของผู้บริหารคนนั้น ได้กลายเป็นวิธีมาตรฐานในการดำเนินงานของบริษัท

ในบริษัทที่มีการสร้างสรรค์ความรู้นั้นจะมีพลวัตกันทั้ง 4 รูปแบบในลักษณะที่เป็นการหมุนวน (Spiral) ขึ้นไปอย่างไม่หยุดยั้ง และจะเป็นแรงผลักดันอันยิ่งใหญ่ ที่จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ในองค์กร

กิจกรรมที่สร้างสรรค์ความรู้

1. การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบนปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ด้วยการมุ่งความสนใจไปที่การเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการจะเอามาแก้ไข ปัญหา แล้วจึงลงมือแก้ปัญหานั้น ซึ่งสมการของการเรียนรู้เชิงปฏิบัตินี้ คือ

การเรียนรู้ = ความรู้ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน + การตั้งคำถาม (การเรียนรู้ความต้องการที่ชัดเจนในสิ่งที่ยังไม่รู้)
(Programmed Knowledge)

การเรียนรู้เชิงปฏิบัตินี้ เกิดจากประสบการณ์และความรู้ของบุคคลหรือทีม ประกอบกับทักษะและการตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์ที่ทบทวน อันจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมา

2. การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving) แม้ว่าแนวทางและเครื่องมือในการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ จะค่อนข้างตรงไปตรงมาและเข้าใจง่าย แต่กาวิ้นท์ (Garvin, 1993 อ้างถึงในบดินทร์ วิจารณ์, 2549) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดที่จำเป็นนั้นยากยิ่งกว่า เพราะพนักงานจะต้องมีวินัยในการคิดและใส่ใจในรายละเอียดให้มากขึ้น ทั้งนี้พวกเขาจะต้องสังเกตและวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และรวบรวมหลักฐานต่าง ๆ ถึงแม้พวกเขาที่รู้ดีบางคน จะบอกว่ามันไม่จำเป็นก็ตาม (วิจารณ์ พานิช, 2555, น. 73) ซึ่งการลงมือทำ มักจะพบปัญหาที่ไม่คาดคิดเสมอ ซึ่งจะได้เรียนรู้ทักษะในการแก้ปัญหา การประสานงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมการจัดการ ความขัดแย้ง ทักษะในการทำงานภายใต้ทรัพยากรจำกัด ทักษะในการค้นหาความรู้เพิ่มเติมทักษะในการทำงานในสภาพที่ทีมงานมีความแตกต่างหลากหลาย ทักษะการทำงานในสภาพกดดันทักษะในการบันทึกผลงาน ทักษะในการวิเคราะห์ผล และแลกเปลี่ยนข้อวิเคราะห์กับเพื่อนร่วมทีมเป็นต้น

3. การทดลอง (Experimentation) การสร้างสรรค์ความรู้วิธีนี้แตกต่างจากการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบตรงที่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัญหาหรือสถานการณ์ปัจจุบัน แต่เกิดจากโอกาสและความต้องการที่จะขยายการดำเนินงานออกไปซึ่งตัวอย่างของการทดลองนี้ได้แก่ การทำวิจัยพัฒนานวัตกรรมต้นแบบและโครงสร้างนำร่อง เป็นต้น ทั้งนี้การทดลองอาจจะอยู่ในรูปของโครงการทดลองอย่างต่อเนื่อง หรือโครงการสาธิตอย่างใดอย่างหนึ่ง โครงการทดลองอย่างต่อเนื่อง จะประกอบไปด้วย การทดลองย่อย ๆ จำนวนหนึ่งที่ทำอย่างต่อเนื่องกันไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้ประเภทนี้เป็นแกนสำคัญของการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องของการสร้างคุณภาพโดยรวม ซึ่งส่วนมากจะพบในโรงงานอย่างเช่น Corning และ

Chaparral Steel ถือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วยวิธีนี้

4. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต (Learning from Past -Experience) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะสร้างสรรค์ความรู้ ด้วยการทบทวนความสำเร็จและความล้มเหลวของตน ด้วยการประเมินอย่างเป็นระบบ ถ่ายโอนและบันทึกผลสิ่งที่เรียนรู้ ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด กาวินท์ (Garvin, 1993, pp. 1-10) ได้กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่เกิดจากความรู้ที่ได้จากความล้มเหลวนั้น มักจะ “เป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จในอนาคตหรือพูดง่าย ๆ ก็คือ ความล้มเหลวเป็นครูที่ดีที่สุด” นั่นเอง

กาวินท์ (Garvin, 1993, pp. 1-10) ยกตัวอย่างว่า บริษัท Boeing เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แห่งหนึ่งที่ต้องการให้บรรดาผู้จัดการของบริษัทพิจารณาทบทวนและเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดในอดีตอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้จากการที่เครื่องบินโบอิงรุ่น 737 และ 747 เป็นเครื่องบินที่มีปัญหา และบริษัทไม่ต้องการให้ปัญหาเดิม ๆ เกิดขึ้นกับเครื่องบินรุ่น 757 และ 767 อีก บริษัทจึงได้ตั้งทีมที่ชื่อ “Project Homework” ขึ้นเพื่อทำการตรวจสอบกระบวนการในการพัฒนาเครื่องบินรุ่น 737 และ 747 รวมทั้งรุ่น 707 และ 727 ซึ่งทั้งสองรุ่นหลังนี้เป็นรุ่นที่ประสบความสำเร็จสูงสุดของบริษัท หลังจากนั้น 3 ปีต่อมา ทีมงานก็ค้นพบสิ่งที่ควรปรับปรุงหลายร้อยรายการที่จะนำไปใช้ในการผลิตเครื่องบินรุ่น 757 และ 767 ผลจากการทบทวนอดีตเพื่อขึ้นอนาคตทำให้ Boeing สามารถผลิตเครื่องบินที่ไม่มีข้อบกพร่องและประสบความสำเร็จสูงสุดในประวัติศาสตร์ของบริษัทเลยทีเดียว

ในขณะที่บางบริษัทประสบความสำเร็จจากการแสวงหาความรู้จากบริษัทอื่น ๆ และนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่บางบริษัทก็มุ่งเน้นที่การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งประสบความสำเร็จจากการเป็นผู้สร้างนวัตกรรมมากกว่าจะเป็นเพียงผู้ลอกเลียนแบบ

3) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage)

องค์กรจะต้องวินิจฉัยแยกแยะข้อมูล และพิจารณาวิธีในการจัดเก็บข้อมูลเสียก่อน จึงจะสามารถทำการจัดเก็บความรู้เพื่อนำไปใช้ในโอกาสต่อไปได้ ข้อมูล (Data) จะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อผ่านการวิเคราะห์วิจัยและทดลอง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมีวิธีจัดเก็บความรู้ทั้งที่ใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น การบันทึกข้อมูลและการใช้ฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และกระบวนการจัดเก็บโดยมนุษย์ เช่น ความจำของคนแต่ละคน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ไรก็ดี ระบบการจัดเก็บความรู้ควรจะต้อง

1. มีโครงสร้างที่จะทำให้ระบบสามารถค้นหา และเผยแพร่สารสนเทศได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
2. แบ่งเป็นหมวดหมู่ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย วิธีการต่าง ๆ โดยแบ่งไปตามเรื่องที่ต้องการจะเรียนรู้

3. สามารถส่งมอบสารสนเทศตามความต้องการได้อย่างชัดเจนกะทัดรัดและ
ได้ใจความ

4. มีเนื้อหาที่ถูกต้อง แม่นยำ สามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลาระบบการจัดเก็บ
ความรู้ไม่ใช่เรื่องใหม่ เนื่องจากแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้ี้เกิดขึ้นตั้งแต่ทศวรรษที่
1980 กล่าวคือ มีความคิดว่าควรมีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นที่เป็นทางและเป็นหมวดหมู่
เพื่อให้บรรดาผู้จัดการสามารถค้นหาข้อมูลเหล่านั้นได้ทันท่วงที แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้ว
ขนาดและความซับซ้อนของคลังข้อมูล (Data Warehouse) นั้นเองที่ทำให้บริษัท ทั่ว ๆ ไปไม่สามารถ
บำรุงรักษาคลังข้อมูลนั้นได้ เนื่องจากงบประมาณที่ใช้สูงมาก จึงมีเพียงธนาคารและสายการบิน
บางแห่งเท่านั้น ที่มีการจัดเก็บความรู้ และทำการบำรุงรักษาได้เป็นอย่างดี

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างคลังข้อมูลกลับมาอีกครั้ง และ
แพร่หลายไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสภาพการแข่งขันที่สูงขึ้นและค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา
ฐานข้อมูลที่ลดลง บวกกับศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนั้นคลังข้อมูลที่สามารถ
จัดเก็บ เชื่อมโยงและจัดการความรู้ได้เกือบทุกประเภท (เช่น ข้อมูลออนไลน์ คลังความรู้ความ
ชำนาญบนคอมพิวเตอร์ ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และเอกสารต่าง ๆ) จึงปรากฏขึ้นในองค์กรทั่ว
โลกระบบยูนิกซ์ (UNIX) ที่มีราคาถูกได้ถูกนำมาใช้งานแทนระบบเมนเฟรม (Mainframe Compu-
ter) อีกทั้งยังมีเว็บเทคโนโลยี เช่น ActiveX, CGI, Java Script และ GB Oracle Database ซึ่งเป็น
เครื่องมือใหม่เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน การใช้ระบบจัดเก็บความรู้ ทำให้องค์กรสามารถเก็บรักษาความรู้
ซึ่งคือทุนปัญญา (Intellectual Capital) ที่เป็นเสมือนทรัพย์สินขององค์กรได้ โดยมันจะไม่สูญหายไป
เมื่อพนักงานลาออกจากบริษัท แน่แน่นอนว่าการจัดเก็บความรู้ี้มีความสำคัญอย่างมาก แต่ทว่า
ความรู้แบบไหนที่ควรเก็บ

สจ๊วต (Stewart, 1997, pp. 499-518) ให้ความรู้ี้เกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้ี้ไว้ 3 ประการดังนี้

1. ความรู้ประเภทใดที่ควรจัดเก็บ

1.1 สมุดหน้าเหลืองของบริษัท (CorporateYellowPages) ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับ
ความสามารถของพนักงานแต่ละคนและของบรรดาที่ปรึกษาของบริษัท เช่น ใครที่สามารถพูด
ภาษาอังกฤษได้ ใครที่รู้จักใช้ Java Script ใครทำงานให้แก่ลูกค้าคนใดบ้าง

1.2 บทเรียนในอดีต (Lesson Learned) ข้อมูลรายละเอียดของความสำเร็จ
ความผิดพลาด และความล้มเหลวต่าง ๆ ซึ่งอาจนำไปประยุกต์ใช้ในโครงการอื่น ๆ ได้

1.3 ข่าวสารเกี่ยวกับบริษัทคู่แข่งและซัพพลายเออร์ (Competitor and-
Supplier Intelligence) เป็นข้อมูลของบริษัทต่าง ๆ รวมถึงข่าวสารจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รายงานการเยี่ยม

ชมลูกค้าจากฝ่ายขาย บันทึกของผู้เข้าร่วมการประชุมสัมมนา รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในบริษัท และ ข่าวสารเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

1.4 นโยบายและประสบการณ์ของบริษัท (Company Experiences and Policies) แผนผังของกระบวนการต่าง ๆ แผนงานกรรมวิธี หลักการ แนวทาง มาตรฐาน นโยบายการวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลของลูกค้าและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในบริษัท รายละเอียดของผลิตภัณฑ์และการบริการ (เช่น คุณลักษณะ หน้าที่ใช้สอย ข้อขาย และการซ่อมบำรุง

1.5. ผลิตภัณฑ์และกระบวนการของบริษัท (Company Products and-Processes) เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ ข้อมูล กระบวนการและสิ่งพิมพ์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างและระบบต่าง ๆ งานประจำวัน และขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท

2. วิธีการจัดเก็บความรู้ ความรู้จะไม่ต่างอะไรกับข้อมูลที่ใช้ประโยชน์อะไรไม่ได้ หากไม่ได้มีการจัดเก็บด้วยวิธีการที่ทำให้บุคคลและองค์กรสามารถเข้าใจและนำมาใช้ได้ มีบริษัทอยู่มากมายที่ภายในท่วมท้นไปด้วยข้อมูลจำนวนมหาศาล สร้างความสับสนวุ่นวายอยู่ในระบบสารสนเทศของตน ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ไม่สามารถจะนำกลับมาใช้ได้ ข้อมูลที่คิดเพี้ยนไปไม่ปะติดปะต่อหรือไม่ถูกต้องแม่นยำ จะไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เลย ดังนั้นองค์กรจึงต้องค้นหาข้อมูลนั้น ๆ ว่ามีคุณค่าอะไร และต้องนำไปเข้ารหัสให้สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้และดำเนินการตามกรรมวิธีดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้บริษัทยังต้องกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแยกแยะความรู้ใหม่ ต้องวางแผนในการประมวลความรู้ และเลือกตำแหน่งในการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้ว่า เพื่อนร่วมงานคนใดต้องการความรู้ใดเพื่อการทำกิจกรรมหนึ่ง ๆ หรือตัดสินใจได้ว่าเพื่อนร่วมงานคนใดสนใจในบทเรียนใดและจัดเก็บบทเรียนรวมทั้งความรู้ที่เขาจะได้รับลงในความทรงจำขององค์กร (Corporate Memory)

3. ความท้าทายในการจัดเก็บความรู้ เป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับเทคนิคต่าง ๆ ควบคู่กับกระบวนการของคน (Human Processes) เมื่อองค์กรมีการขยายกิจการขยายสาขาออกไประบบการจัดเก็บและความทรงจำขององค์กรอาจจะไม่ปะติดปะต่อกัน ทำให้บริษัทเสียประโยชน์ไปทั้ง ๆ ที่ควรจะได้ จากความรู้เหล่านั้น เช่น เมื่อมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานมากขึ้น พนักงานทุกสายงานก็จะสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ความชำนาญกันได้โดยไม่ต้องมีขอบเขต บริษัทจึงต้องนำเทคโนโลยีเครือข่ายสารสนเทศมาใช้ เพื่อนำสารสนเทศที่กระจัดกระจายอยู่นั้นมาประมวลใหม่อีกครั้ง เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น แม้ว่าเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะมีความสามารถในการจัดเก็บและ

นำเสนอข้อมูลได้มากขึ้น แต่องค์กรก็ต้องระวังผลกระทบจากการที่มีข้อมูลมากเกินไป ทั้งนี้ปริมาณข้อมูลที่จัดเก็บนั้นไม่ควรมีมากเกินไปกว่าความสามารถในการจัดการกับข้อมูลในองค์กร

4. การวิเคราะห์และการทำงานเหมืองข้อมูลความรู้ (Knowledge Analysis and-Data Mining) การทำงานเหมืองข้อมูลความรู้ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ที่ทำให้องค์กรสามารถเข้าใจความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ ทำให้พนักงานสามารถจัดเก็บและกลั่นกรองดึงเอาข้อมูลมาใช้ในการพัฒนากลยุทธ์และแก้ปัญหาทางธุรกิจที่ซับซ้อนได้โดยอาศัยแบบแผนใหม่ ๆ และด้วยการปรับแบบจำลองต่าง ๆ ให้เข้ากับข้อมูล ซึ่งขณะนี้มีการพัฒนาซอฟต์แวร์ที่สามารถวิเคราะห์แยกแยะแบบแผนต่าง ๆ ได้บ้างแล้ว ซอฟต์แวร์การทำงานเหมืองข้อมูลความรู้ (Data Mining) สามารถตอบได้แม้แต่คำถามที่บรรดาผู้จัดการคิดไปไม่ถึง ในขณะที่เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดระเบียบฐานข้อมูลธุรกิจขนาดใหญ่และสนับสนุนข่าวกรองธุรกิจ (On Line Analytical Process : OLAP) สามารถตอบได้เพียงคำถามต่าง ๆ ที่บรรดาผู้จัดการถามเท่านั้น การทำงานเหมืองข้อมูลจะประกอบไปด้วยงานหลายอย่าง เช่น การแบ่งหมวดหมู่ การจัดกลุ่ม การสรุปหาใจความสำคัญ การสร้างตัวแบบที่สัมพันธ์ต่อการตรวจหาความแปรปรวนและการเปลี่ยนแปลงของข้อมูล สำหรับวิธีการทำงานเหมืองข้อมูลความรู้ประกอบด้วยวิธีที่อาศัยตัวอย่างและวิธีการต่าง ๆ สำหรับการตัดสินใจ รวมถึงตัวแบบในเชิงความเป็นไปได้ที่แสดงด้วยกราฟ เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือในการทำงานเหมืองข้อมูล ความรู้มีการพัฒนาขึ้นมามากมาย เพื่อควบคุมข้อมูล ค้นหาแบบแผนและสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในขณะเดียวกันมีการพัฒนาวิธีการจัดเตรียมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงสถิติด้วยการจำลองภาพในหลาย ๆ รูปแบบซึ่งเทคนิคต่าง ๆ ได้แก่ AVS Express, SGI Mine Set และ Visible Decisions Discovery โดย Data Mind และ IBM's Intel-ligent Miner ถือเป็นโปรแกรมที่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการประสานเครื่องมือในการทำงานเหมืองข้อมูลความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทั้งนี้กลุ่มธุรกิจที่ได้เอาการทำงานเหมืองข้อมูลความรู้มาใช้ได้แก่

4.1 กลุ่มบริษัทผู้ค้าปลีกโดยนำเอาระบบ EPOS และ Loyalty Card เข้ามาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมันช่วยให้บริษัทเหล่านี้สามารถเข้าใจถึงพฤติกรรมการซื้อสินค้าของลูกค้าและระบุกลุ่มสินค้าที่ไม่สร้างกำไรให้กับบริษัทได้อย่างรวดเร็ว ผลจากการวิเคราะห์ความรู้ทำให้ W.H. Smith สามารถกำจัดผลิตภัณฑ์ที่ให้ผลกำไรต่ำจำนวนกว่า 20,000 ชิ้นได้ นอกจากนี้ Wal-Mart บริษัทผู้ค้าปลีกรายใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา ก็ลงทุนสร้างคลังข้อมูลที่ใหญ่ที่สุดในโลก เพื่อจัดการกับข้อมูลการซื้อสินค้าของลูกค้าจาก 2,900 สาขาของบริษัทเช่นกัน

4.2 กลุ่มบริษัทที่ให้บริการด้านการเงิน สถาบันการเงินเหล่านี้ตระหนักดีถึงความสำคัญของการวิเคราะห์ความรู้ เพื่อให้เข้าใจถึงทัศนคติของลูกค้ามานานแล้ว โดยได้ปฏิวัติธุรกิจ

การให้บริการด้านบัตรเครดิต ด้วยการทำให้เหมือนข้อมูลความรู้ เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และทำเป็นข้อมูลของลูกค้า ซึ่งสิ่งนี้ทำให้บริษัทสามารถพัฒนาการให้บริการด้านบัตรเครดิตได้นับร้อยประเภท

4.3 กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มนี้ได้มีการเอาเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำให้เหมือนข้อมูลความรู้มาใช้ ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ข้อมูลการหยุดทำงานของเครื่องจักรในครั้งก่อน ๆ ทำให้บริษัทสามารถทำนายได้ว่า สภาพการณ์ใดบ้างที่มักจะทำให้การผลิตหยุดชะงักที่อาจจะเกิดขึ้นต่อไป

4.4 กลุ่มบริษัทโทรคมนาคม บริษัทเหล่านี้ข้อมูลทั้งของลูกค้าและข้อมูลในการดำเนินงานจำนวนมากมาฆมหาศาล และมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สลับซับซ้อน เพื่อกำหนดราคาและแคมเปญ (Campaign) การตลาดที่สามารถแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้ รวมถึงเพื่อพัฒนาเครือข่ายของบริษัทด้วย เช่น ใช้วิเคราะห์จำนวนครั้งที่สัญญาโทรศัพท์ไม่สมบูรณ์ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการมีจำนวนคู่สายที่ไม่เพียงพอ

4.5 การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer and Dissemination) การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ จะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ซึ่งความสามารถในการเคลื่อนย้ายความรู้ขององค์กรนี้ ถือเป็นกำลังความสามารถในการถ่ายโอนอำนาจและแบ่งปันอำนาจอย่างหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะหากความรู้ไม่ถูกเผยแพร่ไปทั่วทั้งองค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ องค์กรก็จะประสบกับความล้มเหลว

การดึงความรู้กลับมาใช้อาจเป็นได้ใน 2 ลักษณะ คือ แบบควบคุม(Controlled Retrieval) และแบบเป็นไปโดยอัตโนมัติ (Automatic Retrieval) ซึ่งแบบควบคุมจะใช้บันทึกและความทรงจำของบุคคลหรือกลุ่ม ในขณะที่แบบเป็นไปโดยอัตโนมัติ นั้น จะเกิดขึ้นเมื่อมีเหตุการณ์และสถานการณ์ ต่าง ๆ มากกระตุ้น

วิก (Weick, 1987, pp. 97-122) ได้เสนอว่า ข้อมูลที่เรียกจากหน่วยความทรงจำขององค์กรนั้น อาจคลาดเคลื่อนไปจากของเดิมอย่างมาก เนื่องจากกระบวนการจัดเก็บและการเรียกกลับรวมถึงการประสานความทรงจำภายในตัวบุคคล ตลอดจนอคติที่มักจะมีอยู่ต่อการเลือกบันทึกและเรียกใช้ข้อมูลล้วนมีผลให้ข้อมูลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังนั้นบริษัทจึงจำเป็นต้องมีวิธีพัฒนาความทรงจำขององค์กร และออกแบบกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้อุปกรณ์ที่เรียกกลับมาใช้นั้นถูกต้องแม่นยำเหมือนเดิม

การเข้าถึงข้อมูลทันทีที่ต้องการนำข้อมูลนั้นมาใช้ จะทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถมีเครื่องมือที่ช่วยจดจำข้อมูลได้ยาวนานขึ้น เป็นการลดภาระและความพยายามในการใช้ความจดจำลงไปได้อย่างมาก ทั้งนี้ฐานความรู้ขององค์กรควรจะถูกรวบรวมอยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่งซึ่งเป็นศูนย์กลางสำหรับให้บุคคลต่าง ๆ สามารถเข้าไปค้นหาและแบ่งปันความรู้กันได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้การรวบรวมและการประยุกต์ใช้ความรู้ นั้นเกิดความยั่งยืน เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วช่วงห่างระหว่างระยะเวลาของการเรียนรู้และ

การประยุกต์ใช้ความรู้ก็จะลดน้อยลงตลอดทั่วทั้งองค์กร ส่วนทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่เดิมเป็นนามธรรมนั้นได้ก่อให้เกิดผลิตผลชัดเจนขึ้นและมากขึ้น อีกทั้งกระบวนการงานทั้งหลายที่ปวงขององค์กรก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ด้วยการจัดโครงสร้างทั้งการเก็บและการเรียกใช้ได้ง่าย

ในการจัดโครงสร้างองค์ความรู้ องค์กรจะต้องคำนึงถึงวิธีการและเหตุผลในการเรียกข้อมูลไปใช้ของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร ทั้งนี้ระบบการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิผล ควรแบ่งความรู้ออกเป็นหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ความต้องการในการเรียนรู้
2. วัตถุประสงค์ในการทำงาน
3. ความชำนาญของผู้ใช้
4. หน้าที่หรือการใช้งานของข้อมูล
5. ตำแหน่งและวิธีในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร

การถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรสามารถแยกตามประเภทได้ดังนี้

1. การถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรโดยเจตนา การถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรโดยเจตนาหรือตั้งใจนั้น สามารถทำได้หลายวิธี เช่น โดยการเขียน (การเขียนบันทึก รายงาน กระดานข่าว สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร) และการใช้สื่อต่าง ๆ เช่น วิดิทัศน์ แถบบันทึกเสียง นอกจากนี้การประชุมภายในองค์กร การเสวนา การติดตามดูแล และการฝึกอบรม ก็เป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างหนึ่งเช่นกัน ส่วนการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานหรือการย้ายแผนก เป็นกรณีพิเศษสามารถทำให้เกิดการกระจายความรู้ไปในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรได้ นอกจากนี้ในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีหลาย ๆ ฝ่ายก็อาจจะจัดให้มีการเยี่ยมชมฝ่ายอื่น ๆ ของบริษัท เพื่อรับฟังความต้องการและรับข้อมูลข่าวสารจากฝ่ายนั้น ๆ ได้เช่นกัน

2. การถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรโดยไม่เจตนา การถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรโดยไม่เจตนา อาจจะต้องเกิดขึ้นได้ในหลายวิธี เช่น จากการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานตามวาระปกติ การพูดคุย การปรับทุกข์ในการทำงาน และจากเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ที่สามารถทำให้ความรู้กระจายไปในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรได้ ซึ่งการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการนี้มักจะเกิดขึ้นเป็นกิจวัตรประจำวัน หรือเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกันเอง โดยไม่มีการวางแผนล่วงหน้า แต่ที่ต้องพึงระมัดระวังก็คือถ้ายังมีความตั้งใจหรือการวางแผนน้อยเท่าไร โอกาสที่ความรู้สำคัญ ๆ จะสูญหายไปก็จะยังมีมากขึ้นเท่านั้น

3. อุปสรรคในการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการกระจายความรู้ที่นั่นต้องทำอย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว อย่างไรก็ตามก็มีเงื่อนไขสำคัญ 3 ประการ ที่เป็นอุปสรรคต่อการถ่ายโอนความรู้ คือ

- 3.1 กระบวนการทางธุรกิจที่สำคัญมีคนเพียงไม่กี่คนที่สามารถเข้าถึงได้
- 3.2 ความรู้ไม่ได้อยู่ในสถานที่หรือเวลาที่ต้องการจะใช้
- 3.3 การถ่ายโอนและการปรับโครงสร้างความรู้ทำให้การรักษาความปลอดภัยความรู้นั้นทำได้ยากขึ้น

4. การใช้เทคโนโลยีในการถ่ายโอนความรู้ การถ่ายโอนความรู้ที่มีประสิทธิภาพที่สุดนั้น มักเกิดจากการใช้เทคโนโลยีทำให้คนสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้ในทุกที่ทุกเวลา และทุกรูปแบบ การใช้ซอฟต์แวร์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เช่น ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กระดานข่าว และการประชุมระยะไกลนั้น จะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ นอกจากนี้เทคโนโลยียังทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมกัน และสามารถสื่อสารกันได้อย่างอิสระ ซึ่งปัจจุบันโปรแกรมสำหรับช่วยในการค้นหา (Search Engine) ต่าง ๆ ช่วยให้เราสามารถค้นหาข้อมูลทั้งหมดที่อยู่ใน Local Area Network : LAN หรือ Wide Area Network : WAN ได้อย่างรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้แล้ว Groupware ต่าง ๆ ก็มีการนำเสนอระบบในเชิงที่มีความชำนาญการเพิ่มสูงขึ้นเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ด้วยมาตรฐานของการประสานภาพกราฟฟิกเข้ากับการดึงและการเก็บรักษาข้อมูล ช่วยให้การจัดการกับข้อมูลความรู้เชิงประสบการณ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง

สจิวต์ (Stewart, 1997, pp. 499-518) สรุปไว้ว่า การนำทฤษฎีปัญหาไปใช้อย่างเป็นระบบนั้น เป็นการเพิ่มมูลค่าของผู้ถือหุ้นอย่างหนึ่ง กล่าวคือ ให้นำเอาความรู้และประสบการณ์ขององค์กร มาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์และต่อเนื่องโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการประยุกต์ความรู้ให้มากขึ้น หากองค์กรมีรูปแบบการจัดการความรู้ที่ดี องค์กรก็สามารถที่จะให้บริการแก่ลูกค้าด้วยบุคลากรที่ดีที่สุดขององค์กรได้

นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่บริษัทได้รับจากระบบการบริหารข้อมูลไว้ดังนี้

1. ประหยัดค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าจัดส่ง-ส่งมอบ (ถ่ายโอน) ความรู้
2. ช่วยปรับปรุงความสามารถในการเจาะค้นความรู้ของเพื่อนร่วมงาน
3. เพิ่มกำลังความสามารถในการทำงานในระดับโลก
4. เป็นที่ให้อำนาจความคิดขององค์กร
5. ทำให้สามารถรับมือกับความเติบโตขององค์กรและการหมุนเวียนของพนักงานได้เป็นอย่างดี เพราะพนักงานใหม่ที่สามารถรับเอาความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว จะสามารถทุ่มเท เพื่อความสำเร็จขององค์กรได้อย่างรวดเร็วเช่นกัน และสิ่งสำคัญที่ต้องควบคู่กับความเติบโตขององค์กร (จิตรา ปานอ่อน ม.ป.ป., น. 25) คือ จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน (Work Ethics)

ซึ่งต้องคำนึงถึงคุณความดีที่บุคคลที่ทำงาน ยึดเป็นข้อปฏิบัติโดย กฎหมายให้ เป็นสิ่งบังคับบุคคล โดยทั่วไป ส่วนผู้ประกอบการอาชีพควรมีมาตรฐานคุณธรรมและประมวลจรรยาบรรณ (Code of Ethics) เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพว่าควรปฏิบัติหน้าทีอย่างไร จึงมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรดำรงตน ในสังคมอย่างไร จึงมีความเหมาะสมเพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิ แห่งอาชีพ ซึ่งในความหมายนี้ ถือเป็น จรรยาในการปฏิบัติงาน (Ethical Standard) คือ การแสวงหา ความดี ที่ควรยึดถือว่าควรเป็นอย่างไร และนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติ มีความหมาย ครอบคลุมกว้างขวาง กว่ากฎหมาย และ กฎระเบียบ

ดังนั้นตัวแบบเชิงระบบของมาร์ควอดต์ (Marquardt, 2007, pp. 35-38) เป็นระบบย่อยของ ความรู้ที่ครอบคลุมการเปลี่ยนผ่านความรู้จากแหล่งความรู้ไปสู่การใช้ความรู้นั้นให้เป็นประโยชน์ จากการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ ที่เกิดจากสิ่งสร้างสรรค์ให้เกิดกระบวนการ เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาใช้อย่างต่อเนื่องอันจะนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรในที่สุด

โนนาเกและทาเกอูชิ (Nonaka, 1995 อ้างถึงใน บดินทร์ วิจิตรณ, 2549) กล่าวถึง ตัวแบบ เชิงระบบในกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. การกำหนด (Define) สิ่งแรกที่เราต้องร่วมกันตั้งคำถามว่า อะไรคือความรู้ที่สำคัญและจำเป็นกับองค์กร อะไรคือความรู้ที่ต้องการใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือการประกอบกิจการ จะทำให้สามารถกำหนดความรู้ที่จำเป็นต้องจัดหาสร้างขึ้นมาใช้ในองค์กร ขั้นตอนก็คือ การนำเอาความ มุ่งหมาย (Purpose), วิสัยทัศน์ (Vision), พันธกิจ (Mission), เป้าหมาย (Goal), วัตถุประสงค์ (Objective) และนโยบาย (Policy) ขององค์กรเป็นตัวตั้งใช้ในการกำหนดความรู้ที่ต้องการใช้

2. การสร้างความรู้ (Create) เป็นการสร้างจากกระบวนการและขั้นตอนในการทำงานภายในองค์กรและการนำความรู้ ข้อเสนอแนะ หรือข้อมูลจากภายนอกมาสังเคราะห์เป็นความรู้ สำหรับใช้ในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยเฉพาะการสร้างความรู้ด้วยการ-ค้นคว้าวิจัย ร่วมกัน

3. การเสาะหาและยึดกุมความรู้ (Capture) จากความเชื่อที่ว่าความรู้มีอยู่ทั่วไปทั้ง ภายในและภายนอกองค์กรในสังคมใน โลก องค์กรจะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการเสาะ แสวงหาและยึดกุมความรู้ที่กระจัดกระจายและแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ และดำเนินการ ดังกล่าวอยู่อย่างสม่ำเสมอจนเกิดทักษะความชำนาญ รวมทั้งพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการเสาะหา และยึดกุมความรู้จากประสบการณ์เดิม

4. การกลั่นกรอง (Distill) ความรู้บางอย่างเป็นสิ่งล้ำสมัย บางอย่างเป็นสิ่งที่ไม่ เหมาะสมกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมสำหรับเรา จำเป็นต้องมีการกลั่นกรอง เพื่อนำความรู้ที่ เหมาะสมมาใช้

5. การแลกเปลี่ยนความรู้ (Sharing) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด และเป็นขั้นตอนที่ท้าทายที่สุด ในองค์กรบางประเภทที่สมาชิกองค์กรมีพฤติกรรมปกปิดความรู้เก็บงำไว้คนเดียวเพื่อเอาไว้ใช้แสดงความเหนือกว่าคนอื่น เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน กระบวนการจัดการความรู้จะต้องสร้างเงื่อนไขและกติกาส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้มีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และไม่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้มีพฤติกรรมกักตุนความรู้ (สมโชค เจริญการ, 2553) ซึ่งปัจจุบันความเจริญรุ่งเรืองทางด้านวัตถุในปัจจุบัน เป็นสาเหตุที่ทำให้สังคมโดยทั่วไป มีค่านิยมที่ให้ความสำคัญ ในการแสวงหาเงินทอง แสวงหาอำนาจ บารมี มากกว่าที่จะให้ความสำคัญทางด้านจิตใจ สังคมในปัจจุบันจึงกลับเสื่อมโทรมลงอย่างเห็นได้ชัดเจน ปัญหาต่าง ๆ ที่มีมากมาย การปลูกฝังความสำนึก ให้กับบุคคล เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม จึงควรบังเกิดขึ้นในสังคม ด้วยเหตุนี้ในปัจจุบัน จึงมีการกล่าวถึงคำว่า จิตสาธารณะมากขึ้น เพื่อให้ผู้คนได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะมากกว่าตนเอง นั้นหมายถึงว่า ทุกคนต้องมีการให้มากกว่าการรับเพราะสิ่งเหล่านี้ถ้าสามารถปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนได้ตระหนัก สังคมย่อมได้รับแต่ความสุขอย่างแน่นอน คำว่า จิตสาธารณะจึงมีความสำคัญต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ โดยส่วนรวม

6. การใช้ความรู้ (Use) ถ้าไม่มีขั้นตอนของการประยุกต์ใช้ความรู้ การจัดการความรู้ก็ไม่บังเกิดผลใด ๆ เป็นการลงทุนที่สูญเปล่า การประยุกต์ใช้ความรู้ทำให้เกิดผลจากการใช้ความรู้นั้นทั้งเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ พัฒนากระบวนการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในองค์กร เป็นเรื่องสำคัญยิ่งและมีผลในเชิงป้อนกลับต่อกระบวนการจัดการความรู้ทุกขั้นตอน

เซงเก้ (Senge, 1990, pp. 7-23) กล่าวถึงตัวแบบเชิงระบบใน กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)

องค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ต้องเริ่มมาจากการเรียนรู้ของบุคคล ให้คนเป็นพลังในการกระทำให้เกิดผลผลิตต่าง ๆ ในองค์กร ดังนั้นศักยภาพของบุคคลจึงเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรบุคคลจึงต้องมีการพัฒนาตนให้เจริญเติบโตและมีการเรียนรู้ (Personal Growth-and Learning) โดยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพียรพยายามในการใฝ่หาความรู้โดยเน้นความสามารถในการสร้างสรรค์เชิงรุก (Proactive) ในเชิงคุณภาพ ตรงข้ามกับงานที่ต้องคอยตั้งรับหรือคอยแก้ปัญหา รวมทั้งการทำความเข้าใจในสิ่งที่สำคัญสำหรับตนเอง คนเรามักเสียเวลาปฏิบัติงานอย่างไร้เป้าหมาย จนลืมสิ่งที่ต้องการอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงต้องมีการสร้างสรรค์ผลงานให้ได้ตามความต้องการ โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของตน (Personal Vision) เป็นภาพอนาคตของความต้องการ

ของตนเองและทำภาพในอนาคตนี้ให้บรรลุผล และวิสัยทัศน์ส่วนตัวต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง (Current Reality) เพราะบางครั้งเราอยู่กับงานที่ไม่ทำให้เกิดผลและทำอยู่อย่างนั้นเรื่อยไปเป็นการ โทกตัวเองว่าทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปได้ด้วยดีไม่มีปัญหาไม่มองถึงความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

ดังนั้นความใฝ่ฝันภาพในอนาคตหรือวิสัยทัศน์ของคุณต้องมาพร้อมกับความเป็นจริงให้เกิดแรงในการสร้างสรรค์ชีวิตของคุณเพื่อขยายความสามารถในการผลิตผลงานที่เราต้องการอย่างแท้จริงการพัฒนาตนให้มีลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพต้องพัฒนาตนในทุกด้าน (Total Development) ให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึกเป็นการพัฒนาทั้งทางร่างกายสติปัญญาและความรู้รวมทั้งจิตใจและอารมณ์

2. การมีแบบจำลองความคิด (Mental Models)

ลักษณะรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง หมายถึง การรับรู้ภาพลักษณ์และรูปแบบความคิดความเชื่อความเข้าใจของคนที่มีต่อโลกมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำต่อตนเองและผู้อื่น โดยสามารถพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการแปรเปลี่ยนไปของโลกไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้วสามารถเปลี่ยนความคิดความเชื่อและความเข้าใจที่มีต่อโลกต่อสิ่งอื่นให้ถูกต้องและชัดเจน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง ด้วยความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในใจเป็นตัวยึดมั่นยึดติดกับวิธีคิดและวิธีการทำงานแบบเดิม ไม่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการ-พัฒนาการรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้องจึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนรูปแบบความคิดความเชื่อ ความเข้าใจที่มีต่อโลกต่อสิ่งอื่น ๆ ให้ถูกต้อง และส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามสภาพความเป็นจริงที่มีการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัว อย่างถูกต้องนั้นต้องเริ่มจากการวางแผนกระบวนการเรียนรู้ (Planning and Learning) จากการรับรู้บนพื้นฐานความคิดความเชื่อไปยังข้อสรุปจากความคิดความเชื่อและส่งผลถึงการกระทำซึ่งจะต้องมีการเปิดเผยแนวความคิดนี้เพื่อทดสอบถึงสาเหตุและที่มาของมัน มิใช่เพียงการด่วนสรุปแต่ต้องมาจากความคิดที่สมเหตุสมผลโดยมีการวิเคราะห์แนวทางการคิดเสมือนกระจกเงาสะท้อนที่มองเห็นตนเองโดยอาศัยทักษะการตรวจสอบความคิด (Reflection) โดยเปิดเผยความคิดความเชื่อของคุณและนำมาตรวจสอบความเป็นไปของข้อสรุปจากความคิดความเชื่อว่ามีมูลความคิดจากสิ่งใด ข้อมูลที่รับรู้มาจากไหน โดยเปิดเผยให้ผู้อื่นได้รู้ได้เห็นและให้ผู้อื่นแสดงความคิด รวมทั้งสอบถามถึงเบื้องหลังความคิดความเชื่อของเราเหล่านั้นเรียกว่าทักษะการถาม (Inquiry) และเมื่อมีการตรวจสอบรูปแบบความคิดความเชื่อแล้วตัวเราเองยังต้องมีความมั่นคงในความคิดของตน และสามารถให้ผู้อื่นมาตรวจสอบได้เรียกว่า ความสมดุลระหว่างยืนยันความคิดของตนเองและการถาม (Inquiry and Advocacy) โดยค่านิยมที่ต้องยึดถือคือการเปิดกว้าง (Openness) ทั้งรูปแบบความคิดของคนที่ต้องอิสระเปิดเผยและสามารถเปลี่ยนแปลงได้เปิดให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการถามหรือแสดงความคิดเห็น

รวมทั้งค่านิยมในด้านความเป็นธรรม (Merit) ที่ยึดเอาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และยึดหลักความเสมอภาคปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความเข้าใจในการรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตนเองโดยอาศัยการวางแผน กระบวนการเรียนรู้ทักษะการสะท้อนความคิด และความสมดุลระหว่างการยืนยันในความคิดของตน และการถามเพื่อให้ทราบถึงมูลเหตุในการคิดการกระทำและอาศัยทักษะในการถามในการสื่อสารระหว่างบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงค่านิยมการเปิดกว้างและความเป็นธรรมเพื่อให้ความคิดความเชื่อถือที่ฟังลึกลับจะค่อย ๆ จางหายไปมีการตัดสินใจอย่างเป็นเหตุเป็นผลตามความเป็นจริงและพัฒนาให้มีการรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง โนวลส์, โคล และ เพรสวูด (Knowles, Cole and Press wood), 1994 อ้างถึงใน คุณเดือน เทียวเหลือง, 2556, น. 17) โดยการสะท้อนคิดเป็นการใช้กระบวนการพินิจพิเคราะห์ ตั้งคำถามย้อนหลังกลับมายังสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างครอบคลุมทุกด้าน แยกให้เห็นปัญหาที่เป็นเหตุผลในการปฏิบัติขณะนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

การสร้างสรรค์แนวทางขององค์กรให้เป็นภาพในอนาคตเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกร่วมแรงร่วมใจ มิใช่เพียงแต่ความคิด แต่มันมีพลังอำนาจให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นเพื่อไปถึงสิ่งที่ใฝ่ฝันร่วมกันไปสู่ภาพในอนาคตขององค์กร และสิ่งที่จะทำให้เกิดพลังร่วมขององค์กรได้คือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการทำความเข้าใจร่วมกันในการตั้งเป้าหมายและมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานและมุ่งไปสู่ความต้องการร่วมของสมาชิกทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้สมาชิกได้ตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงอนาคตขององค์กร และยินยอมข้อผูกพันในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันขององค์กร โดยสมาชิกทุกคนจะได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันโดยมีความรู้สึกที่ว่า “บริษัทเป็นของเรา” มีจิตสำนึกว่าพวกเขามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ (Sense of Belonging) และยิ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวและไว้ใจกันเพื่อพัฒนาภาพอนาคตขององค์กรให้บรรลุผล

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการเรียนรู้แนวคิดหลักการและวิธีการทำงานร่วมกันโดยถ่ายทอดความคิดซึ่งกันและกัน (Thinking Together) โดยการสนทนา (Dialogue) เพื่อแสดงความคิดเห็นของตนเองให้ผู้อื่นได้เห็นและได้ซักถามรวมถึงการอภิปราย (Discussion) เพื่อให้มีการเสนอความคิดที่แตกต่างและนำความคิดที่ดีที่สุดเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่ม ต้องมีการประสานงานร่วมกันให้ไปในทิศทาง

เดียวกัน (Alignment) นำแรงของสมาชิกแต่ละคนมารวมกันเป็นหนึ่ง (A Whole) ให้เกิดแรงถ่วงหรือแรงดันในทิศทางที่สวนกันน้อยที่สุดหรือไม่เกิดเลย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของกลุ่มให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่สมาชิกในกลุ่มต้องการอย่างแท้จริง การเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มกลุ่มจะลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลแนวความคิดของสมาชิกที่ถูกครอบงำในกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มและนำสิ่งที่ได้แลกเปลี่ยนกันมาเรียนรู้สมาชิกในกลุ่มต้องอาศัยลักษณะของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน (Commonality of Purpose) ไปในทิศทางเดียวกันและต้องอาศัยลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ เพราะกลุ่มที่มีความเฉลียวฉลาดต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาดด้วย โดยสิ่งที่สำคัญของการเรียนรู้เป็นกลุ่มคือต้องสามารถนำความสามารถของสมาชิกในกลุ่มมารวมกันเพื่อให้เกิดพลังความสามารถของกลุ่มการทำงานเป็นทีม จะทำให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการอย่างรวดเร็วหรือพิเศษเหนือกว่าที่คาดหมาย เป็นความรู้ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของคนในทีมสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลและพึ่งพากัน มีความเคารพความคิดเห็นของกันและกัน โดยที่ทุกคนมีอิสระในความคิดเห็น และสมาชิกได้รับการพัฒนาร่วมกันอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรจะเรียนรู้ได้ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถการเรียนรู้เป็นทีมงานได้ และสตาด้า (Stata, 1998 อ้างถึงใน พิษขานันท์ สุริยรัตน์, 2551, น. 13) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ขององค์กรนั้นมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ของบุคคลและของทีม กล่าวคือ การเรียนรู้ขององค์กรเกิดจากการรู้แจ้งเห็นจริงร่วมกันรวมไปถึงความรู้และแบบแผนของความคิดที่มีร่วมกันของคนในองค์กร ต้องอาศัยประสบการณ์และความรู้ในอดีตที่มีอยู่ในองค์กร เช่น นโยบาย กลยุทธ์ และการเก็บรักษาความรู้ที่มีรูปแบบชัดเจน การเรียนรู้ในองค์กรจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เมื่อบุคคลที่อยู่ในองค์กรเกิดการเรียนรู้แล้ว องค์กรก็จะเกิดการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่และมีการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

การคิดอย่างมีระบบครบวงจรเป็นการคิดให้เป็นภาพรวม (Holistic) เป็นหนึ่ง (A Whole) ที่ประกอบด้วยหน่วยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกันทั้งหมด ขณะที่ Systematic Thinking หมายถึงการคิดที่มุ่งเน้นไปที่วิธีการหรือระเบียบแบบแผนความคิดเป็นการผนวกรวมกันระหว่างการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytic Thinking) และ การคิดเชิงสังเคราะห์ (Synthetic Thinking) เพื่อให้มองเห็นภาพในระบบรวมทั้งหมดของสถานการณ์และปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Situations and Problems) การคิดอย่างเป็นระบบจะทำให้บุคคลได้มองเห็นตนเองและโลกไปในทางใหม่ให้บุคคลเห็นว่าตนเองเชื่อมโยงติดกับโลกไม่สามารถแยกออกจากโลกหรือไม่เกี่ยวข้องกับโลกได้ ดังนั้นการมองปัญหาที่เกิดขึ้นที่จะเป็นการเชื่อมโยงจากตัวเรา ไม่ใช่มองปัญหาว่าเกิดจากผู้อื่นหรือสิ่งอื่นนอกตัวและทุกหน่วย

ก็มีส่วนร่วมในปัญหาเหล่านี้ โดยมองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เป็นเหตุเป็นผลตามเส้นตรงต่อ ๆ กันไปเท่านั้น และมองเห็นถึงสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงไม่ใช่เพียงแค่แก้ตามอาการหรือสิ่งที่มองเห็น จากผลของการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของทั้งระบบ ดังนั้นเราต้องเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ทั้งภาพรวมและในส่วนตัวย่อย เปรียบเสมือนกับการมองเห็นทั้งป่าและเห็นต้นไม้แต่ละต้นด้วย (See Whole Instead of Part, See the Forest and Trees) (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2551, น. 52) โดยกระบวนการคิดทั้งหลายที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต และเป็นแก่นแท้ของศักยภาพของสมองที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต และเป็นแก่นแท้ของศักยภาพของสมองและสติปัญญาของมนุษย์ คือ การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดแก้ปัญหาการพัฒนาความคิดความสามารถพัฒนาและฝึกฝนกันได้ ด้วยการเรียนรู้ ควรจัดให้มีการสอนที่เน้นการคิดในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดแก้ปัญหา และ บัลดอย อุนนัฏกาศ (2550, น. 11) ที่ให้กล่าวว่าความสามารถในการคิดแยกแยะส่วนประกอบย่อยของเหตุการณ์เรื่องราว หรือเนื้อหาต่าง ๆ เป็นทักษะการคิดเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อันจะให้เห็นถึงความเกี่ยวพันความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นได้อย่างเป็นระบบ

ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยใช้ทฤษฎีว่ากระบวนการจัดการความรู้ของ เซงเก้ (Senge, 1990) ตามขั้นตอนการจัดการความรู้ไว้ 5 ขั้นตอน คือ (1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) (2) การมีแบบจำลองความคิด (Mental Models) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) มาปรับใช้กับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงวิธีการจัดการความรู้ในสถานศึกษานั้น ๆ มีทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน แต่ละสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมของการจัดการความรู้ไปตามความคิด ความเชื่อ และความเชี่ยวชาญของตนเอง นำไปสู่ความสำเร็จในระดับต่าง ๆ กันความหลากหลายของกิจกรรมการจัดการความรู้ ที่ทำให้ผู้วิจัยเห็นความจำเป็นของการศึกษาระบบการจัดการความรู้ เพื่อนำเสนอระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ซึ่งในการนำเสนอเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศนี้ จะมีองค์ประกอบและขั้นตอนบอกให้กรมยุทธศึกษาทหารอากาศรู้ว่าการจัดการความรู้จะต้องทำอะไร และมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้กรมยุทธศึกษาทหารอากาศสามารถจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

ดันน์ (Dunn, 1994, p. 405) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุผลลัพธ์ของนโยบายที่คาดหวังไว้

มอทท์ (Mott, 1972, p. 107) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึงความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2541, น. 29) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2544, น. 80-81) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึงความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย

ฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2005, p. 281) ได้ให้แนวคิดในการพิจารณาว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจากการที่ (1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และ (4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1991, p. 331) อธิบายถึงประสิทธิผล โรงเรียนว่ามีความหมาย 2 ประการ คือความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการคือความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษาโดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542, น. 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัย มีทักษะมีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

สตีเยร์ (Steers, 1997, p. 8) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการมองปัจจัยในองค์กร โดยรวม

มิสเกลและคณะ (Hoy and Miskel, 2001, pp. 288-289) เห็นในทำนองเดียวกันว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตและบริการที่มีปริมาณและคุณภาพมากกว่า รวมทั้งมีความสามารถยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

กีปสัน (Gibson, 2000, pp. 29-33) ได้อธิบายว่า Effectiveness มาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) และได้อธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและ ระดับองค์กร ในแต่ละระดับประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุแตกต่างกันดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการได้รับรางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง สถานภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน

3. ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม

ประสิทธิผลของทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์กร งานที่องค์กรทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานในองค์กร

เทดไลน์และเรย์โนลด์ (Teddle & Reynolds, 2000, p.3) กล่าวว่า มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นอย่างปราศจากข้อสงสัยว่านักเรียนที่มีฐานะยากจนก็มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากการบริหารจัดการ โดยโรงเรียน โดยในปี ค.ศ.1980 ภาพของโรงเรียนก็ได้แปรเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโรงเรียนกับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้เกิดขึ้น ความเชื่อที่ว่าโรงเรียนทำให้เกิดผลของความแตกต่างในตัวนักเรียนกลับมาได้รับการยอมรับอีกครั้งหนึ่ง โดยมีการยอมรับว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพเป็นตัวนำมาซึ่งคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและสิ่งสำคัญของคุณภาพโรงเรียน

ดังนั้นความหมายของประสิทธิผล คือ การทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยประสิทธิผลของสถานศึกษาพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตและการให้บริการที่มีปริมาณและคุณภาพมากกว่า รวมทั้งมีความสามารถยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

2.2.2 ทฤษฎีและแนวคิดในการประเมินผลองค์กร

การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญสามารถแยกออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือศึกษาในการสร้างทฤษฎีและการศึกษาวิจัย ประเภทแรกซึ่งเป็นการศึกษาในการสร้างทฤษฎี (Theoretical Studies) นั้น เป็นการศึกษาซึ่งให้ความหมายแก่แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร จุดมุ่งหมายของทฤษฎี คือ เพื่อให้เป็นแนวทางในการวิจัยและปฏิบัติ ในขณะที่ผลการวิจัยจะช่วยปรับปรุงทฤษฎีการปฏิบัติได้ในด้านการบริหารองค์กรจะมีพื้นฐานที่มั่นคงยิ่งขึ้นหากตั้งอยู่บนทฤษฎี ประเภทที่สอง คือการศึกษาวิจัยหรือจากการสังเกตจากการปฏิบัติจริง (Empirical Research) ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาส่วนประกอบของควมมีประสิทธิผลขององค์กรและความสัมพันธ์ต่อกัน (Interrelationships) ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น ดังต่อไปนี้

2.2.2.1 ทฤษฎีของแคปโลว์ (Theodore Caplow's Theory)

เกี่ยวกับการปฏิบัติการขององค์กรของแคปโลว์ (Caplow, 1964) มุ่งที่จะสร้างสิ่งที่เขาเรียกว่า “แบบจำลองเดี่ยวทางทฤษฎี (Single theoretical model) ถึงแม้จะทำอย่างคร่าว ๆ (Rough) และไม่สมบูรณ์ (Incomplete) ซึ่งสามารถใช้ในการวิเคราะห์องค์กรทุกประเภท หรือทุกขนาด ๆ ไม่ว่าจะตั้งอยู่ในแหล่งที่มีวัฒนธรรมหรือประวัติศาสตร์อย่างไร และเพื่อนำไปสู่การคาดคะเนที่เป็นประโยชน์ให้กว้างขวางขึ้น แบบจำลองของแคปโลว์เสนอแนะว่าประสิทธิผลขององค์กร 2 องค์กรหรือองค์กรเดียว ในระยะเวลาที่แตกต่างกันสามารถเอามาเปรียบเทียบกับกันได้ และประเมินผลโดยวัดจากตัวแปร 4 ตัว

แคปโลว์ (Caplow, 1964, p. 89) ได้อธิบายความหมายของตัวแปรไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง (Stability) การวัดความมั่นคงขององค์กร หมายถึง การวัดความสามารถขององค์กรในการรักษา (Maintain) โครงสร้างขององค์กรไว้ ตัวแปรนี้สัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยด้าน ตัวป้อน (Input) และกระบวนการ (Process) ในทฤษฎีระบบ การรักษาไว้ซึ่งสภาพและการพัฒนา โครงสร้างรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการได้มาซึ่งทรัพยากร (Acquiring Resources) การใช้ตัวป้อน (Input) อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติอย่างมีเหตุผล การรักษาระเบียบ กิจกรรมทั้งหมดนี้มุ่งไปสู่การสร้างองค์กรซึ่งสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้สำเร็จ

2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) หมายถึง การวัดความสามารถขององค์กรในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์กร วิธีการแรกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวก็คือโดยการติดต่อสื่อสาร (Communications) ซึ่งเพิ่มความมีสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) ระหว่างสมาชิก แนวความคิดนี้เทียบได้กับความคิดของไพรัช (Price) เกี่ยวกับการรักษาไว้ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับพฤติกรรม (Codes of Behavior) ซึ่งควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นกิจกรรมสำคัญซึ่งสัมพันธ์กับทั้งการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการปฏิบัติตาม

3. ความสมัครใจ (Voluntarism) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดให้มี ความพึงพอใจสำหรับบุคคลและความปรารถนาของสมาชิกที่จะคงมีส่วนร่วมต่อไป แนวความคิดดังกล่าว คล้ายคลึงกันกับแนวคิดด้านขวัญหรือความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรมในการ-สนองตอบ ความต้องการของพนักงาน

4. ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กร ซึ่ง คล้ายคลึงกันกับคำว่าความสามารถในการผลิต และคำว่าการผลิตผลผลิต นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับ แนวคิดของไพร์ซ (Price) ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความมากน้อยของการบรรลุถึงเป้าหมายแต่แคปโลว์ (Caplow, 1964, p. 89) เน้นว่าประสิทธิผลเป็นผลรวมของปัจจัย 4 ประการเป็นอย่างน้อย ในขณะที่ ไพร์ซ เน้นประสิทธิผลในปัจจัยด้านเดียวกัน คือ ผลผลิต อย่างไรก็ตามแนวคิดที่ว่าประสิทธิผล ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการนั้นสอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีระบบมากกว่า

2.2.2.2 ทฤษฎีของกรอส (Bertram M. Gross)

กรอส (Gross, 1972, pp. 302-310) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลอย่าง ดี ที่สุด (Optimum Balance) ระหว่างกิจการด้านการปรับตัว (Adaption) และการรักษาสภาพ (Maintenance) ดังนั้น กิจกรรมขององค์กรซึ่งเป็นเครื่องมือตัดสินใจการปฏิบัติขององค์กรว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ

- 1) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Acquiring Resources)
- 2) การใช้ตัวป้อน (Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (Output)
- 3) การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า
- 4) การปฏิบัติงานด้านเทคนิค (Technical) และด้านการบริหาร (Administrative) อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) การลงทุนในองค์กร (Investing in Organization)
- 6) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม (Conforming to Codes of Behavior)
- 7) การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลแต่ละกลุ่ม

กิจกรรมเหล่านี้แต่ละกิจกรรมมุ่งไปสู่การรักษาไว้ซึ่งปัจจัยในวงจรของ ตัวป้อน – กระบวนการ – ผลผลิต (Input – Process – Output Cycle) และปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ดังนั้นจึง สามารถวิเคราะห์รายละเอียดเพิ่มเติมบนพื้นฐานของทฤษฎีระบบได้ดังนี้

1) การได้มาซึ่งทรัพยากร เป็นขั้นตอนแรกของวงจรซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัย ด้านตัวป้อน ซึ่งระบุว่าประกอบไปด้วยทรัพยากรหลัก คือ คน เงิน และเครื่องจักร สำหรับเงินนั้น เป็นปัจจัยที่ถูกใช้ไปในการซื้อวัตถุดิบเพื่อแปรสภาพให้เป็นผลผลิต แต่เนื่องจากเงินเป็นทรัพยากรที่

กว้างขวางสามารถใช้ซื้อหาหรือได้มาซึ่งคนและเครื่องจักร จึงควรพิจารณาวัตถุประสงค์แยกออกไปจากตัวเอง กิจกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้กระทำผ่านหน่วยงานซึ่งมีความชำนาญเฉพาะ (Specialized) ในด้านการเงิน การจัดหา และการเจ้าหน้าที่

2) การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต กิจกรรมนี้เป็นหัวใจของปัจจัยด้านกระบวนการ (Process Element) ถ้ามองในมุมมองของทฤษฎีระบบ กล่าวคือ ตัวป้อน (Input) จะต้องถูกผสมผสานเข้าด้วยกันในทางที่จะให้ได้มาซึ่งผลผลิตอย่างมากที่สุด (Maximum Output) โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

3) การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า หมายถึง กิจกรรมในด้านการผลิตผลผลิตในทฤษฎีระบบซึ่งประกอบไปด้วยแง่ต่าง ๆ คือ การกำหนดประเภทของผลผลิตที่เหมาะสมการรักษาปริมาณ การรักษาคุณภาพ และการกำหนดระยะเวลา (Scheduling) ในการไหลของผลผลิต (Product Flow) ซึ่งแต่ละแง่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายในการทำงานขององค์กรนั่นเอง

4) การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านบริหารอย่างมีเหตุผล ซึ่งเครื่องทดสอบความมีเหตุผลก็คือหนทางที่ดีที่สุดถูกเลือกใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแง่ของทฤษฎีระบบ กิจกรรมนี้ครอบคลุมในทุกส่วนประกอบของระบบ รวมทั้งการปรับระบบให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนอกระบบด้วยกิจกรรมนี้ รวมถึงการค้นคว้าวิจัยตลอดจนความพยายามในการกระจายอำนาจมากขึ้นในทางบริหารซึ่งถือว่าเป็นเทคนิคการบริหารที่มีเหตุผลในการกระตุ้นประสิทธิภาพมากขึ้นในการได้มาซึ่งทรัพยากรและการผลิต

5) การลงทุนให้กับองค์กร กิจกรรมนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าองค์กรจะต้องจัดสรรทรัพยากรจากการผลิตปัจจุบันและลงทุนในการสร้างสมรรถนะในอนาคต วัตถุประสงค์ของการลงทุนดังกล่าวรวมถึง การขยาย (Expansion) การสับเปลี่ยน (Replacement) การอนุรักษ์ (Conservation) การพัฒนา (Development) ทรัพย์สิน (Assets) การตัดสินใจด้านการลงทุนจะต้องเกิดขึ้นเกี่ยวกับเครื่องจักร ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรด้านคน โดยโครงการฝึกอบรม นอกจากนี้กิจกรรมที่มุ่งไปในทางพัฒนาและสนับสนุนจากภายนอกองค์กรเพื่อปรับระบบองค์กรให้เข้ากันได้เป็นการลงทุนอย่างหนึ่งเช่นกัน

6) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมเค้าโครงของความเป็นระบบ เป็นความต่อเนื่อง (Connectedness) กันขององค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอก ความเกี่ยวเนื่องดังกล่าวเรียกห้ององค์กรไม่เพียงแต่ทำประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพต่อสภาพแวดล้อม แต่การกระทำดังกล่าวต้องอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ศีลธรรม ข้อห้ามและข้อกำหนดของจริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ หลักเกณฑ์ (Codes) เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการให้

ความหมายของสภาพแวดล้อมต่อพฤติกรรมที่ “ถูกต้อง” และ “ผิด” โดยองค์กรจะต้องใช้พฤติกรรมที่ถูกต้องในการแสวงหาทรัพยากรใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตผลผลิต และลงทุนในทรัพย์สิน

7) การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่มกิจกรรมนี้สะท้อนให้เห็นถึงทฤษฎีระบบโดยตรง โดยยอมรับว่ามีกลุ่ม 3 กลุ่มสนใจ (Interest Groups) ด้วยกัน องค์กร คือกลุ่มพนักงาน กลุ่มลูกค้า และกลุ่มผู้ลงทุน ความสนใจของพนักงานได้รับการสนองตอบจากความมากน้อยของความพึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับในการเปลี่ยนกับแรงงานที่ตนลงไป ส่วนความสนใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้รับการสนองตอบจากความมากน้อยของความสมหวังจากการคาดหวังด้านคุณภาพ และราคาที่ต้องจ่ายให้ ความสนใจของผู้ลงทุนได้รับการสนองตอบเมื่อผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment) มากพอที่จะทำให้แน่ใจว่าจะลงทุนต่อไปกับองค์กร นอกจากนี้ยังมีกลุ่มสนใจอื่นรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ส่ง (Suppliers) และชุมชนส่วนรวมด้วย ดังนั้นกิจกรรมนี้ จึงสัมพันธ์กับส่วนประกอบทั้ง 3 ของระบบ คือ ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งสัมพันธ์กับการปรับตัวของระบบเข้ากับสภาพแวดล้อมด้วย

ดังนั้น ทฤษฎีและแนวคิดในการประเมินผลองค์กร คือการสร้างทฤษฎีและการศึกษาวิจัยเพื่อให้เป็นแนวทางในการวิจัยและปฏิบัติในขณะที่ผลการวิจัยจะช่วยปรับปรุงทฤษฎีการปฏิบัติได้ ในด้านการบริหารองค์กรจะมีพื้นฐานที่มั่นคงยิ่งขึ้นหากตั้งอยู่บนทฤษฎี และเป็นการศึกษาวิจัยหรือการสังเกตจากการปฏิบัติจริง ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาส่วนประกอบของความมีประสิทธิภาพขององค์กรและความสัมพันธ์ต่อกัน

2.2.2.3 ชาร์ต สตรีท (Richard M. Steers, 1997, อ้างถึงใน นิษานท์ สิงหพุทธางกูร , 2551, น. 30) ได้เสนอแนวการวิเคราะห์องค์กรเพื่อประเมินหาความมีประสิทธิภาพขององค์กรด้วยตัวแบบที่เรียกว่า ตัวแบบกระบวนการ เป็นแนวทางอย่างกว้างซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์องค์กรได้หลายประเภท แนวการคิดวิเคราะห์นี้เป็นวิธีที่ครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งเหมาะกับการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์กรที่มีความยุ่งยากซับซ้อน การวัดประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้จากแนวความคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการคือ

1) การบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงสุด ซึ่งการศึกษาในเรื่องเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยประสิทธิภาพในที่นี้ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มา และใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ดังนั้น แทนที่จะวัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายได้สูงที่สุด ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่อง คน เงิน หรือเทคโนโลยี จึงอาจประเมินประสิทธิภาพโดยการวิเคราะห์ว่าองค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่เป็นไปได้ ได้ดีเพียงใด

2) แนวคิดด้านระบบ เป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับแนวคิดแรก โดยการวิเคราะห์ในแง่ระบบ พิจารณาเป้าหมายในฐานะที่ไม่ได้อยู่ในสภาพที่นิ่งอยู่กับที่ แต่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ความเป็นจริงของเป้าหมายขององค์กรจะแสดงให้เห็นถึงความเป็นระบบขององค์กร

3) การเน้นเรื่องพฤติกรรม แนวคิดด้านการบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงสุด เน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

2.2.3 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์กร

ตัวอย่างงานวิจัยของ เฟรดเลนเดอร์และปีคเกิล (Friedlander and Pickle, 1971) มององค์กรในรูประบบเปิดซึ่งมีการเติบโตและการอยู่รอดได้โดยขึ้นอยู่กับระบบภายในและระบบภายนอกองค์กร ซึ่งสนับสนุนซึ่งกันและกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้น เกณฑ์การวัดหรือประเมินประสิทธิผลขององค์กร จึงต้องสะท้อนให้เห็นถึงความต้องพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependencies) ดังกล่าวโดยประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกันคือ

1. ความสามารถในการได้กำไร (Profitability) ขององค์กร
2. ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถสร้างความพอใจให้แก่สมาชิก
3. ความมากน้อยของควมมีคุณค่าขององค์กรที่มีต่อสังคมที่องค์กรเป็นส่วนหนึ่ง

เกณฑ์ดังกล่าวจึงรวมถึงการพิจารณาองค์กรในแง่ของการรักษาระบบและการเติบโต (System Maintenance and Growth) การสนองตอบระบบย่อย และการสนองตอบต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นเป้าหมายของการศึกษาวิจัยของ เฟรดเลนเดอร์และปีคเกิล (Friedlander and Pickle) เพื่อจะดูความสัมพันธ์กัน (Interrelationships) ระหว่างส่วนประกอบของความมีประสิทธิผลเหล่านี้ โดยศึกษาองค์กรที่มีขนาดเล็กจำนวน 97 องค์กรด้วยกัน แต่ละองค์กรมีผู้จัดการเพียง 1 คน และผู้ได้บังคับบัญชา ระหว่าง 4 ถึง 40 คน

เฟรดเลนเดอร์และปีคเกิล (Friedlander and Pickle, 1967) ได้วัดจากตัวแปร 2 ตัวแปรของความมีประสิทธิผล คือ

1. ความมากน้อยของการที่องค์กรสนองตอบความต้องการของสังคม

1.1 ชุมชน (Community) การสนองตอบความต้องการของชุมชน วัดได้จากการเป็นสมาชิกและเป็นผู้นำในองค์กรทั้งในท้องถิ่นและนอกท้องถิ่น ตลอดจนจำนวนคณะกรรมการและกิจกรรมการกุศล ซึ่งผู้บริหารองค์กรมีส่วนร่วมในระยะสองปีที่ผ่านมา รวมทั้งการร่วมในกิจกรรมของชุมชน เช่น การจัดเลี้ยงเพื่อหาทุน การจัดหางานขายสินค้าการกุศลฯ

1.2 รัฐบาล (Government) ความสัมพันธ์ขององค์กรกับรัฐทั้งในส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น วัดได้จากความมากน้อยของการที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อนหน่วยงานของรัฐทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การเสียภาษีอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง

1.3 ลูกค้า (Customers) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับลูกค้า โดยให้ลูกค้าให้คะแนนในประเด็นต่อไปนี้คือ คุณภาพของสินค้าหรือบริการ ปริมาณของสินค้า หรือปริมาณที่ทำให้เกิดความเรียบร้อย ความสะอาด และมีลักษณะได้มาตรฐานของสินค้า ความรู้ของผู้บริหารเกี่ยวกับผลผลิตหรือบริการ ความรวดเร็วของบริการ ความเชื่อถือได้ของกิจการ ระดับตำแหน่งของกิจการเมื่อเปรียบเทียบกับกิจการอื่นในทำนองเดียวกัน ความเต็มใจช่วยเหลือ ความเป็นมิตรและลักษณะที่ท่าของพนักงาน

1.4 ผู้ส่ง (Suppliers) การสนองตอบความต้องการของผู้ส่ง วัดได้จากความตรงต่อเวลาในการชำระหนี้ ความยุติธรรมในการตกลง ความพร้อมในการรับคำแนะนำ และการประเมินผลส่วนรวมขององค์กรในฐานะลูกค้าของผู้ส่ง

1.5 เจ้าหนี้ (Creditors) ระดับความพึงพอใจของเจ้าหนี้ที่มีต่อองค์กร โดยใช้วิธีสัมภาษณ์

2. ความพึงพอใจของพนักงานวัดได้จากตัวแปรดังต่อไปนี้

2.1 ความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน สภาพของสถานที่ทำงาน ผลของสภาพดังกล่าวที่มีต่อประสิทธิภาพ ความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้ ชั่วโมงทำงานที่มีเหตุผล และการปราศจากซึ่งการกีดกันทางร่างกายและจิตใจ

2.2 ความพึงพอใจกับรางวัลทางการเงิน ความพอเพียงของค่าจ้าง ความมีประสิทธิผลของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนอื่นเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น

2.3 ความไว้วางใจที่มีต่อฝ่ายบริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบายให้ผลประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน

2.4 ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกของผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่พอเพียง การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การเน้นการฝึกอบรมที่เหมาะสม การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม การรักษาสัญญา การให้กำลังใจและความสนใจในความกินดีอยู่ดีของพนักงาน

2.5 ความพึงพอใจกับการพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของพนักงาน การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์กร ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่า และความก้าวหน้าในงาน

ดังนั้นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์กร คือ เกณฑ์การวัดหรือประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นถึงความต้องพึ่งพาอาศัยกัน ด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถในการได้กำไรขององค์กร ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถสร้างความพอใจให้แก่สมาชิก ความมากน้อยของควมมีคุณค่าขององค์กรที่มีต่อสังคมที่องค์กรเป็นส่วนหนึ่ง รวมถึง การพิจารณาองค์กรในแง่ของการรักษาระบบและการเติบโตด้วย

2.2.4 ทักษะเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

ไครต์เนอร์ (Keriner, 1983 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2543) ได้จำแนกประสิทธิผลของ องค์กรออกเป็น 3 ทักษะ

1. ทักษะของทฤษฎีดั้งเดิมที่เห็นว่าประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การดำเนินงาน ที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (Goal Attainment Model)
2. ทักษะเชิงทรัพยากรและระบบ (System-Resource Model) ที่เห็นว่าประสิทธิผล ขององค์กร หมายถึง ระดับความสามารถขององค์กรในการที่จะจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลน มาใช้ในระบบองค์กรได้
3. ทักษะที่คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Satisfaction of Stakeholders Model)

มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001) ได้สร้างตัวแบบ (Model) เกี่ยวกับการ รับรู้ประสิทธิผลขององค์กร (Perceived Organizational Effectiveness) โดยการรวมเอาผลลัพธ์ของ การปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ ปริมาณของผลผลิต (Quantity of Product) คุณภาพของ ผลผลิต (Quality of Product) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยให้เหตุผลว่าเกณฑ์ทั้ง 5 เหล่านี้เป็นตัวกำหนดความสามารถของ องค์กรในการระดมพลังสำหรับปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และการปรับเปลี่ยน โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น ก่อให้เกิดเจตคติในทางบวกของนักเรียนที่ มากกว่าปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีกว่า และสามารถแก้ปัญหาภายในได้ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้ ได้ยึดตัวแบบที่เน้นเป้าหมายและระบบทรัพยากร

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำได้หลายแนวทาง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ยึด แนวคิดของมอทท์ (Mott , 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่ง ประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียนคือประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดค่านิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็น โรงเรียนในเมืองหรือ โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงินสามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดีมีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรมคุณธรรม มีค่านิยมที่ดีงามซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก จึงอาจกล่าวได้ว่านอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาต่าง ๆ สูงแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง มีความเห็นทำที่ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของนักเรียนแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้อัจฉริยะอย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัยคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมมีจิตใจกว้างขวางไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัยรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถในการแก้ปัญหภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิดค่านิยมความต้องการและเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจขาดความร่วมมือในการทำงานทำลายความสามัคคีที่สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหารโรงเรียนต้องคำนึงวิสัยทัศน์เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่งต้องพยายามปรับปรุงองค์กรรูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวสามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 393) ระบุว่าระบบสังคมในโรงเรียนมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนด้วยกัน คือ (1) ปัจจัยนำเข้า (Input) (2) กระบวนการทางสังคม (Process) และ (3) ผลผลิตของโรงเรียน (Output)

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ปัจจัยนำเข้าหรือตัวป้อนในระบบการศึกษาให้แก่นักเรียนหรือนักศึกษาโดยมีจุดประสงค์หลัก คือ พัฒนาซึ่งต้องอาศัยสถาบันต่าง ๆ ของสังคมร่วมกับโรงเรียน เช่น สถาบันครอบครัว ศาสนา เพื่อนเล่นและเพื่อนร่วมงาน ที่จะเป็นสื่อผ่านนักเรียนไปสู่พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์เป็นคนที่สมบูรณ์ในที่สุด ตัวป้อน ได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะนำเข้าสู่ระบบสังคมในโรงเรียนประกอบไปด้วยคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการและอื่น ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินตามกระบวนการ

2. กระบวนการทางสังคมในโรงเรียน (Process) ระบบสถานศึกษาที่เป็นองค์กรเป็นทางการ (Formal Organizational Model) มีองค์ประกอบ ที่อยู่ภายในระบบและภายนอกระบบที่เป็นสิ่งแวดล้อมและเทคนิควิธีการหลักของสถานศึกษา ได้แก่ กระบวนการเรียนการสอนและผลผลิตแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1 ระบบย่อยของสมาชิก (Element Subsystems) คือสาระสำคัญของระบบสังคมในโรงเรียนเป็นระบบย่อย ๆ รวมกันในโรงเรียน มีทั้งที่ทางการที่จัดขึ้นตามหลักการบริหารและไม่ใช่ทางการ โดยที่สมาชิกรวมตัวกันเองตามธรรมชาติ รวมทั้งคุณลักษณะเฉพาะตัวของสมาชิกในโรงเรียน โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ

2.1.1 ระบบย่อยที่เป็นทางการ (Formal Group) มีการจัดการ โครงสร้างการบริหารที่อิงระบบราชการเพื่อการบริหาร มีการแบ่งเป็น ฝ่าย แผนก เพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมาย

2.1.2 ระบบย่อยที่ไม่เป็นทางการ (Informal Group) ในโรงเรียนอาจเกิดกลุ่มย่อยที่บุคลากรในโรงเรียนรวมตัวกัน เป็นกลุ่มย่อยตามธรรมชาติของมนุษย์

2.1.3 ระบบปัจเจกบุคคล (Individual Group) ในขณะที่สมาชิกในโรงเรียนเกิดการรวมตัวกันแบบทางการและไม่ใช่ทางการแล้ว ยังมีสมาชิกที่แต่ละคนมีความเป็นตัวของตัวเองหรือปัจเจกบุคคลซึ่งจะไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล

2.1.3.1 ผู้บริหาร (Administrators) ผู้บริหารในสถานะผู้นำในสังคมในรูปแบบโรงเรียน นอกจากจะต้องนำครูและสมาชิกอื่น ๆ ในโรงเรียนแล้วยังต้องทำหน้าที่บริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน ตัวผู้บริหารเองมีบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ และขณะเดียวกันมีความต้องการส่วนตนอยู่ ดังนั้นจึงต้องปรับปรุงพฤติกรรมที่สังคมคาดหวังได้

2.1.3.2 ครูผู้สอน (Teachers) ครูผู้สอนถือว่าเป็นบุคลากรหลักในโรงเรียนที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนที่เป็นบทบาทอย่างเป็นทางการ ในส่วนตัวครูเองมีความต้องการเฉพาะตนเหมือนหรือต่างกับสมาชิกครูคนอื่น ๆ ครูบางคนต้องการตำแหน่งทางวิชาการ บางคนต้องการตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น

2.1.3.3 พนักงานบริการ (Employees) พนักงานบริการมักมีจิตจำกัดด้านตำแหน่งหน้าที่ ที่ไม่สามารถจะเลือกตำแหน่งสูง ๆ และมีรายได้สูง ๆ เหมือนบุคลากรกลุ่มอื่นในโรงเรียน แต่ทุกคนที่อยู่ในสังคมโรงเรียนก็ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน

2.1.3.4 นักเรียน (Student) นักเรียนในฐานะเป็นผู้รับบริการของโรงเรียนที่จะต้องศึกษาเล่าเรียนตามหลักสูตรของโรงเรียน แล้วยังมีความต้องการเฉพาะตัวเองนักเรียนด้วย เพราะเป็นเด็กวัยรุ่น หนุ่มสาวที่โรงเรียนจะต้องจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้เป็นคนโดยสมบูรณ์

2.2 กิจกรรมของสมาชิก (Activities Behaviors) กิจกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกในโรงเรียนกระทำทั้งเพื่อสนองความต้องการของโรงเรียนและสนองความต้องการของตนเอง เกิดพฤติกรรมการทำงานในโรงเรียนโดยมีลักษณะดังนี้

2.2.1 การบริหารงาน (Administering) การบริหารงานในระบบราชการ จะต้องดำเนินงานไปตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นกรอบกำหนดพฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียน

2.2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Teaching) โรงเรียนกำหนดให้ครู ต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามบทบาทหน้าที่ของครู

2.2.3 การรักษารักษาสถานภาพ (Maintaining) กำหนดให้ผู้บริหารจะต้อง คงรักษาสถานภาพของบุคลากรในโรงเรียน โดยจัดสวัสดิการดูแลความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงการพัฒนาเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของบุคลากรต่าง ๆ โรงเรียน

2.2.4 การเรียนรู้ (Learning) โรงเรียนจะต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองของสมาชิก การสร้างรูปแบบวิถีคิดและวิสัยทัศน์ เปิดกว้าง การประสานวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ

2.2.5 การสร้างสรรค์ (Creating) สมาชิกมีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์โดยเกิด จากการเรียนรู้ผสมกับการเสริมแรงของผู้บริหาร ย่อมเกิดผลดีต่อโรงเรียน

2.2.6 การสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม (Socializing) สมาชิกได้แลกเปลี่ยน ค่านิยม ความเชื่อ ความสามารถ และทักษะอื่น ๆ ต่อกัน

3. ผลผลิตของโรงเรียน (Output)

ผลผลิตเป็นผลที่เกิดจากปัจจัยและกระบวนการของระบบสังคมในโรงเรียน กล่าวคือเมื่อทรัพยากรต่าง ๆ เข้าสู่ระบบสังคมในโรงเรียนแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน การดูแลและพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้ การสร้างสรรค์ การสร้าง ปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม จนได้ผลผลิตของโรงเรียน ได้แก่ ผลลัพธ์ (Outcome) ความเป็นคุณภาพและ มาตรฐานของนักเรียน (อภิรักษ์ เหล่าพิเดช และอรพิน ศิริสัมพันธ์, 2554, น. 759) และการพัฒนาคน สามารถทำได้หลายรูปแบบ ที่สำคัญที่สุดคือการศึกษา จึงต้องพัฒนาไปให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 มุ่งส่งเสริมผู้เรียน มีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์มีทักษะด้าน เทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ มีลักษณะ ที่พึงประสงค์ อันประกอบด้วย การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงสังเคราะห์ การคิด เชิงเปรียบเทียบ การคิดเชิงมโนทัศน์ การคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงประยุกต์ การคิด เชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงบูรณาการ และการคิดเชิงอนาคต

สุขฤกษ์ ดีโนนโพธิ์ (2554, น. 3) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเดิม เวลาที่ใช้ศึกษาเพิ่มเติม ความถนัดทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง บรรยากาศในชั้นเรียน คุณภาพการสอน ความตั้งใจเรียน และ

สภาพแวดล้อมทางบ้าน ซึ่งจากการศึกษาความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างหลายปัจจัยพร้อมกันจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีชัดเจนยิ่งขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสูงหรือต่ำไม่ได้เกิดจากปัจจัยอย่างหนึ่งอย่างใดที่มีความสัมพันธ์กัน

ดังนั้นทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร คือ ทฤษฎีดั้งเดิมที่เห็นว่าประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ สามารถจัดหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและขาดแคลนมาใช้ในระบบองค์กรได้และคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

กิบสัน และ คณะ (Gibson, 1997) มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนี้

1. ประสิทธิผลของบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานของพนักงานหรือสมาชิกขององค์กรซึ่งหน้าที่งานที่ถูกปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือตำแหน่งในองค์กร

2. ประสิทธิผลของกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด โดยที่ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นมากกว่าผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของแต่ละบุคคลเป็นในรูปของพลังร่วม (Synergy) ที่แสดงถึงการรวมตัวกันของการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันของบุคคลที่มีลักษณะเกินกว่าการรวมตัวกันธรรมดา

3. ประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) องค์กรประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่ม ดังนั้นประสิทธิผลขององค์กรจึงประกอบด้วยประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่มแต่ประสิทธิผลขององค์กรได้รับผลกระทบของพลังร่วม (Synergistic Effects) ที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลในระดับสูงกว่าผลรวมจากส่วนต่าง ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่ม ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ระดับนี้จะมีพลังร่วม (Synergistic Effects) ซึ่งทำให้ประสิทธิผลของกลุ่มมีมากกว่าผลรวมของประสิทธิผลของบุคคล เพราะว่าการใช้พลังร่วมจะตระหนักถึงการใช้ความพยายามร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลทั้ง 3 ระดับ

จากการทบทวนเอกสารและวิเคราะห์ทฤษฎีของนักทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น พบว่ามอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 2001) มีตัวแบบประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการคือ ปริมาณของผลผลิต (Quantity of Product) คุณภาพของผลผลิต (Quality of Product) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความยืดหยุ่น (Flexibility)

ซึ่งใช้เป็นตัวกำหนดความสามารถขององค์กรในการระดมพลังสำหรับปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและการปรับเปลี่ยนองค์กรที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรสูงขึ้นก่อนให้เกิดเจตคติในทางบวกของบุคลากรที่มากกว่า สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาภายในได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้ได้ยึดตัวแบบที่เน้นเป้าหมายและระบบทรัพยากรที่สอดคล้องกับกรมยุทธศึกษาทหารอากาศที่มีสถานศึกษาในสังกัด ผู้วิจัยมีความตั้งใจที่จะนำทฤษฎีประสิทธิผลของมอทท์ (Mott) มาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลด้านการดำเนินงานสำหรับงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

2.2.5 การประเมินประสิทธิผลขององค์กร

มอทท์ (Mott, 1972, p.107) ได้ทำการสำรวจเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรอย่างกว้างขวางโดยการสร้างแบบสอบถามคล้ายคลึงกันกับที่ Georgopoulos และ Tannenbaum ได้เคยทำไว้ในปี ค.ศ. 1957 แบบสอบถามดังกล่าวจะได้รับการตอบโดยสมาชิกขององค์กรเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กร มอทท์ (Mott) เสนอสมมติฐานว่า ประสิทธิผลขององค์กรประกอบมี 3 ปัจจัย คือ

1. ความสามารถในการผลิต วัดจากเฉลี่ยคำตอบของสมาชิกในองค์กรที่ให้ตอบแบบสอบถามใน 3 ประเด็นด้วยกัน โดยขอให้ผู้ตอบประเมิน (1) ปริมาณ (2) คุณภาพ และ (3) ประสิทธิภาพของงานที่ทำในองค์กร วิธีการของมอทท์ (Mott) ในเรื่องนี้อาจจะไม่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางนัก เพราะแนวคิดนี้ในการวัดผลผลิตมิได้ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงานอย่างที่ใช้กันอย่างกว้างขวางมาวิเคราะห์ แต่อย่างไรก็ตาม ก็ปีสันและคณะ (Gibson and other, 1973, p. 812) ก็เชื่อวิธีการนี้ของมอทท์ (Mott) ว่าเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์องค์กรบางประการ เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งไม่มีผลิตผลที่เห็นได้ชัดแจ้งและวัดได้ง่ายเท่ากับหน่วยงานธุรกิจ

2. ความสามารถในการปรับตัว วัดโดยการถามคำถาม 4 ข้อแก่ผู้ตอบคำถามแต่ละข้อเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมและการแก้ไขปัญหาโดยรวมถึงคำถามที่สะท้อนให้เห็นถึงความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ ๆ และสะท้อนให้เห็นอัตราส่วนของบุคคลซึ่งยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ดังนั้น ตัวแปรข้อนี้จึงรวมถึงแนวคิดเรื่องการผสมผสาน (Integration) ของแคปโลว์ (Caplow) ไว้ด้วย ซึ่งกล่าวได้ความสามารถในการปรับตัวว่าเป็นสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 อ้างถึงใน ศรีสมพร รอดศิริ, 2551, น. 21) คือเป็นคุณลักษณะใด ๆ ไม่ว่าจะป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถความถนัด ค่านิยม ที่เชื่อว่าจะมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในเชิงพฤติกรรมศาสตร์แรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่สะท้อนในรูปแบบพฤติกรรมการทำงานที่จะส่งผลสำเร็จที่ดีเยี่ยมของผลงานนักจิตวิทยา ได้ตั้งสมมติฐานว่า ความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ อะไรที่

น่าจะสัมพันธ์กับการทำงานที่ดีเป็นการคัดเลือกคนเข้าทำงาน ผ่านไประยะเวลาหนึ่ง จึงจะทำการวัดผล การปฏิบัติงานซึ่งส่วนหนึ่งคือการวัดพฤติกรรมในการทำงาน การวัดส่วนของความรู้ความสามารถ การวัด ส่วนของอารมณ์และจิตใจ และส่วนการทำงานของร่างกาย ดังนั้นในการวัดส่วนความรู้ ทักษะ จัดอยู่ใน กลุ่มของการวัดความรู้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อผ่านช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก็จะสามารถวัดความสำเร็จของ ประสิทธิภาพในการทำงานได้

3. ความสามารถยืดหยุ่นได้ วัดโดยการถามคำถามซึ่งขอให้ผู้ตอบประเมินว่าคน ในองค์กรปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เช่น เครื่องจักรเสีย งานล้นมืออย่างไม่คาดคิดไว้ ก่อน หรือมีการเร่งกำหนดการทำงานให้เร็วขึ้นมาอย่างฉับพลัน

ดังนั้นการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร คือ การสำรวจประสิทธิภาพขององค์ประกอบ ใน 3 ปัจจัย คือ ความสามารถในการผลิต ได้แก่ ปริมาณ คุณภาพและประสิทธิภาพของงานที่ทำใน องค์กร ความสามารถในการปรับตัว สะท้อนให้เห็นถึงความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรยอมรับ วิธีการและระเบียบใหม่ ๆ และสะท้อนให้เห็นอัตราส่วนของบุคคลซึ่งยอมรับการเปลี่ยนแปลงใน องค์กร และความสามารถยืดหยุ่น โดยมีการกำหนดการทำงานให้เร็วขึ้น

2.3 กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

2.3.1 ประวัติกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, 2552)

กองทัพอากาศได้ให้ความสำคัญกับการฝึกนักศึกษา จึงมีการจัดตั้งแผนกโรงเรียน ในกรม เสนาธิการ ตามผังการจัดกองทัพอากาศ พ.ศ.2481-2482 ต่อมาในปี พ.ศ.2491 ได้ยุบแผนกโรงเรียนตั้ง เป็น กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จัดเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ ตามผังการจัดกองทัพ พ.ศ.2491 เพื่อรวบระบบการศึกษาทุกชนิดและ โรงเรียนทุก โรงเรียนในกองทัพอากาศเข้าไว้ในกรมยุทธศึกษาทหาร อากาศ เปิดบริหารตามภารกิจของหน่วยได้เมื่อ 7 มกราคม พ.ศ.2492 จึงถือเอาวันดังกล่าวเป็นวัน สถาปนาหน่วย หน้าที่ที่สำคัญของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ คือ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกศึกษาของบุคลากรสังกัดกองทัพอากาศตามที่กองทัพอากาศกำหนด โดยจัดให้ มีการฝึกศึกษาและอบรมในหลายหลักสูตร มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน กำกับ การและดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรมแก่บุคลากรของกองทัพอากาศ และการ อนุศาสนาจารย์ร่วมทั้งตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการศึกษา การฝึก และการอนุศาสนาจารย์ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ คือ ให้การฝึกศึกษาและอบรมในขอบเขตเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม นโยบายกระทรวงกลาโหม ยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ นโยบายกองทัพอากาศ หลักนิยมกองทัพอากาศ แผนการใช้กำลังทางอากาศ การปฏิบัติ

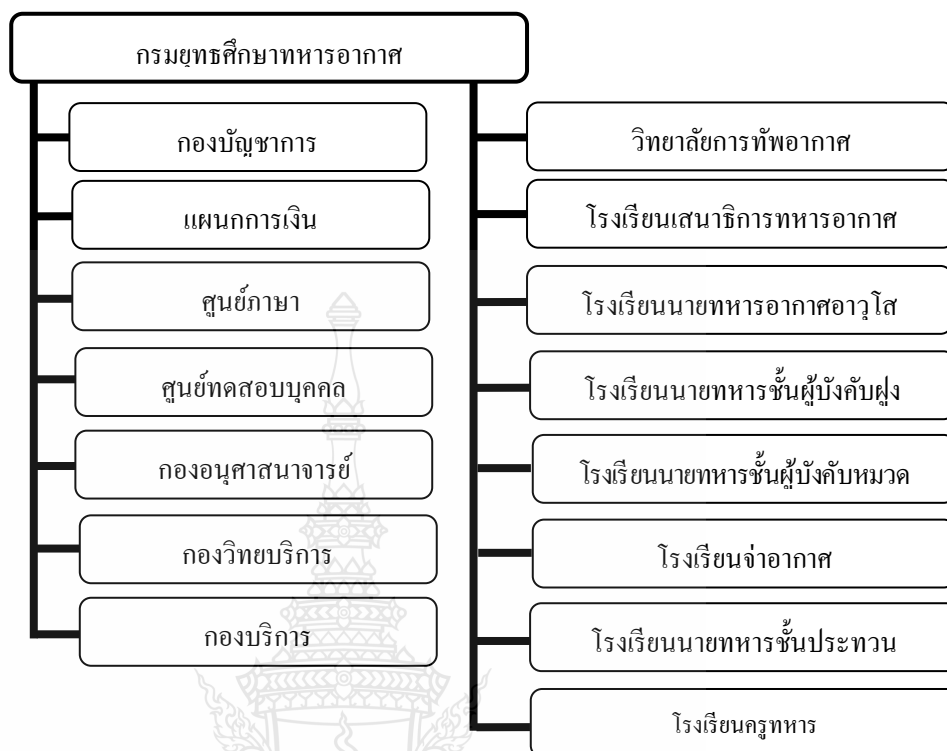
ราชการกองทัพอากาศ การเพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากรของกองทัพอากาศให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม สอดคล้องต่อการปฏิบัติภารกิจ และตอบสนองทิศทางการดำเนินงานของกองทัพอากาศ โดยการจัดส่วนราชการตามผังการจัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อัตรากองทัพอากาศ 91 แบ่งเป็น 2 แผนก 9 โรงเรียน คือ แผนกตำรา แผนกอนุศาสนาจารย์ โรงเรียนนายทหารนักบิน กองโรงเรียนการบิน กองโรงเรียนทหารราบ กองโรงเรียนสื่อสาร กองโรงเรียนถ่ายภาพ กองโรงเรียนช่างอากาศ กองโรงเรียนการอาวุธ กองโรงเรียนพลธิการและกองโรงเรียนจำอากาศพยาบาล หลังจากนั้นได้มีการปรับเปลี่ยนการจัดส่วนราชการของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศอีกหลายครั้ง โดยครั้งหลังสุดในปี พ.ศ.2552 ตามอัตรากองทัพอากาศ 52 ได้แบ่งส่วนราชการดังนี้คือ

1. กองบัญชาการ
2. แผนกการเงิน
3. วิทยาลัยการทัพอากาศ
4. โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ
5. โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส
6. โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง
7. โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด
8. โรงเรียนจำอากาศ
9. โรงเรียนนายทหารชั้นประทวน
11. โรงเรียนครุทหาร
12. ศูนย์ภาษา
13. ศูนย์ทดสอบบุคคล
14. กองอนุศาสนาจารย์
15. กองวิทยบริการ
16. กองบริการ

2.3.2 ภารกิจยุทธศึกษาทหารอากาศ (กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, มปท.)

หน้าที่ วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ ตามที่กองทัพอากาศกำหนด และการอนุศาสนาจารย์ รวมทั้งตรวจตรากิจการในสายวิทยาการ ด้านการศึกษาและการฝึก และการอนุศาสนาจารย์ มีเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.3.3 โครงสร้างหน่วยงาน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

จากประวัติ ภารกิจ และ โครงสร้างของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า กรมยุทธศึกษาทหารอากาศได้มีการจัดส่วนราชการภายในอย่างหลากหลาย จึงส่งผลทำให้การจัดการความรู้ที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลทางด้านการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการตอบสนองนโยบายด้านกำลังพลที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังพลทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ อีกทั้งยังสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยในทุกด้าน ทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการปฏิบัติการเครือข่ายและด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการเสริมสร้างกำลังพลทุกสายวิชาการให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นให้สามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ประทุมวดี หงส์ประชา (2545, น. 119-120) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและกระบวนการของทีมส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมและส่งผลต่อความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ส่วนองค์ประกอบด้านผู้นำทีมส่งผลต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ส่วนการจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พหล สง่าเนตร (2548) ได้ศึกษาถึงการจัดการความรู้ขององค์กรทหารในระดับกองทัพบกเป็นการจัดการความรู้ขององค์กรทหารในระดับยุทธวิธีเรื่อง “การพัฒนากองทัพบกให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติในยุคโลกาภิวัตน์” ได้กล่าวไว้ว่าแนวทางการปฏิรูปกองทัพด้วยกระบวนการเรียนรู้ได้นั้น กองทัพจะต้องสร้างวินัย 5 ประการ คือความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และความคิดอย่างเป็นระบบให้เกิดขึ้นอย่างครบถ้วน สำหรับแนวทางในการปฏิบัตินั้น กองทัพจะต้องยึดถือหัวใจของความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ของกองทัพ 3 ประการ ได้แก่ การใช้ระบบการศึกษาเป็นแกนกลางของการพัฒนา การพัฒนาผู้นำ และการกำหนดแนวทางรับราชการที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ ทั้งนี้ได้นำเสนอวิธีการดำเนินงานพัฒนากองทัพให้เป็นกองทัพแห่งการเรียนรู้ โดยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดความเร่งด่วน การกำหนดมาตรการที่ใช้การกำหนดหน่วยรับผิดชอบ การกำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติ และการประเมินผล

ชวลิต ขอดศิริ (2549) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ได้มีการปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้ กระบวนการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีที่สนับสนุน การสื่อสาร วัฒนธรรมในการจัดการความรู้ การวัดผล การจัดการความรู้ และองค์ประกอบการจัดการความรู้ที่ประสบผลสำเร็จ แต่ก็มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ หลักสูตรสถานศึกษายังไม่ลงตัวชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นักเรียนยังขาดภาวะผู้นำ สถานที่ที่จะให้ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ๆยังมีให้ใช้น้อย การสานต่อรูปแบบ หลักการ กระบวนการสอบไม่สอดคล้องกัน ทำให้ผู้เรียนแต่ละชั้นปีไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ที่ต่อเนื่องกัน การวัดผลไม่มีความแน่นอน และแตกต่างกันทุกภาคเรียน ทำให้ครูเกิดความสับสน และความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ปกครองและครู ทำให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องของการวัดประเมินผล และผลการเรียนของนักเรียน

สุธิชา ชิตกุล (2550, น.1-2) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเครื่องมือความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และการระบุ กิจกรรม วิธีการ หรือเทคนิค ที่สามารถจะช่วยเหลือเสริมให้พนักงานเกิดความคิดเชิงระบบในระดับต่าง ๆ จากการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือความคิดเชิงระบบมีความเหมาะสมต่อสภาพปัญหาบริษัท ทั้งนี้โดยมีหลักการสำคัญคือการทำให้พนักงานมองเห็นภาพความเป็นจริง (Current Reality) ร่วมกัน ได้แก่ การจัดการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเสนอภาพทรรศนะร่วมกัน สร้างการประชุมอย่างมีคุณค่า มีประเด็นสาระต่อการเปลี่ยนแปลง สู่ความท้าทายใหม่ ๆ การจุดค้ำพองที่ซ่อนเร้นของพนักงานมาใช้เพื่อประสานพลัง ขึ้นต่อมาคือการเพิ่มความสามารถในการมองภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ (การเข้าใจกฎแห่งความจริง) สร้างทักษะการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร ซึ่งต่อไปจะกลายเป็นความสามารถหลักที่โดดเด่นเป็นอัตลักษณ์เฉพาะขององค์กร และการก้าวสู่องค์กรที่แข็งแกร่ง มีภูมิคุ้มกัน หรือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็มีใช้เรื่องยากอีกต่อไป

พรหมสวรรค์ หมั่นไชสง (2551, น. 115-125) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า กระบวนการจัดการความรู้ในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ การจัดการความรู้ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ และด้านการเรียนรู้ พิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการจัดการความรู้โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ปัญหาการจัดการความรู้ในโรงเรียนที่สำคัญได้แก่ ความรู้ที่นำมา

วิเคราะห์ยังไม่ครอบคลุมภาระงานการทำงาน เพื่อจัดการความรู้ยังมีลักษณะต่างคนต่างทำบุคลากรขาดทักษะในการจัดเก็บความรู้และจัดการความรู้ในรูปแบบฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์

ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว เช่น การกระตุ้นให้ครูมีวิสัยทัศน์ของตนเอง โดยตอบคำถามตนเองถึงความต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และมีความแน่วแน่ในวิสัยทัศน์นั้น เป็นต้น (2) การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เช่น ส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์วิธีต่าง ๆ เพื่อลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ส่วนตัวกับความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเอง เพื่อที่จะดำเนินการให้วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้สำเร็จ เมื่อไม่สามารถทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงได้แนะนำให้ครูปรับวิสัยทัศน์ลงมาให้สามารถปฏิบัติได้ เป็นต้น (3) การยึดมั่นต่อความจริง เช่น แนะนำให้ครูวิเคราะห์ตัวเองและยอมรับความเป็นจริงเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงในการตัดสินใจ ฯลฯ (4) การฝึกจิตได้สำนึกในการทำงาน เช่น พัฒนาทักษะตามความต้องการอย่างจริงจังจนกลายเป็นจิตได้สำนึก กระตุ้นให้มีการใช้จิตได้สำนึกโดยสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เป็นต้น

อรวรรณ อุทัยมณีรัตน์ (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ การวิจัยเป็นแบบกรณีศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาการใช้แนวคิดการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษาและผู้ใช้บริการด้านกิจการนักศึกษา สำนักกิจการนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วิธีการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกิจการศึกษายังเป็นลักษณะของการทำงานแบบลองผิดลองถูก เพื่อหาวิธีการในการทำงาน และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด โดยมีวิธีการทำงานที่มีการปรับปรุงรูปแบบในการทำงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ วิธีการแสวงหาความรู้ใหม่ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่มีการจดบันทึกอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่หน่วยงาน

พัชรี คำรินทร์ (2553) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า (1) ระดับประสิทธิผลของการจัดการความรู้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีเพียงเรื่องกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เช่น ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ และภาษาต่างประเทศเท่านั้นที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับประสิทธิผลของการจัดการความรู้ในแต่ละกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กลุ่มงาน

นักวิชาการการศึกษา กลุ่มงานนักวิชาการการเงินและบัญชี และกลุ่มงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ไม่มีความแตกต่างกัน(3) ปัจจัยด้านการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมของผู้นำองค์กร ด้านระบบการบริหารและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านเทคโนโลยีสถานที่ และงบประมาณและด้านกลยุทธ์ วิธีดำเนินการ แผนงานและโครงการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (4) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการจัดการความรู้ ได้แก่ บุคลากรบางส่วนมีภารกิจในหน้าที่มาก ทำให้ไม่มีเวลาศึกษาหาความรู้ บุคลากรขาดความสนใจในการร่วมการจัดการความรู้งบประมาณที่นำมาใช้ในการดำเนินโครงการมีจำกัด การสนับสนุนอย่างจริงจังของหน่วยงานและผู้บริหารระดับสูง และบางหน่วยงานขาดแคลนเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2553 พบว่า อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีลักษณะ คือ (1) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลด้านการสอนเพียงด้านเดียว แต่ในการมีอิทธิพลจะเป็นไปในทางตรงข้าม วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโดยรวม ประสิทธิผลด้านการสอน และประสิทธิผลด้านการบริการทางวิชาการ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาดนั้น ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (2) วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาด มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในทุกด้าน โดยผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในทุกด้าน (3) การระบุนความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งประสิทธิผลโดยรวม และประสิทธิผลทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลด้านการวิจัยเพียงด้านเดียว การเข้าถึงความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ การประยุกต์ใช้ความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการสอนและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนการสร้างและแสวงหาความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

นฤมล บุญพิมพ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการเรียนรู้เป็นทีม มีวิสัยทัศน์ร่วม มีการคิดเชิงระบบ มีตัวแบบจากภายใน และมีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ (2) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานวิชาการ (3) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่อยู่ต่างเขตพื้นที่การศึกษา มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน แตกต่างกัน (4) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่อยู่ต่างเขตพื้นที่การศึกษา มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน แตกต่างกัน (5) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปิยะพงษ์ วรรณกุลพงส์. (2553, บทคัดย่อ) การวิจัยศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของนักธุรกิจอิสระ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำ วิจัยผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สูงกว่ากลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 (2) กลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ สูงกว่ากลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และกลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูง มีแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์สูงกว่ากลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

สดศรี กันทะอินทร์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยในแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับมากเท่ากัน ปัจจัยด้านการประเมินและการวัดผลการจัดการความรู้ ปัจจัยด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการจัดการความรู้ สำหรับสัมฤทธิ์ผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักหอสมุด ตามกรอบแนวคิดของ มาร์ควอร์ท (Marquardt) พบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบในระดับมากตามลำดับ คือด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งาน ด้านการเอื้ออำนาจ ด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านการจัดการองค์ความรู้

คุณเดือน เขียวเหลือง (2556, น. 17) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบการสะท้อนคิดเพื่อสร้างเสริมความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า กระบวนการสะท้อนคิดที่มีความสำคัญและจำเป็นในการเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาล ประกอบไปด้วยขั้นตอนสำคัญ 7 ขั้นตอน คือ การอธิบายสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น การอธิบายความรู้สึกต่อสถานการณ์ การบอกแนวคิด หลักการ ความเชื่อที่สนับสนุนการกระทำ การเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ทางเลือกที่หลากหลาย การจัดลำดับความคิด หาข้อสรุปร่วมอย่างเป็นเหตุเป็นผล การนำข้อสรุปไปปฏิบัติ และการสะท้อนคิดการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสะท้อนคิดเป็นกระบวนการที่มีการคิดไตร่ตรองใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง และค้นหาคำตอบโดยอาศัยเหตุผลและข้อมูลอ้างอิง ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาล เพราะการตัดสินใจทางการพยาบาลนั้นควรกระทำ อย่างใคร่ครวญและระมัดระวัง คำนี้ถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของปัญหาอย่างรอบคอบ

สุวิษา หอละเอียด (2556) ได้ศึกษาสภาพกระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับของกระบวนการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การบ่งชี้ความรู้มีระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การแบ่งปันความรู้ การเข้าถึงความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบการเรียนรู้และการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ตามลำดับ (2) ระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับตัว ความมุ่งมั่นในชีวิตตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด (3) กระบวนการจัดการความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้ในแต่ละด้าน ทั้งหมด 7 ด้าน กับประสิทธิผลในสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.738 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้าน โดยการเรียนรู้มีค่าระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ตามลำดับ อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนการบ่งชี้ความรู้ และการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ตามลำดับ (4) กระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เมื่อทดสอบโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามี 6 ด้าน คือ การเรียนรู้, การประมวลและกลั่นกรองความรู้, การเข้าถึงความรู้, การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้, การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และการบ่งชี้ความรู้ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทิศทางบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซาลิสและโจนส์ (Sallis and Jones, 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ขององค์กรต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสำเร็จขององค์กร พบว่าเกณฑ์การพิจารณาความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน คือ (1) ความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ (2) การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง (3) ความสามารถในการพัฒนาและนำเสนอฐานความรู้ด้านสินค้าและบริการ (4) องค์กรเห็นคุณค่าของทุนปัญญา (5) ประสิทธิภาพในการแบ่งปันความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ (6) ความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ (7) ความสามารถในการให้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ การศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการความรู้ในองค์กร พบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และพันธกิจกลยุทธ์ขององค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์ประกอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการจัดการ องค์ประกอบด้านทีมงานและทีมการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านกระบวนการในการแบ่งปันความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้ และความชำนาญ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่สุด สำหรับการกำหนดความรู้ที่สำคัญไว้ในองค์กร

ฮลูพิก, เปาโลดี และเรฟสกี (Hlupic, Pouloudi and Rzevski, 2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรในการจัดการความรู้พบว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จในการ

จัดการความรู้ได้จะต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ บรรยากาศองค์กร การใช้และการลงทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศ คน และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการจัดการความรู้มากที่สุด

มาร์ติน (Martin, 2004) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาโดยใช้วิธีศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัย 3 ด้านที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดการความรู้ คือ

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การเปลี่ยนรูปแบบจากการทำงานแบบเดิมไปสู่วัฒนธรรมการทำงานที่ใช้ความรู้ การมีบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและโปร่งใสทางความคิดเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีการทำงานในลักษณะการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์กันโดยมีเป้าหมายเพื่อให้สถาบันสามารถพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันและมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้โดยนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปราโมช สิทธิรักษ์ (2552 อ้างถึงใน วสิษฐ กัญจนเชษฐ์, 2555, น. 22) กล่าวว่าสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการทำงานร่วมกันในทุกระดับและทุกองค์กร หากบุคคลไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแล้ว ก็จะเกิดปัญหาในทุกระดับและทุกองค์กรซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่และความเจริญก้าวหน้าของสถาบันและของประเทศ และ สุภาพร อัคราวัฒนา (2541 อ้างถึงใน วสิษฐ กัญจนเชษฐ์, 2555, น. 22) คิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรบรรจุวิธีและหลักปฏิบัติเรื่องการทำงานเป็นทีมไว้ในหลักสูตร เพื่อสนับสนุนให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต และต้องสนับสนุนด้านงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เพียงพอ ระวังอุปสรรคในการทำกิจกรรมให้ชัดเจน ตลอดจนจัดอบรม สัมมนา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเข้าใจเรื่องการทำงานเป็นทีม รวมทั้งคณาจารย์ต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมของนักศึกษาอย่างดี จะได้ให้คำปรึกษาและเสนอแนวทางต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการผลักดันให้การจัดการความรู้ในสถาบันประสบผลสำเร็จ โดยผู้นำควรมีบทบาทที่สำคัญ คือ ผลักดันให้การจัดการความรู้เป็นภารกิจที่สำคัญของสถาบันที่ทุกหน่วยงานต้องนำไปปฏิบัติ โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริมการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานในลักษณะความร่วมมือทั้งภายในและระหว่างสถาบัน มีความสามารถในการจัดการกับภาวะวิกฤติที่สถาบันเผชิญ ส่งเสริมให้คนในสถาบันปรับเปลี่ยนความคิดโดยเน้นการให้ความสำคัญกับการประยุกต์การจัดการความรู้กับการทำงาน ผลักดันให้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงานการจัดการความรู้และมีหน้าที่ในการสร้างสมดุลระหว่างตัวนโยบายและการนำไปปฏิบัติ

3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร พบว่า มหาวิทยาลัยควรเน้นโครงสร้างองค์กรแบบราบ เน้นการบริหารงานแบบล่างขึ้นบน ไม่ใช่สั่งการจากผู้บริหารระดับสูงลงไปสู่ระดับปฏิบัติ และควรเน้นการบริหารแบบมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรทุกระดับ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เน้นกิจกรรมการจัดการความรู้ การกำหนดและจัดวางบุคลากรหลักให้อยู่ในตำแหน่งและหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์รวมถึงบุคลิกลักษณะของแต่ละคน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดตั้งทีมงานผู้นำด้านการจัดการความรู้ที่มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างขึ้นมาภายในสถาบัน รวมทั้งมีผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารความรู้

จุง คิม และ แฮนเซอร์ (Kim and Hancer, 2010) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรอุตสาหกรรมอาหาร พบว่าการจัดการความรู้มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร แสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้มีนัยสำคัญต่อปัจจัยการผลิตที่ได้รับผลกระทบจากการมีเทคโนโลยีสารสนเทศ แรงจูงใจ และวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติ รองลงมาคือแรงจูงใจ และวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ตามลำดับ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าในทางปฏิบัติโดยรวมองค์กรที่จะประสบความสำเร็จผู้ประกอบการร้านอาหารครั้งแรกที่จำเป็นต้องสร้างกลยุทธ์ที่โดดเด่นโดยใช้ปัจจัยการจัดการความรู้เป็นทรัพยากรการผลิต

เซ็ง (Zheng, 2005) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างและกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการความรู้และความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างและกลยุทธ์ร่วมกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการความรู้ โดยวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบมากที่สุดในเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการความรู้ รองลงมาคือ กลยุทธ์องค์กร และ โครงสร้างองค์กร ตามลำดับ และประสิทธิผลการบริหารจัดการความรู้ร่วมกับวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างและกลยุทธ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นพบว่าการจัดการความรู้ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการจัดการความรู้ ตั้งแต่ขั้นแสวงหา ถึงขั้นที่สามารถประยุกต์ใช้และทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง โดยผู้วิจัยเห็นว่าประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้หน่วยงานจะต้องมีความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ต้องพัฒนาทัศนคติเชิงบวก สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา รวมทั้งความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของผู้เรียน จำนวนร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการดำเนินงานภายในทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของ

ผู้เรียนให้รู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครองและหน่วยงานที่รับผู้สำเร็จการศึกษาไปทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้บรรลุผลทั้งในด้านงานวิชาการ การเรียนการสอนสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูผู้สอนต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร และการเรียนการสอน ความสามารถของครูผู้สอนต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูผู้สอนในการปรับปรุงวิธีการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาและแก้ปัญหาภายใน ในด้านการจัดการสอน การปกครองผู้เรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในความสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเกิดปัญหาของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้แก่ วิทยาลัยการทัพอากาศ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด โรงเรียนจ่าอากาศ โรงเรียนนายทหารชั้นประทวน และ โรงเรียนครุทหาร/ปีบประมาณ 2557 จำนวน 697 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 ใช้สถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

3.1.2.2 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3.1.2.3 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน

(Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 437 คน

3.1.2.4 นำประชากรแต่ละหน่วยงานไปเทียบสัดส่วนกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาลัยการทัพอากาศ	61	52
2. โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ	62	52
3. โรงเรียนนายทหารอากาศอวุโส	43	36
4. โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง	54	40
5. โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด	27	24
6. โรงเรียนจ่าอากาศ	407	196
7. โรงเรียนนายทหารชั้นประทวน	20	19
8. โรงเรียนครุทหาร	23	18
รวม	697	437

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ลักษณะแบบสอบถาม (Rating Scale) มาตรฐานวัด 5 ระดับตามแนวคิดทฤษฎีว่าด้วยการจัดการความรู้ของ เซงเก้ (Senge, pp. 1990) มี 5 ประการจำนวน 25 ข้อ

- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2) การมีแบบจำลองความคิด
- 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Five Rating Scale) ตามวิธีการของไลเคิร์ต (Likert, 1932, pp. 1-55) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับ คะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ลักษณะแบบสอบถาม (Rating Scale) มาตราวัด 5 ระดับ ตัวแปรประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามแนวคิดเรื่องประสิทธิผลของมอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991) โดยพิจารณาจากความสามารถ 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

- 1) ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน
- 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 4) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ลักษณะคำถามแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ (Five Rating Scale) ตามวิธีการของไลเคิร์ต (Likert, 1932, 1-55) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับ คะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 7 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.2.2.2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

3.2.2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.2.2.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.2.2.5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารการศึกษาด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง ซึ่งได้แก่ความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC (Index of Item Objective Congruence)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ให้ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์
ให้ 0 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่
ให้ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.50 และต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลผลการตรวจสอบสรุปประเด็น โดยการหาค่า IOC พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 และมีค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ 0.89

3.2.2.6 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยมีค่าประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยมีค่าการทดสอบของตอนที่ 2 การจัดการความรู้มีเท่ากับ 0.79 และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพด้านการศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.83 และทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.81

3.2.2.7 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ทำหนังสือนำขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ทำหนังสือถึงผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะแจกให้เป็นรายบุคคลเพื่ออธิบายจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน โดยเก็บแบบสอบถาม จำนวน 437 ฉบับ (ร้อยละ 100)

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ส่งไปจำนวน 437 ฉบับ และนำไปบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นชนิดเลือกตอบ (Check List) โดยใช้คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นรายชื่อและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยวิเคราะห์จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของไลเคิร์ต (Likert, 1932, pp. 1-55) แปลผลโดยใช้เกณฑ์ค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	แปลความหมาย คือ ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	แปลความหมาย คือ ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	แปลความหมาย คือ ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	แปลความหมาย คือ ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	แปลความหมาย คือ ระดับน้อยที่สุด

3.4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2554, น. 316) แล้วแปลความหมาย ดังนี้

.71 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับมาก
.31 - .70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
.01 - .30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาโดย ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage = %)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.5.3 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยคำนวณค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในครั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหาร จำนวน 437 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบความเรียง ตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านการศึกษา
- 4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
- 4.6 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

N	แทน จำนวนประชากร
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงที (t-Distribution)
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจงเอฟ (F-Distribution)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ
r	แทน ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เข้าสมการกับตัวแปรตาม
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย

Adjusted R² แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว
(อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)

SE.b	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
p	แทน ความน่าจะเป็น
\hat{Y}	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	แทน การจัดการความรู้
X ₁	แทน การเป็นบุคคลที่รอบรู้
X ₂	แทน การมีแบบจำลองความคิด
X ₃	แทน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
X ₄	แทน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
X ₅	แทน การคิดอย่างเป็นระบบ
Y	แทน ประสิทธิภาพด้านการศึกษา
Y ₁	แทน ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y ₂	แทน ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน
Y ₃	แทน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
Y ₄	แทน ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา
**	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 437 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 437 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทการรับราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	278	63.62
หญิง	159	36.62
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	43	9.84
31 – 40 ปี	95	21.74
41 – 50 ปี	203	46.45
51 – 60 ปี	96	21.97
ประเภทการรับราชการ		
ชั้นสัญญาบัตร	225	51.49
ชั้นประทวน	163	37.30
ลูกจ้าง พนักงานราชการ	49	11.21
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	11.90
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	255	58.35
ปริญญาโท	130	29.75
ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
ผู้บริหาร	98	22.43
ครูอาจารย์	153	35.01
หัวหน้างาน	143	32.72
เจ้าหน้าที่	43	9.84

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.62 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.45 ประเภทการรับราชการ ระดับชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 51.49 การศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 58.35 ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ตำแหน่งครูอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 35.01

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้

จากการศึกษาระดับการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 437 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้โดยภาพรวม

ลำดับ ที่	การจัดการความรู้ (X)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (X_1)	3.85	0.63	มาก
2.	การมีแบบจำลองความคิด (X_2)	4.01	0.56	มาก
3.	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_3)	4.04	0.65	มาก
4.	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_4)	3.94	0.60	มาก
5.	การคิดอย่างเป็นระบบ (X_5)	3.91	0.54	มาก
รวม (X_{tot})		3.95	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.36) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ระดับการจัดการความรู้มีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_3) ระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.56) คือ การมีแบบจำลองความคิด (X_2) และระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.63) คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (X_1)

ผลการวิเคราะห์ การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ จะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3 - 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ลำดับ ที่	การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (X_1)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	การศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา	3.82	0.72	มาก
2.	การมีความรู้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.86	0.67	มาก
3.	การพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้นเพื่อความทันสมัย และก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก	3.90	0.77	มาก
4.	การนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ การอบรม หรือจากรายงานผลการวิจัยใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.83	0.77	มาก
5.	การแบ่งเวลาจากภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ	3.86	0.69	มาก
	รวม	3.85	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (X_1) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.77) คือ ความพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้นเพื่อความทันสมัยและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก ข้อที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.67) คือ การมีความรู้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.69) คือ การแบ่งเวลาจากภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ และข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.72) คือ การศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการมีแบบจำลองความคิด

ลำดับ ที่	การมีแบบจำลองความคิด (X_2)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างมีระบบและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	3.92	0.65	มาก
2.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานนำเอาสภาพความเป็นจริงใน ปัจจุบัน มาปรับใช้กับค่านิยมส่วนตัวและค่านิยมของ องค์กรได้อย่างเหมาะสม	3.88	0.62	มาก
3.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการวางแผนการทำงานอย่าง เป็นระบบ	4.06	0.68	มาก
4.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการมองปัญหาในการทำงาน มิใช่อุปสรรค แต่เป็น โอกาสในการพัฒนางานได้ดีขึ้น	4.13	0.69	มาก
5.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีวิธีการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางด้านความคิด	4.07	0.66	มาก
รวม		4.01	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้านการมีแบบจำลองความคิด (X_2) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการมองปัญหาในการทำงานมิใช่อุปสรรค แต่เป็น โอกาสในการพัฒนางานได้ดีขึ้น ข้อที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีวิธีการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางด้านความคิด และข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.62) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานนำเอาสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน มาปรับใช้กับค่านิยมส่วนตัวและค่านิยมขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ลำดับ ที่	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_j)	ค่าสถิติ		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการแสดงให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องการในอนาคตของหน่วยงานที่ชัดเจน	3.93	0.71	มาก
2.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และ พันธกิจ เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้	3.97	0.73	มาก
3.	บุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยมีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน	3.93	0.64	มาก
4.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับพันธกิจเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	4.09	0.72	มาก
5.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.28	0.81	มาก
รวม		4.04	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_j) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.81) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ข้อที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.72) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับพันธกิจเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.71) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการแสดงให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องการในอนาคตของหน่วยงานที่ชัดเจน และ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.64) คือ บุคลากรในหน่วยงานที่ทำงานปฏิบัติงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยมีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ลำดับ ที่	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_d)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการประชุมหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์หาวิธีการที่จะทำให้งานมีผลสำเร็จ	4.32	0.85	มาก
2.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้จัดอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อค้นหาวิธีการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร	3.97	0.74	มาก
3.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงการร่วมกัน	3.74	0.76	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการทำงาน การเรียนรู้ และแก้ปัญหาาร่วมกัน	3.75	0.66	มาก
5.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรวางแผนการทำงานด้วยตนเองมากกว่าสั่งการ	3.91	0.70	มาก
รวม		3.94	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_d) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.85) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการประชุมหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์หาวิธีการที่จะทำให้งานมีผลสำเร็จ ข้อที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.74) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้จัดอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อค้นหาวิธีการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร และข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.76) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงการร่วมกัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการความรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ลำดับ ที่	การคิดอย่างเป็นระบบ (X_s)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุและผลออกมาได้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	4.02	0.78	มาก
2.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อความถูกต้องของข้อมูล	3.89	0.73	มาก
3.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานแล้วเชื่อมโยงกับแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	3.93	0.82	มาก
4.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น	3.77	0.60	มาก
5.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมอง การคิดหาทางปฏิบัติที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุด เพื่อการพัฒนางาน	3.95	0.70	มาก
รวม		3.91	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (X_s) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.78) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุและผลออกมาได้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ข้อที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.70) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมอง การคิดหาทางปฏิบัติที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุดเพื่อการพัฒนางาน และข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.60) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านการศึกษา

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 437 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลด้านการศึกษาโดยภาพรวม

ลำดับ ที่	ประสิทธิผลด้านการศึกษา (Y)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	3.98	0.69	มาก
2.	ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน (Y ₂)	4.12	0.82	มาก
3.	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y ₃)	4.18	0.85	มาก
4.	ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา (Y ₄)	4.02	0.72	มาก
รวม (Y _{tot})		4.07	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.63) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการศึกษามีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.85) คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y₃) ระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.82) คือ ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน (Y₂) และระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69) คือ ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₁)

ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ จะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.9 - 4.12

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลด้านการศึกษาด้านความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ลำดับ ที่	ความสามารถในการผลิตผู้เรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง (Y_1)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษามีผลการเรียนสูงกว่า มาตรฐานที่กองทัพกำหนด	3.92	0.69	มาก
2.	หน่วยงานต่าง ๆ มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาจาก สถานศึกษา	4.04	0.73	มาก
3.	ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหาร หน่วยงานได้จริง	3.92	0.67	มาก
4.	ผู้สำเร็จการศึกษามีภาวะผู้นำสูงในการบริหารงาน	4.05	0.78	มาก
5.	ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม และ จรรยาบรรณ	3.97	0.70	มาก
รวม		3.98	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้านความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีภาวะผู้นำสูงในการบริหารงาน ข้อที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.73) คือ หน่วยงานต่าง ๆ มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษา และข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) คือ ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษามีผลการเรียนสูงกว่ามาตรฐานที่กองทัพกำหนด และ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.67) คือ ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหารหน่วยงานได้จริง

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลด้านการศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน

ลำดับที่	ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน (Y_2)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติตามด้วยความถูกต้องตามหลักความจริงและมีความเป็นประชาธิปไตย	3.98	0.71	มาก
2.	ผู้เรียนมีจิตสาธารณะในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม	4.43	0.92	มาก
3.	ผู้เรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ	4.00	0.72	มาก
4.	ผู้เรียนสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.76	มาก
5.	ผู้เรียนเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม	4.12	0.80	มาก
รวม		4.12	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน (Y_2) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.82) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.92) คือ ผู้เรียนมีจิตสาธารณะในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ข้อที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.80) คือ ผู้เรียนเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม และข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.71) คือ ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติตามด้วยความถูกต้องตามหลักความจริงและมีความเป็นประชาธิปไตย

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลด้านการศึกษาด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ลำดับ ที่	ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ภายในสถานศึกษา (Y ₃)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	สถานศึกษามีแนวทางลดระดับความขัดแย้งภายใน สถานศึกษาได้	4.10	0.73	มาก
2.	ผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	4.25	0.79	มาก
3.	ผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือ และ ความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน	4.12	0.73	มาก
4.	สถานศึกษาสนับสนุนการใช้คุณธรรมเป็นแนวคิด ในการแก้ไขปัญหา	3.99	0.68	มาก
5.	สถานศึกษามีการค้นหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข	4.44	0.93	มาก
รวม		4.18	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Y₃) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.93) คือ สถานศึกษามีการค้นหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข ข้อที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.79) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.68) คือ สถานศึกษาสนับสนุนการใช้คุณธรรมเป็นแนวคิดในการแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลด้านการศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ลำดับที่	ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา (Y_4)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษามีนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.08	0.78	มาก
2.	สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้นำได้ในระดับต่าง ๆ	3.93	0.69	มาก
3.	สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณธรรมในองค์กรได้	4.10	0.71	มาก
4.	สถานศึกษายึดหลักยุทธศาสตร์ของกองทัพในการพัฒนาองค์กร	4.07	0.58	มาก
5.	สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้นำให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้	3.94	0.57	มาก
รวม		4.02	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพด้านการศึกษากองกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา (Y_4) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.71) คือ สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณธรรมในองค์กรได้ ข้อที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.78) คือ ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษามีนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน และข้อที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.69) คือ สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้นำได้ในระดับต่าง ๆ

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษา ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษา

ประสิทธิผลด้านการศึกษา (Y)	การจัดการความรู้ (X)					
	การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (X ₁)	การมีแบบจำลองความคิด (X ₂)	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X ₃)	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X ₄)	การคิดอย่างเป็นระบบ (X ₅)	การจัดการความรู้ (X _{tot})
1. การผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	0.84**	0.08	0.11*	0.05	0.36**	0.72**
2. การพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน (Y ₂)	0.13**	0.04	0.07	0.16**	0.22**	0.71**
3. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y ₃)	0.05	0.13**	0.06	0.02	0.20**	0.51**
4. การพัฒนาสถานศึกษา (Y ₄)	0.12*	0.19**	0.05	0.05	0.18**	0.47**
ประสิทธิผลด้านการศึกษา (Y_{tot})	0.11*	0.15**	0.10*	0.75	0.32**	0.80**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.80$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.84$) คือ การจัดการความรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (X₁) กับประสิทธิผลด้านการศึกษา ด้านการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₁) รองลงมา ($r = 0.36$) คือ การจัดการความรู้ ด้านการคิดอย่างเป็น

ระบบ (X_5) กับประสิทธิผลด้านการศึกษาด้านการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r = 0.02$) คือ การจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_4) กับประสิทธิผลด้านการศึกษาด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

4.6 การวิเคราะห์การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของ

กรมยุทธศึกษาอากาศ

การวิเคราะห์การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ดังตารางที่ 4.14-4.16

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา เพื่อหาค่าความแปรปรวน

ตัวแปร	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Regression	17.988	3	5.996	12.470	.000
Residual	208.202	433	.481		
Total	226.189	436			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ การจัดการความรู้ และตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรปรวน (F) = 12.470

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ เพื่อหาตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรอิสระ	R	R ²	Adjusted R-Square	SE _{est}	F	P
X ₂	.186	.035	.035	.70848	15.632	.000
X ₂ , X ₅	.249	.062	.027	.69918	14.348	.000
X ₂ , X ₅ , X ₄	.282	.080	.018	.69342	12.470	.000

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อน ปรากฏว่าตัวแปรของการจัดการความรู้ที่มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 คือ การมีแบบจำลองความคิด (X₂) ขั้นที่ 2 คือ การคิดอย่างเป็นระบบ (X₅) และขั้นที่ 3 คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X₄) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .282 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ .693 ตัวแปรทั้ง 3 รวมกันสามารถทำนายประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้ร้อยละ 8

ตัวแปรที่เหลืออีก 2 ตัว คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ (X₁) และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X₃) เมื่อเพิ่มเข้ามาเป็นตัวแปรพยากรณ์ ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เนื่องจากพบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงถูกนำออกจากสมการพยากรณ์ และเพื่อเป็นการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญหรือค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ด้วยวิธี Stepwise

ตัวแปรทำนาย	b	SE.b	β	t	P
Constant	2.665	.348		7.664	.000
การมีแบบจำลองความคิด (X_2)	.213	.059	.169	3.642	.000
การคิดอย่างเป็นระบบ (X_3)	.303	.068	.228	4.465	.000
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_4)	.174	.061	.146	2.870	.004

R = .282 R² = .080 Adjusted R² = .073 SE_{est} = .69342 F = 12.470 a = 2.665

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีตัวแปรการจัดการความรู้ที่ทำนายประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีทั้งหมด 3 ตัวแปร คือ การมีแบบจำลองความคิด (X_2), การคิดอย่างเป็นระบบ (X_3) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดีตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 8 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .213, .303 และ .174 โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .169, .228 และ .146 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (SE.b) เท่ากับ .059, .068 และ .061 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 2.665 สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.665 + .213 (X_2) + .303 (X_3) + .174 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .169 (X_2) + .228 (X_3) + .146 (X_4)$$

จากสมการถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรการจัดการความรู้ ด้านการมีแบบจำลองความคิด (X_2) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพิ่มขึ้น .213 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรการจัดการความรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพิ่มขึ้น .303 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

3. ถ้าตัวแปรการจัดการความรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพิ่มขึ้น .174 หน่วย โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .282 และอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ รวมกันได้ร้อยละ 8 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (SE_{est}) เท่ากับ .693

ดังนั้นการจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิธีการสุ่มที่ใช้ในการวิจัยได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 437 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศโดยคำนวณค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ในบทนี้ผู้วิจัย นำเสนอวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (4) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

5.2 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 437 คน พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เทียบเท่า และดำรงตำแหน่งครู อาจารย์

5.2.2 ผลการศึกษาระดับการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า ระดับการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย และการจัดการความรู้ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนการจัดการความรู้ที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และเมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิจัยมีดังนี้

5.2.2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้นเพื่อความทันสมัยและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา

5.2.2.2 ด้านการมีแบบจำลองความคิด พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการมองหาปัญหาในการทำงานมิใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานได้ดีขึ้น มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานนำเอาสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันมาปรับใช้กับค่านิยมส่วนตัวและค่านิยมขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

5.2.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการแสดงให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องการในอนาคตของหน่วยงานที่ชัดเจน และบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยมีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน

5.2.2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการประชุมหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์หาวิธีการที่จะทำให้งานมีผลสำเร็จ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงการร่วมกัน

5.2.2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุและผลออกมาได้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น

5.2.3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่าระดับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปได้ตามสมมติฐานของการวิจัย และประสิทธิผลด้านการศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ส่วนประสิทธิผลด้านการศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และเมื่อพิจารณาทางด้าน ผลการวิจัยมีดังนี้

5.2.3.1 ด้านความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้สำเร็จการศึกษามีภาวะผู้นำสูงในการบริหารงาน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดและที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษามีผลการเรียนสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และผู้สำเร็จการศึกษานำความรู้ไปใช้ในการบริหารหน่วยงานได้จริง

5.2.3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้เรียนมีจิตสาธารณะในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนด้วยความถูกต้องตามหลักความจริงและมีความเป็นประชาธิปไตย

5.2.3.3 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษามีการค้นหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนการใช้คุณธรรมเป็นแนวคิดในการแก้ไขปัญหา

5.2.3.4 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาสามารถพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณธรรมในองค์กรได้ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้นำได้ในระดับต่าง ๆ

5.2.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = 0.84$) คือ การจัดการความรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษาด้านการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูง ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r = 0.02$) คือ การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมกับประสิทธิผลด้านการศึกษาด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

5.2.5 ผลการศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า การจัดการความรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรที่ถูกเลือกมี 3 ด้าน คือ การจัดการความรู้ด้านการมีแบบจำลองความคิด การจัดการความรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบและการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ในภาพรวมได้ร้อยละ 8.00

5.3 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.3.1 ข้อมูลสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 437 คน พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เทียบเท่า และดำรงตำแหน่งครูอาจารย์ เนื่องมาจากการสำรวจครั้งนี้มุ่งศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ และผู้ตอบแบบสอบถามจะมีอายุในช่วงอายุที่มีประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมาซึ่งเห็นได้ชัดว่ากลุ่มตัวอย่างจะสามารถตอบคำถามในการวิจัยและเป็นบุคคลที่ส่งสมประสบการณ์ในสถานศึกษามายาวนาน จึงก่อให้เกิดความรู้ที่นำไปสู่การจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 อ้างถึงใน ศรีสมพร รอดศิริ, 2551 , น.21) ที่ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ เป็นคุณลักษณะใด ๆ ไม่ว่าจะป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถความถนัด ค่านิยม ที่เชื่อว่าจะมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ส่วนด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในเชิงพฤติกรรมศาสตร์แรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่สะท้อนในรูปแบบพฤติกรรมการทำงานที่จะส่งผลสำเร็จที่ดีเยี่ยมของผลงานนักจิตวิทยา ได้ตั้งสมมติฐานว่า ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ อะไรที่นำจะสัมพันธ์กับการทำงานที่ดีเป็นการคัดเลือกคนเข้าทำงาน ผ่านไประยะเวลาหนึ่ง จึงจะทำการวัดผลการปฏิบัติงานซึ่งส่วนหนึ่งคือการวัดพฤติกรรมในการทำงาน การวัดส่วนของความรู้ความสามารถ การวัดส่วนของอารมณ์และจิตใจ และส่วนการทำงานของร่างกาย

ดังนั้นในการวัดส่วนความรู้ ทักษะ จัดอยู่ในกลุ่มของการวัดความรู้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อผ่านช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก็จะสามารถวัดความสำเร็จของประสิทธิผลในการทำงานได้

5.3.2 การจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรมยุทธศึกษาทหารอากาศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้และได้ชี้แจงแนวทางการจัดการความรู้ให้กับสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศว่าการจัดการความรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านจัดการความรู้ในทุกสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์พงษ์ศรีทัศน์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ปีการศึกษา 2553 สรุปผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

พิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

5.3.2.1 การเป็นบุคคลรอบรู้ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศต่างมีความมุ่งมั่นเพื่อความ เป็นเลิศ มีความเพียรพยายามในการใฝ่รู้และมีความต้องการที่จะเรียนรู้ พยายามที่จะหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่าการเป็นบุคคลรอบรู้ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลรอบรู้

เมื่อพิจารณาข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้นเพื่อความทันสมัยและก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสังคมโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายทิศทางและรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหมั่นพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนความเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง สอดคล้องกับ นฤมล บุญพิมพ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนคือการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้งในสภาพสังคมปัจจุบัน

5.3.2.2 การมีแบบจำลองความคิด พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมุมมองที่เปิดกว้างโดยมีรูปแบบวิธีคิดที่ล้วนแล้วแต่เป็นประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมารวมถึงการเรียนรู้จากบริบทต่าง ๆ และสามารถนำความคิดดังกล่าวไปใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบและบรรลุผลสำเร็จได้จริง สอดคล้องกับ พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 อ้างถึงใน พิษชานันท์ สุริยรัตน์, 2551, น. 22)

ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิดการกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บ ในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุลเป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

เมื่อพิจารณาข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการมองปัญหาในการทำงานมิใช่ อุปสรรคแต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรรณ อุทัยฉัตรณ์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัย นอร์ท-เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาการใช้แนวคิดการจัดการความรู้ในการ ปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วิธีการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้าน กิจการนักศึกษาเป็นลักษณะของการทำงานแบบลองผิดลองถูก เพื่อหาวิธีการในการทำงาน และ พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด โดยมีวิธีการทำงานที่มีการปรับปรุงรูปแบบในการทำงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องได้แก่ วิธีการแสวงหาความรู้ใหม่ จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่มีการจัดบันทึกอยู่ ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่หน่วยงาน

5.3.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นในการกำหนด ทิศทางองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ สอดคล้องกับพันธกิจเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และมีการแสดงให้บุคลากรได้รับรู้ถึง เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตของหน่วยงานที่ชัดเจน และสนับสนุนให้มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาลิสและ โจนส์ (Sallis & Jones, 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ขององค์กรต่าง ๆ เพื่อใช้ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสำเร็จขององค์กร พบว่า การศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ในการจัดการความรู้ในองค์กร คือวิสัยทัศน์และพันธกิจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้การ จัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ แสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทางองค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับคำกล่าวของ วิจารย์ พานิช (2547, น. 8) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกัน โดย ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผล สัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม การจัดการความรู้ จึงเป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่กิจกรรมของ

นักวิชาการหรือนักทฤษฎี แต่นักวิชาการหรือนักทฤษฎี อาจเป็นประโยชน์ในฐานะแหล่งความรู้ การจัดการความรู้จะเป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป้าหมายคือ การพัฒนาและพัฒนาคน โดยมีการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ

5.3.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานมีการประชุมหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์หาวิธีการที่จะทำให้งานมีผลสำเร็จ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้จัดอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อค้นหาวิธีการทำงานเป็นทีม ให้กับบุคลากร หน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงการร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการทำงาน การเรียนรู้ และแก้ปัญหาาร่วมกันโดยมีผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรวางแผนการทำงานด้วยตนเองมากกว่าสั่งการ ซึ่งสอดคล้องกับ มาร์ควอดต์ (Marquardt, 1996, pp. 35-38) ที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ภายในองค์กรเริ่มจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนชัดเจน และมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร โครงสร้างการจัดเก็บ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและรวดเร็ว ซึ่งต้องมีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กร และการทำงานร่วมกัน

เมื่อพิจารณาข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการประชุมหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์หาวิธีการที่จะทำให้งานมีผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของสตาด้า (Stata, 1998 อ้างถึงใน พิษานันท์ สุริยรัตน์, 2551, น. 13) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ขององค์กรนั้นมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ของบุคคลและของทีม กล่าวคือ การเรียนรู้ขององค์กรเกิดจากการรู้แจ้งเห็นจริงร่วมกันรวมไปถึงความรู้และแบบแผนของความคิดที่มีร่วมกันของคนในองค์กร ต้องอาศัยประสบการณ์และความรู้ในอดีตที่มีอยู่ในองค์กร เช่น นโยบาย กลยุทธ์ และการเก็บรักษาความรู้ที่มีรูปแบบชัดเจน การเรียนรู้ในองค์กรจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เมื่อบุคคลที่อยู่ในองค์กรเกิดการเรียนรู้แล้ว องค์กรก็จะเกิดการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่และมีการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

5.3.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการเชื่อมโยงเหตุและผลออกมาได้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานอย่างมีระบบ เช่นการใช้ข้อมูลย้อนกลับ แล้วทำการตรวจสอบซ้ำเพื่อความถูกต้องและจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมอง การคิดหาทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่ากระบวนการคิดเป็นเรื่องของการใช้ทักษะความคิดระดับสูง (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2551, น. 52) โดยกระบวนการคิด

ทั้งหลายที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต และเป็นแก่นแท้ของศักยภาพของสมองที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต และเป็นแก่นแท้ของศักยภาพของสมองและสติปัญญาของมนุษย์ คือ การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดแก้ปัญหา การพัฒนาความคิดความสามารถพัฒนาและฝึกฝนกัน ได้ด้วยการเรียนรู้ ควรจัดให้มีการสอนที่เน้นการคิดในโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดแก้ปัญหา

เมื่อพิจารณาข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ หน่วยงานมีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุและผลออกมาได้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน สอดคล้องกับ บัวลอย อุ่นนักราช (2550, น. 11) ที่ได้กล่าวว่าความสามารถในการคิดแยกแยะส่วนประกอบย่อยของเหตุการณ์เรื่องราว หรือเนื้อหาต่าง ๆ เป็นทักษะการคิดเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อันจะทำให้เห็นถึงความเกี่ยวพันความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้น

5.3.3 ประสิทธิภาพด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษามีทักษะในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียนซึ่งจะสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทุมวดี หงส์ประชา (2545, น. 119-120) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและกระบวนการของทีมส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมและส่งผลต่อความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ส่วนองค์ประกอบด้านผู้นำทีมส่งผลต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.3.3.1 ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่าภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้สำเร็จการศึกษามีภาวะผู้นำสูงในการบริหารงานหน่วยงานต่าง ๆ มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษามีผลการเรียนสูงกว่ามาตรฐานที่กองทัพกำหนด และ ผู้สำเร็จการศึกษานำความรู้ไปใช้ในการบริหารหน่วยงานได้จริง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงสามารถกล่าวได้ว่ากรมยุทธศึกษาที่มีความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งเหตุผลดังกล่าวที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวนี้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ลิซาร์ท สตรีท (Richard M. Steers, 1997, อ้างถึงใน นิษานท์

สิงหพทฺธราชกูร, 2551, น. 30) ที่กล่าวว่า การวัดประสิทธิผลสามารถพิจารณาได้จากแนวความคิดของการบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปบริหารหน่วยงานได้จริง ที่นับเป็นการบรรลุเป้าหมายของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ และ ริชาร์ด สตรีท (Richard M. Steers) ยังได้เน้นเรื่องพฤติกรรม แนวคิดด้านบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงสุดต้องเน้นบทบาทพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ซึ่งกรมยุทธศึกษาทหารอากาศได้มีประสิทธิผลด้วย เช่นผู้สำเร็จการศึกษามีผลการเรียนสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดทั้งที่กำหนด ซึ่งจะเป็นกำลังใจและแรงผลักดันให้มีการพัฒนาต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีภาวะผู้นำสูงในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะพงษ์ วรรณกุลพงศ. (2553, บทคัดย่อ) ที่วิจัยศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของนักธุรกิจอิสระ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สูงกว่ากลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับต่ำ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่ว่าผู้สำเร็จการศึกษามีภาวะผู้นำสูงในการบริหารงาน เนื่องจากธรรมชาติของทหารจะเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งศักดิ์ศรีของอาชีพทหารเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว

5.3.3.2 ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้เรียนมีจิตสาธารณะในการสร้างประโยชน์ เป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม สิ่งสำคัญคือกรมยุทธศึกษาทหารอากาศมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนด้วยความถูกต้องตามหลักความจริงและมีความเป็นประชาธิปไตย สอดคล้องกับ พรชัย ภาพันท์ (ม.ป.ป.) กล่าวถึงการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติการคิดเชิงบวกว่า สิ่งที่ทำให้คนเหนือคน คือ การมีความคิดที่ชาญฉลาด สามารถปรับเปลี่ยนความคิดของตนเองให้แตกต่างจากบุคคลอื่นไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปได้ ทุกคนจึงต้องคิดตลอดเวลาเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบตัว บทบาทของครูยุคใหม่ต้องปลูกฝังทักษะการคิดให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างรอบด้าน เพราะกระแสโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างปลอดภัย สถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน เช่น การเลือกคบคนดี มีคุณธรรม มีน้ำใจ มีสติปัญญาเท่ากันหรือเหนือกว่า จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพราะอยู่ใกล้แหล่งความรู้ มีผู้สอนที่ปรึกษาหรือกัลยาณมิตรที่ดี ทำให้มีโอกาสที่จะเลือกอ่าน เลือกดู

เลือกฟังในสิ่งที่ดีงาม ถ้าผู้สอนจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมได้ดี ผู้เรียนจะพัฒนาความคิดและค่านิยมที่ถูกต้องได้เป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จก้าวหน้าในงานและชีวิต โดยปกติคนเรานั้นมักจะเป็นไปตามสิ่งที่เราคิด คิดแล้วจึงพูด พูดแล้วจึงทำ คิดเช่นไรมักจะเป็นเช่นนั้น คิดเช่นไรมักจะทำเช่นนั้น การพัฒนาทัศนคติเชิงบวก (Positive Mental Attitude) จะพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตใจอยู่ในสถานะที่ดี ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ยึดปรัชญาฉันทำได้ และจะทำดังคำกล่าวที่ว่าฝันให้ไกล ไปให้ถึงโดยมีความเชื่อว่า หากฉันได้ฟัง ฉันจะลืม หากฉันได้เห็น ฉันจะทำได้ แต่ถ้าฉันทำฉันจะเข้าใจภารกิจของผู้สอนจึงเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกมาเป็นผู้กระตุ้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้ค้นพบตัวตน สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มองปัญหาเชิงบวก เพราะทุกปัญหาล้วนมีเมล็ดพันธุ์ของทางแก้ในตัวอยู่แล้ว การเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส จึงเป็นบทบาทของผู้สอนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติคิดเชิงบวก

เมื่อพิจารณาข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้เรียนมีจิตสาธารณะในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม สอดคล้องกับ สมโชค เจริญธรรม (2553) ที่กล่าวว่าความเจริญรุ่งเรืองเรื่องทางด้านวัตถุในปัจจุบัน เป็นสาเหตุที่ทำให้สังคมโดยทั่วไป มีค่านิยมที่ให้ความสำคัญในการแสวงหาเงินทอง แสวงหาอำนาจ บารมี มากกว่าที่จะให้ความสำคัญทางด้านจิตใจ สังคมในปัจจุบันจึงกลับเสื่อมโทรมลงอย่างเห็นได้ชัดเจน ปัญหาต่าง ๆ ที่มีมากมาย การปลูกฝังความสำนึกให้กับบุคคลเพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม จึงควรบังเกิดขึ้นในสังคม ด้วยเหตุนี้ในปัจจุบันจึงมีการกล่าวถึงคำว่า จิตสาธารณะมากขึ้น เพื่อให้ผู้คนได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะมากกว่าตนเอง นั่นหมายถึงว่า ทุกคนต้องมีการให้มากกว่าการรับ เพราะสิ่งเหล่านี้ ถ้าสามารถปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนได้ตระหนัก สังคมย่อมได้รับแต่ความสุขอย่างแน่นอน คำว่า จิตสาธารณะจึงมีความสำคัญต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์โดยรวม

5.3.3.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการค้นหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข ผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรใช้คุณธรรมเป็นแนวคิดในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ที่กำหนดให้การจัดการความรู้ในสถานศึกษา เป็นวิธีการหรือแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำความรู้ของแต่ละคนที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวและที่มีอยู่ในตัวเองมารวบรวมเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practice) เพื่อนำมาแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการนำความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาและประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสร้างความรู้ใหม่ และนำมาบันทึกไว้ในรูปสื่อต่าง ๆ ซึ่งจะเป็ประโยชน์สูงสุดต่อการทำงานขององค์กร

เมื่อพิจารณาข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการค้นหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555, น. 73) การลงมือทำ มักจะพบปัญหาที่ไม่คาดคิดเสมอ ซึ่งจะได้เรียนรู้ทักษะในการแก้ปัญหา การประสานงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดการความขัดแย้ง ทักษะในการทำงานภายใต้ทรัพยากรจำกัด ทักษะในการค้นหาความรู้เพิ่มเติม ทักษะในการทำงานในสภาพที่ทีมงานมีความแตกต่างหลากหลาย ทักษะการทำงานในสภาพกดดัน ทักษะในการบันทึกผลงาน ทักษะในการวิเคราะห์ผล และแลกเปลี่ยนข้อวิเคราะห้กับเพื่อนร่วมทีม เป็นต้น

5.3.3.4 ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณธรรมในองค์กรได้คือ ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษามีนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจนและสถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้นำในระดับต่าง ๆ ให้มีแนวคิดในการมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2544 อ้างถึงใน กุติศ พัดพิน, 2555, น. 36-37) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิค วิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีสามารถพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณธรรมในองค์กรได้ สอดคล้องกับ จิตรา ปานอ่อน (ม.ป.ป., น. 25) กล่าวถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (Work Ethics) หมายถึง คุณความดีที่บุคคลที่ทำงาน ยึดเป็นข้อปฏิบัติโดยกฎหมายใช้เป็นสิ่งบังคับบุคคลโดยทั่วไป ส่วนผู้ประกอบอาชีพควรมีมาตรฐานคุณธรรมและประมวลจรรยาบรรณ (Code of Ethics) เพื่อเป็นแนวทางในการ ประกอบอาชีพว่าควร ปฏิบัติหน้า ที่อย่างไร จึงมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรดำรงตนในสังคมอย่างไร จึงมีความเหมาะสมเพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิแห่งอาชีพ ซึ่งในความหมายนี้ถือเป็นจรรยาในการปฏิบัติงาน (Ethical Standard) คือ การแสวงหา ความดี ที่ควรยึดถือว่าควรเป็นอย่างไร และนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติ มีความหมาย ครอบคลุมกว้างขวางกว่ากฎหมาย และกฎระเบียบ

5.3.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องของบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งกรมยุทธศึกษาทหารมีการพัฒนาตนเองในฐานะที่ผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้ปฏิบัติราชการทหาร จึงเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ สามารถนำความรู้ที่มีส่งผลให้เป็นองค์กรมีประสิทธิผลด้านการศึกษาตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานของสถานศึกษา

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่จะพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้กับการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานรวมถึงผู้เรียนมีการศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา มีข้อมูลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีการพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้นเพื่อความทันสมัยและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การแบ่งเวลาจากภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ แล้วนำไปพัฒนาผู้เรียนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง สอดคล้องกับ สุขฤกษ์ ดีโนน โปธิ์ (2554, น. 3) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเดิม เวลาที่ใช้ศึกษาเพิ่มเติม ความถนัดทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง บรรยากาศในชั้นเรียน คุณภาพการสอนความตั้งใจเรียน และสภาพแวดล้อมทางบ้าน ซึ่งจากการศึกษาความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างหลายปัจจัยพร้อมกันจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีชัดเจนยิ่งขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสูงหรือต่ำไม่ได้เกิดจากปัจจัยอย่างหนึ่งอย่างเดียวที่มีความสัมพันธ์กัน

รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่าง การคิดอย่างเป็นระบบ กับ การผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้เนื่องจาก การมีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุและผลออกมาได้อย่างชัดเจน มีระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อความถูกต้องของข้อมูลโดยบุคลากรมีการระดมสมอง การคิดหาทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อการพัฒนางานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ อภิชัย เหล่าพิเศษ และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2554, น. 759) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคนสามารถทำได้หลายรูปแบบ ที่สำคัญที่สุดคือทำให้การศึกษา จึงต้องพัฒนาไปให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 มุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ มีลักษณะที่พึงประสงค์ อันประกอบด้วย การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงสังเคราะห์ การคิดเชิงเปรียบเทียบ การคิดเชิงมโนทัศน์ การคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงประยุกต์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงบูรณาการ และการคิดเชิงอนาคต

และเป็นข้อสังเกตว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม กับการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หน่วยงานเป็นระบบของการมีผู้บังคับบัญชา การแก้ปัญหาจึงมีช่องว่างระหว่างความคิดของผู้บริหารระดับสูงกับผู้ปฏิบัติการระดับล่างลงมาซึ่งผู้ปฏิบัติงานยังไม่ได้ได้รับความไว้วางใจในการแก้ปัญหาบางเรื่อง ซึ่งต้องเป็นการแก้ปัญหาโดยต้องมีความวิริยะ คุณวิริยะระดับผู้บังคับบัญชา แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาก็มอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่สามารถค้นหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข มีการปรึกษาหารือ วิเคราะห์ หาวิธีการแก้ปัญหาที่จะทำให้งานมีผลสำเร็จ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้จัดอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมอทท์ (Mott , 1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 1991) ที่ให้ข้อคิดว่าความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจขาดความร่วมมือในการทำงานทำลายความสามัคคีกันที่สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 5.3.5 ผลการศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า การจัดการความรู้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยพบว่าตัวแปรที่ส่งผลมีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านการมีแบบจำลองความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าใจภาพรวมขององค์กร และเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ องค์กรต้องสร้างรูปแบบและแนวคิดการคิดอย่างเป็นระบบไว้ให้ทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับได้ตระหนักถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะช่วยพัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เท่าเทียมและทันกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเวศ วะสี (2548, น.31-32) กล่าวว่า การจัดการความรู้เกิดจากการค้นพบความรู้ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หากทางนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอยและมีประโยชน์เพิ่มขึ้น และ มีการต่อยอดให้คงงามและใช้ได้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะยิ่งขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการเอาความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน ข้อสำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมอยู่ในกระบวนการก่อให้เกิด

ปัญญาาร่วม (Collective Wisdom) ทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยาก ๆ ได้สำเร็จเทคนิควิธีและวิธีการในเรื่องการจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเรียนรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติ แต่อย่าไปคิดติดอยู่เฉพาะทางเทคนิคและคิดแบบกลไกเท่านั้น ในเรื่องการจัดการความรู้มีมิติทางนามธรรมที่ไม่ใช่เทคนิค(Nontechnical Dimension) อยู่ด้วย เรื่องทางนามธรรมนี้เป็นเรื่องของความหมายในทางลึก ที่ถ้าเข้าใจระลึกถึงและบ่มเพาะให้่องงมยิ่งขึ้น จะพุนพลังให้กับการจัดการความรู้อย่างวิจิตรและมโหฬารขึ้น

เมื่อพิจารณาตามการเรียงเข้าสมการตามลำดับ อธิบายได้ดังนี้

1. ตัวแปรด้านการมีแบบจำลองความคิด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็นผู้มองปัญหาในการทำงานให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และยึดหลักความเสมอภาคทำให้เกิดความเข้าใจในการรับรู้ภาพลักษณ์รอบตนเองโดยอาศัยการวางแผนกระบวนการเรียนรู้ทักษะการสะท้อนความคิด และความสมดุลระหว่างการยืนยันในความคิดของตนเอง มีการสื่อสารระหว่างบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีวิธีการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางด้านความคิด โดยสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบและบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยนำเอาสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน มาปรับใช้กับค่านิยมส่วนตัวและค่านิยมขององค์กรได้อย่างเหมาะสม สิ่งสำคัญคือมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณเดือน เขียวเหลือง (2556, น. 17) ที่ได้การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบการสะท้อนคิดเพื่อสร้างเสริมความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า กระบวนการสะท้อนคิดที่มีความสำคัญและจำเป็นในการเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาล ประกอบไปด้วยขั้นตอนสำคัญ 7 ขั้นตอน คือ การอธิบายสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น การอธิบายความรู้สึกต่อสถานการณ์การบอกแนวคิด หลักการ ความเชื่อที่สนับสนุนการกระทำ การเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ทางเลือกที่หลากหลาย การจัดลำดับความคิดหาข้อสรุปพร้อมอย่างเป็นเหตุเป็นผล การนำข้อสรุปไปปฏิบัติ และการสะท้อนคิดการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสะท้อนคิดเป็นกระบวนการที่มีการคิดไตร่ตรอง ไคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง และค้นหาคำตอบโดยอาศัยเหตุผลและข้อมูลอ้างอิง ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาล เพราะการตัดสินใจทางการพยาบาลนั้นควรกระทำอย่างไคร่ครวญและระมัดระวัง คำนึงถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของปัญหาอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับ โนวอลล์, โคล และ เพรสวูด (Knowles, Cole and Press wood, 1994 อ้างถึงใน คุณเดือน เขียวเหลือง, 2556, น. 17) ที่กล่าวว่า การสะท้อนคิดเป็นการใช้กระบวนการพินิจพิเคราะห์ ตั้งคำถามย้อนหลังกลับมายังสถานการณ์ที่เป็นอยู่

อย่างครอบคลุมทุกด้าน แยกให้เห็นปัญหาที่เป็นเหตุผลในการปฏิบัติขณะนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

2. ตัวแปรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ สามารถเชื่อมโยงเหตุและผลได้อย่างชัดเจน มีระเบียบแบบแผนความคิดที่ผนวก รวมกันระหว่างการคิดเชิงวิเคราะห์ กับการคิดเชิงสังเคราะห์ เพื่อให้มองเห็นภาพในระบบรวมทั้งหมดของสถานการณ์และปัญหาที่ซับซ้อน เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานอย่างมีระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งจะทำได้สามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานแล้วเชื่อมโยงกับแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ สิ่งสำคัญคือการใช้ข้อมูลจากระบบการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งบุคลากรจะเกิดการระดมความคิด หาทางปฏิบัติที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิชา ชิตกุล (2550, น. 1-2) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเครื่องมือความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และการระดมกิจกรรม วิธีการ หรือเทคนิค ที่สามารถจะช่วยเหลือเสริมให้พนักงานเกิดความคิดเชิงระบบในระดับต่าง ๆ จากการศึกษาพบว่า เครื่องมือความคิดเชิงระบบมีความเหมาะสมต่อสภาพปัญหาบริษัท ทั้งนี้โดยมีหลักการสำคัญคือการทำให้พนักงานมองเห็นภาพความเป็นจริง (Current Reality) ร่วมกัน ได้แก่ การจัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเสนอภาพพรรณนา ร่วมกัน สร้างการประจักษ์อย่างมีคุณค่า พร้อมกับมีประเด็นสาระต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความท้าทายใหม่ ๆ การขุดคุ้ยพลังที่ซ่อนเร้นของพนักงานมาใช้เพื่อประสานพลังขึ้นต่อมาคือการเพิ่มความสามารถในการมองภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ (การเข้าใจกฎแห่งความจริง) สร้างทักษะการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร ซึ่งต่อไปจะกลายเป็นความสามารถหลักที่โดดเด่นเป็นอัตลักษณ์เฉพาะขององค์กร และการก้าวสู่องค์กรที่แข็งแกร่ง มีภูมิคุ้มกัน หรือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

3. ตัวแปรด้านด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศมีการวิเคราะห์หาวิธีการที่จะทำให้งานมีผลสำเร็จ ด้วยการหารือก่อนลงมือปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในองค์กร เพื่อค้นหาวิธีการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงการร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการทำงานการเรียนรู้ และแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรวางแผนการทำงานด้วยตนเองมากกว่าสั่งการ สอดคล้องกับ ปราโมช สีหรัักษ์ (2552 อ้างถึงใน วสิษฐ ภาณุจนเชษฐ์, 2555, น. 22) กล่าวว่า ลักษณะของสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการทำงานร่วมกันในทุกระดับและทุกองค์กร หากบุคคลไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแล้ว ก็จะเกิดปัญหาในทุกระดับและทุกองค์กรซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่และความเจริญก้าวหน้าของสถาบันและ

ของประเทศ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเดี่ยว เนื่องจากการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมนั้นมีพลังมากกว่าการนำพลังของแต่ละบุคคลมารวมกัน เนื่องจากส่วนรวมไม่ได้หมายถึงผลรวมของส่วนย่อย แต่มากกว่าผลรวมของส่วนย่อย การที่บุคคลมีโอกาสมารวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดความเจริญงอกงามในแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มเจริญงอกงามไปด้วย และสอดคล้องกับการวิจัยของสุภาพร อัคราวัฒนา (2541 อ้างถึงใน วสิษฐ ภาณุจนเชษฐ์, 2555, น. 22) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งสรุปจากข้อเสนอแนะของนักศึกษา คณาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และความคิดเห็นของผู้วิจัยเอง กล่าวว่ามหาวิทยาลัยควรบรรจุวิธีและหลักปฏิบัติเรื่องการทำงานเป็นทีมไว้ในหลักสูตร เพื่อสนับสนุนให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต และต้องสนับสนุนด้านงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เพียงพอ ระบุวัตถุประสงค์ในการทำกิจกรรมให้ชัดเจน ตลอดจนจัดอบรม สัมมนา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเข้าใจเรื่องการทำงานเป็นทีม รวมทั้งคณาจารย์ต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมของนักศึกษาเป็นอย่างดี จะได้ให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ด้าน มีความสำคัญและจำเป็นต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศจึงต้องมุ่งเน้น แบบจำลองความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพราะเป็นการจัดการความรู้ที่สามารถส่งผลต่อการมีประสิทธิผลด้านการศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีสามารถจัดการกับองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ให้สามารถเชื่อมต่อกันอย่างเป็นระบบ และสามารถดึงความรู้มาใช้ประโยชน์ได้ทันทีโดยไม่ขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่ และอาจทำให้กองทัพมีขีดความสามารถในการตอบโต้ภัยคุกคามในอนาคตที่จะเกิดขึ้นได้ การตระหนักรู้ถึงความสำคัญต่อการจัดการความรู้ในกองทัพจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนงานกับการจัดการความรู้ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนตัวแปรที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อธิบายได้ดังนี้

ตัวแปรด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ สถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศควรผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร ให้คนเป็นผู้มีพลังในการกระทำให้เกิดผลผลิตต่าง ๆ ในองค์กร ศักยภาพของแต่ละบุคคลจากการเรียนรู้ (Personal Growth-and Learning) โดยได้กระบวนการที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องใช้เวลาในการพัฒนาหรือให้แนวคิดว่าการเป็นบุคคลที่รอบรู้นั้นต้องฝึกหาความรู้โดยเน้นความสามารถในการสร้างสรรค์เชิงรุก (Proactive) แทนการรอรับคำสั่งและทำตามขั้นตอนที่ไม่มีการพัฒนา เพราะในบางครั้งจะทำอยู่อย่างนั้นเรื่อยไปเป็นการ โทกหกตัวเองว่าทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปได้ด้วยดีไม่มีปัญหาไม่มองถึงความเป็น

จริงที่เกิดขึ้น บุคลากรจึงต้องผลักดันตนเองให้เกิดแรงในการสร้างสรรค์ชีวิตของตนเองเพื่อขยายความสามารถในการผลิตผลงานที่เราต้องการอย่างแท้จริง การพัฒนาตนให้มีลักษณะไฟแรงไฟรู้ คู่ศักยภาพต้องพัฒนาตนในทุกด้าน ให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้จิตใจสำนึกเป็นการพัฒนาทั้งทางร่างกายสติปัญญาและความรู้รวมทั้งจิตใจและอารมณ์

ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศต้องให้ความสำคัญในการแถลงนโยบายหรือการแสดงวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรทุกระดับทราบ เพราะหากว่าบางรายไม่ทราบ อาจจะปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ และจะนำไปสู่เหตุการณ์ที่บุคลากรบางกลุ่มไม่ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ เนื่องจากปฏิบัติตามหน้าที่แต่ไม่ได้ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ที่ต้องดำเนินไปร่วมกับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในองค์กร สถานศึกษาต้องสร้างสรรค์แนวทางขององค์กรให้บุคลากรเห็นภาพในอนาคตเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ร่วมแรงร่วมใจ มิใช่เพียงแต่ความคิด และสิ่งที่จะทำให้เกิดพลังร่วมขององค์กรได้คือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการทำความเข้าใจร่วมกันในการตั้งเป้าหมายและมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาและมุ่งไปสู่ความต้องการร่วมมือร่วมใจกันทั้งองค์กร จะทำให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงอนาคตขององค์กร และยินยอมตามข้อผูกพันในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันขององค์กรซึ่งสุดท้ายจะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความรักใคร่กลมเกลียวและไว้ใจกันเพื่อพัฒนาภาพอนาคตขององค์กรให้บรรลุผล

สรุปได้ว่าสถานศึกษาสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ควรมีการปรับปรุง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ต้องสร้างพลังอำนาจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นเพื่อทำหน้าที่ที่สำคัญของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ คือ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกศึกษาของบุคลากรสังกัดกองทัพอากาศตามที่กองทัพอากาศกำหนด โดยจัดให้มีการฝึกศึกษาและอบรมในหลายหลักสูตร มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนวยการ ประสานงาน กำกับและดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรมแก่บุคลากรของกองทัพอากาศ และการอนุศาสนาจารย์รวมทั้งตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการศึกษา การฝึก และการอนุศาสนาจารย์ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ คือ ให้การฝึกศึกษาและอบรมในขอบเขตเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม นโยบายกระทรวงกลาโหมยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ นโยบายกองทัพอากาศหลักนิคมกองทัพอากาศ แผนการใช้กำลังทางอากาศ การปฏิบัติราชการกองทัพอากาศการเพิ่มขีดสมรรถนะบุคลากรของกองทัพอากาศให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรมสอดคล้องต่อการปฏิบัติภารกิจ และตอบสนองทิศทางการดำเนินงานของกองทัพอากาศ (กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, 2552) ไปสู่ภาพในอนาคตขององค์กรตามขั้นตอนของการจัดการความรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

5.4.1.1 ผู้บริหารและบุคลากรควรให้ความสำคัญในการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

5.4.1.2 ควรมีการกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการประมวลผลจากการจัดการความรู้ที่มีคุณภาพและมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ รวบรวมความรู้เป็นระบบที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายเพื่อเป็นแนวทางให้นำไปใช้ศึกษาสืบค้นและนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรกำหนดให้การรักษาแสวงหาความรู้เป็นสมรรถนะสำหรับผู้บริหารและครูผู้สอน

5.4.1.3 ควรมีการนำผลการวิจัยไปใช้ปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในการสร้างวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ในสถานศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมและเสริมสร้างนิสัยแห่งการแสวงหาความรู้

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้การจัดการความรู้ที่ใช้รูปแบบในการพัฒนาโดยระยะก่อตัวควรมีกิจกรรมนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้และการบริหารจัดการเพื่อให้อาจพัฒนาให้เกิดความคุณภาพในการปฏิบัติ

5.4.2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัญหา และแนวทางแก้ไขในการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การประยุกต์ใช้ความรู้คล้ายกับการนำความรู้ของบุคคลไปใช้

5.4.2.3 ควรมีการศึกษาในเรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากับคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนองค์การมีหน้าที่ต้องส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้โดยนำเอาความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

บรรณานุกรม

- กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. (2552). 60 ปี กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 60th Anniversary
Directorate of Education and Training RTAF. กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศ.
- กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. (2552). แผนยุทธศาสตร์กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ.2552-2554.
กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). การจัดการความรู้ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- จิตรา ปานอ่อน. (ม.ป.ป). หลักการสำคัญของการกำหนดจริยธรรมและมาตรฐานพฤติกรรม.
ประมวลสาระชุดวิชาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หน่วยที่ 8. (น. 25). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. (ปริญาคุณุภบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง).
- ชวลิต ขอดศิริ. (2549). ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัยแผนกมัธยม
จังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นจาก: <http://www.riclib.nrct.go.th/abs/ab197882.pd>.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์พิไลเจชั่น.
- คุณเดือน เขียวเหลือง. (2556). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบการสะท้อนคิดเพื่อส่งเสริม
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาล.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณุภบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2556).
วารสารศึกษาศาสตร์, 15(4), 17.
- ทิพาดี เมฆสวรรค์. (2539). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: กราฟิคฟอรัมเมท(ไทยแลนด์).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). องค์การ ทฤษฎี และการออกแบบ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล บุญพิมพ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับ
ประสิทธิผล. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และประสิทธิผล ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง
สาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- น้ำทิพย์ วิภาวิน และ นางเยาว์ เปรมกมลเนตร. (2551). **นวัตกรรมห้องสมุดและการจัดการความรู้**.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิชานท์ สิงหพทุธางกูร. (2551). **การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานระหว่าง
มหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน: กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงและมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ**. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ (Knowledge Management in Action)**.
กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2549). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บัวลอย อุ่นนัฏกาศ. (2550). **ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นที่ 3 ที่เรียน
วิทยาศาสตร์ด้วยวิธีการสอบแบบสืบเสาะหาความรู้โดยเสริมกิจกรรมการคิดเชิงวิเคราะห์**.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2549). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จิรวัฒน์
เอ็กซ์เพรส จำกัด.
- บุญเรือง ศรีหิรัญ. (2542). **การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการ
เรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น**.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประชาสัมพันธ์กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. (2553). **“61 ปีของการพัฒนาการศึกษา กรมยุทธศึกษา
ทหารอากาศ”** ในหนังสือข่าวทหารอากาศ. กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศ.
- ประชาสัมพันธ์กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. (2554) **“62 ปีของการพัฒนาการศึกษา ภารกิจที่ไม่หยุดนิ่ง
ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ”** ในหนังสือข่าวทหารอากาศ. กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศ.
- ประทุมวดี หงส์ประชา. (2545). **องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). **การพัฒนาทักษะการคิด**. กรุงเทพฯ: 9119 เทคโนโลยีพรีนติ้ง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประเวศ วะสี. (2548). การจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ปิยะพงษ์ วรรณกุลพงศ์. (2553). การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำ: กรณีศึกษา บริษัท ยูนิซีดี มาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พรชัย ภาพันธ์. (ม.ป.ป.). การพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติการคิดเชิงบวก. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/posts/300140>
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พรหมสวรรค์ หมั่นไชสง. (2551). การจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551). วารสารศึกษาศาสตร์, 2(3), 115-125.
- พหล สง่าเนตร. (2548). การปฏิรูปกองทัพไทยสู่ทางช้างเผือก: ฝากไว้ให้คิด. กรุงเทพฯ: กองอุปกรณ์ รร.สธ.ทบ.สบส.
- พัชรี คำรินทร์. (2553). ประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พิชชานันท์ สุริยรัตน์. (2548). บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พิพัฒน์ ลักษมีจรัสกุล. (2550). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีน้คงการพิมพ์.
- ภูติศ พัดพิน. (2555). บรรยากาศการเรียนรู้ขององค์กรกับการจัดการความรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รุ่งวิจักขณ์ หวังมวนกลาง. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของวิทยาลัย สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- วสิษฐ กัญจนเชษฐ์. (2555). การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาในรายวิชา 54-310 สัมมนาการจัดการ
(รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ท - เชียงใหม่.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- _____. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารัตถะ. (2543). การบริหารการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล. กรุงเทพฯ:
อักษรพัฒนา.
- ศนิษฐา อมรพรหมภักดี. (2551). การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ ขององค์กรแห่ง
การเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏพระนครศรีอยุธยา.)
- ศรีสมพร รอดศิริ. (2551). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในการนำระบบสารบรรณ
อิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2544). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สดศรี กันทะอินทร์. (2554). สัมฤทธิ์ผลของการจัดการความรู้ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:
จิรวัดน์เอ็กซ์เพรส.
- สมโชค เจริญการ. (2553.). เด็กและเยาวชนกับจิตสาธารณะ (Public Mind). สืบค้นจาก
<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=549272>
- สุขฤกษ์ ดีโนนโพธิ์. (2554). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบการสะท้อนคิดเพื่อสร้างเสริม
ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมทางการพยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาล.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารวิชาการ, 4(4), 17.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุริษา ชิตกุล. (2550). ความคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด มหาชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สุวิษา หอละเอียด. (2556). กระบวนการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม).
- อภิชัย เหล่าพิเดช และ อรพิน ศิริสัมพันธ์. (2554). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เรื่อง ปัญหาทางสังคมของไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554). วารสารวิชาการ, 6(3), 759.
- อรวรรณ อุทัยฉัตรรัตน์. (2551). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท – เชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Caplow, T. (1964). **Principles of Organization**. New York: Harcourt Brace & World.
- Dunn, W. N. (1994). **Public Policy Analysis an Introduction**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fiedler, F.A. (1967). **Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Gibson & others. (1973). **Organizational : Behavior, Structure, Process ; Behavior, Dallas**. Texas: Business Publication, Inc.
- Gibson, J.L. J.M. Ivancevich. (1997). **Organizational Behavior Structure Process** (9th ed). New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J.L., et al. (2000). **Organization: Structure, Process, Behavior** (2nd ed). Texas: Business Publications Inc.
- Gross. (1972). **Mathematical Models in Linguistics**. Prentice-Hall.
- Hlupic, V.; Pouloudi, A.; & Rzevski, G. (2002). **Toward an Integrated Approach to Knowledge Management : “ Hard ”, “Soft” and “Abstract” Issues**. Knowledge and Process Management, 9 (2).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hoy, W. K. & Miskel, Cecil G. (1991). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (4th ed). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K; Miskel. (2001). **Education Administration: Theory, Research and Practice**. (6th ed). Singapore: Mcgraw-Hill.
- Hoy, W.K; Miskel. (2005). **Education Administration: Theory, Research and Practice**. (7th ed). Singapore: Mcgraw-Hill.
- Hair, J. F., Jr., Black, W.C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate Data Analysis** (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3). 607-610.
- Likert, R. A. (1932, May). Technique for the Measurement of Attitudes. **Arch Psychological**. 25(140), 1-55.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt .M J. (2007). **Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw-Hill.
- Martin, J.S. (2004). **Enhancing and Inhibiting Interactions between Business Processing and Knowledge Production: a Macro Study of Leadership and Knowledge Processing in Higher Education**. (Ph.D. dissertation, Clemson University).
- Mott, P.E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York: Harper and Row.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). **Knowledge Management in Education: Enhancing Learning & Education**. London: Kogan.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of Learning Organization**. New York: Doubleday/Currency.
- Sergiovanni, T. S. & Starratt, R. J. (1991). **Supervision: Human Perspectives**. New York: McGraw Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Steers, R. M. (1997). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. California: Goodyear.
- Stewart, T.A. (1997). **Intellectual Capital: The New Wealth of Organization**. New York: Doubleday.
- Scheerens, J.(1993). **Basic School Effectiveness Research: Items for a Research Agenda**. School Effectiveness and School Improvement, 4.
- Teddlie,C., & Stringfield, S. (2000). **Schools make a Difference: Lessons Learning from a Ten-Year Study of School Effects**. New York: Teachers CollegePress.
- Weick, K.E. (1987). **Theorizing About Organizational Communication**.in F.M. Jablin, L.L. Putnam, K.H. Roberts & L.W. Porter (eds.), Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective. Newbury Park, CA: Sage.
- Wiig, K.M. (1997). Knowledge Management : A Introduction and Perspective. **The Journal of Knowledge Management**. 1(1), 6-14.
- Kim, Y.J. and Hancer, M. (2010). Journal of Hospittality and Tourism Technology 1.2.
- Zheng, W. (2005). **The Effect of Knowledge Management Resource Inputs on Organizational Effectiveness in the Restaurant industry**. University of Minnesota, ProQuest, UMI Dissertations Pulishing.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง | คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ดร.ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร | หัวหน้าสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม |
| 3. ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ | อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 4. ดร.เกียรติคำเกิง คำสุระ | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ |

รายนามคณะผู้เชี่ยวชาญ การตรวจเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว | หัวหน้าสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ดร.ชญญภรณ์ เลาหะเพ็ญแสง | อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 3. ดร.ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร | หัวหน้าสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 4. อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง | อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 5. นาวาอากาศเอก ดร.นภัทร์ แก้วนาค | อาจารย์อาวุโสกองการศึกษา วิทยาลัยการทัพอากาศ
กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ |

ภาคผนวก ข

หนังสือเรียนเชิงบูรณาการสอบวิทยานิพนธ์





ที่ ศธ 0578.02 / 0464

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

10 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางการสอบวิทยานิพนธ์

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นาวาอากาศโท อาทิต พลจันทร์ก รหัสประจำตัวนักศึกษา 115270270109-3 ในวันที่ 11 มิถุนายน 2557 ตั้งแต่เวลา 15.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 0 2549 3207
โทรสาร 0 2549 3213

ตารางสอบวิทยานิพนธ์ (ครั้งที่ 2)
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ
 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556
 ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1
 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วัน เวลา	ชื่อ – สกุล นักศึกษา	หัวข้อเรื่อง วิทยานิพนธ์	คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (ครั้งที่ 2)			
			ประธาน กรรมการ	อาจารย์ ที่ปรึกษา	กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ สอบ
วันที่ 11 มิถุนายน 2557 15.00-16.00 น.	นาวาอากาศโท อทิต พลจันทร์ รหัสนักศึกษา 115270270109-3 ภาคพิเศษ	การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพด้านการศึกษา ของ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	ผศ.ดร.สุทธพร บุญส่ง	ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์	ดร.เกียรติคำเกิง คำสุระ	ดร.ต้องรักษณ์ จิรวัชรการ

ภาคผนวก ค

หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ





ที่ ศธ 0578.02 / 0648

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

20 กันยายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นาวาอากาศโท อทิต พลจันทิก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่งจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นาวาอากาศโท อทิต พลจันทิก เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493207

โทรสาร 02 5775020

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูล



ที่ ศธ 0578.02 / ๑๗๕



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

4 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

เนื่องด้วย นาวาอากาศโท อทิต พลจันทิก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นาวาอากาศโท อทิต พลจันทิก นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493207

โทรสาร 02 5775020

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)



แบบสอบถาม

เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างประสิทธิผล จำนวน 20 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นาวาอากาศ โททิต พลจันทิก

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ข้อที่	การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)							
1.	การศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา						[]
2.	การมีความรู้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน						[]
3.	การพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้นเพื่อความทันสมัยและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก						[]
4.	การนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือ การอบรม หรือจากรายงานผลการวิจัยใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน						[]
5.	การแบ่งเวลาจากภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ						[]
2. การมีแบบจำลองความคิด (Mental Models)							
6.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง						[]
7.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานนำเอาสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน มาปรับใช้กับค่านิยมส่วนตัวและค่านิยมขององค์กรได้อย่างเหมาะสม						[]

ข้อที่	การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
8.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบ						[]
10.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีวิธีการดำเนินการเพื่อให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนาทางด้านความคิด						[]
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)							
11.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการแสดงให้บุคลากรได้รับ รู้ถึงเป้าหมายที่ต้องการในอนาคตของหน่วยงานที่ ชัดเจน						[]
12.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และ พันธกิจ เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ทิศทางที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้						[]
13.	บุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการวางแผนการ ปฏิบัติงานโดยมีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน						[]
14.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความพยายามในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้อง กับพันธกิจเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้						[]
15.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากร ทุก ระดับแสดงความคิดเห็นในการกำหนดทิศทาง องค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน						[]
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)							
16.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการประชุมหารือก่อนลงมือ ปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์ หาวิธีการ ที่จะทำงานมี ผลสำเร็จ						[]
17.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้จัดอบรมเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อค้นหาวิธีการทำงานเป็นทีมให้กับ บุคลากร						[]
18.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการจัดโครงการร่วมกัน						[]

ข้อที่	การจัดการความรู้	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
19.	ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการทำงาน การเรียนรู้ และแก้ปัญหาาร่วมกัน						[]
20.	ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนให้บุคลากรวางแผนการทำงานด้วยตนเองมากกว่าสั่งการ						[]
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)							
21.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุและผลออกมาได้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน						[]
22.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อความถูกต้องของข้อมูล						[]
23.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานแล้วเชื่อมโยงกับแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ						[]
24.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น						[]
25.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมอง การคิดหาทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด เพื่อการพัฒนางาน						[]

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านการศึกษา

ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลด้านการศึกษา	ระดับความสามารถ					สำหรับ ผู้วิจัย
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1. ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
1.	ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษามีผลการเรียนสูงกว่ามาตรฐานที่กองทัพกำหนด						[]
2.	หน่วยงานต่าง ๆ มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษา						[]
3.	ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหารหน่วยงานได้จริง						[]
4.	ผู้สำเร็จการศึกษามีภาวะผู้นำสูงในการบริหารงาน						[]
5.	ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ						[]
2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน							
6.	ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนด้วยความถูกต้องตามหลักความจริงและมีความเป็นประชาธิปไตย						[]
7.	ผู้เรียนมีจิตสาธารณะในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม						[]
8.	ผู้เรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ						[]
9.	ผู้เรียนสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม						[]

ข้อที่	ประสิทธิผลด้านการศึกษา	ระดับความสามารถ					สำหรับ ผู้วิจัย
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
10.	ผู้เรียนเป็นผู้ประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม						[]
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา							
11.	สถานศึกษามีแนวทางลดระดับความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้						[]
12.	ผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา						[]
13.	ผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือ และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน						[]
14.	สถานศึกษาสนับสนุนการใช้คุณธรรมเป็นแนวคิดในการแก้ไขปัญหา						[]
15.	สถานศึกษามีการค้นหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข						[]
4. ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา							
16.	ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษามีนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน						[]
17.	สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้นำได้ในระดับต่าง ๆ ได้						[]
18.	สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณธรรมในองค์กรได้						[]
19.	สถานศึกษายึดหลักยุทธศาสตร์ของกองทัพในการพัฒนาองค์กร						[]
20.	สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้นำให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้						[]

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ฉ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง
เรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านการศึกษา
ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ (ท่าน)					$\sum R$	IOC	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4	5			
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3. 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51 – 60 ปี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประเภทการรับราชการ <input type="checkbox"/> 1. ชั้นสัญญาบัตร <input type="checkbox"/> 2. ชั้นประทวน <input type="checkbox"/> 3. ลูกจ้าง/พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ ระบุ.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ ระบุ.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ <input type="checkbox"/> 1. ผู้บริหาร <input type="checkbox"/> 2. อาจารย์ <input type="checkbox"/> 3. หัวหน้างาน <input type="checkbox"/> 4. เจ้าหน้าที่ <input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ ระบุ.....	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

ข้อ ที่	การจัดการความรู้	ผลการพิจารณา ของเชี่ยวชาญ (ท่าน)					$\sum R$	IOC	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4	5			
1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)									
1.	การศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่ ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.	การมีความรู้ที่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.	การพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อความทันสมัยและก้าวทัน เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4.	การนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วม ประชุมปรึกษาหารือ การอบรม หรือ จากรายงานผลการวิจัยใหม่ ๆ นำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.	การแบ่งเวลาจากภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ	-1	0	-1	1	1	0	0.00	ปรับปรุง -ปรับปรุง แล้ว-
2. การมีแบบจำลองความคิด (Mental Models)									
6.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความสามารถ ในการแก้ปัญหามีระบบและ สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานนำเอาสภาพ ความเป็นจริงในปัจจุบัน มาปรับใช้กับ ค่านิยมส่วนตัวและค่านิยมขององค์กร ได้อย่างเหมาะสม	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
8.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการวาง แผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การจัดการความรู้	ผลการพิจารณาของ เชี่ยวชาญ (ท่าน)					$\sum R$	IOC	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4	5			
9.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการมอง ปัญหาในการทำงานมิใช่อุปสรรค แต่ เป็น โอกาสในการพัฒนางานของท่าน ได้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีวิธีการ ดำเนินการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ พัฒนาทางด้านความคิด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)									
11.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการแสดงให้ บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องการ ในอนาคตของหน่วยงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้มี ส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ เพื่อให้ได้มาซึ่ง แผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ทิศทางที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13.	บุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมี การวางแผนการปฏิบัติงาน โดยมี วิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความพยายาม ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและสอดคล้องกับพันธกิจ เพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
15.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดทิศทางองค์กรเพื่อสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ ที่	การจัดการความรู้	ผลการพิจารณาของ เชี่ยวชาญ (ท่าน)					$\sum R$	IOC	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4	5			
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)									
16.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการประชุม หารือก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อ วิเคราะห์ หาวิธีการ ที่จะทำให้งานมี ผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้จัดอบรมเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อค้นหาวิธีการ ทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่งเสริมให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ ร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานมีการทำงาน การเรียนรู้ และ แก้ปัญหาาร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากร วางแผนการทำงานด้วยตนเองมากกว่า สั่งการ	1	1	0	0	1	3	0.60	ใช้ได้
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)									
21.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความสามารถ ในการเชื่อมโยงเหตุและผลออกมาได้ อย่างชัดเจนเพื่อแก้ปัญหา ในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มี การใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการ ตรวจสอบซ้ำเพื่อความถูกต้องของ ข้อมูล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	การจัดการความรู้	ผลการพิจารณาของ เชี่ยวชาญ (ท่าน)					$\sum R$	IOC	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4	5			
23.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานสามารถ มองเห็นปัญหาในการทำงานแล้ว เชื่อมโยงกับแนวทางการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีการจัดระบบ การจัดเก็บข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูล กับหน่วยงานอื่น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25.	หน่วยงานที่ปฏิบัติงานสนับสนุนให้ บุคลากรมีการระดมสมอง การคิด หาทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด เพื่อการพัฒนางาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลด้านการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

ข้อ ที่	ประสิทธิผลด้านการศึกษา	ผลการพิจารณาของ เชี่ยวชาญ (ท่าน)					$\sum R$	IOC	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4	5			
1. ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง									
1.	ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษามีผลการ เรียนสูงกว่ามาตรฐานที่กองทัพกำหนด	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.	หน่วยงานต่าง ๆ มีความต้องการผู้สำเร็จ การศึกษาจากสถานศึกษา	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3.	ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ ในการบริหารหน่วยงานได้จริง	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4.	ผู้สำเร็จการศึกษามีภาวะผู้นำสูงในการ บริหารงาน	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5.	ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม และจรรยาบรรณ	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิผลด้านการศึกษา	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่าน)					$\sum R$	IOC	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4	5			
2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของผู้เรียน									
6.	ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติตนด้วยความถูกต้องตามหลักความจริงและมีความเป็นประชาธิปไตย	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
7.	ผู้เรียนมีจิตสาธารณะในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
8.	ผู้เรียนมีความมั่นคงทางจิตใจ	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
9.	ผู้เรียนสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้เรียนเป็นผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา									
11.	สถานศึกษามีแนวทางลดระดับความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14.	สถานศึกษาสนับสนุนการใช้คุณธรรมเป็นแนวคิดในการแก้ไขปัญหา	1	1	-1	1	1	3	0.60	ใช้ได้
15.	สถานศึกษามีการค้นหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ เพื่อร่วมกันแก้ไข	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4. ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา									
16.	ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษามีนโยบายการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
17.	สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้นำได้ในระดับต่าง ๆ ได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประสิทธิผลด้านการศึกษา	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่าน)					$\sum R$	IOC	ผลการ ประเมิน
		1	2	3	4	5			
18.	สถานศึกษาสามารถพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงาน มีคุณธรรมในองค์กรได้	1	1	-1	1	1	3	0.60	ใช้ได้
19.	สถานศึกษายึดหลักยุทธศาสตร์ของ กองทัพในการพัฒนาองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20.	สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้นำให้เกิดองค์ ความรู้ ในการพัฒนาสถานศึกษาได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อผู้วิจัย	นาวาอากาศโท อทิต พลจันทิก
วันเกิด	18 พฤษภาคม 2509
ที่อยู่ปัจจุบัน	555/38 หมู่บ้านออลสวีท สายไหม 54/1 ถนนสายไหม แขวงสายไหม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายทหารอุปกรณ์การศึกษาและตำรา กองการศึกษา วิทยาลัยการทัพอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยการทัพอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2532 ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2556 ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

